

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL

N : 505-17-008978-167

DATE : Le 14 septembre 2017

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE SUZANNE COURCHESNE, J.C.S.

RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE RICHELIEU ST-LAURENT

Demanderesse

c.

ME ANDRÉ BERGERON, en sa qualité d'arbitre de grief

Défendeur

et

FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE RICHELIEU SAINT-LAURENT

Mise en cause

JUGEMENT (pouvoi en contrôle judiciaire)

L'APERÇU

[1] La Régie Intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent (**l'Employeur**) se pourvoit en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale rendue le 14 avril 2016 (**la Décision**)¹ par Me André Bergeron (**l'Arbitre**).

[2] L'Arbitre accueille en partie le grief déposé par la Fraternité des policiers et policières Richelieu St-Laurent (**le Syndicat**) au nom du sergent-détective Bertrand Déry (**le Plaignant**) à l'encontre de sa destitution et d'autres sanctions imposées le 23 mars 2011 par l'Employeur.

¹ *Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent et Fraternité des policiers et policières de Richelieu-Saint-Laurent (Bertrand Déry)*, 2016 QCTA 233.

[3] L'Arbitre reconnaît la commission de fautes par le Plaignant. Cependant, il ordonne sa réintégration dans ses fonctions et substitue au congédiement une suspension sans solde de quatre mois.

[4] Il se prononce également sur les autres sanctions imposées au Plaignant pour d'autres reproches.

[5] Le pourvoi ne vise que la portion de la Décision qui annule la destitution du Plaignant et qui y substitue une suspension temporaire sans solde.

1. LE CONTEXTE

2.1. Les parties

[6] Le Plaignant est policier depuis 1979. Il débute ses fonctions auprès de la Ville de Mont-Saint-Hilaire et en 2001, il poursuit son emploi auprès du service de police de la Vallée du Richelieu, issu de la fusion des services de trois municipalités.

[7] À compter de 2005, il occupe la fonction de sergent détective chargé d'enquête auprès de l'Employeur. À ce titre, il assume un rôle de gestion et de supervision d'une équipe de six enquêteurs.

[8] Au moment de son congédiement, le Plaignant compte donc plus de 30 ans de service comme policier.

[9] L'Employeur est un service de police issu de la fusion en 2005 de six services policiers et dessert dix-sept villes de la Rive-Sud de Montréal, couvrant ainsi un vaste territoire.

[10] Le 22 mars 2011, le directeur de Police convoque le Plaignant afin qu'il soumette des explications sur sept manquements qui lui sont reprochés, incluant les trois suivants qui mèneront à sa destitution :

- D'avoir, entre le 27 octobre et le 3 mars 2011, omis d'accomplir le travail assigné et s'être absenté pour des raisons personnelles, pour l'équivalent d'une perte de prestation de travail d'au moins 138 heures (**le premier motif**) ;
- D'avoir, entre le 1^{er} décembre 2010 et le 9 février 2011, omis d'accomplir le travail assigné et s'être absenté pour des raisons personnelles en se rendant à l'extérieur du territoire sans excuse légitime à au moins neuf occasions (**le second motif**) ;
- D'avoir, le ou vers le 11 février 2011, omis d'accomplir le travail assigné et s'être absenté pour des raisons personnelles, en passant plus de trois heures à la Caisse populaire sans raison valable (**le troisième motif**) ;

[11] Lors de la rencontre, le Plaignant n'offre aucune explication satisfaisante aux dérogations reprochées. Le 23 mars 2011, il est destitué, sans autre avis ni délai.

[12] D'autres mesures disciplinaires, de l'avertissement à quelques jours de suspension, lui sont également imposées pour les quatre autres manquements reprochés.

[13] Le 1^{er} avril 2011, le Syndicat dépose un grief par lequel il conteste les mesures disciplinaires imposées au Plaignant. Il demande que ces sanctions soient annulées, incluant son congédiement, et qu'il soit réintégré dans ses fonctions rétroactivement au 23 mars 2011.

2.2. La Décision

[14] L'Arbitre entend la cause pendant 22 jours répartis entre le 26 mars 2012 et le 11 décembre 2015. Le 14 avril 2016, il rend une sentence arbitrale de 92 pages.

[15] L'Arbitre confirme le caractère fautif et répréhensible des fautes reprochées au Plaignant sur la base desquelles il est congédié par l'Employeur. Néanmoins, au terme de son analyse des facteurs aggravants et atténuants de la conduite du Plaignant, il conclut que la destitution ne constitue pas, dans les circonstances, une sanction justifiée.

[16] Se disant notamment convaincu que l'Employeur n'avait aucun motif valable pour affirmer que le lien de confiance avec le Plaignant était irrémédiablement rompu, l'Arbitre annule la destitution imposée au Plaignant pour vol de temps et y substitue une suspension de quatre mois sans solde.

[17] Le 13 mai 2016, l'Employeur se pourvoit en contrôle judiciaire et demande au tribunal de confirmer la destitution du Plaignant.

