

# **Examen de la Commission de police du Nouveau-Brunswick**

Présenté au :  
Ministre de la Sécurité publique  
Le 1<sup>er</sup> octobre 2019

Par : Alphonse MacNeil Consulting Inc

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Partie 1 – Introduction</b>                                  | <b>3</b>  |
| 1.1 L'examineur   | 4         |
| 1.2 Méthodologie de l'examen                                    | 5         |
| 1.3 Limites de l'examen   | 6         |
| <b>Partie 2 – Politiques, pratiques et procédures</b>           | <b>6</b>  |
| 2.1 Contexte  | 6         |
| 2.2 Entrevues   | 9         |
| 2.3 Surveillance de la police                                   | 10        |
| 2.4 Commission de police du Nouveau-Brunswick                   | 12        |
| 2.4.1 Gouvernance   | 12        |
| 2.4.2 Établissement   | 12        |
| 2.4.3 Vision  | 12        |
| 2.4.4 Plan stratégique  | 12        |
| 2.4.5 Mandat  | 13        |
| 2.4.6 Responsabilités de la Commission                          | 13        |
| 2.4.7 Rôle de la présidente ou du président                     | 13        |
| 2.4.8 Rôle des membres de la Commission                         | 14        |
| 2.4.9 Rôle de la directrice générale ou du directeur général    | 14        |
| 2.5 Processus de plainte  | 15        |
| 2.5.1 Catégories de plaintes                                    | 15        |
| 2.5.2 Traitement des plaintes                                   | 15        |
| 2.5.3 Délais  | 16        |
| 2.5.4 Enquêtes  | 18        |
| 2.5.5 Avis à l'agent de police                                  | 18        |
| 2.5.6 Nomination d'un enquêteur                                 | 19        |
| 2.5.7 Rapport d'enquête   | 19        |
| 2.5.8 Enquête sur un incident grave                             | 20        |
| <b>Partie 3 – Domaines d'examen, analyse et recommandations</b> | <b>20</b> |
| 3.1 Relations   | 21        |
| 3.1.1 Recommandations   | 23        |
| 3.2 Rôles et responsabilités                                    | 23        |
| 3.2.1 Recommandations   | 24        |
| 3.3 Politiques et procédures                                    | 25        |
| 3.3.1 Recommandation  | 25        |
| 3.4 Système de gestion des documents                            | 25        |
| 3.4.1 Recommandation  | 26        |
| 3.5 Enquêteurs  | 26        |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.5.1  | Recommandations  | 27 |
| 3.6    | Coût des enquêtes  | 27 |
| 3.6.1  | Recommandation   | 28 |
| 3.7    | Arbitres   | 28 |
| 3.7.1  | Recommandation   | 29 |
| 3.8    | Sensibilisation du public, de la police et des autorités municipales | 29 |
| 3.9    | <i>Loi sur la police</i>   | 30 |
| 3.9.1  | Recommandation   | 31 |
| 3.10   | Caractère adéquat des activités policières                           | 31 |
| 3.10.1 | Recommandations  | 32 |
| 3.11   | Délai de six mois pour les enquêtes                                  | 32 |
| 3.11.1 | Recommandation   | 33 |
| 3.12   | Normes professionnelles  | 33 |
| 3.12.1 | Recommandation   | 33 |
| 3.13   | Équipe d'intervention en cas d'incident grave (EIIG)                 | 34 |
| 3.13.1 | Recommandation   | 35 |
| 3.14   | Structure, fonction et sélection de la Commission                    | 35 |
| 3.14.1 | Recommandations  | 38 |

## **Partie 4 : L'affaire McCloskey** **38**

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 4.1 | Introduction   | 38 |
| 4.2 | Les enquêtes   | 39 |
| 4.3 | La plainte de M. McCloskey                               | 40 |
| 4.4 | Date de la plainte                                       | 40 |
| 4.5 | Avis écrit de la plainte                                 | 42 |
| 4.6 | Enquête en vertu de la <i>Loi sur la police</i>          | 43 |
| 4.7 | Conférence de règlement / audience d'arbitrage           | 47 |
| 4.8 | Sélection de l'arbitre                                   | 54 |
| 4.9 | Remise du dossier de la CPNB à l'équipe de défense Oland | 55 |

## **Partie 5 : Conclusion** **56**

### **Annexes**

|          |   |
|----------|---|
| Annexe A | – Mandat  |
| Annexe B | – Organigramme                                  |
| Annexe C | – Plan stratégique                              |
| Annexe D | – Cartes du processus                           |
| Annexe E | – Charte d'équipe                               |
| Annexe F | – Directive relative à la prolongation du délai |
| Annexe G | – Recommandations                               |
| Annexe H | – Décision du commissaire à l'intégrité         |

## Partie 1 – Introduction

Le 27 décembre 2018, l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick (APNB) a formulé des allégations, lors d'une conférence de presse à Saint John, au Nouveau-Brunswick, mettant en doute l'équité et l'impartialité de la Commission de police du Nouveau-Brunswick (CPNB) dans la gestion des plaintes contre des agents de police, plus particulièrement dans l'affaire, aujourd'hui classée, du chef de police adjoint à la retraite Glen McCloskey du Service de police de Saint John.

Le 29 décembre 2018, la présidente par intérim de la CPNB a sollicité l'honorable Carl Urquhart, ministre de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick, pour qu'il nomme un tiers indépendant chargé d'examiner les points soulevés par l'APNB, notamment relatifs aux processus et aux procédures d'enquête de la Commission.

Un mandat définissant deux objectifs principaux a été élaboré : 1) s'assurer que la CPNB a mis en place des politiques, des procédures et des pratiques garantissant l'impartialité et l'équité, pour toutes les parties concernées, du traitement de toutes les plaintes et 2) améliorer la confiance dans l'impartialité et dans l'équité de la CPNB.

Alphonse MacNeil, d'Alphonse MacNeil Consulting Inc., a été mandaté par le ministre pour conduire cet examen, avec pour instruction de signaler au ministre et à la présidente de la CPNB tout écart entre les politiques, les procédures et les pratiques de la CPNB et les « pratiques exemplaires » en matière de traitement des plaintes relatives à la conduite d'un agent de police. Pour plus de clarté, on notera que l'examen des politiques et des pratiques de la CPNB incluait toutes celles liées au traitement des plaintes reçues après la date limite de dépôt des plaintes en vertu de la *Loi sur la police*. L'examen formule des recommandations justifiées sur tous les changements nécessaires à apporter.

Compte tenu de l'étendue du sujet, des délais serrés et de la nécessité de respecter l'indépendance de la Commission dans la gestion des affaires encore en instance, il a ensuite été ajouté dans le mandat que l'examineur se concentrerait sur l'affaire McCloskey, ainsi que sur les politiques et procédures de la Commission. Le mandat complet est joint en annexe A.

On notera que, dans le présent rapport, les termes « *CPNB* » ou « *Commission* » désignent la Commission de police du Nouveau-Brunswick. Le terme « *Personnel* » désigne le personnel à plein temps, soit le directeur général ou la directrice générale, le directeur associé ou la directrice associée et l'adjoint administratif ou l'adjointe administrative. Les quatre membres nommés de la Commission, y compris le président ou la présidente et le vice-président ou la vice-présidente, peuvent être désignés, occasionnellement, par le terme « *Conseil* », en référence au Conseil d'administration de la Commission, ou simplement par le terme « *Commission* ». Il est également important de savoir que le Conseil d'administration et le personnel en place se considèrent comme une seule équipe représentant la Commission.

Ce rapport est divisé en quatre parties. La première partie couvre l'introduction, la méthodologie et les limites. La deuxième partie décrit la façon dont les activités policières sont structurées au Nouveau-Brunswick et le rôle de la surveillance civile de la

police. Dans cette partie, on examine également, en détail, la CPNB, notamment ses politiques, ses pratiques et ses procédures, et on explique le processus de plainte et d'enquête. La troisième partie porte sur 14 sujets préoccupants mis en évidence par l'examineur au cours de ses consultations avec les parties prenantes. Après examen de chacun de ces sujets, le rapport formule des recommandations visant à s'assurer que la CPNB dispose de politiques, de procédures et de pratiques garantissant que le traitement des plaintes est impartial et équitable pour toutes les personnes concernées, que la confiance en la CPNB s'améliore et que cette dernière se renforce. La quatrième partie du rapport traite de l'affaire de M. McCloskey et des pratiques sur lesquelles la CPNB s'appuie pour traiter des plaintes pour inconduite.

Les sujets décrits et les recommandations formulées aideront à soutenir la structure organisationnelle et les procédures de la Commission. L'un des problèmes les plus importants mis en évidence concerne les relations. La CPNB est, sans aucun doute, un organisme civil de surveillance autonome n'ayant pas de lien de dépendance avec le gouvernement. Toutefois, elle ne devrait pas mener ses activités de manière isolée. Il est essentiel que la Commission se forge une solide réputation en renforçant ses relations avec toutes les parties prenantes. La confiance, l'équité et la cohérence ne seront obtenues que par la communication. Or la communication, au cours des dernières années, entre la CPNB et les parties prenantes, a été défectueuse.

Les organisations tirent des leçons des comptes rendus postérieurs à l'action, c'est pourquoi l'analyse rétrospective des mesures prises dans l'affaire McCloskey peut aider la CPNB à élaborer, pour l'avenir, des politiques, des pratiques et des procédures solides et efficaces.

L'examineur reconnaît que la Commission prend une nouvelle direction, se reflétant dans son plan stratégique récemment élaboré, dans l'élaboration de documents de politique, ainsi que dans des initiatives de communication avec les parties prenantes portant sur les objectifs que sont l'amélioration des fondations, des partenariats, des processus internes et des processus de prise de décision.

## **1.1 L'examineur**

Alphonse MacNeil a été membre de la Gendarmerie royale du Canada pendant 38 ans et a pris sa retraite, avec le rang de commissaire adjoint, en avril 2014. Après être parti à la retraite, il est devenu consultant privé, spécialisé dans les activités policières, la sécurité des grandes manifestations, la formation des responsables, les évaluations des risques et les examens organisationnels.

Tout au long de sa carrière dans la police, Alphonse MacNeil a travaillé aux échelons municipal, provincial, national et international. Il possède une vaste expérience des activités policières sur le terrain dans le domaine du service général, des enquêtes liées aux affaires de drogue et de crimes majeurs, de l'exécution des lois fédérales et des services de protection policière. En tant que cadre supérieur à la GRC, il a dirigé le programme de la sécurité routière et a été commandant opérationnel de la première unité de police entièrement intégrée au Canada. Il a également été officier responsable du programme

canadien de protection des transporteurs aériens (policiers de l'air du Canada) et a été choisi, à ce titre, en tant que président de l'International Air Marshall Committee.

Entre 2008 et 2010, Alphonse MacNeil a été responsable de la sécurité des dirigeants du monde, alors qu'il dirigeait le Groupe intégré de sécurité pour le G8-G20 de 2010. Il s'agissait du plus important déploiement de personnel de sécurité de l'histoire du Canada, avec plus de 20 000 agents de police et agents de sécurité privés déployés. Depuis 2009, à la demande des services de polices locaux, il s'est rendu aux États-Unis, en Corée du Sud, en Australie, à Singapour et en Irlande du Nord pour analyser les plans de sécurité, examiner les sites et conseiller la police et les gouvernements en matière de sécurité lors de rassemblements de dirigeants mondiaux. Entre 2010 et 2014, il a été commandant de la GRC pour la Nouvelle-Écosse.

Après sa retraite en 2014, le commissaire de la GRC a chargé Alphonse MacNeil de procéder à un examen du meurtre de trois membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions, survenu à Moncton, au Nouveau-Brunswick. Dans ce cadre, il a remis au commissaire un rapport contenant 64 recommandations ayant entraîné des changements opérationnels et tactiques susceptibles de contribuer à la sécurité des membres de la GRC dans tout le pays.

Depuis 2015, Alphonse MacNeil a mené des examens organisationnels de différents organismes non policiers et a collaboré avec plusieurs services de police au Canada, ainsi qu'avec la police de patrouille en Ukraine. De plus, il a récemment offert une formation en leadership et en gestion de conflit aux services de police de l'ensemble des Maritimes et a mené l'examen d'un service de police du Nouveau-Brunswick.

## **1.2 Méthodologie de l'examen**

La méthodologie de l'examen s'articule autour de quatre activités principales :

- a) Entrevues – on a conduit des entrevues avec le personnel de la CPNB et avec de multiples parties prenantes en vue de déterminer les renseignements susceptibles d'être utilisés pour éclairer l'examen;
- b) Recherches – on a mené des recherches afin de mettre en évidence les pratiques exemplaires et de recenser les renseignements de base permettant d'élaborer des recommandations;
- c) Collecte et analyse – on a collecté et analysé des données provenant de la documentation reçue, des entrevues menées et des recherches effectuées afin d'élaborer des recommandations;
- d) Recommandations – on a élaboré des recommandations visant à garantir que la CPNB dispose de politiques, de procédures et de pratiques permettant de traiter plus facilement les plaintes, de manière impartiale et professionnelle, afin d'améliorer ses relations avec les parties prenantes et de renforcer la confiance en son impartialité et en son équité.

### **1.3 Limites de l'examen**

L'examineur a eu accès à tous les renseignements disponibles pertinents par rapport à la portée des travaux. Cela comprenait des documents en possession de la CPNB et du ministère de la Sécurité publique (MSP). Les personnes interrogées, notamment M. McCloskey, des représentants des autorités municipales, des membres de l'APNB, ainsi que d'autres personnes, ont fourni la documentation en leur possession afin de contribuer à éclairer l'examen. On a cependant dû faire face à certaines limites mentionnées ci-après :

- a) M. Staphan Roberge, directeur général de la CPNB d'août 2014 à décembre 2018, n'a pas accepté de s'entretenir avec l'examineur. L'examineur n'a donc pas pu obtenir sa position concernant les allégations de l'APNB et de M. McCloskey ou concernant les opinions des autres personnes s'étant entretenues avec l'examineur à propos de son mandat de directeur général;
- b) Le calendrier prévu pour mener l'examen n'a pas permis de conduire des consultations publiques avec les résidents du Nouveau-Brunswick au sujet de la surveillance de la police et, plus particulièrement, du travail de la CPNB;
- c) La CPNB possède un grand nombre de documents, sans toutefois être dotée d'un système de gestion électronique de dossiers. En outre, de nombreuses personnes interrogées ont fourni à l'examineur des documents à prendre en compte lors de l'examen. L'échéancier imparti n'a pas permis à l'examineur de lire chaque document dans son intégralité; toutefois, il n'a ménagé aucun effort pour examiner tous les documents qui semblaient présenter un intérêt pour l'examen;
- d) Le poste de directeur général a fréquemment changé de titulaire et certains des membres du personnel permanent et du Conseil d'administration de la CPNB ont trois ans ou moins d'ancienneté dans leurs fonctions. La connaissance qu'ils ont de l'organisation est donc quelque peu limitée, en particulier lorsque l'on en vient aux origines de la Commission. Cependant, la CPNB a déployé des efforts concertés pour obtenir les renseignements demandés.

## **PARTIE 2 : Politiques, pratiques et procédures de la Commission de police du Nouveau-Brunswick**

### **2.1 Contexte**

Le Nouveau-Brunswick compte actuellement sept services de police municipaux, desservant Edmundston, Grand-Sault, Woodstock, Fredericton, Saint John, Miramichi et Bathurst, ainsi que deux services de police régionaux, le service de police régional de Kennebecasis, desservant Rothesay et Quispamsis et le service de police régional BNPP, desservant Beresford, Nigadoo, Petit-Rocher et Pointe-Verte.

La Gendarmerie royale du Canada dessert 9 municipalités, dans le cadre d'ententes directes avec le gouvernement fédéral, tandis que les 76 autres municipalités et districts de services locaux du Nouveau-Brunswick sont desservis par la GRC, dans le cadre de l'Entente sur les services de police provinciaux, en vertu de laquelle le gouvernement provincial paie le gouvernement fédéral pour les services régionaux de la GRC pour lesquels il refacture les municipalités tous les trimestres.

La consultation du premier rapport annuel de la CPNB, produit en 1981, témoigne de l'évolution structurelle des activités policières au Nouveau-Brunswick. Ce rapport indique qu'à cette époque, les services de police dans la province étaient fournis par 28 services de police municipaux, 1 service de police régional, la patrouille routière du Nouveau-Brunswick et la Gendarmerie royale du Canada.

Étant donné que la CPNB traite les plaintes relatives à la conduite des membres des services de police municipaux et régionaux, l'examen met l'accent sur ces services et non sur la GRC, tout en prenant acte du fait que l'article 20 de la *Loi sur la police* énonce que la Commission peut déterminer dans quelle mesure chaque service de police ainsi que la GRC répondent aux besoins. Le présent examen aborde plus loin cette question de l'adéquation.

Les responsabilités de la police sont multiples. Il s'agit, notamment, d'assurer la sécurité publique, de maintenir l'ordre, de faire respecter les lois et les règlements, ainsi que de prévenir et de détecter les activités criminelles et d'enquêter à ce sujet. Elle est également responsable des activités liées à la sécurité routière et à la police communautaire, ce qui inclut un engagement communautaire, par exemple sous la forme de présentations à différents groupes, allant des jeunes aux personnes âgées. En outre, les services de police contemporains sont appelés à intervenir dans le cadre d'un large éventail de problèmes sociaux difficiles. Ces enjeux comprennent notamment la violence entre partenaires intimes, les agressions sexuelles, le crime organisé, la traite des êtres humains, l'exploitation des enfants, les crimes liés aux armes et aux bandes organisées et les interventions en situation de crises de santé mentale.

Le travail d'un agent de police est un travail difficile, qui place parfois l'agent dans une position dans laquelle il doit prendre une décision immédiate susceptible d'entraîner la mort ou des blessures graves d'un membre du public ou d'un agent de police. Même lorsque la situation n'implique pas de prendre des décisions de vie ou de mort, les agents de police sont régulièrement confrontés à des situations hostiles ou émotionnellement lourdes, tout en disposant de renseignements limités. Cela peut créer un stress supplémentaire pour un agent devant prendre des mesures susceptibles de conduire à une plainte du public ou, dans des cas plus graves, à une enquête criminelle. En outre, il arrive parfois que des agents prennent des mesures qui semblent inappropriées, en l'absence de toute provocation.

Il est extrêmement important que, lorsque de tels événements se produisent, un système bien établi permette à un citoyen de porter plainte contre un agent de police, en sachant que sa plainte sera traitée rapidement et de manière équitable, en l'absence de tout parti pris, et qu'elle n'entraînera pas de représailles de la part de la police. Les agents de police doivent également avoir la même assurance que le système en place leur garantira un traitement équitable et impartial, dans toute enquête menée à leur rencontre. Ils ne peuvent



pas faire leur travail efficacement sans la certitude que toute allégation portée contre eux fera l'objet d'une enquête professionnelle et que la situation sera intégralement examinée.

Au cours des années 1960 et 1970, la surveillance civile des activités policières a suscité un intérêt accru du public. À ce moment-là, une série d'examen a appelé à renforcer la composante civile du système de traitement des plaintes du public contre la police. Le public émettait des réserves quant aux enquêtes « de la police sur la police » et au parti pris implicite inhérent à ce type de situations.

