

DESTITUTION D'UNE POLICIÈRE POUR MAUVAISES FRÉQUENTATIONS – DÉCISION CONFIRMÉE EN ARBITRAGE¹

Le 8 octobre 2014, le Tribunal d'arbitrage a rendu une décision à l'effet que le comportement de la policière constituait un « manquement grave » et, de ce fait, a rejeté le grief. À noter que cette décision est venue confirmer celle du Comité de discipline.

La policière a été citée en discipline en juin 2007 pour des manquements disciplinaires ayant été commis entre la période de janvier 2004 à avril 2006. Les fautes reprochées à la policière concernent notamment :

- 1^{er} manquement : le fait d'avoir fraternisé avec une personne qu'elle savait être de réputation criminelle;
- 2^e manquement : avoir consulté le CRPQ à des fins personnelles;
- 3^e manquement : avoir utilisé à des fins personnelles les informations obtenues;
- 4^e manquement : ne pas avoir obéi à ses supérieurs;
- 5^e manquement : ne pas avoir informé ses supérieurs qu'elle se trouvait dans une situation susceptible de la placer en conflit d'intérêts.

Il importe de souligner ici qu'après avoir été citée en discipline, la policière a, pas plus d'un mois après la réception de la citation, été relevée de ses fonctions avec solde, et ce, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par le Comité de discipline.

En août 2010, après analyse de la preuve, le Comité en est arrivé à la conclusion que la policière, pour l'ensemble des manquements reprochés, avait dérogé au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres

¹ Association des policières et policiers provinciaux du Québec c. Sûreté du Québec, décision de M^e Guy Dufort, arbitre, rendue le 8 octobre 2014.

de la Sûreté du Québec² (ci-après « Règlement ») et a ainsi recommandé la destitution de la policière, relativement aux manquements 1 et 5, et un jour de suspension pour les manquements 2 et 4, jugeant que ces mesures disciplinaires étaient justes et raisonnables tenant compte des faits entourant la présente situation.

À noter qu'en octobre de cette même année, la recommandation de destitution faite par le Comité a d'ailleurs été entérinée par le Directeur général ainsi qu'approuvée par le ministère de la Sécurité publique et que, concernant le 3^e manquement, le Comité n'a pu arriver à la conclusion qu'elle avait enfreint ledit Règlement.

La policière a voulu contester la sanction de destitution qui lui avait été imposée par le Comité. Le représentant syndical de cette dernière a donc déposé en janvier 2011 un grief contestant la décision du Directeur général de lui avoir imposé cette mesure disciplinaire.

À noter qu'aux fins du résumé de ce présent cas, seuls les arguments pertinents et en lien avec les manquements 1 et 5 seront soulevés et que, suivant le cours de l'enquête disciplinaire de la policière, une enquête criminelle a également été demandée; par contre, il a été décidé par le DPCP qu'aucune accusation criminelle ne serait portée.

Décision du Tribunal d'arbitrage

Le Comité avait, entre autres, à décider de la dérogation ou non des manquements disciplinaires libellés plus précisément aux anciens articles 8 f) et 17 du Règlement. Il appert pertinent aux fins de la présente rédaction de reproduire la teneur de ces dispositions que voici :

- Fréquenter ou fraterniser sans justification avec des personnes qu'il sait être de réputation criminelle [article 8 f)];
- Ne pas avoir évité toute situation où elle serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions ou de nature à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté (article 17).

² L.R.Q., c. P-13.1, r.2.

