

LE DROIT :

1. Partant avec la prémisse que chaque citoyen possède un intérêt public manifeste de faire déclarer toute loi (disposition législative) non conforme aux Chartes canadienne et/ou québécoise des droits et libertés « *inconstitutionnelle (invalidé et inopérante) et/ou partielle institutionnellement* » et, à plus forte raison, lorsqu'il a subi des préjudices matériels et moraux. En occurrence, la loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec, (L.R.Q. c. R-14), qui a été constituée il y a plus de 40 ans (1968), ainsi au soutien de notre requête, nos prétentions et nos arguments sont à l'effet que :
2. Le 1^{er} février 1870, le gouvernement du Québec a créé la Police provinciale du Québec qui deviendra plus tard la « Sûreté du Québec », nommée ci-après (S.Q.), et presque un siècle plus tard, au début de 1966, les policiers entament des démarches pour se syndiquer, et en date du 5 avril 1966, le mouvement de syndicalisation des membres de la Sûreté s'inscrit et se limite plutôt dans le contexte d'une **Association de salariés**, et ainsi, l'association des policiers provinciaux du Québec nommée ci-après (L'APPQ), fut légalement constituée;
3. Plus tard, en **1969**, à la suite de plusieurs changements apportés au Code du travail, l'APPQ, n'a pas été reconnue en tant qu'un syndicat et/ou association de salariés **accrédités** au sens dudit code, puisqu'on exigeait désormais une accréditation syndicale en bonne et due forme, conformément aux lois applicables;
4. De surcroît, ledit code exclut aussi de sa définition de salarié « Art. 1-L-5 du code » tout membre de la Sûreté du Québec, et de ces faits, il en découle qu'ils sont exclus de l'ensemble des recours et obligations prévus par ledit code, et par conséquent, depuis, le Code du travail ne s'applique pas aux membres de la Sûreté du Québec;

Art. 1. L- 5 du Code du travail

L = « salarié »: une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

5^e un membre de la Sûreté du Québec;

5. En effet, en raison de l'exclusion des membres de la Sûreté du Québec du Code du travail, le législateur de l'époque a créé en **1968**, une loi particulière et unique pour lesdits membres, soit, « La loi sur le régime syndical applicable de la Sûreté du Québec, L.R.Q. c. R-14 » qui, à travers les années et quelques mises à jour minimales, contient aujourd'hui (20) vingt articles, divisés en trois sections, soit, « **Dispositions générales - Comité paritaire et conjoint - Arbitrage** (de différend) » et elle fait partie intégrante de la Convention collective applicable;
6. Il importe de souligner qu'en **1968**, ni la charte québécoise (**1975**), et ni la charte canadienne (**1982**) existait, et le législateur de l'époque a écrit une loi (L.R.Q. c. R-14) qui lui a semblé la plus juste et actuelle pour l'époque. Or, un simple coup d'œil sur cette loi qui date de plus de (40) ans, nous démontre clairement que non seulement elle est devenue désuète, mais de surcroît, illustre clairement qu'en raison de **l'ambiguïté profonde** et de **l'inconstitutionnalité** de ses textes, elle incite constamment les personnes concernées à différents débats d'interprétations sur le droit constitutionnel;
7. D'autre part, nonobstant le fait que le Code du travail ne s'applique pas aux membres de la Sûreté du Québec, cependant, l'article 17, de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) inclut par **analogie** l'application des articles 81 à 91 du « CHAPITRE IV, SECTION I -DE L'ARBITRE DE DIFFÉREND »

du Code du travail (chapitre C-27) relatif aux règlements des différends entre les deux parties les défenderesses (APPQ et S.Q.) par un arbitre de différend, tel qu'en fait foi une copie du CHAPITRE IV du Code du travail déposée sous **D-48**;

8. Toutefois, en ce qui concerne les règlements des griefs, la loi prévoit un forum de règlement de griefs à **palier simple** et **obligatoire**, soit, « **un comité paritaire et conjoint** », pour statuer et décider des griefs. Toutefois, dans le contrat de travail, L'APPQ et la S.Q., ont convenu d'un commun accord d'avoir aussi recours à **l'arbitre de griefs**, mais **UNIQUEMENT** pour régler certains types de litiges (Griefs) mentionnés expressément dans. Le tout, précédé par deux étapes préliminaires d'étude de griefs, soit:

Étape préliminaire -1) Rencontre avec les relations de travail (l'employeur);
«Après l'étude du grief, la S.Q. décide de régler ou ne pas faire droit au grief»

Étape préliminaire-2) Présentation du grief au conseil de direction (l'association)
«Après l'étude du grief, l'APPQ, décide de donner suite ou refuser le grief»

1^{er} palier de règlement du litige établi par la loi.

Présentation du grief au comité paritaire et conjoint

Une instance décisionnelle quasi-judiciaire

«Pour décider des griefs, une décision obligatoire qui lie les parties et clos les griefs»

Ou

2^e palier de règlement du litige établi par le contrat de travail.

Arbitrage : optionnel uniquement pour certains griefs préétablis dans le contrat de travail.

Tel qu'en font foi les preuves déposées sous **D-49**

9. Il importe de souligner qu'on doit prendre comme prémisse de départ que, peu importe qu'on soit en présence des étapes préliminaires ou paliers de forum de règlement, tel qu'il en est le cas dans le présent litige, il va de soit, que lorsqu'un salarié reçoit un refus ou une décision négative à une étape ou palier inférieur, les intervenants de l'étape ou palier suivant ne peuvent et ne doivent être les mêmes que précédemment;
10. D'autre part, conformément à l'article 8(d) et 12, de la loi applicable, ledit (**comité paritaire et conjoint**) qu'on voit au **1^{er} palier** de ce Forum de règlement de griefs, n'a absolument rien en commun avec les autres comités semblables qu'on puisse trouver un peu partout dans le domaine du droit de travail. Donc, il est d'une importance capitale de clarifier cette différence, afin de ne pas confondre « ce comité » avec d'autres comités, tel que : des comités d'études et/ou d'examen des griefs;
11. En effet, nonobstant les dispositions claires de la loi définissant le rôle de ce comité dans le cadre de règlement des griefs, tel qu'il sera expliqué largement en détail lors de l'audience, dans cet organisme, avant qu'un grief arrive au **1^{er} palier**, les défenderesses (L'APPQ et

