

**Industrial Alliance Life Insurance  
Company** *Appellant*

v.

**Gilbert Cabiakman** *Respondent*

**INDEXED AS: CABIAKMAN v. INDUSTRIAL ALLIANCE  
LIFE INSURANCE CO.**

**Neutral citation: 2004 SCC 55.**

File No.: 29584.

Hearing and judgment: March 19, 2004.

Reasons delivered: July 29, 2004.

Present: Iacobucci, Bastarache, Binnie, Arbour,\* LeBel,  
Deschamps and Fish JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR  
QUEBEC

*Employer and employee — Individual contract of employment — Employee charged with attempted extortion unrelated to his work — Suspension without pay imposed by employer until final decision of courts to protect interest of business — Contract of employment between parties silent as to employer's power to suspend — Whether employer may suspend without pay for administrative reasons employee against whom criminal charges pending.*

The respondent joined the appellant insurance company in August 1995 as a sales manager. The parties entered into a contract of employment for an indeterminate term that included a two-year salary guarantee. Under that agreement, the respondent was responsible for hiring, training and supervising the branch's sales staff. He also sold investment products and advised customers about transfers of securities or cash. Three months after he was hired, the respondent was arrested at his home for an attempt to extort money from his securities broker. He was held in custody for a few days and was then released after pleading not guilty to the criminal charges against him. After consulting its legal counsel, the appellant suspended the respondent's contract without pay until the final decision of the courts because of the connection between the nature of the charges and the duties of

\* Arbour J. participated in the judgment of March 19, 2004 but took no part in these reasons for judgment.

**L'Industrielle-Alliance Compagnie  
d'Assurance sur la Vie** *Appelante*

c.

**Gilbert Cabiakman** *Intimé*

**RÉPERTORIÉ : CABIAKMAN c. INDUSTRIELLE-  
ALLIANCE CIE D'ASSURANCE SUR LA VIE**

**Référence neutre : 2004 CSC 55.**

N° du greffe : 29584.

Audition et jugement : 19 mars 2004.

Motifs déposés : 29 juillet 2004.

Présents : Les juges Iacobucci, Bastarache, Binnie,  
Arbour\*, LeBel, Deschamps et Fish.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Employeur et employé — Contrat individuel de travail — Employé accusé d'une tentative d'extorsion non reliée à son travail — Suspension sans traitement imposée par l'employeur jusqu'à la décision finale des tribunaux pour protéger l'intérêt de l'entreprise — Contrat de travail liant les parties muet quant au pouvoir de suspension patronal — Un employeur peut-il suspendre sans traitement pour des motifs administratifs un employé faisant l'objet d'accusations criminelles?*

L'intimé se joint à la compagnie d'assurance appelante en août 1995 à titre de directeur des ventes. Le contrat de travail intervenu entre les parties est pour une durée indéterminée et comporte une garantie de salaire pour deux ans. En vertu de cette convention, l'intimé est responsable de l'embauche, la formation et la supervision des vendeurs attachés à sa succursale. Il vend également des produits de placement et conseille des clients sur des transferts de titres ou d'argent liquide. Trois mois après son embauche, l'intimé est arrêté à son domicile relativement à une tentative d'extorsion contre son courtier en valeurs mobilières. Il est détenu quelques jours, puis libéré après avoir plaidé non coupable aux accusations criminelles portées contre lui. Après avoir consulté ses avocats, l'appelante suspend sans solde le contrat de l'intimé jusqu'à la décision finale des tribunaux en raison

\* La juge Arbour a participé au jugement du 19 mars 2004, mais n'a pas pris part aux présents motifs.

his position. The appellant did this to protect the business's image and to protect its customers, if need be. The respondent then commenced an action against the appellant for dismissal without good and sufficient cause in which he sought damages for lost income together with moral and punitive damages. At his criminal trial, the respondent was acquitted in a judgment delivered from the bench and the appellant reinstated him in his position shortly thereafter, some two years after he had been suspended. At the civil trial, the Superior Court concluded that the suspension imposed by the appellant was justified but held that the failure to pay the respondent was unjustified. It therefore allowed the respondent's claim and ordered the appellant to compensate the respondent for the salary lost during the period of the suspension. The Court of Appeal affirmed that judgment but varied its disposition to award the respondent the quantum of damages fixed by the parties.

*Held:* The appeal should be dismissed.

According to the *Civil Code of Québec*, a contract of employment imposes reciprocal obligations on the parties. The employer must allow the employee to perform the work agreed upon, pay the employee remuneration and take any necessary measures to protect the employee's health, safety and dignity. The employee is bound to carry out his or her work with prudence and diligence and to act faithfully and honestly toward the employer. The flexibility and malleability of an individual contract of employment enable the parties to provide in the contract that the employer has the power to suspend, and to establish the conditions on which it may do so. Absent such an agreement, an employer has, in Québec civil law, a unilateral power to temporarily suspend the effects of an individual contract of employment or certain of the obligations under the contract. The power to impose a disciplinary suspension is generally recognized. As for the power to suspend for administrative reasons, it is a necessary component of the power of direction the employee has accepted if the performance of his or her work should compromise the business's interest. This residual power to suspend for administrative reasons because of acts of which the employee has been accused is thus an integral part of any contract of employment, but it must be exercised in accordance with certain requirements. First, the action taken must be necessary to protect legitimate business interests. In this regard, the employer has the burden of showing that its decision is fair and reasonable. To determine whether a suspension was reasonable, it must be considered from the perspective of the point in time when the decision was made. Facts subsequent to the employer's decision may be admissible in evidence, however, if they are relevant and if they can be used to determine whether the employer's decision was justified

du lien entre la nature des accusations reprochées et les fonctions qu'il occupe. L'appelante veut ainsi sauvegarder l'image de l'entreprise et protéger ses clients, le cas échéant. L'intimé intente alors une poursuite contre l'appelante pour congédiement sans cause juste et suffisante, dans laquelle il réclame des dommages pour perte de revenu ainsi que des dommages moraux et punitifs. Lors de son procès criminel, l'intimé est acquitté séance tenante et l'appelante le réintègre peu après dans ses fonctions, soit quelque deux ans après sa suspension. Lors du procès civil, la Cour supérieure conclut au bien-fondé de la suspension imposée par l'appelante mais juge injustifiée l'absence de rémunération. Elle fait donc droit à la réclamation de l'intimé et condamne l'appelante à indemniser l'intimé du salaire perdu pendant la durée de la suspension. La Cour d'appel confirme ce jugement mais modifie son dispositif pour octroyer à l'intimé le quantum des dommages fixé par les parties.

*Arrêt :* Le pourvoi est rejeté.

Aux termes du *Code civil du Québec*, le contrat de travail prévoit des obligations réciproques pour les parties. L'employeur doit permettre au salarié d'exécuter la prestation de travail convenue, à lui verser rémunération et à prendre les mesures nécessaires en vue de protéger sa santé, sa sécurité et sa dignité. Le salarié est tenu pour sa part d'exécuter son travail avec prudence et diligence et d'agir avec loyauté et honnêteté envers son employeur. La flexibilité et la malléabilité du contrat individuel de travail permettent aux parties de prévoir dans le contrat le pouvoir de suspension de l'employeur et d'en fixer les modalités. À défaut d'une telle entente, l'employeur possède, en droit civil québécois, un pouvoir unilatéral de suspendre temporairement les effets d'un contrat individuel de travail ou certaines des obligations qui en découlent. Le pouvoir d'imposer une suspension disciplinaire est généralement admis. Quant au pouvoir de suspension administrative, il est une composante nécessaire du pouvoir de direction qu'accepte le salarié dans la mesure où l'exécution de sa prestation compromettrait l'intérêt de l'entreprise. Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait donc partie intégrante de tout contrat de travail mais doit être exercé selon certaines conditions. Premièrement, la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. À cet égard, l'employeur a le fardeau de démontrer le caractère juste et raisonnable de sa décision. Afin d'évaluer le caractère raisonnable de la suspension, il faut se placer au moment où la décision a été prise. Les faits postérieurs à une décision de l'employeur sont toutefois recevables en preuve s'ils sont pertinents et s'ils permettent de déterminer le bien-fondé de sa décision au moment où il l'a prise. Deuxièmement, la bonne foi et le devoir d'agir

at the time it was made. Second, the employer must be guided by good faith and the duty to act fairly in deciding to impose an administrative suspension. Although an employer does not have to make its own inquiries, either of the employee or of the competent public authorities, to ensure that the charges are well founded, it does have an obligation to allow the employee to explain the situation if the employee wishes to provide his or her version of the facts. Third, the temporary interruption of the employee's performance of the work must be imposed for a relatively short period that is or can be fixed, or else it would be little different from a resiliation or dismissal pure and simple. Finally, the suspension must, other than in exceptional circumstances, be with pay. The employer cannot unilaterally avoid its obligation to pay the employee's salary if it denies the employee an opportunity to perform the work. Thus, an employee on whom an administrative suspension without pay is imposed might, as a rule, properly regard that measure as a constructive dismissal. Also, there is an implied condition that the legal situation between the parties be restored after the cause of non-performance of the employee's duties has ceased to exist.

In the case at bar, the suspension of the respondent was justified, as it was made to protect the business's interests. In light of the nature of the offence with which the respondent was charged and the high level of responsibility associated with his position, the action taken was necessary to protect the image of the service provided by the appellant and to protect its customers. Also, the appellant proved that it could not have assigned the respondent to another position pending the outcome of the criminal proceedings. In general, the appellant conducted itself properly, although it would have been preferable for the appellant to give the respondent an opportunity to provide it with his version of the facts. However, the appellant cannot justify its failure to pay the respondent during the suspension. It was not open to the appellant to unilaterally impose a temporary cessation of performance of the correlative obligations while requiring that the employee continue to be available. The respondent was not required to endure the suspension, imposed on him by the appellant, of the performance of his work and also be denied the consideration for that work, namely his salary.

### Cases Cited

**Distinguished:** *Laurier Auto Inc. v. Paquet*, [1987] R.J.Q. 804; *Thomas v. Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc.* (1989), 34 Q.A.C. 61; **referred to:** *Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America*, [1976] 1 S.C.R. 2; *Syndicat du personnel de soutien du Cégep François-Xavier Garneau v. Cégep François-Xavier Garneau*,

équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative. Bien que l'employeur n'ait pas à mener sa propre enquête auprès du salarié ou des autorités publiques compétentes afin de s'assurer du bien-fondé des accusations, il a toutefois l'obligation de laisser son employé s'expliquer si ce dernier désire donner sa version des faits. Troisièmement, l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple. Enfin, sous réserve de cas exceptionnels, la suspension est en principe imposée avec solde. L'employeur ne peut en effet se dégager unilatéralement de son obligation de payer le salaire de l'employé s'il prive ce dernier de la possibilité d'exécuter sa prestation. Un salarié qui se voit imposer une suspension administrative sans solde pourra donc à juste titre, en général, considérer cette mesure comme un congédiement déguisé. De plus, 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.

En l'espèce, la suspension de l'intimé était justifiée puisqu'elle a été prise dans le but de sauvegarder l'intérêt de l'entreprise. En raison de la nature de l'infraction reprochée à l'intimé et du haut niveau de responsabilité associé aux fonctions de ce dernier, la mesure imposée était nécessaire pour protéger l'image du service offert par l'appelante et pour protéger ses clients. De plus, l'appelante a prouvé ne pouvoir affecter l'intimé à un autre poste jusqu'à l'issue des procédures pénales. De façon générale, l'appelante s'est comportée correctement quoiqu'il aurait été préférable qu'elle donne à l'intimé l'opportunité de lui présenter sa version des faits. Par contre, l'appelante ne peut justifier son défaut de rémunérer l'intimé durant la suspension. Elle ne pouvait décréter unilatéralement l'arrêt provisoire de l'exécution des prestations corrélatives tout en exigeant du salarié qu'il demeure disponible. L'intimé n'avait pas à subir la suspension de l'exécution de sa prestation de travail imposée par l'appelante et à être aussi privé de sa contrepartie, le salaire.

### Jurisprudence

**Distinction d'avec les arrêts :** *Laurier Auto Inc. c. Paquet*, [1987] R.J.Q. 804; *Thomas c. Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc.* (1989), 34 Q.A.C. 61; **arrêts mentionnés :** *Air-Care Ltd. c. United Steel Workers of America*, [1976] 1 R.C.S. 2; *Syndicat du personnel de soutien du Cégep François-Xavier Garneau c. Cégep François-*

[2003] Q.J. No. 3580 (QL); *Centre d'adaptation jeunesse inc. v. Syndicat canadien de la fonction publique* (1986), 5 Q.A.C. 241; *Reference re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313; *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701; *Sûreté du Québec et Association des policiers provinciaux du Québec*, [1991] T.A. 666; *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal et Communauté urbaine de Montréal*, [1984] T.A. 668; *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, D.T.E. 86T-312; *Cie minière Québec Cartier v. Québec (Grievances arbitrator)*, [1995] 2 S.C.R. 1095; *Association des pompiers de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, [1989] T.A. 211; *Re United Automobile Workers, Local 127 and Eaton Springs Canada Ltd.* (1969), 21 L.A.C. 50; *Re United Steelworkers, Local 3129 & Moffats Ltd.* (1956), 6 L.A.C. 327; *Pharand et Gatineau (Ville de)*, D.T.E. 2003T-943; *Deux-Montagnes (Ville de) et Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac*, [2002] R.J.D.T. 1683; *Re James Bay Lodge & Construction and General Workers' Union, Local 602* (1993), 33 L.A.C. (4th) 23; *Re Kimberly-Clark of Canada Ltd. and Canadian Paperworkers' Union, Local 307* (1981), 30 L.A.C. (2d) 316; *Columbia Builders Supplies Co. v. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Internote Canada Inc. v. Commission des normes du travail*, [1989] R.J.Q. 2097.

