



Me Marie-Claude Barrette
Avocate et conseillère juridique
en droit du travail
Association des cadres des CPE

Le Coin Droit – Mars 2024



La suspension pour fins d'enquête



La suspension administrative pour fins d'enquête découle du droit de gestion de l'employeur. Elle est guidée par vos politiques internes et par les principes généraux de droit. Nous parlerons de celle de nature administrative et donc de la suspension du cadre en exercice.

Comme direction générale, il est possible que vous receviez une plainte à l'attention d'une employée. Les principes suivants devront donc vous guider.

Évidemment, si vous êtes dans un milieu syndiqué, il vous faudra d'abord regarder votre convention collective. Il est aussi possible que vous soyez visée par un processus d'enquête, auquel cas votre employeur devra les respecter.

Dans tous les cas, l'enquête peut être interne (menée par un comité du CA ou par la direction générale) ou externe. Je vous réfère au > [Coin droit](#) de septembre 2023 pour plus de détails sur ce choix.

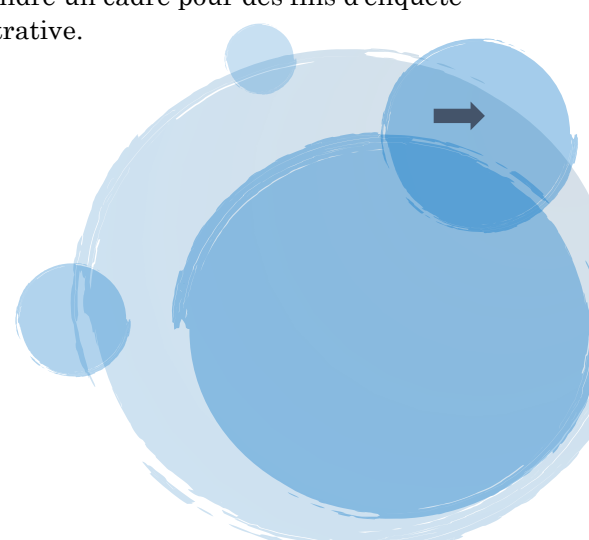
Un droit de gestion et non un coup de dés

D'abord, rappelons que droit de votre employeur de procéder à une telle mesure est circonscrit. Ce n'est pas un pouvoir aléatoire, mais plutôt un outil qui découle des droits de gestion de l'employeur et qui doit être appuyé par un ou des motifs sérieux.

Dans le monde des CPE, ce pouvoir est appliqué principalement suivant le dépôt d'une plainte par une employée à l'égard d'un membre de la direction ou suivant un doute sérieux quant à des lacunes de gestion du cadre et ses comportements.

Mais attention de ne pas tomber dans le piège de l'enquête à saveur d'appréciation du travail. La suspension administrative pour fins d'enquête n'est certainement pas le moyen approprié pour évaluer la performance de l'employé ou encore, sa façon de travailler. La pertinence et la raisonnable ne sont pas des éléments à simplement soupeser pour un employeur : ils doivent carrément guider sa décision de suspendre un cadre pour des fins d'enquête administrative.

Vous soutenir est notre engagement !



De plus, les arrêts et décisions de nos tribunaux sont clairs sur les principes qui doivent guider cette suspension. D'abord, la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur tout au long du processus. L'employeur a aussi l'obligation d'assurer l'intégrité et la crédibilité du processus d'enquête; de donner l'occasion au cadre de s'expliquer, de donner sa version des faits et de se préparer adéquatement aux rencontres. Aussi, la durée de l'enquête doit être raisonnable compte tenu de la complexité de l'affaire; et l'employeur doit s'assurer du respect de la présomption de bonne foi du cadre visé. À cet effet, notons que le fardeau de démontrer le caractère juste et raisonnable de la suspension appartient à l'employeur.

La suspension administrative est donc une mesure temporaire ou provisoire où le cadre est relevé de ses fonctions usuelles, et ce, pour une durée relativement courte, déterminée ou raisonnablement déterminable.