S.Q.) ont prévu expressément **deux étapes additionnelles** d'études et/ou d'examens de griefs distincts. Premièrement, lors de la réunion du bureau exécutif de l'APPQ, et, deuxièmement, lors d'un Sous-comité conjoint permanent d'étude de griefs, tel qu'en font foi les preuves déposées sous **D-50**;

12. De plus, une autre particularité très importante qui distingue ce (**comité paritaire et conjoint**) avec les autres comités semblables dans le domaine du travail, est le fait que dans le cadre du règlement des griefs, les articles 8(d) et 12, de la loi lui accordent **un pouvoir décisionnel qui lie les parties**, et de plus, conformément à l'article 12, **obligatoirement** il doit rendre une décision. Donc, par le fait même, il doit forcément statuer sur des litiges qui impliquent directement l'employeur, L'APPQ et le salarié;
13. Or, en raison des pouvoirs qui ont été accordés à ce comité, l'arbitrage à la Sûreté du Québec, tel que mentionné ci-haut, devient une option réservée uniquement aux quelques types de griefs, que (l'employeur et l'APPQ) ont pris le soin de tracer les balises en définissant dans le contrat de travail, de façon expresse et limitative, les articles qui précisent le type de litiges (Griefs) qui pourraient être présentés devant l'arbitre de griefs, tel qu'il sera démontré et expliqué en détails, lors de l'audience;
14. Autrement dit, pour les membres de la Sûreté du Québec, conformément à la loi applicable, **leur Comité a le pouvoir de rendre une décision qui est exécutoire et lie les parties, sans aucune possibilité de présentation à la prochaine étape qui est l'arbitrage**, de surplus, un arbitrage qui est optionnel, donc, le grief est clos;
15. Or, dans une telle conjoncture, ce comité est nécessairement et obligatoirement **une instance décisionnelle quasi-judiciaire** liée par le respect de l'équité procédurale et l'exigence de décideurs indépendants et impartiaux, avec toutes les caractéristiques nécessaires et obligatoires à son fonctionnement juste et équitable;
6. Puisque, autrement et subsidiairement, nous serions forcés d'admettre qu'il n'existe aucun forum de règlement de griefs au sein de cet organisme, tel qu'il sera expliqué lors de l'audience et tel qu'en fait foi la preuve déposée en **D-51**;
17. Cependant, **à l'opposé des membres de la sûreté du Québec**, les autres salariés qui sont régis et protégés par le code du travail, d'une part, leurs différents comités, peut importe leurs natures et le qualificatif qu'ils leurs donnent, et nonobstant du fait qu'auparavant, ils aient rendu ou non une décision, cette décision n'est pas finale et ne lie pas les parties dans le règlement de leurs griefs, et d'autre part, en raison de l'absence même d'un tel pouvoir, l'arbitrage de tous leurs griefs est obligatoire et incontournable conformément à l'article 100, du Code du travail;
18. Dans un tel contexte qui est unique en son genre, les milliers de policiers de la S.Q. ainsi que le demandeur font face à une problématique grave et inimaginable, relative aux pouvoirs et mandats que la section II, de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) ainsi que l'article 3.01 du contrat de travail applicable accordent à ce comité paritaire et conjoint. D'où naissent les sources de tous les préjudices moraux et matériels irréparables, que le demandeur a subis;
19. En effet, il devient important de voir et d'analyser la section II, de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) ainsi que l'article 3.01 de la convention applicable, qui nous précise les différents mandats de ce comité :

(L.R.Q. c. R-14), Section II, Comité paritaire et conjoint. Institution.

7. Un comité paritaire et conjoint est institué.

Composition.

Il est composé d'un président, qui n'a pas droit de vote et qui est nommé par le gouvernement et de huit autres membres dont quatre sont nommés par le ministre de la Sécurité publique et quatre par l'association reconnue.

1968, c. 19, a. 7; 1968, c. 20, a. 2; 1986, c. 86, a. 41; 1988, c. 46, a. 24.

Devoirs du comité.

8. Le comité est chargé:

a) de poursuivre des négociations auxquelles ses membres participent à titre de représentants du ministre de la Sécurité publique ou de l'association reconnue, suivant qu'ils aient été nommés par l'un ou par l'autre, en vue de la conclusion ou du renouvellement de tout contrat de travail relatif à la rémunération, aux heures de travail, aux congés, aux vacances, au régime de retraite et à toute autre condition de travail comportant pour les membres de la Sûreté des avantages pécuniaires;

b) de poursuivre de telles négociations en vue de la révision d'un tel contrat de travail pendant sa durée;

c) d'étudier les représentations de l'association reconnue relativement à l'application d'un tel contrat de travail;

d) de décider des griefs qui naissent de l'application d'un tel contrat de travail;

e) d'entendre et de discuter les recommandations de l'association reconnue relativement aux améliorations qui peuvent être apportées au code de discipline et au système de mutations et de promotions, et de s'intéresser aux problèmes relatifs à un bon esprit de corps au sein de la Sûreté.

1968, c. 19, a. 8; 1968, c. 20, a. 3; 1986, c. 86, a. 41; 1988, c. 46, a. 24.

Réunions.

9. Le comité se réunit au moins une fois par mois. Il se réunit aussi à la demande du président, qui doit le convoquer chaque fois qu'il en est requis par le ministre de la Sécurité publique ou par l'association reconnue.

1968, c. 19, a. 9; 1968, c. 20, a. 4; 1986, c. 86, a. 41; 1988, c. 46, a. 24.

Recommandations.

10. Lorsqu'il le juge à propos, le comité soumet au gouvernement ses recommandations sur toute matière mentionnée aux paragraphes a, b et c de l'article 8.

1968, c. 19, a. 10.

Grief par écrit.