### Statutes and Regulations Cited

*Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 [am. 2002, c. 80], ss. 2, 3, para. 1(6), 79.4, 82, 82.1, 83, 122 to 123.5.  
*Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, arts. 1379, 1380, 1383, 1432, 1434, 1435, 1436, 1437, 1604, 1605, 2085, 2087, 2088, 2091, 2092, 2094.  
*Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, ss. 12 to 19, 109.1 et seq., 110.

### Authors Cited

Athanassiadis, Mimikos. "Sources of Disciplinary Power: an Analysis of the Employment Contract" (1998), 5 *R.E.J.* 267.  
 Bich, Marie-France. "Contracts of Employment", in *Reform of the Civil Code*, vol. 2-B, *Obligations*, Texts written for the Barreau du Québec and the Chambre des notaires du Québec. Montréal: Barreau du Québec, 1993, 1.  
 Bich, Marie-France. "Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils" (1988), 22 *R.J.T.* 85.  
 Bonhomme, Robert, Clément Gascon and Laurent Lesage. *The Employment Contract under the Civil Code of Québec*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1994.

Xavier Garneau, [2003] J.Q. n° 3580 (QL); *Centre d'adaptation jeunesse inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique* (1986), 5 Q.A.C. 241; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Sûreté du Québec et Association des policiers provinciaux du Québec*, [1991] T.A. 666; *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal et Communauté urbaine de Montréal*, [1984] T.A. 668; *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, D.T.E. 86T-312; *Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095; *Association des pompiers de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, [1989] T.A. 211; *Re United Automobile Workers, Local 127 and Eaton Springs Canada Ltd.* (1969), 21 L.A.C. 50; *Re United Steelworkers, Local 3129 & Moffats Ltd.* (1956), 6 L.A.C. 327; *Pharand et Gatineau (Ville de)*, D.T.E. 2003T-943; *Deux-Montagnes (Ville de) et Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac*, [2002] R.J.D.T. 1683; *Re James Bay Lodge and Construction & General Workers' Union, Local 602* (1993), 33 L.A.C. (4th) 23; *Re Kimberly-Clark of Canada Ltd. and Canadian Paperworkers' Union, Local 307* (1981), 30 L.A.C. (2d) 316; *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Internote Canada Inc. c. Commission des normes du travail*, [1989] R.J.Q. 2097.

### Lois et règlements cités

*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, art. 1379, 1380, 1383, 1432, 1434, 1435, 1436, 1437, 1604, 1605, 2085, 2087, 2088, 2091, 2092, 2094.  
*Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, art. 12 à 19, 109.1 et suiv., 110.  
*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 [mod. 2002, ch. 80], art. 2, 3, al. 1(6), 79.4, 82, 82.1, 83, 122 à 123.5.

### Doctrine citée

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 », dans *La réforme du Code civil*, vol. 2, *Obligations, contrats nommés*. Textes réunis par le Barreau du Québec et la Chambre des notaires du Québec. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval, 1993, 741.  
 Bich, Marie-France. « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils » (1988), 22 *R.J.T.* 85.  
 Bonhomme, Robert, Clément Gascon et Laurent Lesage. *Le contrat de travail en vertu du Code civil du Québec*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1994.

Côté, Pierre-André. *The Interpretation of Legislation in Canada*, 3rd ed. Scarborough, Ont.: Carswell, 2000.

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

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.

Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2003.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal, [2002] Q.J. No. 8521 (QL), affirming a judgment of the Superior Court, [2000] R.J.Q. 1508, [2000] R.J.D.T. 504, [2000] Q.J. No. 1407 (QL). Appeal dismissed.

*Michel St-Pierre and Jacques Reeves*, for the appellant.

*Raphaël Levy*, for the respondent.

English version of the judgment of the Court delivered by

LEBEL AND FISH JJ. —

## I. Introduction

This appeal raises the question of the scope and nature of an employer's power to suspend an employee in a private labour law context. The issue is whether an employer has an obligation to pay an employee while the employee is under what is described as an "administrative" suspension, where the employer has imposed the suspension to protect the interests of the business and its customers while criminal charges are pending against the employee.

The trial judge concluded that the suspension was justified, because the employer was acting in good faith in the circumstances. However, he held that a suspension without pay was unjustified and ordered the appellant to compensate the respondent for the salary lost during the period of the suspension. The Court of Appeal unanimously affirmed that judgment.

The problem in this case arises out of the suspension of the respondent without pay for about two years at a time when he was the sales

Côté, Pierre-André. *Interprétation des lois*, 3<sup>e</sup> éd. Montréal : Thémis, 1999.

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

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2003.

Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2003.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec, [2002] J.Q. n° 8521 (QL), qui a confirmé un jugement de la Cour supérieure, [2000] R.J.Q. 1508, [2000] R.J.D.T. 504, [2000] J.Q. n° 1407 (QL). Pourvoi rejeté.

*Michel St-Pierre et Jacques Reeves*, pour l'appellante.

*Raphaël Levy*, pour l'intimé.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LES JUGES LEBEL ET FISH —

## I. Introduction

Le présent pourvoi porte sur l'étendue et la nature du pouvoir de suspension d'un employeur dans un contexte privé de droit du travail. Il s'agit ici de déterminer si un employeur a 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.

Le premier juge a conclu au bien-fondé de la suspension, compte tenu de la bonne foi de l'employeur dans les circonstances. Toutefois, il a jugé injustifiée la suspension sans solde et a condamné l'appelante à indemniser l'intimé du salaire perdu pendant la durée de la suspension. La Cour d'appel a confirmé ce jugement à l'unanimité.

Le problème en cause découle d'une suspension sans traitement d'environ deux ans imposée à l'intimé qui agissait alors comme directeur des ventes

1

2

3

manager of one of the branch offices of the appellant, an insurance company. Shortly after he was hired, the respondent was arrested for attempted extortion. After an article about the case was published in a large circulation weekly newspaper in the Montréal area, the appellant decided to suspend the respondent without pay until the outcome of the legal proceedings brought against him by the Crown was decided. According to the appellant, it took this action, which it characterized as “administrative”, to protect its reputation and to preserve the image of the service it provides to its customers.

4 Following the trial, at which he was acquitted, the respondent was reinstated in his position at the Industrial Alliance Life Insurance Company (“Industrial”), where he has worked ever since. The issue is who must absorb the economic loss suffered by the respondent while he was suspended. The loss amounts to \$200,000, as the parties have agreed on the quantum of damages.

5 The contract between the parties is silent with respect to the employer’s power to suspend. The power to suspend for disciplinary reasons is not in issue. The question here is whether, in a legal situation governed solely by the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64 (“C.C.Q.”), and the individual contract in issue, the employer has a residual power to suspend for administrative reasons, independent of the disciplinary suspension power, that is implicitly derived from the contract of employment and can be exercised at the employer’s initiative in the business’s interest. If so, the Court is asked to determine the basis of that power and to delimit its scope in order to decide, specifically, whether the power could be used to impose a suspension without pay in the circumstances of the instant case.

6 For reasons that differ in part from the Court of Appeal’s reasons, it was our opinion, at the conclusion of the hearing, that the appellant’s appeal should be dismissed. This Court has therefore affirmed the relief granted, namely an order that the appellant pay the respondent the salary that was withheld from him during his suspension.

à l’une des succursales de l’appelante, une compagnie d’assurances. Peu après son engagement, l’intimé est arrêté pour tentative d’extorsion. À la suite de la publication d’un article sur cette affaire dans un hebdomadaire à grand tirage de la région de Montréal, l’appelante décide de suspendre l’intimé sans salaire jusqu’à l’aboutissement des procédures judiciaires entreprises contre lui par le ministère public. L’appelante impose cette mesure dite administrative dans le but avoué de sauvegarder sa réputation et l’image du service offert à sa clientèle.

À l’issue du procès prononçant son acquittement, l’intimé fut réintégré dans ses fonctions à L’Industrielle-Alliance Compagnie d’Assurance sur la Vie (« L’Industrielle »), où il travaille depuis. Il s’agit donc de déterminer qui doit absorber la perte économique subie par l’intimé lors de sa suspension. Ce montant s’élève à 200 000 \$, les parties s’étant entendues sur le quantum des dommages.

Le contrat liant les parties est muet sur la question du pouvoir de suspension patronal. Le pouvoir de suspension disciplinaire n’est pas en cause. Il s’agit ici de déterminer si, indépendamment du pouvoir de suspension disciplinaire, l’employeur détient un pouvoir résiduel de suspension administrative, exercé à son initiative, dans l’intérêt de l’entreprise, qui découle implicitement du contrat de travail, dans une situation juridique régie uniquement par le *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64 (« C.c.Q. »), et le contrat individuel en cause. Dans l’affirmative, la Cour est appelée à se prononcer sur les fondements de ce pouvoir et d’en circonscrire l’étendue afin de décider en particulier s’il permet d’imposer une suspension sans rémunération dans le présent contexte.

Pour des motifs différents en partie de ceux de la Cour d’appel, nous avons été d’avis à la fin de l’audience de rejeter le pourvoi de l’appelante. Notre Cour a ainsi confirmé la conclusion ordonnant à l’appelante de verser à l’intimé le salaire dont il a été privé durant sa suspension.

## II. Origin of the Case

The respondent, Gilbert Cabiakman (“Cabiakman”), was a sales manager for the London Life Insurance Company from 1984 to 1995. During that period, he became friends with his immediate supervisor, André Sarrazin (“Sarrazin”). Sarrazin then left London Life to work for the appellant, Industrial.

In August 1995, Sarrazin contacted Cabiakman and persuaded him to leave his job and join Industrial to work as a sales manager in its Ville Saint-Laurent branch. Cabiakman was hired because of his particular qualifications in the sale of insurance policies and related products. He also had the qualities needed to deal effectively with the target clientele in that field.

The parties entered into a contract of employment that, although it was for an indeterminate term, included a two-year salary guarantee.

Under that agreement, Cabiakman was responsible for hiring, training and supervising the branch’s sales staff. His duties also included selling investment products such as insurance plans, retirement plans, mutual funds and pension funds to certain customers. He was also responsible for transfers of money from one institution to another for major customers. On occasion, he also advised customers about transfers of securities or cash. As a result, Cabiakman’s integrity was of fundamental importance for his dealings both with his employer’s customers and with the sales team he supervised.

On about November 9 or 10, 1995, three months after he was hired, Cabiakman was arrested at his home for attempted extortion. At the time, he was on a week’s parental leave. He was charged with conspiracy to extort money from his securities broker. The broker had allegedly caused him to lose money on the stock market. Cabiakman was held in custody until Monday, November 13. He was then released after pleading not guilty to the criminal charges against him.

## II. Origine du litige

L’intimé, Gilbert Cabiakman (« Cabiakman ») travaille pour la compagnie d’assurances London Life à titre de directeur des ventes de 1984 à 1995. Il se lie alors d’amitié avec son superviseur immédiat André Sarrazin (« Sarrazin »). Ce dernier quitte la London Life pour aller travailler chez l’appelante, L’Industrielle.

En août 1995, Sarrazin contacte Cabiakman et le convainc de quitter son emploi pour se joindre à L’Industrielle afin d’y travailler à titre de directeur des ventes de sa succursale de Ville Saint-Laurent. Cabiakman est embauché en raison de ses qualifications particulières en matière de vente de polices d’assurance et de produits connexes. Il possède également les qualités requises pour s’adresser efficacement à la clientèle ciblée dans ce secteur.

Un contrat de travail intervient entre les parties pour une durée indéterminée. Il comporte toutefois une garantie de salaire pour deux ans.

En vertu de cette convention, Cabiakman est responsable de l’embauche, de la formation et de la supervision des vendeurs affectés à sa succursale. Dans le cadre de ses fonctions, il vend également chez certains clients des produits de placement, tels des plans d’assurance, des régimes de rentes, des fonds mutuels et des fonds de pension. Il est aussi chargé des transferts d’argent d’une institution à l’autre pour le compte de gros clients. Il peut même être appelé à conseiller des clients sur des transferts de titres ou d’argent liquide. Dans cette perspective, la probité de Cabiakman devient fondamentale, tant envers les clients de son employeur qu’auprès de l’équipe de vendeurs qu’il supervise.

Vers le 9 ou 10 novembre 1995, soit trois mois après son embauche, Cabiakman est arrêté à son domicile pour tentative d’extorsion. Il se trouve alors en congé parental d’une semaine. Il est accusé d’avoir comploté en vue d’extorquer son courtier en valeurs mobilières. Ce dernier lui aurait fait perdre de l’argent à la Bourse. Cabiakman est détenu jusqu’au lundi 13 novembre. Il est ensuite libéré après avoir plaidé non coupable aux accusations criminelles portées contre lui.

