

RAPPORT À LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Phase I – Rapport final concernant les mesures disciplinaires
et l'imposition de mesures disciplinaires en cas d'inconduite à
caractère sexuel au titre de la partie IV de la *Loi sur la Gendarmerie
royale du Canada*

Le 24 février 2022

Paul Ceyssens, avocat

W. Scott Childs, avocat

Table des matières

<u>Sommaire et recommandations</u>	page 4
---	---------------

PARTIE I – INTRODUCTION

1. Introduction	9
-----------------------	---

PARTIE II – PRATIQUES EXEMPLAIRES APPLICABLES AUX MESURES DISCIPLINAIRES

2. Les pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires – Introduction	13
3. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Vue d'ensemble	17
4. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Premier principe	17
5. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Deuxième principe	19
6. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Troisième principe	21
7. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Quatrième principe	21
8. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Cinquième principe	22
9. Le principe de la proportionnalité	29
10. Facteur de proportionnalité n°1 – L'intérêt public	32
11. Facteur de proportionnalité n°2 – La gravité	34
12. Facteur de proportionnalité n° 3 – La reconnaissance de la gravité de l'inconduite (« remords »)	38
13. Facteur de proportionnalité n° 4 – L'existence d'un handicap et d'autres circonstances personnelles pertinentes	42
14. Facteur de proportionnalité n° 5 – La provocation	45
15. Facteur de proportionnalité n° 6 – Le manquement à l'équité procédurale	45
16. Facteur de proportionnalité n° 7 – Les antécédents professionnels	46
17. Facteur de proportionnalité n° 8 – La possibilité de réformer ou de réhabiliter	47
18. Facteur de proportionnalité n° 9 – L'effet sur le policier et sa famille	52
19. Facteur de proportionnalité n° 10 — la parité (uniformité des décisions)	52
20. Facteur de proportionnalité n° 11 — la dissuasion spécifique et générale	55
21. Facteur de proportionnalité n° 12 — La défaillance systémique et le contexte organisationnel/ institutionnel	56
22. Facteur de proportionnalité n° 13 — L'atteinte à la réputation du corps policier	56
23. Autres facteurs de proportionnalité	57
24. Observations finales	57

PARTIE III – INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL

25.	Les inconduites à caractère sexuel — Pratiques exemplaires — Introduction	61
26.	Le harcèlement sexuel au travail en tant que catégorie d'inconduite à caractère sexuel	66
27.	Harcèlement sexuel – les obligations rehaussées qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire	76
28.	Les critères dans la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et les congédiements injustifiés	81
29.	L'application de l'analyse « du contexte et de la proportionnalité »	83
30.	Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : Division entre les affaires concernant des comportements violents et les autres affaires	89
31.	Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : les affaires concernant un comportement violent	90
32.	Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : Comportement non criminel	97

PARTIE IV – INCONDUITE À CARACTÈRE SEXUEL : AUTRES ENJEUX

33.	Inconduites à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Relations inappropriées avec les collègues de travail	99
34.	Inconduite à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Relations inappropriées avec des membres du public	100
35.	Inconduite à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Activités sexuelles inappropriées, mais pleinement consensuelles/désirées (en milieu de travail ou avec des membres du public)	103

PARTIE V – RECOMMANDATIONS DE L'HONORABLE MICHEL BASTARACHE

36.	Recommandations de l'honorable Michel Bastarache	103
-----	--	-----

ADDENDA

Addenda/Recommandation 17 :	104
-----------------------------------	-----

Sommaire et recommandations

Le présent rapport a été rédigé à la suite de la demande de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de procéder à une analyse de ses « mesures disciplinaires » — qui sont l'équivalent des « sanctions » ou « mesures » imposées dans certains autres ressorts — dans les cas où une conclusion officielle d'inconduite a été tirée au titre de la partie IV de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Le présent rapport constitue la phase I, qui consistait (i) à examiner les pratiques exemplaires en matière de mesures disciplinaires; (ii) à examiner et à analyser le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC afin de déterminer si les diverses mesures prévues pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle [TRADUCTION] « renforcent la responsabilité des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la GRC »; et (iii) à examiner et à analyser les mesures disciplinaires imposées par les autorités disciplinaires et les comités de déontologie dans les cas où des comportements assimilables à du harcèlement ou à de l'inconduite sexuelle sont survenus.

La GRC nous a également demandé, dans le cadre de la phase I, de formuler des recommandations concernant (i) la modernisation du *Guide des mesures disciplinaires* afin de répondre aux attentes relatives à l'obligation de rendre compte des corps policiers; (ii) les diverses mesures à appliquer pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle; et (iii) les actions à prendre pour assurer l'application cohérente des mesures disciplinaires et trouver des moyens efficaces pour améliorer les directives fournies aux autorités disciplinaires.

Enfin, la GRC nous a demandé d'effectuer une analyse intersectorielle et de repérer les tendances, ainsi que d'étudier les recommandations particulières énoncées par l'honorable Michel Bastarache dans son rapport d'évaluateur indépendant intitulé *Rêves brisés, vies brisées*, qui a été rédigé dans le cadre de la mise en œuvre de l'entente de règlement Merlo Davidson.

Nous avons fait des recherches approfondies, mené des consultations et examiné les décisions de la GRC, et nous décrivons toutes ses démarches dans notre rapport.

Nous avons adopté comme « pratiques exemplaires » l'ensemble des pratiques établies qui ont survécu à une contestation devant une cour supérieure de justice ; nous jugeons en effet que les principes juridiques entérinés dans les décisions des cours supérieures canadiennes constituent la meilleure méthode qui soit pour défendre une position. Pour cette raison, le présent rapport renvoie systématiquement à des décisions judiciaires et à des passages de ces décisions, tout simplement parce que nous souhaitons justifier avec le plus de rigueur possible nos recommandations.

Il est rare que les corps policiers disposent de ressources comme le *Guide des mesures disciplinaires*, et nous sommes d'avis qu'il faut continuer de se servir de ce guide comme un document de référence. Nous croyons toutefois qu'il est nécessaire de le mettre à jour régulièrement et de s'appuyer davantage sur les décisions rendues par les cours supérieures du Canada. Notre première recommandation est donc la suivante :

Recommandation 1 :

La GRC devrait continuer d'utiliser le *Guide des mesures disciplinaires*, auquel des révisions auront été apportées de manière à y incorporer les principes pertinents établis par les cours supérieures et les tribunaux d'appel du Canada, et devrait mettre ce guide à jour tous les ans.

Pour commencer, nous analysons les principes juridiques qui déterminent la meilleure façon d'établir une « mesure disciplinaire », qui était auparavant appelée une « sanction ». Nous énonçons ensuite les cinq principes fondamentaux qui ont généralement évolué au Canada. Le plus complexe de ces cinq principes est celui de la *proportionnalité*, que nous examinons de façon très détaillée. Nous exhortons la GRC à incorporer ces principes dans le *Guide des mesures disciplinaires*.

Recommandation 2 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* de manière à y incorporer les cinq principes fondamentaux que les tribunaux judiciaires canadiens ont élaborés au cours des dernières années.

Nous souhaitons insister sur le fait que toute recommandation conjointe concernant une mesure disciplinaire doit être tout à fait conforme à ces principes directeurs. Nous expliquerons plus en détail cette opinion ultérieurement.

Recommandation 3 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* pour y insérer les principes qui gouvernent les recommandations conjointes relatives à la peine et s'assurer que la décision de formuler une recommandation conjointe respecte entièrement ces principes.

Après avoir examiné les mesures disciplinaires de la Gendarmerie de façon générale, nous nous sommes penchés sur le problème que la GRC nous avait précisément demandé d'analyser : l'inconduite à caractère sexuel. Nous sommes d'avis que le *Guide des mesures disciplinaires* ne fournit pas des directives adéquates aux décideurs qui sont appelés à statuer sur des cas d'inconduite à caractère sexuel. Nous sommes également d'avis que bon nombre des décisions ne tenaient pas compte de manière satisfaisante des jugements rendus récemment par une cour supérieure dans des affaires d'inconduite à caractère sexuel. Par souci de commodité, nos recommandations à cet égard sont les suivantes :

Recommandation 4 :

Dans les cas mettant en jeu du harcèlement sexuel, ou toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, les décideurs de la GRC devraient se livrer à une analyse adéquate et mettre l'accent sur le facteur de « l'intérêt public ».

Recommandation 5 :

La législation régissant le harcèlement sexuel devrait s'appliquer au milieu de travail policier de la même manière qu'elle s'applique à tous les milieux de travail, sous réserve des attentes à l'égard d'une norme de conduite plus élevée pour la police établie par la Cour suprême du Canada et les cours d'appel. La GRC devrait donc utiliser comme point de référence les décisions des cours supérieures qui concernent l'ensemble des milieux de travail pour déterminer les mesures disciplinaires et ne pas se restreindre au milieu policier.

Recommandation 6 :

Sous réserve des mesures de congédiement présumé énoncées dans les recommandations 13, 15 et 16 qui devraient être imposées dans les affaires mettant en jeu du harcèlement sexuel ou toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, les décideurs de la GRC devraient appliquer pleinement les « rouages » de la proportionnalité décrits dans la partie II — (i) *recenser* les facteurs de proportionnalité pertinents dans les circonstances, (ii) *apprécier* chacun d'eux pour établir s'il est *atténuant*, *aggravant* ou *neutre* selon les circonstances, (iii) *pondérer* (ou « soupeser ») adéquatement ces différents facteurs — et s'assurer également qu'ils procèdent à une analyse adéquate en mettant l'accent sur le devoir de l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire.

Recommandation 7 :

Dans toute décision où une « mutation » est imposée à titre de mesure disciplinaire, les décideurs de la GRC devraient s'assurer de procéder à une analyse adéquate et de mettre l'accent sur la sécurité au travail en plus d'apprécier pleinement le risque auquel seront exposés les employés du nouvel environnement où travaillera le membre. Plus particulièrement, les décideurs devraient tenir compte des principes actuels tirés des décisions des cours supérieures qui examinent les lois bonifiées sur la sécurité au travail partout au Canada.

Recommandation 8 :

Pour atteindre la parité de l'intervention, au sein de la GRC, dans les cas de harcèlement sexuel, et dans le cas de toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, les affaires graves devraient être tranchées par un groupe de décideurs restreint de décideurs spécialisés.

Recommandation 9 :

Les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient avoir un mandat d'une durée raisonnable (c'est-à-dire qu'ils ne devraient pas être affectés rapidement à un autre poste), recevoir une formation spécialisée sur les principes qui régissent le harcèlement sexuel et toutes les formes d'inconduite à caractère sexuel et être pourvus de moyens suffisants.

Recommandation 10 :

Les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient pouvoir avoir rapidement accès à des conseillers juridiques hautement spécialisés, lesquels sont des avocats chevronnés à la fois dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police et les droits de la personne, parce que même le meilleur processus possible échouera en l'absence d'un accès rapide à des conseils juridiques de la plus grande qualité.

Recommandation 11 :

Les allégations d'inconduite à caractère sexuel ne devraient pas être entendues au niveau 3, mais devraient l'être par les comités de déontologie, compte tenu des restrictions législatives sur les mesures disciplinaires et (en particulier) du caractère restreint du processus au niveau 3, lequel ne permet pas au membre visé d'opposer une défense pleine et entière de la même manière qu'il pourrait le faire lors d'une audience tenue devant un comité de déontologie. À titre comparatif, le processus d'arbitrage des griefs et le processus en cas de congédiement abusif sont l'occasion de tenir des audiences complètes, compte tenu de la menace en cause à l'emploi. Les membres de la GRC pourraient opposer une défense pleine et entière si ce sont les comités de déontologie qui statuent sur les allégations d'inconduite à caractère sexuel.

Recommandation 12 :

Les décideurs qui tranchent une question visée par la partie IV ne devraient pas utiliser un langage ambigu ou vague s'il s'agit d'une agression sexuelle. L'utilisation continue d'expressions comme « attouchement sexuel non désiré » est inexacte et inutile.

Recommandation 13 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que le congédiement présumé devrait être la mesure imposée en cas de harcèlement sexuel qui répond également à la définition d'agression sexuelle, que ce soit en droit pénal ou en droit civil. Plus précisément, le terme « congédiement présumé » laisse entendre que, dans ce type de cas, le membre visé doit être congédié, à moins qu'il démontre que des circonstances particulières justifient la prise d'une autre mesure disciplinaire.

Recommandation 14 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que, lorsqu'il a été établi qu'il y a eu harcèlement sexuel sans agression sexuelle, l'éventail des peines dans les « cas graves » comprendrait le congédiement, pour respecter les décisions des cours supérieures, mais ce congédiement ne serait pas présumé. Les peines dans les « cas normaux » devraient aussi être nettement plus sévères, parce qu'en ce moment, la peine la plus sévère pour de tels cas est la perte d'une journée de salaire.

Recommandation 15 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que, « lorsque la relation inappropriée constitue un conflit d'intérêts direct, ou comprenait de l'exploitation », le congédiement présumé devrait être la mesure prévue, et que la malhonnêteté à l'égard de cette relation (ou lorsque « le membre essaie de cacher sa participation à la relation ») constitue un facteur hautement aggravant.

Recommandation 16 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que le congédiement présumé devrait être la mesure disciplinaire prévue dans les cas de relations inappropriées avec les membres du public, ce qui s'entend des relations de nature sexuelle (ou des tentatives en ce sens) entre des policiers et des membres de la collectivité, dans les situations où ces relations emportent un abus de la confiance professionnelle, y compris des comportements sexuels (ou des tentatives en ce sens) avec des citoyens ou des comportements analogues par ailleurs inappropriés.

Enfin, nous avons dû tenir compte des importantes préoccupations quant au processus lui-même qui ont été soulevées par bon nombre des personnes avec qui nous nous sommes entretenus. Notre dernière recommandation, qui a été placée en addenda, est donc la suivante :

Addenda/Recommandation 17 :

Nous sommes reconnaissants envers les diverses parties prenantes que nous avons consultées pour le temps, l'énergie et la réflexion qu'elles ont accepté de nous consacrer. Leurs idées et leurs conseils sur la meilleure façon de mettre à jour le *Guide des mesures disciplinaires* ont été d'un apport inestimable à notre mandat. Nombre de leurs recommandations, cependant, allaient au-delà de la

simple modification du guide. Il est devenu évident qu'il existe toujours un désir fort justifié de revoir le processus d'application des mesures disciplinaires prévues par le Guide, y compris l'organisation et la sélection des autorités compétentes en matière de discipline, la nature et le type d'audiences disciplinaires, le processus d'appel et la relation entre la GRC et ses organismes de surveillance.

Ces questions ne sont pas prévues au contrat et ne relèvent donc pas de notre mandat. Certaines des questions abordées dans le processus ne peuvent être mises en œuvre qu'au moyen de modifications à la Loi sur la GRC ou aux Consignes du commissaire. Néanmoins, nous considérons que notre travail ici n'est que la première étape des démarches visant à améliorer le régime disciplinaire de la GRC. Par conséquent, nous recommandons à la GRC d'entreprendre un examen des autres processus dans son cadre disciplinaire actuel afin de répondre à ces préoccupations.

PARTIE I – INTRODUCTION

1. Introduction

- 1.1 La GRC nous a confié le mandat de procéder à un examen de ses mesures disciplinaires et des guides connexes afin de répondre aux questions suivantes :

[TRADUCTION]

La GRC dispose-t-elle de mesures disciplinaires appropriées pour maintenir la confiance de la population canadienne envers la GRC? Ces mesures disciplinaires sont-elles appliquées de manière adéquate et cohérente? Si ce n'est pas le cas, pourquoi et comment le système peut-il être amélioré pour assurer l'application adéquate et cohérente de ces mesures à l'avenir?

- 1.2 Plus précisément, la GRC nous a demandé de faire ce qui suit :

[TRADUCTION]

- Examiner le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC afin de déterminer si les diverses mesures prévues pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle renforcent la responsabilité des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la GRC.
- Examiner et analyser les mesures disciplinaires imposées par les autorités disciplinaires et les comités de déontologie dans les cas où des comportements assimilables à du harcèlement ou à de l'inconduite sexuelle sont survenus (voir la définition ci-dessous).
- Procéder à une analyse intersectionnelle (analyse comparative entre les sexes plus) et à une analyse de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que repérer les tendances à partir des données disponibles.
- Consulter des intervenants et des experts internes et externes, notamment des survivants de harcèlement, des membres visés, la Fédération de la police nationale, des autorités disciplinaires, des conseillers en déontologie, des enquêteurs du Groupe de la responsabilité professionnelle, des membres du Conseil consultatif de gestion et divers autres groupes de personnes, afin de cerner les leçons tirées, les failles et les autres enjeux importants.
- Formuler des recommandations à la GRC concernant les éléments suivants :
 - la modernisation du *Guide des mesures disciplinaires* afin de répondre aux attentes relatives à l'obligation de rendre compte des corps policiers;
 - les diverses mesures à appliquer pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle;
 - les actions à prendre pour assurer l'application cohérente des mesures disciplinaires;

- les moyens efficaces à utiliser pour améliorer les directives fournies aux autorités disciplinaires;
- la prise de mesures pour donner suite aux recommandations énoncées dans le rapport de l'évaluateur indépendant, l'honorable Michel Bastarache (le Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson).

- 1.3 Ainsi, une grande partie du présent rapport se divise principalement en deux volets, l'un général et l'autre spécifique : d'une part, notre analyse et nos recommandations concernant la modernisation du *Guide des mesures disciplinaires* et la façon générale d'établir une mesure disciplinaire appropriée à la suite d'une conclusion d'inconduite, et d'autre part, notre analyse et nos recommandations concernant les diverses mesures qu'il convient d'appliquer, plus précisément à l'égard du harcèlement sexuel et des autres formes d'inconduites à caractère sexuel. Nous concluons notre rapport avec un examen des recommandations formulées sur ce sujet par l'honorable Michel Bastarache dans son rapport d'évaluateur indépendant.
- 1.4 La GRC nous a également confié le mandat de cerner les « pratiques exemplaires » utilisées et de les analyser, ainsi que d'effectuer une analyse intersectorielle et de repérer les tendances.
- 1.5 Chacun des principaux volets du présent rapport reposera sur notre analyse des pratiques qui, à notre avis, constituent des « pratiques exemplaires » au Canada. Nous avons sélectionné des pratiques qui ont survécu à une contestation devant une cour supérieure de justice. Nous croyons que les principes juridiques entérinés dans les décisions des cours supérieures canadiennes constituent la meilleure méthode qui soit pour défendre une position.
- 1.6 Nous sommes d'avis que l'utilisation des principes entérinés dans les décisions des cours supérieures lorsqu'il faut établir une mesure disciplinaire appropriée pour donner suite à une conclusion d'inconduite, ainsi que pour contrer le harcèlement sexuel et toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, aidera le mieux la GRC à répondre aux attentes élevées du public et de ses employés.

- 1.7 Ainsi, dans le présent rapport, nous analysons de façon détaillée ces principes juridiques. Nous souhaitons donner un fondement juridique démontrable à nos recommandations. Nous tenons à pouvoir défendre nos recommandations, et c'est pourquoi nous nous appuyons abondamment sur des arrêts rendus en appel, par exemple. Par souci de commodité, nous avons regroupé nos références dans des notes en fin d'ouvrage.
- 1.8 Pour rédiger notre rapport, nous avons nécessairement dû jeter un regard sur le passé et examiner ce qui a déjà été fait au sein de la GRC et ailleurs. Toutefois, notre rapport est principalement axé sur l'avenir : il présente une analyse et des recommandations qui aideront la GRC dans son travail. Nous voulons également nous assurer, dans la mesure du possible, que nos constatations permettront d'anticiper la prochaine étape de l'élaboration et de l'évolution du droit au cours des prochaines années, qui seront importantes, et d'y résister.
- 1.9 La GRC nous a donné accès à plus de 250 décisions portant sur des cas d'inconduite à caractère sexuel rendues entre 2014 et aujourd'hui, dont des décisions mettant en jeu les trois niveaux d'autorités disciplinaires (lesquelles décisions n'étaient pas publiques), ainsi que des décisions rendues par les comités de déontologie et un arbitre en matière de déontologie (dans sa qualité de tribunal d'appel). Nous avons examiné attentivement l'ensemble de ces décisions et avons formulé diverses conclusions et recommandations.
- 1.10 Nous tenons à reconnaître sans réserve les contributions des nombreuses personnes qui ont participé à nos consultations de groupe, ainsi qu'à des consultations individuelles distinctes. Chacune des conversations avec ces personnes nous a été des plus utiles. Nous voulons aussi reconnaître l'énorme contribution des différents membres de la GRC qui nous ont aidés à accomplir notre travail.

- *L'actuel Guide des mesures disciplinaires*

1.11 Nous profitons de l'occasion pour parler du *Guide des mesures disciplinaires*, qui est ainsi libellé :

Le présent Guide vise, en premier lieu, à établir la gamme des mesures appropriées pour les types d'inconduite les plus communs dans la communauté policière en général et à la GRC en particulier et, en deuxième lieu, à fournir aux décideurs une liste exhaustive de facteurs dont il faut tenir compte au moment de déterminer les mesures disciplinaires qui s'imposent.

[...]

S'ajoute à ce pouvoir la responsabilité d'énoncer les motifs de la décision de façon à ce qu'elle puisse résister à un appel ou à un examen judiciaire devant la Cour fédérale.

[...]

[TRADUCTION] Le Guide vise à éliminer une grande partie de la subjectivité dans l'imposition de mesures et à offrir un cadre de travail pour les discussions.

[...]

Le *Guide des mesures disciplinaires* permettra également de faciliter l'atteinte de l'uniformité organisationnelle dans l'application des mesures disciplinaires et de préciser les attentes de la Gendarmerie en ce qui concerne la conduite de ses membres¹.

1.12 Nous savons par expérience qu'il est rare que les corps policiers disposent de ressources comme le *Guide des mesures disciplinaires*, et nous sommes d'avis que les décideurs du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police devraient continuer de se servir de ce guide comme un document de référence. Nous croyons que ce guide devrait être mis à jour régulièrement et renvoyer à des décisions des cours supérieures du Canada.

1.13 L'actuel *Guide des mesures disciplinaires* est fondé sur certaines décisions et directives émanant de sources extérieures à la GRC. Nos commentaires au sujet de l'utilisation de ces décisions et directives externes sont les suivants :

1. Nous recommandons à la GRC de ne pas s'appuyer sur les résumés de décisions qui figurent dans des sources telles que les rapports annuels², pour la simple raison que les cas n'y sont habituellement pas analysés de façon détaillée et que ces résumés ont donc peu de valeur.
2. Il est préférable de s'appuyer sur des décisions de tribunaux d'appel, qui fournissent un meilleur point de référence aux fins de comparaison. Les principaux tribunaux d'appel du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police sont le Comité de déontologie policière du Québec³, la Commission civile de l'Ontario sur la police⁴, l'Alberta Law Enforcement Review Board⁵ et le Nova Scotia Police

Review Board⁶. Le *Guide des mesures disciplinaires* fait référence à des décisions de tribunaux d'appel⁷. Ces décisions portent nécessairement sur des affaires plus graves, comme l'indique à juste titre le *Guide des mesures disciplinaires*⁸, mais, en général, les tribunaux d'appel y procèdent généralement à des analyses plus détaillées, ce qui aidera la GRC à établir des points de comparaison défendables sur lesquels elle pourra se fonder. Qui plus est, il est maintenant facile de trouver les décisions des tribunaux d'appel sur CanLII ou dans d'autres recueils. Nous recommandons à la GRC de s'appuyer davantage sur les décisions des tribunaux d'appel du Canada s'intéressant au processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police.

3. Comme nous l'avons déjà mentionné, nous recommandons également à la GRC de s'appuyer davantage sur les principes établis dans les décisions des cours supérieures canadiennes s'intéressant au processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police. Comme nous le verrons ci-après, ces décisions ne sont pas nécessairement uniformes dans l'ensemble du pays, en partie parce que les lois diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre, mais aussi parce qu'il se peut que les décisions rendues au sein d'une même administration ne soient pas entièrement uniformes. Cependant, comme nous l'avons dit précédemment, les pratiques qui ont survécu à une contestation devant une cour supérieure de justice constitueront le fondement le plus fiable et le plus défendable sur lequel s'appuyer pour ce qui est de la marche à suivre.
 4. Dans les cas portant sur un comportement que l'on retrouve dans tous les types de milieux de travail (l'inconduite à caractère sexuel en étant un exemple), nous recommandons à la GRC de s'appuyer davantage sur les décisions des cours supérieures canadiennes mettant en jeu tous les types de milieux de travail. Le *Guide des mesures disciplinaires* renvoie déjà à des décisions des cours supérieures canadiennes portant sur des questions « courantes » dans le domaine de l'emploi⁹. Nous recommandons à la GRC de s'appuyer davantage sur ces décisions, particulièrement sur celles portant sur une question à laquelle nous nous sommes spécialement attardés durant la phase I, à savoir l'inconduite à caractère sexuel.
- 1.14 Les cours de justice et les tribunaux d'un ressort donné ne sont pas tenus de suivre les décisions des cours de justice d'un autre ressort; en effet, ils ne sont certes pas [TRADUCTION] « liés » par ces décisions, mais ils peuvent juger qu'il s'agit de sources [TRADUCTION] « persuasives », ce qui se produit souvent. La Cour d'appel de la Saskatchewan a récemment rejeté un argument selon lequel une incohérence relevée dans un texte de loi est importante — [TRADUCTION] « dans la mesure où elle se rapporte à des motifs et à des normes de contrôle judiciaire établis en droit administratif » — ou rend la jurisprudence de l'Ontario inapplicable dans le contexte de l'affaire dont la Cour était saisie¹⁰. La Cour d'appel de la Saskatchewan s'est ensuite fondée sur des jugements rendus à l'extérieur de la Saskatchewan concernant des mesures disciplinaires¹¹.

Recommandation 1 :

La GRC devrait continuer d'utiliser le *Guide des mesures disciplinaires*, auquel des révisions auront été apportées de manière à y incorporer les principes pertinents établis par les cours supérieures et les tribunaux d'appel du Canada, et devrait mettre ce guide à jour tous les ans.

PARTIE II – PRATIQUES EXEMPLAIRES APPLICABLES AUX MESURES DISCIPLINAIRES

2. Les pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires – Introduction

- 2.1 Comme nous le mentionnons au paragraphe 1.5 ci-dessus, nous sommes d’avis qu’une « pratique exemplaire » est une pratique qui a survécu à une contestation devant une cour supérieure de justice. Par conséquent, pour analyser les pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires, nous nous pencherons presque exclusivement sur les divers principes actuellement établis dans les décisions des cours de justice, en tenant compte des différents processus disciplinaires et de traitement des plaintes contre la police utilisés dans l’ensemble du Canada qui comportent de grandes similitudes ou, du moins, des points de comparaison.
- 2.2 La GRC nous avait demandé de nous intéresser [TRADUCTION] « notamment aux [pratiques] adoptées par un échantillon d’organisations opérationnelles qui ont des codes de déontologie similaires » durant notre analyse des pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires. Nous avons examiné ce que nous considérons comme les meilleures sources qui serviront de fondement pour formuler nos recommandations.
- 2.3 Il convient de souligner de nouveau que les décisions des cours supérieures ne sont pas nécessairement uniformes dans l’ensemble du pays, en partie parce que les lois diffèrent d’une province et d’un territoire à l’autre, mais aussi parce qu’il se peut que les décisions rendues au sein d’une même administration ne soient pas entièrement uniformes. La précision absolue est impossible, mais les pratiques qui ont survécu à une contestation devant une cour d’appel ou une autre cour supérieure de justice procureront à la GRC le fondement le plus fiable et le plus défendable sur lequel s’appuyer pour ce qui est de la marche à suivre.

• Terminologie

- 2.4 Lorsqu’il est question de « pratiques exemplaires », il est nécessaire de s’attarder quelque peu à la terminologie utilisée.
- 2.5 Il convient d’abord de souligner que la plupart des audiences officielles dans le cadre du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police sont généralement divisées en deux étapes. La première étape est l’audience « sur le fond », au cours de laquelle le décideur doit se demander si la preuve présentée est suffisante pour prouver la ou les allégations formulées et conclure, à juste titre, qu’il y a eu inconduite. La deuxième étape est la « détermination de la sanction ». Le décideur détermine la sanction à appliquer uniquement s’il a, évidemment, tiré une conclusion d’inconduite. Au cours de cette étape, le décideur entend généralement la preuve et les recommandations juridiques officielles concernant la mesure disciplinaire qu’il convient d’imposer.

- 2.6 Nous tenons à parler de certains termes spécifiquement employés dans le domaine de la « détermination de la sanction ». De manière générale, le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police a évolué depuis les années 1970. En effet, la philosophie de l'imposition de mesures [TRADUCTION] « punitives » a été délaissée au profit d'une approche favorisant la correction et le redressement d'un comportement lacunaire, s'il y a lieu. Pour cette raison, il vaut mieux employer des termes comme « mesures disciplinaires » (utilisé par la GRC), « mesure » ou « disposition » en anglais (terme utilisé par le Nova Scotia Police Review Board)¹², ou encore « redressement » ou « remedy » en anglais¹³. Les termes « peine » (« penalty » en anglais) ou « sanction » (qui reste le même en anglais) seraient donc à éviter, et les termes « détermination de la peine » (« sentencing » en anglais), ou encore « punition » (« punishment » en anglais)¹⁴ ne devraient certainement pas être employés. (L'utilisation du terme « condamnation » – ou « conviction » en anglais – qui est rattaché à une « conclusion d'inconduite » tirée à la première étape de la procédure soulève également des critiques.)
- 2.7 Néanmoins, les termes « condamnation », « détermination de la peine » et « punition », qui ont une connotation punitive, sont encore employés par certaines cours de justice¹⁵ et certains tribunaux administratifs¹⁶, ainsi que dans certaines lois¹⁷. Par exemple, le *Code de déontologie professionnelle* du Nouveau-Brunswick dispose toujours que les mesures correctives et disciplinaires doivent chercher à corriger et à éduquer le membre d'un corps de police « plutôt que de le blâmer ou de le punir », sauf dans certaines circonstances¹⁸.
- 2.8 Les termes « détermination de la peine » et « punition » sont également discordants, car les tribunaux administratifs ne peuvent pas infliger une peine comme telle de la même manière que les tribunaux de juridiction criminelle. En effet, les mesures disciplinaires imposées dans le cadre de procédures disciplinaires ne peuvent pas inclure une véritable punition. De plus, d'autres autorités disciplinaires qui ont rendu des décisions à l'égard de personnes exerçant une autre profession ont aussi tiré la conclusion suivante : [TRADUCTION] « [i]l ne nous incombe pas et ne nous appartient pas de punir qui que ce soit¹⁹ ». Qui plus est, dans le cadre d'un autre processus réglementaire, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a déclaré ce qui suit à l'égard de l'incapacité en droit d'un tribunal administratif d'infliger une sanction ayant un effet purement punitif ou réprobateur :
- [TRADUCTION]
[L]es commissions des valeurs mobilières, qui ne sont pas des tribunaux de juridiction criminelle, ne peuvent pas infliger des sanctions « punitives » visant à punir un contrevenant pour des fautes passées. Elles peuvent toutefois infliger des sanctions qui imposent un fardeau (même un très lourd fardeau) au contrevenant, dans la mesure où ces sanctions visent à encourager le contrevenant à respecter les lois et règlements à l'avenir. Essentiellement, les sanctions peuvent constituer un moyen de dissuasion générale ou spécifique et viser la protection du public; cependant, il n'est pas approprié pour les tribunaux administratifs d'infliger des sanctions ayant un effet purement punitif ou réprobateur²⁰.
- 2.9 Il faut certes choisir les termes à employer (p. ex. les termes « condamnation », « détermination de la peine » et « punition » sont à éviter), mais, *quelle que soit la situation*, il faut agir avec une très grande prudence lorsque l'on s'appuie sur les principes du droit

pénal, compte tenu particulièrement de l'évolution moderne de la philosophie qui sous-tend le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police. Récemment, dans l'arrêt *Constable A v Edmonton (Police Service)*²¹, la Cour d'appel de l'Alberta a énoncé de façon concise ces principes :

1. Les normes et les principes de détermination de la peine en droit pénal [TRADUCTION] « ne sont pas directement transposés dans les sanctions infligées en cas d'inconduite policière ».
2. Les principes de détermination de la peine en droit pénal peuvent être appliqués jusqu'à un certain point, [TRADUCTION] « dans la mesure où il est acceptable de le faire et où leur application est proportionnelle aux exigences intrinsèques du système, aux attentes raisonnables des intervenants du système, aux objectifs du système et à l'intention du législateur compte tenu des vastes intérêts sociaux que ce dernier cherche à servir²² ».

2.10 La *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* autorise la prise de mesures disciplinaires de quatre principales façons

2.11 Les autorités disciplinaires de niveau 1 (qui sont des « membres commandant un détachement et [d]es personnes qui relèvent directement d'un officier ou d'une personne occupant un poste de direction équivalent²³ ») peuvent imposer à un membre visé une ou plusieurs des « mesures disciplinaires simples » suivantes :

- (a) un avertissement;
- (b) l'assujettissement à une stricte surveillance pendant le travail pour une période d'au plus un an;
- (c) l'obligation de suivre une formation;
- (d) l'obligation de subir un traitement médical selon les directives du médecin-chef;
- (e) l'obligation d'assister à des séances de consultation ou de compléter un programme de réadaptation;
- (f) l'obligation de compléter un programme ou d'exercer une activité;
- (g) le retrait, la limitation ou la modification de fonctions qu'elle[s] précise[nt], pour une période d'au plus un an;
- (h) la réaffectation, si celle-ci n'entraîne pas une réinstallation ou une rétrogradation;
- (i) une réprimande;
- (j) une pénalité financière équivalente à au plus huit heures de la solde du membre, à déduire de celle-ci²⁴.

2.12 L'autorité disciplinaire de niveau 1 et le membre visé peuvent convenir de « toute autre mesure, à l'exception d'une pénalité financière ou d'une mesure disciplinaire corrective ou grave²⁵ ».

2.13 Les autorités disciplinaires de niveau 2 (qui sont des « officiers ou [d]es personnes occupant un poste de direction équivalent²⁶ ») peuvent imposer à un membre visé, en plus des « mesures disciplinaires simples » que peut imposer une autorité disciplinaire de niveau 1, une ou plusieurs des « mesures disciplinaires correctives » suivantes :

- (a) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an;
- (b) le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus un an;
- (c) la suspension sans solde pour une période d'au plus quatre-vingts heures de service;
- (d) une pénalité financière équivalente à au plus quatre-vingts heures de la solde du membre, à déduire de celle-ci;
- (e) une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures;
- (f) une combinaison des mesures prévues aux alinéas c) à e) visant au plus un total de quatre-vingts heures²⁷.

2.14 Les autorités disciplinaires de niveau 3 (qui sont des « officiers commandant une division²⁸ ») peuvent imposer à un membre visé, « en plus des mesures disciplinaires simples et correctives », une ou plusieurs des « mesures disciplinaires graves » suivantes :

- (a) le retrait, la limitation ou la modification de fonctions qu'elle[s] précise[nt], pour une période d'au plus trois ans;
- (b) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus trois ans;
- (c) le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans;
- (d) le retour à l'échelon de la solde inférieur précédent pour une période d'au plus deux ans;
- (e) la rétrogradation pour une période d'au plus trois ans;
- (f) la rétrogradation pour une période indéfinie;
- (g) la mutation à un autre lieu de travail;
- (h) la suspension sans solde;
- (i) une réduction de la banque de congés annuels d'au plus cent soixante heures;
- (j) une pénalité financière à déduire de la solde du membre²⁹.

2.15 Enfin, si un « comité de déontologie » conclut que la preuve présentée établit une contravention alléguée à une disposition du code de déontologie, le paragraphe 45(4) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* exige qu'il prenne « une ou plusieurs » des mesures disciplinaires qui y sont énoncées :

(4) Si le comité de déontologie décide qu'un membre a contrevenu à l'une des dispositions du code de déontologie, il prend à son égard une ou plusieurs des mesures disciplinaires suivantes :

- (a) il recommande que le membre soit congédié de la Gendarmerie, s'il est sous-commissaire, ou, s'il ne l'est pas, le congédie de la Gendarmerie;
- (b) il ordonne au membre de démissionner de la Gendarmerie, et si ce dernier ne s'exécute pas dans les quatorze jours suivants, il prend à son égard la mesure visée à l'alinéa a);
- (c) il impose une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues dans les règles.

En ce qui concerne les « mesures disciplinaires prévues dans les règles », les *Consignes du commissaire (déontologie)* prévoient que les comités de déontologie peuvent imposer « les mesures » mentionnées au paragraphe 5(1)³⁰.

2.16 S'ajoute à ces quatre autorités disciplinaires l'arbitre en matière de déontologie qui, à l'étape de l'appel, peut également imposer des mesures disciplinaires³¹.

3. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Vue d'ensemble

- 3.1 Même si au Canada le processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police, sans doute évident, est assez différent selon qu'il s'agit du niveau fédéral ou du niveau provincial ou territorial, on peut dégager de la jurisprudence cinq principes généraux sur lesquels repose le processus qui permet de prendre les mesures appropriées pour donner suite aux conclusions officielles d'inconduite tirées à l'issue de la première étape de l'enquête disciplinaire³².
- 3.2 S'il fallait résumer en une seule phrase en quoi consistent les « pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires », nous dirions qu'il s'agit de l'application de ces cinq principes fondamentaux.
- 3.3 Chacun de ces cinq principes est important, le plus rigoureux étant toutefois l'évaluation de la *proportionnalité*.
- 3.4 L'étape suivante de notre étude consiste à examiner ces cinq principes. L'étude de ces cinq principes est somme toute assez complexe, comme vous vous en doutez, même si nous avons fait de notre mieux pour les ramener à l'essentiel. Cependant, il incombe à quiconque joue un rôle dans le processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police, et à quiconque révisé ce processus, de bien comprendre ces principes et leur application, ainsi que leur complexité intrinsèque.
- 3.5 La GRC nous a demandé de formuler des recommandations pour l'établissement [TRADUCTION] « d'un guide modernisé des mesures disciplinaires qui répond aux attentes en matière de responsabilisation policière ». Nous croyons qu'elle devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* de manière à y incorporer ces cinq principes fondamentaux, pour les raisons que nous exposons dans le présent rapport. Examinons-les sans tarder.

Recommandation 2 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* de manière à y incorporer les cinq principes fondamentaux que les tribunaux judiciaires canadiens ont élaborés au cours des dernières années.

4. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Premier principe

- 4.1 *Premier principe* : Une mesure disciplinaire doit pleinement obéir aux objectifs du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police³³.
- 4.2 L'actuel *Guide des mesures disciplinaires* dispose :

Il est généralement entendu que l'objectif principal de la déontologie policière est de corriger la conduite inacceptable, de réadapter le membre et de préserver la confiance du public dans la GRC.

[...]

Essentiellement, l'autorité disciplinaire doit atteindre un équilibre entre le besoin de tenir les membres responsables de leurs actes afin de conserver la confiance du public et l'obligation de traiter les membres de façon équitable et uniforme³⁴.

- 4.3 Nous proposons l'adoption d'un jeu plus vaste d'objectifs, qui serait conforme aux arrêts de la Cour suprême du Canada et des cours d'appel.
- 4.4 À notre avis, les jugements des cours supérieures étayaient la conclusion selon laquelle le processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police devrait tenir compte de quatre objectifs distincts et établir un équilibre entre eux.
- 4.5 Le premier de ces objectifs est l'intérêt du *public* : il est nécessaire que la force constabulaire observe des normes de conduite élevées³⁵, et que la confiance du public à l'endroit de la force constabulaire soit maintenue³⁶.
- 4.6 Dans le cas de la GRC, l'art. 36.2 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* prévoit expressément que la partie IV a notamment pour objet :
- (b) de prévoir l'établissement d'un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et renforce les normes de conduite élevées que les membres sont censés observer;
 - (c) de favoriser la responsabilité et la responsabilisation des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la Gendarmerie;
- 4.7 Dans certaines de ses décisions, le comité de déontologie de la GRC a bien décrit cet objet, comme les deux extraits suivants le démontrent :

Le régime disciplinaire de la police joue un rôle essentiel au maintien de la confiance du public envers la Gendarmerie.

[...]

Les pouvoirs dont jouit un policier sont considérables, et la population a raison de s'attendre à ce que les membres de la GRC respectent les normes d'éthique et professionnelles les plus rigoureuses.

- 4.8 Un tribunal de l'Ontario a examiné cet objectif dans une affaire où le policier intimé a fait valoir, entre autres choses, que le plaignant n'avait aucun intérêt direct et personnel quant à l'issue de la demande de prorogation du délai de prescription applicable à la plainte, [TRADUCTION] « mis à part le fait d'en tirer une certaine "satisfaction" ou d'exprimer ses "doléances" ». Le tribunal n'a pas souscrit à son argument :

[TRADUCTION]

[...] [C]et argument compromet l'un des objectifs fondamentaux du mécanisme de plaintes, qui est de veiller à ce que le processus soit transparent et d'accroître la confiance du public dans ce processus. Les policiers jouissent de pouvoirs exceptionnels pour contrôler les membres du public. Le public a un intérêt à ce que l'exercice de ces pouvoirs soit conforme aux règles de droit. Cet intérêt ne se limite pas à l'expression personnelle de doléances. La confiance que le public porte aux responsables

de l'administration de la justice – aux policiers, notamment – est essentielle à la santé d'une société libre et démocratique³⁷.

- 4.9 Le deuxième objectif du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police porte sur les intérêts de l'*employeur* liés au double rôle qu'il exerce en sa qualité d'employeur responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail policier³⁸, et en sa qualité « d'organisme public responsable de la sécurité du public »³⁹.
- 4.10 Le troisième de ces objectifs porte sur le droit du *policier intime* d'être traité de manière équitable⁴⁰.
- 4.11 Le quatrième de ces objectifs, qui s'applique aux autres personnes qui sont touchées, consiste à veiller à ce que les intérêts de certaines personnes – par exemple, les plaignants qui sont membres du public ou les autres employés de la GRC – soient pris en compte.
- 4.12 Le meilleur exemple de l'application du principe selon lequel le processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police *tient compte* de ces quatre objectifs et les *met en équilibre* se trouve dans un arrêt où la Cour suprême du Canada, qui examinait la *Loi sur la police* du Québec, a fait les remarques suivantes : « [C]ette décision doit être prise en tenant compte d'intérêts opposés : les intérêts du policier menacé de destitution, les intérêts de la municipalité, en sa qualité d'employeur et d'organisme public responsable de la sécurité du public, ainsi que les intérêts de l'ensemble de la collectivité, à qui les policiers doivent inspirer respect et confiance⁴¹. »

5. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Deuxième principe

- 5.1 *Deuxième principe* : Les mesures correctives doivent prévaloir, s'il y a lieu. Ce deuxième principe reflète l'évolution des deux dernières générations vers l'adoption d'une philosophie davantage axée sur les mesures correctives au sein du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police, et il a été repris dans *Le rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* (le rapport de la Commission Marin) :

Les problèmes donnant lieu à des manquements à la discipline, à un mauvais comportement ou à un rendement non satisfaisant ne peuvent pas tous être corrigés au moyen de punitions. Bien que nous reconnaissons qu'une optique corrective n'exclut pas nécessairement l'imposition de sanctions, il nous semble qu'une telle optique consacre le fait que, bien souvent, l'imposition d'une sanction est non seulement inappropriée, mais également injuste.

Les problèmes de rendement et de comportement peuvent découler de certaines incompatibilités entre, d'une part, les règles, les règlements et directives, et d'autre part, les exigences opérationnelles du travail policier. Par ailleurs, des conditions locales telles qu'une pénurie de personnel, une direction et une surveillance inefficaces ou une situation tendue qui se prolonge peuvent soulever des problèmes soit de comportement, soit de rendement.

Dans le cadre d'un système curatif, on s'assurerait, avant de prendre des mesures punitives quelconques, de passer en revue les facteurs qui précèdent et de vérifier qu'il ne s'agit pas là de facteurs ayant réellement contribué au problème. Aucune punition

de quelque sorte que ce soit ne devrait être infligée à quiconque à moins que le surveillant ne soit certain qu'une difficulté particulière est avant tout attribuable à l'individu en question. [...] Si le problème découle de conditions qui échappent au contrôle de l'individu, il est bien évident qu'à moins de changer la situation, on ne règlera pas le problème en tentant de corriger le comportement de l'individu.

Même dans le cas où l'individu est à l'origine du problème, il se peut que la punition ne soit pas une solution appropriée. L'inaptitude à s'ajuster aux conditions locales, une formation insuffisante, un manque de familiarité avec les nouvelles conditions et les nouveaux règlements ou un conflit de personnalité avec un surveillant peuvent être à l'origine de la situation critique. Ici encore, l'identification exacte des causes d'une situation critique doit précéder toute mesure disciplinaire, que celle-ci soit punitive ou autre.

Lorsqu'il s'avère nécessaire de prendre des mesures disciplinaires, on devrait adopter une solution qui cherche à corriger et à former un membre plutôt qu'une solution qui cherche simplement à imputer un blâme et à punir.

[...]

Lorsqu'il s'avère que des conditions indépendantes de la responsabilité du membre ont contribué à des problèmes d'ordre de rendement ou de comportement, [a]ucune mesure disciplinaire ne [d]oit [être] prise. [L]e surveillant [doit plutôt] signal[er] [...] l'affaire et pren[dre] toutes les mesures qu'il juge nécessaires en vue de corriger la situation⁴².