Pendant les auditions, plusieurs témoignages ont été entendus. Pour la plupart, les notions de « lien de confiance » mais surtout de « réputation criminelle » ont été abordées. Parmi ceux et celles qui ont été appelés à venir témoigner, il y a eu un expert qui est venu définir ce qu'est une « réputation criminelle » et qui a donné son avis en ce qui concerne le cas de la fréquentation de la policière, à savoir si cette personne est oui ou non de « réputation criminelle ». De l'opinion de l'expert, il a conclu que la personne que la policière fréquentait était sans aucun doute de « réputation criminelle ». Voici, en ses termes, comment l'expert s'est exprimé à ce propos :

« Savoir qu'il y a une policière qui est en relation intime avec quelqu'un avec un dossier criminel, qui vient de sortir de prison, qui n'a pas encore terminé sa peine en juin 2005, que cette même policière utilise le CRPQ pour des fins personnelles, pour fournir des informations à cette relation intime est de nature à entamer sérieusement la confiance du public à l'égard de la Sûreté. Les corps policiers doivent avoir une relation de transparence, et de confiance avec le public. Un tel comportement de la part d'un de ses membres est de nature à miner cette confiance et au contraire à susciter un climat de méfiance, dans le public et à l'intérieur du corps policier. »

Cela étant dit, il appert que la notion de « réputation criminelle » est traitée très étroitement avec celle portant sur la confiance du public envers des policiers entretenant de mauvaises relations.

1. Par rapport au 1^{er} manquement

Afin de déterminer si oui ou non l'employeur, dans les circonstances, était justifié de congédier la policière dû au fait qu'elle fréquentait une personne sachant être de « réputation criminelle » et que ce type de comportement entre en conflit d'intérêts avec les fonctions de policier, le Comité s'est inspiré d'une autre décision arbitrale³ pour affirmer que « l'incompatibilité du comportement reproché doit être envisagée à partir du point de vue de la personne raisonnablement informée ». De ce fait, il a conclu que, dans le présent dossier, la seule sanction qui s'impose pour conserver la confiance

³ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3812 et Sécur inc., D.T.E. 2005T-71.

du public est la destitution puisqu'« une personne raisonnablement informée ne pourrait que conclure que Madame X a commis des actes incompatibles avec ses fonctions de policière en fréquentant pendant plusieurs années une personne ayant un dossier criminel impliquant notamment le trafic d'armes avec un membre des Rock Machine ». Dans le même ordre d'idées, le Comité a même été jusqu'à qualifier que ce genre de comportement, soit celui de fréquenter une personne sachant être de « réputation criminelle », de « faute majeure ».

1.1. Prétentions patronales

Le Tribunal, tout en s'appuyant sur les propos d'arbitres qui se sont prononcés sur la question concernant la légitimité pour un employeur de congédier un employé qui pratique des activités incompatibles avec les fonctions de celui-ci, a réitéré les éléments retenus par le procureur patronal lors de sa plaidoirie et, ces éléments sont les suivants :

- « l'existence d'un dommage potentiel;
- la nature des fonctions exercées;
- les conséquences négatives sur la réputation de l'employeur et sur la perception du public à l'égard des autres membres du corps policier.

Suivant l'analyse de l'ensemble de ces critères d'imposition d'une mesure disciplinaire, le procureur patronal en était donc ainsi venu à la conclusion suivante :

« Le comportement de X ne correspond pas à ce que la Sûreté du Québec doit s'attendre d'un policier. Il y a lieu de se questionner sur sa loyauté et sa probité; un policier doit être intègre, transparent, avoir une bonne réputation et ne pas entretenir de relations douteuses. Cette situation entraîne une perte de la crédibilité de la Sûreté du Québec et une perte de la confiance du public. Le professionnalisme et l'intégrité de X ont définitivement été atteints. »

1.2. Prétentions syndicales

Le procureur de la partie syndicale soumet au Tribunal que ce dernier devrait accueillir le grief de la policière; donc, annuler la destitution, du fait qu'il revient à l'employeur de faire la preuve que la policière savait que la

personne qu'elle fréquentait était de « réputation criminelle » et, d'autre part, démontrer « l'existence d'une « réputation criminelle » ». Le Tribunal rapporte que le procureur appuie sa position à l'aide d'un extrait d'une décision de la Cour d'appel qui énonce que « le ministre de la Sécurité publique doit évaluer « le critère de la 'bonne réputation' » prévu dans cette loi « non pas dans son optique à lui, la plus objective et impartiale possible, mais d'après ce qu'il estime être le point de vue d'un citoyen ordinaire » ».

