



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Conduite en dehors des heures de service



Conduite en dehors des heures de service

**Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada**

Président

L'honorable René J. Marin, OMM, c.r., LLD

Vice-présidente

F. Jennifer Lynch, c.r.

Membres

Joanne McLeod, C.M., c.r.

William Millar

Mary Saunders, c.r.

Directeur exécutif

Simon Coakeley

Ce document fait partie d'une série de documents de recherche que le Comité a l'intention de publier en vue de recueillir les observations du public; celles-ci devant l'aider à formuler des recommandations conformément à la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1986). Les opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du Comité.

N'hésitez pas à nous faire part de vos observations en les faisant parvenir à:

Simon Coakeley

Directeur exécutif

Comité externe d'examen de la GRC

C.P. 1159, Succursale "B"

Ottawa (Ontario)

K1P 5R2

Télécopieur: (613) 990-8969

**Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada**

Série de documents de recherche

Numéro 7: Conduite en dehors des heures de service

Directrice de la recherche:
Lynne Bennett

avec le concours de:
Simon Coakeley
Yvonne Martin
Suzanne Gervais

Expert-conseil:
Philip Stenning

avec le concours de:
Sui Fong

Déjà parus:

Document de recherche
Les suspensions - Une analyse comparée
Les suspensions - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 2
La réinstallation - Peut-elle se faire sans difficulté?
La réinstallation - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 3
Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière
Renvoi pour raisons médicales - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 4
Le traitement ultérieur des plaintes - L'impact de la procédure des plaintes sur le système de discipline dans la police
Le traitement ultérieur des plaintes - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 5
Programmes d'aide aux employés - Philosophie, théorie et pratique
Programmes d'aide aux employés - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 6
Renvoi pour raisons disciplinaires - Une optique policière

AVANT-PROPOS

Ce document est le septième d'une série présentée par la Direction de la recherche du Comité externe d'examen de la GRC.

Sans la collaboration et l'aide de plusieurs personnes de la communauté policière à travers le pays, ce document n'aurait pas pu être rédigé. Le Comité désire remercier les personnes qui ont aidé à sa préparation, tout particulièrement celles qui ont rencontré l'expert-conseil et qui lui ont fourni des renseignements précieux.

Simon Coakeley
Directeur exécutif
Comité externe d'examen de la GRC

CONDUITE EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT

MÉTHODOLOGIE

RÉGLEMENTATION ET CONTRÔLE DE LA CONDUITE DES EMPLOYÉS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL QUELQUES PRINCIPES GÉNÉRAUX

CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

CONSIDÉRATION PARTICULIÈRES RELATIVES AUX AGENTS DE POUCE

DISTINCTION ENTRE LE SERVICE SUPPLÉMENTAIRE ET L'EMPLOI EXERCÉ EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

DOCUMENTS RÉGLEMENTANT LA CONDUITE DES POUCIERS EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

RÉACTIONS ORGANISATIONNELLES À L'INCONDUITE EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

FORMATION POUCIÈRE SUR LA CONDUITE À TENIR EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

TYPES DE CONDUITE POUCIÈRE EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE QUI ONT FAIT L'OBJET DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 1) CONDUITE CRIMINELLE
- 2) AUTRES CAS DE CONDUITE GALE
- 3) ACTIVITÉS POLITIQUES
- 4) EMPLOI SECONDAIRE ET ACTIVITÉS COMMERCIALES
- 5) ACTIVITÉS DOMESTIQUES ET SOCIALES
- 6) DIVULGATION INDUE D'INFORMATION POLICIÈRE
- 7) FORMULATION EN PUBLIC DE CRITIQUES À L'ÉGARD DE LA POUCE, DU SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE, ETC.
- 8) ABUS DE POUVOIR
- 9) UTILISATION NON AUTORISÉE ET INDUE DE L'ÉQUIPEMENT ET LES BIENS DE LA POUCE

CONCLUSIONS

VERS UN FONDEMENT PLUS RATIONNEL DE LA RÉGLEMENTATION ET DU
CONTRÔLE DE LA CONDUITE DES POUCIERS EN DEHORS DES HEURES DE
TRAVAIL

NOTES

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES ET ARTICLES
AFFAIRES MENTIONNÉES
LOIS MENTIONNÉES

J'aurai, dans ma vie privée, une conduite irréprochable et exemplaire

Extrait d'un code de déontologie de la police

INTRODUCTION

Ce n'est qu'à une époque relativement récente, et encore aujourd'hui seulement dans certaines sociétés, que la vie privée et la vie professionnelle ont commencé à être considérées comme deux entités distinctes¹. Les traditions culturelles, ainsi que des facteurs comme l'urbanisation et l'industrialisation, semblent déterminer l'étanchéité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. Ainsi, dans son étude bien connue sur les forces de l'ordre au Japon, Bayley soutient que la réputation enviable dont jouit la police japonaise, à cause de la conduite irréprochable de ses membres, s'explique notamment par le fait que le groupe de travail "domine la vie personnelles"² dans ce pays.

Les traditions qui ont cours en Amérique du Nord, au moins depuis le début du XX^e siècle, sont très différentes. Imprégné de l'idéologie du libéralisme classique, qui valorise l'individualisme et la vie privée, l'employé nord-américain estime généralement que ce qu'il fait en dehors des heures de travail ne regarde pas son employeur. Pour paraphraser les propos souvent cités d'un arbitre, l'employeur n'est pas le gardien de la moralité de ses employés³.

Malgré cette attitude, il est depuis longtemps reconnu en droit du travail que, dans la mesure où certains actes faits par un employé en dehors de ses heures de travail peuvent causer du tort à son employeur, celui-ci a le droit de prendre des mesures pour prévenir ces actes ou pour y réagir par des sanctions disciplinaires ou autres. Les arbitres, les juges, les législateurs et, plus récemment, les conseillers en gestion et les professionnels de la santé, se sont efforcés de définir avec précision les limites de ce droit qu'a l'employeur de tenter d'influencer ou de sanctionner la conduite de ses employés après les heures de travail⁴. Ce document de recherche examine les grands principes de gestion et de discipline qui se sont imposés dans ce domaine au cours des dernières années.

Il est reconnu, par ailleurs, que le fait de travailler pour des services publics impose sans doute plus de responsabilités à l'employé, en ce qui concerne sa conduite en dehors des heures de travail, que le fait de travailler pour une entreprise privée. L'intérêt que l'opinion publique porte depuis quelque temps à la vie privée de ceux qui occupent - ou souhaitent occuper - des charges publiques, laisse croire que ces attentes ne se limitent pas aux employés, au sens où ce terme s'entend généralement, mais s'appliquent généralement à tous ceux qui exercent des fonctions publiques.

En revanche, comme les notions de responsabilité sociale et d'éthique commerciale appliquées même aux entreprises privées s'imposent de plus en plus, il se peut que l'argument selon lequel les employés du secteur public devraient être assujettis à des règles de conduite plus strictes que leurs homologues du secteur privé perde du terrain. Compte tenu des torts énormes que peuvent causer à l'environnement ou à la santé et à la sécurité publiques certains employés incompetents, corrompus ou dénués de conscience professionnelle, on semble de plus en plus disposé à surveiller ou à scruter la conduite des salariés pendant leur temps de loisir, si cette conduite risque de se répercuter défavorablement sur leur rendement au travail. Le débat que suscite actuellement l'administration au hasard de tests aux employés et aux candidats à certains postes en vue de détecter

toute consommation de drogues illicites n'est que la manifestation la plus évidente et la plus controversée de cette tendance.

En raison de son rapport avec la sécurité publique et avec la préservation de la loi et du système judiciaire, le rôle du policier a toujours été considéré comme comportant des responsabilités particulières à cet égard. On estime par ailleurs que les pouvoirs spéciaux dont jouit la police et qui lui permettent d'entraver la liberté des citoyens exigent que les agents de police respectent des normes de conduite personnelle particulièrement rigoureuses. Dès la création des forces policières modernes, les agents de police ont été priés

de ne jamais oublier que le pouvoir de la police, qui lui permet de remplir ses fonctions et de jouer son rôle, dépend de l'approbation publique de son existence, de ses actions et de sa conduite ainsi que de la capacité de la police de gagner et de conserver le respect de la population⁵.

Le juge Rand de la Cour suprême du Canada a reconnu expressément les responsabilités particulières des agents de police à cet égard, dans *R. et archer c. White*. Au sujet d'un membre de la GRC, il a déclaré ce qui suit:

"... en se joignant à la Gendarmerie, le membre a accepté d'assumer un ensemble de relations spéciales, de remplir certaines fonctions et responsabilités, de se plier à certaines contraintes qui limitent sa liberté d'action et de conduite, et d'encourir certaines mesures coercitives et punitives prescrites, dont l'objet est d'assurer le respect de ses engagements. Ces conditions sont des aspects essentiels d'un état assumé de plein gré qui se répercute sur les droits civiques reconnus par le droit général, c'est-à-dire sur les actes et le comportement qui ne sont pas interdits à l'ensemble des citoyens"⁶.

Il reste à déterminer dans quelle mesure cette perception des codes et des procédures disciplinaires de la police, énoncée il y a plus de 35 ans, s'applique encore à notre époque. Aujourd'hui on estime généralement que les sanctions disciplinaires imposées par l'employeur doivent avoir pour but la correction d'une situation plutôt que "la contrainte et la punition"⁷, et où toute réglementation dans ce domaine doit être évaluée en fonction des droits civiques énoncés dans la *Charte des droits et libertés*⁸. Cependant, le principe général qu'on y affirme -- c'est-à-dire qu'il est légitime d'imposer des règles de conduite plus strictes aux policiers qu'aux simples citoyens, dans leur vie privée ou publique -- semble tout aussi accepté aujourd'hui qu'il l'était à l'époque⁹. La question qui se pose aujourd'hui -- et qui s'est toujours posée -- est la suivante: à quel point ces normes de conduite peuvent-elles être légitimement supérieures à celles qui s'appliquent aux simples citoyens et aux autres employés, et à quels égards (relativement à quelle conduite) peuvent-elles en différer?

OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT

Ce document explore un aspect souvent négligé de cette responsabilité générale des agents de police. Les principaux objectifs sont les suivants:

- 1) Découvrir les grands principes qui définissent la mesure dans laquelle les forces policières sont autorisées à réglementer et à sanctionner la conduite de leurs agents en dehors des heures de service;
- 2) Décrire les domaines de conduite qui ont fait l'objet de tentatives de réglementation et de discipline;
- 3) Cerner les changements survenus dans la réglementation et l'application de la discipline au cours des dernières années et décrire les tendances qui se dégagent;
- 4) Comparer, d'une façon générale, la situation des agents de police à cet égard à celle d'autres employés du secteur public ou privé;
- 5) Examiner les réformes proposées dans ce domaine et les raisons pour lesquelles elles s'imposent.

Les questions relatives aux mécanismes disciplinaires, notamment la procédure, la détermination du tribunal compétent, la notion de double incrimination, les normes et le fardeau de la preuve, etc. ne sont abordées qu'accessoirement. Nous avons décidé de les exclure parce qu'il est rare qu'elles s'appliquent uniquement aux infractions commises après les heures de travail, par opposition aux infractions commises en période de service, et parce que, de toute façon, elles sont le sujet d'autres documents commandés par le Comité externe d'examen de la GRC. Pour des raisons analogues, le document ne s'attarde guère aux sanctions qui sont imposées ou jugées appropriées pour des fautes disciplinaires commises en dehors des heures de service. Il porte essentiellement sur la situation au Canada, bien qu'à l'occasion nous fassions mention de décisions rendues ailleurs.

MÉTHODOLOGIE

Le présent document se fonde essentiellement sur des recherches documentaires et judiciaires conventionnelles, mais ces recherches portaient nécessairement autant, sinon plus, sur la "jurisprudence arbitrale" que sur les jugements de "tribunaux ordinaires". Les porte-parole d'une douzaine d'importants services de police de Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Halifax et Dartmouth ont été interrogés pour obtenir des renseignements plus détaillés sur les dispositions législatives et réglementaires pertinentes, les politiques et pratiques policières en vigueur et certains cas où la conduite tenue par des policiers après leurs heures de service a fait l'objet de décisions et de jugements. Nous avons procédé à près de 40 entrevues auprès des catégories de personnes suivantes:

- 1) administrateurs de services de police (chefs des unités d'affaires internes, en

- particulier);
- 2) représentants d'associations et de syndicats de policiers;
 - 3) personnes chargées de la formation des policiers;
 - 4) représentants de commissions de police provinciales;
 - 5) fonctionnaires de ministères provinciaux du Solliciteur général;
 - 6) représentants d'organismes d'examen des plaintes du public et de tribunaux disciplinaires;
 - 7) fonctionnaires municipaux, provinciaux et fédéraux (particulièrement des avocats et d'autres intervenants intéressés aux conditions d'emploi dans la fonction publique et à l'administration des lois relatives aux droits de la personne);
 - 8) universitaires et autres personnes ayant une connaissance approfondie du droit du travail.

Ces entrevues nous ont permis d'apprendre beaucoup sur les politiques et les pratiques non seulement des corps policiers représentés, mais aussi d'autres corps policiers du Canada. Les contraintes de temps et autres empêchaient d'effectuer un sondage auprès d'un échantillon statistiquement représentatif. L'objectif était de découvrir, dans la mesure où ces contraintes le permettaient, l'éventail actuel des points de vue, des politiques et des pratiques dans le domaine du contrôle et de la réglementation de la conduite adoptée, en dehors des heures de travail, par des policiers et d'autres salariés du secteur privé et du secteur public au Canada.

Nous devons beaucoup à ceux et à celles qui nous ont aidés à effectuer ces recherches. Malheureusement, pour protéger le caractère confidentiel de certains renseignements qui nous ont été donnés, de même que la vie privée des policiers impliqués dans certaines des affaires que nous avons étudiées, nous devons nous abstenir non seulement de nommer les personnes qui nous ont aidés mais aussi de citer aussi librement que nous l'aurions souhaité les sources d'une grande partie de l'information que nous avons recueillie. Nous regrettons de ne pouvoir, faute d'espace, faire mention de nombreux renseignements que nous ont fournis ces diverses sources. Cependant, ces renseignements ont grandement orienté notre analyse.

RÉGLEMENTATION ET CONTRÔLE DE LA CONDUITE DES EMPLOYÉS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL QUELQUES PRINCIPES GÉNÉRAUX

En règle générale, la mesure dans laquelle l'employeur peut légitimement réglementer la conduite de ses employés en dehors des heures de travail et imposer des sanctions à la suite de manquements aux règlements édictés dépend de divers facteurs. Si les employés ne sont pas syndiqués, l'employeur est assujéti aux principes de la *common law* relatif aux employeurs et

employés (droit d'emploi et sur les relations de travail) élaborés par les tribunaux au fil des ans, de même qu'aux dispositions de certaines mesures législatives qui réglementent le rapport employeur-employé. En ce qui concerne le secteur privé, les dispositions législatives ne visent presque jamais la conduite des employés pendant leurs temps libres. Toutefois, il en va souvent autrement des mesures législatives qui s'appliquent aux employés du secteur public et qui sont contenues dans des lois ayant trait à la fonction publique, aux affaires municipales ou aux élections (par exemple, les activités politiques des fonctionnaires en dehors des heures de travail, etc.).

Si les employés sont syndiqués, la mesure et les circonstances dans lesquelles l'employeur peut réglementer leur conduite et imposer des sanctions disciplinaires sont habituellement définies ou circonscrites dans une mesure plus ou moins grande par les conditions énoncées dans la convention collective. Ces conditions l'emportent normalement sur les principes plus généraux de la *common law*, parce qu'elles sont censées être l'expression de la volonté commune de l'employeur et des employés qui forment l'unité de négociation. Cependant, elles peuvent souvent être interprétées et appliquées à la lumière des principes de la *common law*, laquelle influe donc indirectement sur les conditions d'emploi négociées.

Le plus souvent, si les employés sont syndiqués, le droit de l'employeur de réglementer leur conduite en dehors des heures de travail est régi par une clause générale dite de prérogative patronale incorporée à la convention collective. Le droit de l'employeur d'édicter et d'appliquer des règles ayant trait au comportement de ses employés après le travail est alors déterminé à la lumière des principes généraux du caractère légitime des exigences et de l'avis. Ainsi, toute règle de cette nature édictée par l'employeur ne peut être appliquée aux employés que si elle est légitime (c'est-à-dire s'il y a lien logique entre la règle, la conduite qu'elle vise à réglementer et les intérêts légitimes de l'employeur) et si les employés ont été dûment avisés de son existence¹⁰. Cependant, si la règle est énoncée dans la convention collective (par exemple, une règle qui interdirait aux employés de travailler pour un concurrent après les heures de travail), ces conditions sont réputées avoir été remplies (puisque la convention collective est le fruit d'une entente entre l'employeur et les employés de l'unité de négociation).

Les décisions arbitrales ont établi certains principes assez clairs qui permettent d'évaluer si les règles édictées par un employeur relativement au comportement de ses employés après le travail sont légitimes. La formulation de ces principes le plus souvent citée est celle de l'arbitre Anderson, dans *Re Millhaven Fibres*:

... Pour que le renvoi puisse se fonder sur une raison justifiable liée à la conduite de l'employé ailleurs qu'à son travail, la Compagnie doit prouver ce qui suit:

- 1) que la conduite du plaignant porte atteinte à la réputation ou aux produits de la Compagnie;
- 2) que le comportement du plaignant rend l'employé en question incapable de bien remplir ses fonctions;

- 3) que le comportement du plaignant entraîne le refus, la réticence ou l'incapacité des autres employés de travailler avec lui;
- 4) que le plaignant a commis une infraction grave au *Code criminel* et que, partant, sa conduite a entaché la réputation de la Compagnie et de son personnel;
- 5) que la conduite du plaignant rend difficile pour la Compagnie de gérer efficacement ses activités et de bien diriger son effectif¹¹.

Cependant, même si ce droit n'est pas expressément énoncé dans une convention collective, il est désormais bien établi que l'employeur a le droit d'imposer des sanctions à un employé si celui-ci a participé, en dehors de ses heures de travail, à des activités qui contreviennent à ses devoirs envers son employeur. Il est également reconnu que des principes analogues à ceux que nous venons de citer servent à déterminer s'il y a conflit entre les devoirs de l'employé envers son employeur et certaines activités précises.

Comme l'a fait remarquer Palmer, après avoir examiné les décisions arbitrales pertinentes au Canada, "l'intérêt de l'employeur peut toucher une très vaste gamme d'activités"¹². Cependant, l'ampleur de cet éventail d'activités doit, dans un cas donné, être déterminée par la nature de l'entreprise de l'employeur et par les normes généralement reconnues dans le secteur d'activité en question. Ainsi, comme le signalent Brown et Beatty:

... selon les circonstances et le contexte dans lequel le grief s'inscrit, la nature de l'entreprise de l'employeur et la moralité de la conduite reprochée, un employé pourra encourir ou non des sanctions disciplinaires pour le même comportement tenu en dehors de ses heures de travail¹³.

CONSIDÉRATIONS PARTICULIERS RELATIVES À L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

Si les relations de travail dans le secteur privé sont régies dans une grande mesure par la *common law* et par les dispositions des conventions collectives (du moins en ce qui concerne la réglementation et le contrôle de la conduite des employés après le travail), l'emploi dans le secteur public est beaucoup plus souvent réglementé par des mesures législatives, qui s'appliquent à la conduite des fonctionnaires aussi bien pendant qu'après les heures de travail. Depuis quelques années du moins, cela est particulièrement vrai dans le cas des policiers.

Ainsi, comme on le verra plus loin, les lois qui s'appliquent à la fonction publique incluent désormais systématiquement des dispositions qui réglementent certains aspects de la conduite des fonctionnaires en dehors des heures de travail, notamment la participation à des activités politiques. Dans le cas de la police, des codes disciplinaires détaillés, des codes de déontologie ou d'éthique figurent à présent dans la plupart des lois de police provinciales, de même que dans la *Loi sur la*

*GRC*¹⁴, ou dans les mesures législatives qui en découlent (règlements et règlements intérieurs). Tous ces codes visent des aspects de la conduite des policiers aussi bien au travail qu'après les heures de service, bien que la mesure dans laquelle certaines dispositions s'appliquent à leur conduite en dehors des heures de travail soit souvent sujette à interprétation. Ces mesures législatives prévoient expressément que tout manquement à ces codes peut entraîner l'imposition de sanctions disciplinaires.

Il faut se rappeler que ces dispositions législatives l'emportent sur les principes généraux de la *common law* (et aussi habituellement sur les clauses des conventions collectives) décrits plus haut, qui régissent dans une grande mesure les relations employeur-employé dans le secteur privé. Ainsi, une disposition législative dûment édictée qui réglemente un aspect de la conduite des employés en dehors des heures de travail pourra être appliquée par la procédure disciplinaire, qu'elle soit conforme ou non, par exemple, aux principes énoncés dans la décision *Millhaven* précitée. Les principes de la *common law* ne sont invoqués, pour faciliter l'interprétation, que s'il y a incertitude quant à la portée ou au sens d'une disposition législative (pour établir, par exemple, si un type particulier de comportement en dehors des heures de travail est visé par une disposition interdisant la "conduite déshonorante"). Autrement, la seule façon de contester l'application d'une règle énoncée dans la législation et touchant la conduite en dehors des heures de travail consiste à soutenir soit que cette règle est *ultra vires* (c'est-à-dire que l'entité légiférante n'avait pas le droit de la promulguer), soit qu'elle viole une prescription constitutionnelle (par exemple un droit prévu par la *Charte*).