5.2 L'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* adhère précisément à cette philosophie et énonce que la partie IV a pour objet

e) de prévoir des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions aux dispositions du code de déontologie et, *s'il y a lieu, des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives*. [Nos italiques.]

5.3 Il ne s'agit pas d'une approche propre à la GRC. D'autres niveaux de gouvernement ont codifié ce principe. Selon la *Police Act*⁴³ de la Colombie-Britannique, lorsque l'autorité disciplinaire estime qu'au moins une mesure est nécessaire, [TRADUCTION] « une approche qui cherche à corriger et éduquer le membre » est privilégiée, [TRADUCTION] « sauf si elle est irréalisable ou susceptible de discréditer l'administration de la discipline policière ». Les dispositions du Nouveau-Brunswick sont semblables⁴⁴, même si on y retrouve encore des notions archaïques comme « blâmer » ou « punir » :

3 Les mesures correctives et disciplinaires [...] cherchent à corriger et à éduquer le membre d'un corps de police qui aurait commis une infraction au code prévue à l'article 35, plutôt que de le blâmer ou de le punir, sauf si :

- (a) les mesures correctives et disciplinaires sont susceptibles de discréditer l'administration de la discipline policière,
- (b) les mesures correctives et disciplinaires sont susceptibles de jeter le discrédit sur la réputation du corps de police auprès duquel le membre est employé;
- (c) les circonstances sont de sorte qu'il est impraticable pour les parties à une conférence de règlement de s'entendre sur des mesures correctives et disciplinaires, ou pour l'arbitre d'imposer des mesures correctives et disciplinaires, qui cherchent à corriger et éduquer le membre.

- 5.4 [TRADUCTION] « Les mesures correctives doivent prévaloir, s’il y a lieu. » La Cour d’appel de l’Alberta a examiné le sens du syntagme « s’il y a lieu » [*where appropriate*] dans une affaire où l’inconduite [TRADUCTION] « flagrante » reprochée au policier était le fait qu’il s’était sciemment et souvent parjuré – [TRADUCTION] « [I]l ne s’agissait pas de pieux mensonges, ni de mensonges se rapportant à des éléments administratifs : il a menti relativement à des éléments d’ordre opérationnel, de sorte que ses mensonges se situaient à un niveau élevé dans l’échelle de gravité. » – et n’a pas été convaincue que le président avait eu tort de conclure qu’il n’y avait pas lieu d’adopter une approche disciplinaire corrective⁴⁵.
- 5.5 La Cour d’appel du Nouveau-Brunswick⁴⁶ a aussi examiné le règlement susmentionné au paragraphe 5.3, et a confirmé le renvoi de la policière prononcé qui avait fait l’objet d’une plainte pour inconduite à la suite d’une accusation de vol portée contre elle et du fait qu’elle avait mentionné qu’elle était policière afin d’obtenir un traitement de faveur⁴⁷.

6. L’établissement de mesures disciplinaires appropriées – Troisième principe

- 6.1 *Troisième principe* : Il existe une présomption voulant que la mesure la moins sévère possible soit retenue, mais cette présomption est réfutée dans les cas où l’intérêt du public ou d’autres facteurs précis doivent prévaloir. La Colombie-Britannique a officiellement et succinctement énoncé ce principe au paragraphe 19(3) de son *Code of Professional Conduct Regulation*⁴⁸ :

[TRADUCTION]

(3) Lorsque l’autorité disciplinaire estime qu’au moins une mesure disciplinaire ou corrective est nécessaire, elle choisit celle qui est la moins sévère pour le policier visé sauf si l’une des situations décrites ci-après s’applique, ou les deux :

- (a) l’efficacité opérationnelle du corps de police auprès duquel le membre est employé est susceptible d’être obérée;
- (b) la confiance du public dans l’administration de la discipline policière est susceptible d’être ébranlée.

- 6.2 Ce principe est plus ou moins semblable à d’autres processus prévus en droit du travail et de l’emploi que nous analysons plus loin.

7. L’établissement de mesures disciplinaires appropriées – Quatrième principe

- 7.1 *Quatrième principe* : La proportionnalité exige au moins que le décideur (i) *relève* les considérations pertinentes relatives à la proportionnalité, compte tenu des circonstances, (ii) *examine* si chacune de ces considérations est soit *atténuante* soit *aggravante* soit *neutre*, compte tenu des circonstances, et enfin (iii) trouve un *juste équilibre* entre elles (ou les pondère). Le plus complexe de ces principes est la proportionnalité. C’est pourquoi il fait l’objet d’un examen distinct et plus approfondi plus loin.

8. L'établissement de mesures disciplinaires appropriées – Cinquième principe

8.1 *Cinquième principe* : Il est bien établi en droit qu'une norme plus rigoureuse s'applique à la conduite des policiers, comparativement aux autres employés, essentiellement parce qu'ils sont en position de confiance. Selon la Cour suprême du Canada, « une probité exemplaire [est] essentielle pour exercer la fonction de policier »⁴⁹, et la nature de l'emploi exige « le respect de la plus haute norme de moralité »⁵⁰. Nous examinons plus à fond ce cinquième principe, un peu plus loin.

8.2 Pour récapituler : suivant l'évolution de la jurisprudence, le processus d'établissement de mesures disciplinaires appropriées repose sur cinq principes généraux, et nous souscrivons au point de vue selon lequel les « pratiques exemplaires applicables aux processus disciplinaires » consistent à appliquer ces cinq principes fondamentaux :

1. Une mesure disciplinaire doit pleinement obéir aux objectifs suivants du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police :
 - i. l'intérêt du *public* : il est nécessaire que la force constabulaire observe des normes de conduite élevées, et que la confiance du public à l'endroit de la force constabulaire soit maintenue;
 - ii. les intérêts de l'*employeur* sont liés au double rôle qu'il exerce en sa qualité d'employeur responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail policier, et en sa qualité « d'organisme public responsable de la sécurité du public »;
 - iii. le *policier intimé* a le droit d'être traité de manière équitable;
 - iv. lorsque d'autres personnes sont touchées, les intérêts de ces personnes (par exemple, les plaignants qui sont membres du public ou les autres employés de la GRC) – sont pris en compte.
2. Les mesures correctives doivent prévaloir, s'il y a lieu.
3. Il existe une présomption voulant que la mesure la moins sévère possible soit retenue, mais cette présomption est réfutée dans les cas où l'intérêt du public ou d'autres facteurs précis doivent prévaloir.
4. La proportionnalité.
5. Une norme plus rigoureuse s'applique à la conduite des policiers, comparativement aux autres employés, essentiellement parce qu'ils sont en position de confiance.

9. Le principe de la proportionnalité

- 9.1 Ramenée à sa plus simple expression, la proportionnalité signifie qu'une mesure disciplinaire doit refléter les circonstances uniques (ou le « contexte ») de chaque cas. Elle exige que toute mesure disciplinaire soit le fruit d'une « analyse contextuelle ». Là encore, l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* énonce explicitement que la proportionnalité est l'un des objets de la partie IV, à savoir :

e) de prévoir *des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions* aux dispositions du code de déontologie et, s'il y a lieu, des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives [nos italiques]⁵¹.

- 9.2 La proportionnalité demande essentiellement de procéder à un examen minutieux d'une liste standard de « facteurs » (ou facteurs de proportionnalité), qui sont examinés ci-après.
- 9.3 Ces facteurs de proportionnalité sont séparés (pour des raisons de commodité) entre deux catégories : ceux qui se rapportent à l'infraction et ceux qui se rapportent à la personne qui a commis l'infraction. Comme l'a souligné la Cour d'appel de l'Alberta, [TRADUCTION] « une sanction appropriée est également proportionnelle; elle reflète la culpabilité morale de la personne visée et la gravité de l'inconduite⁵² ».
- 9.4 Le *Guide des mesures disciplinaires* comprend une liste de circonstances atténuantes et une liste distincte de circonstances aggravantes⁵³. La liste qui figure au paragraphe suivant, toutefois, expose les facteurs qui peuvent être atténuants, aggravants ou neutres, selon le *contexte* de chaque cas⁵⁴. La Cour d'appel du Québec a confirmé le principe selon lequel des circonstances particulières peuvent constituer un facteur neutre :

Le simple fait qu'une circonstance donnée n'est pas un facteur aggravant ne signifie pas que la circonstance devient par ce fait même un facteur atténuant. Au plus, il s'agit d'un facteur neutre, ce qui ne devrait pas influencer négativement ou positivement la nature et l'étendue de la sanction à être imposé⁵⁵.

- 9.5 Les facteurs de proportionnalité qui suivent – s'ils sont *pertinents* pour l'affaire en cause, comme il est indiqué ci-après – constitueraient des facteurs *atténuants*, *aggravants* ou *neutres* dans l'élaboration d'une décision disciplinaire proportionnée à la suite d'une conclusion d'inconduite, selon les éléments de preuve :

1. L'intérêt public
2. La gravité de l'inconduite
3. La reconnaissance de la gravité de l'inconduite (remords)
4. L'existence d'un handicap et d'autres circonstances personnelles pertinentes
5. La provocation
6. Les considérations relatives à l'équité procédurale
7. Les antécédents professionnels
8. La possibilité de réformer ou de réhabiliter le policier

9. L'effet sur le policier et sa famille
10. La parité (cohérence de la décision)
11. La dissuasion spécifique et générale
12. La défaillance systémique et le contexte organisationnel/institutionnel
13. L'atteinte à la réputation du corps policier
14. L'incidence de la publicité
15. La perte résultant d'une suspension administrative provisoire sans solde

9.6 Soulignons que la Commission d'examen de la police de la Nouvelle-Écosse⁵⁶, la Commission de police de l'Ontario⁵⁷ et des arbitres de la Nouveau-Brunswick⁵⁸, de la Saskatchewan⁵⁹ et de Terre-Neuve-et-Labrador⁶⁰ ont approuvé cette liste⁶¹ de facteurs de proportionnalité, à titre d'exemples⁶².

• *La mécanique de la proportionnalité :*

9.7 La proportionnalité est le plus complexe des cinq principes fondamentaux qui régissent le processus d'élaboration d'une sanction juridiquement raisonnable, et nécessite la prise en compte de trois éléments :

- Tout d'abord, le décideur doit *recenser* les facteurs de proportionnalité pertinents dans les circonstances⁶³.
- Ensuite, le décideur doit *évaluer* chaque facteur de proportionnalité pertinent en tant que facteur *atténuant*, *aggravant* ou *neutre* selon le contexte⁶⁴.
- Enfin, le décideur doit soupeser⁶⁵ – ou *apprécier*⁶⁶ – de manière appropriée ces diverses considérations conformément au contexte factuel de l'affaire⁶⁷, et aux quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police⁶⁸. Ainsi, [TRADUCTION] « un décideur doit accorder un poids approprié aux facteurs pertinents dans un cas donné », et l'atteinte d'un « juste équilibre » est de « la plus haute importance⁶⁹ ».

9.8 Le *Guide des mesures disciplinaires* prévoit ce qui suit :

Chaque cas d'inconduite comprend ses circonstances propres, et chaque mesure disciplinaire doit être adaptée à tous les renseignements pertinents, notamment la gravité de la contravention, la situation personnelle du membre et les répercussions sur la réputation de la Gendarmerie.

L'alinéa [36.2]e) fournit justement des lignes directrices pour déterminer ce qui constitue une mesure équitable et appropriée, soit qu'elle doit être adaptée à la nature et à la gravité de la contravention et que des mesures éducatives et simples plutôt que punitives doivent être employées dans la mesure du possible. L'autorité disciplinaire doit, pour chaque type d'inconduite, tenir compte des circonstances atténuantes ou aggravantes afin d'évaluer pleinement la gravité de l'inconduite.

- 9.9 À notre avis, cette caractérisation concorde en partie avec l’alinéa 36.2e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui parle de « mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions ». Nous recommandons donc la modification de certaines parties du libellé du *Guide des mesures disciplinaires*. Prenons par exemple ce passage : « L’autorité disciplinaire doit, pour chaque type d’inconduite, tenir compte des circonstances atténuantes ou aggravantes afin d’évaluer pleinement la gravité de l’inconduite ». Or, la « gravité » de l’inconduite est l’un des facteurs atténuants, aggravants ou neutres.
- 9.10 Diverses décisions citent un critère à trois volets établi par le Comité externe d’examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l’imposition de mesures disciplinaires. Selon ce critère, un décideur doit d’abord examiner l’éventail approprié de mesures disciplinaires applicables à l’inconduite en question. Ensuite, il doit examiner les facteurs aggravants et atténuants. Enfin, le décideur doit imposer des mesures disciplinaires qui reflètent précisément et équitablement la gravité de l’inconduite en cause, en gardant à l’esprit le principe de parité des sanctions. Nous recommandons donc de modifier le *Guide des mesures disciplinaires* de manière à ce que les décisions reflètent les mécanismes décrits au paragraphe 9.7 précédent.
- 9.11 Les tribunaux concluent de manière constante que l’imposition de mesures disciplinaires progressives n’est pas inévitable et que, dans les cas appropriés, un seul facteur de proportionnalité – le plus souvent, la « gravité de l’inconduite⁷¹ » – peut justifier des sanctions sévères, y compris le congédiement. La Cour d’appel de l’Alberta a conclu que, même en l’absence d’antécédents de sanctions moins sévères, [TRADUCTION] « le congédiement peut parfois être approprié, même pour une [TRADUCTION] “première infraction”⁷² ».
- 9.12 De plus, certaines circonstances n’entrent pas dans les facteurs de proportionnalité. Dans une affaire, le tribunal a souligné dans sa décision que le membre visé n’avait [TRADUCTION] « pas présenté de lettres de recommandation de sa famille, de ses collègues et de ses superviseurs, mais que nombre d’entre eux étaient présents tout au long de l’audience disciplinaire pour le soutenir ». La simple présence de sympathisants dans une salle d’audience ne constitue pas une preuve d’atténuation.
- 9.13 Le principe de proportionnalité de la common law, par sa nature même, exclut les sanctions *automatiques*, qu’il s’agisse du congédiement ou d’autres types de sanctions⁷³. Ce principe s’étend aux instances disciplinaires découlant de déclarations de culpabilité au criminel : [TRADUCTION] « Le simple fait qu’un policier ait été reconnu coupable d’avoir commis une infraction parmi des milliers d’infractions criminelles possibles ne signifie pas automatiquement que cette personne ne peut pas continuer à exercer la fonction de policier⁷⁴ ». Par contre, ce principe de common law peut être expressément écarté par une loi et créer une sanction automatique. En outre, la *Loi sur la police* du Québec prévoit la destitution automatique dans certains cas précis⁷⁵. De plus, le *Guide des mesures disciplinaires* contient lui-même au moins un exemple de destitution automatique⁷⁶.
- 9.14 Le principe de proportionnalité n’exclut pas l’imposition d’une sanction présumée pour une inconduite particulière – généralement une inconduite très grave – sous réserve de circonstances atténuantes « exceptionnelles » ou de l’application d’un critère équivalent :

[TRADUCTION]

Il [le tribunal] a reconnu, à juste titre, qu'une sanction entraînant la destitution de l'agent concerné du corps policier sera la conséquence habituelle en cas de malhonnêteté opérationnelle, mais a admis qu'il pouvait exister des cas d'exception. Lorsqu'un décideur doit choisir entre une mesure habituelle et une mesure extraordinaire, il lui incombe de motiver sa décision de procéder par voie exceptionnelle. Il s'agit d'une exigence propre à tout raisonnement judiciaire ou quasi judiciaire⁷⁷.

- 9.15 Nous examinerons plus en détail les mesures disciplinaires désignées dans notre analyse sur le harcèlement sexuel, ci-après.

10. Facteur de proportionnalité n°1 – L'intérêt public

- 10.1 Les prochaines sections du rapport examinent en détail les différents « facteurs » de proportionnalité qui peuvent être atténuants, aggravants ou neutres et, selon le contexte de chaque affaire, peuvent permettre d'ajuster une mesure disciplinaire en conséquence.
- 10.2 Comme nous l'avons mentionné au paragraphe 8.1 ci-dessus, la Cour suprême du Canada a réaffirmé le principe selon lequel une norme plus élevée s'applique à la conduite des policiers, comparativement aux employés en général, principalement parce que les policiers occupent une position de confiance. Deux extraits tirés de l'arrêt de la Cour suprême du Canada *Montréal (Ville) c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*⁷⁸ illustrent bien ce point :

[...] une probité exemplaire [est] essentielle pour exercer la fonction de policier⁷⁹.

Les policiers ont d'importants pouvoirs et ils jouissent d'une grande latitude à l'égard de situations susceptibles de toucher les droits fondamentaux des citoyens avec lesquels ils sont en contact. Pour accomplir leur travail, ils doivent non seulement avoir un excellent jugement et être d'une grande intégrité, mais aussi avoir la confiance absolue du public. [...] La nature de l'emploi exige le respect de la plus haute norme de moralité⁸⁰.

- 10.3 La Cour d'appel cite régulièrement dans ses décisions cette attente d'une norme de conduite plus élevée. La Cour d'appel du Québec a parlé de « l'image exemplaire et de la probité nécessaire à l'exercice de la fonction de policière ou de policier⁸¹ » dans l'un de ses jugements, puis a déclaré ce qui suit dans un autre :

[TRADUCTION] Un policier... appartient à un groupe qui est tenu en haute estime par le public canadien. Les fonctions d'un policier sont telles que le public est en droit de s'attendre à ce qu'il soit tenu d'agir conformément à des normes rigoureuses, dans le respect des exigences de la loi, qu'il mérite le respect et la confiance dus à ceux qui sont chargés d'appliquer la loi et, plus particulièrement, qu'il ne commette pas d'acte criminel⁸².

- 10.4 La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a utilisé les [TRADUCTION] « membres du grand public » comme point de comparaison, déclarant que [TRADUCTION] « les policiers sont tenus

à une norme de conduite plus élevée que les membres du grand public, qu'ils soient en service ou non, et en uniforme ou non⁸³ ».

- 10.5 De son côté, la Cour d'appel de l'Alberta a affirmé que [TRADUCTION] « [e]n raison des pouvoirs extraordinaires dont les policiers disposent pour avoir recours à la force et restreindre la liberté, l'inconduite des policiers est toujours un sujet d'intérêt public⁸⁴ ». Elle a également décrit ce facteur décisionnel de manière un peu plus large, à savoir : [TRADUCTION] « [L]es conséquences pour le public et l'application de la loi qui ont découlé » de l'inconduite⁸⁵. Ainsi, le policier intimé est [TRADUCTION] « assujetti à une sanction publique pour une inconduite qui relève de l'intérêt public et du droit public, et non seulement d'une relation contractuelle privée⁸⁶ ». La Cour d'appel de la Saskatchewan a récemment souscrit⁸⁸ à la conclusion suivante de la Cour d'appel de l'Alberta :

[TRADUCTION]

[L]e service dans un corps policier n'est pas un type d'emploi ordinaire. Outre les pouvoirs extraordinaires dont jouissent les policiers, leur service continu est régi par un régime disciplinaire public, énoncé dans la *Police Act* [...] et le *Police Service Regulation*. Les policiers sont, à bien des égards, assujettis à des normes de conduite différentes et à un niveau plus élevé de discipline relativement à leur travail que les employés ordinaires. Il ne s'agit pas en l'espèce d'une situation où le [corps policier] mettait fin à une relation contractuelle avec un employé. L'intimé a fait l'objet d'une sanction publique pour inconduite, ce qui relève de l'intérêt public et du droit public, et non seulement d'une relation contractuelle privée [...] ⁸⁷. »

- 10.6 Dans l'échantillon de décisions que nous avons examiné, nous avons relevé une omission chronique d'évaluer spécifiquement et correctement l'intérêt public comme facteur de proportionnalité, ce qui a conduit à l'imposition de mesures disciplinaires qui n'étaient pas conformes à la jurisprudence des cours supérieures de justice. En revanche, par exemple, la Cour d'appel de la Saskatchewan a conclu, après avoir expressément examiné l'intérêt public, qu'il était [TRADUCTION] « difficile de comprendre comment l'intérêt public n'est pas compromis » lorsqu'un policier induit en erreur à plusieurs reprises le responsable d'une enquête liée à une plainte⁸⁹. De son côté, la Cour d'appel du Québec, dans une analyse portant expressément sur l'intérêt public, a conclu que l'utilisation abusive du CIPC est un exemple d'inconduite qui met en jeu [TRADUCTION] « l'intérêt public » et qu'il s'agit d'un facteur à prendre en compte pour la détermination de la sanction⁹⁰.
- 10.7 L'intérêt public en tant que facteur de proportionnalité a été pris en compte dans diverses décisions du comité de discipline, ainsi que dans le jugement « plus ancien » de la Cour fédérale *Rendell v Canada (Attorney General)*⁹¹, dans lequel la Cour a rejeté l'argument du policier intimé selon lequel le commissaire de la GRC avait accordé « trop d'importance aux attentes du public » pour prendre la décision de congédier le policier après que celui-ci ait été déclaré coupable, au criminel, d'avoir agressé sa femme :

[J]e ne suis pas certain que le commissaire ait commis une erreur de droit en accordant trop d'importance aux attentes du public lorsqu'il a déterminé la peine qu'il convenait d'imposer dans les cas de ce genre. L'appréciation des diverses circonstances aggravantes et atténuantes relève de l'expertise et du pouvoir discrétionnaire du commissaire dans des affaires disciplinaires mettant en cause des membres qui sont reconnus coupables, au criminel, d'agression familiale. La politique de tolérance zéro de la GRC en matière de violence familiale en général, et à l'égard de ses membres

en particulier, fait en sorte qu'il est tout à fait raisonnable que les attentes du public aient été l'une des considérations prises en compte par le Commissaire⁹².

10.8 L'intérêt public peut exiger une issue différente dans les affaires où l'inconduite a été commise par un officier supérieur, tel que l'a formulé la Haute Cour d'Angleterre et du Pays de Galles dans l'un de ses jugements : [TRADUCTION] « Un grade élevé et une ancienneté de service impliquent des responsabilités [...], et le maintien de la confiance et du respect du public envers le corps policier peut exiger l'imposition de conséquences plus lourdes à un officier haut gradé qu'un officier subalterne dans des circonstances similaires⁹³ ». Or, nous ne disposons pas de suffisamment de renseignements pour tirer des conclusions formelles sur l'incidence du grade.

11. Facteur de proportionnalité n°2 – La gravité

11.1 Comme dans d'autres professions réglementées, et dans le droit du travail et de l'emploi en général, la gravité de l'inconduite est une considération fondamentale de proportionnalité, et entre nécessairement en jeu dans toute décision relative à des mesures disciplinaires.

11.2 Étant donné que la proportionnalité exige d'établir un juste équilibre entre tous les facteurs de proportionnalité atténuants, aggravants et neutres pertinents, [TRADUCTION] « la gravité de l'infraction peut à elle seule justifier un congédiement⁹⁴ ». Toutefois, même une inconduite [TRADUCTION] « répréhensible » peut ne pas être déterminante⁹⁵. C'est la mise en balance qui détermine le résultat.

11.3 Certaines décisions ont adopté le point de vue selon lequel certaines catégories d'infractions disciplinaires sont intrinsèquement plus graves. On en trouve un exemple dans une décision rendue en application de la *Police Act* de la Colombie-Britannique, dans laquelle l'arbitre a déclaré que la tromperie est « la faute disciplinaire la plus grave qui puisse être commise par un policier⁹⁶ ».

11.4 Nous exhortons la GRC à éviter d'adopter pareille approche et à s'appuyer plutôt sur les cinq principes fondamentaux que nous avons relevés, en mettant l'accent sur la proportionnalité et son application contextuelle. Nous préférons l'approche qu'a adoptée la Cour d'appel de la Saskatchewan dans une affaire concernant un cas inhabituel d'inconduite policière. En effet, la Cour d'appel a parlé de [TRADUCTION] « l'exercice plutôt insatisfaisant consistant à caractériser l'inconduite de l'appelant comme étant plus ou moins répréhensible que des infractions impliquant une inconduite sexuelle, l'abus de drogues et autres substances et l'emploi d'une force excessive ainsi que d'autres transgressions de nature nettement différente impliquant des contrevenants présentant des caractéristiques sensiblement différentes⁹⁷ ».

11.5 Toutefois, même si la tromperie ou un autre type d'inconduite *était* intrinsèquement plus grave – et cette question n'est pas encore tranchée⁹⁸ – les décideurs seront toujours tenus, conformément au principe de la proportionnalité, d'évaluer la gravité de l'inconduite particulière qui a été établie⁹⁹.

11.6 En matière d'inconduite policière, la loi accorde une importance considérable à l'évaluation du degré de gravité, et une mauvaise compréhension de la gravité de l'inconduite peut

compromettre l'analyse décisionnelle¹⁰⁰. Ce point mérite d'être souligné en raison de son incidence notable sur la « parité » en tant que facteur de proportionnalité¹⁰¹.

11.7 Prenant la tromperie comme exemple, on souligne que [TRADUCTION] « [b]ien que toute tromperie constitue une faute disciplinaire grave, certains de ces actes sont plus sérieux que d'autres¹⁰² ». Comme pour toute faute disciplinaire, l'acte sera plus grave s'il s'agit d'une fonction policière essentielle. Le fait de mentir sous serment, et en particulier de le faire plus d'une fois¹⁰³, se situe, comme on peut s'y attendre, à l'extrémité la plus grave du spectre de la tromperie, car cela [TRADUCTION] « mine l'administration même de la justice qu'un policier est chargé de faire respecter, et entraîne un risque de déclaration de culpabilité injustifiée, de gaspillage de ressources et de perte du respect du public¹⁰⁴ ». Le fait de mentir sous serment (surtout de manière répétée) est [TRADUCTION] « la faute la plus grave, qui touche au cœur même du rôle et de la fonction d'un policier dans la société¹⁰⁵ ». Certaines conclusions d'inconduite attribuable à de la tromperie se situent dans les [TRADUCTION] « valeurs médianes du spectre¹⁰⁶ ». La [TRADUCTION] « malhonnêteté continue¹⁰⁷ » ou un « schéma de malhonnêteté et de tromperie¹⁰⁸ » exacerbera généralement la gravité en tant que facteur de proportionnalité.

11.8 Diverses circonstances peuvent réduire la gravité d'une faute, et ainsi atténuer une mesure disciplinaire. Voici quelques exemples :

- l'inexpérience au sein du corps policier et l'inexpérience dans la fonction en question atténueront ordinairement la décision disciplinaire, tout comme l'inconduite découlant d'un manque de compréhension;
- un comportement motivé par la bonne foi¹⁰⁹ ou dénué de toute intention malhonnête, comme le gain personnel¹¹⁰;
- une inconduite commise sans intention, caractère délibéré ou malice¹¹¹; et
- un comportement impliquant un événement unique ou « isolé » (même parfois une interprétation large de l'incident « unique »), par opposition à des constatations multiples d'inconduite, en particulier lorsque celle-ci est associée à un comportement se situant à l'extrémité la moins grave du spectre de l'inconduite, et plus particulièrement à un comportement que les décideurs ont dépeint comme une [TRADUCTION] « inattention momentanée », un acte survenu « dans le feu de l'action » ou un « acte spontané de fragilité humaine » (surtout s'il est lié à la maladie).

11.9 Un arbitre a proposé l'analyse suivante en ce qui concerne l'approche à adopter dans les affaires d'inconduite [TRADUCTION] « momentanée/isolée/atypique » :

[TRADUCTION]

[L]e public et les employeurs de la police s'attendent à juste titre à ce que les policiers respectent des normes très élevées. Cependant, ces attentes rendent le travail de la police en soi stressant. Ce stress n'excuse en rien un comportement aberrant, mais il justifie de faire preuve d'une certaine mesure d'humanité lorsqu'il s'agit d'établir si

une faute humaine constitue un motif pour mettre fin à une carrière¹¹².

- 11.10 Bien qu'un incident d'inconduite unique puisse atténuer une réparation, un incident d'inconduite unique, mais *grave*, peut quant à lui justifier le congédiement du policier intimé. La Cour d'appel de l'Alberta, par exemple, a conclu que, même en l'absence d'antécédents de sanctions moins sévères, [TRADUCTION] « le congédiement peut parfois être approprié, même pour une “première infraction”¹¹³ ».

11.11 De multiples incidents d'inconduite, ou un degré élevé de turpitude, seront plus susceptibles d'aggraver une mesure disciplinaire, en particulier les comportements qui se situent à l'extrémité supérieure du spectre des inconduites¹¹⁴, à savoir les comportements très graves, dont les suivants :

- mensonges à propos de l'inconduite originale¹¹⁵;
- [TRADUCTION] « malhonnêteté opérationnelle » ou manque d'intégrité¹¹⁶;
- mesures de représailles, conduite destinée à rabaisser¹¹⁷ ou autre exemple de culpabilité morale élevée¹¹⁸ ou de comportement « moralement répréhensible », y compris une erreur judiciaire¹¹⁹;
- comportement (particulièrement une inconduite grave) adopté lors de plus d'un incident ou délit « isolé »¹²⁰;
- inconduite survenue sur une [TRADUCTION] « longue période »¹²¹;
- intention ou même délibération/préméditation¹²²;
- comportement combinant importance, intention et durée de l'inconduite;
- conséquences importantes ou potentielles découlant de l'inconduite;
- actes similaires récurrents dans le passé¹²³.

11.12 Une inconduite qui touche des personnes vulnérables ou des membres de communautés qui sont traditionnellement exposées de façon disproportionnée au harcèlement, au harcèlement sexuel ou à la discrimination doit être considérée comme particulièrement aggravante. Au cours des dernières décennies, cette analyse à la GRC s'est surtout concentrée sur les femmes cisgenres (en tant que membres du public ou de la GRC) et sur les membres des communautés autochtones. Cependant, étant donné que la GRC accroît la diversité de ses membres au-delà de sa cohorte traditionnelle et qu'elle sert des communautés de plus en plus diversifiées, ce facteur doit être élargi pour inclure les membres d'autres communautés. Dans le rapport *Rêves brisés*, la référence au fait que « [l]es femmes LGBTQ2S+ ou les femmes d'origine autochtone ou d'une autre origine ethnique étaient souvent encore plus mal traitées¹²⁴ » devrait fournir aux décideurs une orientation à cet égard. Par conséquent, toute évaluation de la « gravité » doit comprendre un examen des antécédents d'exposition disproportionnée au harcèlement sexuel, y compris les femmes LGBTQ2S+ ou les femmes des Premières Nations, les Inuites, les Métisses, les Noires, les femmes d'une autre origine ethnique ou les femmes vivant dans des milieux isolés et éloignés. Cela permettra inévitablement de recenser les facteurs de proportionnalité particuliers à prendre en considération, tels que l'effet sur la plaignante, la reconnaissance de la gravité de l'inconduite et les répercussions sur la réputation du corps policier.

11.12 Les remarques de l'honorable Michel Bastarache concernant les membres civiles et les employés de la fonction publique sont également pertinentes ici, en ce qui concerne l'évaluation de la gravité comme facteur de proportionnalité :

En discutant avec des membres civiles et des employées de la fonction publique, il est devenu évident que ces femmes étaient doublement stigmatisées : elles étaient des femmes et elles n'étaient pas des membres régulières de la GRC. Souvent, ces femmes étaient incapables de s'éloigner des environnements négatifs et ignoraient l'existence de ressources pour les aider (ou n'y avaient pas accès) lorsqu'elles étaient victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle¹²⁵.

12. Facteur de proportionnalité n° 3 – La reconnaissance de la gravité de l'inconduite (« remords »)

12.1 La reconnaissance de la gravité de l'inconduite — « la compréhension, l'acceptation de la responsabilité et les remords¹²⁶ » — est une composante importante du calcul de la proportionnalité dans les procédures de réglementation professionnelle, y compris assurément dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police.

12.2 La reconnaissance de la gravité de l'inconduite peut se manifester de diverses manières, et elle peut atténuer ou aggraver une mesure disciplinaire (ou être un facteur « neutre » n'ayant aucun effet), selon le contexte :

- un plaidoyer de culpabilité dans le cadre d'accusations parallèles portées pour une infraction au *Code criminel*¹²⁷ (ou pour une infraction quasi criminelle);
- une admission de la culpabilité¹²⁸ à une allégation d'inconduite, et une admission à un énoncé de faits convenu (ou les deux), et peut-être même un aveu mitigé de culpabilité à une allégation d'inconduite¹²⁹;
- une admission des faits (ce qui signifie que le policier intimé peut choisir de ne pas enregistrer un plaidoyer de culpabilité, mais néanmoins d'admettre certains éléments);
- un témoignage acceptant l'entière responsabilité de l'inconduite;
- des excuses rigoureuses et opportunes, ou une expression similaire de remords;
- des excuses tardives, senties ou creuses, ou toute autre expression de remords peuvent réduire les mesures d'atténuation, tout comme les remords exprimés par l'entremise d'un avocat après une conclusion d'inconduite¹³⁰;
- une coopération réelle au cours de l'enquête sur l'inconduite, même s'il subsiste des doutes sur ce point¹³¹;
- une restitution ou autrement une « correction de l'erreur »¹³²;
- l'obtention de services de consultation pour des problèmes tels que le trouble de stress post-traumatique, la toxicomanie et la gestion de la colère.

12.3 Un aveu de culpabilité (ou toute autre expression de remords) ne peut offrir qu'une atténuation limitée si un décideur conclut que le policier intimé [TRADUCTION] « n'a pas compris ni reconnu la gravité globale » de la conduite. Comme une autorité disciplinaire entend en première instance le témoignage du policier intimé, l'autorité disciplinaire est dans

la meilleure position pour [TRADUCTION] « évaluer le niveau de remords et le poids qu'elle devrait y accorder¹³³ ».

- 12.4 L'aspect le plus complexe de ce facteur est celui des répercussions de l'absence de remords, qui a engendré de nombreux litiges, tant dans le processus disciplinaire de la police que dans d'autres contextes de réglementation professionnelle, ainsi que dans d'autres domaines, comme le processus d'arbitrage de griefs et les litiges pour congédiement injustifié¹³⁴.
- 12.5 Un policier intimé qui choisit de présenter une défense pleine et entière ne pourra pas bénéficier des circonstances atténuantes que pourraient constituer un plaidoyer de culpabilité ou des excuses dans une affaire en particulier, ce qui pourrait donc avoir une incidence importante sur la mesure disciplinaire, mais le poids important de l'autorité soutient la conclusion selon laquelle l'absence de remords habituellement¹³⁵ n'aggrave pas directement la sanction. Ainsi, [TRADUCTION] « [b]ien qu'un plaidoyer de culpabilité puisse constituer une circonstance atténuante, l'absence d'un plaidoyer de culpabilité ne constitue pas quant à elle une circonstance aggravante¹³⁶ ». Ce principe a toutefois certaines limites. Dans une décision rendue en Ontario, le comité d'appel du Barreau a résumé le principe de façon succincte et éloquente :

[TRADUCTION]

L'absence de remords est un facteur à prendre en compte dans les cas où l'inconduite n'est pas contestée, car elle démontre un manque de discernement à l'égard des conséquences de l'inconduite. Toutefois, il ne peut pas s'agir d'un facteur aggravant si une personne est sincèrement convaincue qu'elle est innocente¹³⁷.

- 12.6 En règle générale, donc, un policier qui présente une défense pleine et entière ne démontre pas pour autant une absence de remords. Cependant, un témoignage mensonger dans le contexte d'une défense pleine et entière peut aggraver la sanction, et cette question a également une incidence sur le facteur de proportionnalité du « potentiel d'amendement ou de réadaptation ». Dans la jurisprudence récente, on a examiné les répercussions d'une conclusion selon laquelle un policier intimé a menti lorsqu'il a présenté sa défense pleine et entière.
- 12.7 Dans l'arrêt *Quaidoo v Edmonton Police Service*¹³⁸, la Cour d'appel de l'Alberta a établi une distinction, aux fins de ce facteur de proportionnalité, entre [TRADUCTION] « demander à l'accusation de faire valoir sa position et présenter activement des mensonges » :

[TRADUCTION]

S'il serait bien entendu injuste d'alourdir une sanction pénale pour le simple exercice du droit constitutionnel d'être présumé innocent et d'être jugé ouvertement dans une affaire pénale, il pourrait ou non être injuste, dans une situation donnée, qu'un président voie une analogie entre l'historique du processus et l'infraction sous-jacente ou tire des conclusions sur le caractère réparable de la relation essentielle entre le policier accusé et le service. Bien sûr, pareille situation ne serait probablement pas la plus courante. Dans la plupart des cas, il serait tout à fait possible d'accepter que le policier en question ait cru honnêtement à la justesse de ses actes dans les circonstances contestées. Utiliser cette croyance au détriment du policier pourrait très bien être tout à fait injuste. Mais ce ne serait pas nécessairement le cas dans toutes les situations. La portée des autres sanctions acceptables et justifiables dans une affaire

donnée, s'il existe un certain écart entre ce concept tel qu'il se reflète dans le droit pénal et la façon dont il peut se refléter dans cette forme de droit administratif, ne se réduit donc pas à une seule réponse, la mauvaise réponse étant donc déraisonnable [...]

L'appelant soutient que le juge dissident du LERB a fait une interprétation plus réaliste des motifs du président. L'appelant fait valoir que le message envoyé par la décision du président est que toute personne qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour tromperie a intérêt à avouer et à se remettre entre les mains du président, faute de quoi on considérera que le fait qu'il ne plaide pas coupable pour se défendre et défendre sa réputation scelle son sort.

L'appelant affirme avec une certaine fermeté que cela revient à dire qu'une personne qui ne plaide pas coupable sera considérée comme une personne récalcitrante et impénitente qui n'est pas digne de porter un insigne.

Toutefois, cette affirmation se heurte également à la norme de contrôle. La généralité de la position suppose encore une fois que, dans d'autres affaires, un président serait incapable de faire la distinction entre, d'une part, une perspective sincère, mais erronée des faits, vue rétrospectivement, et, d'autre part, ce que le président a constaté en l'espèce en concluant à la culpabilité, à savoir que l'appelant a immédiatement commencé à dissimuler des faits, qu'il a essayé d'y associer [un autre policier] et qu'il a ensuite cherché à maintenir son histoire secrète pendant une longue période et jusqu'à la barre des témoins. Il y a une différence entre demander à l'accusation de faire valoir sa position et avancer activement des mensonges.

13. Facteur de proportionnalité n° 4 – L'existence d'un handicap et d'autres circonstances personnelles pertinentes

- 13.1 Habituellement, l'existence d'un handicap est considérée comme un facteur de proportionnalité à l'étape de la mesure disciplinaire du processus — après une conclusion d'inconduite — et non comme un moyen de défense de fond qui pourrait faire obstacle à une conclusion d'inconduite¹³⁹.
- 13.2 Les handicaps les plus courants dans les affaires d'inconduite policière sont l'alcoolisme, la dépression, le syndrome de stress post-traumatique, les troubles de la personnalité, la toxicomanie et les combinaisons de maladies¹⁴⁰. Certaines conditions, comme la maîtrise de la colère¹⁴¹, ne sont pas des handicaps. L'une des premières décisions à cet égard est celle qui a été rendue dans l'affaire *Lee c Canada (Gendarmerie royale du Canada)*¹⁴². Nul ne devrait tenter de minimiser les défis dans ce domaine du droit.
- 13.3 L'existence d'un handicap peut atténuer la sanction parce que l'employeur du policier est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du handicap du policier, dans la mesure où elles ne constituent pas une « contrainte excessive »¹⁴³. La loi à cet égard est conforme aux principes qui régissent la réglementation de la conduite professionnelle dans d'autres secteurs¹⁴⁴. Dans la profession policière et les autres professions réglementées, il y a « contrainte excessive » lorsque [TRADUCTION] « les mesures d'adaptation nuisent à l'intérêt public¹⁴⁵ ».
- 13.4 Dans le contexte de la réglementation de la conduite des avocats, par exemple, le fait de permettre à un avocat qui a sciemment manqué aux règles d'intégrité de continuer à pratiquer nuit à l'intérêt public¹⁴⁶, mais l'existence d'un handicap comme la dépression peut atténuer quelque peu la sanction dans les cas appropriés¹⁴⁷. Dans d'autres contextes de réglementation professionnelle, l'existence d'un handicap peut constituer une circonstance atténuante exceptionnelle qui remplace une sanction présomptive¹⁴⁸.
- 13.5 Des circonstances personnelles pertinentes (distinctes d'un handicap officiel diagnostiqué par un médecin) peuvent également atténuer une sanction¹⁴⁹.

- *Le lien obligatoire et le fardeau de la preuve*

- 13.6 La preuve d'expert doit établir un lien « clair » entre le handicap (ou les circonstances personnelles) et l'inconduite en question, sinon les circonstances atténuantes ne s'appliquent pas¹⁵⁰. Dans *Gulick v Ottawa Police Service*¹⁵¹, la Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu ce qui suit :

[TRADUCTION]

Bien qu'il y ait eu une certaine consommation d'alcool et de médicaments lors de l'incident qui a donné lieu à l'audience disciplinaire, l'agent d'audience a constaté que l'incident avait été déclenché par des problèmes de gestion de la colère avec lesquels le demandeur était aux prises depuis plusieurs années. L'agent d'audience a conclu que l'alcool était, tout au plus, un facteur aggravant. La Cour n'a connaissance d'aucun précédent établissant que les problèmes de gestion de la colère peuvent justifier une conclusion de handicap.

La dépendance découlant de l'alcoolisme, de la toxicomanie ou du syndrome de stress post-traumatique peut constituer un handicap au sens du Code. Toutefois, il incombe à la personne qui invoque un handicap d'en prouver l'existence. Des éléments de preuve ont montré que le demandeur était dépendant de l'alcool et de certains médicaments prescrits par un médecin. Il a également été prouvé que le demandeur souffrait d'un trouble de stress post-traumatique. Cependant, rien ne prouvait que l'une ou l'autre de ces conditions le rendait incapable d'accomplir une quelconque fonction de sa description de poste. En fait, c'est tout le contraire qui a été affirmé. En faisant valoir, par l'entremise de son avocat, que la sanction appropriée était simplement une rétrogradation, le demandeur indiqué qu'il était capable d'accomplir et de remplir les fonctions essentielles de son emploi.

Les observations de l'avocat ne constituent pas des éléments de preuve. Les observations finales invitant l'agent d'audience à examiner une question pour laquelle il n'y a pas de preuve à l'appui sont simplement des observations. Rien ne prouvait que le demandeur avait un handicap. Dans ces circonstances, l'agent d'audience n'était pas tenu de tenir compte de l'obligation du Service de police d'Ottawa de prendre des mesures d'adaptation pour le demandeur¹⁵².

- 13.7 Dans une affaire de la GRC, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue en appel par le commissaire de la GRC, au motif que la preuve d'expert avait été rejetée de façon inappropriée. L'experte a déclaré qu'il existait un lien de cause à effet entre le stress et l'inconduite en question, et que l'employeur était responsable du stress causé¹⁵³.
- 13.8 La complexité de cette question est illustrée dans l'affaire *Toronto Police Service v Kelly*¹⁵⁴, qui concerne un policier aux antécédents professionnels [TRADUCTION] « impeccables » qui a subi divers traumatismes personnels et professionnels importants au cours des quelques années où il a travaillé à la section antidrogue. Ces traumatismes, combinés à sa charge de travail [TRADUCTION] « intense » (y compris des infiltrations dans le cadre d'enquêtes de grande envergure), étaient à l'origine de la dépression et du trouble de stress post-traumatique dont il souffrait. Il a commencé à s'associer au personnage qu'il campait en infiltration, à

consommer de la cocaïne et à entretenir des liens avec une personne qui avait des problèmes semblables de toxicomanie. Ils consommaient de la cocaïne ensemble, et le policier a acheté de petites quantités à deux reprises pour qu'ils les partagent. Il a fini par être arrêté, il a plaidé coupable à deux chefs d'accusation de possession de cocaïne et il a reçu une peine avec sursis. À cette époque, l'employeur n'avait pas de programme pour aider les agents d'infiltration avec le stress relié à leur travail ou la toxicomanie. Après son arrestation, l'intimé a rapidement admis avoir consommé de la cocaïne et s'est volontairement inscrit dans un centre de réadaptation. Après avoir terminé avec succès le programme initial d'hospitalisation, il s'est volontairement inscrit à un programme de suivi, a obtenu des traitements poussés de psychologues et de psychiatres, et s'est abstenu de consommer des drogues. Des éléments de preuve médicale ont montré que son comportement était [TRADUCTION] « une conséquence de son travail d'infiltration » et que le risque qu'il récidive était faible.

13.9 Le policier a plaidé coupable à deux allégations d'inconduite. Le président a rejeté la proposition de sanction conjointe (qui prévoyait que l'intimé demeurerait un policier, sous réserve de 13 conditions, et que le non-respect de l'une ou l'autre des conditions entraînerait une allégation d'insubordination, l'employeur demandant le licenciement) et a congédié l'intimé. La Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé la décision du tribunal ordonnant la réintégration du policier sur la base des conditions de la proposition de sanction conjointe, et a confirmé qu'un président doit tenir compte de l'obligation de l'employeur à l'égard d'un policier ayant un handicap lorsqu'il détermine la mesure disciplinaire appropriée¹⁵⁵.