Brièvement, relativement à la notion du « lien de confiance », le Tribunal retient des propos du procureur syndical que ce dernier était d'avis que du fait que, d'autres tâches avaient été confiées à la policière..., le lien de confiance n'avait donc pas été rompu bien que « sans aucun doute ébranlé ».

2. Par rapport au 5^e manquement

2.1. Prétentions patronales

Le Tribunal ressort de la plaidoirie patronale que l'employeur est d'avis, tout en s'appuyant sur différentes sentences arbitrales en semblable matière, eu égard à la notion de conflit d'intérêts, que, entre autres, « il n'y a pas de nécessité de prouver l'existence d'une situation où il y a un réel conflit d'intérêts effectif, seulement l'existence d'un conflit potentiel entre son intérêt personnel et les devoirs reliés à ses fonctions ». Le Tribunal reproduit un autre extrait de la plaidoirie du procureur de la partie patronale dans lequel ce dernier, s'inspirant encore une fois de propos énoncés d'un arbitre, affirme que « Le fait d'exercer des fonctions d'agent de la paix amène un certain lot de contraintes, et ce, tant dans le cadre des fonctions qu'à l'extérieur du travail. Notamment, il ne peut se placer dans une situation où il aurait à privilégier les intérêts de motards criminalisés au détriment de ceux de son employeur ».

2.2. Prétentions syndicales

À noter que, dans la présente décision arbitrale, il n'y a aucune mention à l'effet que le procureur syndical se serait prononcé sur la notion de « conflit d'intérêts ».

3. Question en litige

La question dont le Tribunal est saisi est celle de savoir s'il y a lieu de maintenir la destitution de la policière eu égard aux manquements 1 et 5 soit pour avoir fréquenté une personne sachant être de « réputation criminelle » et que, de ce fait, avoir été en conflit d'intérêts avec les fonctions de policier.

4. Analyse et motifs

Concernant le 1^{er} manquement, l'arbitre Dufort indique être d'avis que l'employeur n'a pas réussi à démontrer que la fréquentation de la policière était de « réputation criminelle ». Toutefois, il n'a pas conclu que la policière n'avait pas pour autant dérogé au Règlement, plus précisément, à l'article 8 f). À ce propos, il a souligné que le texte de cette disposition réfère au mot « notamment » et que, de ce fait, ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas prouvé la « réputation criminelle » de la fréquentation de la policière que le Tribunal ne pourrait pas conclure que la policière a violé cet article du Règlement.

Tel qu'il a été énoncé par l'arbitre Dufort, « il faut avant tout déterminer si le comportement de la plaignante en soi a compromis la dignité ou l'efficacité de la Sûreté ». S'appuyant de l'état jurisprudentiel sur la question, le Tribunal n'a pu faire autrement que d'en arriver à la conclusion que la policière avait commis la faute disciplinaire lui étant reprochée. Sur ce, l'arbitre Dufort a affirmé qu'« il importait peut que M. G. ait une réputation criminelle. Ce qui est incompatible avec la fonction de policière au sens de l'article 8 du règlement c'est le fait de cohabiter en toute connaissance de cause avec une personne qui a un dossier criminel et qui est toujours en libération conditionnelle suite à une condamnation de 3 ans pour plusieurs chefs d'accusations criminels ». [Je souligne] Il termine en soulignant que la policière s'était comportée de sorte à ce que cela puisse « rompre tout lien de confiance que doit avoir son employeur envers elle, un lien de confiance qui est essentiel dans un corps policier ».

Eu égard au 5^e manquement, le Tribunal a également répondu par l'affirmative à la question en litige qui lui avait été posée. Le principe sur lequel il a basé sa conclusion est le même que celui soumis devant lui par le

procureur patronal soit qu' « il n'y a pas de nécessité de prouver l'existence d'une situation où il y a un réel conflit d'intérêts effectif, seulement l'existence d'un conflit potentiel entre son intérêt personnel et les devoirs reliés à ses fonctions ».