11. Tout membre ou ancien membre de la Sûreté qui se croit lésé par suite de ce qu'il prétend être une violation ou une interprétation erronée d'un contrat de travail qui lui est applicable peut requérir l'association reconnue de présenter son grief par écrit au comité.

Grief par écrit.

Le comité, sur preuve que l'association reconnue refuse de présenter le grief, peut l'entendre à la demande écrite du membre ou de l'ancien membre.

Délai.

Tout grief doit être présenté dans les quatre-vingt-dix jours de la date à laquelle il a pris naissance.

1968, c. 19, a. 11; 1968, c. 20, a. 5.

Diligence.

12. Le comité doit, dès qu'il est saisi d'un grief par l'association reconnue ou par un membre ou ancien membre, suivant le cas, en disposer le plus rapidement possible.

Décision obligatoire.

Toute décision du comité sur une question visée au paragraphe d de l'article 8 lie les parties.
1968, c. 19, a. 12; 1968, c. 20, a. 6.

Contrat de travail Pour la période du 1^e JANVIER 1990 à 31 décembre 1992

ARTICLE 3 PRATIQUES INTERDITS

3.01 Il est convenu qu'il n' y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la sûreté, l'Association ou leurs représentants respectifs contre un membre à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son état de grossesse, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

Contrat de travail Pour la période du 1^e Juillet 1998 à 30 Juin 2006

ARTICLE 3 PRATIQUES INTERDITES

3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par la Sûreté, l'Association ou leurs représentants respectifs contre un membre à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, **son orientation sexuelle**, son état de grossesse, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent contrat ou la loi.

Il est également convenu qu'il n'y aura aucun harcèlement par les parties ou leurs représentants respectifs. Si un membre allègue harcèlement, l'une des parties peut convoquer une réunion spéciale du Comité paritaire et conjoint, qui doit se tenir dans les dix (10) jours de cette convocation.

LES MANDATS :

20. Concernant ce qu'on peut qualifier de **1^{er} mandat** de ce comité, pour le contexte de ce litige, on constate que l'article 8 (a et b) de la loi, accorde audit comité, le mandat de poursuivre des négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement de tout contrat de travail relatif à la rémunération, aux heures de travail, aux congés, aux vacances, au régime de retraite et à toute autre condition de travail comportant pour les membres de la Sûreté des avantages pécuniaires ainsi que de poursuivre de telles négociations en vue de la révision d'un tel contrat de travail pendant sa durée;
21. À propos de ce qu'on peut qualifier du **2^{ème} mandat** de ce comité, pour le contexte de ce litige, on constate que d'une part, l'article 8 (d) de ladite loi (L.R.Q. c. R-14), nous précise le **pouvoir décisionnel** de ce comité pour régler les litiges (Griefs) des membres, soit, « de **décider** des griefs qui naissent de l'application d'un tel contrat de travail », et, d'autre part, l'article 12 de la même loi, nous réitère pour une deuxième fois, le caractère **obligatoire** d'une décision, qui de surcroît, **lie les parties**, pour ainsi mettre un terme à la procédure de règlement de griefs;
22. Mais il y a aussi un **3^{ème} mandat**, puisque dans le cadre de l'article 3, du contrat de travail, tel qu'exposé ci-haut (Para-19), ledit comité conformément à l'article 8 (d) de la loi, doit décider aussi des griefs qui naissent de l'application de l'article 3, de la convention, soit : « des griefs **de menace, contrainte, discrimination ou harcèlement** » par les défendeurs

(la S.Q. et l'APPQ), ou leurs représentants respectifs contre le salarié, à cause de leur race, leurs croyances religieuses ou leur absence, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état de grossesse, leur langue, leur ascendance nationale, leur origine sociale et leurs opinions politiques;

23. De surcroît, on constate que depuis le 1^{er} juillet 1998, d'un commun accord (la S.Q. et l'APPQ), ont accéléré le traitement des griefs de harcèlement, avec l'obligation de la tenue d'une audience spéciale dudit Comité dans les dix (10) jours de sa convocation. Par conséquent, « de l'article 3, de la convention et 8 (d) de la loi », il en découle que les défendeurs (la S.Q. et l'APPQ), on accordé à ce comité, ce qu'on peut qualifier dans le contexte de ce litige, comme un **3^{ème} mandat**, soit, de veiller à l'application et le respect des Chartes relatives aux (**contrainte, discrimination ou harcèlement**) à l'intérieure de cet organisme;

LES POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ :

24. Maintenant que les différents mandats de ce comité ont été clairement identifiés, qu'en est-il de leurs pouvoirs et responsabilités dans le cadre de chaque mandat ?
25. Concernant le **1^{er} mandat**, le rôle de ce comité particulier semble très clair, selon les articles 8-a, et 8-b, de ladite loi (L.R.Q. c. R-14), leur responsabilité est de négocier en vue de la conclusion ou du renouvellement de tout contrat de travail, donc, **dans cette perspective**, il va de soit et apparaît logique que pour accomplir son devoir à titre du **comité de négociation**, premier (identité juridique), il doit être composé **des représentants loyaux, solidaires et partisans** de chaque partie, provenant respectivement de l'interne de la S.Q., et de l'APPQ;
26. Cependant, ironiquement c'est là justement la pierre angulaire des problématiques constitutionnelles créées au sein de ce Forum de règlement de griefs, puisque, non seulement ce **1^{er} mandat**, n'est pas le SEUL et UNIQUE mandat de ce comité, mais de plus, il est **fondamentalement et constitutionnellement incompatible** avec les deux autres mandats (**2^{ème} et 3^{ème}**) que la loi et/ou le contrat de travail lui ont accordés, et les conséquences graves qui en découlent de cette incompatibilité, sont entre autres, la violation des droits fondamentaux de plusieurs milliers de policiers;
27. En effet, cet antagonisme qui oppose le **1^{er} mandat** aux deux autres est responsable de la partialité institutionnelle et/ou de l'inconstitutionnalité de cette loi (L.R.Q. c. R-14) relative aux violations de plusieurs autres lois et règlements telles que :
- * La Charte québécoise des droits et libertés de la personne,
 - * La Charte canadienne des droits et libertés,
 - * Des règles de justice naturelles,
 - * Le code de déontologie des policiers du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. O-8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
 - * Le code de déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. P-13, r.3.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
 - * La loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
 - * La loi sur le Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ;