A titre d'exemple, l'Association des policiers de Calgary a récemment contesté devant les tribunaux les dispositions du Guide d'administration policière qui réglementent les "activités commerciales privées" des membres du Service de police et qui avaient été édictées par la Commission de police de Calgary. L'Association a fait valoir que l'adoption de ce règlement n'était pas autorisée par la *Police Act*¹⁵ de l'Alberta ou que, si elle l'était, elle constituait un exercice abusif des pouvoirs législatifs de la Commission, elle était contraire aux règles de la justice naturelle et elle allait, de toute façon, à l'encontre des principes de justice fondamentale protégés par l'article 7 de la *Charte*. La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, et par la suite la cour d'appel de cette province, ont donné raison à la Commission de police de Calgary à tous ces égards¹⁶. La permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada a été refusée.

Ce qui ressort de cet exemple est que des règles de conduite différentes (et souvent plus strictes) peuvent être - et sont effectivement souvent - appliquées aux employés du secteur public. La législation primaire et subordonnée qui vise les travailleurs du secteur public comporte habituellement des règles plus strictes que celles qui visent les travailleurs du secteur privé et qui sont énoncées dans la *common law* et les conventions collectives.

Les jugements des tribunaux ont également établi que, quand de telles mesures législatives existent, elles l'emportent non seulement sur la *common law* mais aussi sur les dispositions plus générales du droit du travail¹⁷. De nos jours, ces mesures législatives l'emportent aussi, habituellement, sur les dispositions des conventions collectives, même s'il n'en a pas toujours été ainsi pour tous les corps policiers du Canada. Par exemple, la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse contenait auparavant une clause stipulant que: "Aucune disposition énoncée dans la présente loi ne

portera atteinte aux dispositions d'une convention collective signée en vertu de la *Trade Union Act* et qui était en vigueur au moment de l'adoption de la présente Loi"¹⁸.

Cela dit, il faut signaler que les principes (de la *common law*) énoncés dans *Millhaven* sont expressément incorporés dans certains des codes disciplinaires que nous avons examinés et qui s'appliquent à des employés du secteur public (par exemple l'article 4.5 du Code de conduite et d'apparence à l'intention des employés des Douanes et de l'accise, de Revenu Canada, et l'article 19 du Code de discipline du ministère de la Défense nationale). Bien entendu, dans ces cas, les employés du secteur public se trouvent dans la même position que ceux du secteur privé en ce qui concerne la réglementation de leur conduite après les heures de travail.

CONSIDÉRATION PARTICULIERS RELATIVES AUX AGENTS DE POLICE

Il est depuis longtemps reconnu que les agents de police ne sont pas des employés du secteur public comme les autres: ils assument une charge publique précise (celle de "gendarme" et "d'agent de la paix") qui leur confère un statut juridique relativement indépendant¹⁹. Dans la plupart des corps policiers, les agents de police sont reconnus comme jouissant de ce statut en tout temps, qu'ils soient de service ou non, (et partout dans la province où ils travaillent)²⁰. Bien que les répercussions de ce statut spécial sur la réglementation et le contrôle de la conduite policière en dehors des heures de service ne semblent pas avoir été définies de façon définitive par un tribunal, on semble néanmoins (d'après nos entrevues) s'entendre sur deux aspects.

Le premier aspect implique un agent de police témoin, en dehors de ses heures de services, d'un acte criminel ou d'une infraction qui serait de son ressort s'il était de service, et qui intervient pour exercer ses pouvoirs d'agent de la paix (par exemple, pour procéder à une arrestation). Cet agent de police est alors considéré dans la plupart des milieux policiers comme "s'étant par le fait même mis de service". Par conséquent, toute conduite qui constituerait un exercice légitime de ses pouvoirs officiels de policier n'est pas considérée comme une conduite en dehors des heures de service (même si elle survient pendant ces heures), mais comme une conduite adoptée par le policier dans l'exercice de ses fonctions. Dans le jargon-juridique américain, dans de telles circonstances l'agent est réputé avoir agi "sous l'égide de la loi" ("*under color of law*")²¹, même s'il n'était pas de service, et il est donc censé avoir agi dans l'exercice de ses fonctions. L'affaire *Lockhart c. Ens*²² illustre bien les risques que courent les policiers lorsqu'ils tentent d'exercer leurs pouvoirs officiels quand ils ne sont pas de service ni en uniforme. Dans l'affaire précitée, un agent de police en civil a voulu donner une contravention à un automobiliste pour une infraction au code de la route. Le conducteur du véhicule, ne sachant pas qu'il s'agissait d'un agent de police et croyant avoir affaire à un voleur, a remonté la fenêtre de sa voiture, coinçant le bras du policier, puis a essayé de s'enfuir, causant de graves blessures à ce dernier. (Le conducteur de la voiture a été tenu civilement responsable des blessures subies par l'agent de police, même si les tribunaux ont cru qu'il s'était mépris sur l'identité de ce dernier.)

Le deuxième aspect implique des abus des pouvoirs policiers survenus après les heures de travail et il importe de bien distinguer cet exercice de fonctions policières en dehors des heures de service. À titre d'exemple, dans une affaire dont nous avons eu connaissance, un agent de police dont

l'épouse était en différend avec un tiers au sujet de l'achat d'un camion s'est rendu au domicile de cette personne après son travail. Il a alors montré son insigne de police et souligné à son interlocuteur qu'il avait affaire à l'épouse d'un policier (dans l'espoir, sans doute, que cela l'inciterait à changer d'attitude dans ses négociations au sujet de l'achat du camion). La tierce partie a porté plainte pour cet abus de pouvoir au corps policier dont faisait partie l'agent de police, et ce dernier s'est vu imposer une sanction disciplinaire pour conduite déshonorante. Dans des cas comme celui-ci, il est clair que la conduite du policier ne peut être considérée comme ayant été tenue pendant les heures de travail (puisque le policier n'est pas réputé avoir exercé légitimement ses pouvoirs d'agent de la paix et ne s'était donc pas "par le fait même mis de service"). Elle doit plutôt être vue comme l'invocation abusive du poste de policier en dehors des heures de travail, dans le but d'obtenir un avantage personnel.

Dans certains cas, la distinction que nous venons de faire semble un peu brouillée. Dans une autre affaire qui nous a été signalée, par exemple, un policier qui retournait chez lui dans son propre véhicule, à la fin de son poste (et qui n'était donc plus de service), a été impliqué dans une collision avec une autre voiture. Il a rédigé lui-même le rapport d'accident et a aussi persuadé son passager de faire de fausses déclarations qui l'exonéraient de toute responsabilité pour l'accident et incriminaient le conducteur de l'autre véhicule. Quand le service de police dont il faisait partie a découvert le stratagème, il a imposé des sanctions disciplinaires au policier pour ne pas avoir suivi la procédure réglementaire (le policier aurait dû appeler sur les lieux un agent de la circulation) et pour avoir eu une conduite déshonorante (en tentant d'entraver la réalisation d'une enquête convenable sur l'accident). Bien que la question n'ait jamais été tranchée, il semblerait que cet incident doive être considéré comme un cas d'inconduite pendant les heures de service plutôt que comme un abus de pouvoir commis par un policier en dehors des heures de service. En effet, le policier étant un agent de la paix, il était donc éventuellement légitime qu'il exerce son autorité pour enquêter sur l'accident (même si la politique de son corps policier n'exigeait pas qu'il le fasse dans les circonstances et même si, dans ce cas précis, il abusait de son pouvoir dans le but d'obtenir un avantage personnel). La question n'a cependant jamais été tranchée de façon concluante.

Dans une autre affaire, sans doute plus claire celle-là, un agent qui retournait chez lui dans sa propre voiture a été "coupé" sur la voie rapide par un autre véhicule. Il a fait clignoter ses phares, pour signaler à l'autre véhicule de s'arrêter. La conductrice du véhicule n'ayant pas obtempéré, il l'a suivie jusque chez elle et a garé sa voiture derrière la sienne, dans son entrée de cour. Il a ensuite commencé à lui dresser une contravention pour l'infraction alléguée. Pendant l'échange, il a eu des propos extrêmement grossiers et insultants. À la suite de la plainte déposée par cette conductrice, le policier s'est vu imposer des sanctions disciplinaires pour conduite déshonorante. Dans ce cas-ci comme dans le précédent, il ne fait aucun doute qu'à titre d'agent de la paix, le policier avait bel et bien le droit (et peut-être même le devoir) de réagir à une infraction au code de la route, même si c'était après ses heures de travail. En exerçant ce droit, le policier s'est par le fait même mis de service (ou du moins, c'est ce que veut l'opinion la plus répandue). Son inconduite doit donc être considérée comme une faute commise pendant plutôt qu'après les heures de service.

Bien que cette distinction puisse sembler ténue, il importe de la faire parce qu'elle peut avoir des implications juridiques. Il en est ainsi parce qu'en droit civil, la notion de "responsabilité du fait

d'autrui" (en vertu de laquelle un employeur peut être tenu responsable des torts civils causés par ses employés) ne s'applique qu'aux torts causés par un employés dans l'exercice de ses fonctions. Par conséquent, l'employeur ne peut généralement pas être tenu indirectement responsable de l'inconduite d'un employé en dehors des heures de travail, mais il est normalement responsable des écarts de conduite que ses employés commettent au travail, même s'il s'agit d'abus de pouvoir²³. Bien que certains soutiennent que le statut juridique indépendant des policiers exclut cette responsabilité du fait d'autrui dans la *common law*, cette incertitude a été dissipée par des dispositions législatives qui affirment la responsabilité des chefs de police à l'égard des torts causés par leurs policiers dans l'exercice de leurs fonctions, dans presque toutes les provinces du Canada²⁴.

Craignant d'être tenus indirectement responsables de la conduite de leurs membres en dehors des heures de service, certains corps policiers des États-Unis ont adopté des politiques qui définissent très précisément les circonstances dans lesquelles les policiers peuvent ou ne peuvent pas exercer leurs pouvoirs d'agents de la paix, quand ils ne sont pas de service²⁵. Ces politiques reposent sur le principe suivant: si un policier prétend exercer ses pouvoirs alors qu'il contrevient à la politique expressément énoncée du corps policier dont il relève, il ne pourra être réputé avoir agi "sous l'égide de la loi", et ledit corps de police ne pourra donc être tenu civilement responsable des actes répréhensibles qu'il aura commis²⁶. Comme on le verra plus loin, beaucoup de corps de police du Canada ont adopté des politiques sur les emplois que leurs agents peuvent exercer en dehors de leurs heures de service, mais cette question précise n'y est pas abordée.

Le deuxième aspect de ce statut continu d'agent de la paix dont jouissent les policiers, qui semble faire l'objet d'un accord général est que ce statut se justifie principalement par la nature du travail de la police: il faut que les policiers soient disponibles en tout temps, même s'ils ne sont pas de service. Presque tous les corps policiers ont des règlements internes qui exigent cette disponibilité (et qui stipulent souvent que les agents doivent habiter dans le secteur où ils travaillent, ou à proximité). Cette nécessité de pouvoir rappeler les policiers au travail n'importe quand et à un court préavis (par exemple, en cas d'une situation d'urgence grave) est censée justifier le fait qu'ils soient tenus de respecter des règles de conduite plus strictes, en dehors des heures de travail, que les autres employés du secteur public ou privé qui ne sont pas obligés d'être disponibles à tout moment. Ainsi, les tribunaux disciplinaires ont soutenu à de nombreuses reprises que les corps policiers ont le droit de se montrer très sévères à l'égard des agents qui abusent de l'alcool ou qui consomment des drogues illicites quand ils ne sont pas de service, parce que ces policiers risquent alors de ne pas être en mesure de reprendre leurs fonctions, s'il sont rappelés au travail d'urgence (bien que, naturellement, dans le cas des drogues illicites, d'autres considérations entrent également en ligne de compte).

DISTINCTION ENTRE LE SERVICE SUPPLÉMENTAIRE ET L'EMPLOI EXERCÉ EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

Il importe de bien saisir une autre distinction, en ce qui concerne la réglementation et le contrôle de la conduite policière en dehors des heures de travail: il s'agit de la différence entre un emploi exercé en dehors des heures de travail et ce qu'on appelle le service supplémentaire (parfois désigné aussi par les termes de service spécial rémunéré ou service rappelé).

Les règlements ou les politiques de tous les corps policiers que nous avons visités contenaient des dispositions relatives au service supplémentaire. Lorsqu'un membre du public (généralement une entreprise privée) conclut avec le service de police une entente qui prévoit fournir, contre rémunération, des services de police spéciaux, l'exécution de cette entente suppose des services supplémentaires. Il n'est pas difficile de trouver des exemples de telles ententes: les responsables d'un stade qui retiennent à contrat les services de policiers pour assurer une meilleure protection et le maintien de l'ordre pendant un événement sportif, ou un bijoutier qui passe un contrat avec un service de police pour qu'un agent surveille son commerce pendant les heures d'ouverture. De telles ententes sont presque toujours sujettes à l'approbation du chef de police (bien que les modalités d'affectation d'agents de police particuliers à ces tâches est parfois laissée à la discrétion d'une association ou d'un syndicat de policiers, en vertu d'une convention collective) et sont régies par un protocole d'entente uniforme. Dans le cadre de telles ententes, les services sont d'ordinaire fournis par des agents de police qui ne sont pas de service pendant les périodes en question, et les conventions collectives incluent souvent des formules permettant de déterminer à quels agents on doit offrir ces affectations en priorité. En règle générale, les ententes uniformes précisent aussi le taux de rémunération des policiers affectés à ces fonctions. Ces taux, qui sont négociés avec un syndicat ou une association de policiers, équivalent habituellement aux taux de rémunération des heures supplémentaires. Le plus souvent, la personne qui retient par contrat les services supplémentaires rémunère directement les policiers, bien que certains services de police paient eux-mêmes les agents et facturent leurs clients par la suite.

La nature des services supplémentaires permis varie selon les corps policiers, mais il semble que ces services doivent correspondre au genre de travail que font les agents dans l'exercice de leurs fonctions courantes (garder la paix, faire respecter la loi au besoin, etc.). Certains services de police n'ont pas de politique claire sur la nature des services supplémentaires permis; les décisions sont laissées à la discrétion du chef de police. Toutefois, l'adoption d'une politique officielle écrite à cet égard semble se répandre de plus en plus. Ainsi, en vertu de l'article 21 de la *Police Act*²⁷ de la Nouvelle-Écosse, tous les services de police municipaux de cette province doivent se doter de politiques formelles sur les services supplémentaires et sur les emplois que leurs membres peuvent exercer en dehors des heures de service. La même loi précise également ce que doivent contenir à tout le moins ces politiques. Cependant, certaines des politiques établies en vertu de cette loi ne semblent pas faire une distinction nette entre le service supplémentaire et l'emploi en dehors des heures de travail.

Cependant, il importe de souligner, pour les fins du présent document, que, même si on confie les affectations de service supplémentaire à des policiers qui ne sont pas de service, **au moment où ils assurent de tels services, ils sont considérés comme étant en plein exercice de leurs fonctions** et sont donc assujettis aux mêmes règles et règlements que lorsqu'ils exercent leurs fonctions ordinaires. Ainsi, ils doivent généralement être en uniforme, à moins que le service de police ne leur permette expressément de porter des vêtements civils, et travailler sous la surveillance et les ordres d'officiers supérieurs.

L'article 21 de la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse décrit bien les caractéristiques du service supplémentaire:

21(1) Toute commission (de police municipale) doit établir une politique écrite réglementant les services supplémentaires auxquels des membres du service de police peuvent être affectés. Cette politique doit:

- a) définir ce qu'est une affectation de service supplémentaire;
- b) stipuler que les demandes de services supplémentaires doivent être adressées à l'officier en chef;
- c) stipuler que tout membre du corps policier affecté à des services supplémentaires doit porter son uniforme, sauf lorsque l'officier en chef juge que des vêtements civils sont de mise;
- d) stipuler que le membre du service de police affecté à des services supplémentaires demeure en temps sous les ordres du service de police et de personne d'autre²⁸.

Le service supplémentaire se distingue donc nettement, du moins en principe, de l'emploi exercé par des policiers en dehors de leurs heures de service et où ils travaillent pour des employeurs autres que le corps policier dont ils relèvent, en vertu d'ententes privées qui ne sont pas conclues par l'entremise du service de police. Pendant qu'ils effectuent ce travail, ils ne sont jamais considérés comme étant de service. Par conséquent, contrairement à ce qui arrive dans le cas du service supplémentaire, le service de police et les autorités policières ne sont pas responsables des actes préjudiciables commis dans le cadre de tels emplois, à moins que les policiers impliqués n'aient prétendu exercer leurs pouvoirs d'agent de la paix (voir plus haut).

Comme on le voit plus loin, l'emploi d'agents de police en dehors des heures de service est réglementé dans une certaine mesure (et parfois même expressément interdit) par la plupart des corps de Police.

Comme les policiers affectés à des services supplémentaires sont généralement considérés comme étant de service, nous ne revenons pas sur ce genre d'activité. L'étude préliminaire de Reiss aux États-Unis sur ce sujet fournit cependant un point de départ aux personnes intéressées dans ce domaine²⁹.

DOCUMENTS RÉGLEMENTANT LA CONDUITE DES POLICIERS EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

Comme nous l'avons déjà mentionné, dans presque toutes les provinces du Canada, la conduite des policiers est réglementée par les dispositions législatives primaires ou subordonnées qui édictent des codes de discipline, des codes de déontologie et des codes de conduite. Dans la

plupart des provinces, ces codes sont intégrés à une loi sur la police (c'était d'ailleurs le cas de la Partie II de l'ancienne *Loi sur la GRC*)³⁰ ou, plus souvent, aux règlements qui en découlent (voir notamment le *Police (Discipline) Regulation*³¹ adopté en vertu de la *Police Act*³² de la Colombie-Britannique).

Ces règlements s'appliquent à l'échelle d'une province ou, dans le cas de la GRC et de la *Royal Newfoundland Constabulary*, à l'échelle d'un corps policier. De plus, les lois provinciales sur la police confèrent, elles aussi, aux autorités policières et parfois également aux chefs ou aux commissaires de police le pouvoir d'édicter des règlements s'appliquant de façon particulière à leur service. Jusqu'à très récemment, certaines provinces (notamment le Manitoba et le Québec) n'avaient pas de code disciplinaire ou de code de déontologie s'appliquant à tous les corps policiers sur leur territoire. Les codes variaient donc considérablement d'un service à l'autre, tant par leur portée générale que par la mesure dans laquelle ils réglementaient expressément la conduite de leurs membres en dehors des heures de travail.

Les codes disciplinaires de la police inscrits dans des textes législatifs sont généralement très détaillés. La partie V du règlement qui s'applique au Service de police de Winnipeg (adopté en 1974 dans le cadre d'un règlement de la Commission de police de Winnipeg) en est un exemple typique, bien qu'un peu extrême. L'article 124 de ce règlement énumère 149 fautes disciplinaires regroupées sous 21 rubriques générales. Plus d'une centaine (105) de ces infractions disciplinaires sont libellées de manière à pouvoir s'appliquer aussi à la conduite en dehors des heures de service. Ces infractions, définies en termes précis ou vagues, vont du fait de "travailler pour un employeur autre que la Ville" à "se livrer à des pratiques immorales". Cet article du règlement est reproduit à l'annexe A, simplement à titre d'exemple.

Les nombreux codes disciplinaires que nous avons examinés comprennent tous, sans exception, des infractions formulées en termes très généraux qui englobent la conduite en dehors des heures de service. La faute disciplinaire la plus courante (et la plus souvent invoquée) est la "conduite déshonorante" (*discreditable conduct*). On trouve une définition typique de cette faute dans le Code de la *B.C. Police Regulation*:

1. Conduite déshonorante, c'est-à-dire le fait d'agir
 - a) d'une façon désordonnée, préjudiciable à la discipline ou susceptible de jeter le discrédit sur le service de police...³³.

Bien que la formulation générale et vague de tels règlements soit compréhensible, elle ouvre sans doute la voie à une application arbitraire et discriminatoire. Il n'y a probablement pas un seul agent de police qui puisse sincèrement affirmer qu'il n'a jamais "manqué de courtoisie à l'égard d'un citoyen" dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors de ses heures de service, et pourtant cette faute figure dans les codes disciplinaires de la plupart des corps policiers.

La faute disciplinaire de la "conduite déshonorante", qui est un élément fondamental de la discipline policière, particulièrement en ce qui concerne la conduite des policiers en dehors des

heures de service, a malheureusement pour résultat que des agents de police peuvent encourir des sanctions disciplinaires à cause de facteurs relativement ou totalement indépendants de leur volonté. En effet, un écart de conduite donné pourrait raisonnablement jeter le "discrédit" sur le service de police (la matière de cette faute) dans la mesure où le public pourrait savoir que la personne impliquée est un membre du service. Or, quand le policier ne s'est pas identifié comme tel et qu'il n'est pas de service (par exemple dans des cas autres que la faute classique de l'abus de pouvoir), des circonstances entièrement indépendantes de sa volonté (par exemple la présence ou l'absence d'un journaliste zélé) peuvent déterminer si son appartenance au service de police pourrait être connue ou non. Inévitablement, la conduite d'un policier qui habite une grande ville relativement anonyme est donc moins susceptible d'être "deshonorante" que la même conduite d'un policier dans une petite agglomération rurale où tout le monde se connaît. Il en résulte nécessairement que les agents de police qui travaillent dans de petites agglomérations doivent se conformer à des règles de conduite plus strictes, dans leur vie privée, que ceux qui travaillent dans les grandes régions urbaines. Bien sûr, on peut faire valoir que ce surcroît de responsabilité que doivent assumer les policiers des zones rurales "fait partie du travail", mais cette situation risque néanmoins d'être facilement perçue comme injuste.