2.3. La position des parties

[18] L'Employeur relève trois erreurs qui justifient, selon lui, l'intervention du Tribunal :

- 1) L'ordonnance de réintégration du Plaignant dans ses anciennes fonctions est manifestement déraisonnable et insoutenable en ce qu'elle ne peut être supportée par les propres conclusions de l'Arbitre ;
- 2) La réintégration du Plaignant dans ses anciennes fonctions et la conclusion de l'Arbitre à l'effet que la Direction n'avait aucun motif valable pour affirmer que le lien de confiance était rompu sont inconcevables compte tenu de l'importance du rôle du policier dans la société et de la nécessaire confiance du public envers les policiers ;

- 3) L'Arbitre a déraisonnablement erré dans la prise en considération des trois (3) principaux facteurs atténuants pour justifier la réintégration du Plaignant dans ses fonctions.

[19] Le Syndicat conteste le pourvoi et plaide que la Décision est raisonnable et fait partie des issues possibles et acceptables au regard des faits et du droit.

[20] De plus, il invoque des faits postérieurs à la Décision, relatés dans deux déclarations sous serment du Plaignant et des pièces au soutien de celles-ci, pour plaider le caractère théorique du pourvoi de l'Employeur.

[21] Celui-ci s'oppose au dépôt de cette nouvelle preuve.

2. LES QUESTIONS EN LITIGE

- 1) Les déclarations sous serment du Plaignant et les pièces déposées par le Syndicat portant sur des faits subséquents à la Décision sont-elles admissibles ?
- 2) Quelle est la norme de contrôle applicable ?
- 3) La Décision d'annuler la destitution imposée au Plaignant et de la remplacer par une suspension de quatre mois sans solde est-elle déraisonnable ?

3. L'ANALYSE

4.1. L'admissibilité des déclarations sous serment du Plaignant

[22] Par des déclarations sous serment du Plaignant respectivement datées du 16 septembre 2016 et du 2 mai 2017 et par des nouvelles pièces en annexe à celles-ci, constituées à la suite de la Décision, le Syndicat souhaite démontrer que le débat devient académique. Ces déclarations visent essentiellement à établir que le Plaignant a réintégré ses fonctions depuis que la Décision est rendue et que le lien de confiance entre lui et l'Employeur est, selon lui, rétabli.

[23] L'Employeur s'oppose au dépôt de cette preuve et plaide que les faits qu'elle présente ne sont pas admissibles pour les fins du débat. Le Tribunal lui donne raison.

[24] Sauf exceptions, dans le cadre d'un pourvoi en contrôle judiciaire, le Tribunal ne doit pas entendre une preuve nouvelle par voie de déclaration sous serment ou autrement². Le pourvoi et les moyens qu'il soulève doivent être analysés sur la base du dossier tel qu'il est constitué et des faits tels que mis en preuve devant l'Arbitre.

[25] Le Syndicat ne fait valoir aucune raison valable ni exception au principe applicable qui justifient que cette preuve nouvelle soit introduite.

² *Dupont c. Université du Québec à Trois-Rivières*, 2008 QCCA 2204, para. 56.

4.2. Analyse relative à la norme de contrôle

[26] La norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable. Les parties le reconnaissent.

[27] Les décisions d'arbitres de griefs sont protégées par une clause privative intégrale³ ce qui doit inciter les tribunaux de révision à faire preuve de déférence à leur égard⁴. La Cour d'appel rappelle encore récemment que la sentence arbitrale rendue au terme d'un arbitrage de grief jouit généralement de la déférence du tribunal saisi d'un pourvoi en contrôle judiciaire de la décision⁵.

[28] Dans le cadre du grief qui lui est soumis, l'arbitre analyse des questions mixtes de faits et de droit dans un domaine relevant de sa spécialisation. L'appréciation de la preuve, son analyse et le degré de sévérité d'une sanction en regard des faits se situent au cœur de sa compétence et de son expertise⁶. A l'intérieur de cette sphère, les sentences arbitrales commandent la déférence de la part des tribunaux⁷.

[29] La Cour Suprême rappelle dans *Dunsmuir* que le tribunal de révision n'interviendra, en application de la norme de la décision raisonnable, qu'en présence d'une sentence arbitrale non motivée, inintelligible, contraire à la convention collective, sans assise dans la preuve ou en présence d'une conclusion qui ne fait pas partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit⁸.

[30] La notion de déférence telle que définie par la Cour Suprême requiert du tribunal non pas une soumission mais une attention respectueuse aux motifs et au processus décisionnel du décideur⁹.

4.3. Analyse de la Décision

4.3.1. Les principes applicables

[31] Au terme de l'article 100.12 alinéa f) du *Code du travail*¹⁰, l'arbitre de grief peut, en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

³ Art. 139 du *Code du Travail*, RLRQ., c. C-27.

⁴ *Ivanhoe inc. c. T.U.A.C., section locale 500*, [2001] 2 R.C.S. 565, paragr. 24-25.

⁵ *Syndicat des salarié(es) des croustilles Yum Yum (CSN) c. Croustilles Yum Yum enr. (division des Aliments Krispy Kernels inc.)*, 2017 QCCA 810, para. 21.