Mais auparavant, il importe d'examiner les deux autres mandats de ce comité particulier;

28. À propos du **2^{ème} mandat**, le même **comité de négociation** (les mêmes représentants loyaux et partisans) formé par le 1^{er} mandat mentionné au paragraphe 25, maintenant dans le cadre de règlement des litiges (Griefs) conformément aux articles « 8(d), 11 et 12 », prend totalement une deuxième (identité juridique) et devient cette fois **une instance décisionnelle quasi judiciaire**, afin de statuer et régler les litiges opposants les salariés à l'employeur (l'état), en rendant des décisions qui vont lier les parties et clore les griefs;
29. Or, dans un tel contexte particulier et contradictoire, afin de mieux comprendre la caractéristique de ce comité distinct et l'importance du rôle décisionnel et final qu'il joue dans le cadre du règlement des litiges (griefs), opposant les salariés **à l'état** et/ou ladite **association**, les points de droit qui démontrent clairement le statut de ce comité en tant qu'une **instance décisionnelle quasi judiciaire** dans le cadre du **2^{ème} et 3^{ème} mandat**, seront expliqués en détail lors de l'audience;
30. En effet, toutes autres interprétations que le statut d'une **instance décisionnelle quasi judiciaire** dans le cadre du **2^{ème} et 3^{ème} mandat**, nous forceraient d'admettre que d'une part, au-delà de quelques prototypes de litiges, il n'existe aucun Forum de règlement dans cet organisme, et, d'autre part, dans tous les cas où pour une raison quelconque, l'APPQ refuserait de donner suite au grief d'un salarié, les dispositions des articles 11 et 12 de ladite loi, et même ledit arbitrage optionnel, deviennent inopérantes et invalides, en raison de la partialité (tant institutionnelle qu'individuelle) et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi, tel qu'il sera expliqué plus en détail lors de l'audience;
31. À présent dans le cadre de l'article 3, du contrat de travail applicable et le **3^{ème} mandat** de ce comité, relatif à l'application et le respect des Chartes, dans le cadre **de menace, contrainte, discrimination ou harcèlement**, à l'intérieur de cet organisme, il va de soit, que tout comme le **2^{ème} mandat**, il est fondamentalement et constitutionnellement incompatible avec le **1^{er} mandat** de ce comité;
32. Dans le cadre du **1^{er} mandat**, on a convenu qu'il est logique que ce comité, à titre de **comité de négociation** du contrat de travail, et en tant que les représentants loyaux et partisans de chaque partie, doit être composé de membres provenant de l'interne de la S.Q., et de l'APPQ, cependant, ce qui est absolument **illogique et dépourvu de sens**, c'est que les mêmes représentants loyaux et partisans de ce même comité de négociation du contrat de travail, cette fois dans le cadre de son **3^{ème} mandat**, soit, des plaintes de contraintes, d'harcèlement et discrimination contre **eux-mêmes** (les défendeurs), s'attribuent une troisième (identité juridique) en **siégeant comme juges et parties** dans leurs propres litiges contre le salarié victime;
33. En résumé, les mêmes personnes qui sont déjà intervenues dans les processus de griefs en rendant ultérieurement une décision négative à l'égard du salarié dans les deux étapes préliminaires d'études de griefs, et que conséquemment, sont frappées par la norme de **« l'esprit fermé »** ;

Étape préliminaire -1) Rencontre avec les relations de travail (l'employeur)

Étape préliminaire-2) Présentation du grief au conseil de direction (l'association)

Interviennent directement dans le **1^{er} palier** du Forum de règlement des griefs établi par la loi «1^{er} palier : *Présentation du grief au comité paritaire et conjointe* » et ils siègent **en appel de leurs propres décisions négatives** à l'égard du salarié, et de surcroît, cette fois en tant que **juges et parties**, en tant que **des décideurs** d'une instance décisionnelle quasi

judiciaire, dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, afin de clore définitivement le litige (Grief) dans lequel ils sont des présumés accusés, avec leur troisième décision négative;

34. Il est d'une grande importance de faire la distinction dans la présente requête, que l'accomplissement du (2^{ème} et 3^{ème}) mandat de ce comité dans le cadre d'une instance décisionnelle impartiale et indépendante constitue un droit fondamental et constitutionnel des policiers, garantie par les chartes. Toutefois, à l'opposé de ce qui précède, le droit de négociation d'un contrat de travail (1^{er} mandat) dans un cadre aussi logique qu'il soit, ne configure pas comme un droit constitutionnel.
35. Sans oublier que, dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, **les décideurs** de cette instance décisionnelle quasi judiciaire, d'une part, sont appelé régulièrement à décider et statuer sur les différents litiges opposant le salarié à l'état, et d'autre part, à décider aussi sur des plaintes de contraintes, d'harcèlement, discrimination et racisme (**impliquant les Chartes**) opposant le salarié à l'état et/ou l'APPQ, par conséquent, considérant l'importance de leurs décisions et ses impacts majeurs sur l'emploi, la carrière et voir même la vie privée des salariés et leurs entourages, tel qu'il est le cas dans le présent litige, **il va de soit qu'une norme plus élevée d'impartialité et d'indépendance s'impose;**
36. À cet effet, il est d'une importance capitale de préciser que d'une part, la moitié de ces représentants loyaux qui siègent sur ce **comité de négociation**, dans le cadre du 1^{er} mandat (deux policiers, un cadre civil, et le conseiller juridique de la S.Q.), sont nommés d'une façon totalement imprécise et vague par le ministre de la sécurité public, sur **la recommandation expresse du directeur général de la Sûreté du Québec, sélectionnés parmi les cadres et les officiers supérieurs dans la proximité de ce dernier**, tel qu'il sera démontré plus en détails lors de l'audience, et tel qu'en font foi les preuves déposées en liasses sous **D-52;**
37. D'autre part, en ce qui concerne les quatre autres représentants loyaux, solidaires et partisans envers l'APPQ (tous des policiers de la S.Q.), ils sont nommés et choisis par le conseil de direction de ce dernier, directement parmi les membres du conseil et le bureau exécutif. Par conséquent, tous ces huit personnes sont d'une part, des représentants loyaux, solidaires et partisans de chaque partie, et d'autre part, des salariés de l'état, et hiérarchiquement, sont tous sous l'autorité et l'ordre du directeur général de la S.Q. et/ou le président de l'APPQ, tel qu'en fait foi un extrait de l'interrogatoire de M. Jean Guy Dagenais (président de l'APPQ) déposé sous **D-53;**
38. Il importe de souligner que, premièrement, ces huit personnes sont respectivement **des représentants** du ministère de la Sécurité publique (S.Q.) et de l'APPQ, afin de **négocier le contrat de travail**, et à ce titre, ils doivent les représenter avec loyauté, se consacrer et se dévouer **aux intérêts et opinions partisans** des personnes et/ou des parties qui les ont choisis, recommandées et nommées;
39. Et deuxièmement, ces mêmes représentants, dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, siègent sous un autre titre, soit, « **des décideurs** » d'une instance décisionnelle quasi-judiciaire, pour trancher et statuer dans des litiges qui opposent les salariés contre eux-mêmes ou les mêmes personnes envers lesquelles ils doivent être solidaires et loyaux, ou encore les mêmes personnes qui les ont nommées et/ou engagées;