7

8

9

10

11

- 12 Two days later, he told Sarrazin about his arrest. Sarrazin told him not to worry and to keep working. The following week, Cabiakman learned that an article published in a weekly tabloid recounted the circumstances of the charges against him and stated his name. Cabiakman and Sarrazin immediately obtained a copy. Sarrazin then informed Cabiakman that he could no longer keep quiet about the matter and that he had to inform management.
- 13 The vice-president for sales, Paul-Émile Burelle, then submitted the case to the company's legal counsel. On their advice, Burelle decided to suspend Cabiakman's contract without pay [TRANSLATION] "until the final decision of the courts in this case". Industrial conducted no investigation and did not even give Cabiakman an opportunity to explain the situation. Cabiakman was told about his suspension on December 1, 1995.
- 14 Industrial decided to do this because of the connection between the nature of the charges and the duties of Cabiakman's position. It suspended Cabiakman to protect the business's image and reputation and the integrity of its relations with its customers. The other purpose of the administrative action taken was to protect its customers, if need be.
- 15 On February 1, 1996, Cabiakman instituted legal proceedings against Industrial for dismissal without good and sufficient cause. He claimed that Industrial's action in suspending him for an indefinite period that lasted two years was equivalent to dismissal. In his original declaration, he sought \$279,807.60 in lost income, moral damages and punitive damages.
- 16 The preliminary inquiry in Cabiakman's case was held on November 21, 1996 and he was committed for trial. On October 8, 1997, he was acquitted in a judgment delivered from the bench, without even having to testify. On November 24, 1997, he was reinstated in his position as soon as Industrial was informed that he had been acquitted. He has worked there ever since.
- Deux jours plus tard, il informe Sarrazin de son arrestation. Ce dernier lui répond de ne pas s'inquiéter et de continuer son travail. La semaine suivante, Cabiakman prend connaissance de la publication d'un article dans un hebdomadaire à sensation qui relate les circonstances de sa mise en accusation et mentionne son nom. Cabiakman et Sarrazin s'en procurent immédiatement un exemplaire. Sarrazin informe alors Cabiakman qu'il ne peut plus passer l'affaire sous silence et qu'il doit en informer la direction.
- Le vice-président aux ventes, Paul-Émile Burelle, soumet alors l'affaire aux avocats de l'entreprise. Sur leurs conseils, Burelle décide de suspendre sans solde le contrat de Cabiakman « jusqu'à la décision finale des tribunaux dans ce dossier ». L'Industrielle n'a jamais fait enquête ni même donné la chance à Cabiakman de s'expliquer. Ce dernier est informé de sa suspension le 1<sup>er</sup> décembre 1995.
- L'Industrielle prend cette décision en raison du lien entre la nature des accusations reprochées et les fonctions occupées par Cabiakman. Elle impose la suspension dans le but de sauvegarder l'image de l'entreprise, sa réputation et l'intégrité de ses relations avec sa clientèle. Cette mesure administrative est aussi adoptée en vue de protéger les clients, le cas échéant.
- Le 1<sup>er</sup> février 1996, Cabiakman entreprend des procédures judiciaires contre L'Industrielle pour congédiement sans cause juste et suffisante. Il allègue que, l'ayant suspendu pour une période indéterminée qui dura deux ans, L'Industrielle prenait une mesure équivalant à un congédiement. Dans sa déclaration initiale, il réclame 279 807,60 \$ à titre de perte de revenu, de dommages moraux et de dommages punitifs.
- Le 21 novembre 1996, Cabiakman subit son enquête préliminaire et est renvoyé à son procès. Le 8 octobre 1997, il est acquitté séance tenante sans même avoir à témoigner. Le 24 novembre 1997, il est réintégré dans ses fonctions dès que L'Industrielle est mise au fait de son acquittement. Il y travaille depuis.



In his amended declaration dated January 26, 1998, Cabiakman added that during his suspension, from December 1, 1995, to November 23, 1997, he was unable to find another job or earn any income. In his reamended declaration dated May 15, 1998, he claimed an additional \$175,000 in damages for the inconvenience he had suffered, for a total of \$454,807.60.

The parties agreed that the quantum of damages was \$200,000. In its judgment of April 20, 2000, the Superior Court allowed Cabiakman's claim, but only in the amount of \$175,000: [2000] R.J.Q. 1508. The Court of Appeal affirmed that judgment on December 12, 2002 but awarded the full amount fixed by the parties: [2002] Q.J. No. 8521 (QL).

### III. Judicial History

#### A. *Superior Court (Laramée J.)*

In the trial judge's opinion, when the appellant suspended the respondent as it did, it stripped him of his dignity and breached its obligation to provide the work agreed to and allow the performance of that work, contrary to art. 2087 C.C.Q. The trial judge said that, as a rule, contracts do not survive deviations of this kind, which are equivalent to unilateral resiliation. However, he held that in the circumstances it mattered little whether this was a resiliation followed by renewal of the contract, or a simple suspension of the contract. The respondent had suffered substantial damage because of the appellant's failure to perform its obligation to provide the work and pay the appellant.

The trial judge then considered whether, in the circumstances, the administrative action taken by the appellant was justified. He noted that the appellant had clearly made its decision based on the possible impact on the business of the charges laid against the respondent, who held a position of trust. He added, however, that the employer is not presumed to act in good faith. The appellant therefore had to prove that it was acting in good faith, since it had deliberately breached its obligations to the respondent.

Dans sa déclaration modifiée du 26 janvier 1998, Cabiakman ajoute que, durant sa suspension, soit du 1<sup>er</sup> décembre 1995 au 23 novembre 1997, il a été incapable de se trouver un autre emploi et de gagner quelque revenu. Dans sa déclaration modifiée de nouveau le 15 mai 1998, il réclame des dommages additionnels de 175 000 \$ pour inconvénients subis, pour un total de 454 807,60 \$.

Les parties ont convenu que le quantum des dommages s'élevait à 200 000 \$. Dans son jugement du 20 avril 2000, la Cour supérieure fait droit à la réclamation de Cabiakman, mais seulement jusqu'à concurrence de 175 000 \$ : [2000] R.J.Q. 1508. Ce jugement est confirmé par la Cour d'appel le 12 décembre 2002, qui accorde cependant le montant total fixé par les parties : [2002] J.Q. n<sup>o</sup> 8521 (QL).

### III. Historique judiciaire

#### A. *Cour supérieure (le juge Laramée)*

Selon le premier juge, en suspendant l'intimé comme elle l'a fait, l'appelante le dépouillait de toute dignité et manquait à son obligation de fournir le travail prévu et d'en permettre l'exécution, contrairement à l'art. 2087 C.c.Q. Il affirme que le contrat ne survit pas en principe à de telles dérogations, qui équivalent à une résiliation unilatérale. Or, il juge que dans les circonstances il importait peu qu'il s'agisse d'une résiliation suivie d'un renouvellement de contrat ou d'une simple suspension de contrat. En effet, l'intimé avait subi des dommages importants en raison de l'inexécution par l'appelante de son obligation de fournir le travail et de le rémunérer.

Cela dit, le premier juge examine si, dans les faits, la mesure administrative prise par l'appelante était bien fondée. Il souligne que l'appelante a clairement pris cette décision en raison de l'incidence possible sur l'entreprise des accusations portées contre l'intimé qui y occupait un poste de confiance. Il ajoute cependant que la bonne foi de l'employeur ne se présume pas. L'appelante doit donc en faire la preuve car elle a délibérément manqué à ses obligations envers l'intimé.

17

18

19

20

21 The judge concluded that the appellant had established a clear connection between the alleged offence and the position held by the respondent. He noted that the potential harm to the appellant was obvious. In his opinion, an employer may take actions that are necessary for the survival, and even for the proper operation, of the business. He noted that the appellant had taken action to mitigate the harm that the media attention to the charge and potential conviction of the respondent could have caused. The judge accepted the appellant's evidence that it had been unable to assign the respondent to another position during his suspension. In the judge's opinion, it was open to the appellant to act in good faith in response to the publicity given to charges laid against one of its sales managers. For those reasons, he conceded that the suspension had been imposed in good faith.

22 Having reached that conclusion, the judge nonetheless allowed the respondent's action in damages and ordered the appellant to compensate the respondent for the salary lost during the suspension. He concluded that the appellant was able to justify its decision not to provide work but not the failure to pay the respondent, since it had not established that continuing to pay his salary could have damaged its image. The judge stated that the balance of economic convenience had to tip in favour of the respondent.

23 The trial judge's final observation was that if the appellant had entertained the slightest doubt as to the employee's integrity, its decision to reinstate him after the acquittal would have been inconsistent with the reasons the employer itself cited for suspending him, which were based on the relationship between the position he held and the trust that had to exist for him to perform his duties. The trial judge concluded that the appellant had to share with the respondent the burden of its discretionary decision to suspend him.

24 The judge awarded an amount of \$175,000, representing two years' salary plus interest. However, he dismissed the claim for moral damages on the ground that the decision to suspend the respondent was not made in bad faith and was in fact a reasonable administrative decision in the circumstances.

Le juge conclut que l'appelante a démontré l'existence d'un lien certain entre l'infraction reprochée et la fonction occupée par l'intimé. Il note que le tort potentiel pour l'appelante est évident. À son avis, un employeur peut prendre les mesures nécessaires à la survie de l'entreprise, voire à son bon fonctionnement. Il reconnaît que l'appelante a agi de façon à réduire l'importance du préjudice que pouvait causer la médiatisation de la mise en accusation et de la condamnation éventuelle de l'intimé. Le juge accepte la preuve de l'appelante selon laquelle il lui était impossible d'affecter l'intimé à un autre poste durant sa suspension. Selon le juge, l'appelante pouvait, en toute bonne foi, intervenir suite à la publicité entourant les accusations portées contre un de ses directeurs des ventes. Pour ces motifs, il admet que la suspension a été imposée de bonne foi.

Malgré cette conclusion, le juge accueille néanmoins l'action en dommages-intérêts de l'intimé et condamne l'appelante à indemniser ce dernier du salaire perdu durant la suspension. Il conclut que l'appelante pouvait justifier le bien-fondé de sa décision de ne pas fournir le travail mais non l'absence de rémunération puisqu'elle n'avait pas établi que le maintien du salaire aurait pu nuire à son image. Il affirme que la balance des inconvénients économiques devait pencher en faveur de l'intimé.

Enfin, le premier juge ajoute que, si l'appelante avait conservé le moindre doute au sujet de l'intégrité du salarié, sa décision de le réintégrer dès l'acquiescement serait incompatible avec les motifs qu'elle a elle-même invoqués au soutien de la suspension quant à la relation entre le poste occupé et la confiance nécessaire pour remplir ses fonctions. Il conclut que l'appelante doit partager avec l'intimé les inconvénients de sa décision purement potestative de le suspendre.

Le juge accorde la somme de 175 000 \$, représentant deux ans de salaire, plus les intérêts. Il rejette toutefois la réclamation d'une indemnité pour dommages moraux au motif que la décision de suspendre l'intimé n'a pas été prise de mauvaise foi et demeurerait une décision administrative raisonnable dans les circonstances.

B. *Court of Appeal (Rothman, Dussault and Delisle J.J.A.)*

The Court of Appeal unanimously affirmed the trial judgment. The court first found that the suspension imposed by the appellant was justified. It then accepted the trial judge's reasoning, which had led to the conclusion that the appellant had to bear the economic loss resulting from the suspension even though the suspension was justified. The court held that it fell to the appellant to bear the consequences of the suspension because a decision of that nature was, in essence, up to it alone to make. The court also allowed the respondent's cross-appeal that the disposition in the trial judgment be varied in light of the parties' agreement regarding the quantum of damages. It therefore ordered the appellant to pay the respondent \$200,000, with interest at the legal rate and the additional indemnity as of January 17, 2000.

IV. Issues

This appeal raises several questions, all of them relating to the performance and suspension of an individual contract of employment. Does an employer have a residual power, in addition to the power to impose a suspension as a disciplinary penalty, to unilaterally suspend the effects of an individual contract of employment? If so, what is the legal basis for that power? What conditions are applicable to the exercise of the power? Are there mechanisms for reviewing the employer's discretion, if it is found to exist? Finally, in the context of the instant case, could the employer exercise this power to suspend an employee against whom criminal charges had been laid?

V. Analysis

A. *The Nature of a Contract of Employment Governed by the Civil Code of Québec*

It should be noted that the situation at issue here is not governed by a collective agreement. The instant case concerns an individual contract of employment governed solely by the *Civil Code*

B. *Cour d'appel (les juges Rothman, Dussault et Delisle)*

La Cour d'appel confirme à l'unanimité le jugement de première instance. La cour reconnaît d'abord le bien-fondé de la suspension imposée par l'appelante. La cour accepte ensuite le raisonnement du premier juge selon lequel l'appelante devait supporter la perte économique résultant de cette suspension, même si celle-ci était justifiée. La cour juge qu'il revient à l'appelante de supporter les conséquences de la suspension puisqu'une telle décision relève à la base de sa seule volonté. De plus, la cour accueille l'appel incident de l'intimé visant à faire modifier le dispositif du jugement de première instance compte tenu du quantum des dommages sur lequel se sont entendues les parties. La cour condamne ainsi l'appelante à verser à l'intimé 200 000 \$, avec intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle à compter du 17 janvier 2000.

IV. Questions en litige

Ce pourvoi pose diverses questions, toutes liées à l'exécution et à la suspension d'un contrat individuel de travail. Outre son pouvoir d'imposer une suspension à titre de sanction disciplinaire, un employeur détient-il le pouvoir résiduel de suspendre unilatéralement les effets d'un contrat individuel de travail? Dans l'affirmative, quelle est l'assise juridique de ce pouvoir? Quelles modalités encadrent son exercice? Existe-t-il des mécanismes de contrôle de ce pouvoir discrétionnaire de l'employeur, si l'existence de celui-ci est admise? Enfin, dans le contexte de la présente affaire, l'employeur pouvait-il exercer un tel pouvoir pour suspendre un employé faisant l'objet d'accusations criminelles?

V. Analyse

A. *La nature du contrat de travail régi par le Code civil du Québec*

Nous prenons soin de préciser que le cadre du litige n'est pas régi par une convention collective. La présente affaire porte sur un contrat individuel de travail relevant uniquement du *Code civil*

25

26

27

*of Québec.* It is a synallagmatic contract (art. 1380 C.C.Q.) and a contract of successive or continuous performance (art. 1383 C.C.Q.). The *Civil Code of Québec* defines such a contract as one by which an employee undertakes to do work for remuneration under the direction or control of an employer (art. 2085 C.C.Q.). An agreement may be characterized as a contract of employment when the following three elements exist: performance of work by the employee, payment of wages by the employer and a relationship of subordination between the parties. These three elements also define the basic content of the contract of employment.

28

The legal subordination of the employee to the employer is the most important characteristic of an agreement where an attempt is made to characterize the agreement as a contract of employment and to distinguish it from other onerous contracts. The creation of the relationship of subordination also implies acceptance by the employee of the employer's power of direction and control.