⁶ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Alimentation D.M. St-Georges inc.*, 2017 QCCA 1317, para. 48.

⁷ *Nor-Man Regional Health c. MAHCP*, [2011] 3 R.C.S. para. 51.

⁸ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, paragr. 47; voir aussi *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ c. Groupe Pages jaunes Cie*, 2015 QCCA 918, paragr. 63.

⁹ *Dunsmuir*, précité note 8, para. 48.

¹⁰ RLRQ, c. C-27.

[32] Le rôle de l'Arbitre consiste, pour l'essentiel, à apprécier la preuve factuelle administrée et à décider de la légitimité et de la sévérité des sanctions imposées.

[33] Pour intervenir à l'égard de la Décision, le Tribunal doit être convaincu qu'elle ne fait pas partie des décisions que pouvait raisonnablement rendre l'Arbitre dans l'exercice du pouvoir qui lui est conféré¹¹.

[34] Le Tribunal doit considérer la sentence arbitrale comme un tout et l'analyser à la lumière du résultat afin de déterminer s'il fait partie des issues possibles¹².

[35] L'exercice auquel le tribunal doit se livrer lors du contrôle d'une sentence arbitrale consiste non pas à déterminer s'il aurait rendu la même décision que l'arbitre, mais de vérifier le caractère raisonnable de celle-ci. Le tribunal ne peut, dans ce cadre, substituer son appréciation de la preuve présentée devant l'arbitre à celle de ce dernier, à moins d'erreur grave à cet égard.

4.3.2. La Décision

[36] Préalablement à l'analyse des reproches formulés par l'Employeur, il convient de reprendre brièvement la méthodologie employée par l'Arbitre et le raisonnement et les principaux motifs qui supportent sa Décision.

[37] L'Arbitre expose d'abord longuement la preuve recueillie à l'instruction, aux pages 10 à 51 de la Décision. Il reprend de façon exhaustive l'argumentation de chaque partie aux pages 51 à 73. Il prononce sa décision et expose ses motifs aux pages 73 à 91 de la Décision et ses conclusions à la page 92.

[38] La destitution constitue l'élément central de son analyse, auquel il consacre l'essentiel de la dernière section de la Décision.

[39] Il débute par l'analyse de chacun des motifs soumis par l'Employeur afin de vérifier la véracité des faits allégués et de déterminer si dans chaque cas, il y a eu faute de la part du Plaignant. Par la suite, il décide s'il y a matière à sanction et le cas échéant, si la sanction imposée par l'Employeur pour l'ensemble des fautes prouvées est justifiée¹³.

- **Premier motif** ¹⁴

[40] Eu égard au premier motif invoqué par l'Employeur pour justifier sa décision de destituer le Plaignant, l'Arbitre estime que les faits allégués ont été suffisamment

¹¹ *Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu inc. c. St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, 2016 QCCA 1086, para. 68.

¹² *Unifor, section locale 174 c. Cascades Groupe Papiers fins inc., division Rolland*, 2015 QCCA 1904, para. 32.

¹³ Para. 233 de la Décision.

¹⁴ Para. 234 à 241 de la Décision.

prouvés pour conclure au comportement fautif de celui-ci quant à sa prestation de travail.

[41] Il exprime ses motifs comme suit :

[235] Le plaignant a admis sans ambages dans son témoignage que depuis qu'il a été promu enquêteur à Mont Saint-Hilaire, en 1989, il ne s'est jamais préoccupé de calculer le temps qu'il prenait sur ses heures de travail pour déjeuner, pour dîner ou pour souper, ni celui qu'il a pu prendre, à l'occasion, à des fins personnelles. Tout ce qui a toujours compté pour lui, a-t-il dit, c'est la qualité et l'efficacité du travail qu'il accomplissait, et pas du tout le temps qu'il y mettait.

[236] Après un tel aveu, je ne crois pas utile d'analyser toute la preuve qu'a soumise la partie patronale afin de déterminer combien d'heures il a soustrait de son horaire de travail à des fins personnelles, que ce soit en allongeant le temps alloué à ses pauses repas ou encore en effectuant sur ses heures de travail des démarches purement personnelles. Dans l'acte d'accusation, l'Employeur avance le chiffre de 138 heures entre le 27 octobre 2010 et le 3 mars 2011, alors que la Fraternité soutient le chiffre de 91. **Dans un cas comme dans l'autre, le nombre d'heures payées non travaillées est suffisamment élevé pour être jugé excessif et sans nul doute répréhensible.**

[237] **En tant que sergent détective chargé d'enquête, M. Déry était un salarié et son salaire était fonction de la prestation de travail qu'il devait, selon la convention collective, fournir à son employeur, prestation de travail qui en l'espèce était de 40 heures par semaine.**

(Emphase du Tribunal)

- **Second motif** ¹⁵

[42] L'Arbitre retient également le deuxième motif et juge que deux éléments rendent cette infraction plus importante : le fait qu'en sortant du territoire desservi par la Régie, le Plaignant risquait de prendre plus de temps à revenir si on avait besoin de lui et qu'il y avait de fortes chances que les coûts d'utilisation de son véhicule, qui appartient à l'Employeur, soient plus élevés.