13.10 L'arrêt *Kelly* diffère de l'approche adoptée dans l'affaire *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*¹⁵⁶, dans laquelle la Cour suprême du Canada s'est penchée sur le rôle du handicap dans le processus disciplinaire de la police. Le litige portait sur l'article 119 de la *Loi sur la police* du Québec, qui prévoit qu'un policier qui a été reconnu coupable de certaines infractions criminelles doit être automatiquement destitué, « à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction ». La Cour suprême du Canada a examiné la portée de l'expression « circonstances particulières » dans une affaire concernant un policier intimé qui avait plaidé coupable à six accusations criminelles relatives à des voies de fait et à des menaces de mort contre sa conjointe, à l'entreposage d'armes à feu de manière négligente et à la violation d'une condition de ne pas approcher son ex-conjointe. Les questions portaient sur les problèmes familiaux du policier intimé, qui avaient depuis été résolus. L'abus d'alcool avait également joué un rôle, et le policier intimé avait obtenu un traitement. Enfin, il avait éprouvé des problèmes psychologiques à l'époque. La Cour suprême du Canada a statué que les faits ne répondaient pas à l'exigence des « circonstances spéciales » et a confirmé la destitution du policier :

Lorsqu'il se prononce sur la question des circonstances particulières, l'arbitre ne doit pas perdre de vue le rôle spécial que jouent les policiers et l'incidence d'une déclaration de culpabilité sur leur capacité d'exercer leurs fonctions. Une déclaration de culpabilité pour un acte posé par un policier, qu'il ait ou non été en devoir au moment de cet acte, remet en cause l'autorité morale et l'intégrité du policier dans l'exercice de ses responsabilités en matière d'application de la loi et de protection du public. Du point de vue du public, il y a rupture du lien de confiance nécessaire à l'exercice, par le policier, de ses fonctions [...]¹⁵⁷

13.11 Voici un autre exemple, au cas où quelqu'un douterait de la complexité que présente l'existence d'un handicap en tant que facteur de proportionnalité : l'affaire *Hall v Ottawa*

*Police Service*¹⁵⁸, dans laquelle un agent de police, pendant qu’il n’était pas en service, s’est livré, durant près d’un an, à la consommation de crack qu’il se procurait auprès de suspects sur lesquels il enquêtait, qu’il achetait auprès de trafiquants et qu’il volait dans les enveloppes de pièces à conviction, et ce, durant ses heures de travail et en dehors. Le tribunal a conclu que la dépendance à la cocaïne constitue un handicap au titre du *Code des droits de la personne*, lequel handicap doit faire l’objet de mesures d’adaptation sans toutefois causer de préjudice injustifié.

Cependant, l’obligation de prendre des mesures d’adaptation [TRADUCTION] « n’est pas sans limites et ne constitue pas un prétexte pour manquer à des obligations légales ». Dans les circonstances, il était loisible à l’agent d’audience de conclure que la prise de mesures d’adaptation causerait un préjudice injustifié¹⁵⁹.

- 13.12 Toutes les personnes qui sont parties à des affaires relevant de la partie IV auraient avantage à connaître ces décisions de principe, à consulter les nouvelles décisions au fur et à mesure qu’elles sont rendues par les tribunaux et à s’adjoindre les services d’un avocat principal ayant une vaste expérience du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police.

14. Facteur de proportionnalité n° 5 – La provocation

- 14.1 La provocation est un facteur de décision reconnu, mais rarement employé, à l’égard d’une conclusion d’inconduite policière de nature disciplinaire (contrairement au principe de provocation en droit criminel, lequel constitue une défense officielle qui, si elle est invoquée avec succès, peut empêcher une déclaration de culpabilité)¹⁶⁰.
- 14.2 La décision de la Cour d’appel de l’Ontario dans l’affaire *Ontario (Provincial Police) v Favretto*¹⁶¹ demeure la principale source de directives judiciaires, confirmant que la provocation peut constituer un facteur atténuant dans des circonstances données. La Cour d’appel a rétabli la décision d’un tribunal dans une affaire où le policier intimé avait pointé son arme vers un autre policier qui s’amusait à tenir sa matraque [TRADUCTION] « comme on tiendrait une épée dans un combat d’escrime » et à l’agiter autour de la tête de l’intimé. Le tribunal a accueilli un appel interjeté à l’encontre d’une sanction de congédiement en se fondant essentiellement sur trois facteurs de décision, dont l’un était la provocation : compte tenu de l’environnement de travail, l’agent d’audience n’avait pas accordé le poids approprié à la provocation, et ce facteur était [TRADUCTION] « important et impérieux lorsque la sanction de congédiement est envisagée »¹⁶².

15. Facteur de proportionnalité n° 6 – Le manquement à l’équité procédurale

- 15.1 Le manquement à l’équité procédurale est un facteur de décision reconnu, mais aussi rarement employé, à l’égard d’une conclusion d’inconduite policière de nature disciplinaire, peut-être parce qu’il exige [TRADUCTION] « les motifs les plus évidents »¹⁶³. La principale source de directives judiciaires pourrait être une décision judiciaire concernant une autre profession réglementée, décision dans laquelle il a été établi que les considérations relatives à l’équité procédurale peuvent contribuer à atténuer une sanction. Dans cette affaire, le manquement à l’équité procédurale concernait un retard, lequel était suffisant pour réduire la

sanction étant donné la sanction présumée rattachée à une conclusion d'inconduite pour fraude hypothécaire à l'endroit d'un avocat¹⁶⁴.

16. Facteur de proportionnalité n° 7 – Les antécédents professionnels

16.1 Les antécédents professionnels constituent un facteur de décision important dans tous les cas, et il est étroitement lié au facteur relatif au potentiel de réhabilitation.

16.2 Nous proposons les remarques préliminaires suivantes concernant l'état du droit :

1. La présence ou l'absence d'inconduite durant de nombreuses années de service ne constitue pas le seul élément à prendre en considération : les antécédents professionnels renvoient à [TRADUCTION] « l'ensemble du dossier d'emploi » d'un policier intime. En d'autres mots, le tribunal devrait tenir compte de [TRADUCTION] « l'ensemble du dossier disciplinaire », y compris des évaluations de rendement, des récompenses, des lettres de recommandation ou de reconnaissance, du service communautaire et des avertissements¹⁶⁵.
2. L'autorité disciplinaire (ou le comité de déontologie) en première instance serait la mieux placée pour évaluer la qualité des antécédents professionnels du policier intime et en apprécier la valeur en tant que facteur atténuant ou aggravant¹⁶⁶.
3. Les antécédents professionnels auront pour effet d'aggraver une mesure disciplinaire s'il y a récemment eu conclusion d'inconduite¹⁶⁷, s'il y a eu plusieurs conclusions semblables d'inconduite ou s'il existe des antécédents d'inconduite grave.
4. Les incidents d'inconduite antérieurs n'ont pas tous le même poids : puisque certains actes d'inconduite sont moins graves que d'autres, certaines conclusions d'inconduite auront nécessairement moins de poids que d'autres.
5. Bien que la jurisprudence ne soit pas arrêtée sur la question de savoir si d'anciennes conclusions d'inconduite ont moins de poids dans l'évaluation des antécédents professionnels, la Cour fédérale a conclu que le commissaire de la GRC « pouvait raisonnablement tenir compte des antécédents disciplinaires de l'intéressé, et ce, indépendamment de la date à laquelle l'infraction avait été commise »¹⁶⁸.
6. Une longue période¹⁶⁹ d'emploi qui n'est entachée d'aucune inconduite constitue un important facteur atténuant¹⁷⁰.
7. Une longue période d'emploi qui n'est entachée d'aucune inconduite peut constituer un facteur atténuant d'autant plus important si la période d'emploi ou l'employé est aussi caractérisé par des descripteurs comme « estimé », « très favorable », « louable », « impressionnant », « dévoué », « exemplaire », « stellaire » ou « impeccable »¹⁷¹.
8. Un tribunal peut parfois combiner le facteur des « antécédents professionnels » avec celui de la « gravité de l'inconduite » et conclure qu'une inconduite isolée constituait

un « manque de jugement momentané », contribuant ainsi davantage à l'atténuation.

9. Dans certains cas, toutefois, même un dossier d'emploi exemplaire peut avoir peu de poids, voire aucun, à titre de facteur atténuant :

[TRADUCTION]

Dans un système de discipline progressive, un employeur applique des mesures disciplinaires de plus en plus sévères aux inconduites d'un employé dans le but de corriger le comportement de celui-ci. Néanmoins, même dans un tel système, l'inconduite d'un employé peut être grave à un point tel que le congédiement est justifié, et ce, malgré l'absence de mesures disciplinaires ou d'avertissements antérieurs¹⁷².

10. La Cour d'appel de l'Alberta a elle aussi conclu que, même en l'absence d'antécédents de sanctions moins sévères, [TRADUCTION] « le congédiement peut parfois s'appliquer même dans le cas d'une première inconduite »¹⁷³.
11. Un autre point à souligner est la nécessité, parfois négligée, pour les décideurs de connaître les principes techniques. Lorsqu'un tribunal applique une [TRADUCTION] « discipline progressive », il commet une erreur en tenant compte d'un incident de nature disciplinaire qui se produit après la date de l'inconduite originale et qui est jugé avant l'inconduite originale. Autrement dit, l'agent d'audience ne doit pas imposer une sanction plus sévère à l'égard de l'inconduite originale au motif que celle-ci constitue une deuxième infraction. Toutefois, un tribunal peut tenir compte de conclusions d'inconduite tirées après l'inconduite originale afin d'évaluer le potentiel de réforme ou de réhabilitation du contrevenant en tant que facteur de décision¹⁷⁴.

- 16.3 Certains ressorts ont fait observer que la discipline progressive est souvent mal adaptée au processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police :

[TRADUCTION]

Certaines discussions ont porté sur le critère normal de common law à appliquer pour savoir si l'inconduite d'un employé justifie son congédiement. De façon générale, le critère est que l'inconduite de l'employé doit être à ce point grave qu'elle entraîne la rupture de la relation entre l'employeur et l'employé. Souvent, le congédiement n'est pas considéré comme approprié pour un seul incident, et il n'est jugé justifié qu'après l'imposition de mesures disciplinaires progressives. Ces critères, du moins tels qu'ils sont énoncés dans la jurisprudence sur le congédiement injustifié, ne sont pas utiles dans le présent contexte. Comme il a été souligné à de nombreuses reprises, le service au sein d'un corps policier n'est pas un type d'emploi ordinaire. Outre les pouvoirs extraordinaires dont jouissent les policiers, leur service continu est régi par un régime disciplinaire public, énoncé dans la *Police Act*, RSA 2000, ch. P-17 et le *Police Service Regulation*. Les policiers sont, à bien des égards, assujettis à des normes de conduite différentes et à un niveau de discipline au travail plus élevé que les employés ordinaires. Il ne s'agit pas en l'espèce d'une situation où [l'employeur] mettrait fin à une relation contractuelle avec un employé. L'intimé a fait l'objet d'une sanction publique pour inconduite, ce qui relève de l'intérêt public et du droit public, et non seulement d'une relation contractuelle privée [...]¹⁷⁵.

17. Facteur de proportionnalité n° 8 – La possibilité de réformer ou de réhabiliter

- 17.1 Ce facteur concerne la probabilité de récidive et il est étroitement lié aux facteurs concernant les remords et les antécédents professionnels. Le facteur concernant la possibilité de réformer est aussi étroitement lié à la philosophie davantage axée sur les mesures correctives au sein du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police¹⁷⁶. Un décideur devrait considérer la possibilité de réhabilitation comme un facteur de décision dans toutes les affaires.
- 17.2 Outre la « possibilité » ou la « capacité » de réhabilitation, il a été tenu compte, dans certaines décisions, de la réhabilitation *réelle*, c'est-à-dire [TRADUCTION] « la conduite de l'intimé depuis l'incident », qu'elle soit favorable ou non, y compris le fait qu'aucune allégation d'inconduite n'ait été formulée depuis l'incident en cause¹⁷⁷.
- 17.3 Les principes les plus importants qui régissent la possibilité de réhabilitation sont les suivants :
1. Puisqu'aucun facteur relatif à la sanction n'est prioritaire¹⁷⁸, la possibilité de réhabilitation ou la réhabilitation réelle ne constitue pas un facteur déterminant¹⁷⁹.
 2. Un policier intimé peut présenter un témoignage ou une lettre personnelle au tribunal (un témoignage est plus convaincant, car les témoins peuvent être contre-interrogés)¹⁸⁰, ou présenter des éléments de nature médicale pour faire la preuve de sa moralité et de son potentiel de réhabilitation¹⁸¹. Un décideur peut tenir compte de la [TRADUCTION] « réputation [de l'intimé] au sein du corps policier » démontrée par les éléments de preuve présentés par des superviseurs et des collègues qui appuient (ou qui n'appuient pas) le retour de l'intimé dans le milieu de travail. Dans d'autres décisions, il a aussi été tenu compte de la question de savoir si la communauté était favorable au retour du policier dans le milieu de travail¹⁸².
 3. Dans une affaire concernant une profession autonome, la Cour d'appel de l'Ontario semble avoir limité le poids accordé à la réputation de l'intimé sur les plans de l'honnêteté et de l'intégrité, appuyée par des lettres rédigées par des collègues et des clients, qualifiant de [TRADUCTION] « plutôt générales » de tels facteurs atténuants. Au sujet des [TRADUCTION] « lettres de recommandation favorables », la Cour s'est appuyée sur d'autres affaires liées au processus de réglementation de la profession d'avocat : de tels facteurs atténuants, bien qu'ils soient pertinents, ne portent pas sur [TRADUCTION] « la question essentielle, soit la nécessité de garantir aux membres du public que n'importe quel avocat auquel ils feront appel sera une personne d'une intégrité, d'une probité et d'une fiabilité indiscutables »¹⁸³.
 4. Dans une situation où les superviseurs ne sont pas favorables au retour de l'intimé dans le milieu de travail, des « allégations non prouvées de perte de confiance » seront problématiques. Dans un jugement rendu sous le régime de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, un policier intimé a contesté le poids accordé (en tant que facteur aggravant « important ») à la conclusion selon laquelle il avait perdu la confiance de son commandant divisionnaire¹⁸⁴. Le policier a subi un préjudice à la fois parce qu'il n'y avait « aucun élément de preuve tendant à établir la perte de confiance » et parce

qu'on ne lui a donné « aucune possibilité de s'exprimer sur les faits censés fonder cette perte de confiance ». La Cour a conclu qu'elle devait annuler la décision parce que l'impossibilité pour le policier de s'exprimer sur l'allégation de perte de confiance était inéquitable sur le plan juridique. Une autre affaire jugée sous le régime de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* a eu le même résultat¹⁸⁵.

5. Aucune décision judiciaire rendue dans le cadre d'une instance pénale parallèle n'oblige un décideur à imposer une peine qui n'empêcherait pas l'intimé de [TRADUCTION] « conserver son emploi en tant que policier ». Dans une affaire, un juge a rejeté l'argument selon lequel cet aspect d'une décision sur la détermination de la peine en matière pénale [TRADUCTION] « doit être reconnu » et « pris en compte » pour en arriver à une mesure appropriée dans une décision disciplinaire, concluant que le président non seulement avait le droit de jeter un nouveau regard sur la conduite criminelle, mais qu'il [TRADUCTION] « était tenu de le faire; c'était l'essence même de sa tâche »¹⁸⁶.
6. Un policier dont l'inconduite était [TRADUCTION] « manifestement inhabituelle » aura de meilleures possibilités de réhabilitation¹⁸⁷, surtout si un traitement officiel est suivi en réponse à un problème médical¹⁸⁸.
7. Si l'inconduite en cause se produit dans un délai raisonnablement court suivant l'établissement d'autres conclusions d'inconduite, cela [TRADUCTION] « remet en cause » la capacité de réhabilitation du policier intimé¹⁸⁹.
8. Dans certains cas, notamment s'il est question d'un [TRADUCTION] « défaut de caractère fondamental »¹⁹⁰ ou d'un niveau de préoccupation semblable, le potentiel de réhabilitation est réduit considérablement : [TRADUCTION] « il peut y avoir des actes d'inconduite particuliers qui touchent au cœur même de la relation d'emploi et qui limitent effectivement le potentiel d'une personne à s'acquitter des fonctions principales du travail de policier. De tels actes soulèvent des préoccupations évidentes relativement au caractère »¹⁹¹.
9. Dans certaines décisions judiciaires, la capacité de réhabilitation a été évaluée en examinant la question de savoir si, du fait de l'inconduite, le policier pourra témoigner devant un tribunal¹⁹².
10. Un témoignage mensonger fait par un intimé lors d'une audience disciplinaire ou dans le cadre d'une instance criminelle parallèle aura naturellement pour effet d'aggraver la mesure imposée. Dans les cas où des policiers ont menti, que ce soit devant l'agent d'audience ou devant un tribunal dans le cadre d'une instance criminelle parallèle, les tribunaux ont souvent confirmé le congédiement. La Cour d'appel du Québec s'est penchée sur cette question dans le cas d'un policier intimé qui avait initialement été déclaré coupable, au criminel, d'utilisation frauduleuse d'un ordinateur après avoir effectué diverses recherches sur son ancienne épouse dans la banque de données de la police et qui a ensuite été congédié dans le cadre d'une instance disciplinaire parallèle, lequel congédiement a été maintenu à la suite d'une contestation en Cour d'appel :

[TRADUCTION]

[...] la caractérisation du témoignage [du policier intime] par [la cour criminelle] n'inspirerait guère la confiance des membres du public si [le policier intime] devait être réintégré dans ses fonctions. L'autorité disciplinaire de la SQ a souligné, dans sa recommandation, que le juge du procès avait trouvé « invraisemblable » le témoignage [de l'intime] selon lequel il ne faisait que s'exercer. Son témoignage devant l'arbitre était d'une tout autre nature, mais non moins disculpatoire ou crédible : il a déclaré que son ancienne épouse, son fils et son ancienne belle-mère lui manquaient et que le fait d'accéder à la banque de données du CRPQ était la seule façon de garder contact avec eux.

Dans de telles circonstances, il est difficile d'imaginer que la confiance du public à l'égard [du policier intime] ne serait pas affectée, surtout si l'on pense que témoigner devant les tribunaux fait partie des obligations qu'un policier peut être appelé à remplir, même si les occasions où [le policier intime] pourrait être appelé à témoigner à l'avenir seraient très rares. L'évaluation cinglante de la crédibilité [...] par [le tribunal] rendrait infructueux tout passage futur à la barre des témoins à la demande d'un service des poursuites lorsque viendrait le temps de son contre-interrogatoire. Son utilité en tant que policier serait donc considérablement amoindrie¹⁹³.

11. Dans un exemple de la Colombie-Britannique, un arbitre a tiré diverses conclusions défavorables en matière de crédibilité au cours de l'audience, décrivant la preuve des intimes comme étant intéressée et insatisfaisante. Il a tenu compte de ses conclusions en matière de crédibilité au moment de déterminer la sanction :

[TRADUCTION] Si au cours d'une procédure disciplinaire, un policier ne dit pas la vérité lorsqu'il explique sa conduite, il est évident qu'il faut en tenir compte au moment de déterminer les mesures disciplinaires ou correctives à prendre. C'est d'autant plus vrai lorsque le faux témoignage porte directement sur l'inconduite alléguée¹⁹⁴.

12. L'approche adoptée en Ontario n'est pas constante. Dans certaines décisions, l'approche s'apparente à celle de la Colombie-Britannique, laquelle consiste à prendre en compte le faux témoignage d'un intime quand vient le temps de prononcer une sanction. Dans l'affaire *Trumbley and Metropolitan Toronto Police*¹⁹⁵, l'agent d'audience a conclu que le policier intime avait menti sous serment lors de l'audience disciplinaire. Le policier a fait valoir qu'il ne pouvait être pénalisé pour avoir témoigné pour sa propre défense sans être [TRADUCTION] « expressément accusé de cette infraction et avoir la possibilité de se défendre ». Le Tribunal a tiré la conclusion suivante :

[TRADUCTION] Il est clairement inapproprié d'imposer une sanction, ou d'alourdir une sanction, en raison du faux témoignage que livre un accusé à son propre procès. Cela ne peut se faire qu'en déposant une accusation relative au témoignage prétendument faux et en donnant à la personne la possibilité de se défendre. Toutefois, un des principaux facteurs à considérer dans les dossiers disciplinaires est la conduite future de l'employé visé par une mesure

disciplinaire. Dans bien des cas, le congédiement ne peut se justifier que si l'on constate que l'employé n'est plus utile à l'organisation. Un autre facteur important à prendre en considération est la réhabilitation, c'est-à-dire la probabilité que l'employé continue de se comporter de la sorte à l'avenir. À notre avis, il était clairement approprié pour l'officier président de tenir compte du témoignage du gendarme Pugh sur cette question de la réhabilitation ou de conduite future probable.

13. En Ontario, certains tribunaux ont appliqué le principe de droit criminel selon lequel un tribunal de première instance commet une erreur de principe en traitant la preuve [TRADUCTION] « fabriquée » par le défendeur comme un facteur aggravant en matière de sanction¹⁹⁶.
14. Il convient de distinguer ces décisions de celles où, dans des instances connexes, les tribunaux privilégient la déposition d'un témoin par rapport à celle d'un policier. Par exemple, le fait qu'un juge ait, dans le cadre d'une procédure criminelle parallèle, accepté le témoignage de la victime civile, qui aurait été agressée par le policier, plutôt que le témoignage du policier lui-même, était une [TRADUCTION] « une source de préoccupation, mais guère un motif suffisant pour conclure que le futur témoignage du policier ne pourrait jamais être crédible »¹⁹⁷. La jurisprudence reconnaît que plusieurs raisons peuvent expliquer le fait que le témoignage d'un témoin soit moins crédible que celui d'un autre.
15. Compte tenu du principe selon lequel le fait qu'un policier intimé décide de ne pas admettre une inconduite ne devrait pas, de façon générale, avoir pour effet d'aggraver la sanction — un intimé ne devrait pas être passible d'une sanction plus grave du fait qu'il décide d'exercer son droit de présenter une défense pleine et entière — un décideur ne devrait pas non plus conclure que la réhabilitation est moins probable simplement parce que l'intimé n'a pas admis l'inconduite.
16. Dans l'arrêt *R c McNeil*¹⁹⁸, la Cour suprême du Canada a conclu que les renseignements concernant l'inconduite d'un policier qui participe à la poursuite devraient, dans deux principaux cas, faire partie des renseignements que la police doit communiquer à titre de partie principale et qui sont transmis au ministère public pour qu'il examine leur pertinence conformément aux principes énoncés *Stinchcombe*¹⁹⁹. Depuis l'arrêt *McNeil*, pour évaluer le potentiel de réhabilitation d'un policier intimé reconnu coupable d'inconduite, il faut se demander si l'employeur pourrait envoyer le policier dans un milieu opérationnel nécessitant de fournir des preuves sous serment.
17. Des décisions du Tribunal ont traité de cette question, mais avec des résultats divergents. La Commission de Police de l'Ontario a confirmé un congédiement dans un cas où, selon elle, le policier intimé a vu son utilité dans la poursuite d'infractions futures remise en question après qu'un tribunal criminel l'eut déclaré coupable de [TRADUCTION] « malhonnêteté et d'abus de confiance du public »²⁰⁰. Toutefois, dans un autre cas de comportement trompeur grave, le même tribunal a tiré la conclusion suivante lorsqu'il a révoqué un congédiement et l'a remplacé par une rétrogradation :

[TRADUCTION] En modifiant la sanction de congédiement, nous reconnaissons que l'appelant, comme tout autre policier reconnu coupable de tromperie, ou de tout autre type d'inconduite, fera l'objet d'un rapport McNeil chaque fois qu'il sera appelé à témoigner en cour. Il sera contre-interrogé au sujet de son dossier disciplinaire. Toutefois, dans ce cas, nous ne le considérons pas comme un motif de congédiement²⁰¹.

18. La Cour d'appel de l'Alberta a conclu que [TRADUCTION] « le fait de maintenir en poste un policier qui a menti sous serment représentait un risque pour l'application de la loi » :

[TRADUCTION] Il ne fait aucun doute que sa crédibilité pourrait être contestée avec succès, tout dépendant de la nature de son témoignage et du caractère litigieux de celui-ci. Cependant, nous croyons qu'il n'était pas déraisonnable pour l'officier président de se demander si le Service de police d'Edmonton pourrait ne pas pouvoir fournir efficacement ses services si l'un de ses policiers pouvait se faire récuser lors de son témoignage, sur la base du fait qu'il avait déjà menti sous serment. Ce n'est pas parce qu'il s'agit d'une possibilité, et non d'une certitude, que le risque qu'une telle situation se produise est négligeable²⁰².

18. Facteur de proportionnalité n° 9 — L'effet sur le policier et sa famille

- 18.1 Une certaine incertitude entoure l'effet de la mesure disciplinaire sur un policier intimé (et peut-être sur la famille de l'intimé).
- 18.2 Dans certaines juridictions, la loi exige qu'un décideur tienne compte de ce facteur. En Colombie-Britannique, on précise maintenant dans la législation que [TRADUCTION] « l'incidence des mesures disciplinaires ou correctives proposées sur le membre, sa famille et sa carrière » est un facteur à prendre en compte quand vient le temps d'imposer « des mesures disciplinaires ou correctives justes et appropriées »²⁰³. Les tribunaux ontariens ont également pris ce facteur en compte dans quelques décisions. Dans certains cas, on a examiné non seulement la mesure, mais aussi l'effet de l'ensemble du processus, et dans d'autres, on a exigé que les répercussions économiques, ou autre, [TRADUCTION] soient « atténuées » pour que ce facteur soit pertinent.
- 18.3 Dans d'autres juridictions, les décideurs se sont opposés à l'argument selon lequel les répercussions économiques de la sanction devraient faire partie du calcul. La Cour d'appel de l'Alberta, saisie de l'appel d'une décision d'un officier président qui avait refusé d'utiliser cet argument pour atténuer la sanction parce que, selon lui, [TRADUCTION] « les difficultés économiques ne peuvent pas — logiquement — être un facteur permettant d'atténuer un congédiement étant donné la nature de cette sanction ». La Cour d'appel a souligné que [TRADUCTION] « si elle le pouvait, il ne serait jamais question de congédiement, car les difficultés économiques suivent presque toujours la perte d'emploi »²⁰⁴.

19. Facteur de proportionnalité n° 10 — la parité (uniformité des décisions)

- 19.1 Il faut d'abord examiner la parité : le principe selon les décisions des tribunaux administratifs — contrairement aux jugements des cours de justice — ne constituent pas des précédents

juridiquement contraignants (« *stare decisis* »). Les jugements de la Cour d'appel confirment que ce principe s'applique dans le cadre du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police²⁰⁵. Il est donc déconseillé d'utiliser des termes tels que [TRADUCTION] « précédents en matière de détermination de la peine ».

- 19.2 Toutefois, la *parité* — qui se rapporte à l'uniformité des résultats — s'applique en dépit du principe selon lequel les décisions des tribunaux administratifs ne constituent pas des précédents juridiquement contraignants. Dans leurs jugements, les cours de justice considèrent toujours la parité comme un facteur de proportionnalité²⁰⁶. Ainsi, [TRADUCTION] « il est essentiel de comparer des cas similaires pour déterminer la sanction appropriée »²⁰⁷. Le principal jugement portant sur la parité dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police est *Constable A v Edmonton Police Service*²⁰⁸, dans lequel la Cour d'appel de l'Alberta a confirmé le principe :

[TRADUCTION] Il y a une différence entre traiter les décisions disciplinaires antérieures comme des précédents ayant force obligatoire et tenir compte de ces décisions quand vient le temps d'évaluer si une sanction atteint l'équité et la parité. Ce dernier usage est accepté, et important [...]

- 19.3 La parité découle de la philosophie selon laquelle des actes d'inconduite similaires devraient être traités de façon similaire : [TRADUCTION] « les actes d'inconduite similaires devraient entraîner des sanctions similaires »²⁰⁹. L'uniformité est [TRADUCTION] « un gage d'équité »²¹⁰.
- 19.4 La Cour d'appel de l'Alberta a qualifié le principe — lequel consiste à [TRADUCTION] « traiter les cas semblables de la même manière lorsque cela est possible à la lumière de tous les facteurs pertinents » — de « déclaration établissant la nécessité d'avoir une approche uniforme, juste et prévisible, et non de règle privilégiant des résultats rigides, sans qu'il soit nécessaire d'évaluer correctement tous les facteurs pertinents dans chaque cas »²¹¹. La Cour d'appel a dégagé l'essentiel du principe de la parité :

[TRADUCTION] Il est donc question ici de l'application de la parité — l'une des valeurs normatives fondamentales qui doivent guider les décisions disciplinaires. Ceux qui sont dans une situation similaire doivent être traités de la même façon. Aucun système disciplinaire ne peut être équitable si la parité n'est pas prise en compte. Un système qui accepte que le processus d'élaboration de sanctions soit entièrement individualisé néglige l'importance de la confiance et du respect dans le système, soit des valeurs que renforce une approche cohérente plutôt qu'arbitraire à l'égard de l'imposition d'une sanction. Autrement dit, les précédents sont importants. Les décisions antérieures, en particulier les décisions bien motivées qui sont rendues par le même tribunal, constituent des sources de référence importantes lorsqu'il s'agit de déterminer la gravité de la conduite et le degré de responsabilité du policier, et pour s'assurer que le système disciplinaire est appliqué de manière équitable, et non arbitraire²¹².

- 19.5 Dans le contexte similaire qu'est celui de la réglementation des professions autonomes, la Cour a parlé de l'uniformité en ces termes :

[TRADUCTION] Si aucune comparaison n'est effectuée, il se peut que le résultat soit si différent d'un cas à l'autre qu'il constitue non seulement un manque d'équité, mais aussi une injustice. Ce genre de réflexion devrait avoir autant d'importance pour les organismes de discipline professionnelle ayant le pouvoir d'imposer de lourdes sanctions que pour les cours d'appel et les tribunaux de première instance chargés de prononcer des peines à la suite d'une condamnation au criminel²¹³.

19.6 Divers principes de parité ont évolué :

1. L'uniformité n'est pas une règle « absolue » en ce sens que les différentes conclusions d'inconduite peuvent donner lieu à différentes décisions puisque d'autres facteurs de proportionnalité peuvent s'appliquer d'un cas à l'autre et que chaque cas doit être jugé en fonction de son contexte.
2. Le décideur commet une erreur s'il s'appuie sur un jugement ou une décision qui ne ressemble pas au cas dont il est saisi, et les décisions [TRADUCTION] « qui s'écartent nettement » des décisions comparables ont de fortes chances de ne pas être maintenues en appel, à moins qu'il y ait une explication adéquate²¹⁴.
3. Le caractère juridiquement raisonnable d'une décision portant sur des mesures disciplinaires tient principalement à « l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit »²¹⁵. Ces issues possibles et acceptables sont le fruit d'un [TRADUCTION] « exercice raisonnable d'un pouvoir discrétionnaire en matière de sanction »²¹⁶ qui ne saurait se limiter à une mesure précise.
4. Le décideur doit tenir compte de toutes les autres mesures disciplinaires imposées dans la même affaire, sous réserve du principe selon lequel la mesure disciplinaire imposée à un co-intimé n'est pas déterminante, étant donné que deux policiers faisant l'objet de mesures disciplinaires dans le cadre d'une même affaire peuvent soulever des facteurs de proportionnalité différents²¹⁷.

19.7 Il ressort de notre examen des décisions que l'on se fie beaucoup au principe de la parité. Les autorités disciplinaires ont presque toujours reconnu, à juste titre, qu'elles devaient se concentrer uniquement sur les décisions rendues après 2014, moment auquel les mesures disciplinaires de la GRC ont été modifiées en réponse aux changements législatifs. Nous avons également observé une hiérarchie à laquelle nous nous attendions dans les décisions antérieures, à savoir que les décisions rendues après 2014 par une autorité disciplinaire de niveau supérieur se sont vu accorder plus de poids. Dans cet ordre d'idées, les comités de déontologie se sont vus accorder, à juste titre, la plus grande importance, compte tenu de la hiérarchie décisionnelle.

19.8 Il faut souligner que, dans bien des cas, le Comité externe d'examen (CEE), l'organisme indépendant créé par la *Loi sur la GRC* pour donner des conseils sur les allégations d'inconduite les plus graves, présente un rapport exposant ses « conclusions et recommandations » avant l'appel²¹⁸.

19.9 Nous ne souhaitons pas faire de commentaires sur l'issue d'une décision en particulier.

Toutefois, à notre avis, le fait d'accorder autant d'importance à la jurisprudence de la GRC a fait en sorte que les mesures disciplinaires ne correspondent pas à celles prises par les cours supérieures. Même dans des décisions récentes, dont certaines s'appuient sur les recommandations du CEE, les tribunaux continuent de reproduire des erreurs puisqu'ils citent constamment la dernière décision. Ils perpétuent ainsi le cercle vicieux. À titre d'exemple, une décision souvent citée qui porte sur plusieurs agressions sexuelles fondées (attouchements des seins) et du harcèlement sexuel fondé (geste sexuel vulgaire et langage vulgaire subséquent) a encore une fois diminué la gravité de la conduite en la qualifiant d'[TRADUCTION] « attouchements sexuels non désirés », et n'a pas intégré une analyse sérieuse de l'intérêt public ou de l'atteinte à la réputation de la Gendarmerie. Cette décision semble avoir eu pour conséquence de continuer à limiter les mesures disciplinaires pour ce type de comportement, une pratique qui est régulièrement appliquée pour justifier une mesure qui n'est pas un congédiement ou une rétrogradation.

- 19.10 Par conséquent, les décideurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils se fondent sur des décisions de la GRC qui n'ont pas intégré (et *appliqué*) une analyse de proportionnalité plus moderne. Il est important de rappeler que les décisions des tribunaux ne constituent pas des précédents ayant force obligatoire pour les autres tribunaux. C'est particulièrement vrai lorsque la question soulevée est une question de [TRADUCTION] « changement des valeurs sociales ».
- 19.11 Une décision issue d'une recommandation conjointe relative à la sanction peut avoir moins de valeur lors de l'évaluation de la parité, puisqu'une telle recommandation fait intervenir divers facteurs qui dépassent les connaissances du décideur.
- 19.12 Enfin, nous avons vu que, dans certains cas, des recommandations conjointes relatives à la sanction étaient présentées dans des circonstances difficiles à concilier avec les principes exposés plus en détail ci-après.

20. Facteur de proportionnalité n° 11 — la dissuasion spécifique et générale

20.1 La loi reconnaît que la dissuasion du policier intimé (dissuasion « spécifique ») et des autres policiers (dissuasion « générale ») est un objectif légitime du régime disciplinaire de la police. Les énoncés de base suivants constituent le fondement de ce facteur de proportionnalité :

1. Certains cas requièrent une dissuasion générale. La Cour d'appel de l'Alberta a convenu, par exemple, qu'il était [TRADUCTION] « nécessaire de faire comprendre aux autres policiers que le fait de mentir sous serment entraîne des conséquences graves »²¹⁹.
2. Certains cas ne requièrent pas une dissuasion générale, mais plutôt une dissuasion spécifique.
3. Certains cas ne requièrent même pas de dissuasion spécifique, comme celles où la récidive est peu probable.

21. Facteur de proportionnalité n° 12 — La défaillance systémique et le contexte organisationnel/institutionnel

- 21.1 Ce facteur de proportionnalité est peut-être mieux défini comme étant le degré auquel [TRADUCTION] « les politiques, les consignes du commissaire et les procédures internes de l'employeur, ou les gestes posés par le superviseur du membre, ont contribué à l'inconduite²²⁰ » ou encore comme étant le « contexte organisationnel/institutionnel²²¹ ».
- 21.2 Dans une affaire concernant la GRC, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire d'une décision prise à l'égard d'un appel par le commissaire de la GRC au motif que la preuve d'expert avait été rejetée à tort. L'experte avait témoigné de l'existence d'un lien causal entre le stress et l'inconduite en cause et avait établi que l'employeur était en partie responsable d'avoir causé ce stress²²².
- 21.3 D'autres exemples de ce facteur de proportionnalité figurent dans des décisions rendues par des tribunaux administratifs. Dans un premier cas, le tribunal a conclu que les cadres supérieurs de la police n'avaient pas adopté une approche cohérente sur la question du harcèlement en milieu de travail et avait de ce fait allégé la sanction en conséquence²²³. Dans un autre cas, le tribunal a jugé que le manque de soutien, d'assistance ou de supervision de la part de l'employeur au cours d'une enquête corsée constituait un facteur atténuant²²⁴.
- 21.4 Ce facteur de proportionnalité comporte certaines limites. Ainsi, le défaut d'un superviseur de faire cesser une inconduite donnée n'entraînera habituellement pas une atténuation de la sanction²²⁵.

22. Facteur de proportionnalité n° 13 — L'atteinte à la réputation du corps policier

- 22.1 L'atteinte portée à la réputation du corps policier (ou, plus généralement, à la force constabulaire²²⁶) demeure un facteur habituel à considérer. Le Comité externe d'examen a souligné la responsabilité d'un décideur de pondérer attentivement ce facteur décisionnel :
- Il est facile d'exagérer le tort causé à la réputation d'un service de police par l'inconduite de l'un de ses membres. Il est rare que l'inconduite d'un seul policier fasse perdre la réputation globale d'un bon service ou lui nuise de façon importante. La population est généralement assez intelligente pour se rendre compte que l'inconduite d'un seul policier ne doit pas rejaillir sur la réputation du service tout entier²²⁷.
- 22.2 Il en découle que le décideur devrait pondérer attentivement ce facteur de proportionnalité dans chaque cas. Les tribunaux ont interprété l'« atteinte » comme englobant l'atteinte à la réputation qui dérive de l'inconduite initiale et l'atteinte à la réputation qui serait subie par le corps de police (ou, plus généralement, par la force constabulaire) si le policier intimé devait rester membre²²⁸. Une décision anglaise a succinctement énoncé le principe :

[TRADUCTION]

[...] il est toujours crucial de préserver la confiance et le respect de la population envers les services de police, et ce, sans égard pour la nature de l'inconduite flagrante examinée. Ce qui pourrait varier est la mesure dans laquelle l'inconduite flagrante donnée mettra en péril le maintien de cette confiance et de ce respect. Plus ce sera le

cas, moins les facteurs atténuants pèseront lourd. L'inconduite flagrante qui met en jeu la malhonnêteté et le manque d'intégrité sera par essence même une menace grave. Sauf peut-être dans des circonstances exceptionnelles, la population ne pourrait pas avoir confiance dans un corps policier qui garde dans ses rangs un membre reconnu coupable de fraude. Une inconduite flagrante qui fait intervenir un manque d'intégrité fera aussi souvent peser une menace grave. Cependant, d'autres formes d'inconduite flagrante pourraient aussi faire peser une menace grave, et toute violation des normes de déontologie pourrait porter atteinte d'une façon importante à la confiance et au respect du public envers la police²²⁹.

- 22.3 Dans certains cas, l'atteinte sera aisément démontrée. Le battage médiatique est une [TRADUCTION] « considération adéquate » lorsqu'il s'agit d'apprécier la portée de l'atteinte à la réputation du corps policier²³⁰. Les tribunaux se sont penchés sur des affaires mettant en cause le battage médiatique d'une inconduite comportant un volet de corruption²³¹ ou un volet sexuel²³². Le décideur peut aussi inférer légitimement l'existence d'un préjudice public et d'un préjudice aux relations avec les autres agences²³³.
- 22.4 Les témoignages favorables des membres de la communauté peuvent être pertinents pour évaluer le facteur de proportionnalité de [TRADUCTION] « l'atteinte à la réputation du corps policier²³⁴ ».
- 22.5 La réputation du corps policier exige de l'employeur qu'il soit [TRADUCTION] « conscient de la manière dont il traite les personnes qui ont des troubles mentaux²³⁵ ».

23. Autres facteurs de proportionnalité

- 23.1 Les effets de la publicité entourant une affaire peuvent être un facteur de proportionnalité, mais les décisions des tribunaux dans l'ensemble du Canada ne sont pas homogènes²³⁶. Les pertes qui découlent des suspensions administratives provisoires sans solde peuvent être un facteur de proportionnalité, mais les décisions qui font la lumière sur le sujet sont peu nombreuses²³⁷. La nouveauté d'une situation peut aussi atténuer une mesure disciplinaire après une conclusion d'inconduite. La « nouveauté » a aussi constitué un facteur atténuant dans une décision où [TRADUCTION] « toute la situation était sans précédent » et soulevait de graves questions de droit²³⁸.

24. Observations finales

- 24.1 Dans notre exposé sur les inconduites à caractère sexuel, ci-après, nous tirons des conclusions quant à l'application du *Guide des mesures disciplinaires*.
- 24.2 Nous allons profiter de l'occasion pour faire une observation relativement au congédiement. Au Canada, certains décideurs ont conclu que le congédiement devrait être réservé aux inconduites les plus graves qui ne font intervenir aucun espoir de réadaptation ou aucun facteur atténuant important, et où le policier n'a plus aucune utilité aux yeux de l'employeur ou de la collectivité²³⁹. Certains comités de déontologie ont tenu le même discours²⁴⁰ alors que d'autres ne l'ont pas fait²⁴¹.
- 24.3 Ce critère prête le flanc à la critique, surtout parce qu'il laisse entendre qu'il faudrait écarter

le congédiement dans les cas où un policier aux lourds antécédents disciplinaires commettrait une inconduite qui se situerait juste en deçà de la forme d'inconduite « la plus grave ».

24.4 Nous pouvons nous inspirer dans une certaine mesure des régimes de réglementation professionnelle similaires. Dans la réglementation de la profession d'avocat, par exemple, la radiation [TRANSDUCTION] « constitue la forme ultime de dissuasion spécifique, mais a encore plus de valeur à titre de dissuasion générale, et sa valeur suprême réside dans le maintien de la confiance du public dans la profession d'avocat. Elle n'est pas réservée aux cas les plus graves, mais peut être imposée dès que l'intégrité de la profession d'avocat est en jeu²⁴² ».

- *Les recommandations conjointes relatives à la peine*

24.5 Notre revue des décisions dénote un recours à des recommandations conjointes relatives à la « peine », soit lorsque l'employeur et l'employé conviennent d'une « peine » et formulent une recommandation conjointe en ce sens auprès d'un décideur. Ce type de recommandation conjointe est d'usage courant dans les instances des conseils de discipline en milieu professionnel.

24.6 Les négociations ayant mené à des recommandations conjointes sont nécessairement confidentielles. Par conséquent, comme il fallait s'y attendre, les décisions en matière disciplinaire que nous avons passées en revue sont muettes quant aux circonstances qui ont poussé le poursuivant à souscrire à des recommandations conjointes.

24.7 Nous voudrions mettre l'accent sur un niveau de transparence approprié dans les cas où le décideur a accepté les recommandations conjointes dans des affaires mettant en jeu des inconduites très graves, comme nous l'avons remarqué dans plusieurs décisions. Nous avons donc énoncé les principes directeurs tels que nous les avons compris, et nous recommandons qu'ils figurent dans le *Guide des mesures disciplinaires* afin que les décideurs aient accès facilement à ces principes juridiques. Ces principes sont, par définition, très techniques et ne se prêtent pas à un résumé d'un seul paragraphe.

24.8 L'arrêt de principe sur les recommandations conjointes est l'arrêt de la Cour suprême en droit criminel *R c Anthony-Cook*²⁴³. L'arrêt récent de la Cour d'appel de l'Alberta *R v Naslund*²⁴⁴ comporte également une analyse exhaustive des principes qui gouvernent les recommandations conjointes relatives à la peine. Nous avons examiné minutieusement la teneur de ces deux arrêts.

24.9 Les conseils de discipline des ordres professionnels ont appliqué les principes établis dans l'arrêt *Anthony-Cook*²⁴⁵ — ce qui constitue un exemple de transfert approprié des principes de droit criminel à la discipline professionnelle — donc les termes « juge chargé de la détermination de la peine », « ministère public » et « défense » plus bas devraient être adaptés au processus prévu à la partie IV.

24.10 Le point de départ en ce qui concerne les recommandations conjointes relatives à la peine est le suivant :

Le fait, pour les avocats du ministère public et de la défense, de convenir d'une recommandation conjointe relative à la peine en échange d'un plaidoyer de culpabilité

constitue une pratique acceptée et tout à fait souhaitable. Les ententes de cette nature sont monnaie courante, et elles sont essentielles au bon fonctionnement de notre système de justice pénale et de notre système de justice en général. Habituellement, de telles ententes n'ont rien d'exceptionnel, et les juges du procès les acceptent d'emblée²⁴⁶.

24.11 Malgré les avantages évidents des recommandations conjointes, une recommandation conjointe peut sembler « trop clémentine » ou « trop sévère », et le juge du procès n'est pas tenu de l'accepter²⁴⁷.

24.12 Dans de tels cas, la Cour suprême du Canada a conclu que les juges du procès doivent employer le critère de « l'intérêt public » pour « apprécier le caractère acceptable de la recommandation conjointe » : ils « ne devrai[ent] écarter une recommandation conjointe que si la peine proposée est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou si elle n'est pas par ailleurs dans l'intérêt public²⁴⁸ ».

24.13 Les juges chargés de la détermination de la peine doivent appliquer le critère de l'intérêt public lorsqu'ils envisagent d'infliger une peine plus lourde ou plus clémentine que celle recommandée conjointement²⁴⁹.

24.14 Le critère de l'intérêt public est applicable même lorsque le juge chargé de la détermination de la peine envisage *d'accepter* la recommandation conjointe²⁵⁰. Le juge chargé de la détermination de la peine peut accepter une recommandation conjointe seulement [TRADUCTION] « lorsque la peine est dans l'intérêt public²⁵¹ ».