L'honorable Michael H. Tulloch, dans son rapport de 2016 sur la surveillance policière pour la province de l'Ontario, soulignait :

*Un des piliers des activités policières modernes est que « la police est le public et le public est la police ». Ce principe, associé à sir Robert Peel, reconnaît l'indivisibilité des intérêts de la police et de ceux du public. Il jette également les fondements de la confiance du public dans la police. Il reconnaît que l'autorité spéciale octroyée à la police l'est à la demande du public et qu'elle doit être exercée dans l'intérêt du public. Ce concept est habituellement appelé « l'activité de police par consentement mutuel ».*

*L'activité de police par consentement mutuel confère un pouvoir considérable aux agents de police avec le consentement du public, accordant ainsi aux agents des pouvoirs et des moyens de défense que n'ont pas les autres citoyens. En gros, les agents de police sont simplement des citoyens en uniforme qui veillent au bien-être de la collectivité. Ainsi, le rôle de la police n'est pas simplement de prévenir le crime, mais de servir et de protéger les membres de la collectivité. Aux yeux de sir Robert Peel, cela semblait préférable au fait d'assurer les services de police par l'intermédiaire de la force militaire.*

*L'activité de police par consentement mutuel reconnaît que l'exercice de pouvoirs spéciaux par les agents de police dépend de l'approbation du public, aussi appelée « légitimité ». L'acceptation, par le public, du caractère légitime du rôle des agents de police dans la société est fondée sur la confiance du public et nécessite son respect et sa collaboration.*

*Toutefois, il arrive parfois que les agents de police se retrouvent dans des situations nécessitant l'usage de la force qui peuvent donner lieu à la mort d'un civil. À d'autres moments, les contacts avec des membres du public peuvent mener à des situations où une personne a le sentiment qu'un agent a été malpoli ou qu'il s'est comporté d'une manière non conforme au niveau de professionnalisme attendu.*

*Le public doit avoir la certitude que la police sera tenue responsable de tout acte répréhensible. Pour cela, les enquêtes entourant les cas d'inconduites éventuelles et leur résolution nécessitent souvent la participation d'un organisme d'enquête externe.*

C'est dans ce contexte que des organismes civils de surveillance de la police ont été créés. L'un d'entre eux, la CPNB, a été créé par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick en 1977, lors de la promulgation de la *Loi sur la police*. Cette loi prévoyait le mandat suivant pour la Commission :

Enquêter et statuer sur les plaintes portées par quiconque au sujet de la conduite d'un membre d'un service de police municipal ou régional;

Enquêter et statuer sur toute question touchant à un aspect quelconque des activités policières dans toute région de la province, que ce soit de sa propre initiative ou sur l'ordre du solliciteur général;

Déterminer le caractère adéquat des services de police municipaux et régionaux ainsi que de la Gendarmerie royale du Canada dans la province.

Depuis 1977, date à laquelle l'organisme ne comptait que deux membres, la structure de la CPNB a évolué jusqu'à celle que nous connaissons aujourd'hui, avec trois membres du personnel à temps plein et quatre membres du Conseil d'administration. L'organigramme de la Commission actuelle est présenté à l'annexe B.

Ce rapport inclut des recommandations visant à rendre le public et la police plus confiants quant au fait :

1. Que les plaintes contre la police feront l'objet d'une enquête appropriée et équitable, sans parti pris ni prédétermination;
2. Que les droits et les intérêts du public et des agents de police seront respectés et que la démarche de traitement des plaintes sera uniforme.

## **2.2 Entrevues**

Des entrevues avec le personnel et d'anciens employés de la CPNB, ainsi qu'avec de multiples parties prenantes ont été menées entre le 13 mai et le 27 juin 2019. Les personnes interrogées comprenaient des membres actuels et d'anciens membres du personnel de la CPNB, des membres actuels et d'anciens membres de son Conseil d'administration, un représentant du MSP, des chefs de police actuels et d'anciens chefs de police, un dirigeant actuel et un ancien dirigeant de l'APNB, un membre d'une autorité municipale, des enquêteurs, le directeur de l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de la Nouvelle-Écosse et la commissaire du Bureau du commissaire des plaintes contre la police de la Nouvelle-Écosse. L'examineur s'est également entretenu avec des agents de police de la province du Nouveau-Brunswick qui n'ont pas souhaité être nommés dans ce rapport, mais ont fait connaître leur point de vue sur la CPNB et sur la représentation de la police dans les comités qui prennent des décisions en matière de surveillance de la police.

Les entrevues ont consisté à rassembler des renseignements auprès des personnes interrogées sur leur expérience de la CPNB et du système de traitement des plaintes, et à recueillir leurs réflexions sur la manière dont les politiques, les procédures et les pratiques de l'organisme pourraient être améliorées. Une bonne partie des discussions a porté sur la relation et le degré de respect qui devraient exister entre la CPNB et les parties prenantes et sur le caractère crucial d'une relation solide pour le succès de la surveillance de la police. Ces éléments seront analysés en détail tout au long du présent rapport.

| N° | PERSONNE INTERROGÉE | TITRE OU POSTE  |
|----|---------------------|---|
| 1  | John Jurcina        | Sous-ministre adjoint – MSP   |
| 2  | Jennifer Smith      | Directrice générale – CPNB  |
| 3  | Jill Whalen         | Directrice associée – CPNB  |
| 4  | Lynn Chaplin        | Présidente par intérim – CPNB   |
| 5  | Ron Cormier         | Ancien président – CPNB   |
| 6  | Marc Léger          | Membre du Conseil d’administration – CPNB   |
| 7  | Ernie Boudreau      | Chef de police – Service de police de Bathurst  |
| 8  | Bob Eckstein        | Membre du Conseil d’administration – CPNB   |
| 9  | Barry MacKnight     | Enquêteur en vertu de la <i>Loi sur la police</i> nommé par la CPNB dans l’affaire Glen McCloskey |
| 10 | John Foran          | Membre du Conseil d’administration – CPNB   |
| 11 | Gord Vail           | Enquêteur – Équipe d’intervention en cas d’incident grave de la Nouvelle-Écosse                   |
| 12 | Judith McPhee       | Commissaire – Bureau du commissaire des plaintes contre la police de la Nouvelle-Écosse           |
| 13 | Leanne Fitch        | Chef de police – Service de police de Fredericton   |
| 14 | Wayne Gallant       | Chef de police – Service de police régional de Kennebecasis                                       |
| 15 | Paul Fiander        | Chef de police – Service de police de Miramichi   |
| 16 | Charles Comeau      | Chef de police – Service de police régional BNPP  |
| 17 | Mitch MacMillan     | Chef de police – Service de police de Woodstock   |
| 18 | Suzanne Themens     | Chef de police – Services de police de Grand-Sault  |
| 19 | Glen McCloskey      | Ancien chef de police adjoint – Service de police de Saint John                                   |
| 20 | Rose McCloskey      | Épouse de Glen McCloskey  |
| 21 | Steve Palmer        | Ancien chef de police – Service de police régional de Kennebecasis                                |
| 22 | David Emerson       | Ancien membre du Conseil d’administration – CPNB  |
| 23 | Bob Davidson        | Analyste du travail – APNB  |
| 24 | Dean Secord         | Ancien président – APNB   |
| 25 | Duane Squires       | Vice-président général – APNB   |
| 26 | John Foster         | Ancien chef de police – Service de police de Woodstock  |
| 27 | Matt Alexander      | Ancien président – Comité mixte régional des commissaires de police de Kennebecasis               |
| 28 | Pierre Beaudoin     | Ancien directeur général – CPNB   |
| 29 | Robert Stoney       | Ancien président par intérim – CPNB   |
| 30 | Felix Cacchione     | Directeur – Équipe d’intervention en cas d’incident grave   |
| 31 | Robert Basque       | Conseiller juridique – CPNB   |

### 2.3 Surveillance de la police – Province du Nouveau-Brunswick

Une surveillance efficace de la police favorise des activités policières responsables au sein des collectivités et renforce la confiance du public dans l’application de la loi, grâce à un examen impartial des activités policières et à la communication transparente des résultats.

La surveillance de la police peut revêtir des formes diverses et de nombreuses organisations au Canada jouent un rôle dans la surveillance civile des services de police. La surveillance civile de la police peut simplement être définie comme la surveillance des activités de la police par des personnes qui ne sont pas membres actifs des services de police. Il peut notamment s’agir de tribunaux canadiens, les juges ayant fréquemment

à analyser les actions des agents de police, lors de procès pénaux et lorsqu'une personne poursuit la police. La surveillance civile peut également s'étendre aux politiciens, aux médias, aux groupes d'intérêt public et à toute personne commentant les actions de la police en ligne ou sur les médias sociaux.

Aux fins de cet examen, l'accent sera mis sur les aspects officiels ou régis par la loi de la gouvernance et de la surveillance de la police au Nouveau-Brunswick. Ces activités sont mises en œuvre à différents niveaux, comme indiqué ci-après.

Ministre de la Sécurité publique – La *Loi sur la police* énonce que le ministre doit encourager la préservation de la paix, la prévention de la criminalité, l'efficacité des services de police et la mise au point de méthodes efficaces pour maintenir l'ordre. À ces fins, il peut consulter et conseiller des comités, des conseils, des services de police et des autorités régionales responsables du maintien de l'ordre, auxquels il peut également fournir des renseignements et des avis sur l'administration et le fonctionnement des services de police. Il peut également établir un système d'inspection et de revue des services de police, un tel système existant dans le cadre du processus d'assurance de la qualité fournie par le MSP à tous les services de police. Le MSP mène des examens sur place en fonction du classement des risques, contribuant ainsi à garantir la qualité des activités policières.

Autorités municipales – On entend par autorité municipale un comité, un comité mixte ou un conseil dans le cas où un comité ou un comité mixte n'a pas été créé. Au Nouveau-Brunswick, le Service de police de Saint John est le seul à être doté d'un comité, les services de police de Kennebecasis et BNPP ayant tous deux des comités mixtes. Les autres services de police sont dotés d'un conseil comme autorité municipale. Il incombe à l'autorité municipale, en consultation avec le chef de police, d'établir les politiques, les priorités et les objectifs du service de police, de donner les instructions nécessaires au chef de police et de veiller à ce que ce dernier s'acquitte de ses obligations, conformément à la *Loi sur la police* et à ses règlements.

Chef de police – Le chef de police dirige le service de police et supervise ses opérations en conformité avec la *Loi sur la police* et avec ses règlements, et avec les priorités, les objectifs et les politiques établis par l'autorité municipale. Il doit disposer des pouvoirs nécessaires pour gérer et diriger le service de police. Il doit également appliquer des procédures de police professionnelles et veiller à ce que les membres de son service de police s'acquittent de leurs fonctions conformément à la *Loi sur la police* et à ses règlements. Le chef de police rend compte directement à l'autorité municipale en ce qui concerne le fonctionnement du service de police dont il est responsable.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick – La CPNB est un organisme de surveillance civile indépendant protégeant l'intérêt public en matière de services de police au Nouveau-Brunswick. En tant que sujet de cet examen, la CPNB est décrite en détail à la section 2.4 du présent rapport.

## **2.4. Commission de police du Nouveau-Brunswick**

### **2.4.1 Gouvernance**

Le paragraphe 18(1) de la partie II de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick énonce que le lieutenant-gouverneur en conseil établit une Commission de police du Nouveau-Brunswick composée d'un président, d'un vice-président et d'autres membres qu'il juge appropriés, pour un mandat d'une durée maximale de dix ans pour chacun d'eux.

La Commission doit présenter un rapport annuel au ministre de la Sécurité publique. Ce dernier doit déposer ce rapport annuel à l'Assemblée législative, à la suite de quoi la Commission le diffusera aux parties prenantes.

La nomination des membres de la Commission doit être coordonnée par le ministre de la Sécurité publique, en consultation avec la Commission, en fonction de critères déterminés.

Les réunions de la Commission sont publiques, à moins que des questions de nature confidentielle n'y soient débattues. Toutes les décisions de la Commission sont prises dans le cadre du processus de propositions et de résolutions.

### **2.4.2 Établissement**

La CPNB est actuellement constituée de trois employés à temps plein, aux postes de directeur général, de directrice associée et d'adjointe administrative. Le Conseil d'administration est composé d'un président (poste actuellement vacant), d'une vice-présidente (actuellement présidente par intérim) et de trois autres membres. Il s'agit de postes à temps partiel, les titulaires se rencontrant mensuellement. Bien que le Conseil d'administration s'efforce de se réunir, en personne, chaque fois que cela est possible, il peut, si nécessaire, le faire par téléconférence, un ou plusieurs membres pouvant également assister, par téléconférence, à une réunion en personne.

### **2.4.3 Vision**

La vision de la CPNB a évolué avec le renouvellement du personnel. Les membres du Conseil d'administration, ainsi que le nouveau directeur général et le personnel, ont élaboré un plan stratégique et une vision pour la CPNB. La vision met l'accent sur une surveillance civile équitable, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick. Elle repose sur les valeurs de qualité de service, d'intégrité, de responsabilité, d'objectivité et de transparence.

### **2.4.4 Plan stratégique 2019-2021**

Le plan stratégique de la CPNB définit les buts, les objectifs et les mesures qui guideront la Commission au cours des trois prochaines années. Le plan est joint à l'annexe C, les buts et les objectifs étant énumérés ci-dessous :

1) But – Améliorer les fondations

Objectif – S'assurer que les fonctions de base de la CPNB satisfont aux normes les plus élevées au pays

2) But – Améliorer les partenariats

Objectif – Établir et entretenir des relations de travail efficaces et collaboratives avec les principaux partenaires de la Commission

3) But – Améliorer les processus internes et le processus de prise de décision

Objectifs – Faire en sorte que tous les membres du personnel et du Conseil d’administration appréhendent parfaitement les opérations et le processus décisionnel de la Commission

Créer une culture organisationnelle positive

#### **2.4.5 Mandat**

La CPNB est un organisme de surveillance civile indépendant protégeant l’intérêt public en matière d’activités policières :

- En traitant les plaintes au sujet de la conduite de membres de services de police municipaux ou régionaux et en garantissant la conduite d’enquêtes indépendantes;
- En imposant des mesures disciplinaires et correctives uniformes en cas de violations de la *Loi sur la police*;
- En étudiant les enjeux entourant les services de police au Nouveau-Brunswick.

#### **2.4.6 Responsabilités de la Commission**

Le nouveau Conseil d’administration et les membres permanents du personnel entendent travailler en équipe et partager la responsabilité du travail de la Commission. Il s’agit notamment :

- De déterminer les orientations stratégiques et de veiller à leur mise en œuvre;
- De promouvoir une culture organisationnelle axée sur l’excellence et l’innovation;
- De construire et de maintenir des relations positives au sein de l’organisation, ainsi qu’avec les parties prenantes et avec le public;
- De mesurer le rendement et de rendre compte à ce sujet;
- De gérer le changement;
- De communiquer avec les parties prenantes;
- De mettre à la disposition du personnel des mécanismes d’orientation, d’évaluation et de rétroaction; de veiller, en outre, à ce que des systèmes appropriés soient en place pour le perfectionnement, pour la rémunération, pour l’évaluation et pour la planification de la relève de la direction;
- D’adopter une gouvernance d’excellence et de veiller à sa mise en œuvre;
- De gérer les risques.

#### **2.4.7 Rôle de la présidente ou du président**

La présidente ou le président de la Commission est nommé(e) par décret en conseil. Une vice-présidente ou un vice-président, nommé(e) selon la même procédure, remplace la présidente ou le président si ce dernier ou cette dernière est empêché(e) d’agir. La présidente ou le président a un rôle précis à jouer afin d’amener le Conseil d’administration sur la voie d’une surveillance et d’une prise de décisions solides et productives. Même si les tâches les plus visibles d’une présidente ou d’un président sont

la signature en guise d’approbation des décisions finales de la Commission concernant les plaintes ainsi que la tenue des réunions, son rôle consiste également à piloter globalement l’organisation, à s’assurer de faire avancer son programme de manière positive, à construire une compréhension et des connaissances communes au sein de l’organisation, à rassembler le Conseil d’administration autour de solutions acceptables et à faciliter les prises de décisions difficiles et mûrement réfléchies. Le président ou la présidente peut également être désigné(e) comme principal(e) représentant(e) de la Commission pour le public.

#### **2.4.8 Rôle d’un membre de la commission**

Une personne est nommée à la Commission parce qu’elle a déclaré vouloir contribuer à la vision de la Commission, à savoir une surveillance civile, juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick.

Les nouveaux membres de la Commission doivent vouloir s’informer au sujet des lois et des règlements pertinents, ainsi, entre autres aspects de l’organisation, qu’au sujet de la structure de la Commission, de leurs responsabilités en tant que membres de la Commission et de son plan stratégique. Durant leur mandat, les membres de la Commission doivent s’assurer d’avoir suffisamment de renseignements pour prendre des décisions avisées et éclairées. Il leur faut constamment connaître les changements survenus dans le maintien de l’ordre et dans les activités de la Commission et s’informer à ce sujet. Les membres de la Commission ne devraient pas hésiter à s’adresser à la directrice générale ou au directeur général (DG) ou à la directrice adjointe ou au directeur adjoint (DA) s’ils ont besoin de renseignements ou d’explications.

La Commission est responsable et redevable du succès ou de l’échec de l’organisation. Il revient donc au membre individuel de la Commission de contribuer à son succès et à ses progrès. La ou le DG et la ou le DA peuvent appuyer les membres de la Commission à cet égard, en s’assurant que les renseignements nécessaires sont facilement accessibles.

Outre ce qui précède, les rôles des membres peuvent inclure les tâches suivantes :

- Examiner les documents se rattachant aux points à l’ordre du jour et participer aux réunions de la Commission;
- Participer aux diverses activités de planification organisationnelles de la Commission (p. ex. formuler la vision, élaborer le plan stratégique, établir les grandes priorités de la Commission, etc.);
- Siéger aux divers comités auxquels ils sont affectés;
- Participer à l’évaluation du rendement de la ou du DG;
- Déclarer un conflit d’intérêts;
- Tenir des conférences de règlement;
- Respecter la charte d’équipe.

#### **2.4.9 Rôle de la directrice générale ou du directeur général (DG)**

La ou le DG assure les fonctions de PDG et jouit de tous les pouvoirs ayant trait à la gestion courante de l’organisation. Elle ou il rend compte au Conseil d’administration du

rendement de l'organisation, du succès dans l'atteinte des objectifs opérationnels, ainsi que de la gestion des ressources financières et des autres ressources de la Commission. La ou le DG et son personnel sont chargés d'appliquer les directives de la Commission. Un autre aspect crucial du poste de DG est l'établissement de relations avec les parties prenantes de la Commission.

## **2.5 Processus de plainte**

Étant donné que la CPNB est responsable de la protection de l'intérêt public : 1) en traitant les plaintes concernant la conduite de membres des services de police municipaux et régionaux et en garantissant des enquêtes indépendantes, 2) en assurant la cohérence des mesures disciplinaires et correctives imposées en réponse aux violations de la *Loi sur la police* et 3) en enquêtant sur des questions relatives aux activités policières au Nouveau-Brunswick, il est important de comprendre le processus prescrit par la *Loi sur la police* pour gérer les plaintes. En moyenne, au cours des cinq dernières années, la CPNB a reçu et suivi annuellement 68 dossiers.

### **2.5.1 Catégories de plainte**

Les plaintes sont caractérisées en trois catégories : 1) les plaintes relatives aux services ou aux politiques, 2) les plaintes pour inconduite, 3) les plaintes relatives aux services ou aux politiques et pour inconduite. L'annexe D présente des schémas des processus détaillés de gestion de chaque type de plaintes.

### **2.5.2 Traitement de la plainte**

Si une plainte pour inconduite (qui doit être formulée par écrit) est reçue directement par la CPNB, cette dernière catégorise la plainte comme indiqué ci-dessus et la transmet au chef de police du service de police d'où provient la plainte. Si le chef reçoit la plainte directement, il la catégorise et en informe la CPNB. La CPNB peut valider cette catégorisation ou la modifier.

Le chef informe l'agent concerné et, en fonction de la nature de la plainte, peut la rejeter de manière sommaire ou tenter un règlement informel. Si le chef rejette la plainte de manière sommaire, il doit informer la CPNB et le plaignant de sa décision. La CPNB examine cette décision et, soit la confirme et ferme le dossier, soit l'annule et ordonne au chef de traiter la plainte. La CPNB informe le plaignant et l'agent concerné de sa décision et l'affaire est traitée, soit par voie de règlement informel, soit à l'issue d'une enquête.

Si le chef estime que la plainte pour inconduite peut être réglée de manière informelle, il informe, par écrit, le plaignant et l'agent concerné de sa décision et tente d'aboutir à un règlement informel. Si la plainte est réglée de manière informelle, le chef informe, par écrit, le plaignant et la CPNB des résultats du règlement informel. Si aucun consensus n'est obtenu, le chef passe à une enquête. En cas de règlement informel, le plaignant peut demander, dans un délai de 14 jours, à la CPNB de réviser la décision. À la suite d'une révision, la CPNB peut confirmer les résultats du règlement informel et fermer le dossier ou les infirmer et ordonner une enquête.