29

A contract of employment imposes reciprocal obligations on the parties. The employer agrees to allow the employee to perform the work agreed upon, to pay the employee remuneration and to take any necessary measures to protect the employee's health, safety and dignity (art. 2087 C.C.Q.). The employee is bound to carry out his or her work with prudence and diligence and to act faithfully and honestly toward the employer (art. 2088 C.C.Q.). In light of the mutual obligations of the parties, we shall now examine the central issues in this case.

*B. The Problem of the Suspension by the Employer of Performance of the Contract of Employment*

(1) The Theoretical Problem

30

In this appeal, we are asked to determine whether an employer has the implicit power to suspend temporarily the effects of a contract of employment or certain of its obligations thereunder. The question involves significant problems in

*du Québec.* Il s'agit d'un contrat synallagmatique (art. 1380 C.c.Q.) et à exécution successive ou continue (art. 1383 C.c.Q.). Le *Code civil du Québec* définit ce contrat comme celui par lequel le salarié s'oblige, moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur (art. 2085 C.c.Q.). Une convention peut être qualifiée de contrat de travail lorsque sont réunies les trois composantes suivantes : la prestation de travail du salarié, le versement du salaire par l'employeur et le lien de subordination qui prévaut entre les parties. Ces trois éléments définissent en même temps le contenu fondamental du contrat de travail.

La subordination juridique du salarié à son employeur constitue la caractéristique la plus importante de la convention, lorsqu'on tente de la qualifier de contrat de travail et de la distinguer d'autres contrats à titre onéreux. La création du rapport de subordination implique par ailleurs l'acceptation par l'employé du pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur.

Le contrat de travail prévoit des obligations réciproques pour les parties. D'une part, l'employeur s'engage à permettre au salarié d'exécuter la prestation de travail convenue, à lui verser rémunération et à prendre les mesures nécessaires en vue de protéger sa santé, sa sécurité et sa dignité (art. 2087 C.c.Q.). D'autre part, le salarié est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence et d'agir avec loyauté et honnêteté envers son employeur (art. 2088 C.c.Q.). Sous l'éclairage des obligations mutuelles des parties, il convient d'aborder maintenant le cœur du présent litige.

*B. Le problème de la suspension de l'exécution du contrat de travail par l'employeur*

(1) La difficulté théorique

Le présent pourvoi nous invite à déterminer si l'employeur détient le pouvoir implicite de suspendre temporairement les effets d'un contrat de travail ou certaines de ses obligations corrélatives. La question présente des difficultés

terms of legal theory. There are no provisions in any legislation, be it the *Civil Code* or a special Act, that expressly set out the basis for the employer's power to suspend a contract of employment, be it for disciplinary reasons or for what are called administrative reasons.

The very concept of a power to unilaterally suspend the performance of the synallagmatic obligations under a contract is in fact difficult to reconcile with the classical theory of obligations. It is hard to imagine how one party could unilaterally, as and when it liked, suspend the effects of a contract that had been validly entered into in the absence of an agreement between the contracting parties to recognize the existence of such a power.

As there was no such agreement in the case at bar, we must now consider whether, in Quebec civil law, an employer has a unilateral power to temporarily suspend the effects of an individual contract of employment or certain of the obligations under the contract. It may then be necessary to determine the nature and legal basis of that power and delimit its scope and the conditions on which it may be exercised.

Some clarifications must be made at the outset of this analysis. This appeal does not involve an administrative layoff imposed for economic reasons in the sense in which that expression is normally understood. This is not a situation in which the employer has suspended the performance of work by the employee, and the employer's correlative obligation to pay the employee, because of extrinsic factors, such as financial difficulties, a shortage of work, technological change or reorganization of the business. In this case, the decision to suspend the employee was, to a certain extent, a result of the acts of which the employee was accused. In order to be perfectly clear, we would therefore reiterate that the only question raised by this appeal relates to the unilateral power to suspend an employee against whom criminal charges have been laid, for purely administrative reasons connected with the interests of the business.

importantes sur le plan de la théorie juridique. En effet, aucun texte législatif, qu'il s'agisse du *Code civil* ou de lois particulières, ne contient de dispositions qui explicitent le fondement du pouvoir de l'employeur de procéder à une suspension du contrat de travail, que ce soit pour des motifs disciplinaires ou des raisons dites administratives.

La notion même d'un pouvoir de suspension unilatéral de l'exécution des prestations synallagmatiques d'un contrat se concilie d'ailleurs mal avec la théorie classique des obligations. Il est en effet difficile de concevoir qu'une partie puisse unilatéralement et à sa guise suspendre les effets d'un contrat valablement conclu, en l'absence d'accord entre les contractants pour reconnaître l'existence d'une telle faculté.

Une telle entente faisant défaut en l'espèce, il faut maintenant examiner si l'employeur possède, en droit civil québécois, un pouvoir unilatéral de suspendre temporairement les effets d'un contrat individuel de travail ou certaines des obligations qui en découlent. Le cas échéant, il conviendra d'établir la nature et le fondement juridique de ce pouvoir et d'en fixer l'étendue et les conditions d'exercice.

Certaines précisions s'imposent toutefois au début de cette analyse. Le présent pourvoi ne vise pas la mise à pied administrative pour motif économique au sens où s'entend normalement cette expression. On ne se trouve pas dans une situation où l'employeur suspend l'exécution de la prestation du salarié et son obligation corrélatrice de le rémunérer en raison de facteurs extrinsèques — par exemple, des difficultés économiques, un manque de travail, des changements technologiques ou une restructuration de l'entreprise. En l'espèce, la décision d'imposer une suspension à l'employé demeure tributaire, dans une certaine mesure, de gestes reprochés à ce dernier. Par souci de clarté, nous réitérons alors que le présent pourvoi ne soulève que la question du pouvoir unilatéral d'imposer une suspension à un salarié visé par des accusations criminelles, pour des motifs purement administratifs rattachés à l'intérêt de l'entreprise.

31

32

33

(2) The Unique Nature of the Contract of Employment

34 Commentators have offered a variety of explanations for the existence of the employer's power to suspend performance of the contract of employment. Some have suggested that this unilateral power to suspend the successive obligations under a contract of employment can be justified in light of the unique nature of that type of contract. Under this approach, it is argued that a contract of employment produces different effects because of its unique nature. (See F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (2nd ed. 2003), at paras. II-115 and II-160.)

35 Morin and Brière considered the question of a layoff for economic, technical, administrative or organizational reasons and stated that [TRANSLATION] "[t]he legal rationalization for the operation requires that we examine the unique, distinctive and *sui generis* nature of the contract of employment" (para. II-160).

36 From this perspective, the unique nature of a contract of employment derives largely from the fact that the employee is legally subordinate to the employer's power of direction and control, and from the *intuitu personae* nature of the contract. Although the importance of this last characteristic should be tempered in light of the nature of a large company in the contemporary context, it is nonetheless useful in relation to penalties for failure to perform contractual obligations, particularly in the case of management personnel.

(3) Labour Relations Practices and Suspension of the Performance of Work

37 The unique nature of the contract of employment can be seen in practices relating to collective labour relations or individual employment relationships, which tend to confirm that some interruptions in the performance of the obligations inherent in an employment relationship do not necessarily terminate the relationship. Certain common practices in the labour market, such as layoffs for economic reasons and absences owing to sickness or accidents or, in a collective labour relations context, strikes or

(2) Le particularisme du contrat de travail

Pour expliquer l'existence d'un pouvoir de suspension de l'exécution du contrat de travail par l'employeur, la doctrine recourt à des explications variées. Par exemple, certains auteurs proposent de justifier ce pouvoir unilatéral de suspension des obligations successives découlant du contrat de travail en faisant appel à la nature spéciale de ce contrat. Selon cette approche, le contrat de travail produirait des effets distincts en raison de sa nature particulière. (Voir F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (2<sup>e</sup> éd. 2003), par. II-115 et II-160.)

Morin et Brière abordent la question de la mise à pied pour des motifs d'ordre économique, technique, administratif ou structurel. Ils ajoutent alors que « [l]a rationalisation juridique de l'opération exige que nous nous attardions au caractère particulier, distinctif et *sui generis* du contrat de travail » (par. II-160).

Dans cette optique, le particularisme du contrat de travail découle largement de l'assujettissement juridique de l'employé au pouvoir de direction et de contrôle de son employeur et de la nature *intuitu personae* de ce contrat. Bien que l'importance de cette dernière caractéristique mérite d'être tempérée devant la réalité contemporaine de la grande entreprise, elle demeure néanmoins utile en cas de sanction pour inexécution des obligations contractuelles, notamment dans le cas du personnel de direction.

(3) La pratique des relations de travail et la suspension des prestations de travail

Ce particularisme du contrat de travail se manifeste d'ailleurs dans la pratique des rapports de travail collectifs ou individuels. Celle-ci tend en effet à confirmer que certaines interruptions des prestations prévues dans le cadre d'une relation du travail ne mettent pas nécessairement fin à celle-ci. Certaines pratiques courantes en milieu de travail, telles les mises à pied pour des raisons économiques de même que l'absence pour cause de maladie ou d'accident, ou, dans un contexte de rapports collectifs du travail,

lockouts, are forms of suspension of performance of the contract of employment that have long been recognized and accepted.

These practices have been entrenched, at least partially, by the legislature in, *inter alia*, the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“A.L.S.”). That Act applies to employees, with the exception of senior management personnel, although certain provisions do apply to the latter (ss. 2 and 3, para. 1(6) A.L.S.). The *Act respecting labour standards* does not define the legal basis for those interruptions, but it does specify the procedures and legal requirements that apply to the various situations in which a contract of employment may be suspended.

In this context, a layoff is not as a rule regarded as a breach of the contract of employment. Rather, a layoff for economic reasons is treated as a unilateral, temporary suspension of the work and of the employer’s performance of its obligations. Employees are laid off to meet the needs of the business. In *Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America*, [1976] 1 S.C.R. 2, this Court recognized the existence of the employer’s power to lay employees off in the context of the application of a collective agreement, although it did not state the basis for that power.

The *Act respecting labour standards* sets out the conditions on which the employer’s power to lay an employee off may be exercised. Before laying an employee off for six months or more, the employer must give written notice if the employee has at least three months of uninterrupted service (ss. 82 and 82.1 A.L.S.). An employer who does not give notice must pay the employee a compensatory indemnity in lieu of notice (s. 83 A.L.S.). The notice, which varies with the employee’s length of service (s. 82, para. 2 A.L.S.), is a minimum standard and does not prevent the employee from claiming a larger indemnity in lieu of notice under the rules of the civil law set out in arts. 2091 and 2092 C.C.Q. (s. 82, para. 4 A.L.S.).

Finally, it is recognized in labour law, in the collective labour relations context, that strikes and lockouts also operate to suspend the performance of

la grève ou le lock-out, constituent diverses formes de suspension de l’exécution du contrat de travail reconnues et acceptées depuis longtemps.

Ces pratiques trouvent d’ailleurs une consécration législative, au moins partielle, entre autres, dans la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« L.N.T. »). Cette loi s’applique au salarié, à l’exclusion du cadre supérieur, sauf pour certaines dispositions (art. 2 et art. 3, al. 1(6) L.N.T.). La *Loi sur les normes du travail* ne définit pas l’assise juridique qui justifie ces interruptions, mais précise toutefois la procédure et les modalités juridiques applicables à ces divers cas de suspension du contrat de travail.

Dans ce contexte, la mise à pied n’est pas considérée en principe comme une rupture du contrat de travail. La mise à pied pour motif économique est plutôt traitée comme une suspension unilatérale et temporaire du travail et des prestations de l’employeur. Cette mesure vise à répondre aux impératifs de l’entreprise. Notre Cour a d’ailleurs reconnu l’existence de ce pouvoir de l’employeur, dans le cadre de l’application d’une convention collective, sans toutefois en préciser le fondement, dans *Air-Care Ltd. c. United Steel Workers of America*, [1976] 1 R.C.S. 2.

La *Loi sur les normes du travail* aménage les modalités de l’exercice du pouvoir de l’employeur de mettre à pied un salarié. Avant d’effectuer une mise à pied de six mois ou plus, l’employeur doit donner un avis écrit au salarié qui compte au moins trois mois de service continu (art. 82 et 82.1 L.N.T.). À défaut de préavis, l’employeur devra verser au salarié une indemnité compensatrice tenant lieu de salaire (art. 83 L.N.T.). Ce préavis, qui varie en fonction de la durée de service du salarié (art. 82, al. 2 L.N.T.), établit des normes minimales et n’empêche pas le salarié de réclamer une indemnité de préavis plus importante en vertu des règles de droit civil prévues aux art. 2091 et 2092 C.c.Q. (art. 82, al. 4 L.N.T.).

Enfin, dans le contexte des rapports collectifs du travail, le droit du travail reconnaît que la grève et le lock-out ont aussi pour effet de suspendre

38

39

40

41

the correlative obligations of the parties to the agreement without terminating the employment relationship. For example, ss. 109.1 *et seq.* of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 (“L.C.”), prohibit the hiring of substitute workers to replace striking or locked out employees. Section 110 L.C. expressly provides that the employment relationship continues during the strike or lockout. It reads as follows: “No person shall cease to be an employee for the sole reason that he has ceased to work in consequence of a strike or lock-out. Nothing in this code shall prevent an interruption of work that is not a strike or a lock-out.”

42

Failure by the employee to perform his or her work where the employee is absent by reason of sickness or accident also temporarily suspends the performance of the contract of employment but does not terminate it. On this point, the first paragraph of s. 79.4 A.L.S. provides that “[a]t the end of the absence owing to sickness or accident, the employer shall reinstate the employee in the employee’s former position with the same benefits, including the wages to which the employee would have been entitled had the employee remained at work.”

(4) Recognition of a Basis for the Power to Suspend for Disciplinary Reasons

43

The employer’s power to impose a suspension as a disciplinary penalty is generally recognized and is not in issue in this appeal. The existence of this power has been uniformly recognized in the case law, both by specialized labour relations tribunals and by the superior courts in the exercise of their power of judicial review or of their direct jurisdiction over disputes arising out of contracts of employment.