24.15 La Cour suprême du Canada a énoncé ce qui suit à l'égard du rejet d'une recommandation conjointe relative à la peine :

Le rejet dénote une recommandation à ce point dissociée des circonstances de l'infraction et de la situation du contrevenant que son acceptation amènerait les personnes renseignées et raisonnables, au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris l'importance de favoriser la certitude dans les discussions en vue d'un règlement, à croire que le système de justice avait cessé de bien fonctionner²⁵².

24.16 La question de savoir si une recommandation conjointe est ou non une « juste » peine selon les principes de détermination de la peine traditionnels — et une peine « trop clémentine » ou « trop sévère » est, au minimum, « manifestement non indiquée » — est un facteur pertinent lorsqu'il s'agit de décider si une peine mise de l'avant serait susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou ne serait par ailleurs pas dans l'intérêt public²⁵³. [TRADUCTION] « Les principes de détermination de la peine ordinaires constituent un point de départ pour évaluer le caractère approprié d'une recommandation conjointe relative à la peine²⁵⁴ ». Ils sont nécessaires, mais pas suffisants²⁵⁵.

24.17 Dans le cas d'une recommandation conjointe, cependant, le juge chargé de la détermination de la peine ne peut pas rendre une décision sur le seul fondement des principes de détermination de la peine traditionnels : la peine proposée doit également être d'une sévérité ou d'une mansuétude telle que son imposition déconsidérerait l'administration de la justice ou serait par ailleurs contraire à l'intérêt public²⁵⁶.

- *Le rôle des avocats*

24.18 Les avocats doivent expliquer au juge chargé de la détermination de la peine « pourquoi la peine qu'ils recommandent n'est pas susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou n'est pas par ailleurs contraire à l'intérêt public²⁵⁷ ».

24.19 L'exigence particulière selon laquelle les avocats doivent donner un « compte rendu complet » de la recommandation conjointe n'est pas circonscrite aux cas où le tribunal soulève des réserves : les avocats devraient s'y assujettir « sans attendre que le juge du procès le demande explicitement²⁵⁸ ».

24.20 Le dossier d'une procédure de détermination de la peine devrait toujours étayer les recommandations parce qu'il [TRADUCTION] « existe également un volet d'intérêt public à justifier la recommandation conjointe » :

Une justification exhaustive de la recommandation conjointe comporte également un élément important relatif à la perception du public. À moins que les avocats consignent au dossier les considérations sous-tendant la recommandation conjointe, [TRADUCTION] « la justice peut être rendue, mais elle peut paraître ne pas l'être; le public peut soupçonner, à tort ou à raison, qu'elle est entachée d'une irrégularité²⁵⁹ ».

24.21 Il ne suffit pas d'accepter une recommandation conjointe parce qu'elle est mise de l'avant par [TRADUCTION] « des avocats chevronnés²⁶⁰ ». Au lieu de se fier à [TRADUCTION] « l'expérience des avocats » pour accepter la recommandation conjointe, le juge chargé de la détermination de la peine doit [TRADUCTION] « sonder suffisamment la peine » pour décider si oui ou non la recommandation conjointe satisfait à la norme énoncée dans l'arrêt *Anthony-Cook*²⁶¹. Le juge chargé de la détermination de la peine doit aboutir à [TRADUCTION] « une conclusion indépendante, fondée sur un dossier adéquat²⁶² ».

24.22 La transparence exige que les principes applicables aux recommandations conjointes relatives à la peine soient envisagés seulement lorsqu'il convient de le faire. Lorsque la preuve et l'analyse mûrement réfléchie d'une affaire commandent la prise d'une mesure disciplinaire grave comme la rétrogradation ou le congédiement, une recommandation conjointe pour l'application d'une mesure disciplinaire plus clémentaire devrait être évitée.

Recommandation 3 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* pour y insérer les principes qui gouvernent les recommandations conjointes relatives à la peine et s'assurer que la décision de formuler une recommandation conjointe respecte entièrement ces principes.

PARTIE III – INCONDUITES À CARACTÈRE SEXUEL

25. Les inconduites à caractère sexuel — Pratiques exemplaires — Introduction

25.1 Le mandat (page 8) décrit une portion du travail demandé par la GRC :

- Examiner le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC afin de déterminer si les diverses mesures prévues pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle renforcent la responsabilité des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir une bonne conduite au sein de la GRC.
- Examiner et analyser les mesures disciplinaires imposées par les autorités disciplinaires et les comités de déontologie dans les cas où des comportements assimilables à du harcèlement ou à de l'inconduite sexuelle sont survenus (voir la définition ci-dessous).

25.2 Cet examen et cette analyse de l'inconduite à caractère sexuel ont pour assise l'exposé de la section précédente — la partie II de ce rapport — sur les pratiques exemplaires générales employées pour concevoir une mesure disciplinaire adéquate après qu'une conclusion d'inconduite a été tirée, en mettant l'accent sur les cinq principes fondamentaux.

25.3 Comme il a été mentionné, nous avons passé en revue l'ensemble des 250 décisions portant sur l'inconduite à caractère sexuel rendues entre 2014 et aujourd'hui, lesquelles mettent en jeu les trois niveaux d'autorités disciplinaires, des comités de déontologie et l'arbitre de grief (dans sa qualité de tribunal d'appel).

25.4 Nous avons recensé quelques améliorations (de 2014 à aujourd'hui) dans la reconnaissance de la gravité de cette inconduite et dans la prise de mesures de plus en plus sévères. Cependant, une réticence inexplicée subsiste quant à l'imposition d'un congédiement ou même d'une rétrogradation, et on continue d'avoir trop souvent un recours à la mutation et à la confiscation de la solde.

25.5 Des lacunes récurrentes figurent dans les décisions. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'une d'entre elles est le défaut d'apprécier d'une façon approfondie (ou même parfois d'aborder) le premier facteur de proportionnalité, à savoir « l'intérêt public », qui est expressément désigné aux alinéas 36.2b) et c) de la Loi comme l'un des objets visés par la partie IV²⁶³. Le facteur de proportionnalité de « l'intérêt public » fait intervenir le principe selon lequel une conduite irréprochable est la norme dans le milieu policier, ce qui ressort également de l'article 36.2. Dans les cas de conclusions d'inconduite mettant en jeu du harcèlement sexuel, par exemple, « l'intérêt public » sera un facteur de proportionnalité particulièrement aggravant, et ce, même si le type de harcèlement ne relève pas du dernier degré de gravité. Le harcèlement sexuel demeure un problème persistant dans les milieux de travail en général, y compris dans celui de la GRC, et le *Rapport final* de l'honorable Michel Bastarache est un rappel éloquent que les décideurs doivent apprécier d'une manière approfondie « l'intérêt public » comme facteur de proportionnalité dans les cas de conclusions d'inconduite mettant en jeu du harcèlement sexuel (et d'autres formes d'inconduite à caractère sexuel également).

Recommandation 4 :

Dans les cas mettant en jeu du harcèlement sexuel, ou toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, les décideurs de la GRC devraient se livrer à une analyse adéquate et mettre l'accent sur le facteur de « l'intérêt public ».

- 25.6 Pour la préparation de la partie III de notre rapport, nous avons considéré, à titre de « pratiques exemplaires », l'ensemble des principes issus des décisions des cours supérieures mettant en cause le harcèlement sexuel dans les milieux de travail en général — sans se restreindre au milieu policier — parce que les inconduites à caractère sexuel sont répandues partout et ne sont pas circonscrites à ce milieu.
- 25.7 L'évaluation des pratiques exemplaires requiert donc l'examen des différents processus juridiques employés dans les autres milieux de travail, à savoir le processus d'arbitrage des griefs dans les lieux de travail syndiqués, le processus prévu par la common law en cas de congédiement injuste (rupture de contrat) et peut-être les processus utilisés dans les différentes professions autonomes. Là encore, nous sommes confrontés au défi selon lequel les décisions des cours des différents ressorts (et parfois même au sein du *même* ressort) présentent toujours quelques divergences. Néanmoins, il est possible de définir un socle commun à partir des processus et des différents ressorts partout au Canada pour étayer solidement les recommandations.
- 25.8 L'examen de la façon dont les cours supérieures traitent les inconduites à caractère sexuel qui sont passées par les rouages des divers processus étrangers au milieu de travail policier constitue l'équivalent d'un point de référence : la norme applicable pour la police ne peut y être inférieure compte tenu des attentes plus élevées en matière de conduite mentionnées plus haut.
- 25.9 La GRC a soulevé la question de la *cohérence* des mesures disciplinaires. La réponse courte est que nous avons remarqué ce que nous estimons être un certain manque d'uniformité dans les décisions portant sur des cas d'inconduite à caractère sexuel. Or, nous ne nous sentions pas en mesure de tirer des conclusions définitives à ce sujet, étant donné la période relativement courte qui s'est écoulée depuis la mise en œuvre du nouveau régime (fin 2014) et d'autres facteurs comme la rotation des autorités disciplinaires. Toutefois, à notre avis, le critère applicable n'est pas celui de la cohérence entre les divisions de la GRC, mais plutôt celui de la cohérence avec l'ensemble des environnements de travail compte tenu des attentes à l'égard d'une norme de conduite plus élevée établies par la Cour suprême du Canada et les cours d'appel.
- 25.10 Nous avons aussi examiné les décisions des tribunaux des droits de la personne et avons mis un accent particulier sur une décision récente du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, à savoir la décision *McWilliam v Toronto Police Services Board*²⁶⁴, qui est probablement la décision de principe la plus récente en matière de harcèlement sexuel au travail dans le secteur policier.

- 25.11 Nous concluons aisément que les décideurs s’abstiennent souvent d’appliquer des mesures qui reflètent la gravité de l’inconduite à caractère sexuel, et du harcèlement sexuel en particulier, lorsque nous comparons leurs décisions à celles des cours supérieures liées à d’autres milieux de travail.

Recommandation 5 :

La législation régissant le harcèlement sexuel devait s’appliquer au milieu de travail policier de la même manière qu’elle s’applique à tous les milieux de travail, sous réserve des attentes à l’égard d’une norme de conduite plus élevée pour la police établies par la Cour suprême du Canada et les cours d’appel. La GRC devrait donc utiliser comme point de référence les décisions des cours supérieures qui concernent l’ensemble des milieux de travail pour déterminer les mesures disciplinaires et ne pas se restreindre au milieu policier.

- 25.12 Une autre lacune concerne le défaut d’appliquer pleinement dans ces cas les « rouages » de la proportionnalité décrits dans la partie II — (i) *recenser* les facteurs de proportionnalité pertinents dans les circonstances, (ii) *apprécier* chacun d’entre eux pour établir s’il est *atténuant*, *aggravant* ou *neutre* selon les circonstances, (iii) *pondérer* (ou « soupeser ») adéquatement ces différents facteurs.
- 25.13 Il va peut-être sans dire que certaines décisions mettaient en cause un comportement qui était éminemment grave, souvent en raison de l’extrême gravité du préjudice subi par la victime. Certaines de ces mêmes décisions faisaient manifestement intervenir le devoir de l’employeur de fournir un environnement de travail sécuritaire. Pourtant, les décisions n’abordaient presque systématiquement que certains aspects de la sécurité au travail, voire aucun.

Recommandation 6 :

Sous réserve des mesures de congédiement présumé énoncées dans les recommandations 13, 15 et 16 qui devraient être imposées dans les affaires mettant en jeu du harcèlement sexuel ou toute autre forme d’inconduite à caractère sexuel, les décideurs de la GRC devraient appliquer pleinement les « rouages » de la proportionnalité décrits dans la partie I — (i) *recenser* les facteurs de proportionnalité pertinents dans les circonstances, (ii) *apprécier* chacun d’entre eux pour établir s’il est *atténuant*, *aggravant* ou *neutre* selon les circonstances, (iii) *pondérer* (ou « soupeser ») adéquatement ces différents facteurs — et s’assurer également qu’ils procèdent à une analyse adéquate en mettant l’accent sur le devoir de l’employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire.

- 25.14 En outre, une partie des décisions impose la mutation à titre de mesure disciplinaire, sans reconnaître ou pleinement apprécier le risque auquel seront exposés les employés du nouveau

milieu de travail. Certains de ces cas mettent en cause une inconduite très grave, qui fait intervenir directement le devoir de l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire. Les décideurs devraient tenir compte des principes (que nous étudierons plus bas) tirés des décisions plus récentes des cours supérieures qui examinent les lois bonifiées sur la sécurité au travail que la plupart des ressorts canadiens ont adoptées au cours de la période d'une demi-génération la plus récente.

Recommandation 7 :

Dans toute décision où une « mutation » est imposée à titre de mesure disciplinaire, les décideurs de la GRC devraient s'assurer de procéder à une analyse adéquate et de mettre l'accent sur la sécurité au travail en plus d'apprécier pleinement le risque auquel seront exposés les employés du nouvel environnement où travaillera le membre. Plus particulièrement, les décideurs devraient tenir compte des principes actuels tirés des décisions des cours supérieures qui examinent les lois bonifiées sur la sécurité au travail partout au Canada.

25.15 Comme nous l'avons dit, la GRC nous a demandé de lui faire des recommandations concernant [TRADUCTION] « les actions à prendre pour assurer l'application cohérente des mesures disciplinaires » et [TRADUCTION] « les moyens efficaces à utiliser pour améliorer les directives fournies aux autorités disciplinaires ». Outre notre recommandation selon laquelle la parité devrait signifier la « parité avec l'ensemble des milieux de travail », la parité devrait aussi englober la cohérence *au sein* de la GRC pour atteindre cet objectif. Or, nous croyons qu'un des écueils en la matière concerne le nombre des décideurs qui peuvent trancher des affaires mettant en jeu des inconduites à caractère sexuel et du harcèlement sexuel en particulier. Nous estimons que les affaires graves devraient être tranchées par un groupe restreint de décideurs.

Recommandation 8 :

Pour atteindre la parité de l'intervention, au sein de la GRC, dans les cas de harcèlement sexuel, et dans le cas de toute autre forme d'inconduite à caractère sexuel, les affaires graves devraient être tranchées par un groupe restreint de décideurs spécialisés.

25.16 En outre, nous estimons que les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient avoir un mandat d'une durée raisonnable (c'est-à-dire qu'ils ne devraient pas être affectés rapidement à un autre poste), être versés dans la matière et recevoir tout le financement nécessaire.

25.17 Notre revue des décisions a révélé de nombreux exemples de lacunes dans la formation. Dans une décision, le décideur était d'avis qu'une image d'un organe génital masculin n'était pas [TRADUCTION] « de nature sexuelle » dans les circonstances. Le message qui ressort de ce type de décisions ne peut que porter préjudice à la GRC et aux efforts déployés pour contrer

le harcèlement sexuel et toutes les formes d'inconduite à caractère sexuel.

- 25.18 Le financement est crucial. C'est l'évidence même : le meilleur processus possible échouera s'il est privé de moyens. Cette question est beaucoup trop importante pour que les ressources nécessaires soient manquantes.

Recommandation 9 :

Les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient avoir un mandat d'une durée raisonnable (c'est-à-dire qu'ils ne devrait pas être affectés rapidement à un autre poste), recevoir une formation spécialisée sur les principes qui régissent le harcèlement sexuel et toutes les formes d'inconduite à caractère sexuel et être pourvus de moyens suffisants.

-
- 25.19 Nous croyons que les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient pouvoir avoir rapidement accès à des conseillers juridiques hautement spécialisés. Le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police et les droits de la personne (sans se limiter au « harcèlement sexuel ») sont des sous-disciplines très techniques, et les décideurs doivent avoir un accès rapide à des avocats chevronnés dans ces domaines. Il est évident que ce point est fondamental parce que même le meilleur processus possible échouera en l'absence d'un accès rapide à des conseils juridiques de la plus grande qualité.

Recommandation 10 :

Les membres du groupe restreint de décideurs chargé de trancher les affaires graves devraient pouvoir avoir rapidement accès à des conseillers juridiques hautement spécialisés, lesquels sont des avocats chevronnés à la fois dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police et les droits de la personne, parce que même le meilleur processus possible échouera en l'absence d'un accès rapide à des conseils juridiques de la plus grande qualité.

-
- 25.20 Même si nous ne nous sentions pas en mesure de tirer des conclusions définitives quant au rôle de l'autorité disciplinaire de niveau 3, nous sommes d'avis que les allégations d'inconduite à caractère sexuel ne peuvent pas être entendues au niveau 3, mais devraient l'être par des comités de déontologie, compte tenu à la fois des restrictions législatives placées sur les mesures disciplinaires et (en particulier) du caractère limité du processus au niveau 3, qui ne permet pas au membre visé d'opposer une défense pleine et entière de la même manière qu'il pourrait le faire lors d'une audience tenue devant un comité de déontologie.

- 25.21 Le processus d'arbitrage des griefs et le processus en cas de congédiement injuste procurent

tout le loisir de présenter une défense pleine et entière, compte tenu de la menace en cause à l'emploi. Le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police doit être garant de l'équité procédurale pour les membres.

Recommandation 11 :

Les allégations d'inconduite à caractère sexuel ne devraient pas être entendues au niveau 3, mais devraient l'être par les comités de déontologie, compte tenu des restrictions législatives sur les mesures disciplinaires et (en particulier) du caractère restreint du processus au niveau 3, lequel ne permet pas au membre visé d'opposer une défense pleine et entière de la même manière qu'il pourrait le faire lors d'une audience tenue devant un comité de déontologie. À titre comparatif, le processus d'arbitrage des griefs et le processus en cas de congédiement abusif sont l'occasion de tenir des audiences complètes, compte tenu de la menace en cause à l'emploi. Les membres de la GRC pourraient opposer une défense pleine et entière si ce sont les comités de déontologie qui statuent sur les allégations d'inconduite à caractère sexuel.

25.22 Nous entamons maintenant un exposé sur le fondement de nos recommandations en nous penchant d'abord sur le harcèlement sexuel.

26. Le harcèlement sexuel au travail en tant que catégorie d'inconduite à caractère sexuel

[TRADUCTION]

Le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont intolérables. Il s'agit d'une des choses les plus préjudiciables et les plus terrifiantes qu'une personne puisse infliger à une autre²⁶⁵.

26.1 Dans la présente section du rapport, nous abordons le harcèlement sexuel comme une facette particulière de l'inconduite à caractère sexuel : son interdiction, sa définition et sa mise en preuve, et l'évolution très rapide du droit dans ce domaine au cours de la dernière génération.

26.2 L'inconduite à caractère sexuel a plusieurs facettes. Notre exposé commence par une déclaration qui tient peut-être du lieu commun, à savoir que le harcèlement sexuel compose la plus grande portion des inconduites à caractère sexuel. D'autres facettes de l'inconduite à caractère sexuel seront examinées plus loin dans le présent rapport.

26.3 *Le Guide des mesures disciplinaires* traite du harcèlement sexuel de la manière suivante :

Le harcèlement à la GRC a fait l'objet de nombreux reportages ces dernières années, et la prévention, les enquêtes efficaces et l'élimination des comportements pouvant être perçus comme du harcèlement sont devenues une priorité nationale. Dans la nouvelle *Loi*, on prévoit l'établissement d'un processus propre à la GRC qui s'alignera sur la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement et visera à éviter la dégradation des relations du milieu de travail. En outre, le Code de déontologie établit des attentes claires pour éviter, de la part des membres, tout comportement pouvant s'avérer du harcèlement ou de la discrimination.

La gravité du harcèlement dépend de divers facteurs, notamment :

- la fréquence du harcèlement;
- la nature sexuelle du harcèlement;
- le caractère persistant du harcèlement, en dépit du fait que le membre est mis au courant de la nature offensante de son comportement;
- l'abus d'autorité pour faire des avances de nature sexuelle non sollicitées;
- l'effet du harcèlement sur la victime.

Un examen du troisième recueil de décisions révèle que les comités d'arbitrage de la GRC ont imposé comme sanction la confiscation de la solde pour une période de 1 à 10 jours dans les cas de harcèlement jugés comme découlant d'un comportement disgracieux, la moyenne étant la confiscation de l'équivalent de 5,1 jours de solde. Les cas de harcèlement dans le quatrième recueil révèlent un accroissement de la fréquence de ce type d'inconduite, ce qui milite en faveur des sanctions plus importantes, à savoir la confiscation de la solde pour une période de 5 à 10 jours, la moyenne étant de 8,4 jours. Les données de la CCOP révèlent des cas de harcèlement punis par la confiscation de la solde pour une période de 2 à 5 jours.

L'intérêt constant du public dans ces types de dossiers, son effet négatif sur le moral et le bien-être des employés et la hausse apparente de cas rapportés justifient l'adoption d'une gamme élargie de mesures pour les cas de harcèlement en milieu de travail jugés suffisamment graves pour entraîner des mesures disciplinaires.

Pour les cas manifestes de harcèlement où l'on rapporte des incidents relativement fréquents, qui ont suscité le besoin d'apporter des modifications administratives au sein du détachement ou de l'unité, qui ont miné le moral des membres, la sanction suggérée pour les cas ordinaires est la confiscation de la solde pour une période de 11 à 20 jours.

Lorsque la conduite du membre est relativement isolée, qu'elle a peu de conséquences sur le moral du service et qu'elle n'est pas de nature sexuelle ou raciale, la sanction recommandée varie de l'imposition de mesures simples à la confiscation de la solde pour une période de 10 jours.

Lorsque le harcèlement persiste malgré les réprimandes ou les demandes répétées de cesser le comportement, qu'il comporte des pressions exercées envers un employé pour le pousser dans une relation intime ou qu'il se fonde sur l'origine ethnique, l'orientation sexuelle de la personne ou le bagage culturel de la personne, il s'agit d'un cas grave et des mesures disciplinaires allant de la confiscation de la solde pour une durée de 20 jours au congédiement s'imposent.

Le harcèlement sexuel doit être traité comme une forme particulièrement grave de harcèlement qui n'est nullement tolérée à la GRC. Tout employé reconnu coupable de harcèlement sexuel doit s'attendre à subir des mesures disciplinaires graves. À moins que des circonstances atténuantes importantes s'appliquent, un cas de harcèlement sexuel justifie des mesures disciplinaires dans l'échelle des cas graves²⁶⁶.

26.4 Il y a trente ans, dans l'arrêt de principe de la Cour suprême du Canada *Janzen c Platy Enterprises Ltd*²⁶⁷, le juge en chef Dickson a formulé la définition suivante du harcèlement

sexuel dans le domaine de l'emploi :

[...] le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle importune qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir [...]. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

- 26.5 La définition du harcèlement a évolué depuis l'arrêt *Janzen*. À l'article 122, le *Code canadien du travail*²⁶⁸ définit le « harcèlement et violence » ainsi : « Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire ». À des fins de comparaison, selon le paragraphe 10(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario²⁶⁹, le « harcèlement » se définit comme suit : « Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ».
- 26.6 Malgré certaines différences dans la façon dont le harcèlement sexuel est défini entre les administrations et au fil du temps, chaque administration canadienne interdit le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi au moyen de diverses lois, tout d'abord au moyen de la législation sur les droits de la personne²⁷⁰. La plupart des lois applicables aux services de police prévoient aussi expressément que ce comportement constitue une inconduite²⁷¹, et la législation sur la sécurité au travail²⁷² est devenue de plus en plus importante.
- 26.7 Malgré toutes les différentes définitions du harcèlement sexuel, la gravité de cet acte ne fait aucun doute. Dans la décision *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*²⁷³, la Cour divisionnaire de l'Ontario s'est fondée sur une décision d'arbitrage rendue en 2001 :

[TRADUCTION]... le harcèlement sexuel appartient à la même catégorie d'inconduite grave que le vol, et le renvoi est, de prime abord, la sanction appropriée même dans le cas d'une première infraction. Toutefois, le renvoi ne sera pas nécessairement approprié dans tous les cas, mais il incombe au syndicat et au réclamant de démontrer qu'il est approprié de réduire la sanction dans un cas particulier.

- 26.8 Comme il a été mentionné, dans les services de police, la décision récente du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario dans l'affaire *McWilliam v Toronto Police Services Board*²⁷⁴ est probablement la décision de principe en matière de harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi, et elle résume bien les principes qui régissent la preuve du harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi pour l'application de la législation sur les droits de la personne :

[TRADUCTEUR] ... un demandeur doit établir quatre conditions. Tout d'abord, un

demandeur doit démontrer que l'intimé était son employeur, le mandataire de son employeur ou un autre employé. Cette condition est satisfaite puisque l'intimé supervisait le travail de la demanderesse.

Deuxièmement, la demanderesse doit démontrer que l'intimé a fait des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'il savait ou aurait dû savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Selon la jurisprudence, un incident peut s'avérer un geste vexatoire s'il est suffisamment répréhensible. [...] [U]n incident d'agression sexuelle comme un baiser forcé est suffisamment répréhensible pour constituer un geste vexatoire puisque la personne qui a fait le geste aurait dû savoir que ce geste était importun. Cette conclusion de harcèlement est renforcée par l'ajout d'autres remarques et actions...

Troisièmement, le harcèlement doit avoir eu lieu en « milieu de travail », au sens large. Les tribunaux ont clairement indiqué que cette définition peut inclure les heures après le travail et les incidents qui se sont produits à l'extérieur des limites physiques d'une entreprise. [...] [L]e rassemblement de collègues de travail et de superviseurs dans un bar après le travail dans la présente affaire entre dans la définition du milieu de travail, et les remarques formulées dans la preuve se sont toutes produits dans le milieu de travail tel qu'il est traditionnellement défini.

Enfin, le harcèlement doit avoir eu lieu en raison du sexe du demandeur²⁷⁵.

- 26.9 Cette définition générale du [TRADUCTION] « milieu de travail » dans l'affaire *McWilliam* – [TRADUCTION] « peut inclure les heures après le travail et les incidents qui se sont produits en dehors des limites physiques d'une entreprise » – est conforme à la représentation du harcèlement sexuel dans d'autres processus juridiques, comme un procès pour congédiement injustifié. La Cour d'appel de l'Ontario a résumé les principes il y a 20 ans :

[traduction] Il serait irréaliste et contraire à l'objectif visé par les dispositions contre le harcèlement sexuel en milieu de travail de dire que les interactions en dehors des heures de travail entre un superviseur et des employés ne peuvent pas être considérées comme faisant partie du lieu de travail aux fins de l'application de la loi au sujet du harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi. La détermination que, dans un cas donné, l'activité qui a lieu en dehors des heures de travail ou à l'extérieur des limites d'un établissement commercial peut faire l'objet d'une plainte, est une question de fait²⁷⁶.

- 26.10 De plus, l'arbitre dans l'arrêt *McWilliam* a conclu que les remarques et les gestes ont atteint le niveau d'un [TRADUCTION] « milieu de travail malsain ». Le tribunal a résumé les principes suivants :

[TRADUCTION] Un milieu de travail malsain peut être créé dans deux circonstances : (i) si une remarque ou un incident isolé, particulièrement flagrant, a eu lieu, ou (ii) si des comportements déplacés sérieux ont permis de créer un environnement hostile ou intolérable, de façon persistante et répétée. [...] Le critère d'un « observateur objectif raisonnable » est utilisé pour déterminer si un milieu de travail malsain est créé. Pour déterminer s'il existe ou non un milieu de travail malsain, les facteurs à prendre en considération comprennent : le nombre de remarques ou d'incidents; leur nature; leur gravité; et si, pris ensemble, la conduite et les remarques discriminatoires que doit

subir le demandeur sont maintenant devenues une condition de son emploi...

... les allégations de harcèlement sexuel et de milieu de travail malsain doivent être examinées en contexte, et non isolément. C'est parce qu'une remarque ou un geste qui pourrait ne pas sembler déplacé de façon isolée peut le devenir lorsqu'examiné dans le contexte d'une série de remarques et de gestes. Je conviens avec les intimés que certaines des remarques relatées ci-dessus pourraient ne pas être déplacées si elles étaient faites isolément. Toutefois, lorsqu'elles sont considérées collectivement, elles atteignent le niveau d'un milieu de travail malsain.

26.11 L'arbitre dans l'arrêt *McWilliam* a conclu ce qui suit :

[TRADUCTION] [...] les remarques et les gestes que la demanderesse a établis selon la prépondérance des probabilités satisfont au critère pour un milieu de travail malsain puisqu'il s'agissait

(i) d'une conduite fautive grave suffisante pour créer un environnement hostile ou intolérable,

et ils étaient (ii) persistants et répétitifs de sorte qu'ils sont devenus une condition de son emploi.

Les remarques et la conduite [...] constituent une conduite fautive grave suffisante pour créer un environnement hostile ou intolérable pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, presque toutes les remarques et les gestes ont été faits par les superviseurs de la demanderesse, c'est-à-dire des sergents ou des sergents d'état-major qui exerçaient un pouvoir important sur la demanderesse et une influence sur ses perspectives de carrière. Ces personnes étaient celles auxquelles elle devait signaler des incidents de harcèlement en vertu de la politique de la Commission sur les droits de la personne.

Deuxièmement, même si beaucoup de remarques ou de gestes ont été faits en plaisantant, ils étaient graves puisqu'ils étaient vexatoires et importuns, souvent de nature sexuelle et concernaient la demanderesse, son apparence, sa sexualité et sa vie personnelle. Ils incluaient également des avances sexuelles et une agression sexuelle sous la forme d'un baiser forcé. Ensemble, ces remarques et gestes ont transmis un message à la demanderesse, qu'en tant que femme, elle était perçue comme un objet sexuel ou un objet d'intérêt personnel par un grand nombre de ses superviseurs masculins. Elle a été obligée d'adopter diverses pratiques d'adaptation, telles que détourner les remarques ou se prêter au jeu, parce qu'elle craignait s'exposer à des conséquences étant donné le pouvoir important qu'exerçaient ses sergents et ses sergents d'état-major sur elle. Troisièmement, d'autres superviseurs et collègues ont toléré ou minimisé la conduite en riant, en plaisantant et en ignorant la conduite ou en ne la signalant pas. Cela dit, les superviseurs ont aussi été, dans certains cas, à l'écoute des préoccupations de la demanderesse. Par exemple, le sergent Payton a retiré les photos de la demanderesse qu'il utilisait comme papier peint sur son ordinateur lorsqu'elle lui a demandé de les retirer. De même, la gendarme Skolly a retiré la photo en bikini après que la demanderesse lui a demandé de le faire. Le détective Sedore a également pris les mesures appropriées pour aider la demanderesse après la remarque faite par le sergent d'état-major Nolan sur la fessée. Néanmoins, en raison du nombre de remarques et de gestes harcelants décrits ci-dessus, je trouve qu'il y a suffisamment de preuves pour conclure qu'endurer de telles remarques et de tels comportements²⁷⁷ était devenu une condition d'emploi.

26.12 Il est important de souligner que la loi établit une distinction importante entre une conduite *consensuelle* – où une personne consent officiellement – et une conduite *importune*.

26.13 Il y a vingt ans, dans l'arrêt *Simpson v Consumers' Assn of Canada*²⁷⁸, la Cour d'appel de l'Ontario a déclaré que le fait d'accepter qu'un employé a consenti à la conduite d'un superviseur [TRADUCTION] « ne répond pas à la question de savoir si cette conduite était importune, et si, dans tous les cas, il s'agissait d'une conduite acceptable de la part du directeur général d'un petit organisme public, lorsqu'elle est prise en considération avec toutes les autres conduites ». La Cour d'appel a ajouté ce qui suit :

[TRADUCTION] « M. Simpson voyait peut-être tous ses gestes comme consensuels et donc comme opportuns. [...] En raison de l'inégalité de pouvoir dans la relation entre un employé et un superviseur et des conséquences perçues de s'opposer à la conduite d'un superviseur, en particulier lorsque le comportement ne vise pas directement cet employé (par exemple, faire des remarques ou toucher un autre employé, être nu devant un groupe de personnes), un employé pourrait ne pas résister à la conduite. Dans ces circonstances, l'employée consentira effectivement à une conduite importune parce qu'elle a peur de s'y opposer²⁷⁹.

26.14 Certaines des décisions que nous avons examinées concernaient des agressions sexuelles dans des situations d'intoxication. La distinction entre une conduite consensuelle et une conduite importune devient encore plus importante dans des situations d'intoxication. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION] Le fait que le demandeur croyait que M était consentante n'empêcherait pas de conclure qu'il y a eu harcèlement sexuel. La conduite [du demandeur], soit de caresser une subordonnée qu'il savait très intoxiquée, constituait un abus de pouvoir. Dans ces circonstances, il ne pourrait pas faire valoir qu'il pensait que M acceptait ses avances²⁸⁰.

26.15 Même sans des facteurs tels que le déséquilibre de pouvoirs ou l'intoxication, les tribunaux ont conclu que, dans des situations particulières, une personne aurait dû savoir que la conduite était importune²⁸¹.

26.16 Il y a quinze ans, dans la décision *Foerderer v Nova Chemicals Corporation*²⁸², la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION] La plaignante aurait pu mieux établir ses limites en étant plus ferme avec ses coéquipiers au départ et en gardant fermement sa position par la suite. Ce n'est pas parce qu'elle ne l'a pas fait qu'elle acceptait la conduite sexuelle ou que la gravité de l'inconduite du demandeur en est minimisée, comme il le suggère. De même, les attentes de Nova à l'égard de la conduite de ses employés ne sont pas modifiées par les réactions de la plaignante à cette conduite.

Le demandeur a beaucoup insisté sur la conduite de plaignante dans le but d'expliquer la « culture » entourant son inconduite ou de la mettre en contexte et de démontrer que la plaignante ne trouvait pas son comportement importun. Les anciens collègues du demandeur ont commenté la beauté de la plaignante, sa tenue (vêtements d'entraînement en élasthanne portés à la salle de sport et un t-shirt serré), ses efforts

de séduction (« elle cherchait à attirer l'attention ») et son comportement « non raffiné » (jurons). Comme le demandeur, ils ont tous mentionné qu'elle avait raconté une blague grossière, participé au jeu-questionnaire à une ou deux reprises, affiché deux fois des images d'hommes nus et donné un magazine Playboy en cadeau.

La plaignante pouvait réagir de certaines façons en réponse à la conduite sexuelle, y compris s'en plaindre directement, l'ignorer ou jouer le jeu. Principalement, elle a choisi de l'endurer sauf lorsqu'elle était directement visée et, dans une certaine mesure, elle a joué le jeu. Elle a essayé de décontenancer les hommes, de leur rendre la monnaie de leur pièce, en affichant une image explicite d'un homme nu. Avec du recul, ses choix n'étaient pas les plus sages, mais compte tenu de son jeune âge, de son manque d'expérience et de sa position dans la hiérarchie de l'équipe, ils sont compréhensibles. Pour déterminer si elle a accueilli favorablement la conduite sexuelle et évaluer l'effet de ses actions sur l'inconduite du demandeur, il faut interpréter sa réaction en contexte.

Une victime de harcèlement sexuel pourrait, pour un bon nombre de raisons, ne pas protester ouvertement ou ne pas transmettre un message clair et cohérent que la conduite de nature sexuelle est importune, en particulier si la victime a une position vulnérable par rapport au harceleur.

...

Le demandeur n'a rien fait pour confirmer sa perception que la plaignante acceptait la conduite sexuelle. Il a présumé que c'était le cas, en se fondant sur son acquiescement et sa participation occasionnelle à la conduite sexuelle comme indicateurs de son état d'esprit. La présomption qu'un collègue accepte un comportement sexuel n'a pas sa place dans une société ou des milieux de travail modernes. Il incombe aux personnes qui adoptent la conduite ou y participent de s'assurer qu'elle est acceptée par les participants visés ou par d'autres participants. Lorsque des signaux mixtes sont donnés, il faut se poser des questions.

Même si le demandeur n'avait pas l'obligation positive de veiller à ce que sa conduite soit accueillie favorablement (obligation, à mon avis qu'il avait), il aurait dû savoir, d'après les reproches de la plaignante, qu'il avait, au minimum, besoin d'aborder le sujet avec elle. Il a plutôt choisi d'ignorer ses messages : la plaignante n'apportait plus de bananes ou de yaourts au travail; elle a dit : « c'est dégoûtant », « c'est dégueulasse » et « ce n'est pas nécessaire », en réaction à la conduite sexuelle; elle lui a dit « d'aller se promener et de la laisser seule », et « tu ne peux pas être gentil des fois? », et elle a quitté la salle à manger avec un air dégoûté après la remarque sur le citron.

...

Le demandeur en l'espèce avait l'obligation positive de s'assurer que sa conduite était opportune. Il ne l'a pas fait. Il s'est appuyé sur des présomptions erronées fondées sur des points de vue dépassés et stéréotypés. Il n'a pas tiré parti de son importante formation en matière de compétences interpersonnelles et de diversité. Il n'a pas tenu compte des reproches de la plaignante. Il a utilisé la plaignante comme une cible facile pour ses plaisanteries sexuelles et sexistes afin d'être dans les bonnes grâces de ses collègues masculins, tout en abusant de son pouvoir en tant que membre haut placé de l'équipe et chef d'équipe. Sa conduite a eu un effet négatif sur le milieu de travail de la plaignante.

Dans le présent cas, le harcèlement sexuel n'était pas insidieux. Le harcèlement était manifeste. Le harcèlement était si omniprésent que certains membres de l'équipe l'ont

accepté comme étant normal. Pendant un certain temps, la plaignante semblait également convaincue que cette situation était normale dans un domaine dominé par les hommes. Les gestes posés par le demandeur ont eu un effet sur la dignité et l'amour-propre de la plaignante en tant qu'employée et en tant qu'être humain.

26.17 Nous vous proposons les remarques préliminaires suivantes concernant l'évolution des principes juridiques pertinents et les considérations connexes :

1. Le harcèlement sexuel est devenu très important très rapidement dans les milieux de travail en général, y compris dans les services de police. Les avocats qui exercent le droit du travail consacrent trop de temps aux trois principales questions du « respect en milieu de travail » : la discrimination, le harcèlement et l'intimidation. Les avocats qui exercent dans la sous-spécialité du droit applicable aux services de police en font de même.
2. La rapidité à laquelle les principes juridiques ont évolué est remarquable. Les jugements rendus par les cours supérieures au cours des dernières années sont, en général, nettement différents de ceux rendus il y a une génération.
3. Dans un jugement récent en droit pénal, la Cour suprême du Canada a reconfirmé le principe établi selon lequel un des rôles appropriés des cours d'appel consiste à établir une nouvelle orientation dans la loi, le cas échéant : « afin d'harmoniser le droit avec la nouvelle conception que se fait la société de la gravité de certaines infractions ou du degré de responsabilité de certains délinquants », alors qu'évoluent les connaissances et les attitudes de la société et des juges²⁸³. (Ce jugement portait sur la gravité du « nouvel » acte criminel du trafic de fentanyl à grande échelle.)
4. Ce même principe s'applique dans les affaires non criminelles. Quant au harcèlement sexuel, beaucoup de choses ont évolué depuis que la Cour suprême du Canada a rendu son jugement dans l'affaire *Janzen c Platy Enterprises Ltd* il y a plus d'une génération. Les juges ont bien accepté, depuis les années 1980, que le harcèlement sexuel constitue une inconduite en milieu de travail [TRADUCTION] « après un grand nombre de commentaires de la part d'universitaires et des efforts de revendication tenaces de la part d'intervenants qui cherchent à promouvoir l'égalité des possibilités d'emploi, y compris... les syndicats »²⁸⁴.
5. L'évolution des attentes du public au cours de la dernière génération, aussi bien dans les services de police que dans les autres lieux de travail, est confirmée de façon cohérente et explicite dans les jugements et les décisions des tribunaux : [traduction] « le harcèlement sexuel est inacceptable »²⁸⁵.
6. Deux jugements de la Cour d'appel de l'Ontario rendus le même jour en 1998 ont fait des contributions importantes à la jurisprudence, particulièrement en ce qui concerne le rôle important que jouent les superviseurs²⁸⁶.
7. Le récent jugement majoritaire de la Cour d'appel de l'Alberta *Calgary (City) v CUPE Local 37*²⁸⁷ (« *Calgary v CUPE* ») est devenu un arrêt de principe de la cour d'appel moderne qui a relevé l'évolution récente des principes régissant la réponse

en milieu de travail à l'inconduite de caractère sexuel. Les juges majoritaires concluent ce qui suit :

[TRADUCTION] Auparavant, le harcèlement sexuel était principalement une question de discrimination. Maintenant, ses préjudices sont mieux compris et les domaines connexes du droit ont évolué pour s'assurer que tous les employés ont un milieu de travail sain et respectueux :

[S] [L]es remarques ou la conduite harcelantes est un comportement non désiré, souvent coercitif, humiliant ou offensant, sexuel ou sexiste, physique ou verbal, adopté par une ou plusieurs personnes (le ou les auteurs) à l'égard d'une ou de plusieurs personnes visées, qui constitue une violation des droits de la personne visée, des protections en matière de santé et de sécurité au travail, des droits en vertu de la common law et (ou) d'autres droits prévus par la loi applicables²⁸⁸.

8. La décision *Calgary v CUPE* traite du principe d'[TRADUCTION] « harmoniser le droit aux nouvelles valeurs sociales » :

[TRADUCTION] Les employeurs et les syndicats luttent depuis des décennies pour éliminer le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles des lieux de travail par la sensibilisation, la formation et les mesures disciplinaires progressives. La Cour suprême du Canada a récemment reconnu que les luttes acharnées visant à mettre fin aux agressions sexuelles en milieu de travail sont toujours en cours : *R. c Goldfinch*, 2019 CSC 38 au para 37.

...

[L]e contexte social informe l'application de la jurisprudence arbitrale. Les arbitres doivent déterminer si le temps et les valeurs sociales changeantes révèlent que les précédents étaient fondés sur des hypothèses erronées sur ce qui est une conduite sexuelle acceptable sur le lieu de travail.

...

Une conclusion que l'agression sexuelle est une inconduite grave est conforme aux préoccupations croissantes en matière de sécurité et de respect dans les lieux de travail et aux autres politiques et lois dont l'objectif est de protéger les groupes vulnérables, et elle aidera les employeurs et les syndicats à lutter contre la prévalence et l'effet préjudiciable de cette conduite intolérable. Il n'y a absolument pas de place dans le lieu de travail pour les attouchements, les effleurements, les baisers forcés, les caresses ou tout autre contact physique d'une nature sexuelle où une partie ne consent pas. De façon objective, il est clair que l'agression sexuelle est répréhensible et que reconnaître que l'agression sexuelle est une inconduite grave envoie un message fort à tous les employés au sujet des valeurs sociétales et du comportement acceptable en milieu de travail²⁸⁹.

9. « Harmoniser le droit aux nouvelles valeurs sociales » signifie, entre autres, prendre pleinement en compte les intérêts de la communauté LGBTQ+.
10. Une partie des [TRADUCTION] « valeurs sociales changeantes » et des [TRADUCTION] « préoccupations croissantes en matière de sécurité et de respect dans les lieux de travail et [des] autres politiques et lois dont l'objectif est de protéger les groupes vulnérables », mentionnées par la Cour d'appel dans la décision *Calgary v CUPE*,

met en jeu des modifications législatives relativement récentes qui obligent les employeurs à fournir un milieu de travail sûr. Nous abordons cette question en détail, ci-dessous.

11. Les jugements des cours et les décisions des tribunaux (et les universitaires) ont tenté d'établir un ensemble de « catégories » applicables lorsqu'ils ont étudié la réponse appropriée au harcèlement sexuel. Compte tenu de l'évolution rapide du droit dans ce domaine, on pourrait soutenir que ces catégories sont plus utiles et qu'une approche différente devrait être appliquée. Nous sommes d'accord et nous abordons cette question en détail, ci-dessous.

26.18 Par conséquent, il faut, en examinant les différents types de harcèlement sexuel, reconnaître que les normes et les attentes du public évoluent au fil du temps (et les dispositions évolueront en conséquence)²⁹⁰. Comme nous l'avons vu, il est risqué de se fonder sur une approche qui était acceptée il y a même une génération (ou moins), compte tenu de la mesure dans laquelle (et de la *rapidité* avec laquelle) les attentes du public ont évolué au cours de la dernière génération (environ 25 ans).

- « Catégories » de harcèlement sexuel

26.19 En ce qui concerne le « harcèlement sexuel », les avis juridiques ont autrefois accordé beaucoup trop d'importance à certaines « catégories » de harcèlement sexuel. La Cour d'appel de l'Alberta a récemment mis en garde contre l'utilisation des catégories de la [TRADUCTION] « contrainte sexuelle » et du [TRADUCTION] « désagrément de nature sexuelle » d'Aggarwal et Gupta, *Sexual Harassment in the Workplace*²⁹¹ :

[TRADUCTION] Selon ces définitions, la contrainte sexuelle constitue du harcèlement sexuel qui a des conséquences directes sur le statut d'emploi de l'employé ou qui se traduit par l'obtention ou la perte d'avantages concrets liés au travail. Le désagrément de nature sexuelle est une conduite de nature sexuelle hostile, intimidante ou offensante pour l'employé, mais qui n'a pas de lien direct avec un avantage ou un désavantage concret relié au travail. Au contraire, ce comportement crée plutôt un environnement de travail désagréable, et l'acceptation par la personne visée de cet environnement devient une modalité ou une condition d'emploi. Le désagrément de nature sexuelle comprend deux sous-catégories : les requêtes persistantes de faveurs sexuelles qui sont refusées de façon persistante, et toutes les autres conduites de nature sexuelle qui dévalorise ou humilie la personne de manière à créer un environnement de travail offensant. Il peut s'agir de plaisanteries de nature sexuelle, de commentaires ou de gestes obscènes ou provocants ainsi que de contacts physiques sexuellement offensants.