Une fois la décision prise de passer à une enquête, un enquêteur est nommé. S'il n'y a pas suffisamment de preuves d'infraction au *Code de déontologie professionnelle*, aucune autre mesure n'est prise. S'il existe des preuves d'infraction au *Code de déontologie professionnelle*, le chef passe à une conférence de règlement.

Si aucune autre mesure n'est prise, le chef informe l'agent concerné, le plaignant et la CPNB de cette décision. Le plaignant a la possibilité de demander à la CPNB de réviser cette décision. La CPNB peut confirmer la décision et fermer le dossier, ou l'infirmer et ordonner une conférence de règlement.

Si la décision est prise de passer à une conférence de règlement, l'agent concerné doit se voir signifier un avis de conférence de règlement et avoir accès aux documents. Le plaignant est informé de la conférence de règlement et invité à y assister. Si un règlement est obtenu, une lettre de règlement est immédiatement signifiée à la CPNB, avec copie au plaignant et à l'agent concerné. Si aucun règlement n'est obtenu, l'agent concerné se voit signifier un avis d'audience d'arbitrage. Si un règlement est conclu, les mesures disciplinaires et correctives convenues sont suspendues pour une période de 30 jours. Dans un délai de 14 jours, le plaignant peut demander à la CPNB de réviser le règlement. La CPNB peut confirmer le règlement et fermer le dossier, l'infirmer et renvoyer l'affaire au chef pour règlement, avec ses recommandations, ou signifier un avis d'audience d'arbitrage au chef et à l'agent concerné.

Si la plainte pour inconduite concerne le chef ou le chef adjoint, le processus est le même, sauf que l'autorité municipale y remplace le chef.

Si la plainte est relative aux services ou aux politiques et qu'elle est reçue par la CPNB, cette dernière la catégorise et la renvoie au chef ou à l'autorité municipale pour qu'elle soit traitée. Si la plainte est catégorisée comme plainte pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques, on se référera au processus concernant les plaintes pour inconduite ci-dessus.

Si la plainte relative aux services ou aux politiques est reçue par le chef, par l'autorité municipale ou par les deux, ils la catégorisent. L'autorité municipale renvoie la plainte au chef pour qu'elle soit traitée, le chef avise le plaignant, l'autorité municipale et la CPNB de la décision prise, et le dossier est fermé.

L'autorité municipale peut traiter la plainte, en consultation avec le chef, auquel cas elle avise le plaignant et la CPNB de la décision prise, et le dossier est fermé.

Il est important de noter qu'outre ce processus, la CPNB peut, en tout temps, avant la nomination d'un arbitre, traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou par une autorité municipale.

### **2.5.3 Délais**

La *Loi sur la police* prévoit des délais pour le traitement des plaintes. La plainte doit être déposée dans l'année qui suit la date de l'incident ou de l'omission ou de l'occurrence de la conduite qui en fait l'objet. La Commission peut, toutefois, prolonger le délai de dépôt

de la plainte lorsqu'elle estime que les circonstances le justifient. En outre, lorsqu'aucune plainte n'a été déposée, le chef de police ou l'autorité municipale doit commencer un examen de la conduite d'un membre d'un service de police dans l'année qui suit la date à laquelle le chef de police ou l'autorité municipale a eu connaissance de l'infraction présumée au *Code de déontologie professionnelle*.

Comme indiqué précédemment, la Commission peut prolonger le délai d'un an lorsque les circonstances le justifient. Bien que ces circonstances ne soient pas spécifiquement décrites dans la *Loi sur la police*, la Commission a récemment créé et approuvé une politique et des lignes directrices publiques, qui définissent son pouvoir discrétionnaire de prolongation du délai. Ces lignes directrices indiquent :

Pouvoir discrétionnaire de la Commission en vertu du paragraphe 25.1(2) de la *Loi sur la police*

La Commission peut prolonger le délai d'un an pour déposer une plainte en vertu du paragraphe 25.1(1), en tenant compte des éléments suivants :

a) Une intention constante de maintenir la plainte

Il doit être évident que le plaignant a toujours eu l'intention de maintenir la plainte, malgré le retard dans le dépôt. Si le plaignant demande une prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte alors qu'il connaissait manifestement bien tous les faits pertinents, mais n'avait aucune intention de maintenir le fondement de la plainte, cela devrait peser en faveur du refus de la demande de prolongation.

b) Le bien-fondé de la plainte

La plainte doit être examinée tout simplement pour déterminer si elle est, ou peut être, crédible. Le but, à cette étape-ci, n'est pas de déterminer si la plainte va être jugée fondée ou si son fondement est véridique, mais d'éliminer les plaintes manifestement frivoles.

c) L'intimé ne souffre pas d'un préjudice excessif à cause de la prolongation

La Commission doit considérer si le retard dans le dépôt de la plainte aura un effet préjudiciable sur l'intimé et se traduira par la perte réelle de position relative à la preuve, à cause de la disparition d'un témoin, d'un document ou d'autres éléments de preuve.

d) Une explication raisonnable au retard

S'il y a une explication raisonnable du retard, alors cela doit peser en faveur de l'octroi de la prolongation. Parmi les exemples raisonnables de retard, mentionnons le fait de n'avoir connaissance des actes faisant l'objet de la plainte que lorsque le délai est sur le point d'expirer ou après son expiration, ou des circonstances spéciales ayant empêché un plaignant de déposer la plainte dans le délai prescrit, par exemple :

- une incapacité mentale ou physique;
- l'exercice d'un droit d'appel ou de révision prévu par la loi, ou autrement applicable, en temps opportun et de manière appropriée;
- une plainte interne auprès de l'employeur intimé;
- une procédure de griefs;
- un appel devant les tribunaux;
- l'appel d'une décision de Travail sécuritaire NB;
- toute autre raison valable, telle que déterminée par la Commission.

La Commission peut aussi considérer la présence de tout facteur primordial nécessitant d'accorder une prolongation du délai. « En définitive, il faut toujours se demander si, eu égard aux circonstances et compte tenu des facteurs susmentionnés, la prolongation de délai s'impose pour que justice soit rendue. »

La Commission a récemment mis en place des procédures guidant le processus d'examen d'une demande de prolongation et une réponse formelle justifiant son acceptation ou son refus de la demande. La présente politique a pour but de s'assurer que les dispositions du paragraphe 25.1(1) de la *Loi sur la police* sont administrés de manière juste, cohérente et équitable.

Outre le délai d'un an pour déposer une plainte, le paragraphe 25.1(4) de la *Loi sur la police* précise le délai entre le dépôt d'une plainte pour inconduite ou le début d'un examen de la conduite d'un membre d'un service de police, lorsque aucune plainte n'est déposée, et la date à laquelle le chef de police ou l'autorité municipale signifie un avis de conférence de règlement à ce membre. Ce délai ne doit pas dépasser six mois. Le paragraphe 25.1(5) poursuit en précisant que si une plainte pour inconduite n'est pas traitée, ou un examen de la conduite d'un membre d'un service de police, lorsqu'aucune plainte n'est déposée, n'est pas mené, dans le délai prescrit de six mois, aucune autre mesure ne doit être prise contre le membre mis en cause et aucune mention ne doit être faite à son dossier de service concernant la discipline ou à son dossier personnel.

Le paragraphe 27.2(1) de la *Loi sur la police* précise une exception à cette règle des six mois. Il énonce que la Commission peut suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite lorsque l'affaire est sur le point de devenir ou devient une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement. Cette situation se produit, par exemple, lorsqu'une plainte pour inconduite est déposée et qu'une enquête criminelle ayant une incidence sur l'enquête pour inconduite est en cours. L'enquête pour inconduite est suspendue jusqu'à ce que l'enquête criminelle, qui a préséance, soit terminée. L'enquête pour inconduite peut ensuite être rétablie en gardant à l'esprit que le temps total consacré à l'enquête et à la signification des documents ne peut pas dépasser six mois. Il n'existe actuellement aucune possibilité de prolonger la période de six mois.

#### **2.5.4 Enquêteurs**

En vertu de l'article 26.2 de la *Loi sur la police*, la Commission doit établir et tenir à jour une liste de personnes qui maîtrisent les techniques et les procédures d'enquête et qui ont indiqué qu'elles étaient disposées à agir à titre d'enquêteur. Lorsqu'il mène une enquête sur une plainte pour inconduite, l'enquêteur peut interroger des témoins, recevoir des déclarations et obtenir des documents et des objets. L'enquêteur peut également demander de l'aide et des renseignements à tout membre d'un service de police.

#### **2.5.5 Avis à l'agent de police**

Le chef de police doit aviser l'agent de police, par écrit, du fondement de la plainte pour inconduite, immédiatement après l'avoir reçue. *Certains des chefs interrogés interprètent le terme « immédiatement » comme signifiant « après la catégorisation de la plainte en*

vertu du paragraphe 27.3(1) ».

Le chef de police peut s'abstenir de donner l'avis, lorsqu'il détermine que le fait d'aviser l'agent de police de la plainte pour inconduite pourrait compromettre le traitement.

Dans ce cas, il doit immédiatement en aviser la Commission par écrit.

La Commission peut ordonner au chef de police de donner à l'agent de police un avis écrit du fondement de la plainte pour inconduite et le chef de police doit, alors, immédiatement obtempérer à cet ordre.

### **2.5.6 Nomination d'un enquêteur**

La nomination d'un enquêteur, décrite à l'article 28 de la *Loi sur la police*, est résumée ci-dessous :

Si le chef de police procède à une enquête sur une plainte pour inconduite, il peut :

- a) nommer, à titre d'enquêteur, un autre membre du même service de police auquel appartient l'agent de police faisant l'objet de l'enquête, sous réserve qu'il soit d'un grade supérieur à ce dernier;
- b) nommer, à titre d'enquêteur, un membre d'un autre service de police sous réserve qu'il soit d'un grade supérieur à ce dernier;
- c) ou désigner un enquêteur à partir de la liste établie et tenue à jour par la Commission.

Si le chef de police détermine qu'une enquête externe est essentielle afin de maintenir la confiance du public dans le processus de traitement de plaintes, ou si la Commission l'ordonne, le chef de police doit :

- a) nommer, à titre d'enquêteur, un membre d'un autre service de police, sous réserve qu'il soit d'un grade supérieur à ce dernier;
- b) ou désigner un enquêteur à partir de la liste établie et tenue à jour par la Commission.

Si la Commission traite une plainte pour inconduite ou se saisit d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police au titre de l'intérêt public, elle doit nommer, comme enquêteur, soit un agent de police d'un autre service de police d'un grade supérieur à l'agent de police faisant l'objet de l'enquête, soit une personne dont le nom figure sur la liste établie et tenue à jour.

### **2.5.7 Rapport d'enquête**

À la conclusion de son enquête, l'enquêteur doit fournir au chef de police tous les détails relatifs à l'enquête, y compris :

- a) une copie certifiée conforme du rapport d'enquête;
- b) une copie certifiée conforme de toutes les déclarations recueillies au cours de l'enquête;
- c) une copie certifiée conforme des documents retirés;
- d) une liste des objets retirés;
- e) un résumé des constatations et des conclusions de l'enquêteur.

Dès réception des documents énumérés, le chef de police doit :

- a) fournir une copie des documents à la Commission ou, si la Commission l'accepte, rendre les documents accessibles pour consultation durant les heures normales de bureau;
- b) fournir un résumé des constatations et des conclusions de l'enquêteur à l'agent de police concerné et au plaignant.

### 2.5.8 Enquête sur un incident grave

À l'occasion, les actes d'un agent de police peuvent causer des blessures graves, voire la mort d'un membre du public. Il arrive également que les actes d'un agent, même s'ils n'ont pas causé de blessure ni provoqué de décès, soient tels qu'ils génèrent un intérêt public considérable. Il est important de noter que, bien que, dans ces situations, il ne soit pas nécessaire d'alléguer un acte répréhensible, la gravité de l'affaire nécessite qu'une enquête soit menée par un organisme extérieur, afin de maintenir la confiance du public vis-à-vis de la police. Il s'agit précisément de situations dans le cadre desquelles une enquête conduite par un service de police local sur ses propres agents ne serait pas perçue comme acceptable.

À l'heure actuelle, lorsque cela se produit, un service de police du Nouveau-Brunswick demande l'aide de la GRC ou du chef de police d'un autre service de police du Nouveau-Brunswick ou de l'extérieur de la province. À l'occasion, un service de police peut faire appel, par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique, à l'équipe d'intervention en cas d'incident grave (EIIG) de la Nouvelle-Écosse.

Au Canada, six provinces ont affecté des équipes à plein temps au traitement des enquêtes sur les incidents graves : la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et la Nouvelle-Écosse. Ce sujet sera commenté plus avant dans la section de cet examen portant sur l'analyse.

## Partie 3 : Domaines d'examen, analyse et recommandations

Selon les résultats de l'Enquête sociale générale de 2015 sur l'identité sociale, 76 % des Canadiennes et des Canadiens ont une grande confiance ou une certaine confiance dans la police, ce qui fait de celle-ci l'institution bénéficiant de la plus grande confiance du public. Les collectivités comprennent l'importance de la police pour assurer leur sécurité et faire respecter la loi. Elles soutiennent généralement le rôle de la police et les pratiques utilisées pour assurer la sécurité de la collectivité. Cependant, lorsqu'un agent de police est soupçonné d'avoir enfreint le *Code de déontologie professionnelle* ou d'avoir été impliqué dans un incident grave nécessitant une enquête, la pratique consistant à ce que la police enquête sur la police est de moins en moins acceptée, même si l'agent de police mis en cause et le responsable de l'enquête sont originaires de deux services de police différents.

Ceux qui expriment avec force leur opposition à cette pratique font valoir leur conviction que lorsqu'un service de police enquête sur le comportement d'autres agents de police, les enquêteurs sont toujours influencés par la « culture de la police ». La certitude que les agents de police se protègent les uns les autres à tout prix, cette attitude découlant du fait qu'ils font face au danger ensemble, est bien établie. Ces commentaires ont, indubitablement, une influence sur l'opinion publique et peuvent jeter un doute sur la légitimité d'un service de police à enquêter sur les agissements de ses propres membres ou sur ceux d'un membre d'un autre service de police.

Cette position du public rend encore plus nécessaire une surveillance civile, aujourd'hui fréquemment répandue, des activités policières au Canada. Il faut maintenir la confiance du public dans la police et préserver l'État de droit en tenant la police pour responsable de ses actes. Chaque province du Canada possède son propre organisme civil de surveillance qui s'efforce de mettre en place des moyens justes, accessibles et transparents pour traiter les plaintes contre la police. Au Nouveau-Brunswick, cette responsabilité incombe à la CPNB. Il est extrêmement important que la CPNB soit reconnue comme un organe civil de surveillance juste et indépendant, auquel le public et la police peuvent faire confiance pour fournir des services fiables et cohérents et pour agir avec honnêteté et professionnalisme en prenant des décisions équilibrées et impartiales. Le public doit être conscient de l'existence de la CPNB, de ce qu'elle représente et de la manière dont il peut la soutenir. Les agents de police, quant à eux, doivent avoir la certitude que la CPNB a mis en place les processus nécessaires pour garantir le respect de leurs droits, que des enquêtes professionnelles seront menées et qu'ils seront traités équitablement.

Cette partie de l'examen passe en revue les pratiques actuelles de la CPNB ainsi que les problèmes apparus lors des entrevues et de l'examen de la documentation. Le cas échéant, des recommandations d'amélioration sont formulées afin d'aider la CPNB à se positionner pour fournir le meilleur service possible à l'avenir.

### **3.1 Relations**

Au cours du processus d'entrevues pour cet examen, de nombreuses personnes interrogées ont émis des commentaires de personnalité. Dans la mesure où les personnalités concernées ont ou ont eu une incidence sur les relations, ces commentaires étaient donc relatifs à l'analyse des pratiques de la CPNB. La question de la relation entre la CPNB et les personnes impliquées dans la gestion de la conduite des agents de police ou dans la surveillance de la police a suscité plus de discussions que tout autre sujet. Ces entrevues ont clairement montré que la relation entre les parties prenantes et la CPNB s'est dégradée ces dernières années, avec, à la clé, un contexte tendu.

Les parties prenantes ont indiqué qu'elles respectaient l'indépendance de la Commission et l'exigence d'une absence de lien de dépendance avec le gouvernement, mais qu'elles estimaient qu'un dialogue avec la Commission ne remettrait pas en cause cette indépendance. Selon elles, une relation de travail professionnelle dans le cadre de laquelle les problèmes pourraient être discutés, ne porterait pas atteinte au droit et à la responsabilité de la Commission à avoir, en toute indépendance, le dernier mot dans les décisions concernant la surveillance de la police.

Les personnes interrogées concernées ont, en particulier, décrit la relation entre l'ancien directeur général, M. Roberge, d'une part, et le groupe de parties prenantes comprenant les chefs de police, l'APNB, le ministère de la Sécurité publique et des autorités municipales, d'autre part, comme conflictuelles et manquant de confiance. Elles ont ajouté que la relation interne entre les membres du Conseil d'administration de la Commission nommés depuis 2017 et l'ancien directeur général était également conflictuelle. Ces personnes ont précisé que, selon elles, l'ancien directeur général avait non seulement ignoré leur situation de membre du Conseil d'administration, mais leur

avait également fait sentir qu'il ne leur faisait pas confiance pour être parties prenantes du processus de prise de décision, indiquant que, dans ce cadre, il avait traité des questions graves en s'abstenant de demander son avis au Conseil d'administration. Les personnes interrogées concernées ont indiqué que M. Roberge avait prétendu qu'il était seul responsable des opérations et que le Conseil d'administration n'était là que pour fournir une orientation stratégique. Elles ont ajouté qu'il estimait n'être responsable que devant le président du Conseil d'administration et n'être tenu ni de consulter ses autres membres, ni de leur communiquer des documents. Les membres du Conseil d'administration interrogés ont cité des cas où ils avaient demandé des documents à M. Roberge et où il leur avait répondu qu'il les avait déjà communiqués au président, s'acquittant ainsi de sa responsabilité en la matière. Cette attitude a suscité de vives inquiétudes chez les membres du Conseil d'administration ayant été nommés à la Commission et qui prenaient leurs obligations très au sérieux, en particulier la nécessité de rendre compte à la population des travaux de la Commission. Selon eux, le public s'attend à ce que les membres nommés de la Commission soient responsables des décisions les plus importantes prises par cette dernière. Ils considèrent aussi que le public s'attend également à ce que le président soit le principal représentant de l'organisme auprès du grand public, par exemple en matière de participation médiatique. Ils se sont montrés inquiets du ton adopté par M. Roberge dans sa correspondance écrite avec les parties prenantes et avec les médias, souhaitant pouvoir s'exprimer plus largement concernant toute correspondance rédigée au nom de la Commission. Cette situation a conduit à un conflit. L'examineur a pris connaissance de correspondances entre M. Roberge et les membres du Conseil d'administration mettant en évidence une relation très endommagée et un manque de respect manifeste du premier pour les fonctions occupées par ces derniers.

La description actuelle du poste de directrice générale ou de directeur général indique clairement qu'il ou elle est responsable des opérations quotidiennes de la CPNB, mais qu'il ou elle doit rendre compte au Conseil d'administration et jouer un rôle de conseiller ou de conseillère ainsi que de ressource de soutien pour le président ou la présidente. C'est le Conseil d'administration qui est responsable des prises de décisions importantes.

Les parties prenantes ont manifesté des opinions très marquées concernant l'ancien directeur général. Elles ont noté que la relation entre la CPNB et le groupe des parties prenantes s'était détériorée au cours du mandat de M. Roberge en tant que directeur général. Elles ont estimé que la CPNB était une organisation précieuse, ayant un rôle important à jouer dans la surveillance de la police, mais que M. Roberge avait fait preuve de très peu de respect pour leurs fonctions et les avait « pris de haut » avec une approche autocratique. Sa réputation, celle d'un tyran voulant « faire le ménage », avait conduit les agents de police à s'inquiéter d'un éventuel manque d'équité dans le traitement des plaintes déposées à leur encontre. Les personnes ayant commenté le rendement de M. Roberge ont généralement estimé que son approche agressive et sa conviction apparente qu'il n'avait pas à dialoguer avec quiconque en dehors du président du Conseil d'administration avait généré un manque de confiance vis-à-vis du travail de la Commission. À un moment donné, M. Roberge a été contraint de présenter des excuses publiques concernant des accusations injustifiées qu'il avait portées à propos d'une enquête criminelle en cours liée à l'APNB.