[43] L'Arbitre ne retient pas les arguments du Plaignant, notamment celui selon lequel en autant que son travail soit fait et bien fait, il importait peu qu'il respecte ses heures de travail et les limites territoriales de la Régie.

[44] L'Arbitre juge cette attitude fautive.

- **Troisième motif** ¹⁶

[45] À cet égard, l'Arbitre note que les faits ne sont pas contestés par le Plaignant, qui s'efforce uniquement d'expliquer les raisons pour lesquelles il n'a pas fourni la prestation de travail à laquelle l'Employeur était en droit de s'attendre.

¹⁵ Para. 242 à 247 de la Décision.

¹⁶ Para. 248 à 255 de la Décision.

[46] L'Arbitre conclut comme suit :

[253] En ce qui a trait à sa première absence ce jour-là, de 15h30 à 21h20, l'erreur qu'a commise le s/d Déry fut de ne pas communiquer de nouveau avec son supérieur pour lui expliquer les motifs de son absence et demander qu'on débite sa banque de congés, demande qui aurait pu être justifiée dans les circonstances. En ne procédant pas ainsi, il était clair que le plaignant serait payé pour une prestation de travail qu'il n'avait pas fournie à son employeur.

[254] Quant à son départ hâtif à 21h57, le plaignant n'a pu l'expliquer. Il a tout simplement quitté son travail avant l'heure prévue, comme il le faisait couramment, mais cette fois-là beaucoup plus tôt qu'à l'habitude.

[255] Dans les deux cas ce jour-là, le comportement du plaignant a donc été fautif.

[47] L'Arbitre se prononce ensuite sur la sanction imposée au Plaignant pour les trois reproches de l'Employeur, retenus par l'Arbitre.

- **La sanction**

[48] L'Arbitre amorce son analyse par un énoncé des principes applicables, à savoir :

- Que la sanction disciplinaire imposée au Plaignant, sa destitution, se devait d'être juste, équitable et proportionnelle à la faute commise, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire¹⁷;
- Qu'afin de déterminer la justesse de la sanction, il lui faut dans un premier temps étudier tous les facteurs qu'il estime pertinents, tant aggravants qu'atténuants¹⁸.

[49] Il cite le passage de l'arrêt de la Cour d'appel dans *Commission scolaire des Patriotes*¹⁹, selon lequel le congédiement n'est plus automatique lorsque l'employé vole du temps à son employeur et qu'en fonction de toutes les circonstances de l'affaire, l'arbitre examine tous les facteurs pertinents avant de confirmer ou de modifier la sanction imposée par l'employeur. Il rappelle que selon la Cour d'appel, les tribunaux de droit commun confirment qu'il n'est pas manifestement déraisonnable de limiter la sanction applicable à une suspension.

[50] L'Arbitre cite de la doctrine qui confirme également cet énoncé²⁰.

[51] Procédant ensuite à l'analyse des facteurs aggravants, l'Arbitre en identifie cinq, à savoir :

¹⁷ Para. 257 de la Décision.

¹⁸ Para. 259 de la Décision.

¹⁹ *Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Patriotes (CSN) c. Commission scolaire des patriotes*, 1997 CanLII 10268 (QC CA).

²⁰ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK, Éric SÉGUIN, Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, 2^e éd., Éd. Y. Blais, 2015 ;

- *La nature de la faute commise* : le vol de temps constitue indéniablement une *faute grave* qui justifie une *sanction sévère*; le Plaignant savait très bien qu'il devait respecter son horaire de travail et dans le passé, la direction avait souligné aux sergents chargés d'enquêtes l'importance de faire respecter les 75 minutes de repas par jour²¹;
- *Le comportement affiché par le Plaignant à l'audience* : il tente de fournir des explications plausibles aux informations fournies par le logiciel de géolocalisation sur ses déplacements alors que dans les faits, il n'en a aucun souvenir précis ; le Plaignant se montre parfois hésitant, admet à l'occasion s'être trompé et ajuste son témoignage à ceux des témoins patronaux ; toutes ces imprécisions et contradictions nuisent grandement à la crédibilité du Plaignant²²;
- *Son rôle de responsable d'une équipe de six enquêteurs*, qui fait en sorte que le Plaignant aurait dû donner l'exemple ; or, il était connu de tous les enquêteurs qu'il ne respectait pas son horaire de travail et qu'il n'exigeait pas non plus de ses enquêteurs qu'ils respectent le leur²³;
- *Le statut même du Plaignant* : il est policier et à ce titre, *il doit adopter une conduite exemplaire* du fait qu'il a pour fonction de faire respecter la loi et la réglementation²⁴;
- *Sa fonction de sergent détective chargé d'enquête* qui lui procure une autonomie telle que son absence du bureau ne signifie pas qu'il n'est pas au travail ; dans un tel contexte, le *degré de confiance* qu'il doit inspirer à l'Employeur prend autant d'importance²⁵.