...

L'extrait du manuel rédigé par le professeur Aggarwal a souvent été cité dans les décisions comme s'il établissait une échelle de harcèlement sexuel, dont la contrainte sexuelle est à une extrémité et le désagrément de nature sexuelle à l'autre. Toutefois, l'extrait propose des catégories pour essayer de simplifier certaines définitions du harcèlement sexuel dans le contexte des droits de la personne. Le professeur Aggarwal n'énonce jamais expressément que la classification reflète une hiérarchie de harcèlement sexuel ou un jugement de valeur à l'égard des types de conduites les plus mauvais²⁹².

26.20 Dans l'affaire *Calgary v CUPE*, les juges majoritaires de la Cour d'appel ont mentionné d'autres catégories – [TRADUCTION] « harcèlement donnant-donnant par rapport au harcèlement dans un milieu de travail malsain ou hostile » – [TRADUCTION] « dont la distinction semble fondée sur le fait que le comportement a un lien avec un avantage concret lié au travail ». La Cour d'appel s'est appuyée sur les propos du juge en chef Dickson dans l'arrêt *Janzen* au sujet de l'utilité de cette classification :

Les tribunaux américains ont tendance à classer le harcèlement sexuel en deux catégories : d'une part, le « donnant, donnant », c'est-à-dire les cas où des avantages concrets reliés à l'emploi dépendent de la participation à des activités sexuelles, et, d'autre part, les cas où le comportement crée un « milieu hostile » en obligeant des employés à subir des attitudes et des gestes sexuels sur les lieux du travail. [...] Je ne trouve pas cette classification particulièrement utile bien qu'elle ait pu être importante pour illustrer clairement la diversité des actes qui constituaient du harcèlement à une époque où le harcèlement sexuel n'était pas encore largement considéré comme ouvrant droit à poursuite. À mon sens, il n'est plus besoin de qualifier le harcèlement en fonction de l'une de ces catégories²⁹³.

26.21 Comme l'a déclaré la Cour d'appel de l'Alberta :

[TRADUCTION]... établir si l'inconduite est un désagrément de nature sexuelle ou de la contrainte sexuelle donne peu d'indications aux arbitres de savoir si l'inconduite est grave ou non. La question de savoir si l'inconduite a un lien avec un avantage concret lié au travail est un facteur aggravant, mais ce n'est pas le seul type de comportement aggravant. Continuer à se fier à ces catégories, qui mettent l'accent sur cette distinction, est incompatible avec l'analyse contextuelle requise dans cette partie de l'analyse²⁹⁴.

27. Harcèlement sexuel – les obligations rehaussées qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire

27.1 Dans le présent article, nous analysons l'évolution des principes régissant le traitement du harcèlement sexuel dans le contexte précis de la sécurité au travail : l'obligation qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire.

27.2 Divers arrêts de tribunaux d'appel ont traité de l'obligation qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire dans un contexte de harcèlement sexuel. La Cour d'appel de l'Ontario a, par exemple, réaffirmé il y a 25 ans que l'employeur [TRADUCTION] « a l'obligation envers tous les employés de mettre fin aux abus et d'en atténuer les répercussions dans le milieu de travail²⁹⁵ », et d'autres cours d'appel sont parvenues à la même conclusion²⁹⁶. Ce point n'a rien d'inusité : cette obligation qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire existe depuis longtemps par l'intermédiaire d'une combinaison de la common law²⁹⁷, des droits de la personne et d'autres sources.

27.3 Cependant, un aspect des [TRADUCTION] « valeurs sociales changeantes » et des [TRADUCTION] « préoccupations croissantes en matière de sécurité et de respect dans les lieux de travail et autres politiques et lois dont l'objectif est de protéger les groupes vulnérables » est lié à des modifications plus récentes des lois sur la sécurité au travail au Canada visant à

améliorer et à hausser la protection contre le harcèlement sexuel. Le jugement majoritaire de la Cour d'appel de l'Alberta dans l'affaire *Calgary v CUPE* a souligné cet enjeu.

27.4 Pour la GRC, les dispositions législatives figurent dans la partie II du *Code canadien du travail*²⁹⁸, qui régit la « santé et la sécurité au travail » et dont les parties importantes se résument à ce qui suit :

- Selon l'article 122.1, l'objet de la partie II est le suivant : « prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions ».
- Le paragraphe 122(1) définit le « harcèlement et [la] violence » comme « [t]out acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire ».
- Le paragraphe 125(1) impose une obligation à l'employeur concernant le « harcèlement et la violence » : l'employeur « est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève » :
 - c) conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement, d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;
[...]
 - z.16) de prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
 - z.161) de veiller à ce que les employés, notamment ceux qui exercent des fonctions de direction ou de gestion, reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations au titre de la présente partie en ce qui a trait au harcèlement et à la violence;
 - z.162) de suivre de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail;
 - z.163) de veiller à ce que la personne désignée par l'employeur pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence ait des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence et connaisse les textes législatifs applicables [...]²⁹⁹.

27.5 Témoignage du rôle de ces obligations rehaussées en matière de sécurité au travail deux décisions judiciaires instructives, dont la première concernait un congédiement consécutif à une grave inconduite étalée sur une longue période. Dans l'affaire *Professional Institute of*

*the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*³⁰⁰, l'employé, un commis dans la salle de courrier de l'employeur, était entré dans un ascenseur avec une employée de l'entrepreneur en nettoyage de l'immeuble et, d'après la plainte de celle-ci, il avait tenté de l'embrasser. Après qu'elle l'eut repoussé, il lui avait [TRADUCTION] « empoigné les fesses ». Elle avait signalé l'incident et précisé que l'employé se comportait de la sorte depuis [TRADUCTION] « quatre [ou] cinq ans », même si elle lui avait demandé d'arrêter.

- 27.6 Pour annuler la décision d'un arbitre de griefs qui a réintégré dans ses fonctions le commis de salle de courrier congédié, la Cour divisionnaire de l'Ontario s'est appuyée sur l'extrait suivant d'une autre décision :

[TRADUCTION]

Je ne dois pas non plus faire fi des répercussions sur le moral de la plaignante et de ses collègues, ni sur la capacité de la société de satisfaire à ses obligations en matière de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail sous le régime de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, et du harcèlement sexuel sous le régime du *Code des droits de la personne de l'Ontario* [...], répercussions qui seraient probables si je devais décider de réintégrer le réclamant dans le milieu de travail en dépit du fait qu'il n'a pas admis ce qu'il a fait ni que c'était mal³⁰¹.

- 27.7 La Cour divisionnaire a souligné les motifs sur lesquels l'arbitre s'était appuyé pour ordonner à l'employeur de réintégrer l'employé : (i) [TRADUCTION] « une autre préposée au nettoyage [l']avait amené à mettre fin à ce harcèlement sexuel en le menaçant avec le poing de recourir à la violence, et avait témoigné que la plaignante était une femme forte et capable de se défendre »; et ii) la plaignante ne demandait pas le congédiement de l'employé. Dans son jugement, la cour a formulé la critique suivante :

[TRADUCTION]

Ces deux considérations n'étaient pas pertinentes et représentent un recul juridique dangereux en matière de traitement de l'inconduite sexuelle en milieu de travail. Les employés n'ont pas la responsabilité de se protéger contre le harcèlement sexuel ou contre les agressions en étant forts ou en menaçant de recourir à la violence. Ils ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, et les employeurs ont la responsabilité de veiller à ce que leurs employés ne soient pas exposés à ce type de comportement³⁰².

- 27.8 Dans la deuxième affaire sur laquelle nous nous appuyons, *Calgary v CUPE*, une affaire d'inconduite, la Cour d'appel de l'Alberta a traité de l'effet de l'obligation qu'a l'employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire suivant la version albertaine des dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*. Les propos de la Cour d'appel concernant cette affaire sont fermes, et il est opportun de les reproduire ici :

[TRADUCTION]

La Ville a fait valoir la perte de confiance causée par la malhonnêteté du réclamant, par son refus de reconnaître qu'il avait empoigné la poitrine de la plaignante sans le consentement de celle-ci et par son refus de présenter ses excuses. Cette perte de confiance avait engendré d'autres préoccupations en matière de sécurité pour la Ville. Celle-ci a conclu qu'il n'était pas sécuritaire de réintégrer le réclamant dans le milieu de travail parce qu'elle ne pouvait avoir la certitude qu'il serait honnête au sujet de sa

conduite et que, si l'inconduite se reproduisait, elle ne serait plus en mesure de fournir un milieu de travail sécuritaire à ses employés.

[...] [L]a révision des dispositions législatives sur la santé et la sécurité de l'Alberta effectuée en 2017 a donné le jour à un instrument législatif entièrement nouveau. L'adoption de dispositions concernant le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail témoigne de l'évolution de la culture et des attentes sociales à l'égard des milieux de travail [...].

L'obligation qu'a la Ville de fournir un milieu de travail sécuritaire découle à la fois de la common law et de dispositions législatives. L'obligation au titre des [dispositions législatives adoptées en Alberta] est plus grande que celle qui découle de la common law, et il y a des exemples de cas précis où cette obligation doit, sans le moindre doute, être satisfaite, notamment les cas de harcèlement sexuel [...]. La jurisprudence arbitrale élargit la portée de cette obligation, de sorte que l'employeur doit mettre fin à l'emploi d'un employé accusé, au besoin, pour satisfaire à ses obligations visant à protéger ses employés contre le harcèlement sexuel dans le milieu de travail [...].

À notre avis, l'arbitre s'est concentrée sur les intérêts de la plaignante et du réclamant, sans tenir adéquatement compte de ceux de tous les employés. La preuve selon laquelle l'arbitre a considéré que les risques de la réintégration du réclamant dans le milieu de travail étaient réduits concernait principalement les futurs préjudices potentiels pour la plaignante : la question de savoir si le réclamant et elle s'étaient croisés dans le passé et s'ils se croiseraient à l'avenir, et leurs différents types et lieux de travail. Bien qu'elle ait reconnu que la Ville était légalement tenue de protéger ses employés et de fournir des lieux de travail sécuritaires et respectueux, l'arbitre n'a pas soupesé cette importante obligation dans son analyse. [...] Le fait que l'inconduite n'ait pas été habituelle et soit un incident isolé ne permet pas de conclure qu'il y a lieu, pour les autres employés, d'être convaincus ou assurés que leur milieu de travail sera exempt de tels incidents à l'avenir. Ne permet pas de le conclure non plus le témoignage présenté par le syndicat, soit celui d'une ancienne superviseuse du réclamant qui a dit ne pas se sentir préoccupée par la conduite du réclamant et être disposée à travailler de nouveau avec lui.
[...]

[U]ne agression sexuelle est une inconduite grave, et il y a eu rupture de la relation de confiance en raison de la malhonnêteté du réclamant et de réelles préoccupations concernant la capacité de la Ville de fournir un milieu de travail sécuritaire et respectueux³⁰³.

27.9 Le point le plus important dans cet extrait concerne peut-être la critique selon laquelle l'arbitre s'était [TRADUCTION] « concentrée sur les intérêts de la plaignante et du réclamant, sans tenir adéquatement compte de ceux de tous les employés ». Les dispositions législatives sur la sécurité au travail s'appliquent aux milieux de travail en général, bien sûr, et ce passage cité est le fondement de l'avis juridique standard selon lequel toute résolution en privé entre un plaignant et un intimé est pertinente, mais, pour l'employeur (la police), ce n'est qu'une considération parmi d'autres. Autrement dit, ces questions comportent un aspect privé, mais aussi un plus vaste et important aspect public.

27.10 Le deuxième point important dans l'extrait ci-dessus combine la perte de confiance – [TRADUCTION] « causée par la malhonnêteté du réclamant, par son refus de reconnaître qu'il avait empoigné la poitrine de la plaignante sans son consentement et par son refus de présenter ses

excuses » – et [TRADUCTION] « d’autres préoccupations en matière de sécurité pour la Ville » : l’employeur a conclu qu’il n’était [TRADUCTION] « pas sécuritaire de réintégrer le réclamant sur le lieu de travail » parce qu’il [TRADUCTION] « ne pouvait pas être [convaincu] que le réclamant serait honnête au sujet de sa conduite, et, si l’inconduite se reproduisait, [il] ne serait plus en mesure de fournir un lieu de travail sécuritaire à ses employés ».

27.11 La Cour d’appel a souligné que la jurisprudence arbitrale [TRADUCTION] « élargit la portée de cette obligation, si bien que l’employeur doit mettre fin à l’emploi d’un employé accusé, au besoin, pour satisfaire à ses obligations visant à protéger ses employés contre le harcèlement sexuel dans le milieu de travail [...] ».

27.12 Même avant l’adoption de dispositions législatives renforcées en matière de sécurité au travail, les tribunaux d’appel avaient conclu que les employeurs n’avaient [TRADUCTION] « pas d’autres choix » que le congédiement en cas de harcèlement sexuel constituant une infraction criminelle. L’arrêt *Bannister v General Motors of Canada Ltd*³⁰⁴ en offre un exemple.

[TRADUCTION]

Le juge de première instance a sans aucun doute estimé, après avoir écouté les témoins, que cette usine représentait un environnement difficile où l’on laissait libre cours aux insinuations sexuelles et aux abus, et où les employées se montraient assez fortes pour faire face aux échanges. Il s’agit probablement d’une description qui convient à de nombreux environnements industriels du passé, mais une telle situation ne peut être tolérée aujourd’hui, maintenant que l’égalité des sexes est culturellement acceptée. Ce n’est pas une question de force ou de courage des employées, ni de volonté de leur part de se battre. Aucune femme ne devrait avoir à défendre sa dignité ou à rejeter ou à éviter des avances ou des commentaires non désirés axés sur le sexe ou à caractère sexuel. Si un superviseur tolère ou adopte lui aussi une telle conduite, il s’agit d’un abus de pouvoir.

[...]

À la p. 298, il déclare ce qui suit :

Je conclus que les interactions de tous les jours de la majorité des employés du service de sécurité, hommes et femmes confondus, ont créé une atmosphère dans laquelle les propos inappropriés et les plaisanteries à caractère sexuel étaient habituels.

Et aux pp. 299-300, il ajoute ce qui suit :

Je conclus que le comportement et les propos du demandeur dans le milieu de travail ne différaient pas de ceux de la majorité des employés du service de la sécurité. Je conclus en outre que les propos obscènes et offensants et les plaisanteries à caractère sexuel, qui pourraient en d’autres circonstances être considérés comme du harcèlement sexuel, étaient monnaie courante dans le service de sécurité, à un point tel qu’il s’agissait, non pas d’exceptions, mais de la norme.

Étant donné que l’intimé refuse globalement de reconnaître les incidents ayant fait l’objet d’une plainte, ces conclusions témoignent d’une acceptation implicite de l’essence du témoignage de la plaignante et de ceux des autres membres du personnel, et ils mènent à la conclusion que l’intimé a pu agir comme il l’a fait parce que tous les autres se conduisaient de façon semblable. Un superviseur qui permet que s’installe une atmosphère telle que le juge de première instance l’a décrite et qui

participe lui-même aux échanges autant que les autres ne remplissent pas ses fonctions.

Dans une usine, personne ne s'attend à ce que les propos grossiers ou vulgaires soient éliminés, mais une conduite et des propos importuns axés sur le sexe ou à caractère racial ne peuvent être tolérés. La direction était en droit d'attendre d'un superviseur qu'il fasse de son mieux pour veiller à ce que l'environnement soit exempt de propos racistes ou sexistes ainsi que de comportements répréhensibles. En ce qui concerne les enjeux liés au sexe, l'intimé n'a pas été à la hauteur des attentes de la direction. Étant donné qu'il a non seulement adopté ces comportements, mais aussi toujours refusé de le reconnaître et de présenter ses excuses, il est difficile d'imaginer une autre solution que le congédiement, mesure que la direction avait l'obligation de prendre pour mettre fin au harcèlement. À mon avis, le congédiement était pleinement justifié.

27.13 Autres exemples, dans l'arrêt *Simpson v Consumers' Assn of Canada*³⁰⁵, la Cour d'appel de l'Ontario a cité le passage suivant de l'arrêt *Bannister* : [TRADUCTION] « il est difficile d'imaginer une autre solution que le congédiement, mesure que la direction avait l'obligation de prendre pour mettre fin au harcèlement », et dans l'arrêt *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*³⁰⁶, il a été conclu que l'employeur n'avait [TRADUCTION] « aucune autre option », dans les circonstances, que le congédiement³⁰⁷, car la preuve démontrait la véracité des [TRADUCTION] « très graves » allégations, [TRADUCTION] « y compris l'acte criminel d'agression sexuelle ».

28. Les critères dans la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et les congédiements injustifiés

28.1 Nous avons analysé des jugements de cours d'appel et d'autres cours supérieures qui s'appuient sur deux sources de principes : la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et la procédure relative aux congédiements injustifiés en common law. Dans le présent article, nous proposons d'examiner la norme (supérieure) qui s'applique au milieu de travail policier et, pour ce faire, d'examiner d'abord les principes généraux que les cours supérieures de justice ont appliqués dans les milieux de travail en général afin d'établir un « point de référence ». Nous effectuons une enquête sur les principes de base tirés de décisions judiciaires importantes concernant la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et la procédure relative aux congédiements injustifiés.

28.2 Si, comme nous, vous concluez la conclusion que, par rapport aux employés en général, une norme supérieure s'applique à la conduite des policiers, principalement parce que ceux-ci sont en position de confiance³⁰⁸ – vu [TRADUCTION] « la différence entre les attentes envers les agents de police, qui occupent une position unique du fait qu'ils bénéficient de la confiance du public à l'égard de leur capacité d'exercer leurs fonctions, et celles envers les autres [...] employés³⁰⁹ » –, un examen de ce que prévoient les lois en ce qui concerne les employés autres que les policiers est donc nécessaire pour proposer des recommandations appropriées.

28.3 Nous commençons par l'évolution récente de la façon dont les cours supérieures de justice traitent le harcèlement sexuel par l'intermédiaire de la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et, également, de la procédure relative aux congédiements injustifiés en common law.

28.4 Comme la loi prévoit clairement que [TRADUCTION] « tous les cas de harcèlement sexuel ou de voies de fait n'exigent pas un congédiement³¹⁰ », la tâche consiste à cerner, concernant les milieux de travail d'employés autres que les policiers, la façon dont la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage et la procédure relative aux congédiements injustifiés déterminent l'équivalent d'une mesure disciplinaire appropriée.

28.5 Les arbitres suivent avec constance les principes énoncés dans l'affaire *William Scott*³¹¹, qui régissent l'évaluation de la sanction dans les instances d'arbitrage de grief :

1. L'employé a-t-il fourni à l'employeur un motif juste et raisonnable de lui imposer des mesures disciplinaires?
2. Dans l'affirmative, la décision de l'employeur de congédier l'employé constituait-elle une mesure excessive compte tenu des circonstances?
3. Si l'arbitre est d'avis que le congédiement constituait une mesure excessive, quelle autre mesure serait juste et équitable?

28.6 Exemple récent, la Cour d'appel fédérale a succinctement confirmé ces principes :

C'est un principe bien établi en droit du travail qu'un arbitre dans une affaire disciplinaire doit évaluer si une conduite justifiant la prise de mesures disciplinaires s'est produite et si la sanction imposée était appropriée; si ce n'est pas le cas, il doit établir quelle sanction était appropriée [...]³¹².

28.7 En common law, à l'égard des actions civiles pour congédiement injustifié, les arrêts des cours supérieures traitent d'abord des questions liées aux critères, soit celles de savoir quelle inconduite l'employeur a établie et si cette inconduite justifiait un congédiement sans préavis (ou [TRADUCTION] « si le congédiement était justifié »).

28.8 Cette approche est dérivée de l'arrêt de principe en matière de congédiement injustifié en common law, l'arrêt *McKinley c BC Tel*³¹³, dans lequel la Cour suprême du Canada a énoncé deux questions initiales, soit celles de savoir :

1. « si la preuve démontre, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé a adopté un comportement [...] »;
2. « dans l'affirmative, si la nature et la gravité de la malhonnêteté justifiaient un congédiement ».

28.9 Concernant cette deuxième question, il a été conclu dans l'arrêt *McKinley* que, pour trancher la question de savoir si un employeur a un motif valable d'en venir au congédiement (dans cette affaire, pour cause de malhonnêteté), « il faut apprécier le contexte de l'inconduite alléguée³¹⁴ ». (Nous soulignons.)

28.10 Cette approche contextuelle repose sur « le principe de la proportionnalité » : « Il faut établir un équilibre utile entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée³¹⁵. » Autrement dit, « [l']évaluation de la gravité de l'inconduite exige [...] que les faits démontrés

au procès soient soigneusement examinés et soupesés³¹⁶ ».

- 28.11 Ainsi, le critère est contextuel et proportionnel : « un cadre analytique qui traite chaque cas comme un cas d'espèce et qui tient compte de la nature et de la gravité de la malhonnêteté pour déterminer si elle est conciliable avec la relation employeur-employé³¹⁷ ».
- 28.12 Les tribunaux ont appliqué les principes « contextuels et proportionnels » de l'arrêt *McKinley* en statuant sur des affaires de congédiement injustifié liées à du harcèlement sexuel³¹⁸.
- 28.13 Ce deuxième volet du critère énoncé dans l'arrêt *McKinley*, qui régit la question du congédiement injustifié (celle de savoir « si cette inconduite justifiait un congédiement »), correspond à peu près aux deuxième et troisième principes énoncés dans l'affaire *William Scott*, qui régissent les instances d'arbitrage de grief, et correspond aussi à peu près à l'évaluation de la proportionnalité, qui est le principal objet de l'analyse à l'étape de la « détermination de la sanction » d'une enquête sur une inconduite dans le cadre du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police.

29. L'application de l'analyse « du contexte et de la proportionnalité »

- 29.1 Dans le présent article, nous analysons la façon dont les jugements des tribunaux ont abordé l'évaluation de la proportionnalité, tant dans la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage que dans la procédure relative aux congédiements injustifiés en common law.

• *La gravité*

- 29.2 Une grande partie de l'analyse « du contexte et de la proportionnalité » exige nécessairement l'évaluation de la « gravité » de l'inconduite établie. Cela s'applique aux affaires tant dans la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage, que dans la procédure relative aux congédiements injustifiés en common law, dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes dans les professions autonomes ou (comme il en a été question dans la partie II ci-dessus) dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police.
- 29.3 Le récent jugement *AG Growth International Inc v Dupont* de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, concernant une affaire de harcèlement sexuel soulevée dans le cadre d'une procédure relative aux congédiements injustifiés en common law, en donne un bref exemple³¹⁹ :

[TRADUCTION]

Trancher la question de savoir si le congédiement sommaire était justifié exige une analyse de la proportionnalité de la mesure prise par l'employeur à l'égard de l'inconduite. Dans le cadre de cette analyse, il faut d'abord déterminer la gravité de l'inconduite.

- 29.4 La « gravité » seule ne suffit pas à rendre caduques les anciennes catégories de harcèlement sexuel, puisqu'elle s'établit par un calcul complexe qui ne tient pas seulement compte de la nature des gestes, mais aussi du nombre d'incidents, du poste de l'auteur des gestes qui constituent l'inconduite et d'autres facteurs pertinents découlant de chaque cas traité « comme un cas d'espèce ».

- 29.5 Il va sans doute de soi que les tribunaux ont conclu que, lorsque le harcèlement sexuel constitue une agression sexuelle, le degré de gravité le plus élevé est atteint, en particulier s'il y a eu répétition³²⁰. Les affaires dans lesquelles il y a eu « imposition non sollicitée d'exigences sexuelles dans le cadre d'un rapport de forces inégal³²¹ » sont, elles aussi, intrinsèquement graves³²².
- 29.6 Lors de l'évaluation de la « gravité » dans le cadre d'une affaire de harcèlement sexuel où il n'y a *pas* eu agression, par exemple, le tribunal prend en considération des facteurs comme le nombre d'incidents, la fréquence, la durée et la persistance de l'inconduite, la [TRADUCTION] « teneur des propos » et le caractère [TRADUCTION] « coercitif, intrusif ou agressif » du comportement³²³. Lorsque le harcèlement n'a rien de physique, le tribunal peut néanmoins juger qu'il se situe [TRADUCTION] « entre les échelons du milieu et ceux du haut de l'échelle de la gravité³²⁴ ».
- 29.7 Autre exemple, la Cour d'appel de l'Alberta a illustré la nature calibrée de l'évaluation de la « gravité » de l'inconduite dans une affaire exempte de comportement violent (transmission de courriels inappropriés) :

[TRADUCTION]

En outre, plutôt que d'examiner la nature des courriels que [l'employé] avait envoyés et reçus, et le contexte de leur transmission, le juge en chambre semble s'être exclusivement concentré sur le nombre de courriels inappropriés transmis. En fait, le juge en chambre a affirmé que [l'employeur] « a[vait] le fardeau de démontrer que [l'employé avait transmis du matériel pornographique] à une certaine fréquence, ce qu'il n'a pas fait » [...]. En adoptant cette approche, le juge en chambre a commis une erreur de droit. L'approche contextuelle n'exige pas uniquement de se pencher sur le nombre de fois où un employé a créé ou transmis des images pornographiques. Elle exige également de prendre en considération la durée de cette conduite, la mesure dans laquelle l'employé était impliqué, la nature de ses fonctions au sein de la société, son ancienneté, les attentes raisonnables de l'employeur, y compris la question de savoir si la conduite reprochée était expressément interdite par celui-ci, et tout autre renseignement pertinent pour en déterminer le degré de gravité de la conduite reprochée³²⁵.

- 29.8 L'analyse du contexte exige une analyse de l'accumulation des inconduites³²⁶, y compris la question de savoir si ces inconduites ont « des points en commun³²⁷ ».

- *Effet sur le plaignant*

- 29.9 Certainement depuis que l'accent est davantage mis sur les dispositions législatives concernant la sécurité au travail en tant qu'outil pour régir le traitement des questions de harcèlement sexuel en milieu de travail, la loi considère moins l'affaire comme un litige entre employeur et employé (ou entre employeur, employé et plaignant), et insiste maintenant davantage sur les intérêts de tous les employés.
- 29.10 La Cour d'appel de l'Alberta a récemment conclu que, dans l'évaluation du risque que posait le retour au travail d'un réclamant, l'arbitre a commis une erreur en [TRADUCTION] « [se concentrant] sur les risques de futurs préjudices pour la plaignante »; l'arbitre [TRADUCTION]

« s’est concentré sur les intérêts de la plaignante et du réclamant, sans tenir adéquatement compte des intérêts de tous les employés³²⁸ ». L’obligation de protéger ses employés et d’assurer la sécurité des milieux de travail [TRADUCTION] « est un facteur contextuel approprié » à examiner dans le contrôle de l’évaluation de la sanction.

29.11 La Cour d’appel a ajouté ce qui suit dans ce même arrêt, où il était question d’agression sexuelle :

[TRADUCTION]

Le fait que l’inconduite n’ait pas été habituelle et soit un incident isolé ne permet pas de conclure qu’il y a lieu, pour les autres employés, d’être convaincus ou assurés que leur milieu de travail sera exempt de tels incidents à l’avenir. Ne permet pas de le conclure non plus le témoignage présenté par le syndicat, soit celui d’une ancienne superviseuse du réclamant qui a dit ne pas se sentir préoccupée par la conduite du réclamant et être disposée à travailler de nouveau avec lui³²⁹.

29.12 Dans certains jugements, les tribunaux ont conclu que les souhaits d’un plaignant peuvent être moins pertinents, ce qui fait de l’affaire un litige entre employeur et employé, en sorte qu’[TRADUCTION] « il ne s’agit pas de savoir si un plaignant est rancunier ou non³³⁰ ».

29.13 À cet égard, la décision *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers’ Union of Canada, Local 3011*³³¹ de la Cour divisionnaire de l’Ontario est instructive. Celle-ci y a affirmé qu’il était [TRADUCTION] « inapproprié » de laisser entendre que la décision de savoir si l’employé serait congédié revenait [TRADUCTION] « d’une façon ou d’une autre » à la plaignante. Premièrement, cette dernière n’était pas en position de prendre la décision ([TRADUCTION] « elle n’était pas l’employeur, ni même une employée »). Deuxièmement, le fait qu’elle se sentait prête à retourner sur le lieu de travail [TRADUCTION] « ne [disait] rien du risque que l’employé représent[ait] pour d’autres préposées au nettoyage ou d’autres employées qu’il pourrait rencontrer dans le cadre de son travail ». Un troisième motif a été ajouté dans la décision :

[TRADUCTION]

[...] la pression sur les plaignants dans ces situations est forte : ils craignent des répercussions de la part de leur employeur et des autres employés tout à la fois. Il n’est pas facile de parler. Dans la présente affaire, pendant cinq ans, personne n’a parlé. Une fois qu’ils parlent, il est souvent difficile pour les plaignants de vivre avec le poids du congédiement potentiel d’une autre personne sur la conscience. La plaignante pouvait donc avoir plusieurs raisons de dire qu’elle ne souhaitait pas le congédiement de [l’employé], des raisons qui n’avaient aucune incidence sur la question de savoir si celui-ci devait en fait être congédié.

- 29.14 Lorsqu'elles évaluent la « gravité » des cas de harcèlement sexuel, les cours de justice tiennent compte de l'effet du comportement sur la victime³³².
- 29.15 Depuis de nombreuses années, le droit met l'accent sur la nécessité d'exclure tout facteur qui [TRADUCTION] « n'est pas compatible avec la façon dont on analyse les agressions sexuelles de nos jours [...] et qui ne correspond pas au contexte social et aux comportements qui sont considérés comme étant acceptables en milieu de travail³³³ ».
- 29.16 La jurisprudence des cours d'appel est fondée sur le principe voulant que, dans les affaires criminelles, [TRADUCTION] « c'est une erreur de s'appuyer sur ce que l'on présume être la conduite attendue d'une victime d'agression sexuelle³³⁴ », et ce principe a été importé dans les litiges en milieu de travail impliquant des agressions sexuelles (par exemple : [TRADUCTION] « la mise en garde concernant ces types d'erreurs devrait s'appliquer de la même façon aux arbitres qui jugent les griefs en matière d'agression sexuelle³³⁵ »).
- 29.17 On peut prendre comme exemple un jugement d'une cour d'appel où il a été conclu que l'arbitre de griefs avait commis une erreur, au moment de déterminer la sanction appropriée, en se fondant sur sa conclusion selon laquelle la victime [TRADUCTION] « ne semblait pas être traumatisée de manière importante par le contact³³⁶ » (il s'agissait d'une agression sexuelle).
- 29.18 Selon la jurisprudence, les cours d'appel ont conclu que le principe suivant s'applique au volet « proportionnalité » du calcul de la sanction dans les cas d'arbitrage de griefs :

[TRADUCTION]
[L]a présence d'une détresse ou d'un préjudice important pour la victime peut être un facteur aggravant. Toutefois, le raisonnement inverse, soit que l'absence de détresse chez la victime est un facteur atténuant, est inadmissible³³⁷.

- *Position du défendeur*

- 29.19 Dans les cas d'arbitrage de griefs et de congédiement injustifié, généralement, le facteur qui aggrave l'inconduite est le fait que l'employé (le défendeur) occupe un poste de direction ou de supervision.
- 29.20 Il y a plus d'une génération, la Cour suprême du Canada a confirmé que les superviseurs ont l'obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire et sain, qui favorise la productivité :

Les responsabilités d'un surveillant ne se limitent pas au pouvoir d'embaucher et de renvoyer des employés et de leur imposer des mesures disciplinaires ni au pouvoir de recommander de telles mesures. Sa tâche consiste plutôt à s'occuper de la surveillance quotidienne du milieu de travail afin d'en assurer la sécurité et la productivité. Il n'y a aucune raison pour laquelle l'abus de ce dernier pouvoir devrait avoir des conséquences différentes de celles qu'entraîne l'abus du premier. Dans les deux cas, c'est le pouvoir conféré au surveillant par l'employeur qui lui permet de commettre l'acte répréhensible: c'est précisément parce que le surveillant est considéré comme investi de l'autorité de l'employeur qu'il est en mesure d'imposer à ses subordonnés une conduite sexuelle à laquelle ces derniers ne souhaitent pas se prêter³³⁸.

29.21 Voici un extrait de trois jugements importants rendus dans des cas de congédiement injustifié au cours de la dernière génération, où la Cour a abordé le harcèlement sexuel par un superviseur :

[TRADUCTION]

Le juge de première instance semble avoir considéré l'affaire comme un concours entre le superviseur et la direction, comme une simple affaire de discipline. Ce faisant, il a omis de reconnaître que la direction [a] deux devoirs positifs : le premier à l'égard de l'effectif, qui a le droit d'être protégé contre les actes offensants, et le second, à l'égard de l'entreprise, afin de protéger cette dernière contre les actions civiles de la part de plaignants particuliers³³⁹.

Le juge de première instance a commis une erreur en ne tenant pas compte du rôle de supervision du défendeur et en le traitant comme un employé. En outre, en tant que superviseur, le défendeur avait des obligations envers son employeur. Il est de la responsabilité des employés de niveau supérieur de veiller à ce que

les devoirs de l'employeur à l'égard de son effectif et de ses actionnaires – en l'occurrence le public dans la présente affaire – soient remplis de manière à ce que l'employeur soit protégé. Si le superviseur est la source du problème, il se trouve donc à avoir manqué à ce devoir. [C]omme le défendeur était le directeur général de l'association et le superviseur dont relevaient les employés, son obligation envers l'association était de veiller à ce qu'il n'y ait pas de harcèlement sexuel et d'établir la norme applicable à un milieu de travail où les employés et l'employeur sont protégés contre les plaintes pour conduite offensante³⁴⁰.

[...] en tant que gestionnaire principal, le demandeur avait des devoirs positifs de protéger l'effectif contre une conduite offensante et son employeur contre des actions civiles de la part de plaignants particuliers. Un gestionnaire qui adopte un comportement offensant ou dégradant de nature sexuelle envers un employé subordonné commet un manquement à ces devoirs³⁴¹.

29.22 La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, lorsqu'elle a rejeté la suggestion voulant que [TRADUCTION] « la culture établie de comportements à connotation sexuelle à l'usine et au sein de l'équipe empêche de conclure à du harcèlement », a confirmé que le chef administratif de l'équipe avait le devoir [TRADUCTION] « d'établir une norme de conduite appropriée pour l'équipe » :

[TRADUCTION]

[P]uisqu'une partie des fonctions du demandeur en tant que chef d'équipe était de veiller à ce que ses collègues connaissent les politiques [de l'employeur] interdisant une telle conduite, il aurait dû prêcher par l'exemple et prévenir une telle conduite. Il ne peut pas maintenant se cacher derrière une culture de comportements inappropriés dont il est en grande partie responsable³⁴².

29.23 Dans une affaire mettant en cause un employé qui a reçu des courriels pornographiques et racistes et qui les a transférés, la Cour a rejeté l'argument selon lequel la plupart des courriels avaient été envoyés « au » défendeur et non « par » lui : ce dernier avait reçu [TRADUCTION] « un flot continu de matériel pornographique au cours d'une année avant d'être congédié ».

Ces courriels provenaient souvent des mêmes employés et des mêmes partenaires d'affaires, mais le défendeur n'a [TRADUCTION] « pourtant rien fait pour mettre fin à ces courriels », malgré le fait qu'il occupait depuis longtemps un poste de surveillant principal et qu'il se devait d'être [TRADUCTION] « un modèle pour les autres employés³⁴³ ».

29.24 Dans l'arrêt *Menagh v Hamilton (City)*³⁴⁴, une affaire de congédiement injustifié importante, la Cour d'appel de l'Ontario a tranché la question de savoir si la nature et le degré de l'inconduite justifiaient un congédiement. Adoptant [TRADUCTION] « l'approche contextuelle pour déterminer si le congédiement était justifié », elle a conclu que [TRADUCTION] « la nature de l'emploi de l'appelant est un facteur clé » parce qu'il était responsable des relations de travail de la ville :

[TRADUCTION]

Il occupait donc un poste de niveau supérieur et était tenu de connaître toutes les politiques en milieu de travail (y compris les politiques sur le harcèlement). Son inconduite est donc plus grave compte tenu de ces responsabilités particulières. Comme le juge de première instance l'a conclu, l'effet cumulatif de l'inconduite de l'appelant est incompatible avec le maintien d'une relation d'emploi avec la ville³⁴⁵.

29.25 Cette considération peut s'appliquer même si l'employé n'occupe pas un poste de supervision ou de direction, mais est un « doyen de l'équipe ». Dans une affaire de congédiement injustifié, la Cour a décrit une telle situation :

[TRADUCTION]

Le demandeur n'était ni le superviseur officiel de la plaignante ni son mentor, mais il était un employé de longue date sur qui elle s'appuyait. Comme d'autres membres de l'équipe, il était responsable de la formation générale et de l'évaluation de rendement annuelle de celle-ci. La réussite de la plaignante chez Nova dépendait en grande partie de sa relation avec les membres principaux de l'équipe. Cela a créé un déséquilibre des pouvoirs³⁴⁶.

29.26 Dans le contexte policier, ce point serait pertinent dans les affaires mettant en cause des agents de formation du personnel.

- *L'employeur doit-il donner un avertissement?*

29.27 L'analyse du contexte et de la proportionnalité examine aussi les circonstances dans lesquelles l'employeur doit donner un avertissement. Selon la situation, l'absence d'un avertissement n'est pas nécessairement un facteur dont on tiendra compte dans l'analyse de la proportionnalité. Les extraits suivants illustrent la plupart des principes directeurs :

[TRADUCTION]

La question de savoir si un employeur est tenu de donner un avertissement clair et sans équivoque à l'employé ainsi qu'une occasion de s'améliorer dépend des circonstances et de la nature de l'inconduite³⁴⁷.

Plus le préjudice est grave, moins il est probable qu'un employeur soit tenu de donner avant toute chose un avertissement à l'employé pour l'informer qu'une telle inconduite est inacceptable³⁴⁸.

[...] lorsque l'inconduite est grave, et manifestement inexcusable, il peut être totalement inapproprié de donner un avertissement si l'employeur est convaincu que l'inconduite a bien eu lieu³⁴⁹.

29.28 Lorsqu'un employé ignore un avertissement qui a été donné, il s'agit d'un facteur aggravant³⁵⁰.

29.29 Un des facteurs que de nombreux tribunaux prennent en considération est la question de savoir si l'employé a fait preuve [TRADUCTION] « de remords ou a pris conscience » de son comportement³⁵¹. Un jugement récent illustre bien ce facteur :

[TRADUCTION]

M. Haniff n'a démontré aucun remords et n'a pas pris conscience de son comportement. Il a insisté auprès de son employeur sur le fait que la plaignante avait consenti à ses actes. Lorsqu'on lui a démontré clairement que ce n'était pas le cas, il n'a pas accepté la situation. Il a plutôt continué à dire qu'il était dommage qu'elle ait un point de vue différent.

[...]

L'arbitre a conclu que M. Haniff s'était bercé d'illusions et qu'il aurait dû savoir que sa conduite était inappropriée. Nulle part dans cette lettre [d'excuse] M. Hannif ne reconnaît qu'il s'est fait des idées ou que sa conduite était inappropriée. Il n'a pas témoigné devant l'arbitre et rien ne prouve qu'il a tiré des leçons de l'expérience, qu'il a réfléchi à son comportement et qu'il a pris des mesures ou envisagé de prendre des mesures pour s'assurer que la situation ne se reproduise plus. Sans preuve, ni l'employeur ni l'arbitre ne pouvait être rassuré que, si M. Hannif était réintégré dans son emploi, il ne continuerait pas de représenter une menace pour la plaignante et les autres employés³⁵².

29.30 Tous les autres facteurs de proportionnalité s'appliquent, comme l'historique d'emploi³⁵³, même si « l'intérêt public » est rarement soulevé autant que dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police, voire jamais soulevé.

30. Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : Division entre les affaires concernant des comportements violents et les autres affaires

30.1 L'une des premières questions qu'il est important de se poser dans le cadre du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police concerne l'organisation de l'analyse d'une telle inconduite.

30.2 Le harcèlement sexuel est une inconduite intrinsèquement grave, mais le droit a toujours reconnu que, comme la plupart des inconduites, il existe un spectre de gravité : certaines formes de harcèlement sont intrinsèquement *plus* graves.

30.3 Le juge Bastarache a établi cette distinction : le rapport de 2020 des évaluateurs indépendants de l'entente de règlement *Melo-Davidson* comporte plusieurs recommandations liées à la discipline, notamment les suivantes :

- Les sanctions pour les personnes reconnues coupables de harcèlement en milieu de

travail doivent être efficaces et comprendre des suspensions sans solde pour des périodes plus longues, des rétrogradations, la suppression des responsabilités de supervision pour une période prolongée; et l'interdiction de demander des promotions sans dérogation discrétionnaire. Le licenciement doit être la sanction pour les infractions graves ou répétées. Les victimes ne devraient pas être mutées à moins de le demander.

- Les personnes accusées de harcèlement sexuel (y compris d'agressions) ne devraient pas être autorisées à prendre leur retraite avant la conclusion de l'enquête et du processus concernant la conduite.
- Un système de surveillance des personnes reconnues coupables de harcèlement envers des membres en milieu de travail devrait être mis en place. Une deuxième condamnation pour harcèlement devrait entraîner un licenciement automatique.

30.4 À notre avis, la première chose fondamentale à faire dans les cas de harcèlement sexuel est de distinguer les affaires qui concernent un comportement violent des autres affaires, de manière à pouvoir traiter ces deux catégories séparément. Le harcèlement sexuel ne devrait jamais arriver. Cette déclaration s'applique encore plus au harcèlement sexuel qui constitue une agression sexuelle.

31. Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : les affaires concernant un comportement violent

31.1 Il semble établi en droit que les décideurs, dans les affaires civiles (ce qui inclut les tribunaux civils dans les affaires de congédiement injustifié, les arbitres des griefs, les tribunaux qui instruisent des demandes de contrôle judiciaire de décisions rendues par des arbitres, les tribunaux comme les tribunaux des droits de la personne, les agents d'audience et les organismes d'appel du processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police), peuvent tirer une conclusion concernant la question de savoir si un comportement particulier correspond à la définition d'une infraction criminelle. C'est ce que les juges majoritaires de la Cour d'appel de l'Alberta ont fait dans l'arrêt *Calgary v CUPE*, par exemple, lorsqu'ils ont mentionné que [TRADUCTION] « le harcèlement qui comporte un élément physique constitue une forme d'agression sexuelle » et [TRADUCTION] « [qu']il ne fait aucun doute que le fait d'agripper et de serrer les seins d'une autre personne sans son consentement constitue une agression sexuelle³⁵⁴ ». La Cour d'appel de l'Ontario a fait une déclaration similaire dans une affaire de congédiement injustifié ([TRADUCTION] « l'acte criminel d'agression sexuelle³⁵⁵ »), de même que la Cour supérieure de l'Ontario dans un jugement récent rendu au terme du contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre des griefs ([TRADUCTION] « la gravité des gestes [de l'employé] qui constituaient une agression sexuelle³⁵⁶ »). L'honorable Michel Bastarache tire aussi une telle conclusion dans le rapport *Rêves brisés* :

Les agressions sexuelles flagrantes, qu'on qualifierait de comportements criminels, étaient plus fréquentes que ce que les évaluateurs auraient pu imaginer. Les femmes se faisaient agripper les seins, subissaient des baisers et des attouchements non désirés ou encore des agressions sexuelles avec pénétration³⁵⁷.

31.2 Dans l'arrêt *Laroche c Beirsdorfer*³⁵⁸ mettant en cause la GRC, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument selon lequel seul un juge est constitutionnellement habilité à décider si une

infraction criminelle a été commise. La GRC avait renvoyé un membre pour inaptitude et la Cour d'appel a conclu que le commissaire avait le pouvoir d'examiner si la conduite du demandeur était suffisamment grave pour constituer une infraction criminelle :

Le Commissaire est habilité à licencier quelqu'un pour incompétence. Pour prendre cette décision, il a le droit d'examiner si la conduite qui fait l'objet de la plainte est suffisamment grave pour constituer une infraction criminelle. Il ne décide pas de la responsabilité pénale et n'applique pas de sanction pénale. Il examine la conduite et en établit la gravité relative du point de vue de l'incompétence. Ce pouvoir découle nécessairement de celui de renvoyer quelqu'un pour incompétence³⁵⁹.