Un ancien chef de police a fait remarquer que M. Roberge et l'ancien président par intérim, M. Robert Stoney, avaient joué un rôle extrêmement utile en effectuant une présentation devant le conseil municipal sur la *Loi sur la police* au nom du chef. Parmi toutes les évaluations fournies, par des parties prenantes externes, à l'examineur, au cours des entrevues, concernant le rendement de M. Roberge, celle de ce chef s'est avérée la seule à être positive.

Les organismes de surveillance de la police sont créés par la législation, mais ils sont dirigés par des personnes. La nécessité, pour le public et pour la police, de faire confiance à ces responsables est essentielle pour le succès de ces organisations. L'équité et la cohérence sont des éléments clés de cette réussite, les attitudes individuelles jouant un rôle important pour définir ce que la police et le public considéreront comme juste et cohérent.

Comme indiqué dans la section sur les limites de cet examen, M. Roberge n'était pas disposé à rencontrer l'examineur; par conséquent, celui-ci n'a pas été en mesure de lui donner l'occasion de répondre aux commentaires formulés au sujet de son rendement en tant que directeur général.

Le Conseil d'administration actuel de la CPNB et son personnel ont élaboré un plan stratégique axé sur trois buts principaux. Le second est intitulé « Améliorer les partenariats » avec pour objectif « d'établir et d'entretenir des relations de travail efficaces et collaboratives avec les principaux partenaires de la Commission ». Ils ont également élaboré un projet de charte d'équipe pour les membres et le personnel de la Commission. On attend des membres du personnel de la Commission qu'ils adhèrent aux principes et aux comportements énoncés dans la charte d'équipe, dans le cadre de leurs échanges, entre eux, avec leurs partenaires et avec le public. Lors des entrevues, les chefs de police actuels ont reconnu avoir détecté un changement positif notable dans leur relation avec la CPNB depuis 2019. Le projet de charte d'équipe est joint en annexe E.

### **3.1.1 Recommandations**

- a) On recommande que la Commission recense les principales parties prenantes et qu'elle élabore une stratégie de mobilisation afin de reconstruire les relations et de renforcer la confiance dans son travail.
- b) On recommande que la Commission, lors de ce recensement des principales parties prenantes, détermine qui représentera officiellement les intérêts des agents de police lors des réunions avec elle. Outre l'APNB à l'échelon provincial, chaque service de police est doté d'une association.

### **3.2 Rôles et responsabilités**

La section 3.1 traite des relations et évoque les difficultés, au sein de la Commission, à clairement définir les rôles et les responsabilités. La Commission s'en remet largement à la *Loi sur la police* pour guider son travail. Le paragraphe 18(1) de la partie II énonce qu'il doit exister une commission de police composée d'un président, d'un vice-président et d'autres membres que le lieutenant-gouverneur en conseil juge approprié de nommer. La *Loi* traite des questions de rémunération et des exigences en matière de réunions et



attribue des pouvoirs, sans toutefois préciser les rôles et les responsabilités respectifs du président ou de la présidente et du vice-président ou de la vice-présidente, ni évoquer la composition du reste de la Commission, notamment les rôles et les responsabilités du directeur général ou de la directrice générale, du directeur associé ou de la directrice associée, de l'assistant administratif ou de l'assistante administrative, ou des autres membres du Conseil.

La Commission ne dispose pas d'un document définissant clairement les rôles et les responsabilités de chaque membre de la Commission. L'examineur a repéré trois diapositives PowerPoint, créées en 2017 par l'ancien directeur général, traitant des rôles du Conseil d'administration, du président ou de la présidente et du directeur général ou de la directrice générale. Cependant, elles ne portaient ni sur les autres membres du Conseil d'administration, ni sur l'ensemble du personnel, et ne traitaient pas, en détail, des responsabilités et de l'imputabilité. Elles ne faisaient pas non plus état des consultations ayant présidé à leur élaboration.

Cette lacune, permettant à chacun d'avoir sa propre interprétation des rôles, peut éventuellement conduire aux problèmes observés à la section 3.1, l'ancien directeur général et le Conseil d'administration actuel ayant d'importantes divergences d'opinions concernant les rôles, les responsabilités et l'imputabilité.

Les membres ont reconnu, dès décembre 2018, la nécessité de définir les rôles et les responsabilités des membres du Conseil et du personnel de la Commission, ce qui a débouché sur l'une des mesures du plan stratégique. Le personnel a commencé à travailler sur un document appelé Manuel de la CPNB, la première version ayant été achevée en avril 2019. La partie 3 de ce document fait référence aux rôles, aux responsabilités et aux relations et précise les responsabilités incombant à la Commission et à chacun de ses membres, notamment au président ou à la présidente et au directeur général ou à la directrice générale. Elle décrit le directeur général ou la directrice générale comme étant le ou la PDG de l'organisation à qui incombe sa gestion quotidienne, qui est responsable devant le Conseil d'administration et qui assume la mise en œuvre des orientations définies par ce dernier. Ce document définit l'orientation de la Commission et fournit un document de référence complet pouvant être utilisé conjointement avec le plan stratégique. Le Manuel de la CPNB comprend un tableau des pouvoirs et des responsabilités qui détaille les responsabilités de chaque personne, du lieutenant-gouverneur à l'adjoint administratif ou l'adjointe administrative de la Commission. Ceci est particulièrement important dans une organisation telle que la CPNB, au sein de laquelle les membres du Conseil peuvent être remplacés tous les deux ou trois ans.

### **3.2.1 Recommandations**

- a) On recommande à la Commission de terminer la rédaction du Manuel de la CPNB et de le peaufiner afin qu'il devienne le manuel de référence de tous ses membres, garantissant ainsi une compréhension claire des rôles et des responsabilités de chacun. Pour plus de clarté, la Commission devrait partager ce document avec les parties prenantes.

- b) On recommande de mettre au point une trousse d'orientation basée sur le Manuel de la CPNB et d'offrir une orientation structurée à tous les membres avant leur prise de fonction au sein du Conseil d'administration de la Commission.

### **3.3 Politiques et procédures**

On a demandé à l'examineur, dans le cadre de son mandat, d'examiner les politiques, les procédures et les pratiques de la CPNB. L'examen a révélé que la CPNB s'appuyait sur la *Loi sur la police* pour guider ses actions ou ses pratiques et n'avait, en fait, aucune politique ou procédure opérationnelle standard en place. L'absence de politiques et de procédures formalisées a créé une lacune importante dans le fonctionnement efficace de la Commission et a considérablement accru le risque d'incohérence dans le traitement de ses affaires. Cette incohérence pourrait conduire à une remise en question des actions de la Commission par les parties prenantes qui sont en contact permanent les unes avec les autres et pourrait entraîner un manque de confiance en la Commission.

Depuis le début de l'examen, la CPNB a commencé à travailler sur des documents de politiques et de procédures formalisés, ainsi que sur des lignes directrices. Les lignes directrices relatives aux prolongations de délais, jointes à l'Annexe F, constituent un exemple de ce type de documents. Ces lignes directrices prévoient que la Commission envisagera une prolongation de délais si l'affaire relève de l'une ou l'autre de quatre catégories précises. Les membres de la Commission étaient déjà familiers avec ces catégories, mais la procédure pour recevoir, examiner et approuver une demande de prolongation n'avait été ni documentée, ni communiquée aux parties prenantes. Il ne s'agit là que d'un exemple, parmi d'autres, de la raison pour laquelle les documents de politiques, de procédures et de lignes directrices sont importants pour guider les travaux de la Commission et, également, pour justifier les mesures prises lorsque les décisions sont contestées. Des procédures documentées et formalisées sont essentielles pour la mise en œuvre d'opérations cohérentes.

#### **3.3.1 Recommandation**

- a) On recommande que la Commission élabore des documents de politiques et de procédures pour tous les aspects de son fonctionnement, fournissant ainsi une feuille de route pour les opérations quotidiennes.

### **3.4 Système de gestion des dossiers**

La CPNB ne dispose pas d'un système de gestion des dossiers (SGD) qui fournirait les moyens électroniques permettant de suivre les flux de travaux, de fournir des directives ou de rendre compte des activités sur un dossier. Le système en place oblige un membre de la Commission à remplir une « note au dossier » jointe manuellement au dossier papier. Le directeur général a récemment introduit un journal des activités relatif aux plaintes, consistant en un document Word enregistré sur un lecteur partagé. Toutefois, une fonction de recherche s'avère très difficile à mettre en œuvre sur ce type de solution. Il n'existe actuellement aucune possibilité de numériser et de gérer des documents

électroniquement. La Commission est l'organe d'archivage des affaires de discipline policière, ce qui peut être très utile pour assurer la cohérence des sanctions. Leur classement électronique faciliterait grandement la recherche et les consultations. Afin de fournir un service efficace et rentable, la Commission doit se doter d'un SGD. Tous les services de police de la province ont de tels systèmes.

### 3.4.1 Recommandation

- a) On recommande d'équiper la CPNB d'un système de gestion électronique de documents.

### 3.5 Enquêteurs

L'article 26.2 de la *Loi sur la police* demande à la Commission d'établir et de tenir à jour une liste de personnes qui connaissent bien les techniques et les procédures d'enquête et qui ont manifesté la volonté d'agir en qualité d'enquêteur. Cet article affiche des critères peu contraignants en n'exigeant que la connaissance des techniques et des procédures d'enquête. Le choix d'un enquêteur est très important pour le succès de l'enquête et pour inspirer confiance au plaignant et à l'agent faisant l'objet de l'enquête. Un grand nombre des enquêteurs inscrits sur la liste sont d'anciens agents de police bien connus des policiers du Nouveau-Brunswick.

Actuellement, aucun critère basé sur les compétences n'est utilisé pour effectuer la sélection. La Commission devrait dresser la liste des compétences qu'un enquêteur devrait avoir, qui pourraient notamment inclure, pour n'en citer que quelques-unes, une vaste expérience en tant qu'enquêteur, une expérience récente dans la conduite d'enquêtes, des antécédents professionnels attestés, une solide réputation, des compétences relationnelles, la connaissance de la *Loi sur la police* et le bilinguisme.

La possibilité de trouver des enquêteurs compétents, respectés par le public et par la police, permettra de renforcer la réputation de la Commission et donnera aux chefs de police accès à des enquêteurs de qualité lorsqu'ils ont besoin d'une aide extérieure.

L'examineur suggère d'élaborer une nouvelle liste d'enquêteurs, fondée sur les compétences requises, et d'annuler la liste précédente. Il ne s'agit pas là d'un commentaire sur la capacité d'une personne figurant sur la première liste. En fait, les enquêteurs de la liste précédente peuvent être reportés sur la nouvelle liste, mais la Commission devrait valider les compétences de tous les enquêteurs, afin qu'ils puissent justifier leur sélection en cas de contestation.

La Commission devrait revoir la rémunération horaire versée aux enquêteurs nommés en vertu de la *Loi sur la police*. La rémunération horaire versée à un enquêteur général par la Commission est supérieure au tarif appliqué par certaines sociétés d'enquête privées crédibles faisant appel à d'anciens agents de police et dépasse, de loin, la rémunération horaire versée pour un enquêteur par la commissaire du Bureau du commissaire des plaintes contre la police de la Nouvelle-Écosse.

Une autre option à envisager consisterait à engager un enquêteur à temps plein ou deux enquêteurs qui seraient à la disposition des chefs de police de la province ou de la Commission lorsqu'elle assume la direction des opérations. Ces enquêteurs ne se verraient attribuer que les cas répondant à un certain critère. L'examineur a eu une brève conversation avec les chefs de police sur ce sujet; ils se sont montrés intéressés par l'idée qu'ils ont jugée fondée. Ils ont également estimé qu'il serait peut-être possible de partager les coûts de ce poste ou de ces postes entre la Province et les municipalités qui ne seraient pas obligées de se lier à des enquêteurs conduisant des enquêtes en vertu de la *Loi sur la police*. Ils ont admis qu'ils continueraient à gérer les questions mineures, mais pourraient faire appel à des spécialistes pour traiter les problèmes dépassant un certain seuil de complexité, pouvant être défini par consultation. Des enquêteurs à temps plein présenteraient les avantages suivants : une approche cohérente de toutes les enquêtes en vertu de la *Loi sur la police*, une très bonne connaissance de cette dernière et des délais qu'elle prescrit et le fait qu'ils n'auraient pas à redécouvrir le processus chaque fois qu'ils seraient sollicités. Ces enquêteurs occuperaient ce poste à temps plein et seraient en mesure de consacrer le temps nécessaire à l'enquête. De plus, le grand public ne verrait pas « la police enquêtant sur la police », mais des enquêteurs employés de la Commission, qui pourraient être ou non d'anciens agents de police. Il serait également possible de faire appel à ces enquêteurs à des fins de formation et de présentation, lorsqu'ils ne seraient pas occupés sur une enquête, pour contribuer à l'information du public et de la police sur le travail de la Commission et éventuellement pour jouer un rôle préventif. Ces enquêteurs pourraient faire appel à d'autres enquêteurs pour les aider lorsque des compétences particulières seraient requises, tout en restant les enquêteurs principaux sur leur affaire responsables du dossier. S'il est vrai que ce type de dispositions entraînerait des coûts initiaux, il ne faut pas perdre de vue que bon nombre d'enquêtes en vertu de la *Loi sur la police* coûtent cher, tant du point de vue monétaire que du point de vue de la perte de ressources, lorsque les agents sont soustraits à leurs tâches habituelles pour conduire des enquêtes en vertu de la *Loi sur la police*.

### 3.5.1 Recommandations

- a) On recommande que la Commission élabore une liste de compétences nécessaire pour les enquêteurs qui sera utilisée pour sélectionner des enquêteurs nommés sur la liste des enquêteurs de la Commission.
- b) On recommande que la Commission annule la liste actuelle et en crée une avec des enquêteurs choisis dans le cadre d'un processus de sélection sur la base des compétences.
- c) On recommande que la Commission réévalue la rémunération horaire payée aux enquêteurs à temps partiel afin de déterminer si elle est conforme aux normes de l'industrie.
- d) On recommande que la Commission étudie la possibilité d'engager un ou plusieurs enquêteurs à temps plein au sein de son personnel.

### 3.6 Coût des enquêtes

La question de savoir qui paie pour une enquête et comment cela est déterminé a été un sujet de discussion avec plusieurs chefs de police et avec une autorité municipale. Il n'existe ni politique officielle ni procédure opérationnelle normalisée à la Commission

pour traiter de cette question, ce qui laisse la question ouverte au débat. Une conviction répandue est que, si le chef de police ou l'autorité municipale assume la responsabilité d'une enquête, ils en assument également les coûts. Si le chef de police ou l'autorité municipale demande l'assistance de la Commission pour mener l'enquête, le chef de police ou l'autorité municipale assument toujours les coûts de l'enquête. Il est parfois arrivé qu'il semble y avoir eu un accord de partage des coûts entre la Commission et la municipalité. Dans le troisième scénario, si la Commission se saisit d'une enquête menée par le chef de police ou par l'autorité municipale, elle en assume les coûts. Ce scénario recèle toutefois quelque ambiguïté. En effet, certains pensent que le coût de l'enquête pourrait être transféré à la municipalité ou partagé en fonction de la justification de la prise en charge de l'enquête par la Commission. La Commission doit dissiper toute confusion autour de ce sujet, en élaborant un énoncé de politique clair qui explicite chacun des scénarios possibles. Cette politique serait ensuite communiquée aux parties prenantes afin de réduire les incertitudes et de faciliter le processus de prise de décision.

S'assurer qu'une enquête est menée correctement doit être la première priorité, une décision prise uniquement sur la base des coûts pouvant conduire à des difficultés à long terme. L'examineur a eu connaissance d'une de ces enquêtes dans le cadre de laquelle le chef de police estimait que la CPNB aurait dû prendre en charge le dossier. Toutefois, un désaccord sur le partage des coûts a suivi et l'affaire n'a finalement pas été gérée par la CPNB, alors que le chef estimait qu'elle aurait dû s'en saisir compte tenu de son caractère hautement médiatisé. Un énoncé de politique clair à cet égard émanant de la CPNB atténuerait de tels risques à l'avenir.

### **3.6.1 Recommandation**

- a) On recommande que la CPNB élabore un énoncé de politique et une procédure opérationnelle normalisée indiquant clairement qui sera, pour chaque scénario, responsable des coûts des enquêtes. Cette politique devrait être communiquée aux chefs de police et aux autorités municipales, afin de confirmer que chacun comprend bien le processus et de s'assurer de la cohérence en la matière.

## **3.7 Arbitres**

L'article 33.01 de la *Loi sur la police* énonce que la Commission doit, conformément aux règlements, établir et tenir à jour une liste des personnes ayant manifesté la volonté d'agir en tant qu'arbitre. Le paragraphe 33.02(1) énonce que les parties doivent, dans les dix jours qui suivent la date où le chef de police ou l'autorité municipale a signifié l'avis d'audience d'arbitrage en vertu de la partie I.1 ou III, nommer un arbitre à partir de la liste établie.

Le paragraphe 33.02(2) énonce que si les parties font défaut de nommer un arbitre dans les délais prévus au paragraphe (1), la Commission nomme un arbitre à partir de la liste.

L'article 33.03 énonce que si la Commission signifie un avis d'audience d'arbitrage en vertu des parties III ou III.2, elle doit nommer un arbitre à partir de la liste qu'elle a établie.

L'arbitrage, qui représente la dernière étape du processus lorsque le règlement informel et une conférence de règlement n'ont pas abouti ou ne constituaient pas une solution possible, est un sujet essentiel. Le choix d'un arbitre perçu comme juste pour les deux parties s'avère crucial pour la réussite du processus. Lorsque l'examineur a rencontré l'APNB, la question du choix d'un arbitre figurait en bonne place parmi les sujets dont elle souhaitait discuter en priorité.

L'APNB a mentionné le Comité d'examen de la *Loi sur la police* qui existait avant 2012 et comprenait les chefs de police, l'APNB, la CPNB, le MSP, des municipalités et d'autres parties prenantes. Un sous-comité sur la nomination des arbitres a été créé à partir de ce comité afin d'établir les critères de sélection des arbitres. Il a finalement sélectionné un groupe d'arbitres constituant la liste tenue à jour par la Commission. L'APNB a noté qu'une fois que toutes les parties avaient accepté la liste, le processus de sélection d'un arbitre, au moment où il fallait en nommer un, devenait extrêmement simple, toutes les parties prenantes ayant donné leur accord. Les représentants de l'APNB ont souligné que cet accord n'a pas été respecté après 2012 et que la Commission a alors déterminé unilatéralement la composition de la liste des arbitres. L'APNB aimerait revenir au processus dans le cadre duquel le comité approuve à l'unanimité la liste des arbitres et un barème d'honoraires cohérent, ces derniers pouvant varier considérablement. Il pourrait s'avérer très compliqué de reproduire ce comité et de parvenir à un consensus unanime. Toutefois, l'examineur estime que la Commission actuelle est ouverte à l'idée de relancer la communication avec les parties prenantes afin de traiter les sujets qui les préoccupent.

### **3.7.1 Recommandation**

- a) On recommande que la Commission envisage de rencontrer les parties prenantes pour examiner le processus d'élaboration de la liste d'arbitres et du barème des honoraires.

## **3.8 Sensibilisation de la police, du public et des autorités municipales**

Les excuses publiques présentées en 2016 à l'APNB par le directeur général de la Commission et la conférence de presse tenue par l'APNB en décembre 2018, appelant au licenciement du directeur général et critiquant sévèrement le travail de la Commission, ne peuvent être ignorées sur le plan de l'impression négative de la CPNB qu'elles ont pu laisser au grand public, aux autorités municipales, aux chefs de police et aux agents de police de première ligne. Il incombe à la Commission de traiter cette question de manière proactive. L'examineur sait que la directrice générale en poste parcourt la province, prenant contact avec des organismes pour se présenter et les informer de son rôle et du rôle de la Commission. La Commission est également présente en ligne, son site présentant ses membres, expliquant la nature de ses travaux, précisant la façon de déposer une plainte ainsi que les étapes du processus et publiant une liste de ses rapports annuels. La Commission a mis au point une stratégie de communication coordonnée visant à rétablir sa crédibilité et à retrouver la confiance du public, de la police et des autorités municipales. Un programme respecté de surveillance de la police joue un rôle essentiel pour la réussite des activités policières et pour que le public et la police aient confiance dans le système. La Commission va dans la bonne direction, et ce message doit être

véhiculé selon une approche planifiée et structurée.