[52] L'Arbitre procède ensuite à la détermination des facteurs atténuants, qu'il identifie comme suit :

- *L'ancienneté du Plaignant* au service de l'Employeur et des organismes qui l'ont précédé depuis plus de 31 ans²⁶;
- *Son dossier disciplinaire vierge et ses bons états de service*²⁷;
- *La tolérance de l'Employeur* à l'égard du comportement fautif du Plaignant et le fait qu'il décide de le destituer en invoquant la gravité de la faute commise *sans respecter le principe de progressivité des sanctions*²⁸.

²¹ Para. 260, 262 et 263 de la Décision.

²² Para. 264 à 270 de la Décision.

²³ Para. 271 de la Décision.

²⁴ Para. 272 de la Décision.

²⁵ Para. 274 de la Décision.

²⁶ Para. 275 à 278 de la Décision.

²⁷ *Id.*

²⁸ Para. 279 et suivants de la Décision.

[53] L'Arbitre soulève que bien que l'Employeur sache depuis 2005 que le Plaignant ne respecte pas son horaire de travail et que les membres de la direction s'en plaignent continuellement entre eux, jamais on ne lui fait part du mécontentement de l'Employeur et jamais il n'est sévi à son endroit²⁹.

[54] L'Arbitre évoque le principe de la progressivité des sanctions et analyse la jurisprudence à cet égard³⁰.

[55] Il réfère ensuite à un cas antérieur, l'affaire Comeau, et souligne la disparité entre la sanction imposée à l'enquêteur Comeau, un avertissement écrit et la destitution du Plaignant³¹.

[56] Au terme de son analyse de l'ensemble des circonstances, il conclut comme suit :

[299] Cette analyse des circonstances aggravantes et atténuantes dans la présente affaire m'amène à conclure que si le plaignant a commis une faute grave en ne respectant généralement pas son horaire de travail, comportement qui se traduisait par du vol de temps puisqu'il était rémunéré pour du temps non travaillé, **il ne méritait pas pour autant d'être destitué et ce, parce que la direction tolérait son comportement fautif depuis de nombreuses années, qu'elle n'a jamais sévi à son endroit, qu'elle lui a ainsi laissé croire qu'elle acceptait son comportement déviant et enfin, parce que lorsqu'elle a eu par le passé à sévir dans un cas semblable au sien, elle a imposé au salarié fautif une sanction beaucoup moins lourde que celle imposée au plaignant.**

(Emphase du Tribunal)

[57] Il émet ensuite la conclusion suivante quant à la destitution :

- J'annule la destitution imposée au plaignant pour vol de temps et je substitue à cette sanction une suspension de quatre (4) mois sans solde, convaincu qu'une telle sanction aurait amené le plaignant à corriger son comportement et convaincu que la direction n'avait aucun motif valable pour affirmer que le lien de confiance entre elle et le plaignant était irrémédiablement rompu;

4.3.3. Application de la norme de contrôle et analyse des reproches

- La crédibilité du Plaignant

[58] L'Employeur plaide que l'ordonnance de réintégration ne peut raisonnablement se fonder sur les conclusions de l'Arbitre. Essentiellement, il lui reproche d'avoir ignoré et minimisé certains facteurs aggravants qu'il a pourtant retenus et qui sont déterminants sur la capacité du Plaignant d'exercer ses fonctions de policier avec efficacité et crédibilité. Il invoque principalement les remarques de l'Arbitre sur la

²⁹ Para. 280 de la Décision.

³⁰ Para. 281 à 285 de la Décision.

³¹ Para. 288 à 298 de la Décision.

crédibilité du Plaignant lors de son témoignage et qui ne peuvent être ignorées dans l'analyse de la sanction et du lien de confiance avec l'Employeur.

[59] L'Arbitre évalue avec soin le témoignage du Plaignant dont il apprécie la crédibilité au regard de chacune des plaintes portées. Les explications du Plaignant sur certains faits reprochés, que l'Arbitre qualifie de "totalement invraisemblables" ou d'inventées "de toutes pièces", se rapportent à des reproches autres que ceux qui conduisent à sa destitution. De plus, l'Arbitre en tient compte dans son appréciation de la sanction imposée :

[231] Quant à la sanction, elle m'a d'abord paru exagérée. Une suspension moindre et le remboursement de la somme injustement payée m'auraient paru plus appropriés compte tenu des états de service du plaignant et du fait qu'il n'avait aucun antécédent disciplinaire. **Cependant, tenter d'induire le tribunal en erreur constitue un facteur aggravant qui compense largement ces facteurs atténuants.**

(Emphase du Tribunal)

[60] Quant aux motifs qui supportent la décision de l'Employeur de destituer le Plaignant, celui-ci reconnaît les faits reprochés tout en soumettant des explications à l'Arbitre qui ne le satisfont pas. L'Arbitre considère que le comportement affiché par le Plaignant à l'audience constitue un facteur aggravant :

[267] J'ai décelé chez M. Déry cette tentative de fournir des explications plausibles aux informations fournies par le logiciel Fleet Complete sur ses déplacements alors que dans les faits il n'en avait pas de souvenirs précis, ce qui a permis à l'Employeur de relever dans son témoignage plusieurs imprécisions et même des contradictions, qui ont grandement nui à la crédibilité de M. Déry.