- 31.3 Comme la Cour suprême du Canada l'a récemment déclaré : « [m]ême les luttes acharnées visant à mettre fin aux agressions sexuelles en milieu de travail sont toujours en cours³⁶⁰ ».
- 31.4 Le jugement que la Cour d'appel de l'Alberta a récemment rendu dans l'arrêt *Calgary v CUPE*³⁶¹ s'est révélé important, car il contient un examen exhaustif des principes qui régissent l'intervention d'un employeur dans les affaires de harcèlement sexuel constituant un comportement violent.
- 31.5 Cet arrêt concernait un milieu de travail non policier où l'employeur a congédié le réclamant après avoir mené une enquête et étayé une plainte selon laquelle il avait [TRADUCTION] « agrippé et serré les seins de la plaignante sans son consentement ». L'employeur considérait l'inconduite comme un manquement [TRADUCTION] « très grave » à sa politique sur le respect en milieu de travail et a noté dans sa lettre de congédiement qu'au début, le réclamant a nié avoir eu tout contact physique avec la plaignante, mais qu'après des discussions avec le représentant syndical, il a avoué avoir [TRADUCTION] « touché la plaignante de manière innocente³⁶² ».
- 31.6 Un arbitre a accueilli le grief interjeté à l'encontre du congédiement. Après avoir conclu que l'inconduite avait bien eu lieu, l'arbitre a examiné la prochaine question – si la décision de l'employeur de congédier l'employé constituait une mesure excessive au regard de toutes les circonstances – et a conclu que le congédiement était abusif, principalement en raison du poids des facteurs atténuants liés à la sanction :
1. En ce qui concerne la gravité de l'inconduite, l'arbitre a conclu qu'elle se trouvait [TRADUCTION] « à l'extrémité inférieure du spectre du harcèlement sexuel : (i) il s'agissait d'un "incident unique" (rien ne prouve qu'il s'agissait d'autre chose que d'un "incident isolé, impulsif et irréfléchi" ou d'une "conduite persistante que l'on pourrait avec raison considérer comme créant un environnement hostile et non sécuritaire"); (ii) la plaignante "ne semblait pas être traumatisée de manière importante" ».
 2. L'arbitre a examiné d'autres facteurs atténuants : [TRADUCTION] « les longues années de service du réclamant, son dossier disciplinaire vierge, les difficultés économiques qui ont été imposées à sa famille et à lui, et les raisons que la ville a données pour s'éloigner des mesures disciplinaires progressives ». (La ville n'a pas pris de mesures disciplinaires progressives parce que [TRADUCTION] « le réclamant n'a pas reconnu le caractère inapproprié de son comportement et ne s'est pas excusé » et que l'employeur

a conclu [TRADUCTION] « qu’il n’était pas sécuritaire de réintégrer le réclamant dans le milieu de travail, car il ne pouvait être convaincu qu’il serait honnête quant à sa conduite ».)

3. L’arbitre a jugé que le fait que le réclamant n’ait pas admis son inconduite était [TRADUCTION] « troublant », mais a conclu que les risques associés à son retour dans le milieu de travail étaient [TRADUCTION] « minimes » en l’absence de preuve d’un mode de comportement laissant entendre que les employés étaient à risque. De plus, le réclamant et la plaignante avaient eu peu de contacts en raison de leurs fonctions et de leurs lieux de travail, ce qui était peu susceptible de changer. Enfin, [TRADUCTION] « le réclamant, sans toutefois admettre ce qui s’était passé, a reconnu que la conduite dont il était accusé était répréhensible et qu’il n’aurait plus aucun contact physique avec d’autres employés s’il retournait dans le milieu de travail³⁶³ ».

- 31.7 La Cour d’appel a utilisé le langage incontestablement ferme suivant afin de critiquer l’arbitre parce qu’il n’a pas décrit ce qui s’était passé comme étant un acte criminel :

[TRADUCTION]

L’arbitre n’a pas précisément appelé l’inconduite une agression sexuelle, préférant parler d’« agression personnelle », d’« incident », de « contact » ou de « conduite ». [C]e choix de termes n’est pas sans conséquence, car les mots choisis laissent supposer une tentative pour minimiser le type d’inconduite. Il ne fait aucun doute que le fait d’agripper et de serrer les seins d’une autre personne sans son consentement constitue une agression sexuelle. Même le fait d’utiliser le terme générique « harcèlement sexuel » pour décrire ce qui s’est passé minimise l’importance de la conclusion de l’arbitre, car « harcèlement sexuel » est une expression inclusive qui englobe un vaste éventail de conduites, certaines très graves (comme l’agression sexuelle), d’autres moins. Il n’était pas raisonnable que l’arbitre utilise des termes ambigus et vagues pour analyser l’inconduite [...]. Puisque ce qui s’est passé était une agression sexuelle, l’ensemble de l’analyse aurait dû être mené dans cette optique³⁶⁴.

- 31.8 Dans certains jugements, les juges utilisent une vieille terminologie qui leur évite d’avoir à identifier une « agression sexuelle » lorsqu’elle survient : [TRADUCTION] « s’est livré à une conduite physique de nature sexuelle avec une subordonnée³⁶⁵ », « harcèlement sexuel grave³⁶⁶ » et d’autres expressions désuètes. Un comportement qui constitue une agression sexuelle ne devrait pas être qualifié d’« attouchement sexuel non désiré ». Cette terminologie est aussi reprise dans diverses décisions relatives à la partie IV publiées après 2014³⁶⁷.

Recommandation 12 :

Les décideurs qui tranchent une question visée par la partie IV ne devraient pas utiliser un langage ambigu ou vague s’il s’agit d’une agression sexuelle. L’utilisation continue d’expressions comme « attouchement sexuel non désiré » est inexacte et nuisible.

- 31.9 Dans l’arrêt *Calgary v CUPE*, la Cour d’appel a précisé ceci :

[TRADUCTION]

Une conclusion que l'agression sexuelle est une inconduite grave est conforme aux préoccupations croissantes en matière de sécurité et de respect dans les lieux de travail et aux autres politiques et lois dont l'objectif est de protéger les groupes vulnérables, et elle aidera les employeurs et les syndicats à lutter contre la prévalence et l'effet préjudiciable de cette conduite intolérable. Il n'y a absolument pas de place dans le lieu de travail pour les attouchements, les effleurements, les baisers forcés, les caresses ou tout autre contact physique d'une nature sexuelle auxquels une partie ne consent pas. De façon objective, il est clair que l'agression sexuelle est répréhensible et que reconnaître que l'agression sexuelle est une inconduite grave envoie un message fort à tous les employés au sujet des valeurs sociétales et du comportement acceptable en milieu de travail³⁶⁸.

- 31.10 Les principes articulés par la Cour d'appel dans l'arrêt *Calgary* doivent être lus conjointement avec le principe voulant qu'une norme de conduite plus élevée s'applique dans les milieux de travail policiers.
- 31.11 Même si l'on recule d'une génération, dans l'arrêt *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*³⁶⁹, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu que l'employeur n'avait [TRADUCTION] « pas le choix », dans les circonstances, de congédier l'employé³⁷⁰ après que des allégations [TRADUCTION] « très graves » ont été prouvées, y compris un [TRADUCTION] « acte criminel d'agression sexuelle ». La Cour a déclaré que l'employeur n'était pas tenu de donner un avertissement, citant une variété de jugements que l'on qualifierait aujourd'hui d'« anciens » où un congédiement sans avertissement a été confirmé lorsqu'il était question de superviseurs ayant caressé les seins d'une employée ou ayant fait quelque chose de tout aussi grave³⁷¹.
- 31.12 À la lumière de ces jugements, et certainement depuis l'arrêt *Calgary v CUPE*, un employeur (à coup sûr un employeur du milieu policier) devrait se préoccuper principalement de la première décision et tenter de distinguer les cas de harcèlement sexuel impliquant une agression sexuelle des autres cas de harcèlement sexuel.
- 31.13 Afin d'éviter tout malentendu, les jugements récents des cours supérieures ont confirmé que l'agression sexuelle inclut une variété de circonstances, et aujourd'hui, les décideurs doivent être conscients de ces jugements. Les commentaires du juge Bastarache dans le rapport *Rêves brisés* sont judicieux : « [Il y a eu] de nombreux cas d'agressions sexuelles qui pourraient être considérés comme moins graves, par exemple des attouchements ou des baisers (bien que j'estime que toutes les formes d'agressions sexuelles sont graves)³⁷² ».
- 31.14 Très récemment, dans le jugement *AG Growth International v Dupont*³⁷³ de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, il était question d'une agression sexuelle moins grave dans le contexte d'un appel interjeté avec succès par un employeur à l'encontre d'une conclusion de congédiement injustifié que la cour de première instance a décrit de la façon suivante, peut-être pour être polie :

[TRADUCTION]

[...] un incident unique, bref et isolé d'attouchements non désirés sur [la plaignante] dans le but de la courtiser et de développer une relation romantique avec elle. Lorsque le défendeur s'est rendu compte que ses avances n'étaient pas les bienvenues, il n'a

pas insisté et est immédiatement parti.

31.15 L'affaire contient plus de détails, notamment les conclusions de fait suivantes :

1. M. Dupont a abordé la plaignante sur le lieu de travail, lui a demandé si elle voulait sortir avec lui et elle a répondu [TRADUCTION] « peut-être » (ils étaient de simples connaissances et non des « bons amis »);
2. M. Dupont l'a abordée sur le lieu de travail peu après, lui a demandé si elle avait froid et lui a dit [TRADUCTION] « maintenant que tu es célibataire, on peut sortir ensemble ». Il a ensuite tendu la main vers elle et a soulevé son chandail à capuchon et son t-shirt, [TRADUCTION] « exposant ainsi la partie de son corps allant de son nombril jusqu'à son soutien-gorge, y compris son soutien-gorge » parce qu'il [TRADUCTION] « voulait la draguer et lui montrer qu'il l'aimait beaucoup »;
3. Il [TRADUCTION] « n'avait pas l'intention d'exposer son corps, bien que cela puisse être considéré comme une conséquence prévisible du fait de lever son t-shirt ».
4. Il s'agissait d'un [TRADUCTION] « incident unique » et l'employé avait un dossier vierge de neuf ans³⁷⁴.

31.16 La Cour du Banc de la Reine a accueilli l'appel de l'employeur sur un seul motif d'appel :

[TRADUCTION]

Même si [...] l'agression de M. Dupont n'était peut-être pas aussi grave que celle dont il est question dans l'arrêt *Calgary v CUPE*, le point de départ de l'analyse doit être qu'il s'agit d'une forme grave d'inconduite en milieu de travail :

Puisque ce qui s'est passé était une agression sexuelle, l'ensemble de l'analyse aurait dû être mené dans cette optique : *Calgary v CUPE* au para 33³⁷⁵.

31.17 La Cour du Banc de la Reine n'était pas d'accord pour dire que le fait de caractériser l'incident comme une agression sexuelle [TRADUCTION] « confond la définition criminelle d'agression sexuelle avec la définition civile de harcèlement sexuel » :

1. les [TRADUCTION] « attouchements non désirés de nature sexuelle » qui se sont produits [TRADUCTION] « correspondent à la définition d'agression sexuelle, sur le plan criminel comme sur le plan civil »;
2. il existe [TRADUCTION] « divers degrés » d'agression sexuelle, mais (selon l'arrêt *Calgary*) [TRADUCTION] « le harcèlement sexuel comportant un aspect physique fait partie des formes les plus graves d'inconduite en milieu de travail ».

31.18 Les observations suivantes ont également été formulées dans ce jugement :

1. M. Dupont était au courant de la politique [TRADUCTION] « raisonnable, claire et sans ambiguïté » de l'employeur concernant le harcèlement sexuel et savait que le

congédiement était un [TRADUCTION] « résultat possible d'un manquement grave, notamment du harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement ».

2. M. Dupont n'a pas reçu d'avertissement, mais [TRADUCTION] « l'existence d'une politique peut constituer un avertissement et il n'est pas nécessaire d'avertir les employés de ne pas commettre d'infractions criminelles ».
3. La cour doit [TRADUCTION] « évaluer l'effet de l'inconduite sur le lieu de travail dans son ensemble et pas seulement l'effet sur le contrevenant ». En l'espèce, la politique mentionnait une « tolérance zéro » envers le harcèlement, même s'il s'agit d'un incident unique ([TRADUCTION] « on pourrait présumer que c'est parce qu'un incident unique peut avoir le même effet sur les autres employés que sur [la plaignante] et faire en sorte qu'ils soient anxieux, démunis et embarrassés et qu'ils craignent M. Dupont »).

31.19 Il y a 25 ans, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'une affaire mettant en cause (i) un superviseur, (ii) qui a [TRADUCTION] « tenté » d'embrasser une femme, (iii) et qui a eu d'autres comportements de harcèlement ([TRADUCTION] « a fait des insinuations à caractère sexuel à son égard » et [TRADUCTION] « a raconté des histoires sexuellement explicites en sa présence ») justifiait le congédiement dans un milieu de travail non policier³⁷⁶.

31.20 Comme il a été mentionné, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dans l'affaire *McWilliam v Toronto Police Services Board*³⁷⁷, a parlé d'un [TRADUCTION] « incident d'agression sexuelle comme un baiser forcé ».

31.21 La GRC nous a demandé de formuler des recommandations concernant « les diverses mesures à appliquer pour contrer le harcèlement et l'inconduite sexuelle ».

31.22 En 2000, le Québec a officiellement codifié le congédiement *présumé* à l'article 119 de la *Loi sur la police*, qui prévoit une destitution automatique lorsqu'un policier est reconnu coupable de certaines infractions criminelles, « à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction ».

31.23 Dans l'arrêt *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*³⁷⁸, la Cour suprême du Canada a examiné la signification de « circonstances particulières » aux fins de l'article 119, en commençant par cet énoncé de principe :

Lorsqu'il se prononce sur la question des circonstances particulières, l'arbitre ne doit pas perdre de vue le rôle spécial que jouent les policiers et l'incidence d'une déclaration de culpabilité sur leur capacité d'exercer leurs fonctions. Une déclaration de culpabilité pour un acte posé par un policier, qu'il ait ou non été en devoir au moment de cet acte, remet en cause l'autorité morale et l'intégrité du policier dans l'exercice de ses responsabilités en matière d'application de la loi et de protection du public. Du point de vue du public, il y a rupture du lien de confiance nécessaire à l'exercice, par le policier, de ses fonctions [...]³⁷⁹

31.24 Le droit jurisprudentiel régissant d'autres processus réglementaires professionnels a aussi endossé le principe des dispositions présomptives relativement aux inconduites disciplinaires les plus graves³⁸⁰. Par exemple, la disposition présomptive qui s'applique aux avocats qui

[TRADUCTION] « s'adonnent sciemment à un comportement malhonnête ou frauduleux » est la radiation³⁸¹. Dans une décision portant sur la réglementation du comportement des avocats, la Cour divisionnaire de l'Ontario a énoncé le principe qui régit les dispositions présumptives et les mesures d'atténuation exceptionnelles :

[TRADUCTION]

[...] il n'y a rien de répréhensible en soi à ce qu'une profession établisse des peines présumptives à l'égard de manquements commis envers différents types d'obligations professionnelles. Cette situation n'est pas différente de celle des cours d'appel qui établissent des peines présumptives concernant certains types de manquement. En outre, il n'est pas juste de qualifier ces peines présumptives de « peines minimales obligatoires » compte tenu de toutes les préoccupations qui découlent des peines prescrites par la loi. Les peines présumptives servent plutôt de guide pour l'entité qui impose la peine et les personnes qui pourraient y être soumises³⁸².

- 31.25 Ce même jugement traitait également des facteurs atténuants qui pourraient constituer des [TRADUCTION] « circonstances exceptionnelles » dans les affaires mettant en cause des peines présumptives :

[TRADUCTION]

Les facteurs atténuants qui constituent des circonstances exceptionnelles dans une affaire donnée ne sont pas limités en termes de types ou de formes. Les raisons médicales, le désespoir financier ou des situations contraignantes sont des exemples de facteurs atténuants qui pourraient constituer une circonstance exceptionnelle. Cependant, il en existe d'autres. Cela étant dit, il n'en demeure pas moins qu'il devrait être évident aux yeux des autres membres de la profession et du public que les circonstances de la personne sont telles qu'ils n'ont pas à être rassurés quant à l'intégrité de la profession. Sur ce point, j'ajouterais que les facteurs qui expliquent le comportement de l'avocat sont généralement les plus susceptibles d'atteindre le degré requis d'atténuation. Toutefois, d'autres types de facteurs peuvent également parvenir au même résultat³⁸³.

- 31.26 Le *Guide des mesures disciplinaires* prévoit le renvoi automatique des personnes s'adonnant à des activités sexuelles avec une personne détenue :

31. Activités sexuelles avec une personne détenue

Il ne peut y avoir consentement entre un policier et une personne détenue par la police. Dans de tels cas, une longue peine d'emprisonnement est souvent imposée au membre impliqué, et c'est pourquoi de tels cas ont rarement été présentés au comité d'arbitrage. Il n'y a nulle autre solution que le congédiement si le membre ne présente pas sa démission³⁸⁴.

- 31.27 Nous sommes d'avis que le congédiement présumé devrait être la mesure imposée en cas de harcèlement sexuel qui répond également à la définition d'agression sexuelle, que ce soit en droit pénal ou en droit civil. Nous souscrivons au libellé de l'article 119 de la *Loi sur la police* du Québec (décrit ci-dessous), qui s'applique depuis une génération lorsqu'un policier est trouvé coupable de certaines infractions criminelles. L'avantage de se fonder sur le libellé de l'article 119 est que la Cour suprême du Canada a déjà fourni des directives quant à l'interprétation de l'exception relative aux « circonstances particulières » dans les cas de congédiement présumés dans l'arrêt *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis*³⁸⁵.

Recommandation 13 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que le congédiement présumé devrait être la mesure imposée en cas de harcèlement sexuel qui répond également à la définition d'agression sexuelle, que ce soit en droit pénal ou en droit civil. Plus précisément, le terme « congédiement présumé » laisse entendre que, dans ce type de cas, le membre visé doit être congédié, à moins qu'il démontre que des circonstances particulières justifient la prise d'une autre mesure disciplinaire.

32. Harcèlement sexuel dans le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police : Comportement non criminel

32.1 Dans la présente section, il est question des cas de harcèlement sexuel sans agression sexuelle (par souci de commodité, nous avons examiné les comportements visant des collègues de travail et des membres du public).

- *Lorsque le harcèlement constitue principalement des remarques*

32.2 La jurisprudence relative au processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police à l'échelle du Canada contient différents exemples de harcèlement sexuel qui consiste exclusivement ou principalement en des « remarques » visant des collègues et des membres du public³⁸⁶. Ces décisions ont une certaine valeur historique. Cependant, comme nous en avons déjà discuté, la vitesse à laquelle le droit évolue devrait inciter la GRC à se fonder sur la jurisprudence récente en milieu de travail. Les cours de justice semblent dorénavant moins tolérantes à l'égard du harcèlement sexuel qui consiste principalement en des remarques inappropriées à caractère sexuel.

32.3 Le plus récent exemple apparaît dans l'arrêt *Hucsko v AO Smith Enterprises Limited* rendu par la Cour d'appel de l'Ontario³⁸⁷. La Cour d'appel a rendu son jugement pendant la rédaction du présent rapport. L'arrêt *Hucsko* faisait intervenir une affaire dans laquelle une enquête avait confirmé que des commentaires désobligeants avaient été adressés à une employée cumulant 20 ans de service. Un des commentaires parlait de lui [TRADUCTION] « défoncer les hanches ». La plaignante et un superviseur ont dit à l'employé que son commentaire était offensant. La sanction prévoyait un [TRADUCTION] « dernier avertissement », de la formation et une [TRADUCTION] « excuse directe à la plaignante ». Après que l'avocat de M. Hucsko eut envoyé une lettre dans laquelle celui-ci refusait de s'excuser, l'employeur l'a congédié. La Cour d'appel a conclu que le congédiement était justifié.

32.4 La Cour d'appel a reproché au tribunal de première instance de ne pas avoir tenu compte du [TRADUCTION] « poste supérieur que détenait le défendeur et du niveau de confiance qui en découlait dans la relation entre les deux employés ». Il a conclu que les commentaires [TRADUCTION] « créaient un climat de travail malsain pour la plaignante ». Un extrait de l'arrêt de la Cour d'appel montre l'évolution du droit régissant le harcèlement sexuel :

[TRADUCTION]

Dans ces circonstances, l'appelant pouvait uniquement arriver à la conclusion selon

laquelle il y avait une rupture totale de la relation de travail étant donné que le défendeur i) ne voulait ou ne pouvait pas comprendre l'objectif et l'effet de la politique sur le harcèlement au travail ni prendre les exigences au sérieux; (ii) ne voulait pas accepter la discipline qui lui était imposée en conséquence de son inconduite par laquelle il avait harcelé sexuellement une collègue. Par conséquent, l'appelant n'avait aucune raison de croire que le défendeur ne continuerait pas à adopter ce genre de comportement à l'avenir.

Compte tenu de l'absence de contrition et de compréhension du défendeur quant à la gravité de son comportement, ainsi que de son refus de se conformer à l'exigence raisonnable et essentielle de présenter des excuses au plaignant et à la personne visée par ses commentaires, la décision rendue en appel de le congédier était proportionnelle et entièrement justifiée³⁸⁸.

- *Les situations où le harcèlement va au-delà des remarques*

32.5 Dans l'arrêt *Menagh v Hamilton (City)*,³⁸⁹ une affaire à haute visibilité en matière de congédiement injustifié dans laquelle la victime alléguait avoir été victime de harcèlement, la Cour d'appel de l'Ontario a donné des exemples de cas plus graves d'harcèlement sexuel :

[TRADUCTION]

La preuve est accablante : l'appelant s'est bel et bien livré à des actes de harcèlement envers Mme Wilson, autant sur les plans personnel que sexuel. Il a persisté à agir avec comme s'ils étaient en relation amoureuse, et ce, même si elle lui a à maintes reprises mentionné qu'elle n'était plus intéressée.

Pour en arriver là, l'appelant a communiqué avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques (il a notamment tenté de lui faire perdre son emploi) et les membres de la famille de l'appelante, ainsi qu'avec Mme Wilson. Il se rendait à son domicile, la regardait dans son bureau au travail et garait sa voiture à côté de la sienne : ces actes constituent aussi du harcèlement.

Le juge de première instance n'a pas commis d'erreur en concluant que [...] la Ville avait établi l'existence d'une inconduite sous forme de harcèlement en milieu de travail et de harcèlement sexuel en milieu de travail, en violation des politiques de la Ville en matière de harcèlement. La Ville a également établi l'existence d'inconduite prenant la forme de représailles, de conflits d'intérêts, d'abus de pouvoir et d'insubordination qui ont perturbé le lieu de travail, ce qui était d'une importance particulière dans la décision du juge de première instance.

32.6 Nous avons eu du mal à trouver la recommandation appropriée en ce qui a trait à la mesure disciplinaire qui s'impose relativement aux constats d'inconduite ne constituant pas une agression sexuelle. Nous sommes conscients des rappels des cours supérieures selon lesquels ce ne sont pas tous les cas de harcèlement sexuel qui justifient un congédiement, et nous ne pouvons donc pas formuler la recommandation selon laquelle le congédiement devrait être la mesure présumée. Toutefois, nous insistons sur la nécessité pour tous les décideurs de connaître et d'appliquer les principes énoncés dans les derniers jugements des tribunaux dans un domaine du droit en pleine expansion.

Recommandation 14:

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires* afin d'y prévoir que, lorsqu'il a été établi qu'il y a eu harcèlement sexuel sans agression sexuelle, l'éventail des peines dans les « cas graves » comprendrait le congédiement, pour respecter les décisions des cours supérieures, mais ce congédiement ne serait pas présumé. Les peines dans les « cas normaux » devraient aussi être nettement plus sévères, parce qu'en ce moment, la peine la plus sévère pour de tels cas est la perte d'une journée de salaire.

PARTIE IV – INCONDUITE À CARACTÈRE SEXUEL : AUTRES ENJEUX

33. Inconduites à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Relations inappropriées avec les collègues de travail

33.1 Le *Guide des mesures disciplinaires* traite des situations où une personne en situation d'autorité abuse de son pouvoir envers un subordonné :

Les relations interpersonnelles en milieu de travail entre des personnes en situation d'autorité et des subordonnés sont une sphère d'activité à risque élevé, et c'est pourquoi il faut faire bien attention au moment d'imposer une mesure disciplinaire appropriée lorsqu'un superviseur abuse de son pouvoir d'autorité envers un subordonné.

[...]

L'abus d'une situation d'autorité en vue d'une relation intime devrait être traité avec le plus grand sérieux, étant donné que les relations inappropriées pourraient engager la responsabilité civile de la Gendarmerie, endommager sa réputation aux yeux du public ou avoir une incidence sur les subordonnés et le milieu de travail. Une directive claire a été fournie à l'ensemble des membres en 2012, conformément à la Directive sur les conflits d'intérêts portant sur la façon de gérer les relations interpersonnelles en milieu de travail³⁹⁰.

33.2 Nous souscrivons à ces énoncés.

33.3 Le *Guide des mesures disciplinaires* expose ensuite l'éventail des peines dans les cas ordinaires, les cas mineurs et les cas graves :

Dans les cas ordinaires, lorsque la relation inappropriée constitue un conflit d'intérêts direct, que le membre essaie de cacher sa participation à la relation ou encore que le membre est jugé avoir utilisé ou exploité son grade pour initier la relation, la mesure disciplinaire proposée est le congédiement.

Dans les cas mineurs, lorsque la relation – bien qu'inappropriée – est manifestement consensuelle, mais qu'elle n'a pas été divulguée, qu'elle a peu d'incidence – voir aucune incidence – sur le moral ou les activités de la GRC et qu'elle ne pose qu'un

risque « faible » pour la Gendarmerie, la mesure disciplinaire proposée est la confiscation de la solde pour une période de 20 à 30 jours.

Dans les cas graves, lorsque le membre a manifestement abusé de son autorité pour exercer une pression sur un subordonné ou le contraindre à entretenir une relation sexuelle, que le comportement du membre est à la limite d'une agression sexuelle, que le comportement nuit considérablement à la réputation de la Gendarmerie ou à la perception du public à son égard ou encore que le comportement risque d'engager la responsabilité civile de la Gendarmerie, la mesure disciplinaire proposée est le congédiement.³⁹¹

- 33.4 Nous avons relevé diverses décisions qui ne sont généralement pas conformes aux meilleures pratiques en milieux de travail.
- 33.5 Plus particulièrement, *Rêves brisés* met l'accent sur les préoccupations autour des conduites sexualisées, les beuveries et les relations abusives entre les instructeurs et les cadettes à la division Dépôt³⁹². Nous souscrivons aux propos du juge Bastarache en ce qui a trait à l'importance particulière de la division Dépôt.
- 33.6 En ce moment, nous concluons que, « lorsque la relation inappropriée constitue un conflit d'intérêts direct, ou comprenait de l'exploitation », le congédiement présumé devait être la mesure prévue, et que la malhonnêteté à l'égard de cette relation (ou lorsque « le membre essaie de cacher sa participation à la relation ») constituerait un facteur hautement aggravant.

Recommandation 15 :

Le GRC devrait modifier le Guide des mesures disciplinaires, afin d'y prévoir que, « lorsque la relation inappropriée constitue un conflit d'intérêts direct, ou comprenait de l'exploitation », le congédiement présumé devait être la mesure prévue, et que la malhonnêteté à l'égard de cette relation (ou lorsque « le membre essaie de cacher sa participation à la relation ») constitue un facteur hautement aggravant.

34. Inconduite à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Relations inappropriées avec des membres du public
- 34.1 Cette facette des inconduites à caractère sexuel se rapporte aux relations de nature sexuelle entre des policiers et des membres du public dans lesquelles l'agent fait preuve d'abus de confiance professionnelle. Elle comprend aussi les comportements sexuels ou analogues qui sont par ailleurs inappropriés avec des citoyens, ou des associations personnelles susceptibles de discréditer le corps policier³⁹³.
- 34.2 Notre évaluation s'appuie sur trois décisions judiciaires. La première de ces décisions est celle rendue par la Cour fédérale dans une affaire à laquelle s'appliquait la version antérieure de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Dans l'affaire *Gordon c Canada (Solliciteur général)*³⁹⁴, le policier « s'était conduit d'une façon déshonorante en ayant des relations sexuelles avec un membre du public [...] alors qu'il avait établi une relation de confiance professionnelle avec elle ». Le membre de la GRC dans cette affaire avait été congédié,

et la Cour fédérale a rejeté à sa demande de contrôle judiciaire.

34.3 Dans l'arrêt *Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu inc c St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*³⁹⁵, la Cour d'appel du Québec devait se prononcer, entre autres inconduites, sur les comportements suivants :

1. Le policier est allé rencontrer une femme dont il avait fait connaissance dans un contexte non professionnel la semaine précédente. Il est arrivé en véhicule de police et « lui a montré une photo d'elle prise lors de son arrestation pour facultés affaiblies quelques années auparavant ». Il avait obtenu la photo des archives du poste de police. La Cour d'appel du Québec a déclaré ce qui suit :

On ne peut qu'imaginer la stupéfaction totale de Mme Massé [lorsqu'il] vient la rencontrer, sans préavis, dans un véhicule policier, et lui montre sa photo prise lors de son arrestation pour facultés affaiblies quelques années auparavant, photo qu'il a obtenue illégalement des archives du Service de police. Chose certaine, il n'a fourni à l'arbitre aucune explication le moins compatible avec l'exercice de ses fonctions policières et le respect de la vie privée de Mme Massé pour ces recherches. Il me semble évident, à la lumière de l'ensemble de la preuve, que son but était d'amorcer une relation amoureuse avec elle.

2. Un autre femme, qui ne connaissait pas le policier lui avait « avait souri lors d'une partie de balle-molle ». Quelques jours plus tard, le policier, qui savait que l'époux de la femme serait absent, a appelé cette dernière à son domicile pour s'enquérir de la signification de son sourire : il avait obtenu son numéro de téléphone grâce au CRPQ (base de données policière). La Cour d'appel du Québec a conclu qu'« il avait le même objectif » qu'avec la première femme.

34.4 Une pléthore d'autres inconduites avait été examinées dans cette affaire, mais la Cour d'appel du Québec avait été très dure à l'endroit de l'agent dans ces deux situations, et a conclu qu'il existait « amplement de motifs » de le congédier, même si « même si l'arbitre n'a pas retenu quelques reproches formulés ».

34.5 La troisième décision judiciaire est pertinente est la décision *Armstrong v Peel Regional Police Service*,³⁹⁶ où la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé le congédiement ordonné dans les circonstances reproduites dans l'extrait suivant :

[TRADUCTION]

Il est manifestement inacceptable de la part d'un homme de 34 ans de tenter d'obtenir l'attention d'une fille de 16 ans à des fins sexuelles, de façon non désirée par cette dernière. C'est d'autant plus le cas lorsque l'on prend en considération le fait qu'il a été averti par un enseignant, de façon brutale et sans équivoque, que sa conduite devait cesser. Cela est encore pire lorsque le comportement vient d'un policier connu qui semblait avoir établi un lien de confiance en offrant de distribuer du matériel promotionnel policier. À cet égard, le fait que le policier n'était pas en service lorsqu'il a eu la conduite reprochée n'est d'aucune importance.

- 34.6 Une décision digne de mention est celle rendue dans l'affaire *Siguenza and Regina Police*³⁹⁷, dans laquelle le policier intimé avait eu des communications sexuelles explicites avec une fille après qu'il l'eut arrêtée pour vol à l'étalage et l'eut mise en détention. L'agent d'audience a conclu que le policier avait eu ces communications [TRADUCTION] « dans le but de se livrer à des activités sexuelles », que celles-ci se sont étalées sur une période de 8 jours et que, parmi ces communications, on trouvait notamment deux [TRADUCTION] « conversations délicates hautement sexualisées » sur une période de 24 heures. Le policier s'est rendu à un endroit convenu, s'attendant à être seul à seul en personne avec la femme, s'est rendu avec son véhicule à l'endroit où restait la fille lorsque cette dernière ne s'est pas présentée, et a ensuite tenté d'organiser une nouvelle rencontre. L'agent ayant entendu l'affaire a confirmé le licenciement pour inaptitude à exercer les fonctions de policier.³⁹⁸
- 34.7 La plupart des décisions de la GRC semblent conformes aux décisions rendues ailleurs, à une exception près. Nous pensons que la GRC ferait bien, dans ses décisions, de se référer et de s'appuyer sur des décisions de principe. Nous avons examiné des décisions concernant des agents de police envoyant des messages textes à de jeunes femmes dans des circonstances impliquant (à tout le moins) un déséquilibre de pouvoir et des conséquences négatives pour la jeune femme. L'une d'entre elles concernait l'utilisation d'information provenant de sources policières et d'autres comportements très graves. Ces décisions sont conformes aux décisions rendues ailleurs.
- 34.8 Pour obtenir la parité au sein de la GRC dans la réponse au harcèlement sexuel et à toutes les formes d'inconduites sexuelles, ces types de cas sont un exemple des questions graves qui devraient être tranchées par un groupe restreint de décideurs spécialisés.

Recommandation 16 :

La GRC devrait modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, afin d'y prévoir que le congédiement présumé devrait être la mesure disciplinaire prévue dans les cas de relations inappropriées avec les membres du public, ce qui s'entend des relations de nature sexuelle (ou des tentatives en ce sens) entre des policiers et des membres de la collectivité, dans les situations où ces relations emportent un abus de la confiance professionnelle, y compris des comportements sexuels (ou des tentatives en ce sens) avec des citoyens ou des comportements analogues par ailleurs inappropriés.

- 34.9 Une question qui reste à trancher est celle des cas inusités. Un exemple de tel cas est exposé dans la décision *Abbotsford Police Board and Abbotsford Police Association*³⁹⁹; dans cette affaire, une policière ayant de nombreuses années de service souhaitait entreprendre une relation à long terme avec un homme récemment mis en liberté aux États-Unis après avoir purgé la peine qui lui avait été imposée après qu'il eut été déclaré coupable d'un crime grave. De telles situations nécessitent généralement un avis juridique.
35. Inconduite à caractère sexuel ne constituant pas du harcèlement : Activités sexuelles inappropriées, mais pleinement consensuelles/désirées (en milieu de travail ou avec des membres du public)
- 35.1 D'après notre examen des décisions, il ne s'agit pas d'un problème important. Nous suggérons de modifier le *Guide des mesures disciplinaires*, mais nous ne voyons pas la nécessité de formuler une recommandation officielle.

PARTIE V – RECOMMANDATIONS DE L'HONORABLE MICHEL BASTARACHE

36. Recommandations de l'honorable Michel Bastarache
- 36.1 Le mandat qui nous a été confié par la GRC nous demande aussi de traiter des recommandations formulées par l'honorable Michel Bastarache dans le rapport de l'évaluateur indépendant dans le cadre de l'Accord de règlement de Merlo Davidson).
- 36.2 Les trois recommandations se rapportant aux mesures disciplinaires se trouvent à la partie J du rapport final, partie intitulée « Les griefs et la discipline ». La première recommandation est la suivante :
- Les sanctions pour les personnes reconnues coupables de harcèlement en milieu de travail doivent être efficaces et comprendre des suspensions sans solde pour des périodes plus longues, des rétrogradations, la suppression des responsabilités de supervision pour une période prolongée; l'interdiction de demander des promotions sans dérogation discrétionnaire. Le licenciement doit être la sanction pour les infractions graves ou répétées. Les victimes ne devraient pas être mutées à moins de le demander.
- 36.3 Nous souscrivons à cette recommandation; nous avons d'ailleurs formulé notre recommandation aux sections 31 et 32.
- 36.4 La deuxième recommandation est la suivante :
- Les personnes accusées de harcèlement sexuel (y compris d'agressions) ne devraient pas être autorisées à prendre leur retraite avant la conclusion de l'enquête et du processus concernant la conduite.
- 36.5 Nous souscrivons à l'esprit de cette recommandation. Nous ne pouvons pas pleinement examiner si la législation et la réglementation, dans leur version actuelle, ouvrent la porte à l'adoption d'une telle mesure. Nous faisons aussi remarquer que, dans certains cas,

l'employeur a d'autres options à sa disposition.

36.6 La troisième recommandation est la suivante :

Un système de surveillance des personnes reconnues coupables de harcèlement envers des membres en milieu de travail devrait être mis en place. Une deuxième condamnation pour harcèlement devrait entraîner un licenciement automatique.

36.7 Nous avons envisagé de recommander le « congédiement automatique », mais l'exception au congédiement présumé pour « circonstances spéciales » est suffisamment précise pour que le congédiement dans les cas de harcèlement sexuel avec agression réponde aux cinq principes qui, selon nous, servent à appuyer la prise de mesures disciplinaires efficaces

36.8 Nous appuierons certes la recommandation de mettre en place un système « de surveillance des personnes reconnues coupables de harcèlement envers des membres en milieu de travail »; toutefois, cet enjeu ne relève pas de notre mandat.

ADDENDA

Addenda/Recommandation 17 :

Nous sommes reconnaissants envers les diverses parties prenantes que nous avons consultées pour le temps, l'énergie et la réflexion qu'elles ont accepté de nous consacrer. Leurs idées et leurs conseils sur la meilleure façon de mettre à jour le *Guide des mesures disciplinaires* ont été d'un apport inestimable à notre mandat. Nombre de leurs commentaires, cependant, allaient au-delà de la simple modification du guide. Il est devenu évident qu'il existe toujours un désir fort justifié de revoir le processus d'application des mesures disciplinaires prévues par le Guide, y compris l'organisation et la sélection des autorités compétentes en matière de discipline, la nature et le type d'audiences disciplinaires, le processus d'appel et la relation entre la GRC et ses organismes de surveillance.

Ces questions ne sont pas prévues au contrat et ne relèvent donc pas de notre mandat. Certaines des questions abordées dans le processus ne peuvent être mises en œuvre qu'au moyen de modifications à la Loi sur la GRC ou aux Consignes du commissaire. Néanmoins, nous considérons que notre travail ici n'est que la première étape des démarches visant à améliorer le régime disciplinaire de la GRC. Par conséquent, nous recommandons à la GRC d'entreprendre un examen des autres processus dans son cadre disciplinaire actuel afin de répondre à ces préoccupations.

NOTES DE FIN

1. *Guide des mesures disciplinaires*, à la p. 3.
2. Un exemple est fourni à la p. 4 du *Guide des mesures disciplinaires* (rapports annuels du Bureau du commissaire aux plaintes contre la police de la Colombie-Britannique).
3. Les décisions rendues par le Comité de déontologie policière entre 1991 et aujourd'hui se trouvent à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/qc/qccdp/>.
4. Les décisions rendues par la Commission entre 2012 et aujourd'hui se trouvent à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/on/oncpc/>. On y trouve également quelques décisions rendues avant 2012. Il est également possible d'obtenir les versions papier des décisions antérieures de la Commission.
5. Les décisions rendues par l'Alberta Law Enforcement Review Board entre 2002 et aujourd'hui se trouvent à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/ab/ablerb/>. Il est également possible d'obtenir les versions papier des décisions antérieures.
6. Les décisions rendues par le Nova Scotia Police Review Board entre 2005 et aujourd'hui se trouvent à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/ns/nsprb/>.
7. *Guide des mesures disciplinaires*, à la p. 4.
8. *Ibid* (« Comme la CCOP est une autorité d'appel, les cas dont elle est saisie portent sur des variantes particulièrement répréhensibles de diverses inconduites et comprennent un taux disproportionnellement élevé de congédiements. »)
9. Voir, par exemple, la section 38 intitulée « Omission de signaler une relation interpersonnelle en milieu de travail », aux p. 82-84.
10. *Robin v Saskatchewan (Police Commission)*, 2016 SKCA 159 au para 78 <https://canlii.ca/t/gw1p2>.
11. *Ibid*, aux para 125-130.
12. Voir, par exemple, *Bonner v Campbell* (sub nom. *Re Rutherford*), 2017 CanLII 74692 (NS PRB).
13. Il s'agit du terme employé par la Commission de police de l'Ontario dans la décision *Markham and Waterloo Regional Police Service*, 2015 ONCPC 4, au para 71, même si dans ce même paragraphe le terme « sentencing » (« détermination de la peine » en français) est aussi utilisé. Le terme « mesures disciplinaires ou correctives » (« disciplinary or corrective measures » en anglais) est également employé dans la *Police Act*, RSBC 1996, c 367, art. 126.
14. La distinction entre les deux philosophies est décrite dans *Legal Aspects of Policing, supra*, § 5.5(a). Le terme « peine » (« penalty » en anglais) continue toutefois d'être utilisé dans de nombreux textes législatifs. Voir, par exemple, la *Loi sur les services policiers*, LRO 1990, c P.15, art. 85(4).
15. Par exemple : *Constable A v Edmonton (Police Service)*, 2017 ABCA 38; *Chief of the Royal Newfoundland Constabulary v Roche*, 2010 CanLII 19315 (NL PC) ([TRADUCTION] « précédents en matière de détermination de la peine » ou « sentencing precedents » en anglais); *Hall v Ottawa Police Service*, 2008 CanLII 65766 aux para 1, 30, 74, 83 (ON SCDC).
16. Par exemple : *A v Edmonton (Police Service)*, 2018 ABLERB 3 aux para 54, 70 (« détermination de la peine »

ou « sentencing » en anglais); *Detective Sergeant Chris Kenney and the Ontario Provincial Police*, 2004 CanLII 77203 (ON CPC) (« punir » ou « punish » en anglais).

17. Selon le paragraphe 17(1) du règlement de l'Alberta 356/1990, après une conclusion d'inconduite, l'officier président doit imposer une ou plusieurs des « punitions » (« punishments en anglais) énumérées dans cette disposition. De plus, aux termes de l'alinéa 17(1)a.1), les « punitions » possibles comprennent [TRADUCTION] « un plan de traitement ou la participation à un programme de réadaptation ».
18. Règlement du Nouveau-Brunswick 2007-81.
19. *Re Hill*, 2011 LSBC 16 au para 3, par exemple. Dans la décision *Hill*, il a été confirmé que les procédures disciplinaires applicables aux avocats visent à [traduction] « libérer le Barreau de l'obligation qui lui incombe, aux termes de l'article 3 de la *Legal Profession Act*, de défendre et de protéger l'intérêt public dans l'administration de la justice » et à permettre aux comités de déontologie de déterminer, s'il y a lieu, les [TRADUCTION] « sanctions » qu'il convient d'infliger pour assurer une meilleure protection du public, veiller à l'application de normes professionnelles élevées et préserver la confiance du public dans la profession juridique. *Ibid.*
20. *Thow v B.C. (Securities Commission)*, 2009 BCCA 46 au para 38 <https://canlii.ca/t/22gkh>.
21. 2017 ABCA 38 aux para 54, 57.
22. Voir aussi *Constable A v Edmonton (Police Service)*, 2017 ABCA 38 au para 57 ([TRADUCTION] « Bien que les principes de détermination de la peine ne puissent pas être directement transposés au contexte policier, bon nombre des mêmes questions et facteurs entrent en jeu [...] »). La jurisprudence dans d'autres contextes de réglementation professionnelle donne des indications à ce sujet. Elle rejette l'idée que l'étape de la décision dans une instance pour inconduite professionnelle s'apparente au processus de détermination de la peine dans une instance criminelle, malgré le fait que l'étape du redressement dans le processus disciplinaire ressemble à certains égards au processus de détermination de la peine en matière criminelle. Voir *McKee v College of Psychologists of British Columbia*, 1994 CanLII 1404 au para 7 (BC CA), par exemple (dans cet arrêt, le juge s'est dit en désaccord avec le juge de la juridiction inférieure, qui a [TRADUCTION] « comparé l'infliction d'une sanction à un processus de détermination de la peine »).
23. *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291, art. 2(1)a <https://canlii.ca/t/69dlw>.
24. *Ibid*, art. 3(1).
25. *Ibid*, art. 3(2).
26. *Ibid*, art. 2(1)b).
27. *Ibid*, art. 4.
28. *Ibid*, art. 2(1)c).
29. *Ibid*, art. 5(1).
30. *Ibid*, art. 5(3).
31. Voir l'art. 45.11 et suiv., ainsi que le par. 45.16(11) (délégation). Voir également les Consignes du commissaire (griefs et appels), DORS/2014-289, partie 2 <https://canlii.ca/t/69dlz>. Pour ce qui est des normes (élevées) qui régissent les appels, voir *Kalkat c Canada (Procureur général)* 2017 CF 794 au para 62 <https://canlii.ca/t/hpqsk>.
32. La Nova Scotia Police Review Board [Commission d'examen des plaintes] a spécifiquement fait sienne les principes susmentionnés : *Bonner v Campbell* (sub nom *Re Rutherford*), 2017 CanLII 74692 (NS PRB) aux paras 5-7; *Bishop v Gilbert*, 2012 CanLII 100594 au para 8. Voir également *Harris v Royal Newfoundland Constabulary Public Complaints Commission*, 2017CanLII 46340 au para 110, où la juge renvoie aux quatre premiers de ces

principes.