44

As well, some statutes tacitly recognize the power to suspend for disciplinary reasons, given that they provide for how that power may be exercised. For example, the legislature prohibits a series of practices in ss. 12 to 14 L.C. and then provides in the second paragraph of s. 14 L.C. that “[t]his section shall not have the effect of preventing an employer from suspending . . . an employee for a good and sufficient reason, proof whereof shall devolve upon the said employer.” (See also ss. 15 to 19 L.C., and

l’exécution des obligations corrélatives des parties à la convention, sans mettre fin pour autant à la relation d’emploi. Par exemple, les art. 109.1 et suiv. du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« C.t. »), interdisent l’embauche de substituts des salariés en grève ou en lock-out. D’ailleurs, l’art. 110 C.t. prévoit explicitement le maintien du lien d’emploi durant la grève ou le lock-out. Cette disposition édicte que « [p]ersonne ne cesse d’être un salarié pour l’unique raison qu’il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out. Rien dans le présent code n’empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out. »

L’inexécution de la prestation de travail du salarié absent en raison d’une maladie ou d’un accident suspend aussi temporairement l’exécution du contrat de travail, sans le rompre. À ce propos, le premier alinéa de l’art. 79.4 L.N.T. précise qu’« [à] la fin de l’absence pour cause de maladie ou d’accident, l’employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s’il était resté au travail. »

(4) La reconnaissance d’un fondement au pouvoir de suspension disciplinaire

Le pouvoir de l’employeur d’imposer une suspension comme sanction disciplinaire est généralement admis et ne fait pas l’objet du présent pourvoi. L’existence de ce pouvoir est reconnue de façon uniforme par la jurisprudence des instances spécialisées en droit du travail comme par celle des tribunaux supérieurs dans l’exercice de leur fonction de révision judiciaire et de leur compétence directe sur les conflits résultant des contrats de travail.

Par ailleurs, certaines lois reconnaissent implicitement ce pouvoir de suspension disciplinaire puisque leurs dispositions encadrent son exercice. Par exemple, après avoir édicté une série de pratiques interdites aux art. 12 à 14 C.t., le législateur précise au deuxième alinéa de l’art. 14 que « [l]e présent article n’a pas pour effet d’empêcher un employeur de suspendre [. . .] un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. » (Voir aussi les art. 15 à 19 C.t. ainsi



the second paragraph of s. 79.4 and ss. 122 to 123.5 A.L.S.)

In a context of individual relations, the power to suspend an employee for disciplinary reasons has been recognized by the commentators, although they have attributed it to various sources. Some of them say that it is implied by the employer's power of direction or describe it as a necessary corollary to the power of control and direction over the employee's work. The basis for the power therefore lies in the very nature of the contract of employment and can thus be inferred from art. 2085 C.C.Q., or it simply derives from custom and is sanctioned by art. 1434 C.C.Q. The suggestion has also been made that it can be explained on the basis of art. 1604 C.C.Q. by likening it to a reduction of the employer's obligations for a period proportional to the seriousness of the employee's non-performance. (See M.-F. Bich, "Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils" (1988), 22 *R.J.T.* 85; M.-F. Bich, "Contracts of Employment", in *Reform of the Civil Code*, vol. 2-B, *Obligations* (1993), 1, at pp. 11-12; C. D'Aoust, L. Leclerc and G. Trudeau, *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale* (1982), at pp. 56-57; Morin and Brière, *supra*, at paras. II-113 to II-118; M. Athanassiadis, "Sources of Disciplinary Power: an Analysis of the Employment Contract" (1998), 5 *R.E.J.* 267; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5th ed. 2003), at p. 98.)

Thus, it is recognized that an employer has the power to suspend an employee as a disciplinary sanction. However, the question as to whether an employer has a unilateral power to suspend the effects of an individual contract of employment for administrative reasons remains unanswered. This question has been a matter of controversy among Quebec's commentators and judges, and the debate continues today.

(5) The Problem of Administrative Suspension: Proposed Solutions

The commentators remain deeply divided on this question. Some maintain that the basis for administrative layoffs can be found in the recognized practice in the field. (See Morin and Brière, *supra*, at

que le deuxième alinéa de l'art. 79.4 et les art. 122 à 123.5 L.N.T.)

Dans un contexte de rapports individuels, la doctrine reconnaît le pouvoir d'imposer une suspension disciplinaire, bien qu'elle lui attribue des fondements divers. Elle estime parfois qu'il découle implicitement du pouvoir de direction de l'employeur. Elle le décrit comme le corollaire nécessaire de ce pouvoir de contrôle et de direction du travail du salarié. Ce pouvoir trouve alors son fondement dans la nature même du contrat de travail et se déduit donc implicitement de l'art. 2085 C.c.Q. ou provient simplement de l'usage, sanctionné par l'art. 1434 C.c.Q. On propose aussi de l'expliquer sur la base de l'art. 1604 C.c.Q. en l'assimilant à une réduction des obligations de l'employeur, pour une durée proportionnelle à la gravité de l'inexécution du salarié. (Voir M.-F. Bich, « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur — fondements civils » (1988), 22 *R.J.T.* 85; M.-F. Bich, « Le contrat de travail », dans *La réforme du Code civil*, vol. 2, *Obligations, contrats nommés* (1993), 741, p. 763-765; C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale* (1982), p. 56-57; Morin et Brière, *op. cit.*, par. II-113 à II-118; M. Athanassiadis, « Sources of Disciplinary Power : an Analysis of the Employment Contract » (1998), 5 *R.E.J.* 267; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5<sup>e</sup> éd. 2003), p. 98.)

On admet ainsi qu'un employeur est investi du pouvoir d'imposer une suspension comme sanction disciplinaire. La question demeure par contre entière en ce qui concerne le pouvoir unilatéral de suspendre les effets du contrat individuel de travail pour des motifs administratifs. Cette question a fait l'objet de controverses doctrinales et jurisprudentielles au Québec, et cette polémique dure toujours.

(5) Le problème de la suspension administrative : les solutions proposées

La doctrine reste profondément divisée sur cette question. Certains auteurs soutiennent qu'une mise à pied administrative trouve son fondement dans l'usage reconnu en la matière. (Voir Morin et

45

46

47

para. II-160.) Others argue that an employer's power to suspend the performance of its correlative obligations under the contract implicitly forms part of the contract of employment. They base this conclusion on the fact that the *Act respecting labour standards* contains provisions that govern layoffs in non-unionized workplaces. (See R. Bonhomme, C. Gascon and L. Lesage, *The Employment Contract under the Civil Code of Québec* (1994), at para. 4.3.2.)

48 On the other hand, some authors say that absent the express or implied consent of the employee, a layoff is always in the nature of a unilateral rescission of the contract of employment. From this perspective, an employer who lays an employee off is in breach of its obligation under art. 2087 C.C.Q. to provide work and allow it to be performed. Under art. 1605 C.C.Q., the employee is justified in considering the contract of employment to have been terminated and may claim the compensation to which he or she is entitled under art. 2091 C.C.Q. (See Bich, "Contracts of Employment", *supra*, at pp. 8-9; see also Gagnon, *supra*, at pp. 96-97.)

49 However, decisions dealing with this question by the courts of original general jurisdiction are rare in Quebec labour law. At most, there are only a few judgments that are wholly or partially on point. Unfortunately, they are not always easy to reconcile.

50 In support of its position, the appellant cited *Laurier Auto Inc. v. Paquet*, [1987] R.J.Q. 804, at p. 805, in which the Court of Appeal found that the employment relationship had not been terminated by the nine-month layoff of a management employee, but that the employment relationship had merely been suspended. The court noted that in that case, the layoff was [TRANSLATION] "part of a plan to rescue the business".

51 The respondent relied on *Thomas v. Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc.* (1989), 34 Q.A.C. 61, in which the Court of Appeal held that an employer was not entitled to temporarily suspend the effect of a contract absent either a contractual stipulation to that effect or the employee's consent. The Court of Appeal concluded that the layoff of an employee

Brière, *op. cit.*, par. II-160.) D'autres prétendent que le pouvoir d'un employeur de suspendre les prestations corrélatives qui découlent du contrat fait partie implicite du contrat de travail. Ils tirent cette conclusion de l'existence des articles de la *Loi sur les normes du travail* qui régissent les mises à pied en milieu non syndiqué. (Voir R. Bonhomme, C. Gascon et L. Lesage, *Le contrat de travail en vertu du Code civil du Québec* (1994), par. 4.3.2.)

À l'inverse, certains auteurs affirment qu'à défaut de consentement explicite ou implicite du salarié, la mise à pied est toujours assimilée à une résiliation unilatérale du contrat de travail. Selon cette approche, l'employeur qui impose une mise à pied à son salarié déroge à son obligation prévue à l'art. 2087 C.c.Q. de fournir le travail et d'en permettre l'exécution. En application de l'art. 1605 C.c.Q., le salarié est justifié de considérer le contrat de travail comme rompu et peut réclamer les indemnités auxquelles il a droit en vertu de l'art. 2091 C.c.Q. (Voir Bich, « Le contrat de travail », *loc. cit.*, p. 757-759; voir aussi Gagnon, *op. cit.*, p. 96-97.)

Par ailleurs, en droit du travail québécois, la jurisprudence des tribunaux de droit commun portant sur cette question demeure rare. On retrouve tout au plus quelques jugements pertinents en tout ou en partie. Malheureusement, ces décisions ne se concilient pas toujours aisément.

L'appelante invoque en sa faveur l'arrêt *Laurier Auto Inc. c. Paquet*, [1987] R.J.Q. 804, p. 805, où la Cour d'appel a reconnu qu'il n'y avait pas eu rupture du lien d'emploi par suite de la mise à pied de neuf mois d'un cadre, mais simplement suspension du lien d'emploi. La cour notait que la mise à pied dans cette affaire s'inscrivait « dans un plan de sauvetage de l'entreprise ».

Pour sa part, l'intimé se fonde sur l'arrêt *Thomas c. Surveyer, Nenniger & Chênevert Inc.* (1989), 34 Q.A.C. 61, où la Cour d'appel jugea qu'un employeur n'avait pas le droit de suspendre temporairement l'effet du contrat à défaut de stipulation contractuelle à cet effet ou sans le consentement de l'employé. La Cour d'appel a conclu que la mise à

constituted a unilateral resiliation of the contract of employment, or a dismissal without notice.

These contradictory decisions are relevant only in so far as they relate to cases in which the employer has suspended the performance of the correlative obligations, but had no intention of terminating the employment relationship. On the other hand, they are of little assistance to us in understanding the basis for an employer's power to suspend an employee and the manner in which that power is to be exercised in a case like the one before us. The decisions in question deal with the power to lay an employee off because of financial constraints on the employer — that is, because of factors that are completely extrinsic to the employee's conduct. Here, the connection between the nature of the acts of which the employee was accused and the importance of his duties is the determining factor. Other judgments raised by the parties were rendered in the very different context of legal relations governed by a collective agreement.

Thus, in support of its argument, the appellant cited *Syndicat du personnel de soutien du Cégep François-Xavier Garneau v. Cégep François-Xavier Garneau*, [2003] Q.J. No. 3580 (QL), in which the Court of Appeal summarily recognized the power of an employer to suspend a unionized employee without pay for administrative reasons. The respondent relied on *Centre d'adaptation jeunesse inc. v. Syndicat canadien de la fonction publique* (1986), 5 Q.A.C. 241, in which the employer had suspended the complainant, an educator of mentally disabled patients, on learning that he had been charged with committing an indecent act, and then reinstated him when he was acquitted. The arbitrator decided that the suspension was not justified and that after being reinstated the complainant was entitled to payment of his lost wages and benefits. The Court of Appeal refused to set aside the award. Rothman J.A. expressly acknowledged, at paras. 15 *et seq.* of his opinion, that the employee had retained the right to receive his salary:

While the offense charged did not relate to any of the patients of the Centre it was alleged to have occurred in the vicinity of the Centre. The nature of the institution

piéd d'un employé constituait une résiliation unilatérale du contrat de travail, ou un licenciement sans préavis.

Ces décisions contradictoires sont pertinentes dans l'unique mesure où elles portent sur des cas où l'employeur suspend l'exécution des prestations corrélatives mais n'entend nullement rompre le lien d'emploi. Par contre, elles ne nous instruisent guère sur les fondements et les modalités d'un pouvoir de suspension d'un employeur dans un cas comme celui qui nous occupe. En effet, ces arrêts portent sur le pouvoir de mettre à pied un employé en raison des contraintes économiques de l'employeur — donc en raison de facteurs complètement exogènes au comportement de l'employé. Ici, le lien entre la nature des actes reprochés à l'employé et l'importance de ses fonctions prend un caractère déterminant. D'autres jugements, que les parties ont invoqués, ont été rendus dans le contexte fort différent de rapports juridiques encadrés par une convention collective.

Ainsi, à l'appui de sa thèse, l'appelante cite l'affaire *Syndicat du personnel de soutien du Cégep François-Xavier Garneau c. Cégep François-Xavier Garneau*, [2003] J.Q. n° 3580 (QL), où la Cour d'appel a sommairement reconnu le pouvoir d'un employeur de procéder à une suspension administrative sans solde d'un employé syndiqué. Pour sa part, l'intimé se fonde sur l'arrêt *Centre d'adaptation jeunesse inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique* (1986), 5 Q.A.C. 241. Dans ce dossier, l'employeur avait suspendu le plaignant, un éducateur auprès de patients handicapés mentaux, lorsqu'il apprit qu'il était accusé au criminel d'avoir commis un acte indécent, puis le réintégra lorsqu'il fut acquitté. L'arbitre décida que la suspension était injustifiée et que le plaignant avait droit, après sa réintégration, au versement du salaire et avantages perdus. La Cour d'appel refusa d'annuler cette décision. Le juge Rothman reconnut explicitement aux par. 15 *et suiv.* de son opinion que le salarié avait conservé le droit à son traitement :

[TRADUCTION] Même si l'infraction reprochée ne concernait aucun patient du Centre, elle aurait eu lieu aux alentours du Centre. Vu le genre d'établissement et

and its patients as well as the nature of Poulin's functions would have made it exceedingly difficult, if not impossible, for him to continue to perform his duties until the charge was disposed of. Once that was done and Poulin was acquitted, he was called back to work immediately.