[268] Il aurait eu avantage, à certaines questions posées par la procureure patronale, à simplement répondre qu'il ne se souvenait pas de l'événement plutôt qu'à fournir une réponse qui lui paraissait logique mais qui ne provenait pas de sa mémoire.

[269] Il aurait également eu avantage à reconnaître ses fautes lorsque c'était le cas plutôt qu'à essayer, comme pour sa visite chez Costco, de convaincre le tribunal que son écart de conduite avait une raison légitime.

[270] En tentant de trouver des réponses lui étant favorables plutôt que simplement dire la vérité, M. Déry m'a amené à douter de sa crédibilité.

[61] L'appréciation de la crédibilité du Plaignant, l'identification des facteurs aggravants et la détermination du poids qu'il leur accorde, se situent au cœur de la compétence de l'Arbitre³². Son raisonnement à cet égard est transparent, intelligible et cohérent. Il soupèse les éléments faibles du témoignage du Plaignant et les considère dans son examen des sanctions, sans les minimiser.

³² *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) c. Ville de Québec*, 2017 QCCA 218, para. 34.

[62] Le Tribunal n'identifie aucune erreur d'appréciation qui justifierait une intervention.

- **L'importance du rôle du policier dans la société**

[63] L'Employeur soutient que l'Arbitre ne pouvait valablement retenir que le lien de confiance avec le Plaignant n'était pas irrémédiablement rompu, compte tenu de l'atteinte à sa crédibilité, des fonctions qu'il exerce et de la nécessaire confiance du public envers les policiers.

[64] L'Employeur invoque des décisions dans lesquelles sont soulignés le rôle particulier du policier, sa mission de faire respecter la loi, l'importance du respect pour le système judiciaire et la probité exemplaire, la dignité et l'intégrité dont le policier doit faire montre³³. Dans chacune de ces affaires, des accusations criminelles sont portées contre le policier impliqué, pour des actes dont la gravité est objectivement supérieure à celle des fautes retenues contre le Plaignant.

[65] Certes, celles-ci sont hautement répréhensibles et inacceptables et elles méritent sanction, ce que l'Arbitre reconnaît sans hésitation. Il qualifie d'ailleurs le nombre d'heures payées et non travaillées de "suffisamment élevé pour être jugé excessif et sans nul doute répréhensible"³⁴. Il indique que le vol de temps constitue une "faute indéniablement grave qui justifie une sanction sévère"³⁵.

[66] Il prend aussi en considération le rôle important qu'assume le policier dans la liste des facteurs aggravants :

[272] Un quatrième facteur aggravant est le statut même du plaignant. M. Déry était policier et à ce titre il devait adopter une conduite exemplaire, du fait justement qu'il a pour fonction de faire respecter la loi et la réglementation.

[273] Comme l'a écrit la Cour d'appel dans l'affaire *CUM c. André Rousseau* (500-09-001065-818), citée par l'arbitre François Hamelin dans l'affaire *Sûreté du Québec, grief Bolduc* :

« (...) le policier, dans notre société, occupe un poste de grande importance. Non seulement joue-t-il un rôle prépondérant sur le plan social mais il est aussi chargé de voir à ce que tous les citoyens respectent les règles établies par la société. Pour mériter le respect de ses concitoyens, il doit posséder les qualités

³³ *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14, [2007] 1 RCS 591; *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48; *Fraternité des policières et policiers de Montréal c. Sûreté du Québec*, 2007 QCCA 1086; *Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu c. Laplante*, 2014 QCCS 3182, confirmé en appel par 2016 QCCA 1086; *Mirabel (Ville de) et Fraternité des policiers de Mirabel inc.*, DTE 2013T-633, AZ-50996409; *Association des policiers de la Ville de Saint-Georges et St-Georges (Ville de)*, DTE 2015T-126, AZ-51130349; *Ontario (Transportation) v. Ontario Public Service Employees Union*, 2013 ONSC 7227 (CanLII).

³⁴ Para. 236 de la Décision.

³⁵ Para. 260 de la Décision.

d'honnêteté et d'intégrité et toujours se conduire d'une façon quasiment impeccable. »

[67] En dépit de cet élément défavorable, l'évaluation que fait l'Arbitre du lien de confiance entre l'Employeur et le Plaignant repose sur d'autres considérations, abordées à la section suivante, qui démontrent selon l'Arbitre que l'Employeur ne peut valablement soutenir une rupture irrémédiable de ce lien.

- **Les facteurs atténuants**

[68] L'Employeur plaide que les trois facteurs atténuants identifiés par l'Arbitre ne sont pas pertinents, tenant compte des facteurs aggravants retenus, nettement déterminants. Il reproche plus spécifiquement à l'Arbitre d'avoir tenu compte de la tolérance de l'Employeur envers le Plaignant, du non-respect du principe de progression des sanctions et de la sanction imposée à un autre policier.