33. Les objectifs du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police sont examinés en détail dans *Legal Aspects of Policing*, supra, §5.2(a).
34. *Guide des mesures disciplinaires*, p. 5, 8.
35. Décisions de principe : *Coady v Ryan*, (1992) 103 Nfld & PEIR 155 à la p. 160 (T.-N.-L. 1^{ère} inst) (où la Cour dit que le processus relatif aux sanctions disciplinaires touchant les policiers a [TRADUCTION] « un objectif plus général d'intérêt public », qui consiste à [TRADUCTION] « veiller à ce que des normes de conduite élevées soient appliquées au sein de la Force constabulaire royale de Terre-Neuve »); *White v Dartmouth (City)*, (1991) 106 NSR (2d) 45 à la p. 51 (1^{ère} inst) (l'un des objectifs de la *Police Act* est de [TRADUCTION] « protéger le public contre les abus de pouvoir de la part des policiers »); *Symington v Nova Scotia Police Review Board*, (2002) 202 NSR (2d) 296 aux p. 301-302 (CS); *Kelly v Nova Scotia Police Commission*, 2005 NSSC 142 au para 78, inf pour d'autres motifs dans 2006 NSCA 27.
36. Décisions de principe : *Halifax Regional Police Service v Wilms*, (1999) 177 NSR (2d) 320 à la p. 320 (CS) (l'un des objectifs de la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse est de [TRADUCTION] « préserver la confiance du public envers le corps de police et sa réputation au moyen d'un processus disciplinaire qui inflige des sanctions à ses membres qui adoptent une conduite déshonorante »); *Symington*, *ibid*. Voir également l'arrêt important *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal*, [2016] EWHC 2708 au para 66 (BR) rendu par la Haute Cour d'Angleterre et du Pays de Galles ([TRADUCTION] « préserver la confiance du public et le respect envers le service de police »).
37. *Figueiras v York Region Police Services Board*, 2013 ONSC 7419 au para 45.
38. *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis*, 2007 CSC 14 au para 24. Voir également *R c Wigglesworth* [1987] 2 RCS 541 à la p. 562 (« le maintien de la discipline et de l'intégrité au sein de la Gendarmerie »). S'agissant du choix de la mesure appropriée à appliquer relativement à une inconduite, la Cour d'appel de l'Alberta a conclu que les conséquences de cette inconduite sur la relation entre le policier intimé et le corps de police doivent être prises en considération (*Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 36).
39. *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis*, 2007 CSC 14 au para 24.
40. Voir *Turbucz and Wallaceburg Police*, (1976) 1 OPR 283 à la p. 287 (CPO) (le cadre disciplinaire est de nature protectrice plutôt que punitive, sinon les policiers pourraient être congédiés au gré de l'employeur). Voir également *White v Dartmouth (City)*, (1991) 106 NSR (2d) 45 à la p. 51 (1^{ère} inst) ([TRADUCTION] « protéger les policiers contre les actions disciplinaires injustifiées » est l'un des objectifs du processus applicable en Nouvelle-Écosse); *Kelly v Nova Scotia Police Commission*, 2005 NSSC 142 au para 78, inf pour d'autres motifs dans 2006 NSCA 27.
41. *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14 au para 24. Voir également *Plimmer v Calgary Police Service*, 2004 ABCA 175 au para 32, où la Cour d'appel de l'Alberta a dit que le processus disciplinaire applicable à la police consiste à [TRADUCTION] « trouver l'équilibre entre préserver la confiance du public et les droits du policier en matière d'emploi dans le contexte d'opérations policières sécuritaires, efficaces et efficaces »); *Blair v Soltys*, (1999) 141 Man R (2d) 319 à la p. 320 (BR) (où la Cour a dit que la *Loi sur les enquêtes relatives à l'application de la loi* du Manitoba était [TRADUCTION] « plus qu'une loi de nature disciplinaire » et que les processus qu'elle énonce pouvaient permettre de recommander des changements systémiques et aussi la prise des mesures disciplinaires contre le policier intimé; finalement, la plaignante, le policier intimé, le corps de police et la province [TRADUCTION] « ont tous un intérêt »; [TRADUCTION] « Du point de vue du policier, la Loi peut sembler être de nature disciplinaire, mais elle a aussi un intérêt public beaucoup plus vaste. Elle vise à promouvoir le respect envers les policiers et le respect envers les membres du public. »
42. Ottawa, Information Canada, 1976, aux p. 134-135, 140. Voir également l'examen dans *Imposition des sanctions dans la police – Principes généraux*, Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, (Document de recherche 8) aux p. 4-5.

43. RSBC 1996, c 367, art. 126(3).
44. *Code de déontologie professionnelle*, Règl du N-B 2007-81, art. 3.
45. *Toy v Edmonton Police Service* 2018 ABCA 37 aux para 48, 57-58, 64 (conclusions d'inconduite découlant d'une tromperie; le policier intimé [TRADUCTION] « n'était plus apte au travail »).
46. *Campbell c La chef de police et la Fredericton Police Force*, 2018 NBCA 54, [2018] ANB n° 197 (QL) au para 20 (où la Cour examine l'art. 3 du *Code de déontologie professionnelle*, Règl du N-B 2007-81).
47. *Gemmell and Vancouver Police*, arb. C.-B., 15 juin et 27 juillet 2005, à la p. 10 de la décision du 27 juillet 2005 portant sur les mesures. L'arbitre a examiné le paragraphe 19(2) du *Code of Professional Conduct Regulation*, BC Reg 205/98, dont le libellé était presque identique à l'actuel paragraphe 126(3), *ibid*.
48. BC Reg 205/98 (abrogé le 31 mars 2010). Même si l'ancien paragraphe 19(3) n'a pas été repris dans les dispositions de la *Police Act*, actuellement en vigueur, dans lesquelles sont énoncées les mesures (*Police Act*, RSBC 1996, c 367, art. 126), nous les avons reproduites uniquement parce qu'elles expriment bien ce principe.
49. *Montréal (Ville) c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48 au para 33, motifs rendus par la juge Deschamps au nom de la majorité.
50. *Ibid*, au para 86, motifs de la juge Charron, dissente. Voir également *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14 aux para 42-45; *Klonteig v West Kelowna (District)*, 2018 BCSC 124 au para 71 (où la Cour a dit, citant l'arrêt *Fraternité des policiers de Lévis*, qu'il existe [TRADUCTION] « une distinction entre les policiers, qui selon la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions jouent un rôle unique pour le maintien de la confiance du public, et les attentes auxquelles doivent satisfaire les autres employés municipaux »).
51. Le paragraphe 24(2) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, SOR/2014-291, traite également de l'exigence de proportionnalité : « Le comité impose des mesures disciplinaires proportionnées à la nature et aux circonstances de la contravention au code de déontologie ».
52. *Constable A v Edmonton Police Service*, 2017 ABCA 38 au para 53.
53. Voir le *Guide des mesures disciplinaires* (Supp. 2019), aux pp 5-6.
54. L'employeur (ou l'organisme de réglementation) a le fardeau juridique (ou le fardeau [TRADUCTION] « de persuasion » ou « global ») de prouver une allégation d'inconduite professionnelle, et le policier intimé a le fardeau de prouver les circonstances atténuantes qui pourraient réduire la sanction : *Braile v Calgary Police Service*, 2018 ABCA 109 aux para 16, 19 et 26. L'obligation de l'employeur à cet égard deviendrait évidemment l'obligation de l'organisme de réglementation, dans le cas où l'organisme de réglementation, et non pas l'employeur, aurait engagé les procédures en vertu du cadre législatif (*Ibid*. aux para 24-28). Cet arrêt présente un examen instructif des principes régissant la charge de la preuve. À cet égard, la Cour d'appel a cité une conclusion récurrente du jugement de la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Gulick v Ottawa Police Service*, 2012 ONSC 5536, au para 16 – [TRADUCTION] « il incombe à la personne qui invoque un handicap d'en faire la preuve » (*Ibid*. au para 27).
55. *Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu inc c St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)* 2016 QCCA 1086 au para 79 <https://canlii.ca/t/h39tw>. Le *Guide des mesures disciplinaires* (p. 9) reconnaît à juste titre que des circonstances atténuantes ne constituent pas un moyen de défense : elles « ne sont pas une justification ou une excuse qui exonère le membre de toute responsabilité », mais des « circonstances qui peuvent aider à expliquer ou à atténuer la gravité d'une infraction donnée ». On donne l'exemple d'un diagnostic d'alcoolisme qui peut expliquer pourquoi un membre a été arrêté pour conduite avec facultés affaiblies, « tandis que sa participation à un programme de réadaptation par la suite peut aider à atténuer la gravité de ses actes et justifier une peine plus clémente ». On précise (à juste titre) que « ni l'un ni l'autre de ces facteurs ne vient excuser l'inconduite ».

56. *Bishop v Gilbert*, 2012 CanLII 100594 (NSPRB) au para 9, à titre d'exemple.
57. *Reeves and London Police*, 2021 ONCPC 3 aux paras 11-12, à titre d'exemple.
58. *Saint John Police and Messer*, [2013] NBLAA 9 au para 115 (QL), à titre d'exemple.
59. *Blampied and Regina Police*, Sask Hearing Officer, 24 février 2012 à la p 7, à titre d'exemple.
60. *Harris v Royal Newfoundland Constabulary Public Complaints Commission*, 2017 CanLII 46340 au para 110.
61. Dans certaines décisions, on a approuvé une version antérieure légèrement différente. La version actuelle de la liste comprend la [TRADUCTION] « provocation » et le « manquement à l'équité procédurale » comme facteurs à prendre en considération dans le cadre de la décision et l'ordre est différent. Le facteur n° 12, qui portait auparavant sur [TRADUCTION] « l'approche de l'employeur à l'égard de l'inconduite en question », concerne maintenant [TRADUCTION] « la défaillance systémique et le contexte organisationnel/institutionnel ». Les cours de justice et les tribunaux se sont appuyés sur bon nombre de ces facteurs sans se référer à cette liste. Voir *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 36, à titre d'exemple.
62. Les lois de la Colombie-Britannique exigent que les décideurs tiennent compte de facteurs aggravants et atténuants particuliers pour déterminer les mesures disciplinaires ou correctives à prendre : *Police Act*, RSBC 1996, c 367, para 126(2) et 141(10), al 143(9)(c).
63. *Reeves and London Police*, 2021 ONCPC 3, au para 11, à titre d'exemple, décision dans laquelle on cite cet extrait de l'ouvrage P Ceyssens and WS Childs, *Ontario Police Services Act, Fully Annotated* (2017 éd.).
64. *Ibid.*
65. *Toy v Edmonton Police Service* 2018, ABCA 37 au para 56; *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal*, [2016] EWHC 2708 au para 71 (Cour du Banc de la Reine); *Elhatton c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 67 au para 62.
66. *Constable A v Edmonton Police Service*, 2017 ABCA 38 au para 60, à titre d'exemple ([TRADUCTION] « un examen minutieux de toutes les circonstances relatives au contrevenant et à l'infraction pour parvenir à une sanction juste et appropriée »).
67. Jugements : *Favretto v Ontario Provincial Police Commissioner*, 2004 CanLII 34173 au para 37 (CA de l'Ont.), autorisation d'appel refusée [2005] 1 SCR xiii (la Cour d'appel a rétabli une décision par laquelle la commission avait accueilli un appel contre une sanction de congédiement fondée principalement sur trois facteurs, dont l'un était la provocation; la commission avait conclu que l'agent d'audience n'avait pas accordé à la provocation l'importance qu'elle méritait, et que ce facteur était [TRADUCTION] « important et impérieux lorsque la sanction de congédiement est envisagée »); *Blakely v Quinte West Police Service*, [2007] OJ 3109 au para 14 (QL) (Cour divisionnaire) (le tribunal avait trop insisté sur la dissuasion générale).
68. Rappelons l'analyse des quatre objectifs (intérêts) du processus de plainte et de discipline de la police, telle qu'elle est énoncée dans l'arrêt *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis*, 2007 CSC 14 au para 24, où le juge Bastarache parle d'interpréter l'exigence de congédiement présumé de l'article 119 de la *Loi sur la police* du Québec comme une « décision [qui] doit être prise en tenant compte d'intérêts opposés : les intérêts du policier menacé de destitution, les intérêts de la municipalité, en sa qualité d'employeur et d'organisme public responsable de la sécurité du public, ainsi que les intérêts de l'ensemble de la collectivité, à qui les policiers doivent inspirer respect et confiance ».
69. *Pinto and Toronto Police*, 2011 ONCPC 6 au para 55.
70. *Guide des mesures disciplinaires*, à la p 8.

71. *Galassi v Hamilton Police Service*, 2005 CanLII 20789 au para 32 (Cour divisionnaire de la Cour supérieure de Justice de l'Ontario).
72. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 38, à titre d'exemple.
73. *Camrose Chief of Police v MacDonald*, 2013 ABCA 422 aux paras 12, 28(d), 46(b) (en ordonnant le congédiement de l'agent de police intimé, l'agent d'audience avait déclaré, à tort, que [TRADUCTION] « tout acte de tromperie doit mettre un terme à une carrière » et que « le congédiement doit être une conséquence inévitable pour tout agent de police qui agit par tromperie dans l'exercice de ses fonctions »). Voir maintenant *MacDonald and Camrose Police*, 2014 ABLERB 55 aux paras 63-71, 73.
74. *Groot and Peel Regional Police*, 2002 CanLII 63879 au para 49 (CCOP) <https://canlii.ca/t/gtwcg>.
75. *Loi sur la police*, RLRQ, c P-13.1 <https://canlii.ca/t/557g6> (« Est automatiquement destitué tout policier ou constable spécial qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un acte ou d'une omission visé au paragraphe 3° de l'article 115, poursuivable uniquement par voie de mise en accusation »).
76. *Guide des mesures disciplinaires*, à la p 70, section « Activités sexuelles avec une personne détenue » : « Il ne peut y avoir consentement entre un policier et une personne détenue par la police. Dans de tels cas, une longue peine d'emprisonnement est souvent imposée au membre impliqué, et c'est pourquoi de tels cas ont rarement été présentés au comité d'arbitrage. Il n'y a nulle autre solution que le congédiement si le membre ne présente pas sa démission ».
77. *Salter v Chief Constable of Dorset*, [2012] EWCA Civ 1047 au para 19 (on cite ici un jugement anglais parce que le principe y est particulièrement bien expliqué). Voir également *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal* [2016] EWHC 2708 au para 67 (Cour du Banc de la Reine).
78. 2008 CSC 48.
79. *Montréal (Ville) c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48 au para 33, la juge Deschamps s'exprimant au nom de la majorité.
80. *Ibid* au para 86, la juge Charron, dissidente. Voir également *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis*, 2007 SCC 14 aux paras 42-45; *Klonteig v West Kelowna (District)*, 2018 BCSC 124 au para 71 (en faisant référence à [TRADUCTION] « la distinction entre les agents de police, qui sont dans une position unique en ce qui concerne la confiance du public dans leur capacité de s'acquitter de leurs fonctions, et les attentes à l'égard des autres employés municipaux », et en citant l'arrêt *Fraternité des policiers de Lévis*).
81. *Fraternité des policiers et policières de Saint-Jean-sur-Richelieu inc c St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, 2016 QCCA 1086 au para 86 <https://canlii.ca/t/h39tw>.
82. *Fraternité des policières et policiers de Montréal c Sûreté du Québec*, 2007 QCCA 1086 at para 51 (le juge Nuss, s'exprimant au nom de la majorité) <https://canlii.ca/t/1sgz6>.
83. *Campbell v Fredericton Police Force*, 2018 NBCA 45 au para 22, conf par 2016 NBQB 225 au para 37, motifs additionnels, 2018 NBCA 54, autorisation d'appel rejetée, 2019 CanLII 18833 (CSC).
84. *Newton v Criminal Trial Lawyers' Association*, 2010 ABCA 399 au para 59. Diverses décisions judiciaires soutiennent également ce principe. Voir, par exemple, *Bishop v Gilbert*, 2012 CanLII 100594 (Commission d'examen de la police de la Nouvelle-Écosse) au para 11 ([TRADUCTION] « [l]e public a un intérêt dans le comportement des policiers dans l'exercice de leurs fonctions et dans la manière dont on leur impose des sanctions disciplinaires pour tout écart de conduite »).

85. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 36.
86. *Ibid.*, au para 37.
87. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 37. Voir également *Quaidoo v Edmonton Police Service*, 2015 ABCA 381 au para 51 ([TRADUCTION] « le poste de confiance qu’occupe un policier n’est pas la même chose qu’un poste syndiqué dans le cadre d’autres types d’emploi où il est raisonnable de s’attendre à ce que les écarts de conduite soient liés à la relation entre le travailleur et l’employeur, et n’aient pas de répercussions plus larges »); *Buckle and Ontario Provincial Police*, 2006 CanLII 3963 au para 7 (Cour divisionnaire de la Cour supérieure de justice de l’Ont.).
88. *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159 au para 114.
89. *Ibid.*, au para 117.
90. *Association des policiers provinciaux du Québec c Sûreté du Québec*, 2010 QCCA 2053 au para 72, autorisation d’appel rejetée, 2011 CanLII 29803 (CSC). Dans une affaire ontarienne concernant des conclusions d’inconduite à l’encontre d’un officier supérieur à la suite d’arrestations illégales massives (l’une concernant environ 250 personnes et l’autre, environ 200), la Cour a cité la conclusion du président du tribunal selon laquelle les arrestations illégales à une si grande échelle « touchent au cœur de l’intérêt public et de la confiance du public envers la police, qui sont enchâssés dans les principes qui sous-tendent la [Police Services Act] ». Voir *Fenton and Toronto Police*, 2017 ONCPC 15 au para 141.
91. 2001 CFPI 710.
92. *Ibid.*, au para 20. L’intérêt public est un facteur qui intervient dans trois situations principales : i) lorsque l’inconduite a porté atteinte à l’intérêt public ou à la confiance du public, ou pourrait le faire; ii) lorsque l’inconduite a généré un risque démontrable; et iii) lorsqu’il est nécessaire de faire la preuve de la confiance accordée au corps policier, à ses membres ou à son processus disciplinaire. Voir *Legal Aspects of Policing*, précité, §5.10(e)(ii).
93. *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal*, [2016] EWHC 2708 aux paras 70-73 (Cour du Banc de la Reine) <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/2016/2708.html> (cinq allégations contre le commandant de l’arrondissement, dont quatre de harcèlement sexuel; congédiement).
94. Ce principe se retrouve régulièrement dans les décisions. Voir *Shorey and Belleville Police*, 2017 CanLII 53072 aux paras 51- 52 (CCOP), à titre d’exemple.
95. *Toronto Police Service v Kelly*, 2006 CanLII 14403 (Cour divisionnaire de la Cour supérieure de justice de l’Ontario) (le policier intimé avait consommé et fourni de la cocaïne; les facteurs atténuants de remords et de handicap ont justifié l’imposition d’une sanction de rétrogradation importante assortie de conditions strictes en lieu et place du congédiement); *Petropoulos v Edmonton Police Service*, 2015 ABLERB 6, conf par 2016 ABCA 216 (*sub nom Rogers v Edmonton Police Service*) (pas de congédiement pour inconduite [TRADUCTION] « grave », en raison de circonstances atténuantes).
96. *Page and Abbotsford Police*, BC Adj, 17 avril 2013 aux paras 11-12, à titre d’exemple.
97. *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159 au para 120 <https://canlii.ca/t/gw1p2>.
98. Voir *Davis and South Simcoe Police*, OCPC, 8 septembre 2011 au para 58; (La commission était [TRADUCTION] « fortement » en désaccord avec l’opinion selon laquelle le manquement au devoir [TRADUCTION] « n’est pas aussi moralement répréhensible ou aussi grave que les autres infractions disciplinaires ». Il est difficile de classer la gravité des différentes infractions disciplinaires et d’évaluer et de comparer la gravité des différents cas d’inconduite avec d’autres infractions disciplinaires). Voir *Constable A v Edmonton Police Service*, 2017 ABCA 38 au para 61; *Toy v Edmonton Police Service*, 2018 ABCA 37 au para 62.

99. Voir *Salter v Chief Constable of Dorset*, [2012] EWCA Civ 1047 (une illustration instructive de l'évaluation du facteur de gravité dans toutes les circonstances, par opposition aux points plus graves et moins graves du spectre).
100. Voir, à titre d'exemple, *Blakely v Quinte West Police Service*, 2007 CanLII 33123 au para 19 (Cour divisionnaire de la Cour supérieure de justice de l'Ontario) (la Cour d'appel a examiné la sanction dans le contexte d'une violation arbitraire de l'alinéa 10b) de la *Charte*; l'agent d'audience a conclu que la négation du droit à l'assistance d'un avocat avait été faite de bonne foi, qu'elle était légale en dehors du fait qu'elle s'était poursuivie alors que sa justification n'était plus valable, et qu'elle n'était pas arbitraire; la Cour d'appel a commis une erreur en abordant cette affaire comme si le policier intimé s'était comporté de façon arbitraire; la sanction a été réduite).
101. L'affaire précitée contient une analyse complète de la notion de parité.
102. *Jansen and Transit Police*, BC Adj, 13 février 2014 au para 4.
103. *Toy v Edmonton Police Service*, 2018 ABCA 37 aux paras 48, 57.
104. *Ibid.*, au para 40.
105. *Ibid.*, au para 48.
106. *Jansen and Transit Police*, BC Adj, 13 février 2014 au para 4 ([TRADUCTION] « par rapport aux fautes décrites dans les cas rapportés, la gravité de l'acte de tromperie [commis par le policier intimé] se situe dans la partie médiane du spectre »).
107. *Clough and Peel Regional Police*, 2014 ONCPC 12 au para 105; *Page and Abbotsford Police*, BC Adj, 17 avril 2013, au para 18 ([TRADUCTION] « La tromperie, quelle qu'elle soit, est grave et la gravité est accrue par la répétition de déclarations fausses ou trompeuses à plusieurs occasions. »).
108. Voir *Jansen and Transit Police*, BC Adj, 13 février 2014, à titre d'exemple (plusieurs conclusions de tromperie).
109. *Salter v Chief Constable of Dorset*, [2012] EWCA Civ 1047 au para 22 (faute grave, mais policier [TRADUCTION] « bien intentionné »). Il convient de noter que la bonne foi opère dans ce contexte comme un facteur atténuant de la sanction (dans le cadre de l'analyse de la [TRADUCTION] « gravité de l'inconduite ») après une conclusion d'inconduite, par opposition à la bonne foi qui opère comme un moyen de défense formel, lequel peut faire échec à une conclusion d'inconduite s'il est invoqué avec succès. L'analyse de la bonne foi en tant que moyen de défense formel se trouve au paragraphe §6.14(a), précité.
110. *Constable A v Edmonton Police Service*, 2017 ABCA 38 au para 60 ([TRADUCTION] « l'intention sous-jacente de l'agent au départ était louable plutôt qu'intéressée »); *Salter, ibid.* (inconduite non caractérisée par [TRADUCTION] « l'intérêt personnel ou la corruption »); *Read c Canada (Solliciteur général)*, 2005 CF 798 au para 138, conf pour d'autres motifs, 2006 CAF 283.
111. *Salter v Chief Constable of Dorset*, [2012] EWCA Civ 1047 au para 22 (inconduite grave, mais n'ayant pas fait l'objet d'une planification minutieuse).
112. *Canadian National Railway Company and Canadian National Railways Police Association (Telcs Grievance)*, 2012 CanLII 97614 (Sims).
113. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 38. Voir aussi *Furlong and Edmonton Police Service*, 2013 CanLII 96216 au para 44 (AB LERB), conf. par 2014 ABCA 119; *Galassi v Hamilton Police Service*, 2005 CanLII 20789 au para 32.

114. *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14, particulièrement au para 77 (le manquement à un engagement par un policier est particulièrement grave « étant donné le rôle du policier dans l'administration de la justice »; le comportement « dénote un manque de respect pour le système judiciaire dont le policier fait partie intégrante »). Voir aussi *Husseini v York Regional Police Service*, 2018 ONSC 283 au para 42 (la policière intimée a présenté des demandes de prestations frauduleuses chaque mois pendant 11 mois; son comportement était [TRADUCTION] « aux antipodes de ce que l'on attend d'un policier », et l'inconduite constituait un [TRADUCTION] « abus flagrant de son serment professionnel et de ses fonctions de policière »; les actes étaient [TRADUCTION] « caractéristiques »); *Toy v Edmonton police Service* 2018 ABCA 37 aux para 56-57 ([TRADUCTION] « l'inconduite était particulièrement flagrante puisqu'elle concernait un comportement malhonnête à l'égard d'une tâche policière essentielle »); *Shorey and Belleville Police*, 2017 CanLII 53072 (ON CPC); *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159 (nombreuses inconduites graves; congédiement).
115. Exemples : *Constable A and Edmonton Police Service*, 2018 ABLERB 3 (dans le but de protéger l'identité d'un informateur confidentiel, l'intimée a inséré des renseignements erronés dans une dénonciation en vue d'obtenir un mandat de perquisition, a obtenu une fausse déclaration de l'informateur et a préparé un rapport de police contenant ces faux renseignements; après le dépôt d'accusations contre le suspect, l'intimée a divulgué les faux renseignements contenus dans la dénonciation et le rapport de police au procureur de la Couronne désigné; [TRADUCTION] « lorsqu'elle a tenté d'expliquer les circonstances qui étaient à l'origine des mensonges », l'intimée a nié devant les enquêteurs des normes professionnelles avoir délibérément inclus de faux renseignements dans la dénonciation, et a maintenu cette position lors de son témoignage à l'audience disciplinaire; la présidente de l'audience a conclu à trois tromperies, à une conduite déshonorante et à une insubordination, et a décrit l'inconduite comme [TRADUCTION] « une liste de comportements flagrants irréparables et inexcusables » et a ordonné le congédiement de l'intimée; la décision a été confirmée par la LERB; la Cour d'appel a accueilli la demande de contrôle judiciaire; lors du nouvel examen, la LERB a imposé une rétrogradation, une courte suspension et une formation sur l'éthique; l'intimée comptait 15 ans de service et ses antécédents professionnels étaient sans tache, et elle était capable de se réadapter); *Husseini v York Regional Police Service*, 2018 ONSC 283 (demandes frauduleuses de prestations); *Toy, ibid.*; *Robin, ibid.*
116. *Constable A, ibid.*; *Toy, ibid* 2018 ABCA 37 aux para 56-57 (inconduite [TRADUCTION] « particulièrement flagrante puisqu'elle concernait un comportement malhonnête à l'égard d'une tâche policière essentielle »).
117. *Furlong and Edmonton Police Service*, 2013 CanLII 96216 aux para 42-44 (AB LERB), conf. par 2014 ABCA 119 (comportement visant à [TRADUCTION] « dégrader et déshumaniser »).
118. *Toy v Edmonton Police Service*, 2018 ABCA 38 au para 67, par exemple.
119. *Karklins v Toronto Police Service*, 2010 ONSC 747 au para 21 (C. div.) (erreur judiciaire; le policier intimé a fait un témoignage trompeur après avoir déposé des accusations fondées sur de faux renseignements; une personne innocente a été condamnée et incarcérée pendant cinq jours; la faute est délibérée et continue, et il ne s'agit pas d'un acte spontané).
120. *Husseini v York Regional Police Service*, 2018 ONSC 283 au para 42; *Commission de police du Nouveau-Brunswick c Smiley*, 2017 NBCA 58; *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159; *Carson v Pembroke Police Service*, [2007] OJ 5392 (QL) (C. Div.) (alors que l'intimé faisait l'objet de poursuites pour une accusation antérieure — [TRADUCTION] « [a]lors [que] [l'intimé] était en uniforme, qu'il portait son revolver de service et qu'il conduisait un véhicule de patrouille identifié, il s'est rendu au domicile de son ancienne compagne et a proféré des menaces de mort à l'encontre de celle-ci » — il a agressé sa nouvelle compagne chez elle, ce qui lui a valu d'être accusé de voies de fait, de prise de possession par la force et de séquestration; environ un mois plus tard, il a violé les modalités de son engagement puisqu'il a parlé à la plaignante lorsqu'il l'a rencontrée dans la rue; peu de temps après, il a de nouveau violé son engagement en téléphonant à la plaignante au travail).
121. *Hussein, ibid* au para 42 (la policière intimée a présenté des demandes de prestations frauduleuses chaque mois pendant 11 mois; *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159; *Association des policiers provinciaux du Québec c Sûreté du Québec*, 2010 QCCA 2053 au para 61, autorisation d'appel rejetée dans

2011 CanLII 29803 (CSC).

122. *Toy v Edmonton Police Service*, 2018 ABCA 37 au para 56 (comportement délibéré et prémédité sur une longue période); *Robin v Saskatchewan Police Commission*, 2016 SKCA 159 au para 78 <https://canlii.ca/t/gw1p2>; *Buckle and Ontario Provincial Police*, [2006] OJ 554 (QL) (C. div.) (certains des stratagèmes de l'intimé étaient [TRADUCTION] « assez complexes » et aucun n'était [TRADUCTION] « un acte isolé ou stupide de fragilité humaine » semblable à des actes impulsifs de vol à l'étalage).
123. Des actes similaires récurrents dans le passé concernent non seulement la « gravité de l'inconduite », mais aussi d'autres facteurs déterminants, tels que le « potentiel d'amendement ou de réadaptation ».
124. À la p 47. Voir en général la discussion figurant sous la rubrique « B) Inconduite sexuelle » aux pp 46-48.
125. Sommaire exécutif à la p VII.
126. *Quaidoo v Edmonton Police Service*, 2015 ABCA 381 au para 43. L'alinéa 126(2)e) de la *Police Act*, RSBC 1996, c 367, de la Colombie-Britannique recense précisément [TRADUCTION] « le fait que le membre accepte la responsabilité de l'inconduite et soit disposé à prendre des mesures pour empêcher qu'elle se reproduise » comme facteur déterminant dans la décision.
127. La seule exception à cet égard concerne peut-être l'aveu de culpabilité à une allégation d'inconduite pour une personne qui a été reconnue coupable d'une infraction pénale.
128. Étant donné que le processus disciplinaire et de traitement des plaintes contre la police fait partie du processus de droit civil et non du processus de droit criminel (ou quasi criminel), l'expression « aveu de culpabilité » est utilisée au lieu de l'expression propre au droit criminel « plaidoyer de culpabilité » afin d'éviter les principes et la terminologie du droit criminel.
129. Il y a aveu mitigé de culpabilité (parfois appelé « plaidoyer partiel ») lorsqu'un policier intimé reconnaît sa culpabilité, mais seulement à l'égard de certains éléments figurant dans l'avis d'audience. Certes, un aveu mitigé de culpabilité qui est accepté ne peut pas aggraver une sanction : *Pierce and Ontario Provincial Police*, 2018 ONCPC 4 au para 31.
130. *Karklins v Toronto Police Service*, 2010 ONSC 747 (C. div.).
131. Voir *Gauthier and Timmins Police*, 2015 ONCPC 19 au para 27 (le fait d'avoir collaboré à l'enquête a atténué la sanction). Cependant, dans une affaire concernant une profession autonome, la Cour d'appel de l'Ontario semble avoir limité l'utilité du témoignage [TRADUCTION] « honnête et donné de bon gré » d'un intimé, qualifiant ces circonstances atténuantes de [TRADUCTION] « plutôt génériques » : *Law Society of Upper Canada v Abbott*, 2017 ONCA 525 au para 72.
132. *Foley and Sterling-Rawdon Police*, ONCPC, 21 août 2012 au para 62 (le chef de police a fourni à tort un vaporisateur de poivre à une femme qui courait un risque démontrable; [TRADUCTION] « motivé par le souci de la sécurité d'une personne qu'il avait juré de protéger »; conscient d'une menace crédible pour la sécurité d'une femme et ne disposant pas de ressources suffisantes pour y répondre de manière adéquate; [TRADUCTION] « il savait que ce qu'il faisait était mal, mais il l'a fait avec les meilleures intentions »; le chef de police a corrigé son erreur peu après l'incident, non pas [TRADUCTION] « dans la foulée d'une enquête disciplinaire ou d'une affaire disciplinaire potentielle », mais [TRADUCTION] « parce que c'était la chose à faire »).
133. *Galassi v Hamilton Police Service*, [2005] OJ 2301 au para 36 (QL) (C. div.).
134. À titre d'illustration, le contraste entre deux jugements rendus par une cour supérieure dans des affaires d'inconduite grave s'explique en grande partie par la reconnaissance de la gravité de l'inconduite : *Toronto Police Service v Kelly*, 2006 CanLII 14403 au para 77 (ON SCDC), conf. par 2005 ONCPC 3 (le policier intimé semblait avoir fait [TRADUCTION] « tout ce qui était en son pouvoir pour arranger les choses » en plaidant coupable aux accusations, en acceptant sa responsabilité et en prenant des mesures [TRADUCTION] « appréciables » pour régler ses problèmes de santé; une rétrogradation importante et des conditions strictes ont

remplacé le congédiement); *Buckle and Ontario Provincial Police*, 2005 ONCPC 2, conf. par 2006 CanLII 3963 (ON SCDC) (aucune collaboration [TRADUCTION] « appréciable » avec les enquêteurs; aucune [TRADUCTION] « acceptation de responsabilité »; aucune réparation, même plusieurs années après les événements).

135. Certaines décisions ont tenu compte de l'absence de remords, même si le policier intimé avait présenté une défense pleine et entière. Dans *Karklins v Toronto Police Service*, 2010 ONSC 747 (C. div.), le fait que le policier intimé a fait preuve d'un [TRADUCTION] « manque d'empathie remarquable » a aggravé la sanction (comportement [TRADUCTION] « inadmissible » constituant une inconduite [TRADUCTION] « à l'extrémité supérieure du spectre » qui a donné lieu à une erreur judiciaire; le policier intimé a fait un témoignage trompeur après avoir déposé des accusations fondées sur de faux renseignements; une personne innocente a été reconnue coupable des infractions reprochées et incarcérée pendant cinq jours; l'agent d'audience a pu constater à juste titre [TRADUCTION] « un manque d'empathie remarquable » envers la personne).
136. *Quaidoo v Edmonton Police Service*, 2015 ABCA 381 au para 43.
137. *Armstrong v Law Society of Upper Canada*, 2011 ONLSAP 1 au para 27.
138. 2015 ABCA 381 aux para 47, 49-50 <<https://canlii.ca/t/gmf6n>. La Cour d'appel a ajouté que [TRADUCTION] « ce n'est pas en soi une preuve de caractère déraisonnable de la part du président ou de la majorité du LERB simplement parce qu'il se peut que leur approche à l'égard de la reconnaissance de la responsabilité, du plaidoyer de culpabilité et des remords ne soit pas exactement la même que celle qui peut s'appliquer dans les tribunaux pénaux ordinaires ». *Ibid* au para 45. Voir aussi *Toy v Edmonton Police Service*, 2018 ABCA 37 aux para 68-69.
139. Dans de rares cas, l'existence d'un handicap peut constituer un moyen de défense de fond, en niant un élément mental nécessaire pour prouver une catégorie particulière d'inconduite.
140. *Purbrick and Ontario Provincial Police*, ONCPC, 25 mai 2011, conf. par 2013 ONSC 2276 (C. div.) (trouble de stress post-traumatique, dépression, anxiété et alcoolisme; voir ci-dessous); *Malish v Edmonton Police Service*, 2005 ABCA 361 (trouble bipolaire et toxicomanie alcoolique).
141. *Gulick v Ottawa Police Service*, 2012 ONSC 5536 au para 15 <https://canlii.ca/t/ft16b> ([TRADUCTION] « La Cour n'a connaissance d'aucun précédent établissant que les problèmes de gestion de la colère peuvent justifier une conclusion de handicap »).
142. 2000 CanLII 15441 (CF) <https://canlii.ca/t/447j> (« [A]u moment où il avait ainsi agi, il était atteint d'un syndrome de stress post-traumatique (le SSPT) par suite de son service dans un contingent de maintien de l'ordre des Nations Unies qui était déployé en Croatie et en Bosnie-Herzégovine en 1992 et en 1993 et d'événements traumatiques auxquels il avait subséquemment dû faire face en sa qualité d'agent d'infiltration anti-drogue »).
143. Voir l'alinéa 15(1)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 <https://canlii.ca/t/6d6rl> : Ne constituent pas des actes discriminatoires « les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées ». Au titre du paragraphe 15(2), les faits mentionnés à l'alinéa 15(1)a) découlent d'exigences professionnelles justifiées « s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité ». La Commission civile des services policiers de l'Ontario a déclaré que [TRADUCTION] « le congédiement d'une personne qui commence à souffrir d'une maladie mentale au cours de son emploi doit être effectué avec une extrême prudence, et seulement dans des circonstances qui justifient clairement une telle action » : *Moraru and Ottawa Police*, 2008 ONCPC 1 <https://canlii.ca/t/gt4tn>.
144. Dans *Guttman v Law Society of Manitoba*, 2010 MBCA 66 au para 71, par exemple, la Cour d'appel a cité avec approbation le passage, dans l'ouvrage de G. MacKenzie, *Lawyers and Ethics: Professional Responsibility and Discipline* (Toronto : Thomson Reuters, 1993), aux paragraphes 26-44, où l'auteur a reconnu que diverses formes de maladie mentale et de stress sont fréquemment évoquées dans les affaires disciplinaires des avocats

et que ces problèmes sont importants dans la détermination de la sanction lorsqu'il existe une relation de cause à effet entre le handicap ou le stress et l'inconduite.

145. *Law Society of Ontario v Yantha*, 2018 ONLSTH 94 au para 10, par exemple. En ce qui concerne le contexte policier, voir *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14. Voir aussi *Hall v Ottawa Police Service*, (2008) 93 OR (3d) 675 au para 80 (C. div.) (référence à la [TRADUCTION] « nature du travail de policier » et à l'atteinte à la réputation de l'employeur).
146. *Yantha, ibid.*
147. *Law Society of Upper Canada v Flumian*, 2013 ONLSHP 92, par exemple.
148. *Law Society of Ontario v Yantha*, 2018 ONLSTH 94 au para 28, par exemple.
149. Diverses décisions judiciaires soutiennent le principe selon lequel, sous réserve de la discussion ci-dessous concernant la preuve, une situation personnelle qui constitue un facteur atténuant, sans qu'il s'agisse pour autant d'un handicap officiellement diagnostiqué, peut atténuer la réparation : *Camrose Chief of Police v MacDonald*, 2013 ABCA 422 au para 32 ([TRADUCTION] « stress émotionnel »); *Gulick v Ottawa Police Service*, 2012 ONSC 5536 (C. Div.); *Association des policiers provinciaux du Québec c Sûreté du Québec*, 2010 QCCA 2053 au para 62, autorisation d'appel rejetée dans 2011 CanLII 29803 (CSC).
150. *Braile v Calgary Police Service*, 2018 ABCA 109 au para 4; *Camrose Chief of Police v MacDonald*, 2013 ABCA 422 au para 32.
151. 2012 ONSC 5536 aux para 15-17.
152. La conclusion de la Cour divisionnaire dans l'affaire *Gulick*, selon laquelle [TRADUCTION] « il incombe à la personne qui invoque un handicap d'en prouver l'existence » clarifie le fardeau de la preuve. La Cour d'appel de l'Alberta a suivi ce jugement dans l'affaire *Braile v Calgary Police Service*, 2018 ABCA 109, aux para 24-28, en confirmant que c'est sur le policier intimé que repose le fardeau de la preuve en ce qui concerne la question des circonstances atténuantes. Le fardeau de la preuve dans l'établissement de l'existence d'un handicap comme facteur atténuant fait partie de la discussion plus large sur le fardeau de la preuve dans l'établissement des facteurs atténuants en général. Voir aussi *Malish v Edmonton Police Service*, 2005 ABCA 361 au para 11.
153. *Pizarro c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 20 aux para 31, 52. La Cour a également abordé le traitement de la preuve d'expert. *Ibid* aux para 56 et suiv. Voir aussi *Camrose Chief of Police v MacDonald*, 2013 ABCA 422 aux para 31-33 (le président a commis une erreur en évaluant la preuve médicale d'expert); *MacDonald and Camrose Police*, 2014 ABLERB 055 aux para 33-62, 74-76 (concernant la question de l'invalidité).
154. 2006 CanLII 14403 (ON SCDC).
155. *Ibid* au para 74. La Cour a conclu que la commission avait eu raison de mettre en œuvre la proposition de sanction conjointe, qui constituait à la fois un plan d'adaptation et la reconnaissance que l'employeur pouvait prendre des mesures d'adaptation pour l'intimé sans subir de contrainte excessive.
156. 2007 CSC 14.
157. *Ibid* au para 70.
158. (2008) 93 OR (3d) 675 (Cour div.).
159. Voir aussi l'affaire *Ontario Provincial Police v Purbrick*, 2013 ONSC 2276 (Cour div), dans laquelle le policier intimé a reçu, après son inconduite, un diagnostic de TSPT, de dépression, d'anxiété et d'alcoolisme. Il a entrepris un programme de traitement complet qui a donné de bons résultats, ce qui a fortement atténué les mesures prises.

160. *Code criminel*, LRC 1985, c C-46, art 232(1), 232(2).
161. 2004 CanLII 34173, autorisation d'appel rejetée [2005] 1 RCS xiii.
162. *Ibid* au para 37.
163. *Byrne v Ontario Provincial Police (N° 2)*, 2007 ONCPC 15.
164. *The Law Society of Upper Canada v Abbott*, 2017 ONCA 525 aux para 88-90.
165. Voir par exemple l'affaire *Karklins v Toronto (City) Police Service*, 2010 ONSC 747 au para 12 (Cour div), dans laquelle des critiques formulées dans le cadre de plusieurs évaluations de rendement ont eu pour effet d'aggraver les mesures prises.
166. La décision de principe concernant ce point est *Husseini v York (Region) Police Service*, 2018 ONSC 283 au para 40. Ce principe est équivalent au remords en tant que facteur de décision : l'autorité disciplinaire (ou le comité de déontologie) en première instance est la mieux placée pour [TRADUCTION] « évaluer le degré de remords et pour apprécier le poids qu'il convient de lui accorder », conformément à *Galassi v Hamilton (City) Police Service*, [2005] OJ 2301 au para 36 (QL) (Cour div).
167. *Campbell c Fredericton (Ville) Police Force* 2016 NBBR 225 au para 36, conf. par 2018 NBCA 45 (le congédiement a été maintenu après que des conclusions d'inconduite pour vol et pour avoir tenté d'utiliser son poste pour obtenir un traitement de faveur aient été tirées dans le cadre d'une affaire qui concernait deux conclusions d'inconduite antérieures).
168. *Boogaard c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1113 au para 77, inf. pour d'autres motifs dans 2015 CAF 150. En comparaison, la jurisprudence de l'Ontario a privilégié l'avis selon lequel le [TRADUCTION] « poids à accorder à une condamnation disciplinaire antérieure diminue avec le temps » (*Dempsey and Waterloo Regional Police*, 1991 CanLII 11278 au para 22 (CCSPO) <https://canlii.ca/t/h52tw>), bien qu'un tribunal ait rejeté un appel à l'encontre d'une décision dans laquelle l'agent d'audience s'était fondé sur des conclusions d'inconduite qui remontaient à 12 et 13 ans (*Aguiar v Toronto Police Service*, 2010 ONCPC 5 <https://canlii.ca/t/gt4q1>).
169. Par souci de clarté, il n'est pas nécessaire que des antécédents professionnels soient entièrement favorables pour atténuer une mesure; une [TRADUCTION] « longue période » suffit. Par exemple, dans *Aguiar, ibid.*, 12 ans s'étaient écoulés depuis les conclusions d'inconduite antérieures.
170. *Husseini and York Regional Police*, 2017 CanLII 4791 au para 54 (ON CPC), conf. par 2018 ONSC 283 (Cour div), citant cette déclaration tirée de *Legal Aspects of Policing*.
171. Comme dans *Toronto Police Service v Kelly*, 2006 CanLII 14403 (ON SCDC).
172. *Galassi v Hamilton Police Service*, 2005 CanLII 20789 au para 32 (ON SCDC).
173. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 38; *Furlong and Edmonton Police Service*, 2013 CanLII 96216 au para 44 (AB LERB), conf. par 2014 ABCA 119.
174. *Galassi v Hamilton Police Service*, 2005 CanLII 20789 (ON SCDC).
175. *Edmonton Police Service v Furlong*, 2013 ABCA 121 au para 37. La Cour d'appel de la Saskatchewan a cité cette portion du jugement avec approbation dans *Robin v Saskatchewan (Police Commission)*, 2016 SKCA 159 au para 114.
176. Voir *Ontario (Provincial Police) v Favretto*, 2004 CanLII 34173 (CA Ont), autorisation d'appel rejetée [2004] SCCA 562 (QL).

177. *Galassi v Hamilton Police Service*, [2005] OJ 2301 au para 35 (QL) (Cour Div).
178. *Husseini v York (Region) Police Service*, 2018 ONSC 283 au para 36, entre autres exemples.
179. *Groot and Peel Regional Police*, 2002 CanLII 63879 aux para 54-56 (CCSPO) <https://canlii.ca/t/gtwcwg> (comme l'intimé n'avait pas travaillé comme policier depuis près d'une décennie, il était impossible de savoir de quelle façon il aurait continué à exercer ses fonctions; au cours de sa suspension, il a obtenu deux diplômes universitaires, il a écrit un livre et il est devenu avocat; dans une instance criminelle parallèle, le juge l'a décrit comme [TRADUCTION] « une personne ayant actuellement une bonne moralité »; ce facteur, en l'absence d'autres facteurs atténuants importants, ne justifiait pas la prise d'une mesure autre que le congédiement).
180. Les témoins et les particuliers qui fournissent des références morales devraient prendre connaissance des détails des allégations.
181. Exemple de décision d'un tribunal : *Kobayashi and Waterloo Regional Police Service*, 2015 ONCPC 12 au para 28 (sur la foi du témoignage d'un médecin, il a été conclu qu'une récidive était très improbable).
182. *Purbrick v Ontario Provincial Police*, 2011 ONCPC 7 aux para 45-53 <https://canlii.ca/t/gt4pf>, conf. par 2013 ONSC 2276 (Cour div) (des témoignages favorables ont été faits par des membres influents de la communauté; l'absence totale de références aux témoignages quant à la moralité a été considérée comme une erreur de droit).
183. *The Law Society of Upper Canada v Abbott*, 2017 ONCA 525 au para 72.
184. *Pizarro c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 20 aux para 74-77.
185. *Kinsey c Canada (Procureur général)*, 2007 CF 543 aux para 54-61. Dans ses observations finales, le représentant de l'officière compétente a exprimé le point de vue personnel de celle-ci en mentionnant qu'elle avait perdu toute confiance dans les policiers intimés et en informant les membres du comité, tous d'un grade inférieur à celui de l'officière compétente, des souhaits de celle-ci quant à la sanction. La Cour fédérale a jugé ces commentaires « tout à fait déplacés » : l'officière compétente n'a pas témoigné, et « [e]n exprimant l'opinion de [l'officière compétente] dans sa plaidoirie finale alors que les demandeurs n'ont plus la possibilité de la contre-interroger, le représentant de l'offic[ière] compétent[e] a commis une violation flagrante à l'équité procédurale ». Les commentaires ont aussi « eu pour effet de susciter une crainte raisonnable de partialité ».
186. *Carson v Pembroke Police Service*, [2007] OJ 5392 aux para 24-29 (QL) (Cour div) ([TRADUCTION] « La Cour d'appel ne disposait pas de tous les éléments de preuve qui avaient été présentés à l'agent d'audience. Elle n'a pas tenu compte de tous les facteurs pertinents au moment d'établir une sanction disciplinaire adéquate. Elle n'a pas entendu les observations du Service de police de Pembroke, l'employeur. »)
187. Le facteur concernant l'inconduite « isolée », parfois considérée comme un [TRADUCTION] « acte unique de faiblesse humaine », est étroitement lié à deux autres facteurs pouvant influencer sur la sanction (gravité, antécédents professionnels).
188. La « possibilité de réformer et de réhabiliter » a constitué un important facteur atténuant notamment dans l'affaire *Ontario Provincial Police v Purbrick*, 2013 ONSC 2276 (Cour div), dans laquelle le policier intimé a reçu, après son inconduite, un diagnostic de TSPT, de dépression, d'anxiété et d'alcoolisme, puis a entrepris un programme de traitement complet qui a donné de bons résultats.
189. *McPhee v Brantford Police Service*, 2012 ONCPC 12 aux para 110, 117 <https://canlii.ca/t/gt4jc>.
190. Voir la référence au [TRADUCTION] « défaut de caractère fondamental » dans *Kobayashi and Waterloo Regional Police Service*, 2015 ONCPC 12 aux para 45-47.