Une affaire dans laquelle a été impliqué un policier relativement inexpérimenté dans une petite ville illustre bien la reconnaissance de ce caractère relatif de la notion de discrédit. Le policier en question a été accusé d'avoir affiché à plusieurs reprises une conduite deshonorante. Lors d'un de ces incidents, il s'était rendu, en état d'ébriété, à un bar local, où il avait demandé à voir une danseuse nue qu'il avait rencontrée à une autre occasion. Après s'être fait répondre qu'elle n'y était pas, il a demandé à une autre danseuse de l'accompagner pour chercher la jeune femme en question. Elle a refusé, et pendant qu'elle dansait dans une cabine pour quelques clients du bar, le policier est entré dans la cabine en brandissant son insigne d'identité de la police et s'est identifié comme faisant partie du service de police. Ensuite, il s'est rendu à un autre établissement pour chercher l'autre danseuse, et il s'est encore une fois identifié comme étant un agent de police en montrant son insigne. Quand des membres du service de police municipal de l'endroit sont arrivés sur les lieux, à la suite d'une plainte, il s'est identifié comme étant un agent de police et leur a dit qu'il enquêtait sur un meurtre. Emmené au poste de police local, il a admis qu'il ne faisait pas enquête sur un meurtre mais qu'il menait plutôt "une enquête personnelle". Un tribunal du service l'a reconnu coupable de conduite deshonorante. Une commission d'examen saisie de cette décision a formulé le commentaire suivant: même si l'incident en question était moins grave que certaines des autres fautes dont le policier était accusé, "compte tenu du fait qu'il était survenu dans une assez petite ville, où la réputation de la police est importante", la conduite du policier à cette occasion pouvait bel et bien être jugée deshonorante.

En plus de leurs codes disciplinaires, les corps policiers disposent de guides très détaillés des politiques et des procédures, approuvés par les autorités dont ils relèvent. Certains de ces guides traitent, entre autres, de la conduite en dehors des heures de service. Certaines dispositions générales des codes disciplinaires assimilent à une faute disciplinaire distincte le fait de contrevenir à ces politiques et procédures. Les politiques de certains corps policiers, qui exigent des membres qu'ils résident dans la municipalité, ou à proximité, en sont un bon exemple. Le non respect de cette politique constitue habituellement une faute disciplinaire en soi. L'ordre donné par un officier

supérieur de se conformer à la politique est un ordre légitime, et la non-exécution d'un ordre légitime donné par un officier supérieur constitue la faute disciplinaire distincte de "l'insubordination"³⁴.

Outre les politiques et les règlements provinciaux et internes des services de police, d'autres mesures législatives provinciales ou règlements et politiques municipaux réglementent également dans une certaine mesure la conduite que les agents de police peuvent avoir en dehors de leurs heures de service, dans certaines provinces. À titre d'exemple, les activités politiques auxquelles les policiers peuvent se livrer quand ils ne sont pas de service sont souvent assujetties aux lois provinciales relatives aux élections ou aux municipalités, alors que les emplois qu'ils peuvent exercer quand ils ne sont pas de service sont réglementés par des ordonnances ou des politiques municipales qui énoncent des lignes directrices ou des codes d'éthique à suivre pour éviter les conflits d'intérêts.

En somme, les autorités policières ont généralement à leur disposition toute une batterie de documents qui leur permettent de réglementer et de contrôler les activités exercées par leurs membres pendant leur temps de loisir. Bon nombre de ces documents vont beaucoup plus loin que la *common law*, puisque dans bien des cas ils n'exigent pas la preuve qu'il y a un rapport logique entre la conduite reprochée et les intérêts légitimes du corps policier. Pour pouvoir appliquer des sanctions disciplinaires, il suffit de prouver que le policier a violé une règle de conduite ou une politique dûment édictée; le service de police n'a pas, en outre (contrairement aux employeurs du secteur privé), à prouver que la conduite en question a effectivement nui d'une façon quelconque aux intérêts légitimes du service, ou qu'elle risquait de le faire. Bien souvent, on se contente de présumer qu'il en est ainsi en se fondant sur l'existence de la règle ou de la politique en question.

Les règles sont généralement si volumineuses et formulées en termes si vagues qu'on ne peut s'attendre à ce qu'un policier en saisisse pleinement le sens et la portée. Certains officiers supérieurs que nous avons interrogés (dont les responsables des affaires disciplinaires internes) nous ont même souvent avoué qu'eux-mêmes n'étaient pas sûrs de la portée et de l'application de nombre de ces règles. Plus souvent encore, ils nous ont signalé qu'à leur connaissance, bon nombre des règles n'avaient jamais été invoquées pour justifier l'imposition de sanctions disciplinaires à des policiers.

Cependant, comme l'a signalé Ericson³⁵, même si beaucoup (ou la plupart) des règles sont rarement sinon jamais invoquées dans la pratique, leur existence même et la possibilité qu'elles puissent être invoquées à tout moment sont importantes pour les autorités policières, parce qu'elles leur permettent de contrôler la conduite de leurs agents pendant et après les heures de service.

RÉACTIONS ORGANISATIONNELLES À L'INCONDUITE EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

Face à l'inconduite commise par un employé en dehors de ses heures de travail, l'organisation réagit le plus souvent, bien sûr, en imposant des sanctions disciplinaires ou du moins en menaçant de le faire. Comme nos entrevues le confirment, la découverte de l'inconduite par le service de police (particulièrement à la suite de la plainte d'un citoyen), alliée à une enquête sommaire, suffisent dans bien des cas, à elles seules, à inciter le policier fautif à se corriger lui-même. Dans un très grand

nombre de cas d'inconduite mineure ou commise pour la première fois, il avait suffi de "parler" au policier intéressé ou de lui signifier ce qu'il devait faire pour régler le problème, sans recourir à des sanctions disciplinaires formelles. Cette façon informelle de réagir présente pour le policier l'avantage de ne pas entraîner de mention dans ses états de service.

Dans le cas des fautes plus graves, qui normalement entraîneraient le renvoi du policier impliqué, la découverte de la faute et la menace de sanctions disciplinaires suffisent souvent pour susciter la démission de l'agent fautif (dès lors, il n'est plus possible d'imposer de sanctions disciplinaires)³⁶.

Pour ces raisons, il est quasi impossible d'obtenir des données sur le nombre réel d'infractions commises en dehors des heures de travail par les membres de n'importe quel corps policier; le chiffre noir est invisible et, par définition, inconnu. Nous avons également constaté, du reste, que la plupart des services de police que nous avons visités ne tiennent même pas de statistiques globales sur les infractions déclarées. Nous avons demandé à nos interlocuteurs quelle proportion des plaintes du public et des affaires de discipline interne avait porté sur des écarts de conduite commis par des policiers en dehors de leurs heures de service, au cours des dernières années. La plupart ont répondu qu'ils n'étaient pas en mesure de donner de telles statistiques, mais nous ont dit qu'à leur avis cette proportion variait énormément, allant de moins 5 % à plus de 50 % des cas. Cependant, d'après la plupart des représentants de services de police que nous avons interrogés, l'inconduite en dehors des heures de service serait à l'origine de moins de 5 % des accusations disciplinaires formelles portées contre leurs agents, et les corps policiers n'y verraient pas un problème grave.

Deux solutions de rechange à l'application de sanctions disciplinaires peuvent s'offrir aux corps policiers dans certains cas: le renvoi pour raisons médicales et le renvoi "pour des raisons d'ordre administratif". La première mesure peut être prise quand les écarts de conduite commis en dehors des heures de service sont liés à de graves problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie. La deuxième option est envisageable quand le policier a été condamné pour des actes criminels commis quand il n'était pas de service, et cette condamnation a entraîné son incarcération ou bien la perte de son permis de conduire. En pareil cas, on peut invoquer l'argument suivant: peu importe si la conduite du policier en dehors de ses heures de service constituait ou non une faute disciplinaire; en raison de cette conduite ou de ses conséquences, l'intéressé est passible de renvoi parce qu'il n'est plus en mesure de remplir ses fonctions.

Si l'inconduite commise par un policier en dehors de ses heures de service lui ont valu une condamnation à l'emprisonnement, on peut également faire valoir qu'il s'agit d'un abandon de poste, ce qui encore une fois justifie le renvoi.

Bien que nous sachions qu'on a tenté, ailleurs dans le secteur public, d'opter pour ces solutions de rechange quand la conduite d'un employé en dehors des heures de travail faisait problème³⁷, nous n'avons pas vu de cas où des corps policiers avaient tenté de les appliquer. Alors que le renvoi pour des motifs d'ordre administratif est prévu dans la législation qui s'applique aux fonctionnaires, il ne semble pas être considéré comme une option (sauf dans le cas des policiers

stagiaires) dans la plupart des textes législatifs qui visent les corps policiers. Le paragraphe 37(2) de la *Police Act* de l'Alberta, quelque peu énigmatique, fait exception à cette règle:

- (2) Par dérogation aux dispositions d'une convention collective, la Commission (de police municipale) peut mettre fin à l'emploi d'un agent de police pour des raisons qui ne sont pas d'ordre disciplinaire³⁸.

Nous n'avons pas pu établir, cependant, si ou dans quelle mesure cette disposition pourrait être invoquée pour contrôler ou sanctionner, en Alberta, la conduite d'un agent de police qui n'est pas de service.

Une autre exception, plus restreinte celle-là, semble prévue à l'alinéa 4(3)c) du règlement de la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse, qui est abordé plus loin³⁹.

En revanche, le renvoi pour des raisons médicales est prévu dans certains règlements de services de police⁴⁰. Or, comme c'est là l'objet d'un autre document de recherche publié par le Comité externe d'examen de la GRC⁴¹, nous n'en traiterons pas plus à fond.

Toutefois, une tendance digne de mention qui prend de l'importance depuis quelques années est l'élaboration de programmes d'aide aux employés et de counselling par les pairs. Les corps policiers y recourent de plus en plus face à certains types de problèmes liés au comportement de leurs membres en dehors des heures de travail, notamment les difficultés liées à l'alcool, à la drogue et au stress⁴². Bien que l'orientation médicale de ces approches n'ait sûrement pas remplacé les recours disciplinaires, on nous a signalé nombre de cas où l'application de sanctions disciplinaires a été soit retardée, pour permettre aux agents de régler leurs problèmes avec l'aide d'un médecin ou d'un psychologue, soit suspendue, à la condition que les gens suivent avec succès (ou plus souvent, continuent à suivre) un traitement ou un programme de counselling quelconque.

Dans un de ces cas, par exemple, un policier qui n'était pas de service a été trouvé ivre, en compagnie de quatre prostituées, sur la voie publique; il buvait de l'alcool dans son véhicule personnel. Accusé et reconnu coupable d'avoir eu une conduite déshonorante, il s'est vu offrir l'alternative de démissionner dans les sept jours ou d'être renvoyé. Il en a appelé à la commission de police municipale, et une entente est intervenue entre le policier, le chef de police et la commission. La sanction prévue au départ a été remplacée par la mesure suivante:

- 1) L'agent (X) réintégrera ses fonctions au service de police (ABC) le (date).
- 2) L'agent (X) ne recevra aucune rémunération ni indemnité pour la période comprise entre la date de son renvoi et la date de sa réintégration.
- 3) Pendant un an, à compter du (date de sa réintégration), l'agent (X) sera à l'essai au Service de police (ABC) et il sera assujéti aux conditions suivantes:

- a) ne pas consommer de boissons alcooliques;
 - b) poursuivre, à la satisfaction du chef, ses démarches de réadaptation, notamment en assistant aux réunions des A.A. et en continuant à participer au programme d'aide aux employés du Service;
 - c) remplir correctement ses fonctions d'agent de police au Service.
- 4) Quand le délai d'un an sera écoulé, le chef fera rapport à la Commission et, si celle-ci juge que les conditions convenues ont été dûment remplies, l'agent (X) reprendra son statut normal.
 - 5) Si l'agent (X) manque à l'une des conditions de sa réintégration à l'essai, la Commission confirmera son renvoi du Service".

Au moment de confirmer son acceptation des conditions de cette entente, la Commission de police municipale a souligné "qu'il était expressément entendu que la Commission considérerait la conduite de l'agent (X) le soir du (date) comme répréhensible et constituant, en temps normal, un motif suffisant de renvoi". La Commission concluait par la déclaration suivante:

La Commission estime, sur la foi des preuves présentées, que l'agent (X) est un alcoolique, que la conduite qu'il a eue le soir en question était liée à son alcoolisme, et que depuis, il a pris des mesures pour surmonter ce problème. La Commission a proposé cette entente afin de donner à l'agent (X) la chance de poursuivre la démarche qu'il a entreprise pour vaincre son alcoolisme et pour devenir un membre compétent et capable du Service de police (ABC).

Vers la même période, cette commission de police a conclu une entente semblable avec un autre de ses agents qui avait lui aussi commis une inconduite grave liée à l'alcool en dehors de ses heures de travail. Le service de police en question signale que ces deux agents ont respecté les conditions convenues et ont maintenant pleinement réintégré leurs fonctions; ils ont même, ensemble, été les instigateurs, au service, d'un programme de counselling par les pairs qui a eu beaucoup de succès. Ils sont maintenant considérés comme des atouts précieux par le Service. La réussite apparemment remarquable de cette approche, dans ces deux cas, a persuadé le Service d'adopter cette ligne de conduite à l'avenir, lorsque des circonstances analogues se présenteront.

Il semblerait que l'adoption de cette approche face à des écarts de conduite commis en dehors des heures de service et liés à l'alcoolisme ou à la toxicomanie soit, du moins dans certaines régions, obligatoire et non facultative. Cela s'explique par le fait que, dans certains textes législatifs sur les droits de la personne au Canada, l'alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus comme étant des "déficiences" ou des "handicaps", et que toute discrimination fondée sur de tels motifs est interdite. Ainsi, l'article 25 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁴⁴ prévoit que le terme "déficience" désigne "toute déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue".

Aux termes de l'article 3, la "déficience" constitue un "motif de distinction illicite", et l'article 7 prévoit ce qui suit:

7. Constitue un acte discriminatoire s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects:
 - a) de refuser d'employer ou **de continuer d'employer** un individu;
 - b) **de le défavoriser** en cours d'emploi.

(C'est nous qui soulignons)

Ces dispositions sont relativement nouvelles dans le droit canadien et leurs implications exactes restent quelque peu nébuleuses pour ce qui est de l'application de sanctions disciplinaires à des employés (en raison de leur conduite pendant ou après les heures de travail). Cependant, d'après un jugement récent de la Cour suprême du Canada⁴⁵, il incomberait à l'employeur de prendre toutes les mesures possibles pour aider l'employé de manière à éviter toute discrimination fondée sur "un motif de distinction illicite", à moins que l'employeur ne puisse prouver que cela lui imposerait des "contraintes excessives". De façon plus précise, pour qu'une exigence ou condition d'emploi fixée par l'employeur et dont découle une discrimination fondée sur "un motif illicite de distinction" à l'endroit d'un employé ou d'une catégorie d'employés puisse être reconnue comme étant une exigence professionnelle normale, il faut que l'employeur puisse prouver qu'elle est "objectivement liée" ou "raisonnablement nécessaire" à l'exécution du travail, et qu'il a composé avec la "déficience" protégée de l'employé, sans s'imposer des "contraintes excessives".

Si l'on transpose ce jugement au cas d'un agent de police alcoolique ou toxicomane, en l'absence d'un fondement juridique clair permettant l'application de sanctions disciplinaires ou le renvoi, il incomberait au service de police de prouver que le fait de ne pas être alcoolique ou toxicomane est une condition objectivement liée et raisonnablement nécessaire à l'exécution de tout travail auquel le policier pourrait raisonnablement être affecté sans que cela n'entraîne de contraintes excessives pour le service. Or, comme l'alcoolisme et la toxicomanie sont des déficiences qu'il est possible de corriger, il incomberait aussi au corps policier de prouver qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour "tenir compte" de la déficience du policier, sans s'imposer de contraintes excessives (par exemple, en lui donnant la chance de se faire traiter pour guérir sa déficience ou du moins pour la ramener dans les limites raisonnables). Ce n'est qu'à ces conditions qu'une sanction disciplinaire quelconque (et à plus forte raison le renvoi) serait justifiée.

Il ressort clairement de ce qui précède que ces lois exigent qu'un jugement réfléchi et responsable s'exerce, pour déterminer par exemple si, et dans quelle mesure, l'alcoolisme ou la toxicomanie est compatible avec l'exécution des différentes tâches inhérentes au travail d'un policier, pour déterminer quelles mesures "tiendraient raisonnablement compte" de la situation d'un policier alcoolique ou toxicomane, et pour déterminer à quel moment ces mesures risqueraient d'imposer des "contraintes excessives" au Service. Les tribunaux n'ont pas encore, semble-t-il, été saisis d'une affaire qui les obligerait à se prononcer sur de telles questions.

Un autre problème -- qui est très réel dans le domaine de la police -- se pose aussi, évidemment: comment concilier ces dispositions législatives avec les dispositions toutes aussi explicites contenues dans les lois et les règlements qui visent la police et qui stipulent que la consommation excessive d'alcool, que ce soit au travail ou en dehors des heures de travail, constitue une faute disciplinaire? Comme on le voit plus loin, la plupart des codes disciplinaires de police renferment des dispositions de cette nature. Il est donc possible, dans la mesure où l'application de ces dispositions entraîne des différences dans le traitement accordé aux agents de police et aux autres employés, que ces différences de traitement ne pourraient pas être justifiées et considérées comme raisonnablement nécessaires à l'exécution du mandat que la loi confère à la police, et que ces dispositions pourraient être jugées inconstitutionnelles parce qu'elles contreviennent aux garanties prévues dans la *Charte* relativement aux normes d'égalité et de non discrimination fondée sur "les déficiences mentales ou physiques" (article 15) ou encore "les principes de justice fondamentale" (article 7). Or, comme ces questions n'ont jamais été portées devant les tribunaux, nous ne pouvons que formuler des hypothèses sur la façon dont elles seraient tranchées.

Évidemment, l'adoption d'une approche plus correctrice que punitive face à de tels problèmes retardera sans doute de telles contestations judiciaires. Cependant, il ne fait aucun doute que ceux qui sont responsables d'assurer la discipline policière feraient bien de se préparer à de telles contestations dans l'avenir. Il se peut, par ailleurs, que dans la mesure où le stress professionnel sera reconnu comme une déficience guérissable, les comportements dont on pourra prouver qu'ils sont attribuables à ce genre de stress appellent, eux aussi, une réaction autre que les sanctions disciplinaires classiques. Par exemple, le Tribunal d'appel des accidents du travail, a reconnu récemment que le stress lié au travail pouvait constituer une base suffisante pour une réclamation indemnisable par un employé d'un centre provincial de jeunes⁴⁶. Cette possibilité soulève cependant des questions qui débordent de beaucoup le cadre du présent document.

Il reste, bien sûr, le mécanisme de la plainte du public comme moyen de réagir à l'inconduite alléguée d'un policier. Cependant, les pratiques et la législation à cet égard varient sensiblement d'un corps policier à l'autre. La possibilité que la conduite tenue par un policier en dehors de ses heures de service puisse faire l'objet d'une plainte officielle du public (c'est-à-dire être traitée selon la procédure prévue par la loi dans de tels cas) dépend de la définition donnée au mot "plainte" dans la loi pertinente. À titre d'exemple, en vertu de la *Loi sur la GRC*, la Commission des plaintes du public contre la GRC ne peut donner suite qu'aux plaintes "concernant la conduite, dans l'exercice de fonctions prévues à la présente loi, d'un membre ou de toute autre personne nommée ou employée sous le régime de celle-ci"⁴⁷. Les plaintes qui portent sur la conduite en dehors des heures de travail ne sont donc pas du ressort de la Commission, par définition. Les amendements à l'article 51 de la *Loi de police* du Québec crée une situation semblable, car il y est question d'une "plainte relative à la conduite d'un policier dans l'exercice de ses fonctions et constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie"⁴⁸.

Cependant, il n'en va pas de même pour la plupart des organismes créés par des lois au Canada et chargés de donner suite aux plaintes du public contre la police. Dans la plupart des cas, les "plaintes" sont définies de manière à inclure les allégations de manquements à la discipline⁴⁹, ou

en termes assez généraux pour inclure pratiquement n'importe quelle conduite, tenue pendant ou après les heures de service⁵⁰.

FORMATION POUCIERS SUR LA CONDUITE À TENIR EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE

Il importe de savoir comment les agents de police apprennent les règles de conduite qu'ils seront tenus d'observer en dehors de leurs heures de service.

Dans beaucoup de corps policiers, les recrues doivent souscrire à un code de déontologie au moment de leur arrivée. Ainsi, le Manuel d'un des services de police (que nous n'identifierons pas) stipulait que tous les membres du Service devaient se conformer au code de déontologie policière suivant:

En tant qu'agent de police, je reconnais que j'ai pour premier devoir de bien servir le public, en protégeant la vie et les biens des citoyens, en prévenant et en détectant les délits et en préservant la paix et l'ordre.

Je m'engage à administrer fidèlement la loi d'une façon impartiale et raisonnable, en préservant l'égalité, les droits et les privilèges que la loi garantit aux citoyens.

Je reconnais que toute personne, riche ou pauvre, jeune ou âgée, instruite ou analphabète, a le même droit à la courtoisie, à la compréhension et à la compassion. Je ne me montrerai jamais méprisant à l'égard des personnes de quelque race, religion ou catégorie que ce soit.

Dans l'exécution de mes fonctions, je reconnais les limites de mes pouvoirs et **je promets de ne pas m'en servir pour obtenir des avantages personnels**. Je jure de ne jamais accepter de gratifications ou de faveurs, ni de me compromettre moi-même ou le Service de police de quelque façon que ce soit. **Je mènerai une vie publique et privée d'une stabilité d'une loyauté et d'une moralité exemplaires, et je me conformerai sans équivoque aux normes de conduite que j'ai le devoir de faire respecter.**

Je ferai preuve de discipline personnelle en tout temps. Je me comporterai correctement envers mes partenaires des forces de l'ordre et du système de justice pénale. J'accepterai avec assurance, détermination et courage tous les défis, les difficultés et les vicissitudes de ma profession. Dans mes rapports avec mes collègues, je m'efforcerai de développer un esprit de corps.