### 3.9 Loi sur la police

Au cours de l'examen, un grand nombre de parties prenantes ont évoqué le même thème, à savoir la nécessité de modifier la *Loi sur la police*. En 2016, le MSP a réuni toutes les parties prenantes dans le but de trouver un terrain d'entente. Dans ce cadre, même si 85 % des révisions suggérées se sont avérées acceptables par toutes les parties, des conflits de personnalité et des positions bien ancrées ont empêché la conclusion d'un accord pour aller de l'avant avec les révisions proposées. La CPNB a élaboré pour ce processus un mémoire présentant ses positions s'avérant très informatif et qui devrait être pris en considération conjointement avec les autres documents de ce type élaborés par les parties prenantes. La *Loi sur la police* constitue le fondement des activités policières dans la province et est souvent invoquée. Elle doit donc être aussi concise que possible. Certains articles sont particulièrement sujets à interprétation et l'absence de définition de certains termes, comme « immédiatement » ou « adéquation », a provoqué un vif étonnement à certains égards.

Les dispositions législatives portant sur la surveillance de la police revêtent une telle importance que certains examens relatifs à ce sujet au Canada ont suggéré que les organismes civils de surveillance de la police soient dotés de leurs propres dispositions législatives distinctes de la *Loi sur la police*. Des dispositions législatives indépendantes permettraient aux gens de comprendre plus facilement le fonctionnement des organismes de surveillance. En outre, cela confirmerait leur importance et leur indépendance.

Le présent examen, estimant qu'une première étape importante consisterait à aller de l'avant avec les travaux amorcés sur les modifications de la *Loi sur la police*, ne recommande pas la mise en place de mesures législatives distinctes pour la surveillance civile de la police dans la province du Nouveau-Brunswick. L'examineur estime que la CPNB devrait assumer un rôle de leadership, conjointement avec le MSP, pour rassembler les parties prenantes en vue d'apporter les changements nécessaires à la *Loi*, dans le cadre d'un processus collaboratif. Cet objectif s'inscrit en cohérence avec celui de la CPNB consistant à contribuer à l'amélioration de la qualité des services policiers offerts au public, grâce à un examen systématique des mesures législatives, des politiques et des services. Une telle approche nécessiterait l'engagement de toutes les parties concernées, les conduisant à participer aux réunions en ayant la volonté d'aboutir à des changements constructifs. Il serait également capital que les organisateurs veillent à ce que les groupes de parties prenantes soient adéquatement représentés à la table.

L'examineur suggère qu'avant de tenter, une nouvelle fois, de réunir les parties prenantes pour examiner la *Loi* et valider les modifications proposées, on engage un juriste pour mener à bien un examen exhaustif des parties posant problème, notamment la nécessité d'introduire des définitions supplémentaires et les omissions apparentes. Une telle démarche contribuerait certainement à éclairer toute nouvelle tentative de révision de la *Loi* avec les parties prenantes et pourrait favoriser le maintien d'échanges portant sur des sujets précis. En outre, cela pourrait aider la CPNB qui sollicite régulièrement des avis juridiques, beaucoup d'entre eux trouvant leur origine dans un manque de clarté de la *Loi*.

### 3.9.1 Recommandation

- a) On recommande que la CPNB travaille en collaboration avec le MSP pour réunir des groupes de parties prenantes afin de réactiver les discussions sur les révisions de la *Loi sur la police*.

### 3.10 Caractère adéquat des services de police

L'article 20 de la *Loi sur la police* énonce que la Commission peut évaluer dans quelle mesure chaque service de police et la Gendarmerie royale du Canada répondent adéquatement aux besoins, et si les municipalités et la Province s'acquittent de leur obligation de maintenir des services de police suffisants.

Toutefois, le fait que la Loi ne définisse pas les termes « adéquation » et « répondre aux besoins » a conduit à ce que cet article soit à l'origine de conflits entre la CPNB et le MSP, ainsi qu'avec les chefs de police et les autorités municipales, et à des interrogations des différentes parties.

La question de l'adéquation et de la compétence absolue de la Commission pour mener des enquêtes dans ce domaine de sa propre initiative constitue un sujet explosif pour de nombreux chefs de police, qui remettent en cause cette compétence. Ils estiment que, puisque le MSP établit les normes en matière d'activités policières pour la province du Nouveau-Brunswick et effectue des examens d'assurance de la qualité en collaboration avec chaque service de police, c'est à ce dernier que devrait incomber toute évaluation du caractère adéquat des activités policières et non pas à la CPNB.

Le ministre de la Sécurité publique a, lui-même, fait exception en 2017, en se saisissant d'un « examen d'enquête sur des dossiers non fondés au Nouveau-Brunswick » émanant de la CPNB. L'examen avait été lancé par l'ancien directeur général à partir d'un article paru dans la presse, en l'absence de toute plainte publique. Le ministère de la Sécurité publique est intervenu et s'est emparé de cet examen.

L'alinéa 1.1(1)a) de la Loi sur la police énonce que le ministre doit encourager la préservation de la paix, la prévention de la criminalité, l'efficacité des services de police et la mise au point de méthodes efficaces de maintien de l'ordre, l'alinéa 1.1(1)b) stipulant qu'il doit coordonner le travail et les efforts des services de police et de la Gendarmerie royale du Canada.

Un examen de la situation dans les autres provinces et les autres territoires montre que la majorité d'entre eux s'en remettent à leur ministre de la Sécurité publique pour garantir des activités policières et d'application de la loi efficaces et suffisantes.

Si une plainte publique est déposée relativement à une inconduite ou à l'incapacité d'un service de police à fournir un service, l'affaire relève clairement de la compétence de la CPNB. En attendant que le prochain examen de la *Loi sur la police* propose des éclaircissements dans ce domaine, la CPNB et le MSP auront peut-être l'occasion de collaborer et de s'entendre sur la façon dont les questions d'adéquation seront gérées. L'examineur ne pense pas qu'une telle collaboration aurait une incidence négative ou



que cela empiéterait sur les responsabilités de la CPNB en matière de surveillance civile de la police. La CPNB a également la possibilité de participer au processus d'assurance de la qualité du MSP auprès des services de police, en fournissant des renseignements au Ministère relatif aux plaintes en matière d'inconduite qui pourraient s'avérer utiles lors de l'évaluation des domaines devant faire l'objet d'une vérification.

En tout état de cause, il est clair que la CPNB ne dispose pas des ressources nécessaires pour procéder à un examen à grande échelle de l'adéquation de la police sans faire appel à une aide extérieure.

### 3.10.1 Recommandations

- a) On recommande que tout futur examen de la *Loi sur la police* inclue une évaluation de l'article 20 et clarifie la définition de l'adéquation.
- b) On recommande que la CPNB et le MSP se rencontrent pour discuter de leurs rôles respectifs en ce qui concerne le caractère adéquat des services de police.

### 3.11 Délai de six mois pour les enquêtes

La section 2.5.3 du présent rapport analyse, de façon détaillée, le délai d'un an pour déposer une plainte et le délai de six mois entre le dépôt d'une plainte pour inconduite ou le début d'un examen de la conduite d'un membre d'un service de police, lorsqu'aucune plainte pour inconduite n'a été déposée, et la date à laquelle le chef de police ou l'autorité municipale signifie au membre du service de police un avis de conférence de règlement.

Comme indiqué en 3.1.3, certaines dispositions relatives à des circonstances exceptionnelles permettent de prolonger le délai d'un an pour déposer une plainte. Toutefois, il n'y a aucune possibilité de prolonger la période de six mois pour mener une enquête. Il est entendu qu'un agent de police doit avoir le droit de voir l'affaire traitée le plus rapidement possible. En effet, une enquête en vertu de la *Loi sur la police* peut représenter un énorme fardeau pour l'agent et pour sa famille. Le plaignant a également le droit de voir l'affaire réglée le plus rapidement possible, afin que le système inspire confiance et que l'on puisse observer que des mesures ont été prises pour répondre à l'inconduite présumée de l'agent.

Il arrive, cependant, que des enquêtes puissent être particulièrement compliquées et qu'elles requièrent le recours à des experts qui ne sont pas toujours disponibles immédiatement. Il arrive également qu'il ne soit pas facile d'interroger un témoin ou un responsable ou de leur signifier des documents, et ce, pour diverses raisons, notamment des problèmes de santé ou de lieu de résidence.

Afin de garantir l'équité du processus, il ne faut pas qu'il y ait, en raison d'une échéance imminente, urgence à conclure l'enquête ou à porter des jugements précipités sur le maintien ou le rejet d'une allégation. Ce type de prise de décision trop rapide peut entraîner un traitement injuste de l'agent de police, du plaignant ou des deux.

Un examen des procédures utilisées dans neuf autres provinces et à la GRC a montré que certaines provinces avaient des délais inférieurs à six mois. Toutefois, des prolongations

sont accordées dans plusieurs provinces, notamment en Nouvelle-Écosse, où le délai est de soixante jours. La loi de la Nouvelle-Écosse énonce que « le commissaire aux plaintes peut, sur demande, avant ou après l'expiration du délai imparti, prolonger le délai imparti pour mener à bien l'enquête, s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables d'accorder cette prolongation et qu'elle n'entraînera aucun préjudice indu à un membre ». La province de l'Île-du-Prince-Édouard a un délai de quatre-vingt-dix jours pour mener à bien une enquête et présenter un rapport au chef. Toutefois, le processus global n'est pas limité dans le temps et le chef peut accorder une prolongation.

### **3.11.1 Recommandation**

- a) On recommande qu'en vue du prochain examen de la *Loi sur la police*, la CPNB rédige un mémoire qui exposerait les raisons, en cas de circonstances exceptionnelles, pour prolonger le délai de six mois pour la signification de l'avis de conférence de règlement et qui décrirait le processus correspondant. L'intérêt de ce document pourrait être discuté par toutes les parties prenantes.

## **3.12 Coordonnateur des normes professionnelles**

Les services de police du Nouveau-Brunswick emploient des agents, autres que le chef, affectés au respect des normes professionnelles, cette fonction s'ajoutant à leurs autres responsabilités. Lors d'entrevues avec la directrice générale en poste, cette dernière a évoqué la possibilité de nommer un agent, dans chaque service de police, chargé des normes professionnelles pour son service. Il ne s'agirait pas d'un poste à temps plein, mais plutôt d'un poste de coordonnateur qui s'acquitterait de cette tâche en plus de ses fonctions policières quotidiennes. Un tel poste ne dégagerait pas le chef de ses responsabilités en la matière, comme l'énonce actuellement la *Loi sur la police*. Il s'agirait d'un coordonnateur choisi par le chef, le titulaire pouvant siéger dans un groupe de travail avec la CPNB pour contribuer à la normalisation du processus d'enquête, notamment en élaborant la politique et le formulaire requis. Les agents affectés à cette tâche auraient également la possibilité de se perfectionner. En outre, cela fournirait à la CPNB une personne-ressource, dans chaque service de police, avec qui partager des renseignements et lui permettre de devenir un spécialiste de ce domaine. Ce membre agirait comme soutien auprès du chef pour les questions relatives aux normes professionnelles, assurerait le suivi des dossiers gérés par le service de police et conseillerait les enquêteurs locaux, en cas de besoin. Disposer d'un spécialiste du domaine, dans chaque service de police, permettrait aux agents de mieux se familiariser avec l'administration de la *Loi sur la police* et favoriserait la normalisation et une plus grande cohérence du système.

### **3.12.1 Recommandation**

- a) On recommande que la CPNB soumette une proposition aux chefs de police afin qu'ils envisagent de créer, dans chaque service de police, un poste de coordonnateur des normes professionnelles.

### 3.13 Équipe d'intervention en cas d'incident grave (EIIG)

Bien que l'examen du rôle que pourrait jouer une EIIG au Nouveau-Brunswick ne fasse pas partie du mandat de l'examen de la CPNB, ce type d'équipe constitue un élément essentiel de la surveillance civile de la police. L'examineur est donc d'avis que ce sujet ne peut pas être analysé adéquatement sans prendre en considération le rôle susceptible d'être joué par une EIIG au Nouveau-Brunswick et la façon dont elle pourrait coexister avec la Commission de police. L'EIIG a également constitué un sujet de conversation lors des entrevues avec les chefs de police.

La province du Nouveau-Brunswick ne dispose pas actuellement d'une équipe d'intervention en cas d'incident grave. Toutefois, six provinces en sont dotées : la Nouvelle-Écosse, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Bien que leur mandat varie légèrement, elles enquêtent toutes sur des cas de mort ou de blessures graves impliquant des agents de police. Il est important de noter que leur implication dans une affaire ne signifie pas nécessairement que l'agent de police concerné est soupçonné d'avoir agi de façon répréhensible. L'EIIG de la Nouvelle-Écosse, qui a été sollicitée pour aider le Nouveau-Brunswick dans les affaires graves, est également chargée en Nouvelle-Écosse d'enquêter sur les cas de violence domestique et d'agression sexuelle impliquant des agents de police et sur les affaires présentant un intérêt public majeur.

Une EIIG est indépendante du gouvernement et de la police, et sa création varie, d'une province à l'autre, en fonction des critères pour qu'une affaire soit considérée comme un incident grave, de la charge de travail et des exigences imposées aux enquêteurs. Le nom attribué à l'équipe est également différent dans chaque province, certaines provinces insistant sur le fait que les membres de leur équipe ne peuvent pas être des agents de police en service. En Nouvelle-Écosse, par exemple, l'équipe est composée d'un directeur civil et de quatre enquêteurs. Le directeur actuel est un juge à la retraite de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, responsable de la supervision générale de toutes les enquêtes, ce qui représente un élément essentiel du caractère civil de la surveillance mise en œuvre par l'EIIG. Lorsque l'examineur a interrogé l'un de ces enquêteurs, il s'est exprimé ainsi : « Notre directeur passe tout en revue et prend la décision finale. C'est la raison pour laquelle le public néo-écossais est convaincu que d'anciens agents de police ou des agents de police en service peuvent prendre des décisions justes et indépendantes concernant les actions de la police ». Les quatre enquêteurs de la Nouvelle-Écosse sont deux agents de police en service détachés auprès de l'EIIG, qui ne peuvent toutefois pas enquêter sur des affaires concernant leur propre service de police, et deux agents de police à la retraite.

En Nouvelle-Écosse, la surveillance civile de la conduite de la police est partagée entre l'équipe d'intervention en cas d'incidents graves, chargée d'enquêter sur les incidents graves pouvant donner lieu à des poursuites criminelles, et le Bureau du commissaire aux plaintes contre la police, qui s'occupe de toutes les autres allégations d'inconduite policière. Ce modèle constitue une pratique exemplaire et les chefs de police du Nouveau-Brunswick, consultés par l'examineur, l'approuvent sans réserve, estimant que le Nouveau-Brunswick a besoin d'une unité de type EIIG pour gérer les incidents graves, la CPNB traitant des allégations formulées contre des agents de police pour

inconduite.

L'examineur a interrogé le directeur de l'EIIG en Nouvelle-Écosse, pour déterminer s'il était possible que l'équipe qu'il dirige réponde aux appels de service au Nouveau-Brunswick. Il a indiqué que son équipe avait fait de son mieux, jusqu'ici, pour soutenir le Nouveau-Brunswick et continuerait à le faire dans la mesure du possible. Toutefois, les ressources actuelles de l'EIIG ne lui permettraient pas d'être suffisamment disponible pour répondre aux besoins du Nouveau-Brunswick comme elle le fait en Nouvelle-Écosse, qui doit être sa priorité.

L'un des plus grands défis du recours à l'équipe néo-écossaise concerne la distance nécessaire aux enquêteurs pour se rendre à différents endroits du Nouveau-Brunswick afin de mener une enquête. Il incombe aux enquêteurs de l'EIIG de sécuriser les lieux, et une arrivée tardive sur place pourrait avoir une incidence négative sur l'enquête ou gêner le public au-delà de ce qui est nécessaire. Il y a aussi la question de la nécessité d'avoir des enquêteurs bilingues et de la nomination d'agents de police de la Nouvelle-Écosse à titre d'agents de la paix au Nouveau-Brunswick. En outre, l'EIIG dispose, en Nouvelle-Écosse, de pouvoirs législatifs qui ne sont plus valables lorsque ses agents interviennent au Nouveau-Brunswick. En réalité, l'équipe ne dispose pas de ressources suffisantes pour assurer sa disponibilité en cas de sollicitation par le Nouveau-Brunswick ou par l'une des autres provinces de l'Atlantique. On pourrait envisager de créer, au Nouveau-Brunswick, une équipe de ce type de deux personnes qui travaillerait sous la direction du directeur de l'EIIG de la Nouvelle-Écosse. Cela pourrait être une option pour le Nouveau-Brunswick, plutôt que de créer sa propre équipe.

### **3.13.1 Recommandation**

- a) On recommande d'envisager la création d'une entité de type EIIG au Nouveau-Brunswick pour gérer les incidents graves impliquant des agents de police.

### **3.14 Structure, fonction et sélection de la Commission**

Le paragraphe 18(1) de la *Loi sur la police* énonce que le lieutenant-gouverneur en conseil établit une Commission de police du Nouveau-Brunswick composée d'un président ou d'une présidente, d'un vice-président ou d'une vice-présidente et d'autres membres qu'il juge appropriés, pour un mandat d'une durée maximale de dix ans pour chacun d'eux. Le paragraphe 18(2) énonce que le lieutenant-gouverneur peut désigner un membre de la Commission comme membre à temps plein ou à temps partiel. La CPNB est divisée en deux groupes : les membres du personnel à temps plein et les membres à temps partiel nommés de la Commission.

Actuellement, la Commission est composée de quatre membres, bien que ce nombre ait fluctué au fil des ans. Les membres actuels de la Commission estiment que quatre est un nombre efficace pour atteindre les buts de la Commission et garantir un quorum de deux membres pour les réunions et la prise de décisions. L'un des défis relevés par les derniers membres nommés de la Commission est qu'ils ne sont nommés que pour une période de deux ans. Le membre commence tout juste à se sentir à l'aise et efficace dans son rôle

alors que son mandat touche à sa fin. Il est possible que le ministre renouvelle le mandat d'un membre de la Commission. Toutefois, on estime que le premier mandat devrait être de trois ans. Les mandats devraient également être échelonnés pour garantir qu'il n'y a jamais, à une date donnée, plus d'un membre terminant son mandat. Au cours des dernières années, en raison du départ de membres de la Commission, il est arrivé que cette dernière ne soit plus composée que de deux membres pour une période de quatre mois.

La *Loi sur la police* ne précise les qualifications ni d'un président ou d'une présidente, ni d'un vice-président ou d'une vice-présidente, ni des autres membres de la Commission. Le processus actuel de sélection du président ou de la présidente et des membres de la commission se fait par le biais d'une annonce publiée par le gouvernement provincial recherchant des candidats ou des candidates pour plusieurs agences, différents conseils et diverses commissions. L'annonce pour la CPNB continue d'être améliorée, mais énumère actuellement les qualifications et les engagements ci-après.

*Les membres de la Commission doivent avoir une bonne réputation et savoir faire preuve de discernement. Ils doivent collectivement posséder de l'expérience dans un large éventail de questions relatives au rôle de la Commission dans les domaines suivants : services de police ou services juridiques, gestion, tribunaux d'arbitrage, ressources humaines, conseils militaires de discipline, prises de décision collective, fonctionnement d'une commission et participation à des travaux liés aux politiques publiques.*

*En plus des compétences susmentionnées, le président ou la présidente doit faire preuve d'honnêteté, d'intégrité, d'impartialité et d'objectivité et avoir des normes déontologiques élevées. Le président ou la présidente doit agir de façon indépendante, exempte de l'influence de considérations partisanses, de l'opinion publique ou de la crainte de la critique.*

*Les candidats ou les candidates qui manifestent leur intérêt doivent démontrer qu'ils possèdent une expérience pertinente dans au moins une des fonctions susmentionnées, qu'ils ont travaillé avec succès avec des gens dotés de fortes personnalités et qu'ils peuvent prendre des décisions difficiles. La composition de la Commission doit refléter la représentation des genres et des groupes linguistiques, ainsi que la diversité culturelle et géographique de la province.*

L'intention est d'avoir une commission qui possède collectivement les compétences énumérées ci-dessus et qui peut travailler en équipe pour mener ses travaux et prendre les décisions difficiles qui s'imposent dans le traitement de questions relevant de la surveillance de la police. D'après les entrevues menées avec le Conseil actuel, l'examineur est convaincu que ses membres possèdent une vaste expérience et qu'en tant que groupe, il fait mieux que satisfaire les critères énumérés.