191. *Karklins v Toronto (City) Police Service*, 2010 ONSC 747 au para 16 (Cour div). Au sujet du [TRADUCTION] « défaut de caractère », voir aussi *Brudlo and Toronto Police*, CCSPO, 23 novembre 2005 (les antécédents professionnels révélèrent de graves problèmes quant à la façon de traiter les femmes; le signe d'un défaut de caractère qui rendait toute réhabilitation improbable et nuisait gravement à toute utilité future).
192. *Carson v Pembroke Police Service*, [2007] OJ 5392 au para 22 (QL) (Cour div).
193. *Association des policiers provinciaux du Québec c Sûreté du Québec*, 2010 QCCA 2053, aux para 70-71, autorisation d'appel rejetée, 2011 CanLII 29803 (CSC).
194. *Gemmell and Vancouver Police*, arbitre de la C.-B., 15 juin et 27 juillet 2005, à la p 3 de la décision du 27 juillet 2005.
195. (1991) 2 OPR 894 à la p 904 (CCSPO).
196. *R v Bradley* 2008 ONCA 179 aux para 15-16, se fondant sur *R v Kozy* (1990) 58 CCC (3d) 500 à la p 506 ([TRADUCTION] « Un accusé ne devrait jamais craindre d'être puni s'il plaide non coupable, et la façon de présenter la défense de devrait pas non plus être perçue comme un obstacle, que ce soit à cause de la malveillance de l'avocat à l'égard d'un plaignant ou des mensonges de l'accusé. D'ailleurs, les mensonges peuvent être sanctionnés à la suite d'un procès et d'une condamnation pour parjure, mais dans le cadre d'un procès pour agression sexuelle, ce sont des tactiques de défense, même si elles sont mal conçues, et elles font partie du droit de présenter une défense pleine et entière [...] »). Dans *Mitchell v Rose* 2016 CanLII 84144 aux para 64-66 (Commission de Police de l'Ontario) <https://canlii.ca/t/gvxxbf>, par exemple, la commission s'est fondée sur l'arrêt *R c Bradley* pour conclure qu'une erreur de principe avait été commise lorsque, dans sa décision relative à la sanction, l'agent d'audience a évoqué la malhonnêteté du policier intimé à cinq reprises, et a alourdi la sanction en conséquence. La décision ne faisait pas référence à l'affaire *Trumbley and Metropolitan Toronto Police*, *ibid*.
197. *Vos and Peel Regional Police* (1993) 2 OPR 963 à la p 966 (CCSPO).
198. 2009 CSC 3 au para 54.
199. La première situation se produit lorsque l'inconduite reprochée à un policier « se rapporte au fait à l'origine de l'accusation portée contre l'accusé », auquel cas la police a « manifestement » l'obligation de communiquer les renseignements relativement à la mesure disciplinaire prise par suite de cette inconduite. La deuxième situation se produit « [l]orsque l'inconduite d'un policier n'est pas directement liée à l'enquête relative à l'accusé, [mais que] ce renseignement peut néanmoins se rapporter à la poursuite engagée contre ce dernier, auquel cas il devrait aussi être communiqué ».
200. *Markham and Waterloo Regional Police* 2015 ONCPC 4 au para 55. Voir aussi *Husseini and York Regional Police* 2017 CanLII 4791 au para 33 (Commission de Police de l'Ontario), conf. 2018 ONSC 283 (Cour div.).
201. *Costa and Toronto Police Service* 2017 ONCPC 14 au para 72.
202. *Toy v Edmonton Police Service* 2018 ABCA 37 aux para 59-60, 67.
203. *Police Act*, RSBC 1996, c 367, à l'al 126(2)c).
204. *Toy c Edmonton Police Service* 2018 ABCA 37 au para 55.
205. *Favretto v Ontario Provincial Police Commissioner* 2004 CanLII 34173 au para 48 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/1j0l4>, autorisation d'interjeter appel rejeté [2004] CSC 562 (QL). La Cour fédérale a confirmé le principe : *Elhatton c Canada (Procureur général)* 2014 CF 67 au para 70 <https://canlii.ca/t/g2t9b>; *Rendell c Canada (Procureur général)* 2001 CFPI 710 aux para 13, 17 <https://canlii.ca/t/njj>.

206. *Galassi v Hamilton Police Service* 2005 CanLII 20789 au para 39 (CSJ Ont., Cour div.), parmi plusieurs exemples.
207. *Law Society of Upper Canada v Neinstein* 2007 CanLII 8001 au para 103 (Cour div. Ont.) <https://canlii.ca/t/1qw1g>, inf. pour d'autres motifs 2010 ONCA 193. Bien que la Cour d'appel ait infirmé le jugement de la Cour divisionnaire, elle a souscrit à l'analyse de la sanction ([TRADUCTION] « Comme je suis d'avis d'accueillir l'appel de l'appelant, il n'est pas nécessaire de se pencher sur la question de la sanction soulevée dans l'appel incident interjeté par la Law Society. Toutefois, par souci d'exhaustivité, je précise que si j'avais été saisi de l'appel incident, je l'aurais rejeté et j'aurais adopté les motifs de la Cour divisionnaire sur la question de la sanction. »).
208. 2017 ABCA 38 au para 52.
209. *Amery v Young* (1993) 2 ALERBJ 20 à la p 28, 1 PLR 336 à la p 341.
210. *Schofield and Metropolitan Toronto Police* 1984 CanLII 3101 au para 9 (Commission de Police de l'Ontario) <https://canlii.ca/t/h56cr>.
211. *Camrose Chief of Police v MacDonald* 2013 ABCA 422 au para 28(d) <https://canlii.ca/t/g26s4>.
212. *Constable A v Edmonton Police Service* 2017 ABCA 38 au para 58 <https://canlii.ca/t/gx79l>.
213. *Stevens v Law Society of Upper Canada* (1979) 55 OR (2d) 405 à la p 411 (Cour div.) <https://canlii.ca/t/g1fng>.
214. Dans l'arrêt *Constable A v Edmonton Police Service* 2017 ABCA 38 au para 61, la Cour d'appel de l'Alberta a conclu que l'officier président [TRADUCTION] « aurait dû examiner de manière plus approfondie les raisons pour lesquelles la réadaptation de ce policier n'était pas possible alors que des policiers ayant commis d'autres inconduites graves, voire flagrantes, peuvent se réhabiliter, comme l'illustrent les cas cités par l'avocat du gendarme A ».
215. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov* 2019 CSC 65 au para 86 <https://canlii.ca/t/j46kc>.
216. *Husseini v York Regional Police Service* 2018 ONSC 283, au para 44 <https://canlii.ca/t/hq3bp>.
217. Exemple : *Buckle and Ontario Provincial Police* [2006] OJ 554 (QL) (Cour div.).
218. *Loi sur la GRC*, aux para 25(1), 28(1), à l'art 45.15.
219. *Toy v Edmonton Police Service* 2018 ABCA 37 au para 67.
220. *Police Act*, RSBC 1996, c 367, al 126(2)f).
221. *Dinsdale and Ontario Provincial Police*, 2004 CanLII 77196 au para 23 (OCCPS) <https://canlii.ca/t/gtnx6>.
222. *Pizarro c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 20 aux para 31, 52 [2010 CF 20 \(CanLII\) | Pizarro c. Canada \(Procureur général\) | CanLII](https://canlii.ca/t/1qz1g).
223. *Drennan and Hamilton-Wentworth Regional Police*, 1996 CanLII 17298 (OCCPS) <https://canlii.ca/t/h5247>.
224. *Dinsdale, supra* aux para 22-23 (la mesure doit prendre en compte les défaillances systémiques qui se sont produites durant l'enquête et du contexte organisationnel/institutionnel dans lequel l'inconduite a eu lieu). Voir également *Fenton and Toronto Police*, 2017 ONCPC 15 aux paras 151, 154 <https://canlii.ca/t/hn9hr>.
225. *Gemmell and Vancouver Police*, BC Adj, 15 juin et 27 juillet 2005, à la p 7 de la décision du 27 juillet 2005 <https://bit.ly/3rcfYeh>.

226. *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal*, [2016] EWHC 2708 au para 64 (CBR), par exemple.
227. Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, *Imposition des sanctions dans la police : principes généraux*, Ottawa : Approvisionnements et Services, 1991, p 49, suivi dans *Canadian National Railway Company and Canadian National Railways Police Association (Telcs Grievance)*, 2012 CanLII 97614 (Sims) ([TRADUCTION] « l'embarras suscité chez des policiers par l'inconduite d'un membre ne devrait pas immédiatement être vu comme la preuve d'une atteinte à la réputation du corps policier auprès de la population »).
228. *Hall v Ottawa Police Service*, OCCPS, 5 décembre 2007, à la p 19, conf pour d'autres motifs dans [2008] OJ 5061 (QL) (C div) (pendant presque un an, en dehors de ses heures de travail, le policier intimé a consommé du crack qu'il se procurait auprès des suspects sous enquête, qu'il achetait auprès de trafiquants pendant ses heures de travail et en dehors de celles-ci et qu'il volait des enveloppes de pièces à conviction); *Karklins v Toronto Police Service*, 2010 ONSC 747 (C div) (le policier a livré un témoignage trompeur après avoir porté des accusations en se fondant sur de faux renseignements ce qui a fait en sorte qu'une personne innocente a été reconnue coupable et a été incarcérée pendant cinq jours; l'erreur judiciaire est le résultat d'un comportement [TRADUCTION] « inconcevable » qui constitue une inconduite [TRADUCTION] « située tout en haut de l'échelle »; la victime de l'inconduite a intenté une poursuite civile qui a fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire).
229. *R (ex parte Williams) v Police Appeals Tribunal*, [2016] EWHC 2708 au para 64 (CBR).
230. Voir *McPhee and Brantford Police*, 2012 ONCPC 12 au para 126 <https://canlii.ca/t/gt4jc> (l'atteinte à la réputation du corps policier était importante, notamment parce que l'inconduite est survenue dans une petite collectivité où les gens sont plus au fait des nouvelles locales).
231. *Stone and Toronto Police*, 2008 CanLII 50515 (C div Ont) (accorder un traitement préférentiel dans une affaire criminelle et en tirer avantage [TRADUCTION] « porte atteinte au cœur même de la confiance de la population dans l'intégrité de la police »; [TRADUCTION] « les actions et l'intérêt suscité » ont causé une importante atteinte à la réputation du corps policier).
232. *Nelles and Cobourg Police*, 2007 ONCPC 4 <https://canlii.ca/t/gt4vb> (un policier a [TRADUCTION] « [reçu] une fellation d'une personne ivre âgée de dix-huit ans sur un chemin de campagne isolé, baigné de la lumière des phares du véhicule de police » et s'est livré [TRADUCTION] « à des activités sexuelles à deux reprises dans le véhicule de police avec une autre femme sur un chemin de campagne isolé »; les gestes du policier intimé ont [TRADUCTION] « défrayé la manchette des médias locaux et ont manifestement jeté le discrédit sur son employeur »).
233. *Hassan and Peel Regional Police*, 2006 ONCPC 7 <https://canlii.ca/t/gt585>. Voir également *Karklins and Toronto Police*, 2010 ONSC 747 (C div) (la décision d'appel a recensé des risques de conséquences fâcheuses [TRADUCTION] « importantes » pour le corps policier et a laissé entendre qu'une poursuite civile connexe avait fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire).
234. *Purbrick and Ontario Provincial Police*, OCPC, 25 mai 2011, aux para 83-84, conf par 2013 ONSC 2276 (C div) (le tribunal a conclu que l'agent d'audition avait commis une erreur de droit en concluant que l'atteinte à la réputation du corps policier serait importante si le policier intimé devait rester dans ses rangs, et ce, malgré les témoignages favorables de divers notables de la collectivité).
235. *Moraru and Ottawa Police*, OCCPS, 22 avril 2008, à la p 16. Un examen approfondi de la question des problèmes médicaux dans le contexte de la prise de décisions figure ci-dessus (Facteur n° 4 — L'existence d'un handicap et d'autres circonstances personnelles pertinentes).
236. *Legal Aspects of Policing*, *supra*, §5.10(e)(xv).
237. *Legal Aspects of Policing*, *supra*, §5.10(e)(xvi).
238. *Abbotsford Police Board and Abbotsford Police Association*, 2016 CanLII 62695 (arb. C.-B.) (caractère

approprié d'une ordonnance de non-communication).

239. *Favretto v Ontario Provincial Police Commissioner*, (2002) 3 OPR 1540 à la p 1549 (OCCPS), inf par (2003) 179 OAC 262 (C div), inf par 2004 CanLII 34173 (CA Ont), autorisation d'appel rejetée, [2004] SCCA 562 (QL).
240. Voir *Ennis v Canadian Imperial Bank of Commerce*, 1986 CanLII 1208 (CS C-B).
241. [TRADUCTION] « Le congédiement peut être proportionnel même s'il s'agit d'une affaire qui ne concerne pas un individu entrant dans la catégorie des pires employés ou un employé ayant commis une inconduite de la pire espèce ».
242. *Law Society of Upper Canada v Kazman*, 2008 ONLSAP 7 au para 76, conf par 2010 ONSC 3008 (C div), citant G MacKenzie, *Lawyers and Ethics: Professional Responsibility and Discipline* (Toronto : Thomson Carswell, feuilles mobiles) aux p 26-46, dans lequel l'auteur s'inscrit en faux contre la thèse selon laquelle la radiation serait une sanction réservée à la pire des fautes imaginables commises par le pire des contrevenants imaginables.
243. *R c Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, <https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2016/2016csc43/2016csc43.html>.
244. 2022 ABCA 6 <https://canlii.ca/v/jlpbr>.
245. *Bradley v Ontario College of Teachers*, 2021 ONSC 2303 aux para 13-14, 17. Voir également le *Cas n°3* au para 96.
246. *Anthony-Cook* au para 25.
247. *R c Anthony-Cook*, *ibid*; *R v Naslund*, *ibid* au para 68.
248. *Anthony-Cook*, *ibid* aux para 29, 31, 32 (citant le rapport intitulé *Report of the Attorney General's Advisory Committee on Charge Screening, Disclosure, and Resolution Discussions* (1993) (the "Martin Committee Report") [le *Rapport du Comité consultatif du procureur général sur le tri des accusations, la divulgation et les négociations de plaidoyer* — le rapport du comité Martin]; *Naslund*, *ibid* au para 57.
249. *Anthony-Cook*, *ibid* au para 52; *Naslund*, *ibid* au para 59.
250. *Anthony-Cook*, *ibid* aux para 61-67; *Naslund*, *ibid* aux para 61-62.
251. *Naslund*, *ibid* au para 61.
252. *Anthony-Cook*, *ibid* au para 34; *Naslund*, *ibid* au para 58.
253. *Naslund*, *ibid* aux para 65-74.
254. *Naslund*, *ibid* au para 70.
255. *Naslund*, *ibid* au para 94.
256. *Naslund*, *ibid* aux paras 65-68.
257. *Anthony-Cook*, *ibid* au para 55; *Naslund*, *ibid* au para 62.
258. *Anthony-Cook*, *ibid* au para 54; *Naslund*, *ibid* au para 63.

259. *Anthony-Cook*, *ibid* aux para 54, 57 (citant CC Ruby, GJ Chan et NR Hasan, *Sentencing*, 8^e éd, 2012, à la p 73); *Naslund*, *ibid* au para 64.
260. *Naslund*, *ibid* au para 88.
261. *Ibid*.
262. *Ibid* au para 89.
263. Ces alinéas disposent que la partie IV a pour objet : « de prévoir l'établissement d'un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et renforce les normes de conduite élevées que les membres sont censés observer » et « de favoriser la responsabilité et la responsabilisation des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la Gendarmerie ».
264. 2020 HRT0 574 <https://canlii.ca/t/j8hsx>.
265. *Trillium Health Centre and CUPE Local 4191 (Borgona Grievance)* (2001), 102 LAC (4th) 48 à la p 57 (arbitre Surdykowski), cité dans *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada*, Loc 3011, 2013 ONSC 2725 au para 24, motifs du juge Sachs <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
266. *Guide des mesures disciplinaires*, aux p 13-14.
267. [1989] 1 RCS 1252, p. 1284 <https://canlii.ca/t/1ft75>. Les décisions des cours s'appuient encore sur cette définition. Voir, par exemple, *Calgary (City) v CUPE Local 37* 2019 ABCA 388 au para 30 <https://canlii.ca/t/j2vgc>. Le jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale dans l'affaire *Canada (Commission des droits de la personne) c Canada (Forces armées) et Franke*, 1999 CanLII 7907 (CF) <https://canlii.ca/t/47r> est également cité pour son examen de la définition du harcèlement sexuel.
268. LRC 1985, c L-2 <https://canlii.ca/t/6d828>.
269. LRC 1990, c H.19 <https://canlii.ca/t/6d87y>.
270. Dans le cas de la GRC, voir la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 <https://canlii.ca/t/6d6rl>, par. 14(1), qui stipule que constitue un « acte discriminatoire », s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu lors de la fourniture de services « destinés au public » et également en matière d'emploi. (Le paragraphe 14(2) prévoit en outre que, pour l'application du paragraphe (1), le harcèlement sexuel « est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite ».)
271. Dans le cas de la GRC, voir le Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014), DORS/2014-281 <https://canlii.ca/t/6d3j0>, art. 18 (« Le membre se conduit conformément au code de déontologie figurant à l'annexe. ». L'article 2.1 de l'Annexe prévoit que « La conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement ».
272. Dans le cas de la GRC, cette loi figure dans la Partie II du *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2 <https://canlii.ca/t/6d747>, qui régit la « Santé et la sécurité au travail ».
273. 2013 ONSC 2725 au para 24 <https://canlii.ca/t/fxkwh>, citant *Trillium Health Centre and CUPE Local 4191 (Borgona Grievance)* (2001) 102 LAC (4th) 48 à la p. 57 (Surdykowski).
274. 2020 HRT0 574 <https://canlii.ca/t/j8hsx>.

275. *Ibid*, aux para 263-66.
276. *Simpson v Consumers' Assn of Canada* 2001 CanLII 23994 au para 61 (ON CA) <https://canlii.ca/t/1f84x>, autorisation d'appel refusée [2002] SCCA 83 (CSC) (les événements ont eu lieu lors de réunions d'employeurs ou de journées de réflexion dans des hôtels, ou dans le chalet du superviseur où le personnel s'est rassemblé parce qu'il était en vacances). Autres exemples : *van Woerkens v Marriott Hotels of Canada Ltd* 2009 BCSC 73 au para 170 <https://canlii.ca/t/22b2j> (événement social professionnel). Voir aussi, en particulier, le jugement majoritaire dans l'affaire *British Columbia Human Rights Tribunal c Schrenk*, 2017 CSC 62 au para 67 <https://canlii.ca/t/hpb2l>, interprétant l'alinéa 13(1)b du *Human Rights Code*, RSBC 1996, c. 210, qui interdit de faire preuve de discrimination envers une personne « relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi » fondée sur des motifs interdits énumérés (l'alinéa 13(1)b) « interdit la discrimination envers les employés dès lors que cette dernière a un lien suffisant avec le contexte d'emploi ». Pour déterminer s'il existe un « lien suffisant », il faut procéder à « une analyse contextuelle qui tient compte de toutes les circonstances pertinentes », y compris « (1) si le défendeur faisait partie intégrante du milieu de travail du plaignant; (2) si la conduite reprochée a été adoptée sur le lieu de travail du plaignant; et, (3) si le comportement a nui à l'emploi du plaignant ou à son environnement de travail »; Cette liste de facteurs « n'est pas exhaustive » et l'importance relative de chacun d'entre eux varie selon les circonstances). Cette interprétation contextuelle « favorise la réalisation des objets du Code en reconnaissant que la vulnérabilité des employés découle non seulement de leur subordination à leur employeur sur le plan économique, mais aussi du fait qu'ils ne peuvent échapper aux personnes qui font preuve de discrimination, comme un collègue harceleur ».
277. *McWilliam*, *supra*, aux para 270-272.
278. 2001 CanLII 23994 au para 61 (ON CA) <https://canlii.ca/t/1f84x>, autorisation d'appel refusée [2002] SCCA 83 (CSC).
279. *Ibid*, au para 64.
280. *van Woerkens v Marriott Hotels of Canada Ltd* 2009 BCSC 73 au para 174 <https://canlii.ca/t/22b2j>.
281. *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011* 2013 ONSC 2725 au para 24 <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
282. 2007 ABQB 349 aux paras 96-99, 108-09, 113-14 <https://canlii.ca/t/1s1bd>. Voir *Bannister v General Motors of Canada Ltd* 1998 CanLII 7151 (ON CA) <https://canlii.ca/t/6gbh>; *Alleyne v Gateway Cooperative Homes Inc* 2001 CanLII 28308 aux para 51-52 (ON SC) <https://canlii.ca/t/1wc4j> (selon le superviseur [TRADUCTION], « sa conduite ne semblait pas importuner »; explication [TRADUCTION] « ce n'est pas une réponse ou une excuse adéquate pour son comportement manifestement déplacé et inacceptable, en particulier pour un administrateur de bureau avec des subalternes de sexe féminin, même si d'autres employés ou observateurs estiment que sa conduite n'est pas déplacée »); *Leach v Canadian Blood Services* 2001 ABQB 54 aux para 112-12 <https://canlii.ca/t/h2qq3> ([TRADUCTION] « il ne devrait pas incomber aux victimes ou aux victimes potentielles de faire la police du milieu de travail »).
283. *R. c Parranto* 2021 CSC 46 au para 22 <https://canlii.ca/t/jkcl5>.
284. *Brazeau v IBEW* 2004 BCCA 64 au para 31 (juge d'appel Saunders, dissident).
285. Diverses autorités soutiennent ce principe.
286. *Bannister v General Motors of Canada Ltd* 1998 CanLII 7151 (ON CA) <https://canlii.ca/t/6gbh>; *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada* 1998 CanLII 7152 <https://canlii.ca/t/6gbg>.

287. 2019 ABCA 388 <https://canlii.ca/t/j2vgc>.
288. *Ibid*, au para 27, citant l’auteur principal SL Johnson, *Sexual Harassment in Canada: A Guide for Understanding and Prevention* (LexisNexis Canada, 2017) à la p. 7.
289. *Ibid*, aux para 45, 47, 52.
290. *Shorey and Belleville Police* 2017 CanLII 53072 aux para 69-70 (ON CPC) (faisant référence à [TRADUCTION] « la compréhension croissante du fait que le harcèlement est un acte criminel grave, avec des effets importants et parfois dévastateurs sur les victimes » et à la [TRADUCTION] « la préoccupation accrue à l’égard des droits à la vie privée et à la tolérance réduite du public à l’égard de la mauvaise utilisation des bases de données, du cyberharcèlement et d’autres violations de la vie privée »).
291. 3d ed (Toronto and Vancouver: Butterworths Canada Ltd, 2000).
292. *Calgary (City) v CUPE Loc 37* 2019 ABCA 388 aux paras 36, 38 <https://canlii.ca/t/j2vgc>. Le jugement de la majorité a souligné le résultat erroné qui peut se produire en s’appuyant sur ces catégories : [TRADUCTION] « Il est implicite dans le raisonnement que l’arbitre a conclu que l’inconduite du réclamant entrait dans la catégorie de « désagrément de nature sexuelle » et, par conséquent, selon cette classification, elle a été contrainte d’évaluer si la conduite rendait le lieu de travail hostile ou malsain. À partir de là, elle a examiné si la conduite était persistante et l’effet de ce harcèlement sexuel sur cette plaignante. Après avoir constaté qu’il s’agissait d’un incident impulsif, irréfléchi et isolé, et que la plaignante n’était pas traumatisée, elle a conclu qu’il s’agissait d’un harcèlement sexuel d’une moindre gravité ». *Ibid*, au para 37.
293. *Ibid*, au para 39.
294. *Ibid*, au para 40.
295. *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*, 1998 CanLII 7152 au para 10 (ON CA) <https://canlii.ca/t/6gbg>. Voir également la mention (aux para 20-21) des [TRADUCTION] « obligations [de l’employeur] envers l’effectif » suivant lesquels l’employeur [TRADUCTION] « n’avait d’autre choix que de mettre fin à l’emploi », car [TRADUCTION] « la conduite de l’intimé était si grave, et les répercussions sur [la plaignante] étaient si manifestes ».
296. *Poliquin v Devon Canada Corporation* 2009, ABCA 216 au para 16 <https://canlii.ca/t/240h2> ([TRADUCTION] « un employeur a des obligations envers tous les employés de son organisation »), suivant la décision *Gonsalves*.
297. *Calgary (City) v CUPE Loc 37*, 2019 ABCA 388 au para 55 <https://canlii.ca/t/j2vgc> (l’obligation de l’employeur de fournir un milieu de travail sécuritaire [TRADUCTION] « découle à la fois de la common law et des dispositions législatives »), par exemple.
298. LRC 1985, c L-2 <https://canlii.ca/t/6d747>.
299. Voir également le paragraphe 125(4) : les obligations au titre des alinéas 125(1)(c) et 125(z.16) « s’appliquent à un employeur à l’égard d’un ancien employé concernant un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail si l’employeur a connaissance de l’incident dans les trois mois suivant la date de cessation d’emploi de l’ancien employé » (et le paragraphe 125(5) permet conditionnellement de proroger le délai).
300. 2013 ONSC 2725 au para 26 <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
301. La Cour divisionnaire a accepté l’argument de l’employeur suivant lequel la réintégration de l’employé [TRADUCTION] « risquait de constituer un manquement à ses obligations de fournir à ses employés un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement, obligations que les modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont rehaussées ».

302. *Ibid*, aux para 25-26.
303. *Supra*, 2019 ABCA 388 aux para 53-56, 61 (en italiques dans l'arrêt).
304. (1998) 40 OR (3d) 577 p. 587 (CA) <https://canlii.ca/t/6gbh>.
305. 2001 CanLII 23994 au para 84 (ON CA) <https://canlii.ca/t/1f84x>, autorisation d'appel refusée [2002] SCCA 83 (CSC).
306. 1998 CanLII 7152 aux para 15-17 (ON CA) <https://canlii.ca/t/6gbg>.
307. *Ibid*, au para 21.
308. *Montréal (Ville) c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48 au para 33 (motifs rendus par la juge Deschamps au nom de la majorité) et au para 86 (par la juge Charron, en dissidence) : « le critère voulant qu'une probité exemplaire soit essentielle pour exercer la fonction de policier », et la nature de l'emploi exige « la plus haute norme de moralité ». Voir également l'arrêt *Lévis (Ville) c Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, 2007 CSC 14 aux para 42-45.
309. *Klonteig v West Kelowna (District)*, 2018 BCSC 124 au para 71 (comparaison entre les agents de police et les autres employés).
310. *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*, 2013 ONSC 2725 au para 21 <https://canlii.ca/t/fxkwh> ([TRADUCTION] « Dans certaines affaires, il est approprié de substituer à la sanction une sanction moindre, en particulier si la conduite est des moins graves et que l'employé a manifesté des remords à propos de son comportement »).
311. *William Scott & Co and CFAW Local P-162*, [1977] 1 CLRBR 1 aux para 13-14.
312. *Walker c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 44 (CanLII) au para <https://canlii.ca/t/j8bmf>, citant *William Scott*, *ibid*. Voir également *Calgary (City) v CUPE Local 37*, 2019 ABCA 388 au para 4 <https://canlii.ca/t/j2vgc>.
313. 2001 CSC 38 <https://canlii.ca/t/521r>.
314. *Ibid*, au para 48.
315. *Ibid*, au para 53 (et « [o]n saisit mieux l'importance de cet équilibre si on tient compte du sens de l'identité et de la valorisation que les gens tirent fréquemment de leur emploi »).
316. *Ibid*, au para 49.
317. *Ibid*, au para 57.
318. Bien que la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *McKinley*, ait formulé le critère permettant d'établir que le congédiement est justifié dans une affaire où il était question de malhonnêteté, ce critère s'applique également à d'autres formes d'inconduite de la part d'un employé, y compris le harcèlement sexuel : *Menagh v Hamilton (City)*, 2007 ONCA 244 au para 2 <https://canlii.ca/t/1r3cc>; *Brazeau v IBEW*, 2004 BCCA 645; *Hodgins v St John Council for Alberta*, 2008 ABCA 173 <https://canlii.ca/t/1wszx>.
319. 2021 ABQB 663 au para 8 <https://canlii.ca/t/jhltq>.

320. *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*, 2013 ONSC 2725 aux para 16, 19, 22 <https://canlii.ca/t/fxkwh>. Il a été conclu dans le jugement qu'au cours d'environ cinq de ses six années de service, l'employé avait eu divers comportements constituant du harcèlement, y compris qu'il avait [TRADUCTION] « parfois empoigné les fesses de la plaignante ». Parmi ces comportements, certains [TRADUCTION] « constitueraient une agression sexuelle (empoigner les fesses) ». En outre, lorsqu'on lui avait demandé de mettre fin à ce comportement, il avait fait fi de cette demande et avait harcelé d'autres femmes.
321. Voir l'arrêt *Janzen c Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 RCS 1252 <https://canlii.ca/t/1ft75>, dans lequel le juge en chef Dickson cite cette définition.
322. *Simpson v Consumers' Assn of Canada*, 2001 CanLII 23994 aux para 69-70 (ON CA) <https://canlii.ca/t/1f84x>, autorisation d'appel refusée [2002] SCCA 83 (CSC).
323. *Foerderer v Nova Chemicals Corporation*, 2007 ABQB 349 au para 191 <https://canlii.ca/t/1s1bd>.
324. *Foerderer, ibid*, au para 193 (des représailles et de la malhonnêteté étaient également en cause dans cette affaire). Voir également *Brazeau v IBEW*, 2004 BCSC 251 au para 219, conf. par 2004 BCCA 645.
325. *Poliquin v Devon Canada Corporation*, 2009 ABCA 216 au para 51 <https://canlii.ca/t/240h2>.
326. *Ibid*, aux para 73-74.
327. *Ibid*, aux para 75-76.
328. *Calgary (City) v CUPE Local 37*, 2019 ABCA 388 au para 56 <https://canlii.ca/t/j2vgc> (en italiques dans l'original).
329. *Ibid*.
330. *Foerderer, ibid* au para 185, faisant référence au jugement dissident de la juge Saunders dans *Brazeau v IBEW*, 2004 BCCA 645 au para 53 : [TRADUCTION] « Je n'accorderais pas non plus de poids [...] à l'opinion de la plaignante concernant le congédiement de M. Brazeau. La question portait sur la relation entre M. Brazeau et l'organisme syndical et non sur celle entre M. Brazeau et la plaignante. Il ne s'agit pas de savoir si un plaignant est rancunier ou non. » La juge a conclu la décision *Foerderer* ainsi :
- [TRADUCTION]
Dans une dissidence nette et convaincante en appel, la juge Saunders a conclu que la nature du travail du demandeur, son rôle de leader en tant que formateur sur la politique contre le harcèlement et ses actes de représailles étaient importants. Elle était convaincue qu'il y avait un déséquilibre des pouvoirs et un abus de pouvoir. À mon avis, madame la juge Saunders a eu raison d'établir qu'aucun poids ne devait être accordé à l'opinion de la plaignante concernant la question de savoir si le demandeur devait être congédié ou non puisque la question portait sur la relation entre le demandeur et son employeur. Par conséquent, il ne s'agit pas de savoir si un plaignant est rancunier ou non.
331. 2013 ONSC 2725 au para 24 <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
332. *Foerderer v Nova Chemicals Corporation* 2007 ABQB 349 au para 192(v) <https://canlii.ca/t/1s1bd> (les conséquences émotionnelles du harcèlement sur la plaignante étaient [TRADUCTION] « graves »); *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*, 1998 CanLII 7152 au para 21 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/6gbg> ([TRADUCTION] « la conduite de l'intimé était tellement grave, et les répercussions sur [la plaignante] tellement évidentes, que l'employeur n'avait pas le choix, dans les circonstances, de congédier l'employé »).
333. *Calgary (City) v CUPE Local 37*, 2019 ABCA 388 au para 41 <https://canlii.ca/t/j2vgc>.

334. *Ibid* au para 42, citant *R c DD*, 2000 CSC 43 au para 63, et *R v ARD*, 2017 ABCA 237 aux para 8, 28.
335. *Ibid*.
336. *Ibid* au para 44.
337. *Ibid* aux para 43-44.
338. *Robichaud c Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 RCS 84 au para 17 <https://canlii.ca/t/1ftl5> (suivant la jurisprudence de la Cour suprême des États-Unis).
339. *Bannister v General Motors of Canada Ltd*, 40 OR (3d) 577 p. 587 (CA) <https://canlii.ca/t/6gbh>.
340. *Simpson v Consumers' Assn of Canada*, 2001 CanLII 23994 aux para 63, 66, 83 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/1f84x>, demande d'autorisation d'interjeter appel rejetée [2002] SCCA 83 (QL) (CSC). La Cour d'appel s'est fondée sur le jugement *Bannister*.
341. *van Woerkens v Marriott Hotels of Canada Ltd*, 2009 BCSC 73 au para 175 <https://canlii.ca/t/22b2j>.
342. *Foerderer v Nova Chemicals Corporation*, 2007 ABQB 349 aux para 117-118 <https://canlii.ca/t/1s1bd>.
343. *Poliquin v Devon Canada Corporation*, 2009 ABCA 216 aux para 52-53 <https://canlii.ca/t/240h2>.
344. 2007 ONCA 244 aux para 4-5 <https://canlii.ca/t/1r3cc>.
345. *Ibid* au para 6.
346. *Foerderer v Nova Chemicals Corporation*, 2007 ABQB 349 au para 92 <https://canlii.ca/t/1s1bd>.
347. *Foerderer*, *ibid* aux para 63(d), 153-160. Voir *Brazeau v IBEW*, 2004 BCCA 645 au para 21, où il a été conclu qu'un [TRADUCTION] « avertissement approprié » constitue [TRADUCTION] « plus que de simples remontrances » : il devrait indiquer [TRADUCTION] « la nature de la conduite contestée et décrire son caractère illicite, et inclure un énoncé indiquant que des mesures disciplinaires peuvent être prises si la conduite se poursuit ».
348. *Leach v Canadian Blood Services*, 2001 ABQB 54 au para 117 <https://canlii.ca/t/h2qq3>.
349. *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*, 1998 CanLII 7152 au para 17 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/6gbg>. La Cour d'appel a qualifié les allégations, qui [TRADUCTION] « comprenaient l'acte criminel d'agression sexuelle », de [TRADUCTION] « très graves » : [TRADUCTION] « Généralement, il semble tout aussi inapproprié de donner un avertissement pour une agression sexuelle que de donner un avertissement à un employé pris en flagrant délit de vol, même si l'incident remonte à il y a sept ans. » L'employé était un superviseur [TRADUCTION] « qui, de son propre aveu, savait que la conduite contestée était inacceptable et qui a admis l'inutilité de le lui répéter ». *Ibid* au para 15.
350. Voir *Poliquin v Devon Canada Corporation*, 2009 ABCA 216 aux para 62-65 <https://canlii.ca/t/240h2>, où un superviseur principal savait que le fait d'utiliser son ordinateur de bureau à des fins pornographiques allait à l'encontre de la politique de l'employeur, puisqu'il avait reçu un avertissement écrit lorsque l'employeur avait découvert, lors d'une vérification aléatoire, qu'il utilisait son ordinateur pour consulter de la pornographie en ligne ([TRADUCTION] « Si vous êtes bien la personne qui a consulté ce matériel pornographique, veuillez cesser cette pratique immédiatement, car il est interdit d'utiliser l'équipement de la compagnie à cette fin. Cette utilisation est particulièrement inappropriée pour une personne occupant un poste de supervision. Un non-respect de cet avertissement pourrait mener à des mesures disciplinaires. ») Bien qu'il ait avoué le comportement et se soit engagé par écrit à ne pas recommencer, [TRADUCTION] « il a continué à faire un mauvais usage de l'équipement pendant plusieurs mois ». L'avertissement [TRADUCTION] « souligne la gravité » de la conduite subséquente. L'existence de l'avertissement et la poursuite de la conduite interdite malgré

l'avertissement ont fait partie de l'analyse du contexte.

- 351. *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*, 2013 ONSC 2725 au para 23 <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
- 352. *Ibid.*
- 353. *AG Growth International Inc v Dupont*, 2021 ABQB 663 aux para 2, 13§3 <https://canlii.ca/t/jhltp>, par exemple.
- 354. 2019 ABCA 388 aux para 11, 31 (et suivants) <https://canlii.ca/t/j2vgc>.
- 355. *Gonsalves v Catholic Church Extension Society of Canada*, 1998 CanLII 7152 au para 15 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/6gbg> (voir le passage où le réclamant [TRADUCTION] « est arrivé derrière elle et l'a serrée dans ses bras tout en lui caressant les seins »).
- 356. *Professional Institute of the Public Service of Canada v Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Local 3011*, 2013 ONSC 2725 aux para 16, 18, 20 <https://canlii.ca/t/fxkwh>.
- 357. p. 48.
- 358. [1981] ACF n° 1108, (1981) 131 DLR (3d) 152 (CAF).
- 359. *Ibid* au para 35.
- 360. *R c Goldfinch*, 2019 CSC 38 au para 37.
- 361. 2019 ABCA 388.
- 362. *Ibid* au para 2.
- 363. *Ibid* aux para 6-9. L'arbitre a conclu que les circonstances justifiaient une mesure disciplinaire moins sévère et a ordonné la réintégration de l'employé sans perte d'ancienneté, à la suite d'une suspension sans solde de neuf mois, ainsi que l'obligation de suivre une formation.
- 364. *Ibid* au para 33, en italiques dans l'original.
- 365. *van Woerkens v Marriott Hotels of Canada Ltd*, 2009 BCSC 73 au para 170 <https://canlii.ca/t/22b2j>.
- 366. *Ibid* au para 197.
- 367. Plusieurs décisions parlent [TRADUCTION] « d'attouchements sexuels non désirés ».
- 368. *Ibid* au para 52.
- 369. 1998 CanLII 7152 aux para 15-17 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/6gbg>.
- 370. *Ibid* au para 21.
- 371. [TRADUCTION] « Généralement, il semble tout aussi inapproprié de donner un avertissement pour une agression sexuelle que de donner un avertissement à un employé pris en flagrant délit de vol, même si l'incident remonte à il y a sept ans. En l'espèce, l'employé était un superviseur qui, de son propre aveu, savait que la conduite contestée était inacceptable et qui a admis l'inutilité de le lui répéter. » *Ibid* aux para 15-16.
- 372. p. 48.

373. 2021 ABQB 663 <https://canlii.ca/t/jhltq>.
374. 2021 ABQB 663 aux para 2, 13§3.
375. 2021 ABQB 663 aux para 14-15.
376. *Bannister v General Motors of Canada Ltd*, 1998 CanLII 7151 (CA Ont.) <https://canlii.ca/t/6gbh>.
377. 2020 HRTO 574 au para 264 <https://canlii.ca/t/j8hsx>.
378. 2007 CSC 14.
379. *Ibid* au para 70.
380. *Law Society of Upper Canada v Abbott* 2017 ONCA 525 au para 17 *et suiv.*; *Bishop v Law Society of Upper Canada* 2014 ONSC 5057 au para 30. Voir aussi l'arrêt *Bolton v Law Society* [1993] EWCA Civ 32 au para 14, rendu par la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles : [TRADUCTION] « Tout avocat dont on démontre qu'il s'est acquitté de ses obligations professionnelles sans un minimum d'intégrité, de probité et de fiabilité doit s'attendre à ce que des sanctions sévères lui soient imposées par le Tribunal disciplinaire des avocats. Bien entendu, les écarts constatés à l'égard des normes très strictes peuvent prendre diverses formes et varier en termes de gravité. Les plus sérieuses d'entre elles supposent une malhonnêteté attestée entraînant ou non des poursuites et des sanctions pénales. Dans ces cas, le tribunal a presque invariablement ordonné la radiation du Rôle des procureurs, et ce peu importe les facteurs atténuants présentés par l'avocat.
381. *Abbott, précité; Bishop, précité*. Voir aussi *Law Society of Ontario v Yantha* 2018 ONLSTH 94 au para 5.
382. *Bishop, ibid*, au para 30.
383. *Ibid*, au para 31.
384. *Guide des mesures disciplinaires*, à la p. 60.
385. 2007 CSC 14.
386. Voir, par exemple, *Lewin and Toronto Police* 2001 CanLII 56739 aux paras 2-3, 8, 50 (OCCPS) <https://canlii.ca/t/h4tcw>, qui concerne un sergent ayant émis divers commentaires offensants au sujet des femmes en présence d'une policière stagiaire. Le sergent était le superviseur et agent de formation de cette dernière. Bien que la policière n'ait pas été personnellement offensée, [TRADUCTION] « il importe peu que les remarques ou actions aient été immédiatement jugées offensantes par la personne à qui elles étaient destinées ». Compte tenu des bons antécédents d'emploi du sergent, de sa récente mention d'inconduite, de son rôle de [TRADUCTION] « leader, guide, instructeur et modèle » pour les jeunes agents et les stagiaires, « en particulier » les femmes, la Commission de police de l'Ontario a conclu que la confiscation de 15 jours de solde était justifiée. La décision *Drennan and Hamilton-Wentworth Regional Police* 1996 CanLII 17298 (OCCPS) <https://canlii.ca/t/h5247>, offre un autre exemple d'une conclusion d'inconduite relative à une remarque faite par un agent à l'endroit d'une agente. La décision *Drennan* offre un exemple utile de décision antérieure présentant une analyse approfondie dans ce domaine. Cependant, les deux décisions ont plus de 20 ans et ont perdu de leur intérêt en raison de l'évolution du droit dans ce domaine.
387. 2021 ONCA 728 <https://canlii.ca/t/jldv2>.
388. *Ibid*, aux para 59-60.
389. 2021 ONCA 728 <https://canlii.ca/t/jldv2>.
390. *Ibid*, aux para 59-60.

- 391. 2007 ONCA 244, aux paras 4-5 <https://canlii.ca/t/1r3cc>.
- 392. Guide des mesures disciplinaires, p. 65-67.
- 393. *Ibid*, p. 67.
- 394. Voir la discussion à la rubrique « C) La formation à la division Dépôt », aux p. 66-69.
- 395. Les associations personnelles susceptibles de déshonorer la police constituent habituellement soit une conduite déshonorante en général (lorsqu'aucune consigne précise interdisant cette conduite n'existe), une conduite déshonorante, un acte d'insubordination ou un manquement au devoir du fait de contrevenir à une consigne ou à un règlement (dans un cas où une consigne précise interdisant cette conduite). Ce terme englobe les associations entre un policier et un ou des criminels.
- 394. 2003 CF 1250.
- 395. 2016 QCCA 1086 <https://canlii.ca/t/g573g>.
- 396. 2003 CanLII 37924 (ON SCDC).
- 397. Agent d'audience de la Saskatchewan, 30 juillet 2007.
- 398. Voir aussi *Nelles and Cobourg Police* 2007 ONCPC 4 (un policier en service et en uniforme ainsi que son partenaire ont conduit une femme de 18 ans qui avait consommé de l'alcool à un endroit isolé, hors de leur territoire, et la femme lui avait alors fait une fellation; environ un an plus tard, à deux reprises alors qu'il était en service, le même policier a conduit une autre femme dans son véhicule de service à un endroit isolé afin d'y avoir des rapports sexuels; il fut congédié pour manquement au devoir (quitter ses fonctions) et fausses déclarations quant à ses activités dans un rapport de service et dans son calepin de note. Voir aussi *X v Y* (1994) 2 PLR 285 (ON Bd Inq) (relations personnelles inappropriées avec une femme qui découlaient de contacts survenus alors que le policier était en service; rétrogradation de sergent à gendarme de première classe pour une période minimale de 9 mois).
- 399. 2016 BCCA 80 (QL) (BC LA).