- *La tolérance et le principe de progressivité des sanctions*

[69] En guise de commentaire préliminaire, l'Arbitre souligne la particularité de la situation qui lui est soumise :

[187] L'affaire qui nous occupe est particulière en ce sens qu'à la suite d'une enquête tenue pendant une période de près de cinq mois (du 27 octobre 2010 au 23 mars 2011), l'Employeur a, à l'occasion d'une seule et même décision, imposé cinq mesures disciplinaires distinctes au s/d Déry, à savoir un avertissement, trois suspensions et une destitution, chacune de ces mesures disciplinaires s'appuyant sur des motifs différents, le tout ayant fait l'objet d'un seul arbitrage et d'une preuve commune à toutes les mesures disciplinaires.

[70] Au terme de son analyse de l'ensemble de la preuve administrée, l'Arbitre reproche à l'Employeur à la fois ce qu'il considère comme une tolérance de la part de celui-ci à l'égard du comportement fautif du Plaignant et le fait qu'il décide de le destituer sans respecter le principe de la progressivité des sanctions. Il écrit :

[280] Bien que les autorités savaient depuis au moins 2005 que le s/d Déry ne respectait pas son horaire de travail et que les membres de la direction s'en plaignaient continuellement entre eux, jamais elles ne lui ont clairement fait part de leur mécontentement et jamais elles n'ont sévi à son endroit.

[281] Or, je suis de ceux qui croient en l'importance pour un employeur d'en informer le plus rapidement possible un employé lorsqu'il considère la conduite de ce dernier comme étant déviante. Ne pas agir avec célérité pour permettre à un salarié de se corriger ne peut qu'amener ce dernier à croire que son comportement est acceptable à l'employeur.

(...)

[284] Ce principe de la progressivité des sanctions a été tellement souvent évoqué par la jurisprudence qu'il fait pour ainsi dire l'unanimité chez les arbitres, sauf dans les cas

extrêmement graves qui rendent totalement impossible pour un employeur de conserver envers un employé la confiance nécessaire au maintien de son lien d'emploi.

[71] Se prononçant ensuite sur cette question du lien de confiance, l'Arbitre invoque les faits mis en preuve et ce qu'il considère de la tolérance de la part de l'Employeur envers le comportement du Plaignant, pour conclure :

[286] Dans l'affaire qui nous occupe, non seulement l'Employeur savait-il depuis au moins 2005 que le s/d Déry ne respectait pas son horaire de travail, mais il en a eu la preuve dès qu'il s'est mis à consulter les relevés GPS obtenus à l'aide du logiciel Fleet Complete. Et il a consulté ces données GPS pendant plus de quatre mois avant d'intervenir.

[287] Je ne vois pas comment l'Employeur peut prétendre aujourd'hui que la faute du plaignant est à ce point grave que le lien de confiance qui le liait au s/d Déry est irrémédiablement rompu.

[72] L'Arbitre retient ainsi de la preuve que l'Employeur connaissait le comportement déviant du Plaignant et qu'il en a eu la démonstration formelle dès les premiers relevés de géolocalisation mais qu'il a attendu quatre mois avant de lui imposer une sanction. À défaut de la démonstration par l'Employeur d'une erreur grave d'interprétation de la preuve par l'Arbitre, ce qui n'est pas le cas, le Tribunal n'est pas justifié d'intervenir dans les conclusions que le décideur en tire.

[73] Tenant compte de sa décision quant à la sanction, l'Arbitre accorde manifestement un poids plus important à la tolérance de l'Employeur, au principe de gradation des sanctions ainsi qu'au dossier disciplinaire vierge et aux nombreuses années de service du Plaignant, qu'aux facteurs qu'il considère aggravants.

[74] Cela étant, la pondération des facteurs atténuants et aggravants est au cœur même de la compétence de l'arbitre de grief³⁶. La détermination de l'Arbitre selon laquelle la destitution était trop sévère n'apparaît ni déraisonnable ni irrationnelle, au regard de son analyse attentive des faits, du poids qu'il accorde aux éléments qu'il en retient et de la jurisprudence applicable :

(...) La jurisprudence contemporaine établit en effet « que le congédiement n'est plus la mesure qui sanctionne automatiquement une faute »³⁷ comme le vol, et qu'il faut dorénavant, au cas par cas, « apprécier le contexte et l'inconduite alléguée »³⁸. C'est, de l'avis de la Cour, précisément ce qu'a fait l'arbitre en l'espèce³⁹.

[75] De plus, rappelons que "la question de l'applicabilité du principe de la gradation des sanctions est au centre de l'exercice de la compétence de l'arbitre, comme l'a

³⁶ *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) c. Ville de Québec*, préc., note 32.

³⁷ Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, préc., note 20.

³⁸ *McKinley c. BC Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161, para. 48.

³⁹ *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) c. Ville de Québec*, préc., note 32, para. 43.

décidé la Cour d'appel dans l'arrêt *Société des traversiers du Québec c. Jourdain (Succession de)*⁴⁰."