40. Ce principe de loyauté et dévouement s'applique autant si non avec plus de rigueur à l'égard des deux procureurs qui siègent sur ledit comité, afin de **négoier le contrat de travail** dans le cadre du 1^{er} mandat, et qui sont respectivement, «**le président dudit comité**» engagé et nommé par un décret gouvernemental (No-1129-2006) en tant que le représentant du gouvernement et «**l'avocat- membre du comité**» engagé par contrat en tant que conseiller juridique de la S.Q., et le représentant du ministère (le mis en cause), tel qu'en fait foi la preuve déposée sous **D-54**;
41. Or, lorsque ces représentants loyaux, solidaires et partisans dépassent le cadre du 1^{er} mandat, et siègent comme décideurs du (2^{ème} et 3^{ème} mandat) dans des litiges contre les mêmes personnes à qui ils doivent leurs loyautés, ceci soulève incontestablement dans le premier cas; la crainte d'ingérence, d'influence, d'incitation, de pression, de substitution des décisions, directe ou indirecte, et, dans le deuxième cas; la crainte de conflit d'intérêts et partialité lors des décisions, dans des litiges impliquant l'employeur et/ou le ministère qui les a choisis, recommandés et/ou nommés;
42. De plus, de l'importance des décisions que ces décideurs ont à prendre concernant chaque litige (Grief), et leurs impacts majeurs sur l'emploi, la carrière et la vie privée des salariés et de leurs entourages, qui conséquemment, nous force d'admettre **qu'une norme plus élevée d'impartialité et d'indépendance s'impose**, il en résulte un conflit direct avec l'un des principes fondamentaux de notre système constitutionnel, soit, la séparation des pouvoirs, entre le pouvoir exécutif et législatif de l'état avec le pouvoir judiciaire et/ou quasi judiciaire, le tout, tel qu'il sera exposé plus en détails lors de l'audience;
43. Sans oublier, le seul fait que les parties impliquées dans un litige (les défendeurs) font eux-mêmes partie de ladite instance décisionnelle quasi judiciaire (comité), et qu'ils siègent en appel de leurs propres décisions, qu'ils siègent comme juges et parties dans leurs propres litiges, dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, cela constitue une entrave fatale à l'équité procédurale et la justice naturelle, à l'indépendance institutionnelle et à l'impartialité (autant individuelle, qu'institutionnelle) et de plus, démontre que ledit comité qui doit obligatoirement statuer dans les litiges opposant les salariés à la **S.Q.**, (l'état) et/ou à (l'APPQ), se retrouve directement **sous la subordination institutionnelle des deux parties impliquées dans les litiges**;
44. Par conséquent, peut importe l'angle sous lequel on examine cette problématique, toutes ces violations fatales, non seulement obligerait un public bien informé de croire que, consciemment ou inconsciemment, ces décideurs s'inquiéteraient de leurs emplois, leurs postes, leurs affectations et/ou leurs avancements et même de disgrâce contractuelle et/ou non-recommandation si leurs décisions allaient dans un sens plutôt que l'autre, mais aussi, de surcroît, le tout nous mène à une seule conclusion : soit celle qu'une personne sensée et raisonnable, comprenant l'importance du droit constitutionnel en jeu, ne peut que craindre à une partialité flagrante au motif d'absence d'indépendance institutionnelle;
45. Donc, de la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de cette loi (L.R.Q. c. R-14), **en raison de plusieurs mandats, fondamentalement et constitutionnellement incompatibles les uns avec les autres**, il en découle que lesdites lois et contrat de travail applicables, tel que mentionné au paragraphe 24, violent d'autres règlements et lois fondamentaux, qui plus est, d'intérêt public, telles que:

- * La Charte québécoise des droits et libertés de la personne,
- * La Charte canadienne des droits et libertés,
- * Les règles de justice naturelles,
- * Le Code de déontologie des policiers du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. O-8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
- * Le Code de déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. P-13, r.3.1) adopté en vertu de la loi de police (L.R.Q. c. P-13);
- * La loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
- * La loi sur le Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27)

46. En effet, depuis l'arrivée des Chartes, (**des années après l'entrée en vigueur de ladite loi L.R.Q. c. R-14 « 1968 »**), les tribunaux se sont vus confier le mandat de veiller, au nom d'un plus large intérêt commun, à ce que les législatures ne portent pas atteinte, d'une manière injustifiable, à certains intérêts individuels et collectifs fondamentaux; puisque dans une société démocratique comme la nôtre, le système de justice repose ultimement sur la confiance du public. Il ne suffit donc plus que justice soit faite, mais également qu'il y ait apparence de justice.
47. Et qui dit l'apparence de justice, dit l'indépendance des tribunaux, qui est l'assise même de notre système de justice, et ceci, autant dans le cadre des instances judiciaires que quasi-judiciaires, tel que ledit comité, relatif à son **2^{ème}** et **3^{ème}** **mandat**, qui de surplus, à la grande responsabilité de faire respecter la Charte, qui est un droit fondamental et public. En effet, la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi viole manifestement l'article 23 de la *Charte québécoise*, qui garanti et assure constitutionnellement l'indépendance et l'impartialité des tribunaux, qui de surcroît, ne sont pas des concepts nouveaux, tout comme les conditions minimales de la garantie d'indépendance et d'impartialité;

L.R.Q., chapitre C-12

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Audition impartiale par tribunal indépendant.