Je préserverai la dignité de toute personne et subordonnerai mes intérêts personnels au bien commun. Je serai fidèle à mon serment d'allégeance à la Reine et à mon pays. J'honorerai les obligations de ma charge et viserai l'excellence dans l'exercice de mes fonctions.

(C'est nous qui soulignons.)

Les conseils suivants sur la conduite à avoir en dehors des heures de service figurent dans les notes qui suivent ce code de déontologie, dans le Manuel:

La conduite que vous aurez en dehors des heures de travail, en tant que membres de la collectivité, est aussi exposée aux critiques que celle que vous aurez quand vous serez de service. Vous devez donc vous rappeler que le comportement d'un policier rejaillit sur tout le service de police.

Nous avons demandé aux responsables de deux grands établissements de formation de la police si les règles de conduite à suivre après les heures de service sont abordées dans le cadre des programmes de formation de base des aspirants policiers. Dans les deux cas, les réponses étaient analogues. Une seule séance de "Déontologie policière" est incluse dans chacun des cours. Dans un cas, il s'agit d'un cours de trois heures, et dans l'autre, d'un cours de 90 minutes. Nos interlocuteurs n'étaient pas en mesure d'évaluer avec précision combien de temps était consacré, lors de ces séances, à la conduite à tenir dans la vie privée, par opposition à la conduite à tenir au travail. Selon un de nos interlocuteurs, une vingtaine de minutes y étaient consacrées, dans une séance de trois heures. Selon l'autre, cela variait d'une classe à l'autre, en fonction de l'intérêt manifesté par les étudiants.

Dans un cas, le principal document didactique utilisé pour ce cours est une brochure de 15 pages sur la déontologie policière. La moitié de la brochure est consacrée à une explication générale de la déontologie policière, dans laquelle la conduite après le travail n'est pas traitée expressément. Le reste de la brochure se compose d'une série de "Règles d'éthique policière" et d'un "Code de déontologie", qui ont été avalisés par les associations internationale et canadienne des chefs de police. Vient ensuite une brève bibliographie de lectures recommandées.

Voici un extrait des "Règles d'éthique policière":

Article 6. Conduite privée

Les agents de police doivent se rappeler que le public voit en eux les représentants de la loi. S'ils adoptent une conduite trop libre dans leur vie privée, sans se soucier de la loi ou cherchant à obtenir un avantage spécial, cela ne peut qu'entacher leur propre réputation et celle du Service de police. Le Service et la collectivité s'attendent à ce que les agents chargés de faire respecter la loi mènent une vie décente et honnête. Le métier de policier ne donne pas droit à des gratifications spéciales. Ceux qui l'embrassent y trouvent cependant la satisfaction et la fierté de suivre et de perpétuer la tradition rompue [sic] de protéger la population canadienne. Les agents de police qui songent à cette tradition ne la profaneront pas. Ils mèneront plutôt leur vie privée de manière à ce que le public voie en eux des modèles de stabilité, de fidélité et de moralité.

Un des quatre paragraphes du "Code de déontologie" se lit comme suit:

J'aurai, dans ma vie privée, une conduite irréprochable et exemplaire. Je ferai preuve de sang-froid et de courage face au danger, au mépris ou au ridicule. Je saurai me maîtriser et songerai toujours au bien-être d'autrui. Honnête dans mes pensées et dans mes actes, tant dans ma vie personnelle que dans ma vie professionnelle, j'obéirai d'une façon exemplaire aux lois et aux règlements de mon pays et de mon service. Je garderai toujours secrets les renseignements confidentiels qui me sont confiés ou révélés quand je suis de service, à moins que l'exécution de mes fonctions n'exige leur divulgation.

Dans un cas, nous n'avons pu savoir si d'autres documents didactiques étaient utilisés lors de ces cours, ni si des décisions rendues dans des affaires disciplinaires réelles étaient citées, à titre d'exemples. Dans l'autre cas, on nous a informés qu'aucun autre document n'était utilisé. Les responsables des deux établissements ont cependant souligné que la question de la conduite personnelle, au travail et en dehors des heures de service, était très souvent soulevée lors des discussions engagées dans d'autres cours de la formation de base, mais ils n'ont pu préciser avec quelle fréquence.

TYPES DE CONDUITE POLICIERS EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE QUI ONT FAIT L'OBJET DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Pour les raisons expliquées plus haut, nous ne sommes pas en mesure de donner des statistiques sur la proportion des affaires disciplinaires qui ont trait aux différentes fautes commises en dehors des heures de service. Par conséquent, nous présenterons dans cette section des exemples de genres de conduite en dehors des heures de travail qui sont soit prévus par les codes de discipline policière, soit illustrés par des affaires disciplinaires réelles portées à notre connaissance. Par souci de clarté, nous avons classé ces types de conduite en neuf grandes catégories.

1) CONDUITE CRIMINELLE

La condamnation pour une infraction criminelle est considérée comme un motif de sanction disciplinaire par tous les corps policiers du Canada, même si l'infraction en question a été commise en dehors des heures de service. Dans la plupart des codes de discipline policière, la condamnation est présentée comme une infraction distincte et figure souvent sous la rubrique générale de la "Conduite déshonorante". L'article 17 des *Municipal Police Disciplinary Regulations* de l'Alberta l'illustre bien:

a) CONDUITE DÉSHONORANTE, c'est-à-dire s'il

... (v) est reconnu coupable d'un acte criminel en vertu d'une loi fédérale ou d'une infraction punissable sous déclaration sommaire de culpabilité en vertu du Code criminel (Canada)...⁵¹.

Cette disposition montre bien aussi que certains codes disciplinaires de la police imposent à leurs membres des règles de conduite plus sévères que celles qui s'appliquent aux autres employés. On se souviendra que, d'après les règles de la *common law*, la condamnation pour une infraction criminelle commise en dehors des heures de travail ne justifie l'application de sanctions disciplinaires que si l'infraction est "grave" et si elle "entache la réputation de la Compagnie et de son personnel" (*Millhaven*).

D'après cette règle de la *common law*, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'existence d'un rapport important entre ses intérêts légitimes et l'infraction criminelle pour laquelle l'employé a été condamné. La décision rendue par l'arbitre dans l'affaire *Re Iron Ore Company of Canada and United States Steetworkers, Local 5795*⁵² illustre bien à quel point cela est difficile. Il s'agissait d'un grief contre une politique, déposé par la section locale du syndicat, qui contestait une règle édictée par l'entreprise. Cette règle stipulait que tout employé reconnu coupable "de trafic de stupéfiants, de vol qualifié ou d'une infraction criminelle de nature sexuelle" serait dorénavant renvoyé "que l'infraction en question ait ou non été commise sur les lieux de l'entreprise".

Dans cette affaire, l'arbitre a jugé qu'il ne s'agissait pas là d'une règle raisonnable (la convention collective autorisait l'employeur à édicter des "règles et règlements raisonnables devant être suivis par les employés") et d'application générale. La raison pour cette règle était qu'un

employé avait été condamné pour avoir commis de tels délits après ses heures de travail n'était pas nécessairement et inévitablement préjudiciable aux intérêts de l'entreprise. Pour être raisonnable, la règle devait prévoir l'examen indépendant de chaque cas plutôt que le renvoi automatique de l'employé, peu importent les circonstances particulières de l'affaire.

Bien sûr, la disposition du code de discipline policière de l'Alberta citée plus haut est dans un certain sens beaucoup plus large que la règle proposée par l'entreprise dans l'affaire Iron Ore, car elle s'applique à la condamnation pour toute infraction criminelle, plutôt que pour certains types d'actes criminels. En revanche, elle est aussi plus étroite, parce qu'elle ne stipule pas que la condamnation entraîne nécessairement la sanction disciplinaire du renvoi. Cependant -- fait beaucoup plus important -- la disposition de l'Alberta n'oblige pas le service de police à prouver que la condamnation du policier pour un acte criminel est préjudiciable aux intérêts du Service. Cette disposition assimile plutôt, par définition, la condamnation à une "conduite déshonorante". Ainsi, du fait de sa condamnation au criminel, le policier aurait automatiquement commis la faute disciplinaire de la "conduite déshonorante".

Tous les règlements de corps policier ne sont pas aussi sévères à cet égard que le code de l'Alberta. À titre d'exemple, le règlement de la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse prévoit ce qui suit:

4(3)c) Tout membre d'un corps policier municipal peut être renvoyé s'il est condamné pour avoir commis un acte criminel ou une infraction punissable par déclaration sommaire de culpabilité, en vertu d'une loi de la Province, d'une autre province ou territoire du Canada, ou du gouvernement du Canada si cela, de l'avis de la Commission de police municipale ou du chef de police, le rend inapte à remplir ses fonctions⁵³.

Bien qu'à un égard important cette disposition soit d'une portée plus large que celle de l'Alberta (elle englobe les condamnations pour des infractions aux lois provinciales et territoriales), elle impose néanmoins à la commission l'obligation de prouver que la condamnation "rend le policier inapte à remplir ses fonctions". Pour remplir cette exigence, il ne suffit pas simplement de prouver l'existence de cette condamnation (peu importe l'infraction commise).

La disposition de la Nouvelle-Écosse est intéressante, par ailleurs, parce qu'elle prévoit le renvoi pour des motifs d'ordre administratif plutôt que disciplinaire en pareil cas. La condamnation pour une infraction criminelle n'est pas définie comme une faute disciplinaire, il n'est pas nécessaire de suivre la procédure disciplinaire formelle pour renvoyer l'agent, si on invoque cette disposition du règlement. Il y a cependant une certaine anomalie dans le fait que le "Code de déontologie et de discipline" énoncé dans l'article suivant du règlement prévoit la faute disciplinaire suivante:

5(1j) être reconnu coupable d'un acte criminel ou d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, en vertu de toute loi du Canada, de la Province ou d'une autre province ou territoire du Canada, infraction qui rend le membre inapte à remplir ses fonctions⁵⁴.

L'effet combiné de ces deux dispositions est le suivant: la procédure disciplinaire n'a pas à être entamée si on veut renvoyer le policier parce qu'il a été reconnu coupable d'un acte criminel ou autre, mais elle doit être suivie si l'on veut appliquer une sanction moins grave.

Il existe une troisième voie, illustrée par le règlement du Service de police de Winnipeg. Il prévoit la faute disciplinaire suivante:

124(20) COMMETTRE UNE INFRACTION, c'est-à-dire:

- a) être reconnu coupable d'une infraction par une cour supérieure de juridiction criminelle, un tribunal de juridiction criminelle ou un tribunal des poursuites sommaires, si la condamnation **porte atteinte au prestige du Service**.
- b) être reconnu coupable de complicité ou de connivence relativement à la perpétration d'une infraction à une loi provinciale ou fédérale".

(C'est nous qui soulignons.)

Encore une fois, il semble un peu étrange qu'il faille, aux termes de l'alinéa a) montrer que la conduite du policier a porté atteinte au prestige du Service pour établir l'existence d'une faute disciplinaire, alors que cette condition ne figure pas à l'alinéa b).

On pourrait citer beaucoup de cas pour illustrer le fait que, même si un agent de police n'a pas été reconnu coupable d'un acte criminel (par exemple, si l'accusation a été retirée) ou même si on a pu éviter que l'affaire soit portée devant une cour criminelle, il n'est pas pour autant impossible de sanctionner le policier en question parce qu'il a eu une conduite paraissant criminelle, si l'on juge qu'il s'agissait d'une "conduite déshonorante". Mais dans certains services de police, la non condamnation de l'intéressé au criminel exclut normalement l'amorce de procédures disciplinaires. Nous avons néanmoins eu connaissance d'affaires où des sanctions disciplinaires ont été imposées même après que le policier eut été acquitté par une cour criminelle, ce qui s'explique habituellement par le fait que dans certaines provinces, les critères de preuve qui s'appliquent dans les procédures disciplinaires ne sont pas aussi strictes que celles qui s'appliquent dans les poursuites criminelles. En effet, la Cour suprême du Canada a statué que les infractions disciplinaires ne doivent pas être considérées comme des "infractions" aux termes de l'article 11 de la *Charte*⁵⁵, et que la condamnation d'une personne pour un manquement grave au devoir n'exclut pas des poursuites criminelles fondées sur les mêmes faits⁵⁶. Cependant, la Commission de police de l'Ontario, saisie d'une affaire disciplinaire, a jugé que la condamnation pour faute disciplinaire devait être rejetée lorsque la condamnation prononcée par une cour criminelle était annulée par une cour d'appel.

Dans certains cas, les codes disciplinaires décrivent explicitement les rapports entre les poursuites criminelles et la procédure disciplinaire. L'article 5 du *Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec* prévoit notamment ce qui suit:

Un membre peut faire l'objet d'une plainte malgré qu'il ait été acquitté ou reconnu coupable par une cour de juridiction criminelle d'une infraction pour laquelle les faits qui ont donné lieu à l'acquisition sont les mêmes que ceux de la faute disciplinaire qui lui est reprochée⁵⁷.

Il ressort clairement des recherches limitées que nous avons pu effectuer que des affaires disciplinaires réelles ont été liées à la condamnation de policiers pour des actes criminels très divers, allant de la tentative de meurtre au vol à l'étalage. Cependant, les condamnations (ou les allégations) ont le plus souvent trait au vol à l'étalage, à la conduite avec des facultés affaiblies, aux voles de fait et à l'agression sexuelle.

Dans toutes ces affaires, personne ne semble douter que la condamnation pour un acte criminel suffit pour constituer une faute disciplinaire. On discute plutôt de la sanction à appliquer. Même des accusations mineures de vols à l'étalage, où les agents impliqués ont expliqué que le stress ou l'embarras était à l'origine de leur inconduite, ont entraîné le renvoi des intéressés, les arbitres faisant valoir que cette infraction suppose la malhonnêteté et rend donc le policier qui en est reconnu coupable inapte, par définition, à continuer à remplir les fonctions d'agent de police. Cependant, la Cour d'appel fédérale a récemment jugé inappropriée une telle approche générale pour la détermination de la sanction à imposer à la suite d'une faute disciplinaire. Elle a statué qu'il faut évaluer chaque affaire individuellement, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes⁵⁸.

2) AUTRES CAS DE CONDUITE ILLÉGALE

Comme nous l'avons déjà souligné (se reporter aux dispositions des codes disciplinaires citées dans la section précédente), bon nombre de codes de discipline policière considèrent comme une faute disciplinaire spécifique le fait pour un policier d'être reconnu coupable, en vertu de lois fédérales ou provinciales, d'une infraction qui n'est pas un acte criminel. Nous avons eu connaissance de cas où des agents ont fait l'objet de sanctions pour avoir commis de telles infractions, en vertu soit de ces dispositions d'un code disciplinaire, soit des dispositions relatives à l'infraction générale de la "conduite déshonorante".

En Ontario et au Nouveau-Brunswick, par exemple, des policiers ont été sanctionnés pour avoir été reconnus coupables d'avoir chassé la nuit, ce qu'interdit une loi provinciales.

Toutefois, dans la plupart des corps policiers que nous avons visités, on nous a dit que, bien qu'il soit possible en principe de prendre des mesures disciplinaires dans des cas pareils, cela se fait rarement dans la pratique, surtout s'il s'agit d'incidents isolés (par opposition à des incidents répétés), et notamment dans les cas d'infraction mineure au code de la route, comme l'excès de vitesse. Cette tendance à ne pas intervenir s'explique par deux raisons. Tout d'abord, ces infractions sont considérées comme trop anodines pour justifier des sanctions disciplinaires. Ensuite, il est rare que les autorités du service soient mises au courant de ces incidents (surtout s'ils se produisent à l'extérieur de leur territoire) et, dans la plupart des cas, elles ne font pas d'effort particulier pour les découvrir. Il semble qu'en règle générale, l'agent n'est pas tenu de signaler ces condamnations à ses supérieurs. Nous sommes toutefois tombés sur la directive qui suit, dans le règlement d'un corps

policier que nous avons visité:

4.2.2 MAUVAISE CONDUITE À SIGNALER

Le membre doit immédiatement signaler à un de ses supérieurs ou à un membre de la division des affaires internes:

- toute accusation d'infraction criminelle portée à son endroit, en exposant les circonstances qui y ont donné lieu et en nommant l'organisme ou le particulier dont elle émane;
- les cas où un autre membre commet un acte ou se conduit d'une façon qui porte ou risque de porter atteinte à la réputation du service.

Bien entendu, toute infraction à ce règlement constitue en soi une faute disciplinaire distincte.

3) ACTIVITÉS POLITIQUES

On a toujours considéré une participation active à la vie politique comme incompatible avec l'exercice impartial et indépendant du pouvoir discrétionnaire, aspect essentiel du travail d'un policier. De fait, cette fameuse "indépendance" de la police a généralement été justifiée par le besoin de protéger l'exercice des pouvoirs policiers contre toute "ingérence politique"⁵⁹. En dépit du consensus général sur la nécessité de ne pas associer les activités politiques et les fonctions policières, ce n'est que très récemment que bon nombre de forces de l'ordre ont intégré à leurs codes de discipline l'interdiction expresse, pour les agents, de se livrer à des activités politiques, qu'ils soient de service ou non. Nous avons même été quelque peu étonnés de découvrir que beaucoup de codes de discipline policière ne renferment pas cette interdiction, et nous n'avons trouvé qu'un seul cas où un agent a été accusé d'avoir commis une faute disciplinaire par suite de ses activités politiques.

Le *Règlement 791 de la Loi sur la police* de l'Ontario prévoyait ce qui suit à l'égard de la Police provinciale de l'Ontario:

62. Aucun membre du Service ne doit...

- b) prendre part à des activités politiques ou remplir une fonction officielle dans un parti, mais cela parti, limite en rien son droit d'avoir des opinions politiques personnelles ou de voter;⁶⁰

Cependant, les membres de la Police provinciale sont des "employés de la Couronne", assujettis à la *Loi sur la fonction publique* de l'Ontario. En vertu de cette loi, tout employé de la Couronne, sauf les sous-ministres et d'autres fonctionnaires désignés dans les règlements découlant de la Loi, peut se porter candidat à une fonction électorale municipale, provinciale ou fédérale, sous réserve de certaines conditions (articles 11 et 12). L'article 12 stipule ce qui suit:

12. Sauf pendant le congé accordé aux termes du paragraphe (2), un employé de la Couronne ne doit pas:

- a) poser sa candidature à une élection provinciale ou fédérale ou exercer les attributions de représentant élu à la législature d'une province ou au Parlement du Canada;
- b) solliciter des fonds pour le compte d'un parti politique provincial ou fédéral ou de l'un de leurs candidats (sic); ou
- c) dans le cadre de ses fonctions au service de la Couronne, se prêter à des activités politiques⁶¹.

Le paragraphe 2 stipule que seuls les employés de la Couronne qui ne sont pas sous-ministres ou désignés dans le règlement peuvent demander un congé de ce genre.

En 1980, les agents de la Police provinciale de l'Ontario (PPO) n'étaient pas désignés dans le règlement. Un agent a donc demandé et obtenu un congé dans l'intention de se porter candidat du parti conservateur aux élections fédérales de la même année. Il n'a pas été élu et, lorsqu'il a repris ses fonctions à la PPO, il a été accusé de "conduite déshonorante" pour avoir mené des activités politiques. Il a déposé un grief auquel l'arbitre a fait droit, reconnaissant l'existence d'un conflit entre les dispositions du Règlement 791 et celles de la *Loi et du Règlement sur la fonction publique*. L'arbitre a conclu que l'agent avait le droit de demander un congé et de se présenter aux élections. L'accusation de manquement à la discipline portée contre lui a été suspendue en attendant le règlement du grief et, à notre connaissance, aucune mesure n'a été prise par la suite. En 1983, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé cette opinion⁶² concernant le conflit entre les dispositions du *Règlement 791* et celles de la *Loi sur la fonction publique*⁶². Le gouvernement de l'Ontario a réagi toutefois à cette situation en désignant les agents de la Police provinciale de l'Ontario dans le règlement de la *Loi sur la fonction publique*, de sorte qu'ils ne puissent plus se porter candidats à des charges électives, qu'ils soient ou non en congé. En vertu de l'article 38 de *l'Ontario Municipal Act*⁶³ un employé d'une municipalité peut demander de prendre congé pour se porter candidat à une fonction élective municipale, mais si cet employé se fait élire, il doit résigner. En 1985, un policier du Service régional de Durham a demandé un congé, il a été élu à une fonction municipale et a démissionné. Il a, par la suite, intenté un procès contre le fait qu'il avait été forcé à démissionner. Ce procès a été réglé par un règlement hors cour selon lequel on lui a permis de retirer sa démission et de prendre un congé sans solde durant la période de sa fonction élective.

Aujourd'hui, aux termes de la *Loi sur les services policiers* de l'Ontario, "Aucun agent de police municipal ne doit participer à des activités politiques, à l'exclusion de celles que permettent les règlements"⁶⁴. Toutefois, au moment de la rédaction du présent document, les nouveaux règlements n'avaient pas encore été publiés.

Une réglementation des activités politiques des agents de police, en période de service ou non, se retrouvait dans le *Code de déontologie de la Sûreté du Québec*. En effet, en vertu de l'article

21:

21. Le membre doit faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de ses fonctions.

Constitue notamment une faute disciplinaire:

- a) le fait d'être présent en uniforme à une assemblée politique, à moins d'être en devoir sur les lieux;
- b) le fait de ne pas faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques;
- c) le fait, en période électorale, d'exprimer publiquement ses opinions politiques, de solliciter des fonds pour un candidat à une élection, une instance politique ou un parti politique, ou de s'affiche publiquement comme appuyant un candidat à une élection ou un parti politique⁶⁵.