In my opinion, there was nothing arbitrary or unjustified about the suspension.

. . .

But even if the arbitrator was wrong in his view that appellant should have investigated the charges further prior to suspending Poulin, I do not believe that error would permit the Court to intervene in his decision. It was, of course, within the arbitrator's jurisdiction to decide whether or not the suspension was unjustified and, if he erred in that decision, the error was not a jurisdictional error.

. . .

The critical issue before the arbitrator was not whether the suspension was justified but whether Poulin was entitled to receive his salary and other benefits for the period of the suspension. Even if the suspension was justified when it was made, the arbitrator nonetheless had jurisdiction to decide whether or not Poulin was entitled to his salary during the suspension once he was acquitted.

. . .

. . . Clearly, the only reason for the suspension was the criminal charge. Once Poulin was acquitted and he was reinstated, someone had to assume the loss for the salary that had not been paid to him. Was it to be Poulin who was found not guilty of the charge or the employer who, in good faith, had suspended him? The arbitrator decided it should be the employer. In my opinion, that decision was his to make and I do not believe that the decision he made was unreasonable.

(6) Basis for, Nature of and Limits on the Administrative Suspension Power: the Business's Interest

Identifying the bases and the nature of a power to suspend an employee for administrative reasons pursuant to an individual contract of employment poses significant conceptual problems. As mentioned above, the *Civil Code of Québec* does not

de ses patients ainsi que la nature des fonctions de M. Poulin, il aurait été extrêmement difficile, voire impossible, pour lui de continuer à assumer ses fonctions tant qu'il n'aurait pas été statué sur l'accusation. Une fois la décision rendue et son acquittement prononcé, M. Poulin fut immédiatement rappelé au travail.

À mon avis, la suspension n'avait rien d'arbitraire ou d'injustifié.

. . .

Même si l'arbitre avait eu tort de conclure que l'appelant aurait dû enquêter sur les accusations avant de suspendre M. Poulin, je ne pense pas que cette erreur permettrait à la Cour d'intervenir dans sa décision. Il est évident qu'il relève de la compétence de l'arbitre de décider du bien-fondé de la suspension et, s'il a commis une erreur, il ne s'agit pas d'une erreur juridictionnelle.

. . .

La question cruciale dont l'arbitre était saisi n'était pas de savoir si la suspension était justifiée, mais si M. Poulin avait droit à son salaire et à ses avantages sociaux pour la période de la suspension. Même si la suspension était justifiée au moment où elle a été décidée, l'arbitre avait compétence pour décider si M. Poulin avait droit à son salaire pour la période de suspension après son acquittement.

. . .

. . . Il est manifeste que l'unique raison de la suspension est l'accusation criminelle. Une fois M. Poulin acquitté et réintégré dans ses fonctions, il fallait que quelqu'un assume la perte du salaire qui ne lui avait pas été versé. Est-ce que ce doit être M. Poulin, qui a été déclaré non coupable, ou l'employeur qui, en toute bonne foi, l'avait suspendu? L'arbitre a décidé que ce devait être l'employeur. À mon avis, c'est à lui de décider et je ne pense pas que la décision qu'il a prise soit déraisonnable.

(6) Fondement, nature et limite du pouvoir de suspension administrative : l'intérêt de l'entreprise

L'identification des fondements et de la nature d'un pouvoir de suspension administrative d'un employé en vertu d'un contrat individuel de travail pose des problèmes conceptuels importants. En effet, comme on l'a vu plus haut, le *Code civil du*

expressly provide for such a power. In our view, the solution can be found by reviewing the contract of employment, on the one hand, and the nature and purpose of the employer's intervention in the performance of the work provided for in the agreement, on the other. Thus, it is first necessary to return to an analysis of the distinctive elements that make up a contract of employment.

The forms of contracts of employment and methods of performance of the obligations for which they provide have without question evolved substantially. However, the definition in the *Civil Code of Québec* has remained faithful to a classical conception of this type of contract. This conception is based on the acceptance of a relationship of subordination in which the employee accepts the employer's direction and control in performing the duties provided for in the contract. The existence and acceptance of this relationship mean that the employee recognizes that he or she is an integral part of a whole, namely the business run by the employer, and that the employee accepts the employer's power of decision and the need for his or her work to be consistent with the purpose of this whole. The acceptance of this power is an implied condition of the function of the contract of employment that therefore becomes a part of the contract's content. The creation of the relationship of subordination signifies that the employee agrees both that the employer must make necessary decisions in the business's interest and that his or her own work must be performed in a manner consistent with those decisions and with the guidance they provide, subject to any express or implied agreements between the parties.

This power of direction is not equivalent to the power to resiliate or amend a contract of employment. Rather, the power of resiliation or amendment falls within the scope of the power of direction. Thus, it must be determined whether the existence of a power to suspend for administrative reasons that would authorize the employer to prevent the employee from performing his or her work can be inferred from the power of direction that flows from the relationship of subordination. Although this decision leaves the framework of the contract of employment and the other obligations resulting

*Québec* ne prévoit pas expressément un tel pouvoir. La solution se dégage, à notre avis, à partir de l'examen, d'une part, du contrat de travail et, d'autre part, de la nature et de la finalité de cette intervention de l'employeur dans l'exécution des prestations prévues par l'entente. Il faut alors au départ en revenir à l'analyse des éléments constitutifs et distinctifs du contrat de travail.

Les formes du contrat de travail et des modes d'exécution des obligations qu'il prévoit ont sans aucun doute évolué considérablement. La définition du *Code civil du Québec* demeure cependant fidèle à une conception classique de ce contrat. Au cœur de celle-ci se situe, en effet, l'acceptation d'un rapport de subordination dans le cadre duquel le salarié accepte la direction et le contrôle de l'employeur dans l'exécution des fonctions prévues. L'existence et l'acceptation de ce rapport 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.

Ce pouvoir de direction ne se confond pas avec la faculté de résiliation ou de modification du contrat de travail. Cette faculté de résiliation ou de modification se situe, en effet, dans le cadre de ce pouvoir de direction. Il faut alors rechercher si, de ce pouvoir de direction découlant du rapport de subordination, peut s'inférer l'existence d'un pouvoir de suspension pour raison administrative qui autoriserait l'employeur à ne pas laisser le salarié exécuter sa prestation de travail. Cette décision, qui laisse toutefois intacte le cadre du contrat de travail et les autres obligations qui en découlent, se rattache à l'exercice

therefrom intact, it relates to the performance of the function of direction of the business and draws its justification from the need to protect the business's interest. If the performance of the work should in itself compromise that interest, the power of suspension would seem to be a necessary component of the power of direction the employee has accepted. It therefore enables the employer to decide not to have the work performed.

57

In the case of a business such as Industrial, the continuing performance of sensitive duties involving relations with clients and the public justified such a measure after the criminal proceedings were brought against the respondent. This suspension remained administrative in nature, although the circumstances of this case show that the distinction between a disciplinary suspension and an administrative suspension can itself occasionally pose difficult problems. Some suspensions occur in situations that may be given different and successive legal characterizations depending on the stage they are at. However, that is not the case here, as the suspension remained administrative in nature to the very end due to the conduct and decisions of the parties.

58

The employer must be given all the powers it needs to manage its business properly and protect the interests of the business, subject to the limits imposed by law. It is logical that this should be the situation in the case at bar. This discretion is part of the latitude the employer has in managing its business. This interpretation is not inconsistent with the *Civil Code*; rather, it draws certain inferences therefrom that are consistent with the nature and the fundamental structures of the institution concerned. As Professor P.-A. Côté observed in *The Interpretation of Legislation in Canada* (3rd ed. 2000), at p. 405: "If a strict interpretation was to be afforded [the articles of the *Civil Code*], situations which are not expressly foreseen might fall into the proverbial 'judicial void'."

59

It should be noted that the employer's right to terminate a contract under art. 2094 C.C.Q. does not include the power to suspend a contract of

de la fonction de direction de l'entreprise et trouve sa justification dans la nécessité de préserver l'intérêt de celle-ci. Dans la mesure où l'exécution de la prestation compromettrait elle-même cet intérêt, le pouvoir de suspension apparaît alors comme une composante nécessaire du pouvoir de direction qu'accepte le salarié. Il permet alors à l'employeur de ne pas faire exécuter le travail prévu.

Dans le cas d'une entreprise comme L'Industrielle, la continuation de l'exécution de fonctions sensibles dans les rapports avec la clientèle et le public justifiait une telle mesure à la suite des procédures criminelles entamées contre l'intimé. Cette suspension conservait néanmoins un caractère administratif. Les circonstances de cette affaire démontrent toutefois que la distinction entre suspension disciplinaire et suspension administrative peut elle-même poser des problèmes délicats à l'occasion. Certaines suspensions surviennent dans des situations qui peuvent recevoir des qualifications juridiques différentes et successives selon leur évolution. Tel n'est pas cependant le cas ici où la suspension a conservé jusqu'à son terme son caractère administratif en raison du comportement et des décisions des parties.

L'employeur doit être investi de tous les pouvoirs nécessaires afin de bien gérer son entreprise et d'en protéger les intérêts, sous réserve des limites qu'impose la loi. Il est logique qu'en pratique il en soit ainsi en l'espèce. Ce pouvoir discrétionnaire fait partie de la liberté de manœuvre dont dispose l'employeur dans la gestion de son entreprise. Cette interprétation ne va pas à l'encontre des dispositions du *Code civil*, mais en dégage certaines conséquences, conformes à la nature et aux structures fondamentales de l'institution en cause. Comme le souligne le professeur P.-A. Côté dans son traité *Interprétation des lois* (3<sup>e</sup> éd. 1999), p. 512 : « Si l'on devait les [articles du *Code civil*] interpréter de façon stricte, les situations qu'ils n'ont pas formellement prévues risqueraient de tomber pour ainsi dire dans des "limbes juridiques". »

Nous prenons soin de souligner que le droit de l'employeur de mettre fin au contrat conformément à l'art. 2094 C.c.Q. n'inclut pas le pouvoir de

employment. Article 2094 C.C.Q. allows an employer to resiliate a contract of employment unilaterally and without prior notice for a serious reason. It is doubtful that a desire to protect the image of the service offered to customers and the reputation of the company could, without further cause, constitute a serious reason within the meaning of art. 2094. As Gagnon, *supra*, observed at p. 120: [TRANSLATION] “. . . the meaning to be given to the expression ‘serious reason’ is a serious fault committed by the employee, or a good and sufficient reason that relates to the employee’s conduct or failure to perform the work”.

However, it would seem to be appropriate to note that, as a rule, the power to suspend for administrative reasons does not entail, as a corollary, the right to suspend the payment of salary. The employer cannot unilaterally, and without further cause, avoid the obligation to pay the employee’s salary if it denies the employee an opportunity to perform the work.

The employer may always waive its right to performance of the employee’s work, but it cannot avoid its obligation to pay the salary if the employee is available to perform the work but is denied the opportunity to perform it. By choosing not to terminate the contract of employment, with its associated compensation, the employer will, as a rule, still be required to honour its own reciprocal obligations even if it does not require that the employee perform the work.

This residual power to suspend for administrative reasons because of acts of which the employee has been accused is an integral part of any contract of employment, but it is limited and must be exercised in accordance with the following requirements: (1) the action taken must be necessary to protect legitimate business interests; (2) the employer must be guided by good faith and the duty to act fairly in deciding to impose an administrative suspension; (3) the temporary interruption of the employee’s performance of the work must be imposed for a relatively short period that is or can be fixed, or else it would be little different from a resiliation or

suspendre le contrat de travail. L’article 2094 C.c.Q. permet à un employeur de résilier unilatéralement et sans préavis un contrat de travail pour un motif sérieux. Il serait douteux que le désir de protéger l’image du service offert aux clients et la réputation de l’entreprise puisse constituer, sans autre cause, un motif sérieux au sens de cette disposition. En effet, comme le souligne Gagnon, *op. cit.*, p. 120 : « . . . le sens à donner à l’expression “motif sérieux” est celui d’une faute grave commise par le salarié ou d’une cause juste et suffisante qui se rapporte à sa conduite ou à son défaut d’exécuter le travail ».

Toutefois, une précision paraît de mise pour souligner que le pouvoir de suspension administrative n’entraîne pas, en principe, comme corollaire, le droit de suspension du salaire. L’employeur ne peut se dégager unilatéralement, sans autre cause, de l’obligation de payer le salaire de l’employé s’il prive ce dernier de la possibilité d’exécuter sa prestation.

L’employeur peut toujours renoncer à son droit de recevoir la prestation du salarié mais il ne peut se soustraire à son obligation de payer le salaire lorsque le salarié demeure disponible pour accomplir un travail dont l’exécution lui est refusée. En choisissant de ne pas mettre un terme au contrat de travail avec les compensations afférentes, fixées selon les principes applicables, l’employeur demeure en principe tenu de respecter ses propres obligations réciproques même s’il n’exige pas la prestation de travail de l’employé.

Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d’actes reprochés à l’employé fait partie intégrante de tout contrat de travail mais est limité et doit être exercé selon les 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 durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d’une résiliation ou d’un

60

61

62

dismissal pure and simple; and (4) the suspension must, other than in exceptional circumstances that do not apply here, be with pay.

63 What must be done here is basically to balance the various interests in play. On the one hand, the employer's right to take preventive action to protect its business must be recognized. On the other hand, it must be recognized that "[a] person's employment is an essential component of his or her sense of identity, self-worth and emotional well-being": see *Reference re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313, at p. 368; see also *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701, at para. 93.