23. Toute personne a droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle.

Dérogation interdite.

52. Aucune disposition d'une loi, **même postérieure à la Charte**, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.

48. De surcroît et dans le même ordre d'idée de violation constitutionnelle, l'égalité de bénéfice et protection égale de la loi, pour tous les citoyens et l'interdiction des clauses discriminatoires, **explicites ou implicites**, dans tout acte juridique, sont aussi assurées constitutionnellement et respectivement par l'article 15 (1) de la *Charte canadienne*, et l'article 13 de la *Charte québécoise*, tel qu'ils seront exposés plus en détails lors de l'audience;

CHARTRE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (L.R.Q., chapitre C-12)

Clause interdite.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

Nullité.

Une telle clause est sans effet.

49. Cette indépendance judiciaire et/ou quasi-judiciaire est «la condition fondamentale de l'impartialité » dans les litiges qui exposent régulièrement les salariés de la Sûreté du Québec à l'état (S.Q.) dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat;
50. Puisque, si les décideurs dudit comité, qui sont également **des représentants loyaux, solidaires et partisans** des défendeurs et/ou de mis en cause, pouvaient être perçus comme «impartiaux» sans l'«indépendance», l'exigence «d'indépendance» serait inutile;
51. De plus, considérant que c'est la proximité et le chevauchement de ces deux concepts d'impartialité et d'indépendance qui a donné lieu à l'élaboration de ce qu'on appelle depuis: **l'impartialité institutionnelle**. Donc, il est d'une importance capitale de souligner que, nonobstant l'indépendance judiciaire et/ou quasi-judiciaire, il peut aussi exister une crainte raisonnable de partialité sur le plan institutionnel ou structurel. Et la garantie constitutionnelle d'un tribunal indépendant et impartial tel qu'elle est garantie par la Charte québécoise, est certes suffisamment étendue pour le renfermer, le tout, tel qu'il sera exposé en détails lors de l'audience;
52. De surcroît, Il est de jurisprudence constante que ces critères s'appliquent et conviennent tout à fait, en vertu de l'article 23 de la Charte, à l'examen de la structure d'organismes administratifs exerçant des fonctions quasi-judiciaires, tel que ledit comité dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} **mandat**. Par conséquent, le statut objectif dudit comité en tant qu'une instance décisionnelle quasi judiciaire tel qu'il sera expliqué largement lors de l'audience, peut s'appliquer tout autant à l'exigence «d'impartialité» qu'à celle «d'indépendance»;
53. En effet, non seulement l'indépendance est la pierre angulaire, une condition préalable nécessaire de l'impartialité judiciaire et/ou quasi-judiciaire, mais de surcroît, il est essentiel à la perception d'impartialité qu'ont les salariés. Par conséquent, nonobstant le fait que ces décideurs partisans et loyaux des défendeurs et/ou de mis en cause, qui siègent actuellement sur ce comité, aient ou non entretenu des idées préconçues ou des préjugés, si le système est structuré de façon à susciter une crainte raisonnable de partialité sur le plan institutionnel, il est clair qu'on ne satisfait pas à l'exigence d'impartialité, tel qu'il est le cas dans le présent litige;

54. À ce sujet, différentes jurisprudences nous ont soulignés que l'article 23 de la Charte ne tolère pas l'existence d'organismes à propos desquels un observateur bien renseigné, à l'issue de l'analyse de tous les éléments pertinents, éprouverait des craintes raisonnables de partialité ((*critère de Grandpré*));
55. Considérant que, de plus, les chartes des droits exigent au départ des conditions structurelles d'indépendance et d'impartialité, et au niveau du fonctionnement elles requièrent ensuite le respect de règles de justice naturelle ou d'équité procédurale, ces mêmes exigences prescrivent des modes d'organisation, des procédures et **des attitudes qui comportent des obligations de distance et de réserve à l'égard des parties impliquées dans le litige, réelles ou potentielles;**
56. De surcroît, Il importe de préciser que, dans le même ordre d'idée, les jurisprudences récentes ont fixé de nouvelles balises d'étanchéité aux rôles des acteurs au sein des organismes qui sont appelés à statuer, décider, enquêter et/ou à poursuivre dans un même dossier touchant un particulier ;
57. Ces balises cherchent essentiellement à éviter qu'une personne, dont les fonctions l'ont obligée à se compromettre à un stade particulier du processus et traitement d'un dossier (Grief), ne soit pas appelée à jouer un rôle **sous un autre titre** (décideur, négociateur, conciliateur) dans une phase ultérieure et/ou différente du traitement de ce même dossier;
58. Et pourtant, c'est exactement ainsi que ces décideurs agissent lorsqu'ils siègent sur ledit comité, puisque tel que mentionné au paragraphe 33, dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandats, relatifs aux règlements des Griefs, (articles 8-d, 11 et 12 de la loi et l'article 3, du contrat de travail) opposant le salarié à l'état et/ou l'APPQ, non seulement ces décideurs se sont compromis à un stade antérieur du processus et traitement du litige (Grief), mais de plus, ils siègent **en appel de leurs propres décisions négatives**, et aussi **comme juge et partie** dans leurs propres litiges contre le salarié victime;
59. Or, la partialité (autant individuelle, qu'institutionnelle) et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi, fait en sorte que dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandats, ces décideurs violent toutes les règles d'équité procédurale, la justice naturelle et les droits les plus fondamentaux de milliers de policiers;
60. Ce n'est pas tout, puisque la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi touche et viole également les articles 3 et 9, du code de déontologie des policiers du Québec, qui est une disposition du règlement (R.Q. c. O-8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13), qui exige clairement de ses policiers, non seulement **le respect de la Charte des droits et libertés de la personne**, mais de plus, qui réclame de ses policiers, **qu'ils évitent de se placer dans une situation où ils seraient en conflit d'intérêts de nature à compromettre leurs impartialités;**
61. Et pourtant, ladite loi (L.R.Q. c. R-14) crée une situation qui permet aux policiers loyaux et partisans de chaque partie qui siège actuellement sur ledit comité de négociation du contrat de travail, de continuer à siéger aussi en tant que des décideurs dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, pour décider des litiges (grieffs) qui les opposent aux salariés, **et ceci, malgré leurs conflits d'intérêts et partialités flagrantes et fatales;**

