

LES PRINCIPES DÉCOULANT DE L'ARRÊT MCNEIL : INSUFFISANTS EN SOI AFIN DE METTRE FIN À UNE AFFECTATION

Le 23 novembre dernier, l'arbitre Suzanne Moro accueillait le grief de M. Luc Monfette (ci-après désigné le « Plaignant ») contestant la décision de la Sûreté du Québec du 27 novembre 2012 de mettre fin à son prêt de personnel¹. Par cette décision, M^e Moro ordonnait notamment à la Sûreté du Québec (ci-après désignée l'« Employeur ») de réintégrer ce dernier dans son poste de chef d'équipe par intérim à la division des enquêtes régionales ouest.

L'Employeur prétendait que sa décision était justifiée par les principes de l'arrêt *McNeil*², qui rendaient le Plaignant inapte à occuper la fonction de responsable d'équipe puisque ce dernier avait été reconnu dérogatoire à diverses infractions disciplinaires.

De son côté, l'*Association des policiers provinciaux du Québec* (ci-après désignée l'« APPQ »), représentée par M^e Marco Gaggino, invoquait que la décision de l'Employeur était arbitraire et déraisonnable.

I. - RAPPEL ET CHRONOLOGIE DES FAITS

Le 29 décembre 2005, le Plaignant recevait un avis de plainte disciplinaire relativement à des événements survenus entre le 1^{er} mars et le 26 octobre 2005. En avril 2007, il sera cité en discipline pour différentes infractions, dont certaines de fraude.

Le 16 janvier 2009, la Cour suprême du Canada rendait sa décision dans l'arrêt *R. c. McNeil*³, concernant la communication de la preuve en matière criminelle à l'égard d'inconduites policières. Par cette décision, le plus haut tribunal du pays obligeait le poursuivant à transmettre à un accusé les causes pendantes et les antécédents pertinents des principaux policiers impliqués dans des dossiers criminels. Plusieurs politiques sont nées de cet arrêt, autant au niveau du ministère de la Sécurité publique qu'au niveau de la Sûreté du Québec.

Le 19 mars 2012, le Plaignant est nommé chef d'équipe par intérim à la division des enquêtes régionales ouest (DERO). À partir de cette date jusqu'à la décision de l'Employeur de mettre fin à ce prêt de personnel le 27 novembre 2012, le Plaignant avait effectué l'ensemble des tâches de chef d'équipe, et ce, sans aucune restriction. Il avait notamment traité de dossiers de fraude.

Le 27 août 2012, le Comité de discipline décidait que le Plaignant avait dérogé à certains articles du *Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec*⁴.

¹ *Association des policiers provinciaux du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec* (Luc Monfette), 2018 QCTA 648, SOQUIJ AZ-51548574 (Me Suzanne Moro).

² *R. c. McNeil*, [2009] 1 RCS 66, 2009 CSC 3, dans laquelle le plus haut tribunal du pays statuait sur l'obligation d'un poursuivant à divulguer à un accusé les antécédents pertinents des principaux policiers impliqués dans cette poursuite.

³ *Ib.*

⁴ L'APPQ a porté à l'arbitrage la sanction disciplinaire subséquente imposée au Plaignant le 13 février 2013. Cependant, le 7 octobre 2016, l'arbitre Nathalie Faucher rejetait ce grief.

Le 16 octobre de la même année, l'affectation temporaire du Plaignant était prolongée. L'Employeur lui offre par la suite de se présenter en entrevue afin d'obtenir le poste de manière permanente. Après avoir initialement accepté, le Plaignant retire sa candidature en raison de la décision du Comité de discipline. Il demeure chef d'équipe par intérim.

Le 27 novembre 2012, l'Employeur met fin au prêt du Plaignant à titre de chef d'équipe, considérant notamment la décision du Comité de discipline à l'égard des infractions qui lui étaient reprochées et du fait qu'il devrait dorénavant divulguer ces infractions. De fait, l'Employeur voulait éviter la divulgation de la décision du Comité de discipline à un éventuel défendeur. Le Plaignant retourne alors à son poste d'enquêteur au Bureau d'enquête régional de Mascouche. Le 22 janvier 2013, un grief est déposé afin de contester cette décision de l'Employeur.

L'arbitre Moro avait donc à déterminer si la décision de l'Employeur de mettre fin au prêt du Plaignant après qu'il eut été jugé dérogatoire en discipline était arbitraire ou déraisonnable.

II. - LA DÉCISION

Après avoir énuméré et analysé le contexte factuel de l'affaire ainsi que les différents critères jurisprudentiels applicables en l'espèce, l'arbitre Moreau a considéré que la décision de l'Employeur de mettre fin au prêt du Plaignant était déraisonnable.

En effet, l'arbitre Moro admet qu'une condamnation pour fraude met nécessairement en cause l'honnêteté d'une personne, et ce, qu'il s'agisse ou non d'un policier. Toutefois, elle rappelle et précise que selon les principes de l'arrêt *McNeil*, un poursuivant n'a pas à communiquer en toutes circonstances ce genre de condamnation à la défense, et qu'il **importe d'abord de déterminer si un policier a joué un rôle périphérique**, auquel cas l'antécédent pourrait ne pas être divulgué.

À ce sujet, la preuve administrée lors de l'audience a convaincu l'arbitre que la décision de l'Employeur de mettre fin au prêt du Plaignant parce qu'il considérait que son rôle était plus que périphérique était **déraisonnable**. En effet, même si l'arbitre ne doutait pas que l'Employeur avait véritablement à cœur de prévenir l'échec d'un procès, elle mentionne que **ce dernier a pris sa décision hâtivement, sans analyser les tâches précises qu'effectuait le Plaignant à titre de chef d'équipe aux crimes majeurs**.

De fait, la décision de l'Employeur reposait « uniquement sur sa connaissance personnelle générale du rôle du chef d'équipe et sa perception de ce qui [était] logique »⁵, rendant la décision déraisonnable.

Par ailleurs, l'arbitre souligne qu'au moment de sa nomination à titre de chef d'équipe le 19 mars 2012, le dossier disciplinaire du Plaignant était déjà actif. Les différentes procédures du *ministère de la Sécurité publique* ainsi que celles provenant de la Sûreté du Québec étaient en vigueur et prévoyaient que les causes pendantes et pertinentes devaient être divulguées à la défense. Malgré ce fait, l'Employeur ne s'était pas opposé à la nomination du Plaignant.

⁵ *Association des policiers provinciaux du Québec (APPQ) et Sûreté du Québec* (Luc Monfette), par. 152.

Pour l'arbitre Moro, cet élément confirmait que le plaignant répondait aux exigences normales de la tâche et qu'il était apte à remplir celles-ci, malgré les conclusions de l'arrêt *McNeil*, et ce, d'autant plus que le 16 octobre 2012, l'Employeur prolongeait l'affectation temporaire du Plaignant était prolongée d'un an. La force probante des arguments de l'Employeur a été affectée par ces éléments.

Cette affaire, qui n'a pas été portée en révision judiciaire, rappelle les obligations de l'Employeur d'agir de bonne foi, raisonnablement, sans arbitraire ou discrimination, et ce, même dans l'exercice de ses droits de gestions. Il en découle que les principes découlant de l'arrêt *McNeil* ne peuvent, en eux seuls, justifier une décision sans une étude sérieuse des circonstances et faits propres à chaque cas.