64 There are factors that have been developed in the decisions of labour arbitrators that can guide the courts in determining whether an employer was justified in deciding to temporarily suspend an employee against whom criminal charges had been laid. The tests essentially relate to legitimate business interests and the employer's good faith.

65 For example, the courts may consider the following factors: whether there is a sufficient connection between the act with which the employee is charged and the kind of employment the employee holds; the actual nature of the charges; whether there are reasonable grounds for believing that maintaining the employment relationship, even temporarily, would be prejudicial to the business or to the employer's reputation; and whether there are immediate and significant adverse effects that cannot practically be counteracted by other measures (such as assigning the employee to another position). It might also be determined whether the purpose of the suspension was to protect the image of the service that the employer is responsible for managing, taking the following factors, *inter alia*, into account: harm to the employer's reputation, the need to protect the public, the employer's motives and conduct during the term of the suspension, whether the employer acted in good faith, and absence of intent to harass or discriminate against the employee.

66 Although it was rendered in a collective labour relations context, the arbitration award in *Sûreté du Québec et Association des policiers provinciaux du*

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.

Essentiellement, il s'agit de pondérer les divers intérêts en présence. D'un côté, il faut reconnaître le droit de l'employeur d'imposer des mesures préventives en vue de protéger l'entreprise. De l'autre, il faut reconnaître que « [l']emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel » : voir *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368; voir aussi *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 93.

Certains facteurs développés par la jurisprudence arbitrale pourront guider les tribunaux pour déterminer si la décision d'un employeur de suspendre temporairement un employé faisant l'objet d'accusations criminelles est justifiée. Ces critères se rapportent essentiellement aux intérêts légitimes de l'entreprise et à la bonne foi de l'employeur.

Par exemple, les tribunaux pourront considérer 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.

Bien que prononcée dans un contexte de rapports collectifs du travail, une sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Sûreté du Québec et Association des*



*Québec*, [1991] T.A. 666, at p. 670, provides a very useful summary of the rules that are applied by arbitrators in determining whether the administrative suspension of an employee charged with a criminal offence is legitimate. In that case, arbitration tribunal chairperson Frumkin quoted comments made in *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal et Communauté urbaine de Montréal*, [1984] T.A. 668, at p. 671, by an arbitrator who, citing D. J. M. Brown and D. M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (2nd ed. 1984), had stated the following:

[TRANSLATION] . . . in assessing the appropriateness of a suspension pending trial, rather than inquiring into the guilt or innocence of the accused employee, arbitrators will attempt to determine whether the effects of the alleged offence on the employment relationship are such that continuation of the employment pending the decisions of the competent authorities would create sufficient serious and immediate risk, contrary to the employer's legitimate interests, which encompass the employer's financial integrity, the safety and security of its property and of the other employees, and its reputation. In weighing these various interests, some arbitrators have concluded that it must be shown that the continuing presence of the employee at work would present a serious and immediate risk to the legitimate business of the employer, . . . and that [the employer] has taken the necessary measures to determine whether the risk of continuing the employment could be reduced by enhanced supervision of the employee, or by assigning the employee to another position.

The employer has the burden of showing that a decision that has a fundamental impact on the performance of the obligations set out in the contract of employment is fair and reasonable. As well, to determine whether a suspension was reasonable in a particular case, it must be considered from the perspective of the point in time when the decision was made, even if the employee was subsequently acquitted. (See *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, D.T.E. 86T-312 (T.A.)) Facts subsequent to the employer's decision may be admissible in evidence, however, if they are relevant and if they can be used to determine whether the employer's decision was justified at the time it was made. (See *Cie minière Québec Cartier v. Québec (Grievances arbitrator)*, [1995] 2 S.C.R. 1095.)

*policiers provinciaux du Québec*, [1991] T.A. 666, p. 670, fait une synthèse fort utile des règles appliquées par les arbitres pour déterminer la légitimité d'une suspension administrative d'un employé accusé d'un acte criminel. À cette occasion, le président Frumkin du Tribunal d'arbitrage reprend les propos d'un arbitre dans la décision *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal et Communauté urbaine de Montréal*, [1984] T.A. 668, p. 671, qui affirme, en citant D. J. M. Brown et D. M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (2<sup>e</sup> éd. 1984) :

. . . en évaluant la justesse d'une suspension en attendant le procès, au lieu de rechercher la culpabilité ou l'innocence du salarié accusé, les arbitres vont tenter de déterminer si l'infraction alléguée a des effets sur la relation d'emploi de façon telle que la continuation de celui-ci, en attendant les décisions des autorités compétentes, présenterait des risques sérieux et immédiats suffisants contraires aux intérêts légitimes de l'employeur, qui englobent son intégrité financière, la sécurité et la sûreté de ses propriétés et des autres employés, sa réputation. En soulevant ces divers intérêts, plusieurs arbitres concluent qu'il faut établir que la présence au travail continue de l'employé doit présenter un risque sérieux et immédiat sur les affaires légitimes de l'employeur, [. . .] et qu'il [l'employeur] a pris les mesures nécessaires pour apprécier si le risque de la continuation de l'emploi pourrait être mitigé par une meilleure supervision du salarié ou une affectation à un autre poste.

L'employeur a toutefois le fardeau de démontrer le caractère juste et raisonnable d'une décision qui touche de manière fondamentale à l'exécution des prestations prévues au contrat de travail. Aussi, afin d'évaluer le caractère raisonnable d'une suspension dans un cas donné, il faut se placer au moment où la décision a été prise, même si le salarié a été ultérieurement acquitté. (Voir *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, D.T.E. 86T-312 (T.A.)) Toutefois, les faits postérieurs à une décision de l'employeur sont recevables en preuve s'ils sont pertinents et s'ils permettent de déterminer si la décision de l'employeur était fondée au moment où il l'a prise. (Voir *Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095.)

68

It should be noted that preventive action taken by an employer in good faith to protect its reputation, its customers or the image of the service it manages or the product it sells does not jeopardize the presumption of innocence in favour of an employee against whom criminal charges have been laid. Nor will an employer generally have to make its own inquiries, either of the employee or of the competent public authorities, to ensure that the charges are well founded. However, it has an obligation to allow the employee to explain the situation if the employee wishes to make representations and provide his or her version of the facts.

*C. The Problem of the Suspension Without Pay*

69

A few remarks are in order concerning the employer's obligation to pay the employee's salary during the suspension. Since we have concluded that, in the context of individual employment relationships governed by a civil contract, an administrative suspension will generally be with pay, it is of little relevance that arbitration awards made in the collective labour relations context, in interpreting collective agreements that varied widely in content, recognized the right to impose an administrative suspension without pay in a variety of circumstances. (See *Association des pompiers de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, [1989] T.A. 211; *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, *supra*; see also *Re United Automobile Workers, Local 127 and Eaton Springs Canada Ltd.* (1969), 21 L.A.C. 50; *Re United Steelworkers, Local 3129 & Moffats Ltd.* (1956), 6 L.A.C. 327.)

70

Moreover, in *Sûreté du Québec*, *supra*, at p. 672, arbitration tribunal chairperson Frumkin stated that the power to suspend an employee without pay is exceptional owing to the significant harm the suspension would cause the employee. As well, again in a collective labour relations context, a number of arbitrators have ordered that employees suspended without pay who were subsequently reinstated be paid their salaries in whole or in part. (See *Pharand et Gatineau (Ville de)*, D.T.E. 2003T-943 (C.R.T.); *Deux-Montagnes (Ville de) et Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac*, [2002] R.J.D.T. 1683 (T.A.); see also *Re James Bay*

Nous soulignons que les mesures préventives prises par un employeur de bonne foi dans le but de protéger sa réputation, sa clientèle et l'image du service qu'il gère ou du produit qu'il vend ne compromettent pas la présomption d'innocence d'un employé faisant l'objet d'accusations criminelles. Aussi, de façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête ni auprès du salarié ni auprès des autorités publiques compétentes afin de s'assurer du bien-fondé des accusations. Toutefois, il a l'obligation de laisser son employé s'expliquer si ce dernier désire faire des représentations et donner sa version des faits.

*C. Le problème de la suspension sans solde*

Quelques remarques s'imposent au sujet de l'obligation de l'employeur de verser le salaire de l'employé durant la suspension. Comme nous avons conclu que, dans un contexte de rapports individuels d'emploi régis par un contrat civil, la suspension administrative est généralement avec solde, il importe peu que des sentences arbitrales, rendues dans le contexte de rapports collectifs à l'occasion de l'interprétation de conventions collectives à caractère fort variable, aient reconnu le droit de suspension administrative sans traitement dans des circonstances diverses. (Voir *Association des pompiers de Sherbrooke et Ville de Sherbrooke*, [1989] T.A. 211; *C.U.M. et Fraternité des policiers de la C.U.M.*, précité; voir aussi *Re United Automobile Workers, Local 127 and Eaton Springs Canada Ltd.* (1969), 21 L.A.C. 50; *Re United Steelworkers, Local 3129 & Moffats Ltd.* (1956), 6 L.A.C. 327.)

D'ailleurs, dans l'affaire *Sûreté du Québec*, précitée, p. 672, le président Frumkin, du Tribunal d'arbitrage, qualifie d'exceptionnel le pouvoir de suspendre un employé sans traitement en raison du préjudice important que subira l'employé. Toujours dans un contexte de rapports collectifs du travail, on note aussi que plusieurs arbitres ont ordonné le paiement du salaire, en tout ou en partie, à la suite de la réintégration d'un salarié suspendu sans solde. (Voir *Pharand et Gatineau (Ville de)*, D.T.E. 2003T-943 (C.R.T.); *Deux-Montagnes (Ville de) et Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac*, [2002] R.J.D.T. 1683 (T.A.); voir aussi

*Lodge and Construction & General Workers' Union, Local 602* (1993), 33 L.A.C. (4th) 23; *Re Kimberly-Clark of Canada Ltd. and Canadian Paperworkers' Union, Local 307* (1981), 30 L.A.C. (2d) 316.)

Thus, it is our view that in such situations there is an implied condition that the legal situation between the parties be restored after the cause of non-performance of the employee's duties has ceased to exist. If the cause of non-performance has come to an end, the prior situation must be restored. Even if an employee is suspended with pay, it may be that the suspension will ultimately be treated as a unilateral rescission of the contract if the end result is not the reinstatement of the employee. Also, the initial suspension could turn into a constructive dismissal or be regarded as one because of its length or because of an indefinite or excessive extension. The courts would then have to review the situation, having regard to the legal principles that apply to dismissal and to the unilateral rescission of a contract of employment.

Finally, we are of the opinion that an employee on whom an administrative suspension without pay — to which the employee has not consented — is imposed might, as a rule, properly regard that measure as a constructive dismissal. In such a case, the employer is in breach of its obligations under art. 2087 C.C.Q. to provide work and to pay the employee. Under art. 1605 C.C.Q., the employee will then be able to bring an action for damages for breach of contract based on art. 2091 and the principles that are applicable to such cases, to claim the equivalent of the severance pay to which he or she was entitled. (See *Columbia Builders Supplies Co. v. Bartlett*, [1967] B.R. 111, at pp. 119-20; *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Wallace, supra*.)

#### D. *Malleability of the Contract of Employment — Restructuring of Contracts*

The flexibility and malleability of an individual contract of employment as an instrument for circumscribing the employment relationship enable the parties to agree to, and provide for the manner of exercise and performance of, such additional rights

*Re James Bay Lodge and Construction & General Workers' Union, Local 602* (1993), 33 L.A.C. (4th) 23; *Re Kimberly-Clark of Canada Ltd. and Canadian Paperworkers' Union, Local 307* (1981), 30 L.A.C. (2d) 316.)

Aussi, nous sommes d'avis que, dans de telles situations, 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. Si celle-ci s'est terminée, la situation antérieure doit être rétablie. Par ailleurs, même si un salarié est suspendu avec solde, il est possible que la suspension soit traitée éventuellement comme une résiliation unilatérale du contrat si elle ne se résout pas par la réintégration du salarié. De plus, il se peut que la suspension initiale se transforme en congédiement déguisé ou soit considérée comme tel en raison de sa durée même ou à cause d'une prolongation indéterminée ou excessive. Les tribunaux devront alors examiner la situation à l'aide des principes de droit applicables au congédiement et à la résiliation unilatérale du contrat de travail.

Enfin, nous sommes d'avis qu'un salarié qui se voit imposer une suspension administrative sans solde — à laquelle il n'a pas consenti — pourra à juste titre, en général, considérer cette mesure comme un congédiement déguisé. En effet, dans un cas pareil, l'employeur déroge à ses obligations de fournir le travail et de rémunérer le salarié conformément à l'art. 2087 C.c.Q. En application de l'art. 1605 C.c.Q., le salarié pourra constater la rupture du contrat et tenter un recours en dommages-intérêts sur la base de l'art. 2091 et des principes applicables en la matière en vue de réclamer l'équivalent de l'indemnité de départ à laquelle il avait droit. (Voir *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111, p. 119-120; *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Wallace, précité*.)

#### D. *La malléabilité du contrat de travail — les aménagements contractuels*

Cependant, la flexibilité et la malléabilité du contrat individuel de travail comme instrument d'encadrement de la relation d'emploi permettent aux parties de convenir à leur gré de droits et d'obligations additionnels et d'en moduler l'exercice, sous

71

72

73

and obligations as they choose, subject to public order and the mandatory provisions of the law. The employer is free to provide in the contract that it has the power to suspend, and to establish the conditions on which it may do so within the bounds of the reasonable exercise of its rights. However, that power will be interpreted strictly against the employer if, in the circumstances, the contract is a contract of adhesion. (See arts. 1379, 1432, 1435, 1436 and 1437 C.C.Q.)