D'après ce que nous avons pu constater, très peu de corps de police municipaux interdisent aussi explicitement à leurs membres de se livrer à des activités politiques. Bien au contraire, on nous a informés de nombreux cas où des agents de police remplissent des charges électives (à titre de membres de conseils municipaux ou de conseils scolaires, par exemple) dans des municipalités voisines de celles où ils exercent leurs fonctions de policiers. On nous a même parlé d'un agent qui siège à la commission de police locale dans une municipalité avoisinante.

En 1980, un agent du service de police de la région de Niagara a été autorisé par son chef à se porter candidat au conseil scolaire d'un comté compris dans le territoire du service. À l'époque, la presse a rapporté les propos du chef de police, qui aurait donné sa permission pour la raison suivante:

Il ne s'agit pas d'une charge politique. Les policiers ont le même sens du devoir que n'importe quel citoyen, mais ils ne doivent pas oublier qu'ils demeurent policiers 24 heures sur 24. Je n'autoriserais personne à présenter sa candidature à un poste de conseiller régional, dont les fonctions l'obligeraient, par exemple, à voter le budget du service de police⁶⁶.

Les agents de police supérieurs semblent toutefois convenir qu'il n'est pas de mise pour un policier de se porter candidat à une fonction politique ou d'assumer des fonctions de cet ordre dans la région où il travaille, et beaucoup iraient jusqu'à interdire complètement ces activités politiques. Certaines personnes aux États-Unis croient que la participation des policiers dans le processus politique est plutôt avantageuse que préjudiciable. Le professeur William Ker Muir, Jr. souligne que la participation des policiers dans le domaine politique améliore le débat public concernant les questions policières. Cette participation mène à une institution policière plus ouverte où les chefs s'orientent davantage à la collectivité que seulement à la police, mettent en valeur la communication

et l'habileté en matière de négociations, et suppriment le cynisme touchant le bien et le mal du monde qui nous entoure⁶⁷.

La faveur dont jouit actuellement l'orientation "communautaire" des services de police nous oblige toutefois à remettre sérieusement en question cette position. Plus précisément, on peut se demander à quel moment la participation à des activités ou à des organismes communautaires prend un caractère suffisamment "politique" pour être incompatible avec l'exercice indépendant et impartial des pouvoirs policiers.

Lors d'un colloque sur des services de police à orientation communautaire qui a eu lieu au Collège canadien de la police en 1986, l'un des plus éminents partisans américains des services de police communautaires relatait les débuts de l'application de cette formule à Flint, au Michigan. Il décrivait comment certains agents avaient obtenu plus d'autonomie et de latitude pour établir des liens avec le milieu et élaborer des solutions axées sur les problèmes plutôt que sur les incidents, de concert avec la population locale. Les agents de police étaient incités à devenir des "intervenants sociaux actifs" dans le milieu. Tout semblait bien se dérouler jusqu'au jour où on a vu un agent, qui n'était pas de service ni en uniforme, à la tête d'une manifestation d'habitants de l'endroit qui se dirigeaient vers l'hôtel de ville pour exiger un meilleur service d'enlèvement des ordures ménagères. Le conférencier a fait remarquer que c'est à ce moment-là que les autorités policières se sont rendu compte que l'orientation communautaire de la police pouvait réserver des surprises!

Par ailleurs, il faut également déterminer dans quelle mesure l'interdiction de mener des activités politiques est conforme aux principes d'égalité et de liberté d'expression et d'association garantis par la *Charte*. Fait digne de mention, la Cour suprême du Canada a confirmé la constitutionnalité des dispositions précitées de la *Loi sur la fonction publique de l'Ontario*⁶⁸. Dans *Osborne c. Canada*⁶⁹, toutefois, la Cour d'appel fédérale a jugé que l'article 33 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (fédérale)⁷⁰ interdisant aux fonctionnaires de travailler pour le compte de partis politiques contrevenait à la *Charte* et était donc invalide du point de vue constitutionnel. La Cour suprême du Canada est maintenant saisie de l'appel.

Ces affaires ne règlent cependant pas la question de savoir si des restrictions moins sévères à l'égard de l'activité politique, comme celles que prévoient les règlements de l'Ontario et du Québec cités précédemment, seraient jugées conformes à la *Charte*. À notre connaissance, aucune de ces dispositions n'a encore été contestée devant les tribunaux.

4) EMPLOI SECONDAIRE ET ACTIVITÉS COMMERCIALES

C'est relativement à cet aspect de l'activité des policiers en dehors des heures de service que l'écart entre l'usage et les politiques officielles (et parfois même la loi) semble le plus grand. De nombreuses dispositions législatives et les politiques de beaucoup de services policiers interdisent aux agents de police d'occuper un autre emploi, dit "secondaire", quel qu'il soit. Toutefois, les cadres supérieurs de tous les corps policiers que nous avons interrogés reconnaissent qu'il est fréquent pour leurs membres d'occuper un emploi "secondaire" ou de mener une activité commerciale. Dans la pratique, il semble que l'interdiction ou la réglementation de l'emploi secondaire ou de l'activité

commerciale des policiers n'est appliquée que lorsque la situation crée un problème aux yeux des cadres supérieurs. Pour le reste, la dérogation à la règle officielle semble couramment admise et tolérée.

On discerne clairement deux tendances. La première consiste à délaisser l'interdiction catégorique en faveur de la réglementation. La deuxième correspond à une évolution: alors qu'auparavant toute intervention dans ce domaine était laissée à la discrétion du chef de police (les emplois parallèles ou les activités commerciales n'étant permis que sur approbation du chef, et aucune règle officielle ne guidant ce dernier à cet égard), on opte à présent de plus en plus souvent pour des politiques formelles et détaillées.

Les emplois secondaires et les activités commerciales sont encore officiellement interdits aux membres de bon nombre de corps policiers au Canada. À titre d'exemple, le *Code de déontologie de la Sûreté du Québec* stipule ce qui suit:

22. Les membres de la Sûreté s'occupent exclusivement du travail de la Sûreté et des devoirs de leurs fonctions. Ils ne peuvent remplir aucun autre emploi ni se livrer, directement ou indirectement, à aucun commerce⁷¹.

Il est difficile de savoir si, et dans quelle mesure, les mots "directement ou indirectement" interdisent aux agents de faire des placements sans lien de dépendance ou de posséder d'autres intérêts commerciaux (des actions ou des placements dans des entreprises appartenant à des membres de leur famille, par exemple). Nous n'avons pu vérifier dans quelle mesure la Sûreté du Québec veille au respect de cette interdiction générale.

On retrouve aujourd'hui plus communément des dispositions réglementaires générales comme la suivante, tirée du *Règlement 791 de la Loi sur la police* de l'Ontario:

29. Sauf avec le consentement du chef de police, obtenu conformément aux règlements de la commission de police ou du conseil municipal, selon le cas, les membres d'un service de police ne peuvent se livrer, directement ou indirectement, à d'autres occupations ou professions, et doivent consacrer tout leur temps et toute leur attention au corps dont ils font partie⁷².

En vertu de pareils règlements, il incombe donc aux autorités dont relève la police (le conseil municipal ou la commission de police) de déterminer s'il y a lieu d'imposer au chef des lignes directrices à cet égard ou de laisser la question à son entière discrétion.

Comme nous l'avons déjà signalé, la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse oblige désormais toutes les autorités municipales dont relèvent des services de police dans cette province à édicter des lignes directrices au sujet de l'emploi secondaire de leurs membres. Il est stipulé ce qui suit:

(3) Le chef détermine si l'emploi secondaire constitue du service supplémentaire ou un emploi parallèle, et si un type donné d'emploi exercé en dehors des heures de

service est permis ou interdit, compte tenu des lignes directrices à cet égard⁷³.

La Commission de police de la Nouvelle-Écosse a élaboré une politique type à cet égard (ainsi qu'une politique type concernant l'emploi en dehors des heures de service) pour guider les autorités policières municipales. Cette politique se lit comme suit:

L'emploi exercé en dehors des heures de service désigne toute occupation non liée au travail de policier à laquelle se livre un membre d'un service municipal de police quand il n'est pas en devoir.

Un membre d'un corps policier municipal ne peut, contre rémunération ou autrement, quand il n'est pas de service, effectuer du travail susceptible de nuire à la réputation de son corps policier ou à l'exercice de ses fonctions d'agent de police.

Un membre ne doit participer à aucune campagne de souscription ni à des activités de sollicitation, ni être partie à un contrat ou travailler contre rémunération pour un membre du public si ses activités risquent de déshonorer le corps policier ou de contrevenir à un article du code de déontologie et de discipline, tel qu'il est exposé à la partie 2 du Règlement pris en vertu de la *Loi de police*.

Un membre d'un corps policier municipal ne doit pas transmettre de documents à caractère civil, travailler comme détective ou gardien privé, ni servir d'intermédiaire pour l'embauchage de détectives ou de gardiens privés, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de la municipalité pour laquelle il travaille. **[Une note en bas de page fait remarquer que, comme dans la plupart des autres provinces, la prestation, par des agents de police, de services de sécurité privés à contrat (mais non internes) est interdite par les dispositions réglementaires relatives à ces services.]**

Un membre d'un service de police municipal ne doit porter aucun autre de son uniforme lorsqu'il exerce un autre emploi, en dehors de ses heures de service⁷⁴.

Nous avons consulté bon nombre des politiques régissant l'emploi secondaire édictées par des autorités policières municipales en vertu de l'article 21 de la *Police Act* de la Nouvelle-Écosse. La plupart, mais non toutes, s'inspiraient fortement de la politique type de la Commission de police de la Nouvelle-Écosse décrite ci-dessus, ce qui permettait d'assurer une grande uniformité à cet égard, du moins sur le plan de la politique officielle, entre les corps policiers de toute la province. (Bien entendu, les services de police de la GRC, retenus à contrat par la province, ne sont pas assujettis à ces politiques.)

Il y a lieu de noter que les politiques de la Nouvelle-Écosse ne concernent que l'emploi secondaire et ne traitent aucunement des placements ou des activités commerciales, qui demeurent en grande partie non réglementés par des politiques formelles. Des membres des corps policiers que nous avons rencontrés en Nouvelle-Écosse nous ont appris que ces aspects sont plutôt réglementés de façon officieuse par les lignes directrices relatives aux conflits d'intérêts que les administrations

municipales édictent à l'intention de tous leurs employés. On nous a dit la même chose dans bon nombre d'autres régions, où le fait d'être policier et de se livrer en même temps à des activités commerciales ou financières n'est pas officiellement réglementé par des directives écrites émanant des services de police ou des autorités dont ils relèvent.

Nous avons remarqué que, même quand il existait des directives officielles à ces égards, elles semblaient avoir été interprétées d'une façon extrêmement laxiste dans certains cas. À titre d'exemple, nous avons appris qu'un agent de police, ayant retenu les services de ses collègues en dehors des heures de service, donnait à contrat une formation de survie des patrouilleurs aux membres de son propre service et à d'autres services de police de l'endroit. Son emploi normal consistait à donner des cours de tir aux policiers de son service. Or, cette activité lucrative qu'il exerçait en dehors de ses heures de service était apparemment approuvée non seulement par son propre corps policier mais également par la commission de police provinciale, qui faisait en sorte que les services privés de ce policier puissent être offerts à d'autres services de police. Même si les autorités admettaient dans une certaine mesure que ce type d'activité commerciale exercée en dehors des heures de service pouvait créer un grave conflit d'intérêts, elles justifiaient apparemment la situation par l'impossibilité d'obtenir cette formation auprès d'autres organismes de la province. Dans ces circonstances, les risques de conflit d'intérêts étaient compensés par les avantages que tiraient des services en question les corps policiers de la province.

Un autre cas qu'on nous a relaté concernait un agent de police qui vendait des uniformes et de l'équipement. Il comptait au nombre de ses clients son propre corps policier. Apparemment, cette situation n'était pas perçue comme un conflit d'intérêts inacceptable et le service de police ne voyait pas la nécessité d'y remédier.

Dans un troisième cas, le président d'une association municipale de policiers exploitait une entreprise fournissant à contrat des services d'agents de police en dehors de leurs heures de travail (membres de l'association en question) pour surveiller les magasins provinciaux d'alcool. Aux termes du contrat, le taux de rémunération de ces services devait être le taux de rémunération des heures de travail supplémentaires que les agents de police recevaient dans l'exercice de leurs fonctions normales. Ce taux était bien entendu déterminé par une convention collective négociée par l'association de policiers et les autorités dont relevait le service de police. L'agent en question a depuis quitté le service, mais il a exercé ces activités pendant plusieurs années sans s'attirer la réprobation des autorités.

D'autres corps policiers définissent plus explicitement encore les types d'emplois parallèles ou d'activités commerciales acceptables. En juin 1985, la Commission de police de Calgary a inclus les dispositions suivantes dans le Manuel d'administration du service de police municipal:

87.0 ACTIVITÉS COMMERCIALES

- 87.1 Un membre ne doit investir dans aucune des activités ou entreprises commerciales ci-après décrites, ni accepter de remplir à temps partiel aucune des fonctions suivantes:

- (i) agent de recouvrement;
 - (ii) dépisteur;
 - (iii) veilleur, gardien de sécurité, ou autre poste lié à la sécurité;

 - (iv) chauffeur de taxi ou de limousine, ou propriétaire ou exploitant d'un service de taxis ou de limousines;
 - (v) propriétaire, exploitant ou employé d'un débit de boissons;
 - (vi) propriétaire, exploitant ou employé d'une maison de jeu;
 - (vii) expert ou enquêteur en assurance;
 - (viii) détective privé;
 - (ix) escorte ou employé d'une agence d'escorte;
 - (x) huissier;
 - (xi) chauffeur ou gardien de voiture blindée;
 - (xii) garde du corps;
 - (xiii) toute fonction nécessitant le port d'une arme.
- 87.2 Un membre peut investir dans une entreprise ou une activité qui n'est pas énumérée à l'article 87.1, et peut exercer à temps partiel des fonctions qui ne sont pas énumérées à l'article 87.1, sous réserve des conditions suivantes:
- (i) que son efficacité en tant qu'agent de la paix ne s'en trouve pas diminuée;
 - (ii) que ses activités commerciales ou que son emploi à temps partiel n'entrent pas en conflit avec ses responsabilités d'agent de la paix; et
 - (iii) que ses activités commerciales ou que son emploi à temps partiel ne déprécient pas son rôle d'agent de la paix ni le corps policier dont il relève.
- 87.3 Avant d'investir dans une entreprise commerciale ou d'accepter un emploi à temps partiel visé par l'article 87.2, le membre doit demander et obtenir l'autorisation du chef de police. Les demandes doivent être présentées par écrit, indiquer le nom et l'adresse de l'employeur ou du propriétaire de l'entreprise, et décrire les fonctions et responsabilités que le membre sera appelé à assumer.
- 87.4 Quand le chef de police informe le membre que sa demande d'investir dans une entreprise ou d'accepter un emploi à temps partiel est rejetée en vertu des dispositions de l'article 87.2, il peut, dans les trente jours qui suivent, en appeler à la Commission.
- 87.5 Un membre ne doit jamais, sous aucun prétexte, avoir recours aux ressources du corps policier pour mener une activité ou une entreprise commerciale ou pour exercer un emploi à temps partiel.

- 87.6 Tout membre qui, au moment où la présente modification entre en vigueur, exerce à temps partiel des fonctions visées par l'article 87.1 doit cesser ses activités ou se défaire de ses intérêts commerciaux, selon le cas, dans les douze mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de cette modification.

Ce texte constitue la tentative la plus poussée de réglementer l'emploi ou l'activité commerciale exercée en dehors des heures de service qui ait jamais été entreprise par un corps policier canadien. Comme nous l'avons signalé plus haut, ce nouveau règlement a été contesté sans gain de cause dans *Calgary Police Association*. La Cour d'appel de l'Alberta a confirmé le jugement rendu par un tribunal inférieur, statuant que le règlement était constitutionnel, légitime et qu'il ne contrevenait pas à la *Charte*. La Cour d'appel a conclu à l'unanimité ce qui suit:

... nous estimons que les restrictions visant toute activité parallèle prévue dans le code de discipline d'un corps policier moderne sont des ententes contractuelles internes qui peuvent être négociées et modifiées par les parties intéressées⁷⁵.

Depuis, la Police provinciale de l'Ontario a adopté un règlement qui s'inspire fortement de celui de Calgary.

Bien entendu, des règlements de ce type peuvent donner lieu à deux fautes disciplinaires distinctes: celle d'exercer un emploi secondaire ou des activités commerciales sans l'autorisation requise (normalement celle du chef et celle d'exercer un emploi secondaire ou une activité commerciale considérés comme inacceptables.

D'un point de vue réaliste, le second type de faute n'est susceptible d'être commis que dans les corps policiers (peu nombreux à présent) où il n'est pas nécessaire d'obtenir d'autorisation pour occuper un emploi secondaire ou pour se livrer à des activités commerciales. Il s'agit alors de déterminer si un type donné d'emploi ou d'activité commerciale est compatible avec l'exercice à temps plein du métier de policier. D'après les entrevues que nous avons menées, il semble que les trois critères exposés dans l'article 87.2 de la politique du service de police de Calgary (précitée) résument bien les principales préoccupations des corps policiers dans ce domaine: que les activités secondaires ne nuisent pas au rendement de l'agent (de longues heures de travail ou des exigences physiques risquant d'épuiser l'énergie de l'agent qui ne pourra plus bien jouer son rôle de policier), que les activités en question ne soient pas en conflit avec le travail de policier (bien entendu, cela dépend des responsabilités de l'agent) et qu'elles ne ternissent pas la réputation de l'agent ou de son corps policier.

On dispose de peu de jugements écrits détaillés sur ces questions. Cela semble attribuable au fait qu'il est relativement facile de prouver qu'un agent n'a pas obtenu l'autorisation requise pour exercer un emploi secondaire ou des activités commerciales et que, par conséquent, les tribunaux ont rarement l'occasion de se prononcer sur des questions d'une portée plus vaste. Mentionnons toutefois un cas récent de conflit implicite entre deux organismes gouvernementaux. Un policier du Manitoba avait fait des

démarches pour s'inscrire comme agent d'immeubles dans l'intention de vendre des biens immobiliers à temps partiel, durant ses moments libres. La Commission des valeurs mobilières du Manitoba a été saisie de sa demande. Le règlement de son corps policier interdisait aux membres de travailler pour un autre employeur que la municipalité, et le registrateur nommé en vertu de la Loi sur les courtiers en immeubles 76 l'avait informé que sa demande ne serait agréée que s'il prouvait qu'il avait obtenu l'autorisation de son chef de police. Il avait alors demandé et obtenu cette autorisation. Toutefois, en la lui donnant, le représentant du chef avait attiré son attention sur la règle concernant l'emploi secondaire. Apparemment, la Commission des valeurs mobilières avait depuis longtemps pour politique de ne pas accorder de permis aux agents de police à cause de cette règle. Une fois informé de cette politique, l'agent a retiré sa demande et a reçu, peu après, une lettre du registrateur:

À mon avis, il n'est pas convenable qu'une personne qui jouit d'une certaine autorité à cause de ses fonctions d'agent de police et d'agent de la paix, traite aussi avec les membres du public à titre d'agent immobilier. Il s'agit là d'une politique depuis longtemps établie par mon bureau.

Toutefois, quelques mois plus tard, l'agent a postulé de nouveau en joignant, à l'appui de sa demande, une lettre d'une société immobilière qui signalait a) que le corps policier visé ne s'opposait pas à la demande et était disposé à tolérer qu'un de ses membres travaille à son propre compte mais non pour d'autres, b) que le président de la Commission de police du Manitoba avait déclaré qu'il ne s'opposait pas à la demande et qu'il n'y voyait aucun obstacle sur le plan juridique, et c) qu'un autre agent de police de la province était déjà inscrit comme agent d'immeubles, et qu'il était en règle. Le registrateur a renvoyé l'affaire à la Commission des valeurs mobilières pour qu'elle en décide. La Commission a rejeté la demande du policier, déclarant ce qui suit:

La politique [de ne pas accorder de permis à des agents de police] vise à protéger la population contre tout méfait pouvant découler de la position qu'occupe ou que semble occuper une personne. Les agents de police ont un statut particulier dans la société et sont perçus de diverses façons. En raison de cette situation, un agent pourrait inconsciemment exercer des pressions sur certaines personnes, ou encore, d'autres pourraient tenter de se servir de lui à leur avantage. La politique a été conçue pour prévenir de tels problèmes. De l'avis de la Commission, la politique est toute aussi pertinente et nécessaire aujourd'hui qu'elle l'était il y a quatorze ans.

L'agent en a appelé de la décision de la Commission à la Cour du Banc de la Reine du Manitoba, qui lui a donné raison et a ordonné à la Commission de l'agréer à titre d'agent d'immeubles. Le juge Coleman a tenu les propos suivants:

À mon avis, la Commission a fait erreur en refusant d'accorder un permis au demandeur uniquement à cause d'une politique qui a été uniformément appliquée à l'ensemble des agents de police, sans juger du bien-fondé de la demande, sur une base individuelle. En outre, je considère, en toute différence, que cette politique générale est discriminatoire et que ni le registrateur, ni la Commission n'ont prouvé

qu'elle était de nature à sauvegarder l'intérêt public, comme il leur incombait de le faire⁷⁷.

