

POLICIER RECONNU COUPABLE POUR S'ÊTRE LIVRÉ À DES ACTIVITÉS DE BRACONNAGE – DESTITUTION CONFIRMÉE¹

Le membre en cause a reçu six constats d'infraction en vertu du Règlement sur la chasse et a été cité en discipline pour 18 manquements au total qui, pour la majorité, étaient reliés à des activités de braconnage dans le cadre de la chasse au chevreuil.

Relativement aux constats d'infraction, le membre fut condamné à une somme de 3 500 \$, plus les frais, la saisie de sa carabine, l'annulation de tout permis de chasse et l'interdiction d'en solliciter un autre pour une période de 24 mois. Quant aux manquements disciplinaires, nous avons résumé ci-dessous les faits de la présente cause de même que les motifs à l'appui de la décision du Tribunal d'arbitrage qui est venu confirmer celle du Comité disciplinaire.

Comité disciplinaire

D'emblée, il importe de rappeler que, relativement à cette affaire, tout a débuté par le fait que de nombreux citoyens et chasseurs de la MRC de Brome-Missisquoi se plaignaient des activités de braconnage se déroulant sur leur territoire par d'autres chasseurs, dont le membre en cause.

Ces plaintes ont donné naissance au Projet Jouvence, opération pour laquelle il a été possible pour le Service de la protection de la faune de recueillir de la preuve qui a démontré « qu'entre le 31 octobre et le 4 décembre 2009, l'agent M.F. a participé à des abattages multiples, aidé ou incité à l'enregistrement de faux renseignements concernant des chevreuils abattus et a été en possession illégale de gros gibiers ».

¹ Sûreté du Québec c. l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPO), 5 mai 2014, sentence arbitrale grief n° 30572 (M.F.), par l'arbitre Jean Barrette.

Également, il importe de souligner que cette affaire a fait la une de plusieurs réseaux médiatiques. À ce titre, la preuve a révélé que « sans que le plaignant soit nommément désigné, il était clair pour tous les intervenants et la population de la MRC que le plaignant et son autre collègue policier étaient les personnes prises en défaut et mises en accusation dans cette affaire ».

Le 18 avril 2012, le Comité, s'appuyant notamment sur l'ensemble des éléments de preuve présentés lors de l'audition, a conclu que la destitution est la sanction devant être recommandée. Au moment de rendre sa décision, le Comité a précisé que « si la sanction ne reflèterait pas la détermination de celle-ci à démontrer de façon claire son engagement à contrer les agissements illégaux de certains de ces membres, la confiance du public envers la Sûreté aurait de grandes chances d'être affectée ».

Le membre a contesté la sanction qui lui a été imposée. Le syndicat a donc porté le grief en arbitrage. Après étude de la cause en l'espèce, le 5 mai 2014, le Tribunal a rendu sa décision. L'arbitre Jean Barrette a rejeté le grief du plaignant.

Tribunal d'arbitrage

La question en litige était celle de savoir si la destitution du plaignant était une mesure juste et raisonnable, selon les circonstances de cette affaire.

Le syndicat, dans sa plaidoirie, a soutenu, notamment, que l'employeur avait renoncé à plaider que le lien de confiance avait été rompu du fait qu'il avait confié au plaignant des tâches de nature policière lors de son assignation administrative. À cet égard, le Tribunal a conclu qu'il s'agissait de tâches de nature épisodique, c'est-à-dire des tâches qui pour la plupart ont « un caractère clérical ou de simple exécution », et que, de ce fait, les tâches assignées au plaignant lors de sa suspension administrative « ne démontrent pas que l'employeur permettait ainsi à ce dernier, de continuer à effectuer son travail de policier comme auparavant ».

L'employeur a pour sa part réitéré, et ce, à plusieurs reprises, que la confiance entre ce dernier et le plaignant, de même que le lien de confiance envers le public, avaient été rompus à la suite des événements passés dans lesquels le plaignant était impliqué.

Le Tribunal s'est penché sur la notion de la « confiance du public ». Pour ce faire, il a dû tenir compte de plusieurs facteurs dont celui sur la « nature de l'entreprise ». À ce propos, l'arbitre Barrette a mentionné que « l'employeur est un service de police qui doit s'assurer de l'intégrité et de l'honnêteté de ses membres pour être en mesure de conserver la confiance du public ».

Dans le même ordre d'idées, le Tribunal, s'appuyant sur des propos tenus par l'arbitre Marc Gravel dans une décision récente², a indiqué que « l'offense commise par le plaignant « va directement au cœur de sa mission et celle de l'employeur » et a porté préjudice à l'image et à la probité du service de police de la MRC. Il était non seulement policier, mais agissait d'office aussi comme agent de la conservation de la faune ».

Le Tribunal constate que la preuve qui a été faite devant lui démontre « une préméditation évidente du plaignant, mais aussi une volonté claire d'ignorer ses devoirs et serment d'allégeance ».

Sur ce, l'arbitre en est venu à la conclusion que le comportement du plaignant était assimilable à celui « [...] d'un policier qui met en jeu son honnêteté, sa loyauté, son intégrité et qui compromet la confiance du public envers le service de police » et que, ce genre de comportement « engendre la destitution de celui-ci ».

En l'espèce, il a donc été décidé que la destitution constitue une mesure juste et raisonnable.

² Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (unité de négociation pourvoiries, activités fauniques, service des ventes et réservations c. Société des établissements de plein-air du Québec) (SEPAQ), décision du 7 mai 2013 - # 2013-4904.