

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET LES OFFICIERS MUNICIPAUX : C'EST TERMINÉ!

par Me Serge Bouchard et Me Philippe Asselin, Morency, Société d'avocats, s.e.n.c.r.l.

L'équité procédurale est un concept de droit administratif qui est appliqué dans les relations du travail et qui oblige l'employeur à une démarche préalable lors de la prise d'une décision qui affecte les droits d'un officier municipal. Par exemple, dans le cadre d'une destitution, l'employeur devrait divulguer les motifs de reproche et obtenir de l'employé ses commentaires relatifs à ses gestes et à la sanction qui pourrait en découler.

Le 17 novembre dernier, la Cour d'appel dans l'affaire *Forest c. Varennes (Ville de)*, 2008 Q.C. CA-2189 a confirmé l'application au Québec de façon concrète de l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190. Dans une chronique antérieure, nous avons mentionné que la Cour suprême du Canada considérait que l'employeur municipal était un « employeur comme les autres ». Dans l'affaire *Forest*, la Cour d'appel abonde dans le même sens en mentionnant qu'une destitution est un différend ordinaire au sens du droit de travail.

LES FAITS

Dans cette affaire, monsieur Forest avait été embauché à la Ville de Varennes à titre de greffier pour une durée indéterminée, mais dont les premiers six mois étaient sous période probatoire. Quelques jours avant son expiration, le conseil municipal avait mis fin à l'emploi de monsieur Forest. Ce dernier, n'ayant pas les six mois de service requis pour déposer une plainte selon les lois municipales (art. 71 *L.C.V.* et 267.0.1 *C.M.*), a adopté la stratégie de déposer une requête introductive d'instance d'action directe en nullité devant la Cour supérieure. Par son recours, monsieur Forest demandait à la Cour supérieure d'exercer ses pouvoirs discrétionnaires de surveillance et de contrôle des décisions des organismes administratifs (art. 33 *C.P.C.*). Le but de ce recours était d'obtenir l'annulation de la résolution du conseil municipal qui avait mis fin à son emploi en raison, notamment, du non-respect de l'équité procédurale. En effet, monsieur Forest n'aurait pas été informé des reproches que la municipalité formulait à son égard et n'aurait pas eu l'occasion de se faire entendre avant que la décision ne soit prise.

QUE RETENIR ?

Dans sa décision, la Cour d'appel confirme que l'imposition d'une obligation d'équité procédurale à une municipalité ne se justifie plus, malgré que monsieur Forest ait été titulaire d'une charge publique. Il s'agit, pour la Cour, d'une affaire purement contractuelle assujettie au droit privé et régie par le *Code civil du Québec*.

Ainsi, dans le cas où le contrat de travail est silencieux relativement aux droits des parties, le *Code civil* dicte alors les conditions fondamentales de l'emploi.

Par ailleurs, monsieur Forest a tenté de démontrer qu'il bénéficiait de l'application de l'article 5 de la *Loi sur la justice administrative*. Cette loi donne des droits aux justiciables, notamment ceux de connaître les motifs d'une décision défavorable qui les affecte et d'avoir la possibilité d'y répondre. Il s'agit d'une procédure d'équité procédurale codifiée à la loi. Or, la Cour d'appel a déclaré dans son jugement que l'article 5 de cette loi ne s'applique pas à un organisme municipal dans ses rapports avec ses employés.

De même, la Cour d'appel a signalé que l'appelant n'avait pas utilisé le bon recours. La demande d'annulation de la résolution du conseil n'impliquait pas pour autant qu'il soit réintégré dans ses fonctions. Le droit à la réintégration devant les tribunaux civils est une question qui demeure encore complexe. Selon la Cour d'appel, le bon recours aurait plutôt été la requête introductive d'instance en dommages et intérêts.

LA SOLUTION

Le message des tribunaux est clair et constant : l'équité procédurale ne bénéficie plus aux officiers municipaux. Il y a donc rupture avec la jurisprudence passée relativement à l'imposition de l'obligation d'équité procédurale en droit public. Néanmoins, mentionnons qu'il demeure possible de prévoir le droit à l'équité procédurale en le précisant expressément au contrat de travail. Il s'agit d'un des éléments pouvant faire l'objet d'une négociation lors de la conclusion d'un contrat de travail. Par ailleurs, même si Une période probatoire puisse paraître comme un « passage obligé », rien n'interdit de l'encadrer dans un contrat de travail par des obligations de formation, d'évaluation et de contestation, le cas échéant.

Auparavant connue sous le nom de Pothier Delisle, **Morency, Société d'avocats** a, depuis plus

de 35 ans, établit son expertise en relations du travail dans le domaine municipal. Disposant de bureaux à Québec, Lévis, Montréal et St-Jean-sur-Richelieu, **Morency, Société d'avocats**, s.e.n.r.l. propose à sa clientèle un ensemble de services juridiques spécialisés de grande qualité à un coût raisonnable.

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS S.E.N.C.R.L.

Consulter notre site Internet : <http://www.morencyavocats.com/>

AVIS : Le contenu de cette publication ne saurait être interprété comme un avis juridique et est publié uniquement à des fins d'information.