La Commission est nommée à temps partiel et ses membres peuvent être désignés de n'importe quelle partie de la province. Cela peut constituer une difficulté, étant donné que la CPNB est située à Fredericton et que le personnel à temps plein doit, régulièrement, consulter les membres de la Commission et solliciter des signatures d'approbation. Les

membres de la Commission se rendent, dans la mesure du possible, à Fredericton pour des réunions mensuelles et reçoivent une indemnité journalière pour leurs services. Si le président ou la présidente ne vient pas de la région de Fredericton, il peut être obligé de se déplacer toutes les semaines pour rencontrer le personnel et traiter des affaires de la Commission. Des déplacements plus fréquents peuvent être nécessaires lorsque la Commission traite des cas particulièrement difficiles ou pour lesquels le temps constitue un facteur essentiel. L'usage d'un timbre de signature ou d'une signature électronique exige un système de gestion de notes minutieux en vue d'assurer la crédibilité de ce processus, qui ne peut toutefois pas remplacer la valeur ajoutée de rencontres et de consultations en personne avec le président ou la présidente, lequel ou laquelle prend, *in fine*, les décisions sur les sujets importants.

Si la structure actuelle de la Commission est maintenue, il serait souhaitable d'envisager la nomination d'un président ou d'une présidente provenant de la région de Fredericton afin de limiter certains des problèmes potentiels mentionnés ci-dessus.

Comme indiqué ci-dessus, l'examineur est convaincu que les compétences et l'expérience collectives des membres actuels de la Commission, ainsi que leur volonté d'apporter des changements et de faire ce qui est juste, augurent bien des décisions que prendra la Commission dans un proche avenir eu égard aux affaires qui lui seront confiées. L'examineur est d'avis qu'en raison de la grande responsabilité qui incombe à la Commission et de sa visibilité auprès du public, il conviendrait d'envisager un processus de sélection, comprenant une entrevue, fondée sur les compétences. Un tel processus devrait être propre à chaque poste et non pas généraliste comme le sont le processus actuel et ses critères de sélection. Il serait, par exemple, utile qu'il y ait toujours au moins un membre de la Commission ayant une formation juridique, avec une expérience du droit administratif ou du système judiciaire. À l'issue du mandat d'un membre ayant ce profil, tout devrait être fait pour que les compétences dont il disposait restent présentes dans l'équipe, afin qu'elle puisse continuer à fonctionner de façon performante. Les mêmes critères devraient être appliqués aux compétences linguistiques et à la diversité pour s'assurer que les citoyennes et les citoyens du Nouveau-Brunswick se reconnaissent dans la Commission et croient, au bout du compte, en sa capacité à continuer à exercer une surveillance des activités policières. L'aspect le plus important du processus de sélection est de faire en sorte que la réputation des membres de la Commission puisse résister à toute interrogation quant à leur personnalité, à leur honnêteté et à leur courage pour prendre des décisions difficiles.

Le Manuel de la CPNB, récemment élaboré, énumère effectivement un certain nombre de critères, en matière de parcours et de compétences, dont l'examineur estime qu'ils s'inscrivent en cohérence avec le processus de sélection axée sur les compétences qu'il recommande dans le présent examen. Il serait donc souhaitable que le Ministère, qui publie les annonces de recrutement et examine les candidatures, se familiarise avec ce document pour déterminer les exigences des postes à pourvoir.

Il serait également possible de complètement revoir la structure de la Commission en créant un poste de commissaire. Ce dernier ou cette dernière travaillerait avec les trois membres du personnel actuels et serait responsable des principales décisions prises par la Commission. Six des dix provinces canadiennes ont effectivement créé un rôle de commissaire. Le Bureau du commissaire des plaintes contre la police de la

Nouvelle-Écosse est doté, par exemple, d'un commissaire occupant un poste permanent à temps partiel. La commissaire de la Nouvelle-Écosse travaille 80 heures par mois, ce qui lui permet de passer du temps dans son bureau chaque semaine, et d'être ainsi disponible pour le personnel.

Un ou une commissaire, sur place en permanence, serait en mesure de s'approprier totalement la fonction et de maîtriser toutes les questions ayant une incidence sur la Commission. Il ou elle entretiendrait d'étroites relations de travail avec le directeur général ou la directrice générale et serait là pour répondre aux questions et conduire des consultations régulières, contrairement à une commission composée de plusieurs personnes qui se réunit, au mieux, une fois par mois et peut avoir du mal à rester informée de toutes les questions en cours.

Le ou la commissaire incarnerait la Commission et serait en mesure de se construire une personnalité dans ce poste identifiable par le public et par la police. La sélection d'une personne ayant une réputation d'équité et d'impartialité favoriserait la confiance de toutes les parties prenantes. Le ou la titulaire du poste devrait avoir une formation juridique, avec une expérience en droit administratif. Il pourrait également s'agir d'un ancien membre du système judiciaire doté d'un ensemble de compétences en matière d'analyse et de communication, notamment pour formuler et présenter de façon professionnelle les décisions de la Commission.

### **3.14.1 Recommandations**

- a) On recommande que la durée minimale du mandat d'un membre de la Commission soit portée à trois ans.
- b) On recommande de procéder à un examen des exigences de sélection applicables aux membres de la Commission et de choisir des critères propres à un poste. Le processus de sélection devrait également comporter une entrevue.
- c) On recommande d'envisager de limiter le choix de la présidente ou du président du Conseil d'administration à une personne habitant à proximité de Fredericton.
- d) On recommande de mener une étude sur la possibilité de restructurer la Commission afin de créer un poste de commissaire rémunéré à temps plein pour remplacer la Commission à temps partiel.

L'annexe G contient une liste de toutes les recommandations.

## **PARTIE 4 : L'affaire McCloskey; les politiques et les procédures de la Commission**

### **4.1 Introduction**

Conformément aux exigences du mandat, cette partie du présent rapport porte sur l'affaire McCloskey. Elle examine, à cette occasion, les politiques et les procédures de la Commission, telles qu'elles ont été mises en œuvre pour le traitement de cette affaire concernant l'ancien chef de police adjoint Glen McCloskey. Avec l'aide de la directrice générale en poste de la CPNB et celle de son personnel, une recherche a été menée dans

les dossiers opérationnels de la CPNB afin de repérer les entrées faisant référence à l'affaire de M. McCloskey. Ce dernier a, en outre, fourni à l'examineur de nombreux documents concernant sa participation aux activités de la CPNB.

Comme indiqué à la section 1 du présent rapport, la CPNB n'avait, au moment de cette affaire, ni politiques ni procédures documentées et formalisées et s'en remettait donc à la *Loi sur la police* et à des opinions juridiques qu'elle sollicitait pour guider ses décisions.

Il convient de noter que l'examineur n'a été mandaté ni pour procéder à un examen de l'enquête criminelle de la police régionale de Halifax ni pour examiner l'enquête conduite par M. Barry MacKnight en vertu de la *Loi sur la police*. Par conséquent, l'examineur se limitera à des commentaires sur les aspects de l'enquête en vertu de la *Loi sur la police* liés aux politiques et aux procédures de la CPNB.

## 4.2 Les enquêtes

Des enquêtes criminelles et en vertu de la *Loi sur la police* ont été ouvertes à la suite des circonstances ayant découlé de l'enquête sur le procès pour meurtre, très médiatisé, à l'encontre de Dennis Oland. M. McCloskey aurait fait une remarque à un autre membre du Service de police de Saint John, susceptible d'être interprétée comme suggérant que l'agent n'avait pas à reconnaître sa présence sur les lieux du meurtre de Richard Oland. M. McCloskey a nié avoir effectué cette remarque et l'enquête criminelle de la police régionale de Halifax a conclu, en consultation avec le Bureau des poursuites spéciales, indépendant de la Couronne, en Nouvelle-Écosse, qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour porter des accusations de parjure ou d'obstruction. Après la conclusion de l'enquête criminelle, la CPNB a demandé à M. MacKnight de poursuivre son enquête en vertu de la *Loi sur la police* et il a soutenu cinq des six allégations portées contre M. McCloskey. Deux de ces allégations portaient sur une « conduite déshonorante », aux termes des sous-alinéas 36(1)a)(ii) et 36(1)d)(i) du *Code de déontologie professionnelle* établi en vertu de la *Loi sur la police*. Deux autres portaient sur une « négligence des fonctions », aux termes du sous-alinéa 37a)(ii) du *Code de déontologie professionnelle* établi en vertu de la *Loi sur la police*. La cinquième allégation portait sur un « comportement malhonnête », aux termes de l'alinéa 38b) du *Code de déontologie professionnelle* établi en vertu de la *Loi sur la police*, la sixième portant sur une « partie à une violation du code », aux termes de l'article 47 du *Code de déontologie professionnelle* établi en vertu de la *Loi sur la police*. M. MacKnight a soutenu toutes les allégations, à l'exception de l'une des deux portant sur une « négligence des fonctions » qui accusait le chef de police adjoint de l'époque, M. McCloskey, de ne pas avoir respecté les politiques et les procédures de la police officielle. L'enquête en vertu de la *Loi sur la police* a débuté le 14 décembre 2015 et s'est achevée le 21 décembre 2016. Deux suspensions ont été autorisées au cours de l'enquête, en raison de l'ouverture de l'enquête criminelle de la police régionale de Halifax et des inquiétudes quant à une possible incidence sur le processus du procès de Dennis Oland. Un avis de conférence de règlement a été signifié à M. McCloskey le 22 décembre 2016, et le processus d'organisation d'une conférence de règlement a été lancé. M. McCloskey a pris sa retraite du Service de police de Saint John en avril 2018, avant que l'affaire ne soit parvenue à l'audience d'arbitrage. Sa retraite a entraîné l'extinction de toutes les affaires le concernant en vertu de la *Loi sur la police*.



### 4.3 La plainte de M. McCloskey

M. McCloskey a écrit à l'ancien ministre de la Sécurité publique, l'honorable Denis Landry, le 21 août 2018, et à l'actuel ministre de la Sécurité publique, l'honorable Carl Urquhart, le 3 décembre 2018, pour déposer des plaintes officielles contre la CPNB. Pour l'essentiel, il alléguait qu'il aurait été traité injustement par la CPNB et n'aurait pas bénéficié des protections procédurales accordées à un agent de police en vertu de la *Loi sur la police* et de ses règlements, et en *common law*.

L'examineur a eu l'occasion de s'entretenir longuement avec M. McCloskey pour qu'il lui explique ce qu'il pensait de la façon dont il avait été traité par la CPNB tout au long du processus. M. McCloskey a fourni à l'examineur de très nombreux documents dont il estimait qu'ils appuyaient ses plaintes contre la Commission. Il a également fourni une déclaration de plainte déposée contre la Commission de police du Nouveau-Brunswick et contre M. Staphan Roberge.

À la suite de l'entrevue avec M. McCloskey, et après avoir examiné ses lettres aux ministres et sa déclaration de plainte, l'examineur a déterminé que les éléments suivants constituaient les principaux sujets sur lesquels M. McCloskey avait des réserves :

- 1) La date de la plainte;
- 2) L'avis écrit de plainte transmis à M. McCloskey;
- 3) L'enquête en vertu de la *Loi sur la police*;
- 4) La conférence de règlement – l'audience d'arbitrage;
- 5) Le choix de l'arbitre;
- 6) La transmission du dossier de la CPNB à l'équipe de défense de Dennis Oland, constituant une divulgation de renseignements personnels.

L'examineur a effectué une analyse de ces points particuliers dont les résultats sont indiqués, ci-dessous, sous les rubriques appropriées.

### 4.4 Date de la plainte

La date de la conversation entre M. McCloskey et M. King, ayant conduit à une enquête en vertu de la *Loi sur la police*, est, sans conteste, incertaine. M. MacKnight, l'enquêteur en vertu de la *Loi sur la Police*, a inscrit, dans son rapport, la date de l'incident entre le 1<sup>er</sup> avril 2014 et le 16 septembre 2014. M. King, dans sa déclaration, a estimé qu'elle avait eu lieu en août ou en septembre 2014.

Néanmoins, il semble que le chef Bates, du Service de police de Saint John, ait été mis au courant de l'allégation le 5 octobre 2015, après avoir reçu un rapport horaire de la sergente Lori Magee. Le 6 octobre 2015, le chef Bates a eu une conversation avec l'ancien directeur général Staphan Roberge, au cours de laquelle il a précisé les circonstances de l'allégation. Le chef a estimé qu'un processus en vertu de la *Loi sur la police* n'était pas justifié, M. Roberge ayant convenu que le chef était le mieux placé pour évaluer la question. À ce stade, compte tenu de ses connaissances limitées des circonstances, cette réponse de M. Roberge était raisonnable.

Les 13 et 14 octobre 2015, M. King a présenté les allégations en audience publique, conduisant le chef Bates à déposer, le 15 octobre, une plainte pour inconduite, lui-même étant le plaignant. Le 19 octobre 2015, le chef Bates a écrit à Robert Stoney, le président par intérim de la CPNB, pour lui demander de se saisir de la plainte pour des raisons d'intérêt public, le Bureau des commissaires du Service de police de Saint John ayant accepté de prendre en charge les coûts de l'enquête. Le chef a invoqué l'article 27.1 de la *Loi sur la police* qui permet au chef de police, de sa propre initiative ou à la demande de la Commission, d'examiner la conduite d'un agent de police, qu'une plainte pour inconduite ait été ou non déposée.

Le 28 octobre 2015, M. Stoney a écrit au chef Bates, l'informant que la plainte était caractérisée comme plainte pour inconduite, que la CPNB en assurerait le traitement et que M. MacKnight serait nommé enquêteur.

Le paragraphe 25.1(1) énonce que la plainte doit être déposée dans l'année qui suit la date de l'incident. Bien que la date n'ait pas été établie avec certitude, tout le monde convient que l'incident présumé s'est produit plus d'un an avant octobre 2015, date à laquelle le chef Bates a informé la CPNB, et que la plainte a donc été déposée au-delà du délai d'un an exigé par le paragraphe 25.1(1).

Le paragraphe 25.1(2) énonce toutefois que la Commission peut, lorsqu'elle est d'avis que les circonstances le commandent, prolonger le délai de dépôt d'une plainte. La *Loi* n'explique pas comment cette décision doit être justifiée. Cependant, la CPNB avait obtenu, en 2009, un avis juridique qui fournissait les raisons possibles suivantes pour une prolongation. Le raisonnement correspondant est formulé en détail dans la section 3.1.3 du présent rapport :

- a) une intention continue de maintenir la plainte;
- b) le bien-fondé de la plainte;
- c) l'intimé ne souffrirait pas d'un préjudice excessif à cause de la prolongation;
- d) une explication raisonnable au retard.

La Commission peut aussi étudier la présence éventuelle d'un facteur primordial nécessitant d'accorder une prolongation de délai. En définitive, il faut toujours se demander si, eu égard aux circonstances et compte tenu des facteurs susmentionnés, la prolongation de délai s'impose pour que justice soit rendue.

Le paragraphe 25.1(3) énonce que lorsqu'aucune plainte n'a été déposée, le chef de police ou l'autorité municipale, selon le cas, doit lancer un examen de la conduite d'un membre d'un corps de police dans l'année qui suit la date à laquelle le chef de police ou l'autorité municipale a eu connaissance de l'infraction présumée au *Code de déontologie professionnelle*.

Compte tenu de ce qui précède, il semblerait que cet article aurait permis au chef de police d'examiner la conduite de M. McCloskey, même si aucune plainte pour inconduite n'avait été déposée dans l'année suivant l'incident présumé. Or, ce n'est pas ce qui s'est passé. On constate que le 6 janvier 2017, après la clôture de l'enquête sur M. McCloskey et après que ce dernier eut reçu un avis de conférence de règlement, M. Roberge a envoyé un courriel aux membres de la CPNB concernant le délai de dépôt de la plainte.

M. Roberge déclarait, dans ce courriel, que la conversation présumée entre M. King et M. McCloskey était survenue en août 2014 et que la plainte du chef avait été déposée en octobre 2015, soit au-delà du délai d'un an. M. Roberge ajoutait que la CPNB pouvait prolonger le délai, ce qui, à son avis, était justifié dans cette affaire, et demandait à la Commission d'officialiser cette exception lors de sa prochaine réunion. M. Roberge discutait également, dans son message, de la possibilité d'ajouter de nouvelles allégations contre M. McCloskey.

Il est très probable que la nature de cette plainte et l'attention suscitée auprès du public, en raison de son lien avec l'affaire Oland, auraient amené la CPNB à considérer l'existence, dans cette affaire, d'un « facteur primordial » nécessitant une prolongation.

Le paragraphe 25.1(2) ne précise pas à quel stade du processus la Commission peut prolonger le délai de dépôt de la plainte, mais l'examineur est d'avis que, dans un cas où la CPNB s'est saisie d'une enquête, elle doit, conjointement avec l'enquêteur désigné, mettre en évidence les problèmes que pose le délai d'un an, dès le début du processus, et chercher à obtenir une prolongation à ce moment-là. Il incombe à la Commission de prendre une décision de cette nature et de fournir une justification pour une prolongation qui devra peut-être être expliquée en cas de contestation. Le directeur général en poste de la CPNB, en collaboration avec le Conseil d'administration, a rédigé un document de politique qui, une fois approuvé, mettra en place une procédure normalisée pour la réception des demandes de prolongation et pour le traitement des demandes nécessitant une justification pour approbation. Les recommandations 3.3.1 et 3.11.1 traitent de cette question.

Dans cette affaire, la prolongation n'a été demandée que plus d'un an après le début de l'enquête, alors qu'un avis de conférence de règlement avait déjà été signifié. Bien que conforme à la *Loi sur la police*, dans son libellé actuel, il ne s'agit pas là d'une pratique raisonnable et, outre le changement de politique de la CPNB, il conviendrait d'envisager de modifier la *Loi* en la matière, lorsque le moment de l'examiner sera venu.

Une autre réserve en matière de date de la plainte concerne M. King. Au moment du commentaire présumé de M. McCloskey, il occupait des fonctions d'officier de police supérieur et aurait dû être au courant des dispositions de la *Loi sur la police* en relation avec le dépôt d'une plainte. M. King aurait eu amplement l'occasion de déposer sa plainte auprès de l'ancien chef Reid au cours de l'année qui a suivi l'incident présumé, mais il a choisi de ne pas le faire. Cette situation pose la question du premier facteur que la CPNB doit prendre en compte pour accorder une prolongation, à savoir « une intention continue de poursuivre la plainte ».

#### **4.5 Avis écrit de plainte transmis à M. McCloskey**

Le 19 octobre 2015, le chef Bates a écrit à la CPNB, au nom de l'autorité municipale, pour lui demander de se charger de la plainte pour des raisons d'intérêt public. Le 28 octobre 2015, M. Stoney a écrit au chef pour l'informer que la plainte était caractérisée comme plainte pour inconduite, que la CPNB assumerait la responsabilité de la plainte et qu'elle nommait M. MacKnight comme enquêteur. Le 14 décembre 2015, l'enquête en vertu de la *Loi sur la police* a débuté, l'affaire Oland ayant fait l'objet d'un

verdict, déclenchant ainsi le début de l'enquête.

En outre, le 14 décembre 2015, la CPNB a envoyé au chef Bates un avis sur le fondement de la plainte pour inconduite, afin qu'il soit signifié à M. McCloskey. Cet avis a effectivement été signifié le 15 décembre 2015.

Le paragraphe 30.3(1) de la *Loi sur la police* énonce que l'autorité municipale doit informer, par écrit, le chef de police (le chef adjoint jouit des mêmes droits en vertu de la *Loi*) du fondement d'une plainte pour inconduite immédiatement après sa réception. En l'espèce, l'autorité municipale a sollicité l'aide de la CPNB pour le traitement de cette plainte contre le chef de police adjoint.