En rendant son jugement, le juge Coleman a souligné que la question de savoir si l'exercice des fonctions d'agent d'immeubles contrevenait au règlement du corps policier interdisant tout emploi secondaire "ne regardait que l'agent de police et son employeur"⁷⁸ et n'aurait pas dû être prise en considération par la Commission. Il a qualifié d'hypothétiques les raisons invoquées par la Commission pour justifier sa politique, faisant remarquer qu'aucune plainte n'avait jamais été déposée contre l'agent de police auquel l'adjoint du registrateur avait "involontairement" émis un permis, en contravention de la politique. Il a signalé également que, "en raison de leur formation et de leur expérience spécialisées, les agents de police ont l'habitude de traiter avec le public, et en particulier, de prêter attention aux détails et de faire preuve d'intégrité, qualités qui, en plus d'être d'excellents atouts pour un agent d'immeubles, servent les intérêts du grand public". Il a ajouté que "l'agent ne serait pas en uniforme lorsqu'il exercerait ses fonctions d'agent d'immeubles et il n'aurait pas besoin de révéler son identité d'agent de police"⁷⁹. Le juge a également signalé que les enseignants, qui pouvaient exercer des fonctions de directeur ou de directeur-adjoint d'école, et occuper ainsi des postes de responsabilité et d'autorité au sein de la collectivité, n'étaient pas visés par pareille interdiction.

Évidemment, on peut se demander si la Cour aurait pris la même position si on avait prouvé que le corps policier dont l'agent était membre s'opposait à l'octroi du permis. L'affaire revêt une certaine importance, toutefois, parce qu'elle montre que les tribunaux, s'ils en ont l'occasion, pourraient exiger que soient justifiées même les règles les plus claires interdisant aux policiers l'exercice de tout emploi secondaire. À cet égard, on peut interpréter ce jugement comme traduisant la volonté de traiter le plus possible les agents de police comme les autres travailleurs. Autrement dit, même si les exigences légitimes liées au travail d'un policier peuvent différer de celles qui s'appliquent à d'autres emplois, on s'attendra néanmoins à ce que les restrictions imposées aux agents de police, relativement aux emplois et aux activités commerciales qu'ils peuvent exercer en dehors de leurs heures de service, soient justifiées en regard de ces exigences, et non simplement imposées par le décret d'une autorité exécutive, tout comme elles doivent être justifiées, en vertu des principes de la *common law*, dans le cas des autres travailleurs (se reporter à l'affaire *Millhaven*).

Il ne faudrait toutefois pas donner trop de poids à la décision du juge Coleman dans l'affaire *Partridge*, particulièrement à la lumière du jugement unanime de la Cour d'appel de l'Alberta, qui a confirmé la validité de la politique générale de la Commission de police de Calgary, relativement à l'emploi secondaire, dans l'affaire *Calgary Police Association*. Le juge McClung a conclu que les règles édictées par la Commission étaient autorisées par la *Police Act* de l'Alberta et que leur application ne contrevenait à aucune règle de justice naturelle⁸⁰. Il a par ailleurs déclaré que l'on pouvait aisément justifier ces règles, puisqu'elles visaient à "prévenir des conflits avec les devoirs et responsabilités reconnus des agents de police en général", et qu'elles ne pouvaient être considérées comme illégitimes ou incompatibles avec la *Charte*⁸¹.

Toutefois, il convient de noter que, dans son bref jugement, la Cour est parvenue à cette conclusion sans examiner les règles en question dans les détails. Par conséquent, les raisons qu'un

employeur pourrait légitimement invoquer pour interdire chacun des types d'emploi et d'activités commerciales visés par le règlement n'ont pas été abordées. Il s'agit peut-être là d'une faille de ce jugement, qui pourrait être exploitée dans l'avenir, lors d'un autre litige.

5) ACTIVITÉS DOMESTIQUES ET SOCIALES

Comme nous l'avons déjà signalé, la faute disciplinaire de la conduite déshonorante ou honteuse est définie d'une façon si large qu'elle peut s'appliquer à d'innombrables comportements, manifestés en public ou en privé, en dehors des heures de service. Effectivement, nous avons eu connaissance, dans le cours de nos recherches et de nos entrevues, d'une incroyable diversité de cas de conduite déshonorante: une policière qui a posé nue pour un magazine (il ne s'agit pas d'une affaire canadienne), un agent qui a cohabité avec une adolescente de 16 ans dans une petite ville, un policier qui s'est livré à des actes homosexuels dans des toilettes publiques, des agents de police qui ont peint des graffiti obscènes sur la clôture d'un voisin, et plusieurs autres cas où des agents ont été sanctionnés pour avoir fréquenté des criminels notoires ou d'autres individus "indésirables" (comme des prostituées). Beaucoup d'agents ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir tenu des propos obscènes ou insultants, pour s'être enivrés ou pour avoir affiché une conduite déréglée en public. De même, plus récemment, des agents ont fait l'objet de mesures disciplinaires après avoir été reconnus coupables de harcèlement sexuel et de racisme en dehors des heures de service.

S'il est vrai que naguère, certaines orientations et pratiques sexuelles (comme l'homosexualité) auraient sans aucun doute été considérées par des corps policiers comme une conduite honteuse ou déshonorante, même en privé et même en dehors des heures de service, les lois protégeant les droits de la personne empêcheraient aujourd'hui l'adoption de mesures disciplinaires en pareils cas dans la plupart des services de police. Bien entendu, cela ne signifie pas que ces comportements sont entièrement tolérés, et encore moins encouragés, par les corps policiers. Une agente supérieure de police fait actuellement l'objet de poursuites disciplinaires en Angleterre pour s'être baignée en sous-vêtements dans la piscine d'un homme d'affaires, pendant qu'elle était de service. Toutefois, elle a de son côté porté plainte contre le service de police dont elle relève, alléguant qu'il a constamment fait preuve de discrimination à son endroit, sur le plan de l'emploi, parce qu'elle est une femme⁸².

Outre la faute largement définie de la conduite déshonorante -- qui oblige du moins le corps policier à prouver que ladite conduite de l'agent en dehors de ses heures de service était incompatible avec les intérêts légitimes du corps policier, ce en quoi elle est comparable aux règles de conduite qui s'appliquent à d'autres travailleurs -- certains codes disciplinaires prévoient d'autres infractions, définies en termes tout aussi généraux, sans exiger la preuve d'un rapport logique entre la conduite réprouvée et les intérêts du corps policier. Par exemple, en vertu des règlements du service de police de Winnipeg, commet une faute tout agent qui, en uniforme et en public, de service ou non, fume du tabac ou mastique du chewing-gum.

Quant au racisme et au sexisme, beaucoup de services de police, soucieux d'établir des relations communautaires harmonieuses, ont édicté des politiques interdisant expressément aux agents d'avoir des comportements racistes ou sexistes pendant ou après leurs heures de service. Le

Règlement 24 de la police de la Communauté urbaine de Toronto est considéré comme un modèle à cet égard. En plus de mettre les membres du service en garde contre toute manifestation ou expression de préjugés, de racisme, de discrimination et de harcèlement sexuel ou racial, le règlement précise ce qui suit:

Les membres de la police sont des représentants du gouvernement et constituent des symboles de stabilité et d'autorité sur lesquels le public peut compter. En tant que tels, ils doivent reconnaître que la dignité individuelle est vitale à un régime juridique libre et que, même si nous devons tous obéir aux lois, chacun a le droit d'être traité avec dignité par les personnes chargées de faire appliquer ces lois. Par conséquent, les membres de la Police **doivent toujours, quels soient de service ou non**, éviter un comportement ou des paroles qui nuisent à leur réputation, à celle de la Police, de la Corporation de la communauté urbaine, ou de toute autre personne ou entité chargée de l'administration de la justice."

C'est nous qui soulignons

Le règlement précise que les membres qui contreviennent à cette Déclaration de préoccupation et d'intention feront l'objet de sanctions disciplinaires.

La réglementation du lieu de résidence des agents peut, elle aussi, considérablement affecter leur vie privée. La plupart des corps policiers exigent que leurs agents habitent soit dans la municipalité qui les emploie, soit à proximité (la distance étant précisée). Les agents de police qui ont contesté devant les tribunaux des règlements de ce type ont été déboutés⁸³. Par ailleurs, la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a statué en 1987 que de tels règlements ne violaient pas le droit à la mobilité des policiers, garanti par l'article 6 de la *Charte*⁸⁴.

Les responsables des affaires internes nous ont invariablement déclaré que la faute disciplinaire consistant à fréquenter des criminels notoires est particulièrement difficile à prouver, puisqu'il est très difficile de réfuter des explications apparemment innocentes. On nous a raconté par exemple un cas, guère exceptionnel, où un agent mordu du conditionnement physique fréquentait un gymnase de la localité quand il n'était pas de service. Le corps policier savait, tout comme lui, que le gymnase était exploité et fréquenté par des criminels notoires, et ses supérieurs lui ont enjoint de ne plus fréquenter cet établissement. Le policier a insisté sur le fait qu'il n'y allait que pour s'entraîner et qu'il ne pouvait avoir accès ailleurs à des équipements semblables. Apparemment, ses supérieurs ont jugé qu'une accusation de faute disciplinaire serait trop difficile à défendre dans les circonstances.

Par ailleurs, il est souvent tout aussi difficile de réfuter les dires d'un agent qui prétend fréquenter des criminels pour leur soutirer des renseignements ou pour nouer des liens avec un informateur. Puisque cela suppose que l'agent exerce des activités policières, on peut corriger la situation et éviter toute fréquentation ultérieure des criminels en question en ordonnant à l'agent de cesser de s'adonner à ce type d'enquête. De tels ordres donnés par un supérieur ont été reconnus

comme légitimes par l'appareil judiciaire⁸⁵. Si l'agent continue malgré tout à fréquenter des criminels, on peut alors l'accuser d'insubordination.

6) DIVULGATION INDUE D'INFORMATION POLICIÈRE

Dans tous les corps policiers du Canada, la divulgation injustifiée d'information policière constitue une faute disciplinaire, désignée dans les codes disciplinaires sous différentes appellations: divulgation induite de renseignements, abus de confiance ou divulgation de renseignements confidentiels. L'interdiction de révéler les renseignements dont dispose la police figure également dans les règlements qui portent sur la diffusion de nouvelles et d'information ainsi que dans les politiques des corps policiers concernant les relations avec les médias.

L'une des déclarations les plus détaillées sur la divulgation induite d'information policière figure dans les *Municipal Police Disciplinary Regulations* de l'Alberta, où "l'abus de confiance" est défini de la façon suivante:

Est coupable d'abus de confiance quiconque

- (i) divulgue un renseignement qu'il avait le devoir de garder secret,
- (ii) prévient, directement ou indirectement, une personne contre qui un mandat ou une assignation a été ou est sur le point d'être émise, sauf dans l'exécution légale du mandat ou de l'assignation,
- (iii) sans l'autorisation voulue d'un officier supérieur ou en contravention d'une règle du service de police dont il est membre, communique aux représentants des médias ou à toute personne non autorisée une affaire qui touche le service de police;
- (iv) sans l'autorisation voulue d'un officier supérieur, montre à une personne qui ne fait partie du service de police un livre, un texte écrit ou imprimé, un document ou un rapport qui appartient au service de police ou dont il a la garde;

...⁸⁶

Bien que la plupart des dispositions soient loin d'être aussi détaillées que celles-ci, elles interdisent dans la plupart des cas la divulgation orale ou écrite de renseignements confidentiels au public ou aux journalistes de la presse écrite, radiodiffusée ou télévisée, de même qu'à toute personne non autorisée.

Dans certains cas, il est expressément interdit de permettre à des personnes non autorisées d'examiner des renseignements confidentiels ou d'y avoir accès. Dans un cas porté à notre connaissance dans le cadre de l'étude, un jeune policier a été accusé et reconnu coupable de

"conduite déshonorante" pour avoir amené son amie au poste de police pendant qu'il n'était pas de service. Il a ouvert en sa présence un coffre-fort contenant des renseignements confidentiels (dont des renseignements sur des informateurs) et lui a fait visiter la salle des pièces à conviction et la salle d'exercices. Dans sa décision, l'officier chargé du procès a déclaré qu'il comprenait "qu'un jeune agent de police veuille impressionner une jeune femme par son rôle de policier, mais qu'une telle conduite était néanmoins inexcusable.

En règle générale, la divulgation de tout renseignement lié à la police est jugée "indue" quand elle risque de nuire à la bonne marche des opérations du service ou quand elle se fait sans l'autorisation voulue. Évidemment, les corps policiers qui sont dotés de politiques claires et explicites dans ce domaine (par exemple, d'une politique sur les relations avec les médias) ont plus de facilité à déterminer, dans un cas précis, si la divulgation d'un renseignement était autorisée ou non.

L'une des formes les plus graves de divulgation induite d'information policière consiste à prévenir un ami ou un parent qu'il ou elle fait l'objet d'une enquête policière. Dans une affaire portée à notre connaissance, un agent de police avait informé son beau-frère que des détectives surveillaient son domicile et lui avait conseillé de se défaire de toute drogue qu'il pouvait avoir chez lui. Dans une autre affaire, une policière aurait déclaré au cours d'une réunion sociale que des allégations avaient été faites à la police qu'un résident d'une petite ville abusait sexuellement ses propres enfants. L'ex-épouse de l'homme en question a porté plainte au service de police, et au moment de nos entrevues, l'enquête était encore en cours.

Il ressort d'autres affaires que, dans certaines circonstances précises, la divulgation non autorisée de renseignements policiers - même s'ils risquent de nuire au service - ne constitue pas une faute disciplinaire. Dans un cas, des accusations de conduite déshonorante ont été portées contre un policier qui avait assisté à une assemblée ordinaire du conseil municipal de la ville pour laquelle il travaillait et qui y avait parlé d'affaires qui concernaient la police. Reconnu coupable, le policier en question en a appelé à la commission de police provinciale, qui a jugé qu'il n'était pas coupable de conduite déshonorante et a formulé les commentaires suivants:

Comment cela pourrait-il être considéré comme une conduite déshonorante, puisque le service de police relève du conseil municipal et que c'est le conseil lui-même qui a invité l'intéressé à assister à la réunion?

Dans une autre affaire, un policier, agissant au nom de l'association de policiers à laquelle il appartenait et sans consulter les membres de la commission municipale de police, a fait parvenir à la commission de police provinciale des documents confidentiels compromettants pour le service de police et son chef. Reconnu coupable de conduite déshonorante, il en a appelé à la Commission de police de l'Ontario, qui a jugé que:

... la conduite du policier n'est pas déshonorante, parce que les associations de police devraient être libres de s'adresser à la Commission pour demander des conseils et de l'aide, sans crainte de poursuites.

L'avènement de services de police communautaires nécessitera peut-être une certaine révision des paramètres qui définissent, dans la pratique, l'infraction de la divulgation induite d'information policière. Si les agents de police s'intègrent davantage au milieu où ils travaillent et si la collectivité se met à participer davantage à l'élaboration des politiques et des décisions policières, la distinction entre la consultation des représentants du milieu pendant et après les heures de service deviendra peut-être de plus en plus difficile à soutenir. Les agents de police seront peut-être encouragés à discuter de questions relatives au maintien de l'ordre avec les membres de la collectivité lorsque l'occasion se présente, peu importe qu'ils soient ou non de service. Même si la divulgation non autorisée de tels renseignements restera, bien sûr, une infraction, le climat évoluera vraisemblablement en faveur d'une plus grande ouverture. La définition de ce qui constitue une divulgation induite ou préjudiciable d'information policière devra peut-être évoluer, elle aussi.

Dans les autres organismes du secteur public et dans le secteur privé, il n'y a pas de normes communes à cet égard, étant donné que le caractère restrictif des politiques sur l'information varie énormément dans les deux secteurs, selon la nature de l'organisme ou de l'entreprise en question. Une différence importante tient à ce que le secteur public, et notamment la police, est maintenant réglementé dans la plupart des cas par la législation dite "d'accès à l'information", qui renferme elle aussi des dispositions restreignant la divulgation de renseignements susceptibles de compromettre la vie privée.

Cependant, d'après ce que nous avons pu constater, cette législation n'a pas de répercussions particulières sur la conduite des fonctionnaires en dehors des heures de service, par rapport à leur conduite au travail.

7) FORMULATION EN PUBLIC DE CRITIQUES À L'ÉGARD DE LA POLICE, DU SYSTEME DE JUSTICE PÉNALE, ETC.

Une infraction assez voisine de la divulgation induite d'information policière est celle qui consiste, pour un agent de police, à critiquer publiquement le corps policier auquel il appartient, le SYSTEME de justice pénale ou certains de ses intervenants. La plupart des codes de discipline policière renferment des dispositions qui assimilent, soit explicitement, soit implicitement, de telles critiques publiques à une faute disciplinaire. Par exemple, les *Municipal Police Regulations* de l'Alberta incluent, dans la définition de l'abus de confiance, le fait de

signer ou de faire circuler une pétition ou une déclaration relative à une affaire qui touche le service de police, sauf par les voies officielles prévues, dans une lettre ou par la procédure de grief réglementaire⁸⁷.

Les affaires dans lesquelles on a tenté d'imposer des sanctions disciplinaires à des policiers pour avoir critiqué publiquement, en dehors de leurs heures de service, les corps policiers auxquels ils appartenaient, sont rares et n'ont presque jamais été couronnées de succès. Dans une affaire qui eut une résonance publique considérable, un agent de police a été accusé de conduite déshonorante pour avoir, en dépit des avertissements de son supérieur, joué en public dans un orchestre de musique rock, vêtu de son uniforme. Le policier s'est plaint à des journalistes de cette mesure disciplinaire qui lui semblait injuste, ce que le service a considéré comme une autre infraction de

conduite déshonorante. Reconnu coupable, il en a appelé; l'affaire a par la suite été réglée et le policier a reçu un montant appréciable pour donner sa démission.

Dans une autre affaire, le policier a envoyé à un journal une lettre ouverte contenant des critiques sévères à l'endroit d'un membre d'une commission d'enquête qui se penchait sur un incident dans lequel son service de police était impliqué. Sa lettre a été publiée, son rang et son lien avec le service de police étant indiqués. Apparemment, l'agent en question aurait fait l'objet d'un avertissement verbal simple, et il a envoyé une deuxième lettre au journal pour expliquer qu'il avait écrit sa première lettre à titre personnel et non à titre de membre du service de police.

Certains critiquent de telles dispositions, soutenant qu'elles violent différentes libertés fondamentales (liberté de penser, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication) garanties par l'alinéa 2b) de la *Charte*, ce qui soulève la question de savoir si ces droits sont limités, dans le cas des agents de police, par leur poste d'agent de la paix. Williams affirme que: "... les droits du policier sont limités par le rapport employeur-employé dans la mesure où le policier doit être loyal et digne de confiance pour son employeur, au même titre que tout autre employé du secteur public ou privé"⁸⁸.

Contrairement aux corps policiers, le secteur public est doté de règles interdisant explicitement les critiques publiques. Par exemple, le Code de conduite pour le personnel de la Commission et du Ministère rappelle aux employés la réserve requise d'un fonctionnaire en vertu de la jurisprudence et la réserve requise d'un fonctionnaire par opposition à celle exigée d'un simple citoyen. Il précise ensuite:

Les employés de la C/MEIC ne doivent pas formuler, par l'entremise des médias toute critique ou commentaire défavorable quant à tout ministre, sous-ministre, ou politique, programmes, services du gouvernement ou de la Commission/Ministère, sur des questions hors des négociations collectives (c.-à-d., termes et conditions d'emploi) et celles étroitement associées à la controverse politique. Il doit être souligné que la critique ou dénonciation publique par les employés à l'égard de leurs chefs ou supérieurs est incompatible avec l'emploi et sera considérée au titre de mauvaise conduite.

Par suite d'une décision plutôt imprévue d'acquittement rendue par un jury dans la célèbre affaire *Ponting* survenue en Angleterre en 1984⁸⁹, on a commencé à penser que, dans certaines circonstances, les dénonciateurs ("*whistle-blowers*") devraient être à l'abri des sanctions disciplinaires. Il y a cependant peu de jurisprudence favorisant une telle protection⁹⁰, particulièrement au Canada où les tribunaux se sont montrés particulièrement insensibles aux plaidoyers des fonctionnaires qui avaient critiqué publiquement leur ministère ou dénoncé publiquement certaines irrégularités.

Dans *Fraser c. la Commission des relations de travail de la Fonction publique*⁹¹, la Cour suprême du Canada a confirmé le renvoi d'un fonctionnaire fédéral, jugeant que ses attaques persistantes et ostensibles à l'endroit d'une des principales politiques de son employeur dénotait une absence de

loyauté incompatible avec ses fonctions d'employé. De la même façon, dans *Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union*⁹², un arbitre a confirmé le renvoi de deux agents de correction supérieurs qui avaient vivement critiqué, au cours d'une émission radiodiffusée, le fonctionnement de la Direction des services correctionnels, relevant du ministère du Procureur général de la Colombie-Britannique.

8) ABUS DE POUVOIR

Sous les catégories abus de pouvoir, exercice illégitime ou inutile du pouvoir ou, moins souvent, de manoeuvres frauduleuses, la plupart des codes de discipline stipulent que l'abus de pouvoir que la loi confère à l'agent constitue une faute disciplinaire. Les dispositions réglementaires varient, cependant, dans la façon dont elles définissent l'abus de pouvoir. Par exemple, les *Municipal Police Disciplinary Regulations* de l'Alberta font mention de l'infraction suivante:

(g) EXERCICE ILLÉGITIME OU INJUSTIFIÉ DU POUVOIR, c'est-à-dire le fait de manquer de courtoisie ou de politesse, sans justification, à l'égard d'un membre du public⁹³.

En revanche, la *Loi sur les enquêtes relatives à l'application de la loi*, du Manitoba, prévoit la faute disciplinaire suivante:

- a) on mettre un abus de pouvoir, notamment:
 - (i) procéder à une arrestation sans motif raisonnable ou probable,
 - (ii) faire usage de violence gratuite ou de force excessive,
 - (iii) se conduire ou s'exprimer de façon oppressive ou grossière,
 - (iv) être discourtois ou impoli,
 - (v) rechercher malhonnêtement un avantage pécuniaire ou personnel,
 - (vi) sans autorisation, signifier des documents ou mettre à exécution des ordonnances dans le cadre d'une procédure civile,
 - (vii) exercer de la discrimination envers une personne en raison de sa race, sa nationalité, sa religion, sa couleur, son sexe, son état matrimonial, sa déficience physique ou mentale, son âge, sa source de revenu, sa situation)li familiale, ses convictions politiques, ou son origine ethnique ou nationale⁹⁴.