74

In some cases, the possibility of a future interruption in the contractual relationship may be implied at the time the contract is entered into, owing to the very nature of the work to be performed. In some fields of work, it is common practice to interrupt the performance of the reciprocal obligations temporarily where the work is intermittent or seasonal in nature. This practice is recognized implicitly in the third paragraph of s. 82 A.L.S. (See also *Internote Canada Inc. v. Commission des normes du travail*, [1989] R.J.Q. 2097 (C.A.)) As both parties know in advance that the contract will be interrupted, this is an implied term of the contract of employment pursuant to art. 1434 C.C.Q.

75

The parties may thus alter their rights and obligations during the term of the contract and make consensual changes to the content of the contract of employment. One possible scenario would be where the contract of employment is silent as to the employer's power to suspend the employee. If the employer wants to suspend an employee temporarily without pay in order to investigate acts of which the employee is accused, whether they involve criminal charges or allegations made by customers or other employees, the employee would be free to agree to the employer's initiative on the proposed terms in light of the specific circumstances. Thus, he or she may want to retain the possibility of being called back to work, and the benefits that have been accumulated. However, the employee would also be free to refuse the measure, and a refusal would not constitute a resignation. The employee may then choose to demand that the employer comply with the principles that apply to the unilateral resiliation of a contract of employment.

réserve de l'ordre public et des dispositions impératives de la loi. L'employeur est libre de prévoir dans le contrat son pouvoir de suspension et d'en fixer les modalités dans les limites de l'exercice raisonnable de ses droits. Toutefois, ce pouvoir sera interprété strictement à l'encontre de l'employeur, si les circonstances en font un contrat d'adhésion. (Voir art. 1379, 1432, 1435, 1436 et 1437 C.c.Q.)

Dans certains cas, il se peut que, dès la formation du contrat, la possibilité d'une éventuelle interruption contractuelle soit sous-entendue en raison de la nature même du travail effectué. Dans certains milieux de travail, il est pratique habituelle d'interrompre provisoirement les prestations réciproques en raison du caractère intermittent ou saisonnier du travail. Cette pratique est d'ailleurs reconnue implicitement au troisième alinéa de l'art. 82 L.N.T. (Voir aussi *Internote Canada Inc. c. Commission des normes du travail*, [1989] R.J.Q. 2097 (C.A.)) L'interruption du contrat étant connue d'avance des deux parties, il s'agit ici d'une condition implicite du contrat de travail au sens de l'art. 1434 C.c.Q.

Les parties peuvent ainsi modifier leurs droits et obligations en cours d'exécution et suppléer de façon consensuelle au contenu du contrat de travail. Prenons l'hypothèse du silence du contrat de travail quant au pouvoir de suspension de l'employeur. Ce dernier désire suspendre temporairement un salarié sans traitement afin d'enquêter sur les actes qui lui sont reprochés — qu'il s'agisse d'accusations criminelles ou d'allégations avancées par des clients ou autres salariés. Le salarié demeure libre d'accepter cette initiative de son employeur aux conditions proposées en raison des circonstances particulières. En effet, il pourra vouloir conserver la possibilité d'être rappelé au travail et les avantages accumulés. Toutefois, il reste aussi libre de refuser cette mesure sans que son refus constitue pour autant une démission. Il pourra choisir alors d'exiger de son employeur le respect des principes applicables à la résiliation unilatérale du contrat de travail.

E. *Application of the Principles to the Case at Bar*

The issue here is whether the suspension of the respondent without pay for two years was justified in the circumstances. Applying the principles we have set out, it is our view that the suspension imposed by the appellant was justified, having regard to the facts of the case. On the other hand, we are of the opinion that the appellant cannot justify its failure to pay the respondent during the suspension.

As we have pointed out, the decision to suspend the respondent was made to protect the business's interests. Keeping the respondent in his position could have seriously harmed the appellant's image and reputation in light of the position's importance within the business. The respondent was in direct and regular contact with the business's customers. Plainly, the respondent's personal reputation was an important component of the appellant's reputation and a factor in the quality of the service provided to customers. In light of the nature of the offence with which the respondent was charged and the high level of responsibility associated with his position, the action taken was necessary, in the circumstances, to protect the image of the service provided by the appellant and to protect the business's customers. The appellant's reputation and the integrity of its relationship with its customers were at stake. Finally, the appellant proved that it could not have assigned the respondent to another position pending the outcome of the criminal proceedings. No other temporary measure was possible in the circumstances.

In general, the appellant conducted itself properly. However, while it had no obligation to investigate or to make inquiries of the Crown as to whether the charges against the respondent were well founded, it would have been preferable for the appellant to give the respondent an opportunity to provide it with his version of the facts.

This having been said, the withholding of pay poses a different problem. In the instant case, in the context of a suspension that at all times remained administrative in nature, there was no reason to refuse to pay the salary of an employee

E. *Application des principes en l'espèce*

Il s'agit ici de déterminer si la suspension sans solde de l'intimé pour deux ans était justifiée dans les circonstances. En application des principes que nous avons exposés, à notre avis la suspension imposée par l'appelante est bien fondée en raison des faits de l'espèce. Par contre, nous sommes d'opinion que l'appelante ne peut justifier son défaut de rémunérer l'intimé durant la suspension.

Comme nous l'avons souligné, la décision de suspendre l'intimé a été prise dans le but de sauvegarder l'intérêt de l'entreprise. Le maintien de l'intimé dans ses fonctions risquait de porter une atteinte sérieuse à l'image et à la réputation de l'appelante en raison de l'importance de son poste au sein de l'entreprise. Il se trouvait en contact direct et régulier avec la clientèle de l'entreprise. Il est manifeste que sa réputation personnelle constituait un élément important de la réputation de l'appelante et un élément de la qualité du service à la clientèle. En raison de la nature de l'infraction reprochée à l'intimé et du haut niveau de responsabilité associé aux fonctions de ce dernier, la mesure imposée était nécessaire en l'espèce pour protéger l'image du service offert par l'appelante et pour protéger les clients de l'entreprise. La réputation de l'appelante et l'intégrité de ses relations avec sa clientèle étaient en jeu. Enfin, l'appelante a prouvé ne pouvoir affecter l'intimé à un autre poste jusqu'à l'issue des procédures pénales. Aucune autre mesure intérimaire n'était possible en l'espèce.

De façon générale, l'appelante s'est comportée correctement. Toutefois, bien qu'elle n'ait pas l'obligation de faire enquête ou de s'enquérir auprès du ministère public quant au bien-fondé des accusations portées contre l'intimé, il aurait été préférable qu'elle donne à l'intimé l'opportunité de lui présenter sa version des faits.

Cela dit, la privation du traitement pose un problème différent. 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

76

77

78

79

who remained available to work. It was not open to the appellant to unilaterally impose a temporary cessation of performance of the correlative obligations while requiring that the employee continue to be available. The respondent was not required to endure the suspension, imposed on him by the appellant, of the performance of his work and also be denied the consideration for that work, namely his salary. This conclusion, which, as we have seen, is entirely consistent with the majority of the decisions of specialized labour law tribunals involving the application of collective agreements, is based on the nature of the reciprocal obligations created by an individual contract of employment governed by the *Civil Code*.

80 This is a situation that could have been regarded as a case of constructive dismissal, but it was treated by both parties as a suspension. The respondent could not have validly regarded his suspension as a dismissal, given that he has in fact gone back to work for the employer.

#### VI. Conclusion

81 For these reasons, we would dismiss the appeal with costs.

### APPENDIX

#### Legislative Context

*Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64

**1605.** A contract may be resolved or resiliated without judicial proceedings where the debtor is in default by operation of law or where he has failed to perform his obligation within the time allowed in the writing putting him in default.

**2085.** A contract of employment is a contract by which a person, the employee, undertakes for a limited period to do work for remuneration, according to the instructions and under the direction or control of another person, the employer.

**2087.** The employer is bound not only to allow the performance of the work agreed upon and to pay the remuneration fixed, but also to take any measures consistent with the nature of the work to protect the health, safety and dignity of the employee.

qui demeure disponible. L'appelante ne pouvait décréter unilatéralement l'arrêt provisoire de l'exécution des prestations corrélatives tout en exigeant du salarié qu'il demeure disponible. L'intimé n'avait pas à subir la suspension de l'exécution de sa prestation de travail imposée par l'appelante et à être aussi privé de sa contrepartie, le salaire. Cette conclusion, parfaitement compatible avec la grande partie de la jurisprudence relative à l'application des conventions collectives par les instances spécialisées en droit du travail, comme nous l'avons vu, découle de la nature des obligations réciproques créées par un contrat individuel de travail régi par le *Code civil*.

Il s'agit ici d'une situation qui aurait pu constituer un cas de renvoi présumé, mais elle fut traitée comme une suspension par les deux parties. En effet, l'intimé ne pouvait valablement considérer sa suspension à titre de congédiement alors qu'il est effectivement retourné travailler pour l'employeur.

#### VI. Conclusion

Pour ces motifs, nous sommes d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

### ANNEXE

#### Contexte législatif

*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64

**1605.** La résolution ou la résiliation du contrat peut avoir lieu sans poursuite judiciaire lorsque le débiteur est en demeure de plein droit d'exécuter son obligation ou qu'il ne l'a pas exécutée dans le délai fixé par la mise en demeure.

**2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

**2087.** 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.

**2088.** The employee is bound not only to carry on his work with prudence and diligence, but also to act faithfully and honestly and not to use any confidential information he may obtain in carrying on or in the course of his work.

These obligations continue for a reasonable time after cessation of the contract, and permanently where the information concerns the reputation and private life of another person.

**2091.** Either party to a contract with an indeterminate term may terminate it by giving notice of termination to the other party.

The notice of termination shall be given in reasonable time, taking into account, in particular, the nature of the employment, the special circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work.

**2092.** The employee may not renounce his right to obtain compensation for any injury he suffers where insufficient notice of termination is given or where the manner of resiliation is abusive.

**2094.** One of the parties may, for a serious reason, unilaterally resiliate the contract of employment without prior notice.

*Act respecting labour standards, R.S.Q., c. N-1.1*

**79.4.** At the end of the absence owing to sickness or accident, the employer shall reinstate the employee in the employee's former position with the same benefits, including the wages to which the employee would have been entitled had the employee remained at work. If the position held by the employee no longer exists when the employee returns to work, the employer shall recognize all the rights and privileges to which the employee would have been entitled if the employee had been at work at the time the position ceased to exist.

Nothing in the first paragraph shall prevent an employer from dismissing, suspending or transferring an employee if, in the circumstances, the consequences of the sickness or accident or the repetitive nature of the absences constitute good and sufficient cause.

**82.** The employer must give written notice to an employee before terminating his contract of employment or laying him off for six months or more.

The notice shall be of one week if the employee is credited with less than one year of uninterrupted service, two weeks if he is credited with one year to five years of uninterrupted service, four weeks if he is credited with five years to ten years of uninterrupted service and eight weeks if he is credited with ten years or more of uninterrupted service.

**2088.** 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.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

**2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

**2092.** Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

**2094.** Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

*Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1*

**79.4.** À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

**82.** 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.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

A notice of termination of employment given to an employee during the period when he is laid off is absolutely null, except in the case of employment that usually lasts for not more than six months each year due to the influence of the seasons.

This section does not deprive an employee of a right granted to him under another Act.

**83.** An employer who does not give the notice prescribed by section 82, or who gives insufficient notice, must pay the employee a compensatory indemnity equal to his regular wage excluding overtime for a period equal to the period or remaining period of notice to which he was entitled.

The indemnity must be paid at the time the employment is terminated or at the time the employee is laid off for a period expected to last more than six months, or at the end of a period of six months after a layoff of indeterminate length, or a layoff expected to last less than six months but which exceeds that period.

The indemnity to be paid to an employee remunerated in whole or in part by commission is established from the average of his weekly wage, calculated from the complete periods of pay in the three months preceding the termination of his employment or his layoff.

**122.** No employer or his agent may dismiss, suspend or transfer an employee, practise discrimination or take reprisals against him, or impose any other sanction upon him

(1) on the ground that such employee has exercised one of his rights, other than the right contemplated in section 84.1, under this Act or a regulation;

(1.1) on the ground that an inquiry is being conducted by the Commission in an establishment of the employer;

(2) on the ground that such employee has given information to the Commission or one of its representatives on the application of the labour standards or that he has given evidence in a proceeding related thereto;

(3) on the ground that a seizure by garnishment has been or may be effected against such employee;

(3.1) on the ground that such employee is a debtor of support subject to the Act to facilitate the payment of support (chapter P-2.2);

(4) on the ground that such employee is pregnant;

(5) for the purpose of evading the application of this Act or a regulation;

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

**83.** 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, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

**122.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

3.1° pour le motif que le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement;



(6) on the ground that the employee has refused to work beyond his regular hours of work because his presence was required to fulfil obligations relating to the care, health or education of the employee's child or the child of the employee's spouse, or because of the state of health of the employee's spouse, father, mother, brother, sister or one of the employee's grandparents, even though he had taken the reasonable steps within his power to assume those obligations otherwise.

An employer must of his own initiative transfer a pregnant employee if her conditions of employment are physically dangerous to her or her unborn child. The employee may refuse the transfer by presenting a medical certificate attesting that her conditions of employment are not dangerous as alleged.

**123.** An employee who believes he has been the victim of a practice prohibited by section 122 and who wishes to assert his rights must do so before the Commission des normes du travail within 45 days of the occurrence of the practice complained of.

If the complaint is filed within that time to the Commission des relations du travail, failure to file the complaint with the Commission des normes du travail cannot be invoked against the complainant.

*Appeal dismissed with costs.*

*Solicitors for the appellant: Beauvais Truchon & Associés, Québec.*

*Solicitors for the respondent: Madar Benabou Malamud & Levy, Montréal.*

6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

**123.** Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

*Pourvoi rejeté avec dépens.*

*Procureurs de l'appelante : Beauvais Truchon & Associés, Québec.*

*Procureurs de l'intimé : Madar Benabou Malamud & Levy, Montréal.*