Qui dit enquête dit suspension?

Est-il nécessaire de suspendre la direction générale ou adjointe de son travail pour effectuer une telle enquête administrative? Non. Toutefois, la suspension des fonctions est un phénomène courant dans le milieu des CPE lorsqu'elle concerne un cadre comme ce dernier fait partie intégrante de l'image que projette le CPE.



Certains employeurs proposeront au cadre visé de continuer la prestation de travail en télétravail pour la durée de l'enquête. Sinon, un employeur peut demander au cadre de quitter les lieux du travail et de demeurer disponible pour une rencontre en attendant la fin de l'enquête. Cette décision « d'isoler » le cadre visé est faite principalement dans un but de protection des intérêts légitimes du CPE et donc justifié.

Sauf exception, elle est normalement faite avec solde et donc le salaire usuel incluant les avantages est versé durant toute la durée de l'enquête. Si le principe général est qu'une personne reçoive son salaire en échange d'une prestation de travail; la suspension administrative pour fins d'enquête est généralement rémunérée comme c'est l'employeur qui décide de priver l'employé (le cadre, ici) d'exécuter son travail et donc de lui retirer son droit/devoir d'exercer ses fonctions.

Une suspension pour fins d'enquête occasionne certainement des aléas notamment psychologiques pour la personne sous enquête. L'employeur doit donc mener le tout de façon qu'il y ait le moins de conséquences possibles sur le cadre visé et il ne peut pas se soustraire de ses obligations simplement en maintenant le salaire du cadre durant la suspension. De l'autre côté, bien que la situation puisse être inconfortable voire anxiogène, ce sont là des dommages collatéraux « normaux » et il ne faut surtout pas que le cadre tombe en mode « défensif ».



La disponibilité et la collaboration au cœur du processus

Ce sont deux mots clés qui doivent guider l'intention du cadre suspendu. Le cadre doit donc demeurer disponible notamment durant toute la durée de la suspension, car il est toujours lié par son contrat de travail. L'absence de réponse ou de présence au moment d'une convocation pourrait être interprétée comme un défaut de collaboration, un défaut de loyauté et même s'apparenter à une démission. Vous avez le devoir de collaborer.

À cet effet, il est du mandat de l'Association des cadres de vous guider, de vous accompagner durant ce processus, afin de de vous permettre de prendre des décisions éclairées, et même avant, dès que vous avez une appréhension ou une situation qui vous fait craindre une plainte. N'hésitez pas à consulter notre service juridique afin de bien connaître vos droits, mais aussi vous préparer à une telle situation.



Rédaction
Me Marie-Claude Barrette, avocate

Direction
Élyse Lebeau

Mise en page et révision
Brigitte Lépine

Le COIN Droit est une publication mensuelle de l'Association des cadres des CPE.

© ACCPE 2024. Toute reproduction est autorisée en mentionnant la source.



Vous soutenir est notre engagement !

LE SERVICE JURIDIQUE

Vous avez besoin de soutien, mais ne savez pas si cela entre dans le cadre de notre service juridique?

Jetez un œil sur notre feuillet :

> [Information sur le service juridique](#) <



Prochaines activités juridiques



Ateliers 90

30 minutes de formation
60 minutes d'échanges

Les cadres et les normes du travail

Gr3 : Mardi 12 mars 2024 (13h à 14h30)

Coût : 35\$ + tx

Stratégies de négos... pour DG

Gr2 : Jeudi 11 avril 2024 (13h à 14h30)

Coût : 35\$ + tx



Formation

Stratégies de négociation

Virtual en mode asynchrone

(lien disponible jusqu'à 1 mois après l'achat)

Coût : 35\$ + tx



Midi-Discussions

Les relations de travail et leurs enjeux

Pour les DG * Mercredi 20 mars 2024 (midi à 13h)

Pour les DA * Jeudi 21 mars 2024 (midi à 13h)



[Infos et inscriptions](#)