Dans d'autres définitions réglementaires de l'abus de pouvoir que nous avons pu voir, on mentionne l'utilisation (sans justification valable) d'une matraque, d'un bâton, de menottes ou d'autres

dispositifs de contrainte, et le fait d'influencer une personne détenue pour l'inciter à plaider coupable.

Par leur formulation, ces dispositions ne visent pas directement la conduite des policiers en dehors des heures de service, per se, mais elles y sont souvent appliquées, comme l'illustre l'incident suivant décrit dans le rapport annuel d'un organisme d'examen des plaintes:

M. X a allégué que l'inspecteur A avait "abusé de son poste d'agent de la loi". L'incident s'est produit lorsque M^{me} A, belle-mère de M. X, a décidé de reprendre possession d'un véhicule qu'elle lui avait vendu. M^{me} A et l'inspecteur A (son époux), qui n'était pas de service, se sont rendus au domicile de M. X; après une discussion, M. X a remis les clés du camion à M^{me} A, qui l'a ramené chez elle. M. X n'a pas précisé dans son témoignage comment l'inspecteur A avait abusé de son poste d'agent de police dans ses échanges avec lui. La Commission a convenu avec le chef de police que la présence de l'inspecteur A dans cette situation était inconvenante et lui a rappelé son rôle d'agent de la paix dans des différends de cette nature. La Commission a rejeté l'appel après avoir entendu le témoignage de M. X.

La plupart des affaires d'abus de pouvoir sont liées à la volonté du policier d'obtenir un avantage personnel, comme dans l'affaire précitée. Dans une autre affaire qui nous a été signalée, un agent de police qui n'était pas de service a tenté d'encaisser un chèque postdaté à une banque, après s'être identifié comme étant un policier; quand le caissier a refusé d'encaisser le chèque, le policier a répondu par des propos grossiers. Il a été renvoyé.

Au cours d'un incident survenu en 1988, deux policiers qui n'étaient pas de service ont arrêté un chauffeur de taxi pour conduite avec les facultés affaiblies, sans raison suffisante. Accusés d'exercice illégitime du pouvoir, ils en ont appelé de leur condamnation ainsi que des sanctions qui leur avaient été imposées (deux et trois jours de suspension, respectivement). La commission de la police provinciale a décidé de maintenir les sanctions et s'est interrogée sur la crédibilité des policiers et sur la suffisance des sanctions imposées, compte tenu de la nécessité de dissuader tant l'ensemble des policiers que les deux agents en cause. Dans une autre affaire, un policier qui n'était pas de service a, en compagnie d'un autre policier et d'un civil, interrogé et fouillé deux groupes de citoyens après s'être identifié comme étant un agent de police. Il a été accusé d'une faute grave de conduite déshonorante. Au moment de rejeter l'appel et de confirmer le renvoi des personnes impliquées, la commission de police provinciale a insisté sur les règles de conduite plus strictes auxquelles doivent se plier les agents de police:

Tout notre système de police repose sur la confiance du public à l'endroit des policiers, que la population croit tenus de respecter des normes de conduite plus élevées que les citoyens ordinaires. La police est dotée de pouvoirs spéciaux et, par conséquent, les règles de conduite les plus strictes lui sont imposées. La présente affaire, dans laquelle un civil a pu, en compagnie de deux agents de police expérimentés, enfreindre la loi en s'identifiant comme étant un agent de police, est impardonnable. Elle détruit l'existence même de cette confiance que la police doit inspirer au public.

9) UTILISATION NON AUTORISÉE ET INDUE DE L'ÉQUIPEMENT Et LES BIENS DE LA POLICE

Tous les corps policiers édictent des règles sur l'utilisation de l'équipement du service, bien que ces règles puissent varier. À titre d'exemple, la plupart des corps policiers permettent à leurs agents d'emporter chez eux leur revolver; ainsi, s'ils sont rappelés d'urgence, ils pourront arriver déjà équipés. Cependant, l'usage de cet équipement pour des fins personnelles plutôt qu'officielles est considéré comme une faute disciplinaire par la plupart des corps policiers.

Ces interdictions incluent le port inapproprié de l'uniforme, comme l'illustre l'affaire déjà citée dans laquelle un agent s'est produit, vêtu de son uniforme de policier, dans un orchestre de musique rock.

Bon nombre de règlements de la police stipulent également que, quand l'uniforme est porté en public, il doit être porté intégralement. Ainsi, les règlements du service de police de Winnipeg prévoient l'infraction consistant à "se présenter en public vêtu en partie de l'uniforme identifiable et en partie de vêtements civils".

S'il est vrai que d'autres employeurs du secteur public et privé imposent eux aussi des règles relatives au port de l'uniforme en dehors des heures de travail (exigeant particulièrement une tenue soignée) pour protéger l'image de l'organisation de l'employeur, les responsabilités publiques particulières de la police et la nécessité d'assurer que le public reconnaisse sans équivoque les agents de police justifient une réglementation plus stricte du port de l'uniforme de la police.

Naturellement, l'utilisation à mauvais escient de l'insigne d'identité de la police, en dehors des heures de service, est généralement considérée comme une forme d'abus de pouvoir, comme on l'a vu plus haut.

CONCLUSIONS

Nous avons eu accès à une mine de renseignements pertinents dans le cadre de cette étude. Bien que nous n'ayons pu aborder dans ces pages qu'une fraction de cette information, nous avons tenté d'illustrer non seulement la diversité des comportements en dehors des heures de service que les corps policiers du Canada ont cherché à réglementer, à contrôler et à sanctionner, mais aussi la grande variété de stratégies de réglementation et de réactions qui existent dans ce domaine. Nous nous sommes également efforcés de comparer ces stratégies et réactions des corps policiers à celles qui s'appliquent à d'autres employés du secteur privé ou public.

Notre examen révèle plusieurs courants importants, dont le plus notable est le remplacement progressif des interdictions formulées en termes vagues par des politiques très détaillées. La politique du service de police de Calgary sur l'emploi et les activités commerciales des policiers en dehors de leurs heures de travail en est l'exemple le plus frappant. Cette tendance traduit non seulement une évolution vers une réglementation plus précise, mais aussi un mouvement en faveur de règles claires au lieu de vagues interdictions dont l'interprétation et l'application sont laissées à

la discrétion des chefs de police et des tribunaux disciplinaires. Bien que cette évolution soit assurément bénéfique pour les agents de police qui doivent se conformer aux règles, elle entraînera vraisemblablement la perte, dans une certaine mesure, de la marge de manoeuvre dont disposent les gestionnaires de services de police. Cependant, à une époque où la *Charte* prend de plus en plus d'importance, il serait difficile de résister longtemps à cette tendance.

Un autre courant, moins évident celui-là, se traduit par l'élimination, ou du moins l'assouplissement, des interdictions réglementaires naguère jugées opportunes. Ce courant est particulièrement visible dans les domaines de l'emploi secondaire (qui était auparavant carrément interdit par beaucoup de corps policiers), des activités politiques, de la cohabitation et de la conduite sexuelle privée. En revanche, la réglementation de la conduite policière en dehors des heures de service semble s'accroître dans d'autres domaines: l'interdiction explicite du harcèlement sexuel et racial en sont des exemples manifestes. Au fur et à mesure que de nouvelles approches s'imposeront relativement au maintien de l'ordre (comme, par exemple, les services de police communautaires), d'autres domaines de réglementation devront sans doute, eux aussi, être revus.

La grande mesure dans laquelle les corps policiers s'appuient, pour régler la conduite de leurs membres en dehors de leurs heures de service, sur la notion de "conduite déshonorante", ainsi que les interprétations et les applications très vastes de ce terme, soulèvent d'autres questions épineuses. À première vue, la notion de conduite déshonorante semble être le reflet des règles de la *common law* relatives à la conduite à tenir en dehors des heures de travail qui s'appliquent à la plupart des autres employés des secteurs privé et public. En effet, cette notion semble impliquer qu'un comportement doit être réglementé seulement si on peut prouver l'existence d'un lien logique entre ce comportement, d'une part, et les intérêts légitimes du service de police, d'autre part. Cependant, il ne fait aucun doute, à la lumière des affaires recensées, que la notion de "conduite déshonorante" appliquée à la police a été interprétée de façon à autoriser une intervention beaucoup plus grande dans la vie des policiers, en dehors de leurs heures de service, que ce qui est normalement permis dans le cas d'autres travailleurs. Comme nous l'avons signalé, les tribunaux (y compris la Cour suprême du Canada) ont confirmé que les corps policiers ont le droit d'imposer à leurs agents des règles de conduite plus strictes, en dehors de leurs heures de travail, que celles qui s'appliquent aux autres citoyens.

Cependant, même si l'on reconnaît cette imposition de règles plus strictes à la police, il reste à savoir quelles limites s'appliquent à cet égard. Autrement dit, compte tenu de la définition très large de la notion de "conduite déshonorante" on peut se demander sérieusement si les policiers peuvent avoir une vie privée qui n'est pas assujettie aux règlements édictés par leur corps policier. Ceci est combiné avec l'existence répandue d'interdictions qui n'exigent pas la preuve d'un lien logique entre la conduite reprochée et les intérêts légitimes du corps policier.

Cette question a été soulevée, tout récemment, par l'Association des policiers de la région urbaine de Toronto, dans le cadre des poursuites intentées en vertu de la *Loi de 1984 sur les plaintes concernant la police de la communauté urbaine de Toronto*⁹⁵ et, à présent, de la nouvelle Loi sur les services policiers de l'Ontario prévoit ce qui suit:

75. Les plaintes de membres du public au sujet de la conduite d'agents de police seront traitées de la façon décrite dans la présente Partie⁹⁶.

Puisque la signification de conduite n'est pas définie ou limitée dans la Loi, il semblerait, d'après l'article 75, que le commissaire aux plaintes du public puisse donner suite à toute plainte au sujet de n'importe quel comportement manifesté par un agent de police, soit dans l'exercice de ses fonctions, soit en dehors de ses heures de service. Effectivement, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé récemment que la conduite en dehors des heures de travail peut faire l'objet d'une plainte déposée en vertu de la Loi, même si au moment de l'incident en question le plaignant ou la plaignante ne savait pas que la personne impliquée était un agent de police⁹⁷.

C'est là une illustration particulièrement claire de la façon dont les règlements actuels semblent autoriser une surveillance quasi absolue de la vie privée des policiers et une intervention presque sans limites dans ce domaine. Il ressort de l'examen qui est à l'origine du présent document que les limites de cette surveillance et de cette intervention ne sont pas claires. À priori, on pourrait croire que la *Charte* est appelée à jouer un rôle important dans l'établissement de ces limites et dans

la délimitation, pour les policiers, d'un secteur de leur vie privée dont ils n'auraient pas à rendre compte au corps policier dont ils font partie. Les quelques contestations fondées sur la *Charte* qui ont eu lieu et qui ont été mentionnées dans ces pages ne semblent cependant pas bien encourageantes pour les agents de police à cet égard, étant donné que les tribunaux ont invariablement statué que les règlements des corps policiers ne violaient pas la *Charte*.

Les recherches portent à croire que cette quasi-immunité face aux contestations judiciaires ne persistera pas nécessairement longtemps. Premièrement, il y a eu très peu de contestations de cette nature jusqu'ici. Au fur et à mesure qu'elles se multiplieront, ce qui est inévitable, les chances que certains de leurs auteurs aient gain de cause augmenteront. Deuxièmement, comme déjà souligné, les affaires dans lesquelles la *Charte* a été invoquée jusqu'ici n'ont pas donné lieu à un examen minutieux et détaillé des règlements en cause. Il est fort possible que, si des arguments plus étudiés sont présentés à l'appui de telles contestations dans l'avenir, exigeant de la part des tribunaux une analyse plus rigoureuse, l'issue de ces contestations soit différente.

Les règlements sur la conduite des agents de police en dehors des heures de service, qu'ils soient contestés ou non devant les tribunaux, soulèvent des questions sociales d'ordre plus général au sujet de notre attitude face à la police et de ce que nous attendons des personnes qui exercent le métier de policier. Par exemple, comment pouvons-nous leur demander d'être plus proches des collectivités qu'ils servent et plus sensibles aux besoins de la population -- deux buts ostensibles et fort louables des services de police communautaires -- si nous leur refusons le droit fondamental au respect de leur vie privée et à la liberté d'expression dont jouissent les autres citoyens? À cet égard, la déclaration 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 semble tout aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était il y a quinze ans:

Le système disciplinaire qui est le plus susceptible de réussir est celui qui, par ses dispositions et ses procédures, s'attire le respect de ceux pour le compte de qui il est appliqué. Dans un tel système, il est essentiel de trouver des dispositions qui reconnaissent et protègent manifestement les droits des membres⁹⁸."

Pour instaurer un tel système, il faudrait en priorité élaborer les principes rationnels qui lui serviraient de fondement. L'une des meilleures façons d'y parvenir consisterait à adopter le principe fondamental qui détermine, dans le secteur privé, la légalité de toute intervention liée à la conduite d'un employé en dehors de ses heures de travail : l'employeur ne peut intervenir que s'il peut prouver l'existence d'un lien logique entre ses intérêts légitimes et la conduite en question. Comme on l'a noté à maintes reprises dans le présent document, ce principe de base n'est pas toujours reconnu dans les règles qui régissent actuellement les interventions des corps policiers à l'égard de la conduite de leurs membres en dehors des heures de travail.

VERS UN FONDEMENT PLUS RATIONNEL DE LA RÉGLEMENTATION ET DU CONTRÔLE DE LA CONDUITE DES POLICIERS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

Si l'on reconnaît que le travail policier a des caractéristiques et des exigences bien particulières et si l'on tient compte de ces aspects distinctifs, les principes établis de la *common law* qui régissent la réglementation et le contrôle par l'employeur de la conduite de ses employés en dehors des heures de travail peuvent s'appliquer tout autant à la profession policière. Selon cette approche (qui est l'approche courante dans d'autres secteurs d'emploi), il faut identifier les exigences professionnelles normales du travail policier et les intérêts légitimes du corps policier quant à sa réputation. Il faut aussi veiller à ce que les mesures disciplinaires liées à la conduite des policiers en dehors des heures de travail soient toujours justifiées par l'existence d'un lien logique entre la conduite reprochée et les intérêts et exigences légitimes de l'employeur.

Comme la plupart des dispositions qui réglementent actuellement la conduite des policiers après le travail ne sont pour ainsi dire jamais invoquées, l'adoption de cette approche n'entraînerait peut-être pas des résultats fondamentalement différents, dans la pratique. Cependant, elle permettrait probablement de légitimer davantage les mesures disciplinaires aux yeux des policiers et de prévenir certaines contestations juridiques que le régime actuel laisse entrevoir et qui, dans certains cas, pourraient être couronnées de succès.

Exigences professionnelles normales et intérêts des corps policiers sur le plan de la réputation

Étant donné que le rôle des forces de l'ordre est au cœur de nombreux débats à l'heure actuelle, il est particulièrement difficile de définir un ensemble d'exigences professionnelles normales et d'intérêts liés à la préservation d'une bonne réputation qui puisse faire l'unanimité. Les propositions qui suivent ne visent donc qu'à montrer que l'on peut asseoir sur des principes plus cohérents la réglementation et le contrôle de la conduite des policiers en dehors des heures de travail; il est bien entendu que les exigences professionnelles proposées ne sont pas nécessairement les plus pertinentes ou les plus acceptables. Mais même si l'on suppose qu'elles le sont, il n'en reste pas moins que le poids relatif qu'on leur attache peut varier selon le type de travail policier effectué :

- 1) Compréhension et respect des notions admises de paix et d'ordre; -
nécessaires à l'exercice des fonctions de maintien de la paix.
- 2) Respect des lois du pays et obéissance à ces lois;
- nécessaires à l'exercice des fonctions d'exécution de la loi.

- 3) Volonté manifeste d'impartialité; refus des préjugés et de la discrimination;

- nécessaires pour l'ensemble du travail policier comportant des contacts avec des membres du public ou ayant des conséquences pour eux.

- 4) Honnêteté et fiabilité manifestes, conduite et tenue dignes du respect de l'ensemble de la société;

- nécessaires pour que le public fasse confiance aux policiers et communique donc aisément avec eux, surtout en situation de conflit et de crise;

- nécessaires également pour assurer la crédibilité des policiers à titre de témoins en justice.

- 5) Niveau minimal précis de santé physique et mentale;

- à déterminer selon les exigences physiques et mentales proprement dites du travail policier.

- 6) Capacité de travailler en tout temps;

- exigée par la nature du statut d'agent de la paix, qui découle du travail de policier.

On peut dire que, au-delà des limites de ces exigences professionnelles normales et de ces intérêts liés à la préservation et à la réputation du service, les policiers ont droit, en dehors des heures de service, à une vie privée dans laquelle leur employeur n'a pas à intervenir. De plus, il devrait toujours incomber aux corps policiers de justifier leurs interventions en fonction de ces critères, tout comme, aux termes de la *common law*, l'employeur doit le faire dans le secteur privé. La présomption *prima face* au respect de la vie privée du policier et à la non-intervention devrait être toujours reconnue.

Évolution du rôle de la police

La préférence que l'on accorde actuellement aux services de police communautaires nous amène à nous demander si ce que l'on considérait par le passé comme les exigences professionnelles normales du travail policier seront toujours pertinentes ou auront toujours le même poids et la même application à l'avenir. Ainsi, nous devons peut-être revoir notre exigence actuelle d'impartialité et les répercussions qu'elle pourrait avoir sur les activités politiques des policiers en dehors des heures de service. C'est donc dire qu'il faut vérifier constamment si les exigences professionnelles sous-jacentes au système disciplinaire correspondent toujours aux nouvelles conceptions du rôle du policier (et du service de police) dans la société.

Réactions des corps policiers aux inconduites commises par des policiers en dehors des heures de service

Jusqu'ici la réaction la plus courante des corps policiers a été l'imposition de mesures disciplinaires simples ou graves. Deux courants importants qui se sont manifestés à la fin du XX^e siècle ont cependant modifié la nature de ces mesures.

Le premier courant -- qui a touché tout le monde du travail -- était un courant en faveur d'interventions disciplinaires correctives plutôt que punitives. Ce virage a eu essentiellement des répercussions sur les réactions admissibles, une fois l'inconduite établie, plutôt que sur la définition même de l'inconduite.

Le deuxième courant important s'est traduit par la promulgation de lois sur les droits de la personne et la lutte contre la discrimination, qui ont amené à considérer désormais certaines conduites (en particulier celles qui résultent de l'alcoolisme, de la toxicomanie, de l'orientation sexuelle et peut-être du stress professionnel) soit comme la conséquence d'une déficience, soit, dans le cas de l'orientation sexuelle, comme une conduite protégée par la loi plutôt que comme des fautes pouvant à juste titre faire l'objet de sanctions (disciplinaires). En vertu de ces lois, il faut désormais composer avec ces conduites et aborder dans une optique corrective plutôt que dans l'optique punitive traditionnelle les déficiences qui n'imposent pas de contraintes excessives à l'employeur.

Ces deux courants vont dans le même sens : ils exigent que les corps policiers adoptent, face à la conduite de leurs membres en dehors des heures de service, une approche qui aura, et a déjà dans certains cas, des résultats fort différents de l'approche disciplinaire punitive qui avait cours par le passé.

Répercussions de ces propositions

- 1) Bon nombre de fautes disciplinaires désuètes (et rarement invoquées) liées à la conduite en dehors des heures de service, qui n'exigent pas l'établissement d'un lien logique entre la conduite reprochée et les exigences normales du travail policier, pourraient être supprimées des codes disciplinaires de la police.
- 2) Les décisions disciplinaires touchant la conduite de policiers en dehors des heures de service reposeraient sur une série de principes convenus, articulés et logiques qui, au fil du temps, feraient l'objet d'une interprétation et d'une application cohérentes et acceptées. (Le fait de mieux faire connaître les décisions faciliterait ce résultat.) Ce changement aboutirait à un régime disciplinaire qui aurait plus de légitimité aux yeux des policiers et du public, et qui serait plus équitable et plus facile à défendre.
- 3) La réglementation et le contrôle de la conduite des policiers en dehors des heures de service reposeraient sur les mêmes principes fondamentaux que ceux qui s'appliquent à l'ensemble des salariés des secteurs privé et public (même si, de toute évidence, ces principes généraux peuvent avoir une application différente dans la police).

- 4) Les cadres auraient plus de latitude pour adapter les critères disciplinaires existants, ce qui favoriserait une meilleure interprétation et une meilleure application du rôle de la police.
- 5) Il serait plus facile d'adapter les réactions à la conduite des policiers en dehors des heures de travail à l'évolution de certaines notions comme les droits fondamentaux de la personne, l'équité et la protection contre la discrimination illégale.
- 6) Le droit des policiers à avoir, en dehors de leurs heures de travail, une vie privée libre de toute ingérence de la part de leur employeur serait désormais mieux défini et mieux protégé.

L'adoption de ces propositions et la mesure dans laquelle elles le seront dépendent, du moins en partie, de l'attitude des législateurs et des autres administrateurs. La conception qu'ont les policiers et les gestionnaires de la police de leur rôle dans la société constitue, par contre, un facteur plus important dans leur adoption. Cette perception semble en constante évolution.

