

L'approche appropriée du renvoi des fonctionnaires – la Cour suprême du Canada établit une nouvelle règle de droit

La décision marquante de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick* (le 7 mars 2008) a attiré l'attention à cause de la révision approfondie de la norme du contrôle judiciaire et de l'établissement d'une nouvelle règle de droit dans le domaine de l'emploi dans le secteur public. Le tribunal de la plus haute instance du pays a ramené d'un seul coup les trois normes du contrôle judiciaire (exactitude antérieure, manifestement déraisonnable et vraisemblance en soi) à deux (exactitude et vraisemblance). La Cour a aussi éliminé le droit automatique des titulaires de charge publique à l'équité procédurale lors de la cessation d'emploi. La décision constitue une dérogation fondamentale au droit de l'emploi précédent. Elle pourrait avoir des répercussions sur les droits de nombreux fonctionnaires lors de la cessation d'emploi.

DUNSMUIR c. NOUVEAU-BRUNSWICK

L'affaire *Dunsmuir* porte sur le renvoi d'un employé du ministère de la Justice de la province du Nouveau-Brunswick. D'abord avocat à contrat, l'employé a ensuite été affecté au Bureau du greffier. On a donc considéré qu'il avait un « double statut », soit employé contractuel et titulaire de charge publique.

Maître Dunsmuir a été renvoyé sur avis de quatre mois en août 2004. Il a déposé un grief contre le renvoi pour déni d'équité procédurale parce qu'il n'a pu savoir les raisons de son renvoi et n'a pas été autorisé à argumenter contre ces raisons. Le grief a été porté en arbitrage. L'arbitre a appliqué un principe de la décision de 1990 de la Cour suprême dans l'affaire *Knight c. Indian Head School Division n° 19*, à savoir que les exigences visant l'avis dans un contrat d'emploi sont insuffisantes pour éviter l'obligation d'équité du droit public quand l'emploi est une charge publique. L'arbitre a décidé que le renvoi était nul « *ab initio* » (*c.-à-d.* au départ) et il a réintégré l'employé. La province a demandé un contrôle judiciaire de la décision et le cas est passé par les cours d'appel.

À LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Le principal enjeu à la Cour suprême du Canada était de déterminer si l'arbitre avait raison de considérer que l'employé, à titre de titulaire de charge publique, avait automatiquement droit à l'équité procédurale, peu importe les modalités particulières de son contrat d'emploi.

La Cour a convenu que la majorité des titulaires de charge publique ont une relation d'emploi contractuelle, même si leur poste peut être aussi régi par la loi. Étant donné cette constatation, la Cour a remarqué que la distinction entre titulaire de charge publique et employé contractuel est essentiellement difficile à identifier. La Cour suprême a décidé qu'une nouvelle règle de droit était nécessaire et elle a révisé sa décision dans l'affaire *Knight*, précisant ceci :

« Les principes formulés dans l'arrêt *Knight* relativement à l'obligation générale d'équité à laquelle est tenu l'organisme public dont la décision touche les droits, les privilèges ou les biens d'une personne demeurent valables et importants. Toutefois, dans la mesure où les juges majoritaires n'ont pas tenu compte de l'effet déterminant d'un contrat d'emploi, l'arrêt ne devrait pas être suivi. » [c'est nous qui soulignons]

La Cour a déclaré que l'élément crucial pour déterminer si l'employeur du secteur public a l'obligation d'équité est la présence d'un contrat d'emploi. Si l'employé renvoyé est contractuel, « l'imposition à l'employeur d'une l'obligation d'équité en droit public se justifie beaucoup moins ».

La justification de la Cour est profondément enracinée dans le droit des contrats. On est d'avis que l'équité procédurale est considérée dans le contrat d'emploi si l'employeur et l'employé ont expressément convenu des modalités. Si le contrat est muet sur la cessation d'emploi, par exemple, la common law prévoit la structure nécessaire stipulant que le renvoi peut être seulement pour cause ou sur avis raisonnable.

La Cour a prévenu que les autorités du secteur public ne peuvent se « dégager » par contrat de toute obligation imposée par la loi quant à leurs pouvoirs discrétionnaires à titre d'employeur. Si les autorités du secteur public ont cependant le pouvoir de renvoi et s'il est exercé conformément au contrat d'emploi, il n'y a pas de raison convaincante d'imposer une obligation d'équité supplémentaire, de l'avis de la Cour.

Après avoir établi cette nouvelle règle de droit dans le contexte de l'emploi dans le secteur public, la Cour a résumé ainsi :

« L'employé qu'un contrat protège contre le congédiement injuste devrait pouvoir exercer un recours en droit privé, et non en droit public... Il convient donc généralement de considérer le congédiement d'un employé du secteur public comme un différend ordinaire en droit du travail. »

En appliquant ce nouveau cadre juridique à l'affaire *Dunsmuir*, la Cour a constaté qu'il était employé contractuel et qu'il pouvait donc être renvoyé selon les règles habituelles du contrat. La Cour a déclaré qu'il était superflu de considérer toute obligation d'équité du droit public. Elle a décidé que l'arbitre a eu tort d'appliquer l'arrêt *Knight* et de réintégrer l'employé.

À notre avis

La Cour suprême du Canada a remarqué que le recours à la réintégration en droit public, qui n'est pas disponible en common law pour dérogation à un contrat d'emploi, peut susciter l'inéquité. C'est parce qu'une dérogation à l'équité procédurale annule la décision de renvoi et l'employé a donc droit aux gains non payés à partir de la date du renvoi jusqu'à la date du jugement. La Cour a convenu que la somme des gains non payés sera déterminée selon le temps qui s'écoule avant qu'un cas soit résolu par l'intermédiaire du processus judiciaire. L'employé peut donc récupérer beaucoup plus que ce qui a été perdu en fait. D'autre part, le recours en droit privé – droit des contrats détermine la période d'avis appropriée selon divers éléments, par exemple, la durée du service, l'âge et même la conduite de l'employeur lorsqu'il a renvoyé l'employé. La Cour a remarqué en ce sens que le droit privé offre un recours plus juste et fondé sur des principes.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Jacques A. Emond](#) au (613) 940-2730.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.