

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE OU LES SUITES DE L'ARRÊT BAKER

Revue internationale sur le travail et la société

Lien : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280

Auteur : Jean-Claude Bernatchez

2016, Volume 1, Numéro 1, pp.8-9

Lorsque la Cour suprême a formulé les principes maintes fois cités en application de l'équité procédurale, il s'agissait d'un litige relatif à l'immigration loin des officines de la gestion des entreprises ou des relations de travail. En fait, l'Arrêt Baker¹ provenait d'une mesure d'expulsion qui avait été prise contre une mère d'enfants à charge nés au Canada qui demandait d'être dispensée de faire sa demande de résidence permanente de l'extérieur du Canada, pour des raisons d'ordre humanitaire, conformément aux stipulations de la *Loi sur l'immigration*.

Sous la plume de l'Honorable Juge L'Heureux-Dubé, la Cour suprême a voulu d'abord donner des consignes aux tribunaux sur la démarche à suivre lorsqu'ils procèdent au contrôle judiciaire des décisions administratives, à la fois sur le fond et sur le plan de la procédure. Mais comme un employeur public est appelé à prendre diverses décisions à l'endroit des administrés, les critères de la Cour dans l'Arrêt Baker sont alors devenus une référence dans l'ensemble des domaines où des administrateurs publics prennent des décisions contre les intérêts des administrés.

La juge L'Heureux-Dubé indique que l'existence du devoir général d'agir équitablement dépend :

1. de la nature de la décision à prendre par l'organisme administratif;
2. de la relation existant entre cet organisme et le particulier;
3. et de l'effet de cette décision sur les droit du particulier.

En clair, plus le processus décisionnel ressemble à une prise de décision judiciaire, plus l'obligation d'agir équitablement exige des protections procédurales proches du modèle d'un procès. En outre, plus la décision est déterminante quant à la question en litige, plus un mécanisme d'appel est indiqué.

Par ailleurs, si la décision d'un administrateur est importante pour la carrière d'un salarié, ce dernier doit pouvoir bénéficier d'une protection procédurale rigoureuse. Un certain niveau de retenue doit être accordé aux procédures choisies par le décideur administratif, en particulier quand la loi le prévoit ou quand l'organisme a une expertise spéciale pour déterminer les procédures appropriées à son mandat.

Appliquant ces facteurs à l'affaire Baker, la Cour suprême a fait ressortir que si les intérêts des administrés sont profondément touchés par la décision, ceux-ci doivent avoir une possibilité réelle de présenter leurs arguments et de les voir évalués de façon complète et équitable.

En relations de travail, les règles d'équité procédurale s'appliquent spécialement en matière de congédiement car il s'agit d'une décision susceptible d'affecter grandement la carrière d'un administré ou d'un salarié. Ce dernier doit connaître les motifs à la base de son congédiement. Il appartient donc à l'employeur de les lui transmettre. Précisons ici que l'obligation d'équité procédurale n'impose pas à l'employeur de livrer sa preuve avant l'audience arbitrale. Finalement, le salarié contre qui une décision importante pour sa carrière est prise doit être invité à donner sa version des faits. C'est à la suite des étapes précitées que la décision de l'employeur sera transmise au salarié. Finalement, dans l'esprit de l'Arrêt Baker, les principes de l'équité procédurale s'appliquent spécialement pour les entreprises publiques.

¹ Baker c Canada (Ministre de la citoyenneté et de l'immigration) (1999) 2, R.C.S. 817