- *La sanction imposée à un autre policier*

[76] L'Arbitre invoque sous la section des facteurs atténuants le fait qu'une sanction considérablement moins sévère, soit un avertissement écrit, a été imposée par l'Employeur à un autre policier, l'enquêteur Comeau, pour des faits de nature similaire⁴¹.

[77] L'Employeur plaide qu'il n'y a aucune commune mesure entre les fautes reprochées à l'enquêteur Comeau et celles retenues par l'Arbitre contre le Plaignant. Il soulève également la distinction entre leur grade respectif et le niveau de responsabilité qui incombe à l'un et à l'autre.

[78] Le raisonnement de l'Arbitre à cet égard prend en considération les circonstances entourant les faits reprochés à l'enquêteur Comeau, leur gravité moindre, et le rôle et les responsabilités plus importantes qu'assume le Plaignant pour conclure néanmoins que ces distinctions ne justifiaient pas un simple avertissement pour l'un et la destitution pour l'autre.

[79] Encore une fois, il s'agit d'un facteur atténuant supplémentaire qu'invoque l'Arbitre pour supporter sa Décision. Son raisonnement est fondé sur l'analyse de la jurisprudence arbitrale sur le critère de discrimination dans les sanctions. Cela étant, il prend soin de tenir compte des éléments de distinction entre les deux cas, pour imposer au Plaignant une sanction nettement plus sévère, soit une suspension sans solde de quatre mois.

[80] La Décision à cet égard prend sa source dans les faits démontrés et dans le droit applicable. Elle ne souffre d'aucune lacune ou erreur qui justifie l'intervention du Tribunal.

4.3.4. Conclusion

[81] Les commentaires suivants, émis par la Cour d'appel dans l'arrêt *Commission scolaire des Patriotes*⁴² sur lequel se fonde en partie l'Arbitre, sont particulièrement à propos et s'appliquent à la Décision :

Dans le présent dossier, l'arbitre appuie sa décision sur un certain nombre de critères applicables en matière de congédiement disciplinaire. Les employés ont des dossiers disciplinaires sans tache, jouissent d'une ancienneté de 19 et 12 ans. L'employeur a été tolérant à leur égard et ces employés bénéficiaient d'une grande latitude dans l'exercice

⁴⁰ [1999] R.J.D.T. 1032 (C.A.) p. 1037, cité dans *ArcelorMittal Exploitation minière Canada, s.e.n.c. c. Veilleux*, 2015 QCCS 2946, para. 58.

⁴¹ Para. 288 à 298 de la Décision.

⁴² *Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Patriotes (CSN) c. Commission scolaire des patriotes*, préc. note 19.

de leur fonction. À la lumière de ces circonstances, il conclut que le principe de la gradation des sanctions aurait dû être appliqué et qu'une suspension sans solde est la mesure disciplinaire appropriée. **Bien que la décision de l'arbitre soit pour le moins généreuse envers les deux salariés, elle n'est pas pour autant manifestement déraisonnable. Elle se situe dans l'un des courants établis par les tribunaux d'arbitrage. Les critères appropriés ont été considérés et les principes reconnus ont été appliqués.**

(Emphase du Tribunal)

[82] La Cour d'appel conclut dans cette affaire que bien que la sentence arbitrale soit clémentine, elle n'est pas irrationnelle. Il en est de même pour la Décision, dans la mesure où l'analyse de l'Arbitre et le résultat auquel il parvient au terme de celle-ci, demeurent raisonnables et rationnels au regard des faits et du droit.

[83] Certes, la décision de l'Employeur constitue l'une des issues possibles. Celle retenue par l'Arbitre l'est également et en dépit des arguments soulevés par l'Employeur, il ne parvient pas à convaincre le Tribunal de la déraisonnabilité des conclusions factuelles de l'Arbitre ni de celle de sa pondération des facteurs aggravants et atténuants, sur lesquelles repose sa Décision.

[84] La démarche intellectuelle de l'Arbitre est irréprochable et ses motifs exposent amplement les raisons qui l'amènent à modifier la sanction imposée, tenant compte de toutes les circonstances établies par la preuve. La sanction qu'il détermine est certes plus clémentine mais elle n'est pas complaisante, irrationnelle ou déraisonnable. Elle repose sur une analyse et un raisonnement compréhensibles et intelligibles et fait partie des issues possibles au regard des faits et du droit.

[85] La déférence s'impose à l'égard de la sanction décidée par l'Arbitre et il n'appartient pas au Tribunal de lui substituer une sanction qui lui apparaîtrait plus appropriée ou plus juste.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[86] **REJETTE** le pourvoi en contrôle judiciaire de la Demanderesse ;

[87] **LE TOUT** avec frais de justice.

SUZANNE COURCHESNE, J.C.S.

Me Richard Coutu
BÉLANGER SAUVÉ
Procureur de la Demanderesse

Me Alexandre Grenier

ROY BÉLANGER DUPRAS

Procureur de la Mise en cause

Me André Bergeron

Défendeur

Date d'audience : Le 12 mai 2017