La *Loi* ne définit toutefois pas le terme « immédiatement », qui reste donc ouvert à l'interprétation. L'examineur a demandé à un groupe de chefs de préciser leur pratique en la matière. Ils ont indiqué que, dans la plupart des cas, ils signifiaient l'avis dès que la caractérisation de la plainte avait été confirmée par la CPNB. Dans cette affaire, cela a été fait le 28 octobre 2015 et M. McCloskey n'a reçu l'avis que le 15 décembre 2015. Cela représente un délai de 48 jours à partir de la date de la caractérisation de la plainte, et de 60 jours à partir de la date à laquelle le chef a été mis au courant. L'examineur partage l'opinion de M. McCloskey, selon laquelle il s'agit là d'un retard déraisonnable pour signifier un avis et que ce délai ne correspond, en aucun cas, à une définition possible du terme « immédiatement ».

Comme indiqué précédemment dans le présent rapport à la section 3.9, lors d'un prochain examen de la *Loi sur la police*, il conviendra de préciser certaines définitions telles que celle du terme « immédiatement » pour en lever l'ambiguïté.

La CPNB a récemment élaboré une liste de contrôle de la qualité, qui sera insérée dans les couvertures des dossiers en tant que document de référence, afin de veiller à ce que les exigences obligatoires soient respectées, dans les meilleurs délais, pour chaque dossier, indépendamment de la personne ou de l'entité qui le traite (le chef, l'autorité municipale ou la CPNB).

#### **4.6 Enquête en vertu de la *Loi sur la police***

La police régionale d'Halifax (HRP) a conclu son enquête le 29 septembre 2016, en déclarant qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour des accusations de parjure ou d'obstruction. M. McCloskey a émis des réserves sur le fait qu'en dépit de cette décision de la HRP, la CPNB ait réactivé l'enquête en vertu de la *Loi sur la police*, le 3 octobre 2016. M. McCloskey estimait que si la HRP concluait qu'il n'y avait aucun motif d'accusation, l'enquête en vertu de la *Loi sur la police* aurait dû être annulée.

Les critères d'une affaire en vertu de la *Loi sur la police* ne sont pas les mêmes que dans le cadre d'une poursuite criminelle où l'on évalue la probabilité d'une condamnation par un tribunal criminel. Le fait qu'une affaire fasse l'objet d'une enquête et qu'aucune accusation criminelle ne soit finalement recommandée n'empêche en rien la CPNB de procéder à une enquête en vertu de la *Loi sur la police*. Il est effectivement courant de lancer une enquête en vertu de la *Loi sur la police*, alors qu'aucune accusation criminelle n'a été recommandée. Cette situation est due au fait que les critères utilisés dans le cadre

d'une telle enquête sont relativement différents de ceux prévalant dans le cadre d'un processus criminel. Le fait que l'enquête en vertu de la *Loi sur la police* ait été poursuivie ne devrait pas, à lui seul, être considéré comme illustrant un traitement injuste ou préjudiciable à l'encontre de M. McCloskey par la CPNB.

M. McCloskey a finalement eu accès au dossier de la CPNB, ce qui lui a permis de consulter l'ensemble des renseignements liés à l'enquête à son encontre, y compris les échanges de courriels entre les membres de la CPNB. Certains des commentaires documentés, en particulier ceux attribués à M. Roberge, ont également suscité d'importantes réserves chez M. McCloskey et l'ont convaincu que l'enquête en vertu de la *Loi sur la police* n'avait pas été menée avec compétence et avec équité, que la CPNB avait pour objectif de le « coincer » et qu'elle avait déterminé, à l'avance, les résultats de l'enquête.

L'un des échanges de courriels les plus problématiques avait eu lieu entre M. Roberge et M<sup>me</sup> Chaplin, une membre de la Commission de police. Le 21 novembre 2016, M. Roberge a envoyé un courriel à M<sup>me</sup> Chaplin qui disait : « Je viens de parler à Barry MacKnight. Il va soutenir les allégations. » Ce qui est troublant ici, c'est qu'à cette date, M. MacKnight n'avait encore interrogé personne et n'avait, en réalité, conduit ses premières entrevues que le 22 novembre 2016. M. MacKnight avait effectivement eu accès au dossier d'enquête de la HRP et était au courant de l'incident, mais, à ce stade, il n'avait pas encore conduit d'entrevue.

L'examineur s'est entretenu avec M. MacKnight sur le contenu de ce commentaire, par courriel, adressé par M. Roberge. M. MacKnight s'est montré catégorique et a affirmé qu'il n'avait pas dit à M. Roberge, lors de la réunion du 21 novembre 2016, qu'il soutiendrait les allégations. Il a indiqué que M. Roberge était, en quelque sorte, parvenu à cette conclusion de son propre chef. Il a ensuite expliqué très clairement que son enquête n'était pas dirigée par M. Roberge et que sa décision de maintenir les allégations était intégralement la sienne.

M. Roberge a également indiqué que, lors de cette même réunion du 21 novembre 2016, M. MacKnight avait déclaré qu'il était troublé par le fait qu'aucune accusation criminelle n'avait été portée par la HRP, alors que, selon lui, cela aurait dû être le cas. L'examineur a également demandé à M. MacKnight s'il avait bien formulé cette opinion; ce dernier lui a répondu qu'il ne s'en souvenait pas, expliquant qu'il était troublé mais que, selon lui, l'enquête de la HRP n'avait pas été suffisamment approfondie. Cette transcription, par M. Roberge, de sa conversation avec M. MacKnight a conduit M. McCloskey à estimer que M. MacKnight et M. Roberge avaient déterminé, à l'avance, le résultat de l'enquête en vertu de la *Loi sur la police*, et n'avaient donc pas mené une enquête adéquate et ne l'avaient pas traité équitablement. Selon lui, M. Roberge et M. MacKnight auraient abordé l'enquête avec, dans l'idée, qu'il était coupable, et ce, jusqu'à preuve du contraire.

Le 21 novembre 2016, dans ce même échange par courriel avec M<sup>me</sup> Chaplin, M. Roberge lui a demandé à quelle date elle serait disponible, en janvier 2017, pour tenir une conférence de règlement pour l'affaire de M. McCloskey. M<sup>me</sup> Chaplin a répondu : « Ha ha ha! » Cette réponse a provoqué, chez M. McCloskey, deux motifs majeurs de

préoccupation. Il a tout d'abord été choqué par l'apparent manque de considération dont avait fait preuve M<sup>me</sup> Chaplin à son égard et à l'égard de son affaire. Il s'est ensuite étonné que M. Roberge ait tenté d'organiser une conférence de règlement avant que M. McKnight n'ait mené sa première entrevue, ce qui indiquait, encore une fois, selon lui, un résultat déterminé à l'avance quant au maintien des allégations, et ce, avant même que l'enquête n'ait commencé. L'examineur s'est entretenu avec M<sup>me</sup> Chaplin à propos de son commentaire. Elle s'est montrée extrêmement préoccupée et a indiqué qu'il avait été sorti de son contexte. Elle a expliqué prendre habituellement ses vacances en hiver et se trouver alors en dehors de la province. Elle a ajouté qu'à cette époque, elle prenait également soin de sa mère et était donc très occupée avant son départ en vacances. Elle avait expliqué cette situation à M. Roberge. Alors, lorsqu'il lui avait suggéré de se préparer à participer à une conférence de règlement d'ici le 12 janvier, sa réponse, « Ha ha ha! », voulait simplement dire que, connaissant ses engagements antérieurs, il devait certainement plaisanter. Elle s'est montrée catégorique sur le fait que son commentaire n'avait aucunement pour but de manquer de respect à M. McCloskey ou au processus d'enquête, et qu'il avait été interprété de façon totalement erronée. Elle a ajouté qu'elle comprenait toutefois la perception de M. McCloskey et que cela la mettait extrêmement mal à l'aise.

Le 20 décembre 2016, il y a eu un échange, par courriel, entre M. MacKnight et M. Roberge, dans lequel M. MacKnight indiquait : « J'ai examiné le résumé envoyé par Jill et j'ai décidé de soumettre un résumé similaire. J'aimerais vous rencontrer pour discuter du dossier et de certaines des questions qui ont été soulevées. Je communiquerai avec vous dans la matinée après que vous aurez pris connaissance de ce résumé. »

M. McCloskey a estimé que ce courriel était extrêmement problématique. En effet, selon lui, il indiquait que M. MacKnight avait reçu l'ordre de soumettre un rapport influencé par la CPNB. Lorsque l'examineur a interrogé M. MacKnight, il a expliqué que la CPNB l'avait informé, la veille du jour où il allait soumettre son rapport, qu'il était également tenu de soumettre un document de synthèse. Pour gagner du temps, il avait demandé si la Commission disposait d'un document de synthèse de ce type provenant d'une autre enquête, qu'elle pourrait lui fournir pour qu'il s'en inspire. Jill Whalen, directrice associée de la CPNB, lui avait transmis un document type à titre de référence. M. MacKnight a déclaré que cela n'avait nullement influencé le contenu de son rapport, mais qu'il s'agissait uniquement, pour lui, de disposer d'un document cadre pour l'aider dans sa rédaction.

Dans son rapport complet, M. MacKnight a formulé, à deux reprises, des commentaires sur ce qu'il a qualifié de « problèmes collatéraux ». Il a déclaré qu'il existait « de nombreux exemples de non prise en compte, à titre volontaire ou par négligence, de certains articles de la *Loi sur la police* », citant notamment l'alinéa 34e) qui énonce qu'il incombe à chaque membre d'un service de police de veiller à ce que tout comportement inapproprié ou illégal d'un membre d'un service de police ne soit ni dissimulé ni autorisé à se répéter. Il a également mentionné le sous-alinéa 36(1)d)(iii) stipulant que l'omission de transmettre, à un membre d'un service de police, dont le devoir est de recevoir un rapport de ce type, ou à un procureur de la Couronne, tout renseignement ou toute preuve, en faveur ou contre un prisonnier ou un défendeur, ayant trait à la perpétration d'une infraction présumée à une loi de la Législature, à une loi d'une autre province ou d'un

autre territoire du Canada ou à une loi du Parlement du Canada, constitue une conduite déshonorante.

Ces références ont été notées par l'équipe de défense de Dennis Oland et mises en évidence dans leur demande de divulgation de la part de la CPNB. M. McCloskey a estimé qu'en ne fournissant pas de contexte à ces commentaires, on laissait au lecteur l'impression qu'il avait fait l'objet de ces allégations supplémentaires. L'examineur a interrogé M. MacKnight à propos de ces « problèmes collatéraux ». Sa réponse indiquait clairement qu'ils ne concernaient pas M. McCloskey, mais plutôt d'autres membres du Service de police de Saint John. Toutefois, étant donné que ce sujet se situait en dehors de la portée de son enquête, il n'avait pas précisé plus avant ses commentaires. M. McCloskey estimait, lui, que ces commentaires lui avaient été préjudiciables, car ils avaient été formulés juste après que M. MacKnight eut explicité ses conclusions concernant les accusations portées contre lui. Les réserves de M. McCloskey en la matière semblent raisonnables et devraient être prises en considération, par la CPNB, lors de la détermination du format de ses rapports. Les commentaires de cette nature, lorsqu'ils ne sont pas justifiés, peuvent s'avérer très dommageables.

Le 21 décembre 2016, M. MacKnight a remis son rapport d'enquête complet, à l'attention de M. Roberge, à la CPNB. Le corps principal du rapport comprenait 28 pages, auxquelles s'ajoutaient 4 pages de résumé et un total de 31 pièces jointes, fichiers audio inclus. Selon M. MacKnight, aucune version préliminaire n'a été transmise à la CPNB pour examen avant la remise de la version définitive le 21 décembre.

Le 22 décembre 2016, M. Roberge a signifié à M. McCloskey un avis de conférence de règlement et un exemplaire du rapport d'enquête.

L'examineur s'est entretenu avec M. Ron Cormier, qui occupait le poste de président de la CPNB au moment de la signification de l'avis. Ce dernier a indiqué qu'il n'avait ni revu le rapport d'enquête ni apposé sa signature originale sur l'avis. Il a précisé ne pas se souvenir avoir parlé à M. Roberge. Il a toutefois ajouté avoir des notes portant sur des demandes de remboursement de frais indiquant qu'il avait communiqué avec le bureau de la CPNB les 21 et 22 décembre 2016. Il a précisé que, selon lui, ces appels auraient été adressés à M. Roberge à propos de l'affaire McCloskey, notamment pour l'autoriser à utiliser son cachet de signature sur l'avis, car lui-même n'était pas en mesure de se rendre à Fredericton pour signer en personne.

Le fait que M. Roberge, le directeur général, ait été le seul à avoir vu le rapport préparé par M. MacKnight a semblé anormal à M. McCloskey. Les membres du Conseil d'administration nommés, y compris le président, M. Cormier, et deux autres personnes, n'avaient, eux, pas vu le rapport, ce qui n'a pas empêché la CPNB de signifier tout de même un avis de conférence de règlement. L'examineur est d'accord avec M. McCloskey que l'avis de conférence de règlement n'aurait pas dû être signifié, sans que la Commission ait examiné le rapport d'enquête et formulé une recommandation quant à la direction à prendre. Cette décision ne devrait pas revenir au directeur général. Il incombe à la CPNB de créer une politique et des procédures garantissant que le Conseil d'administration assume la responsabilité de l'examen des rapports d'enquête. La CPNB

peut décider de confier cette procédure d'examen au président, en consultation avec les autres membres du Conseil d'administration. Toutefois, une politique doit être établie pour assurer la cohérence du traitement des dossiers nécessitant une enquête.

L'examineur pense que M. Roberge avait senti une certaine pression pour faire avancer le dossier et signifier un avis de conférence de règlement, sachant que la date limite pour une telle notification, fixée au 26 décembre, approchait. En prenant en compte la veille de Noël et le jour de Noël, cela ne laissait à M. Roberge que quelques jours pour signifier l'avis et conserver la compétence sur ce dossier en vertu de la *Loi sur la police*. Cette situation illustre les raisons pour lesquelles l'examineur estime qu'il faut envisager de modifier ce délai de six mois lors du prochain examen de la *Loi sur la police*. Cette question est traitée plus en détail à la section 3.11 du présent rapport.

Le 16 décembre 2016, Lisa-Marie Walton, membre du personnel de la CPNB, a adressé un courriel à M. McCloskey pour planifier une réunion entre M. Roberge et M. McCloskey pour le 22 décembre 2016 à 9 h 30. Cette réunion avait pour objectif de permettre à M. Roberge de transmettre le rapport d'enquête à M. McCloskey et de discuter des intentions de la CPNB et de M. McCloskey dans cette affaire. M. Roberge a tenté d'organiser une réunion pour signifier l'avis de conférence de règlement avant même d'avoir reçu le rapport de M. MacKnight. L'examineur pense qu'il s'agit là d'un autre exemple d'une tentative d'obtenir, à tout prix, cette signification, dans un contexte où le temps manque, avant l'expiration du délai de six mois. Un processus doit être mis en place pour permettre au Conseil d'administration de la CPNB d'examiner une demande de prolongation du délai de six mois dans des circonstances exceptionnelles. Ce sujet est évoqué dans la recommandation 3.11.1 du présent rapport.

#### **4.7 Conférence de règlement – audience d'arbitrage**

Conformément au paragraphe 31.3(1), après l'examen du rapport d'enquête, la CPNB avait deux options. La première consistait à ne prendre aucune autre mesure, dans le cas où elle estimait insuffisantes les preuves que le chef adjoint avait commis une infraction au *Code de déontologie professionnelle*. La deuxième consistait à tenir une conférence de règlement, dans le cas où elle estimait suffisantes les preuves que le chef adjoint avait commis une infraction au *Code de déontologie professionnelle*.

On trouvera, ci-après, un aperçu chronologique des infractions ayant eu lieu eu égard à la conférence de règlement et à l'audience d'arbitrage.

Des notes au dossier de la CPNB indiquent, en date du 21 novembre 2016, soit avant que M. MacKnight ait commencé ses entrevues, que M. Roberge se préparait à tenir une conférence de règlement.

M. MacKnight a indiqué qu'il croyait pouvoir transmettre le rapport à la CPNB avant le 10 décembre 2016 et que M. Roberge lui avait demandé de faire en sorte qu'il fût achevé au plus tard une semaine avant le 26 décembre, afin de permettre la signification de l'avis de conférence de règlement.



De plus, le 21 novembre 2016, M. Roberge a communiqué avec Lynn Chaplin pour déterminer si elle pouvait tenir une conférence de règlement avec M. McCloskey en janvier 2017. Il était clair que M. Roberge se préparait pour une conférence de règlement, avant même d'avoir reçu le rapport d'enquête de M. MacKnight.

Le 16 décembre 2016, M. Roberge a informé M. MacKnight qu'il devait poursuivre l'enquête et ce dernier a annoncé que son rapport d'enquête serait terminé d'ici le 21 décembre. M. Roberge a déclaré qu'il essaierait de rencontrer M. McCloskey le 22 décembre pour lui signifier l'avis de conférence de règlement.

Le 22 décembre 2016, M. McCloskey s'est vu signifier l'avis de convocation à la conférence de règlement par M. Roberge, une lettre ayant été envoyée au chef de police par Ron Cormier l'invitant à participer à la conférence de règlement lorsque sa date serait fixée.

Le 23 décembre 2016, M. Roberge a communiqué avec l'avocat de la CPNB, Robert Basque, pour l'informer qu'il lui avait transmis le rapport d'enquête, en prévision de la possibilité que ce dossier fasse l'objet d'une audience d'arbitrage. Il lui a également indiqué qu'il devait s'attendre à une conférence de règlement en mars ou avril. M. Basque a confirmé qu'il représenterait la CPNB à cette conférence.

Une note au dossier de la CPNB, datée entre le 3 et le 6 février 2017, indique que de nouvelles dates pour la conférence de règlement ont été envoyées aux parties.

Le 25 avril 2017, Nathalie Godbout, avocate de M. McCloskey, a demandé un ajournement et, le 28 avril 2017, M. Cormier a accepté cet ajournement jusqu'au 8 ou au 9 juin, lui demandant de fournir la date de son choix avant le 10 mai 2017.

Le 4 mai 2017, des pièces supplémentaires ont été communiquées à M<sup>me</sup> Godbout.

Le 10 mai 2017, M<sup>me</sup> Godbout a fait valoir que la *Loi* n'avait pas été respectée, car la plainte aurait dû être traitée par l'autorité municipale. Elle cherchait également à suspendre le processus en raison du procès Oland en attente.

Le 17 mai 2017, M. Roberge a communiqué avec M. Basque pour lui indiquer que le temps constituait une contrainte importante pour la CPNB et qu'un seul membre du Conseil d'administration était formé pour mener des conférences de règlement. Il a ensuite écrit : « Si M<sup>me</sup> Godbout n'est pas disposée à tenir une conférence de règlement, nous passerons à une audience d'arbitrage, comme nous l'avons fait dans l'affaire du chef adjoint Comeau à Bathurst. » M. Roberge a demandé à M. Basque de rédiger une réponse à M<sup>me</sup> Godbout, indiquant que la CPNB souhaiterait tenir la conférence de règlement le 8 juin et qu'elle était prête, si nécessaire, à aller en arbitrage.

Le 25 mai 2017, M. Roberge a adressé un courriel au Bureau des commissaires du Service de police de Saint John pour l'informer que M<sup>me</sup> Godbout avait jusqu'au 31 mai pour confirmer sa présence à la conférence de règlement des 8 et 9 juin. M. Roberge a en outre précisé que la CPNB préparait la documentation en vue d'une audience d'arbitrage et avait, provisoirement, déterminé le nom de l'arbitre. Il a ajouté que, dès que l'avis

d'audience d'arbitrage serait signifié, l'arbitrage devrait commencer dans les 30 jours et que l'audience devrait figurer sur le site Web de la CPNB.

Le 31 mai 2017, M<sup>me</sup> Godbout a écrit à M. Basque pour indiquer qu'elle était en désaccord avec son évaluation relative à la divulgation, tout en confirmant qu'elle participerait, avec son client, à la conférence de règlement.

Le 31 mai 2017, M. Roberge a informé le président du Bureau des commissaires du Service de police de Saint John que la CPNB nommerait un arbitre originaire d'Ottawa, garantissant ainsi une absence de conflit d'intérêts et une moindre connaissance du procès Oland.