62. Ainsi non seulement ladite loi (L.R.Q. c. R-14) les autorise à ne pas respecter les chartes, mais de plus, manifestement elle les place dans une situation où ils seraient en conflit d'intérêts fatal, de nature à compromettre leurs impartialités, exigées aux articles 3 et 9 dudit règlement (R.Q. c. O-8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);

Art 3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle **dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q., c. C-12).

Art 9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autres avantage ou considération de nature à compromettre **l'impartialité de cette personne** dans l'exercice de ses fonctions.

63. Dans le même ordre d'idée de violation des règlements, la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi touche et viole également les articles 11, 16 et 17, du code de déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec, qui est une disposition du règlement (R.Q. c. P-13, r.3.1) adopté en vertu de la loi de police (L.R.Q. c. P-13);

Déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec

Art 11. Le membre « de la Sûreté du Québec » doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Constitue notamment une faute disciplinaire:

a) le fait de contrevenir à toute loi édictée par une autorité légalement constituée d'une manière susceptible de compromettre l'exercice de sa fonction;

Art 16. Le membre doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité;

Constitue notamment une faute disciplinaire:

a) le fait d'accepter, de solliciter ou d'exiger, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, un rabais, un prêt, une remise de dette, Une faveur ou tout autres avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions;

Art 17. Le membre doit éviter toute situation où il 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.

64. En conséquence, il est clair que la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de la section II, de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14), relative à la violation des autres lois et règlements, tel que cité et exposé ci-haut, enfreint et/ou fait obstacle aussi à l'application et au respect de l'article 48, et l'annexe A, de la loi sur la police (L.R.Q., chapitre P-13.1) dans le cadre de **la mission première** et le **serment professionnel** de ces policiers-décideurs, (représentants loyaux et partisans des défenseurs et de mis en cause) qui forment ladite instance décisionnelle quasi judiciaire (comité) dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat;

**La loi sur la police (L.R.Q., chapitre P-13.1) CHAPITRE I
CORPS DE POLICE - SECTION I - MISSION**

Mission.

Art 48. Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective énoncée aux articles 50 et 69, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs.

Mission.

Pour la réalisation de cette mission, ils assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, respectent les victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Dans leur composition, les corps de police favorisent une représentativité adéquate du milieu qu'ils desservent.

2000, c. 12, a. 48.

La loi sur la police (L.R.Q., chapitre P-13.1)

ANNEXE A, SERMENT PROFESSIONNEL

Je déclare sous serment que je serai loyal et porterai vraie allégeance à l'autorité constituée et que **je remplirai les devoirs de ma charge** de, **avec honnêteté et justice et en conformité avec le Code de déontologie des policiers du Québec** et que je ne recevrai aucune somme d'argent ou considération quelconque pour ce que j'ai fait ou pourrai faire, dans l'exécution des devoirs de ma charge, dans le but de favoriser l'achat ou l'échange de quoi que ce soit par ou avec (*le gouvernement, la municipalité ou l'employeur du constable spécial, selon le cas*), à part de mon traitement ou de ce qui me sera alloué par la loi ou par (*un décret du gouvernement ou un règlement ou une résolution du conseil, selon le cas*).

2000, c. 12, annexe A.

65. En effet, on constate clairement que dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, afin de décider des litiges (griefs), la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de la loi (L.R.Q. c. R-14), non seulement autorise ces policiers (représentants loyaux et partisans de chaque partie) qui siègent sur ladite instance décisionnelle quasi judiciaire (comité), de violer **le code de déontologie des policiers du Québec**, relatif au respect de la Charte des droits et libertés, et l'interdiction de se placer dans une situation où ils seraient en conflit d'intérêts de nature à compromettre leurs impartialités, mais de plus, en conséquence, elle autorise aussi ces policiers à violer leurs **serments professionnels**;
66. Or, les violations de toutes ces lois, règlements et serment nous confirment de façon manifeste, que les décideurs qui peuvent et doivent siéger sur cette instance décisionnelle quasi judiciaire (comité) dans le cadre du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, ne doivent pas provenir de l'intérieur et/ou être des représentants loyaux et partisans des parties impliquées dans les litiges. Autrement dit, ces lois et règlements nous confirment de manière claire, qu'étant donné l'importance des décisions que doivent prendre les décideurs du 2^{ème} et 3^{ème} mandat, et les impacts majeurs de leurs décisions sur la carrière et la vie des salariés, ils doivent être indépendants et impartiaux. Donc, **une norme plus élevée d'impartialité et d'indépendance s'impose**;