NOTES

1. Voir D. Flaherty (ed.) Essays in the History of Early American Law (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1969); P. Aries & G. Duby (eds) Histoire de la Vie Privée (5 vols) (Paris: Éditions du Seuil, 1985-87).
2. D. Bayley, Forces of Order: Police Behaviour in Japan and the United States (Berkeley: University of California Press, 1976) p. 71.
3. *Re United Automobile Workers, Local 1524 and General Spring Products Ltd* (1968), 19 L.A. C. 392 (Weatherill) p. 395.
4. Voir, par exemple, D. Brown & D. Beatty, Canadian Labour Arbitration, 3d ed., (Aurora, Ont.: Canada Law Book Co., 1990) para 7:3000 ff [ci-après Brown & Beatty]; E. Palmer Collective Agreement Arbitration in Canada, 2d ed., (Toronto: Butterworths, 1983) pp. 381-401 [ci-après Palmer].
5. C. Reith, The Blind Eye of History (1952, réimpression Montclair, N.J.: Patterson Smith, 1975) p. 157.
6. (1956), 114 C.C.C. 77 (C.S.C.) pp. 80-81.
7. C. Shearing, Le traitement ultérieur des plaintes - L'impact de la procédure des plaintes sur le système de discipline, document de recherche 4 préparé par le Comité externe d'examen de la GRC (Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990).
8. Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982, en annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.) [ci-après la *Charte*].
9. *Re Carpenter and Vancouver Police Board et al.* (1983), 47 B.C.L.R. 161, 149 D.L.R. (3d) 405 (S.C.); confirmé (1985), 63 B.C.L.R. 310, 18 D.L.R. (4th) 585 (C.A.); permission d'interjeter appel refusée sub nom. *Vancouver Police Board c. Carpenter*, [1985] 2 S.C.R. xiii (le 1er octobre, 1985); *Carpenter c. Vancouver Police Board*, [1986] B.C.W.L.D. 437 (S.C.); infirmé (1986) 9 B.C.L.R. (2d) 99,34 D.L.R. (4th) 50, [1987] 2 W.W.R. 97, 23 Admin. L.R. 166 (C.A.); permission d'interjeter appel refusée sub nom. *Vancouver Police Board c. Carpenter*, [1987] 1 S.C.R. xv (le 14 mai 1987), 44 D.L.R. (4th) vii; (1988) 33 B.C.L.R. (2d) 183 (S.C.) [ci-après Carpenter].
10. *Re Iron Ore Co. of Canada and United Steetworkers of America, Local 5795* 1983), 11 L.A.C. (3d) 53 (Bruce).
11. *Re Millhaven Fibres Ltd. Millhaven works, and Oil, Chemical and Atomic Energy Workers Int'l, Local 9-670* (1967), 1(A) Union-Management Arbitration Cases 328 (Anderson) p. 329 [ci-après *Millhaven*].
12. Palmer, *supra*, note 4 p. 385.

13. Brown et Beatty, *supra*, note 4 para 7:3010
14. *Loi sur la GRC*, L.R.C. (1985), ch. R-10 [ci-après l'ancienne *Loi sur la GRC*], mod. par L.R.C. (1985), ch. 8 (2e suppl.) [ci-après *Loi sur la GRC*].
15. S.A. ch. P-12.01 [ci-après *Police Act* de l'Alberta].
16. *Calgary Police Association et al. c. Calgary Police Commission and Chief of Police City of Calgary*, [1986] A.W.L.D. 809 (O.B.); confirmé (1988), 57 Alta L.R. (2d) 8, [1988] 2 W.W.R. 741 (C.A.) [ci-après *Calgary Police Association*].
17. Voir, par exemple, *Carpenter*, *supra*, note 9.
18. S.N.S. (1974), ch. 9, para. 40(2), abrogé par S.N.S. 1985, ch. 33, art. 22.
19. P. Stenning, Legal Status of the Police, Document de recherche préparé pour la Commission de réforme du droit du Canada (Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1982).
20. Voir, par exemple, *R. c. Johnson et al.*, [1966] 1 C.C.C. 226 (Ont. C.A.); *Adrian Messenger Services and Enterprises et al. c. The Jockey Club et al.*, [1972] 2 O.R. 369 (H.C.); *Police Services Act*, 1990, S.O. (1990), ch. 10, para. 42(2) [ci-après *Police Services Act* de l'Ontario].
21. K. Brophy, "Department Civil Liability for Officer's Off-Duty Acts" (fév. 1982) 49:2 Police Chief 16 pp. 16-17 [ci-après Brophy].
22. (1974), 54 D.L.R. (3d) 407 (Sask. O.B.).
23. Voir *Short c. Henderson Ltd* (1946), 174 L.T. 417 (H.C.).
24. Voir, par exemple, *Police Act* de l'Alberta, *supra*, note 15, art. 39.
25. Voir, par exemple, "Models for Management" (déc. 1988) 55:12 Police Chief 71.
26. Brophy, *supra*, note 21.
27. R.S.N.S. (1989), ch. 348, art. 21 [ci-après *Police Act* de la Nouvelle-Écosse].
28. *Ibid.*, para. 21(1).
29. Albert J. Reiss Jr., Private Employment of Public Police, (Washington, D.C.: National Institute of Justice, 1988).

30. *Supra*, note 14, art. 25.
31. B.C. Reg. 330/75 [ci-après *BC Regulation*].
32. R.S.B.C., ch. 331.1 [ci-après *Police Act* de la Colombie-Britannique].
33. *Supra*, note 31, Annexe A, alinéa 1a).
34. Voir, par exemple, *Re Coates and Ontario Police Commission* (1979), 23 O.R. (2d) 568, 95 D.L.R. (2d) 560 (Cour divisionnaire).
35. R. Ericson, "Rules For Police Deviance" dans C. Shearing (ed.) Organizational Police Deviance (Toronto: Butterworths, 1981) 83-110.
36. Il semble y avoir une tendance législative à changer cette situation. Article 105 de la *Police Services Act* de l'Ontario, *supra*, note 20, prévoit:

105. (1) This section applies to a police officer who resigns from the police force after a hearing is ordered under section 90 or 91.

(2) If the police officer resigns before a board of inquiry is constituted under section 93, the following rules apply:

1. No board of inquiry shall be constituted unless the police officer, within twelve months of the resignation, applies for employment with a police force or is employed by a police force.
2. In that case, the board acquires jurisdiction over the police officer despite the earlier resignation.

(3) If the police officer resigns after a board of inquiry is constituted, the following rules apply:

1. The board of inquiry loses jurisdiction over the police officer.
2. If the police officer, within twelve months of the resignation, applies for employment with a police force or is employed by a police force, the board's jurisdiction is revived.

De la même façon les amendements récents à la *Loi de Police* du Québec L.R.O. (1977), ch. P-13, créent un nouveau système pour traiter d'une inconduite éthique des policiers et stipule:

53. Le policier qui démissionne de ses fonctions reste soumis à la compétence du commissaire pour les actes commis alors qu'il exerçait ses fonctions.

Codification administrative de la loi sur l'organisation policière et modifiant la loi de police et diverses dispositions législatives, L.Q. (1988), ch. 75, comme modifiée L.Q. (1990), ch. 27, art. 53.

Pour une discussion plus complète des dispositions de la *Police Services Act* de l'Ontario et la nouvelle législation du Québec, voir, Comité externe d'examen de la GRC, Renvoi pour raisons disciplinaires - Une optique policière, Document de recherche 6. (Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1991).

37. Service Correctionnel Canada, Report on Termination of Employment for Off-Duty Criminal Acts, (inédit, 1990).
38. *Supra*, note 15, para. 37(2).
39. N.S. Reg. 101/88. Voir p.31.
40. Voir, par exemple, R.R.O. (1980), Reg. 791 (en vertu de la *Police Act*, R.S.O. (1980), ch. 381 [ci-après la *Police Act* de l'Ontario]), alinéa 27e) [ci-après *Régulation 791*].
41. Comité externe d'examen de la GRC, Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière, Document de recherche 3 (Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989).
42. Comité externe d'examen de la GRC, Programmes d'aide aux employés - Philosophie, théorie et pratique, Document de recherche 5 (Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1990).
43. Pour protéger l'identité de cette affaire et toutes autres affaires non publiées, tous les détails pouvant identifier les éléments de cette affaire ont été enlevés.
44. L.R.C., (1985), ch. H-6.
45. *Central Alberta Dairy Pool c. Human Rights Commission (Alta)*, [1990] 2 R.C.S. 489, 113 N.R. 161, [1990] 6 W.W.R. 193.
46. Voir, M. Conrod, "Ont. WCAT allows youth worker to collect for stress" [*Ontario*] *Lawyers Weekly*, 23 novembre 1990, p.13.
47. *Loi sur la GRC*, *supra*, note 14, para. 45.35(1).

48. *Codification administrative de la loi sur l'organisation policière et modifiant la loi de police et diverses dispositions législatives, supra, note 36.*
49. Voir, par exemple, *Police Act* de la Colombie-Britannique, *supra*, note 32, art. 49.
50. Voir, par exemple, *Police Act* de l'Alberta, *supra*, note 15, para. 43(1); *Police Act* de la Nouvelle-Écosse, *supra*, note 27, para. 23(1); *Police Services Act* de l'Ontario, *supra*, note 20, art. 75.
51. *Municipal Police Disciplinary Regulations*, Alta Reg. 179/74, comme amendé *Municipal Police Disciplinary Amendment Regulation*, Alta Reg. 79/78, alinéa 17(a). Voir maintenant *Police Service Regulation*, Alta Reg. 356/90, alinéa 5(2)e).
52. (1983), 11 L.A.C. (3d) 53 (Bruce) [ci-après *Iron Ore*].
53. *Supra*, note 39, alinéa 4(3)c).
54. *Ibid.*, alinéa 5(1)j).
55. *Trumbley et Pugh c. Metropolitan Toronto Police*, [1987] 2 S.C.R. 577, 45 D.L.R. (4th) 318.
56. *R. c. Wigglesworth*, [1987] 2 S.C.R. 541, 45 D.L.R. (4th) 235.
57. Décret 467-87, art. 5 2e para. [ci-après *Code de déontologie de la SQ*]. Il n'y a pas de disposition semblable en vertu du *Code de déontologie des policiers du Québec*, Q.C. 920-90 [ci-après *Code du Québec*].
58. *Fedoriuk c. Commissioner of the RCMP*, [1989] 2 F.C. 400, 54 D.L.R. (4th) 168 (C.A.)
59. *Stenning, supra*, note 19.
60. *Supra*, note 40, art. 62.
61. *Public Service Act*, R.S.O. (1980), ch. 428, art. 12.
62. *Re Mahlberg and Ferguson et ai.* (1983), 44 O.R. (2d) 239, 3 D.L.R. (4th) 755 (Cour divisionnaire).
63. *Municipal Act*, R.S.O. (1980), ch. 302.
64. *Supra*, note 20, art. 46.
65. *Supra*, note 57, art. 21. Il n'y a pas de disposition semblable en vertu du *Code du Québec*, *supra*, note 57.

66. "Policemen allowed to run for county board of education" The [*Toronto*] *Globe and Mail*, le 23 octobre 1980.
67. W. Muir, Jr., "Police and Politics", (Été/automne 1983) 2:2 *Criminal Justice Ethics* 3.
68. *Supra*, note 61, voir *OPSEU c. Ontario (Attorney General)*; [1987] 2 S.C.R. 2, 41 D.L.R. (4th) 1 et *OPSEU c. Ontario (Attorney General)* (1988), 65 O.R. (3d) 689 (H.C.J.).
69. [1988] 3 F.C. 219, 52 D.L.R. (4th) 241 (C.A.).
70. L.R.C., (1985), ch. P-33.
71. *Supra*, note 57, art. 22. Il n'y a pas de disposition semblable en vertu du *Code du Québec*, *supra*, note 57.
72. *Supra*, note 40, art. 29. voir *Police Services Act* de l'Ontario, *supra*, note 20, art. 49.
73. *Supra*, note 27, para. 21(3).
74. Comme dans la plupart des provinces, la participation des policiers dans des contrats privés de services de sécurité (c.a.d. avec des compagnies privées) est interdite par la législation concernant de telles sources. Voir *Private Investigators and Private Guards Act*, R.S.N.S. ch. 356, para. 20(2); *Police Act* de la Nouvelle Écosse, *supra*, note 27, alinéa 21(2)c).
75. *Supra*, note 16, p. 743 (W.W.R.).
76. L.R.M. (1987), ch. R20.
77. *Partridge c. Securities Commission (Manitoba)* (1986), 61 Man. R. (2d) 301 (Q.B.) p.308.
78. *Ibid.*, p. 307.
79. *Ibid.*, pp. 307-8.
80. *Supra*, note 16, p. 743 (W.W.R.).
81. *Ibid.*
82. "Delay sought in sex bias case" The [*London*] *Independent*, le 20 décembre 1990, p. 3.
83. Voir, par exemple, *Re Coates and Ontario Police Commission*, *supra*, note 34.
84. *Re Lutwick and Town of Nackawic* (1987), 43 D.L.R. (4th) 746 (N.B.Q.B.).

85. *Wool c. The Queen and Nixon* (1985-86), 28 Crim. L.Q. 162 (F.C.T.D.).
86. *Supra*, note 34, 51, alinéa 17e), now *Police Service Regulation*, *supra*, note 51, alinéa 5(2)a).
87. *Ibid.*
88. R. Williams, "Legal Aspects of Discipline by Police Administrators", Paper, (Chicago: Traffic Institute, Northwestern University, 1977) p. 6.
89. R. Norton-Taylor, The Ponting Affair (London: C. Woolf, 1985).
90. Voir, J. Baxter, State Security, Privacy and Information (London: Harvester/Wheatsheaf, 1990).
91. [1985] 2 R.C.S. 455, 23 D.L.R. (4th) 122.
92. (1981), 3 L.A.C. (3d) 140 (Weiler).
93. *Supra*, note 34, 51, alinéa 17g) maintenant *Police Service Regulation*, *supra*, note 34, 51 alinéa 5 (2) i).
94. L.R.M. (1987), ch. L75, alinéa 29a).
95. S.O. (1984), ch. 63, abrogé.
96. *Supra*, note 20, art. 75.
97. Voir, *Marks c. Lewis and Wilcox* (le 1er décembre 1987) non publié, Cour divisionnaire de l'Ontario 483/87.
98. Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada, Rapport (Ottawa: Information Canada, 1976) p. 137.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES ET ARTICLES

Aries, P. et G. Duby, Histoire de la vie privée (5 volumes) Paris, Éditions du seuil, 1985-1987.

Baxter, J., State Security, Privacy and Information, Londres, Harvester/Wheatsheaf, 1990.

Bayley, D., Forces of Order: Police Behaviour in Japan and the United States, Berkeley, University of California Press, 1976.

Brophy, K., "Department Civil Liability for Officer's Off-Duty Acts", Police Chief, vol. 49, n°2 (février 1982), pp. 16-17.

Brown, D. et D. Beatty, Canadian Labour Arbitration, Aurora, Canada Law Book Co., 3^e éd., 1990.

Canada, Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada, Rapport, Ottawa, Information Canada, 1976.

Carter, D.L. et D.W. Stephens, "Police Ethics, Integrity and Off-Duty Behaviour: Policy Issues of Officer Conduct". dans Police Deviance, textes colligés par T. Barker et D.L. Carter, Cincinnati, Anderson Publishing Co., 2^e éd., 1991, pp. 29-42.

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, Renvoi pour raisons médicales: une optique policière, Document de recherche n°3, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989.

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, Programmes d'aide aux employés - Philosophie, théorie et pratique, Document de recherche n°5, Ottawa, GRC - CEE, 1990.

Ericson, R., "Rules For Police Deviance", dans Organizational Police Deviance, textes colligés par C. Shearing, Toronto, Butterworths, 1981, pp. 83-110.

Flaherty, D. Essays in the Histo[ry of Early American Law, Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1969.

Globe and Mail, "Policeman allowed to run for county education board", 23 octobre 1980.

Marmo, M., "Off-Duty Behaviour by Police: Arbitrators Determine if On-the-Job Discipline is Appropriate", Journal of Police Science and Administration, vol. 14, n°2, pp. 102-111.

"Models for Management", Police Chief, vol. 55, n°12 (déc. 1988), p. 71.

Norton-Taylor, R. The Ponting Affair, Londres, C. Woolf, 1985.

Palmer, E., Collective Agreement Arbitration in Canada, Toronto, Butterworths, 2^e éd. 1983.

Reith, C., The Blind Eye of History, réédition, Montclair (N.J.), Patterson Smith, 1975.

Service correctionnel du Canada, Report on Termination of Employment for Off-Duty Criminal Acts, document inédit.

Stenning, P., Le statut juridique de la police, Document d'étude - Commission de réforme du droit du Canada, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1982.

The Independent (Royaume-Uni), "Delay sought in sex bias claim", le 20 décembre 1990, p. 3.

Williams, R., "Legal Aspects of Discipline by Police Administrators", Document, Chicago, Traffic Instituts, Northwestern University.

AFFAIRES MENTIONNÉES

Adrian Messenger Services and Enterprises et al. c. The Jockey Club et al. [1972] 2 O.R. 369 (Haute Cour)

Calgary Police Association et al. c. Calgary Police Commission et al. [1986] A.W.L.D. 809 (Alta. O.B.) [1988] 2 W.W.R. 741; (1988) 57 Alta. L.R. (2^o) 8 (Alta C.A.)

Re Carpenter and Vancouver Police Board et al. (1983), 47 B.C.L.R. 161, 149 D.L.R. (3d) 405 (S.C.); confirmé (1985), 63 B.C.L.R. 310, 18 D.L.R. (4th) 585 (C.A.); permission d'interjeter appel refusée *sub nom. Vancouver Police Board c. Carpenter*, [1985] 2 S.C.R. xiii (le 1er octobre, 1985); *Carpenter c. Vancouver Police Board*, [1986] B.C.W.L.D. 437 (S.C.); infirmé (1986) 9 B.C.L.R. (2d) 99, 34 D.L.R. (4th) 50, [1987] 2 W.W.R. 97, 23 Admin. L.R. 166 (C.A.); permission d'interjeter appel refusée *sub nom. Vancouver Police Board c. Carpenter*, [1987] 1 S.C.R. xv (le 14 mai 1987), 44 D.L.R. (4th) vii; (1988) 33 B.C.L.R. (2d) 183 (S.C.)

Central Alberta Dairy Pool c. Alberta. La Commission des droits de la personne (1990) 113 N.R. 161 (C.S.C.)

Fedoriuk c. le Commissaire de la G.R.C. [1989] 2 C.F. 400 (C.A.)

Fraser c. La Commission des relations de travail dans la fonction publique [1985] 2 R.C.S. 455 (C.S.C.)

General Spring Products Ltd. (1968), 19 L.A.C. 392 (Weatherill)

Lockhart c. Ens (1974) 54 D.L.R. (3^d) 407 (Sask. Q.B.)

Marks c. Lewis and Wilcox (le 1^{er} décembre 1987) 483-87, inédit, (Cour divisionnaire de l'Ontario)

Osborne c. Canada [1988] 3 C.F. 219 (C.A.)

Partridge c. Manitoba Securities Commission (1990) 61 Man. R. (2^d) 301 (Man. O.B.)

R. and Archer c. White (1956) 114 C. C. C. 77 (C.S.C.)

R. c. Johnston et al. (1966) 1 C.C.C. 226 (Cour d'appel de l'Ontario)

R. c. Wigglesworth [1987] 2 R.C.S. 541

Re Coates and Ontario Police Commission (1979) 23 O.R. (2^d) 568 (Cour divisionnaire)

Re Iron Ore Co. of Canada and United Steetworkers, Local 5795 (1983) 11 L.A.C. (3^d) 53 (Bruce)

Re Lutwick and Town of Nackawic; Attorney-General of New Brunswick, Intervenor (1988) 43 D.L.R. (4th) 746 (Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick)

Re Millhaven Fibres (1967) 1(A) Union-Management Arbitration Cases 328 (Anderson)

Re Ministry of Attorney-General, Corrections Branch and British Columbia Government Employees' Union (1981) 3 L.A.C. (3^d) 140 (Weiler)

Re Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario c. le Procureur général de l'Ontario [1987] 2 R.C.S.2

SEFPO c. Ontario (Procureur général) (1988) 11 A.C.W.S. (3^e) 307 (Haute Cour de l'Ontario)

Short c. Henderson Ltd. (1946) 175 L.T. 417 (H.L.)

Trumbley et Pugh c. la Police de la communauté urbaine de Toronto [1987] 2 R.C.S. 577

Woot c. The Queen and Nixon (1981) (F.C.T.D.) Affaire décrite dans (1985-86) 28 Criminal Law Quarterly 162.

LOIS MENTIONNÉES

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, en annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, (1982), Chap. 11. (R.-U.)

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), Chap. 33 (Canada)

Loi de police, L.R.O. (1977), Chap. P-13 (Québec)

Loi de 1984 sur les plaintes concernant la police de la communauté urbaine de Toronto, S.O. Chap. 63 (Ontario)

Loi modifiant la loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. (1985) (2^e supplément), Chap. 8 (Canada)

Loi modifiant la Loi sur l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives, (1990), S.O. Chap. 27 (Québec)

Loi sur la fonction publique, R.S.O. (1980), Chap. 418 (Ontario)

Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. (1985), Chap. R-10 (Canada)

Loi sur la police, R.S.O. (1980), Chap. 381 (Ontario)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, L.R.C. (1985), Chap. P-33 (Canada).

Loi sur les agents immobiliers, R.S.M. (1987), Chap. R20 (Manitoba)

Loi sur les enquêtes relatives à l'application de la loi, R.S.M. (1987), Chap. L75 (Manitoba)

Loi sur les services policiers, S.O. (1990), Chap. 10 (Ontario)

Police Act, 1974, S.N.S. Chap. 9 (Nouvelle-Écosse)

Police Act, 1988, S.A. Chap. P-1 2.01 (Alberta)

Police Act, 1988, S.B.C. Chap. 53 (Colombie-Britannique)

Police Act, R.S.N.S. (1989), Chap. 348 (Nouvelle-Écosse)

NOTES