67. Finalement, l'inconstitutionnalité et/ou la partialité institutionnelle de la section II, de la disposition de la loi (L.R.Q. c. R-14) est aussi garante d'autres problématiques importantes que dans le contexte de ce litige nous les qualifierons en terme de **dommages collatéraux**, notamment, mais sans restreinte la généralité de ce qui précède, de cette violation constitutionnelle, également il en résulte que, les articles du contrat du travail, dans lesquels les défendeurs d'un commun accord, ont établi l'arbitrage «optionnel» de certains types de griefs, deviennent inopérants, inexistantes et invalides, le tout, tel qu'il sera expliqué plus en détails lors de l'audience;
68. Sans oublier, également, que la section de «l'interprétation» de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) relative à l'interprétation du contrat de travail «convention collective, paragraphe (e)» qui date de **1968**, contrevient et/ou est incompatible avec l'interprétation d'une convention collective donnée par le Code du travail depuis sa transformation en **1969**, et considérant que les défenderesses (l'APPQ et la S.Q.) refusent délibérément de procéder à la correction et à la mise à jour du paragraphe (e), ainsi, depuis plus de 40 ans, elles sèment la confusion dans les litiges qui les opposent aux salariés, le tout, tel qu'en fait foi la preuve déposée sous **D-55**, et tel qu'il sera expliqué plus en détails lors de l'audience;

L.R.Q. c. R-14

«Contrat de travail»;

e) «contrat de travail»: une convention collective au sens du Code du travail

(Chapitre C-27); **1968**, c. 19, a. 1; 1968, c. 20, a. 1; 2000, c. 12, a. 329.

CODE DU TRAVAIL L.R.Q., chapitre C-27

Art 1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

«Convention collective»;

d) «convention collective»: une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations **accréditées** et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs;

69. En résumé, peu importe l'angle sous lequel on examine cette loi et ses problématiques anticonstitutionnelles, peut importe le qualificatif qu'on décide de donner audit comité, peut importe le pouvoir et devoir qu'on lui accorde, nous arrivons constamment et assurément à la même conclusion, soit celle de l'incompatibilité du 1^{er} mandat de ce comité avec les deux autres, d'où découle la partialité institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de cette loi (L.R.Q. c. R-14) avec d'autres lois et règlements:

* La Charte québécoise des droits et libertés de la personne,

* La Charte canadienne des droits et libertés,

* Les règles de justice naturelles,

* Le Code de déontologie des policiers du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. O- 8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);

* Le code de déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec, une disposition du règlement (R.Q. c. P-13, r.3.1) adopté en vertu de la loi de police (L.R.Q. c. P-13);

* La loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);

* La loi sur le code du travail (L.R.Q., chapitre C-27)

**OR, DANS NOS CONCLUSIONS, NOTAMMENT,
NOUS AVONS DEMANDÉ À LA COUR QU'IL:**

- 1> ORDONNE** Au mis en cause, de modifier la loi qui régit les membres de la Sûreté du Québec (L.R.Q. c. R-14), afin que la formation dudit Comité (instance décisionnel quasi-judiciaire), soit en harmonie avec les chartes, les lois et convention applicables ainsi que les règlements habilitants, citées ci-haut au paragraphe 136;
- 2> ORDONNE** Au défendeurs (L'association) et (L'employeur) de suspendre l'audience dudit Comité (instance décisionnel quasi-judiciaire), prévu pour entendre le grief (No 29842) du demandeur, en attendant le jugement et la modification de ladite loi, dans la présente action.
- 3> DÉCLARE** Que le 1^{er} mandat dudit comité relatif à toutes négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement du contrat de travail, est fondamentalement et constitutionnellement incompatible avec le 2^{ème} et 3^{ème} mandat de ce même comité, et par conséquent, ils doivent être séparés l'un de l'autre;
- 4> DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et incompatible avec les droits garantis par l'article 15 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*;
- 5> DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II, (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et incompatible, notamment, avec les droits garantis par l'article 23 et 13, de la *Charte Québécoise des droits et libertés*;
- 6> DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II, (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et fait obstacle à l'équité procédurales et les règles de justice naturelle;
- 7> DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II, (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et incompatible avec les articles 3 et 9 du code de déontologie des policiers du Québec, qui est une disposition du règlement (R.Q. c. O-8.1, r.1), adopté en vertu de la loi sur la police (L.R.Q. c. P-13);
- 8> DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II, (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et incompatible avec les articles 11,

16 et 17, du code de déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec, qui est une disposition du règlement (R.Q. c. P-13, r.3.1) adopté en vertu de la loi de police (L.R.Q. c. P-13)

- 9► **DÉCLARE** Que cette incompatibilité fait en sorte que la section II, (Le comité) de la disposition de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle (inopérante-invalidé) et incompatible avec la mission première (Article 48 de la loi de police) et le serment professionnel (Annexe A, de la loi de police) de tous policiers, (L.R.Q., chapitre P-13.1);
- 10► **DÉCLARE** Que ledit comité, dans le cadre de son 2^{ème} et 3^{ème} mandat, (Décider des griefs qui naissent de l'application d'un tel contrat de travail) afin d'accomplir ses devoirs et ses responsabilités en harmonie et conformité avec les chartes (la constitution) les lois et règlements habilitant, ses membres doivent être différents du comité de négociation du contrat de travail et provenir de l'externe, avec l'indépendances et liberté d'esprits et d'opinions;
- 11► **DÉCLARE** Que par conséquent, le seul et unique pallier du Forum de règlement de grief (Comité) tel que formé actuellement par ladite loi (**des représentants loyaux et dévoués de chaque partie**), conformément à son article 7, et 8 (d) est partielle institutionnellement et/ou inconstitutionnelle, inexistant, invalide et/ou inopérante;
- 12► **DÉCLARE** Que de surcroît, pour les raisons mentionnées ci-haut, la partielle institutionnelle et/ou l'inconstitutionnalité de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) fait en sorte que, les articles de la convention collective (contrat du travail), dans lesquels les défendeurs, d'un commun accord, ont établies l'arbitrage « optionnel » de certaines types de griefs, deviennent inopérants, inexistantes et invalides;
- 13► **ORDONNE** Que la section (Interprétation) de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) relative à son interprétation du contrat de travail « convention collective » mentionnée au paragraphe (e), doit être mise à jours afin de ne pas semer la confusion dans les litiges qui opposent les défendeurs aux salariés;
- 14► **ORDONNE** L'exécution partiel et provisoire du jugement à intervenir nonobstant l'appel;

Avec intérêt légaux, plus l'indemnité additionnelle calculée suivant les dispositions de l'article 1619 C.c.Q.

Le tout avec dépens.