En outre, le 31 mai, un échange a eu lieu entre M. Roberge et M. Basque dans le cadre duquel M. Roberge a déclaré : « C'est une autre tactique de retardement, nous sommes prêts à aller en arbitrage. »

Le 1<sup>er</sup> juin 2017, M. Basque a envoyé une lettre à M<sup>me</sup> Godbout demandant confirmation, avant la fermeture des bureaux le 2 juin 2017, de la présence de son client à la conférence de règlement, faute de quoi la CPNB procéderait à une audience d'arbitrage. Il a confirmé que la conférence de règlement aurait lieu le 9 juin 2017, à 9 h 30, dans la salle du conseil de la CPNB. Ce courrier, précisant le 9 juin et non pas le 8, éliminait toute confusion quant à la date effective de la conférence de règlement.

Le 1<sup>er</sup> juin 2017, M. Roberge a adressé un courriel au président de la CPNB indiquant : « Ils ont jusqu'à vendredi pour confirmer leur présence. Tous les documents nécessaires à l'arbitrage sont entre les mains des parties concernées qui n'attendent qu'une indication de notre part, lundi, pour savoir si nous allons en arbitrage ou en conférence de règlement. »

Le 2 juin 2017, M<sup>me</sup> Godbout a envoyé, comme demandé, une lettre indiquant : « Si la Commission de police insiste sur ce processus conduisant à ces importantes discussions, le chef adjoint McCloskey et son avocate assisteront à une conférence de règlement, et ce, sans renoncer à aucune des objections procédurales et des autres objections formulées, si l'affaire allait plus loin. Nous discuterons avec notre client de sa disponibilité pour le 9 juin 2017. Veuillez communiquer l'identité des personnes qui assisteront à la conférence de règlement. »

Le lundi 5 juin 2017, une série de communications a pris place, motivée par la conviction que M<sup>me</sup> Godbout n'avait pas répondu avant le vendredi 2 juin. M. Basque a, tout d'abord, indiqué qu'il n'avait pas reçu la télécopie de M<sup>me</sup> Godbout par l'intermédiaire de son système de messagerie électronique, avant de réaliser, ultérieurement, qu'elle avait bien été reçue et d'informer la CPNB de cette erreur technique. Voici une liste des différentes communications :

- Lettre de M. Cormier à Robert Lewis d'Ottawa, le nommant arbitre.
- Communication de M. Roberge à M. Basque, indiquant qu'étant donné qu'il n'y avait pas eu de réponse avant le 2 juin, l'huissier avait été autorisé à signifier l'avis d'audience d'arbitrage à M. McCloskey.

- Échange (la forme n'est pas claire, probablement un type de pièce jointe) entre M. Roberge et M. Basque, M. Roberge indiquant que, selon la CPNB, il n'y avait pas eu de réponse de confirmation avant le 2 juin, et précisant qu'il allait retarder la publication des renseignements sur l'arbitrage sur le site Web de la CPNB pendant 48 heures.
- Réponse de M. Basque suggérant à M. Roberge de résoudre l'affaire lors d'une conférence de règlement, s'il pouvait le faire.
- Réponse de M. Roberge en ces termes : « C'est également ce que nous souhaitons, sauf que ce à quoi nous assistons est une tactique permanente de retardement (nous avons d'ailleurs déjà vu une telle tactique, dans le passé, dans d'autres affaires), avec un faible désir de résoudre l'affaire. La notification d'un avis pourrait peut-être faire avancer les choses. Si M<sup>me</sup> Godbout communique avec vous, notre vice-présidente, Lynn Chaplin (mise en copie de cette communication), qui connaît très bien le dossier et qui s'apprêtait à présider la conférence de règlement, devrait participer aux discussions concernant la résolution du conflit. »
- Réponse de M. Basque demandant : « Donc, vous signifiez l'avis d'audience, mais vous organiserez une conférence de règlement le 9 juin s'ils le souhaitent? »
- Réponse de M. Roberge en ces termes : « Monsieur, nous signifions l'avis et nous pouvons nous réunir le 9 juin pour tenter d'obtenir une résolution de l'affaire qui sera présentée à l'arbitre. La conférence de règlement n'est plus d'actualité depuis vendredi après-midi. » (2 juin)
- Accord du président de la CPNB avec la décision de M. Roberge
- Courriel de M. Roberge au président du Bureau des commissaires du Service de police de Saint John, précisant qu'un huissier recherchait M. McCloskey pour lui signifier un avis d'audience d'arbitrage et que M. Lewis avait été nommé arbitre, M. Roberge ajoutant que cette affaire ferait l'objet de l'attention des médias.
- Avis d'audience d'arbitrage signifié à M. McCloskey
- Courriel du chef Bates à M. Roberge déclarant que M. McCloskey était très surpris, car il pensait qu'il y aurait une conférence de règlement cette semaine le 8 ou le 9 juin.
- Réponse de M. Roberge au chef indiquant que ce n'était pas ce que l'avocate de M. McCloskey avait indiqué, lorsqu'on lui avait demandé de confirmer officiellement leur présence d'ici le 2 juin.
- Communication écrite de M<sup>me</sup> Godbout, le 6 juin 2017, à M. Cormier, précisant ne pas avoir renoncé au droit de son client à une conférence de règlement, demandant le retrait de l'avis d'audience d'arbitrage et expliquant qu'elle avait effectivement répondu le 2 juin, en indiquant qu'elle participerait à la conférence de règlement, avec son client, et en demandant de confirmer la liste des participants.
- Courriel de M. Roberge, adressé à M. Basque, disant : « Nulle part, dans sa correspondance, elle n'indique que son client sera présent, conformément à votre demande; dans ce cadre, l'affaire est désormais entre les mains de M. Lewis. S'ils souhaitent rencontrer M<sup>me</sup> Chaplin le vendredi 9 juin à 9 h 30 pour discuter d'une lettre d'entente à soumettre à l'arbitre, je tenterai alors de confirmer que M<sup>me</sup> Chaplin est toujours disponible. »

- Confirmation de M. Basque que M<sup>me</sup> Godbout avait dit qu'ils seraient présents le 9 juin.
- Courriel, envoyé le 8 juin, par M. Roberge à M. Basque, indiquant : « Voudriez-vous faire comprendre à M<sup>me</sup> Godbout que la réunion de demain n'est PAS une conférence de règlement, mais simplement une réunion pour discuter de l'affaire avant de passer à l'audience d'arbitrage? Elle vient juste d'essayer de confirmer leur présence à la "conférence de règlement" auprès mon assistante qui m'a transféré l'appel. Elle m'a demandé à quelle heure était la "réunion" de demain, et j'ai répondu à 9 h 30. »
- Réponse de M. Basque à M. Roberge : « M<sup>me</sup> Godbout est fortement contrariée à ce sujet. Pourquoi ne pas tenir une conférence de règlement? Ils souhaitent une protection légale. » Le dossier ne contient aucune réponse de M. Roberge.
- Communication écrite, envoyée le 8 juin, par M. Basque à M<sup>me</sup> Godbout, avec M. Roberge en copie, pour préciser la position de la CPNB, à savoir que l'arbitre était désormais déclaré compétent. Les parties pouvaient convenir d'une recommandation conjointe à soumettre à l'arbitre.
- Réunion du 9 juin 2017, à laquelle assistait M<sup>me</sup> Chaplin, au cours de laquelle un temps considérable a été passé à débattre des échanges par courriel avec M. Basque. M<sup>me</sup> Chaplin a montré à M<sup>me</sup> Godbout la correspondance concernant la vérification de la disponibilité de M. McCloskey, et M<sup>me</sup> Godbout a répondu que le rapport était lacunaire et que le processus de la CPNB n'était pas clair. Dans un courriel daté du 9 juin 2017, envoyé par Lynn Chaplin à l'avocat de la CPNB, Robert Basque, elle a écrit que M<sup>me</sup> Godbout et son client avaient demandé s'il était possible de reconnaître d'autres erreurs commises lors de l'enquête Oland, à la place de celles sur lesquelles la Commission avait enquêté. M. McCloskey a indiqué qu'il n'admettrait jamais que les allégations étaient vraies, qu'il ne souhaitait ni prendre sa retraite ni aller en arbitrage, et qu'il estimait que la CPNB adoptait une attitude punitive plutôt que corrective. Aucune entente, susceptible d'être soumise à l'arbitre, n'a été conclue lors de cette réunion.
- Communication, du 25 juillet 2017, de M. Basque à M. Roberge, l'informant que M<sup>me</sup> Godbout remettait en cause la compétence de l'arbitre, aucune conférence de règlement n'ayant été tenue.
- Lettre, du 31 août 2017, de M<sup>me</sup> Godbout à l'arbitre, au sujet de sa demande de divulgation formulée à plusieurs reprises, indiquant avoir appris que la défense de Dennis Oland avait demandé une divulgation à un tiers qui lui avait été accordée, et ce, sans que M. McCloskey ou elle-même n'en ait été informés, la Couronne lui ayant, en outre, précisé que des documents supplémentaires, par rapport à ceux qui avaient été fournis à M. McCloskey, avait été envoyés à la défense et qu'ils étaient très pertinents pour le processus en vertu de la *Loi sur la police*.
- Le 1<sup>er</sup> septembre 2017, M. Basque a sollicité l'accord de M. Roberge pour envoyer une lettre à M<sup>me</sup> Godbout, indiquant que, selon lui, il ne fallait pas lui envoyer le dossier envoyé à la défense, sauf si l'arbitre l'ordonnait.

- Lettre de M. Basque à M<sup>me</sup> Godbout indiquant que, selon lui, la CPNB s'était conformée aux exigences d'une divulgation complète et qu'une requête *O'Connor* était d'un autre type.
- Courriel, du 7 septembre 2017, de M. Roberge aux membres de la CPNB, indiquant que les affidavits et le mémoire de la CPNB étaient prêts pour l'arbitre.
- Réception et lecture des affidavits de M. McCloskey, de M<sup>me</sup> Godbout et du chef Bates.
- M. Roberge a remarqué une demande de M<sup>me</sup> Godbout en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP) (après la divulgation à la défense de Dennis Oland). M. Roberge a précisé qu'il n'entendait rien divulguer.
- Note au dossier, ajoutée le 12 septembre 2017 par M. Roberge, indiquant que la Couronne craignait que l'arbitrage ne nuise à la procédure de l'affaire Oland.
- Demande de M. Basque de ne pas renvoyer la requête d'ajournement de l'audience d'arbitrage de M<sup>me</sup> Godbout.
- Accord du président et des membres de la CPNB
- Communication de M. Roberge avec le Bureau des commissaires du Service de police de Saint John, inquiet des délais.
- Conseil de M. Roberge de ne pas fournir au Bureau des commissaires du Service de police de Saint John les renseignements de la Couronne, mais de simplement l'informer que l'arbitre avait accepté la requête.
- Courriels, du 13 septembre 2017, entre M<sup>me</sup> Godbout et M. Basque, acceptant un ajournement pour arbitrage.
- Courriel, du 14 septembre 2017, de l'arbitre à l'avocat et à M. Roberge, acceptant un ajournement jusqu'au 2 octobre 2018.
- Communication de M. McCloskey demandant confirmation que la procédure en vertu de la *Loi sur la police* serait éteinte à la suite de sa retraite du Service de police de Saint John le 30 avril 2018.
- Lettre, du 12 juin 2018, de Ron Cormier au président du Bureau des commissaires du Service de police de Saint John confirmant la clôture du dossier de la CPNB

Compte tenu de tous les éléments ci-dessus, l'examineur fait l'analyse suivante du processus de conférence de règlement et d'audience d'arbitrage dans cette affaire.

L'alinéa 31.3(1)b) énonce de procéder à une conférence de règlement lorsque l'autorité municipale détermine qu'il existe une preuve suffisante que le chef de police a commis une infraction au *Code de déontologie professionnelle*. Dans notre affaire, c'est le Bureau des commissaires du Service de police de Saint John qui est l'autorité municipale et qui a

demandé à la CPNB de prendre en charge cette affaire, ce qu'elle a fait.

Les paragraphes 27.3(2) et (3) énoncent qu'une plainte pour inconduite contre un chef adjoint doit être traitée de la même manière qu'une plainte contre un chef de police.

M. MacKnight a achevé son enquête dans le délai prévu de six mois (avec deux suspensions) et a transmis ses conclusions à la CPNB. Il a soutenu cinq des six allégations et son enquête a été examinée par M. Roberge, directeur général de la CPNB. L'examineur est d'avis qu'avant de prendre des mesures quelconques à partir du rapport d'enquête, la Commission aurait dû être sollicitée et autorisée à faire une recommandation. Dans le cas qui nous intéresse, le président, M. Cormier, ne se rappelle pas que M. Roberge ait communiqué avec lui précisément à ce sujet. Il détient cependant des notes indiquant qu'il s'est entretenu, par téléphone, avec le bureau de la CPNB, les 21 et 22 décembre 2016, et il estime qu'il est très possible qu'il ait, alors, parlé à M. Roberge à propos de cette affaire et lui ait donné des directives. Son cachet de signature figurait sur le document de convocation à la conférence de règlement.

Entre décembre 2016 et mai 2017, plusieurs communications ont eu lieu entre M<sup>me</sup> Godbout, représentant M. McCloskey, et M. Basque, représentant la CPNB. M. Roberge et M. Cormier ont également participé à l'échange de documents. Ces correspondances traitaient de divers sujets, principalement les demandes de divulgation et la fixation de dates pour la conférence de règlement.

Bien que l'avis signifié le 22 décembre 2016 ait concerné une conférence de règlement, M. Roberge a commencé à discuter de la possibilité d'une audience d'arbitrage dès le 23 décembre 2016, lorsqu'il a communiqué avec le Bureau des commissaires du Service de police de Saint John et avec M. Basque. Le 25 mai, il a également informé le Bureau des commissaires du Service de police de Saint John qu'il se préparait pour un arbitrage et qu'il avait choisi un arbitre, à titre provisoire.

Le 1<sup>er</sup> juin 2017, M. Basque a envoyé une lettre à M<sup>me</sup> Godbout, précisant clairement que la conférence de règlement était prévue pour le 9 juin 2017, à 9 h 30, dans la salle du conseil de l'édifice de la CPNB, à Fredericton. Il a également indiqué qu'il avait besoin qu'elle confirme, avant la fermeture des bureaux le 2 juin 2019, que son client se présenterait effectivement, faute de quoi la Commission passerait à l'arbitrage. L'examineur a discuté de cette lettre avec M. Basque pour qu'il confirme les faits. Ils sont tombés d'accord sur le fait que, même si M<sup>me</sup> Godbout aurait dû, par courtoisie, répondre à cette lettre et confirmer ou non la présence de son client le 9 juin, la *Loi* ne contenait aucune disposition permettant d'exiger la confirmation de la présence une fois la date fixée, et, certainement, aucune disposition permettant de passer directement à l'arbitrage en cas de non-confirmation de la présence.

L'agent de police concerné a le droit d'assister ou non à la conférence de règlement. S'il n'y assiste pas, l'étape suivante consiste à passer à l'arbitrage.

Dans notre affaire, M<sup>me</sup> Godbout a répondu, avant la fermeture des bureaux le 2 juin, à M. Basque, en ces termes : « Le chef adjoint McCloskey et son avocate assisteront donc à une conférence de règlement, et ce, sans renoncer à aucune des objections procédurales et

des autres objections formulées, si l'affaire allait plus loin. L'avocate discutera avec son client de sa disponibilité pour le 9 juin 2017. Elle demande également de communiquer l'identité des personnes qui assisteront à la conférence de règlement. » M<sup>me</sup> Godbout estimait donc que M. McCloskey n'avait pas renoncé à son droit de participer à la conférence de règlement. L'examineur partage cette évaluation. Si la CPNB avait encore des interrogations quant à la participation de M. McCloskey, elle aurait pu tenter de clarifier les choses, plutôt que de passer directement à l'arbitrage.

M. Basque a pu confirmer auprès de la CPNB, le 5 juin, qu'il avait bien reçu une télécopie de M<sup>me</sup> Godbout le 2 juin, mais qu'en raison de problèmes techniques, elle ne s'était pas affichée dans sa boîte de réception de courriels comme elle l'aurait dû.

M. Basque a alors conseillé à M. Roberge de tenter, si possible, de résoudre l'affaire dans le cadre d'une conférence de règlement. Il a ensuite demandé à M. Roberge pourquoi il n'y aurait pas de conférence de règlement.

Dans ses commentaires, M. Roberge indiquait qu'il estimait que des tactiques de retardement avaient été employées et qu'un avis d'audience d'arbitrage ayant été signifié le 5 juin, il fallait poursuivre la procédure.

Dans notre affaire, M. McCloskey s'est vu attribuer une date pour une conférence de règlement et avait le droit d'y assister pour avoir la possibilité de répondre aux allégations de violation du *Code de déontologie professionnelle* et de parvenir à un accord concernant des mesures disciplinaires et correctives. Aucune disposition ne l'obligeait ni n'obligeait son avocate à confirmer leur présence à la conférence de règlement, une fois la date fixée. Par conséquent, la décision de signifier un avis d'audience d'arbitrage à M. McCloskey le 5 juin, quatre jours avant la date à laquelle il était censé participer à la conférence de règlement, n'était pas conforme à la *Loi* et n'aurait pas dû se produire. M. Roberge n'a pas tenu compte de l'avis de l'avocat de la CPNB lui conseillant de résoudre, si possible, l'affaire lors d'une conférence de règlement. L'examineur estime que ce conseil de l'avocat, suggérant que l'affaire puisse être discutée lors d'une conférence de règlement constituant l'étape suivante normale du processus administratif, était approprié. La recommandation 3.3.1 suggère l'élaboration de documents de politique et de procédures, à utiliser en tant que feuilles de route pour atténuer le risque d'erreur de cheminement lors du processus administratif. Si M. McCloskey n'avait pas assisté à la conférence de règlement ou n'avait pas réussi à parvenir à un règlement, alors la CPNB aurait été en mesure de signifier un avis d'audience d'arbitrage.

#### **4.8 Sélection d'un arbitre**

M. McCloskey a soulevé le problème de la nomination unilatérale, par la CPNB, d'un arbitre, M. Robert Lewis d'Ottawa, estimant qu'il s'agissait d'une violation du paragraphe 33.02(1) de la *Loi sur la police* qui énonce que les parties doivent, dans les 10 jours après que le chef de police ou l'autorité municipale a signifié un avis d'audience d'arbitrage en vertu de la partie I.1 ou III, nommer un arbitre de la liste établie et maintenue en vertu de l'article 33.01.

Bien que l'examineur convienne qu'il est dans l'intérêt du processus d'obtenir l'accord des parties sur le choix d'un arbitre, l'article 33.03 de la *Loi* énonce que si la Commission signifie un avis d'audience d'arbitrage en vertu des parties III ou III.2, elle doit nommer un arbitre à partir de la liste qu'elle a établie et tenue à jour aux termes de l'article 33.01. En l'espèce, la Commission a signifié l'avis comme indiqué à l'article 33.03.

L'article 33.01 de la *Loi* sur la police énonce : « La Commission doit, conformément aux règlements, établir et tenir à jour une liste de personnes ayant indiqué leur volonté d'agir à titre d'arbitre. »

Les critères pour être arbitre sont définis dans le règlement, l'un d'entre eux étant d'être « un avocat, membre en règle de l'organe directeur de la profession d'avocat dans une autre province ou dans un autre territoire du Canada ». M. Lewis est avocat en Ontario et pouvait donc être choisi. L'article ne précise toutefois pas quelle doit être l'ancienneté minimum d'une personne sur la liste pour pouvoir être choisie.

Dans notre affaire, l'examineur estime que la CPNB a agi, en prenant sa décision de choisir un arbitre sans consulter M. McCloskey, dans le respect des paramètres acceptés énoncés dans la *Loi*.

#### **4.9 Transmission du dossier de la CPNB à l'équipe de défense de Dennis Oland – Divulgence de renseignements personnels**

M. McCloskey a formulé les plus vives réserves quant à la divulgation de ses renseignements personnels par la CPNB, en l'absence d'autorisation en vertu de la *Loi sur la police*. La CPNB avait reçu une demande de l'équipe de la défense de Dennis Oland, par l'intermédiaire de l'avocat de la Couronne, en vue d'obtenir l'accès à l'intégralité du dossier qu'elle détenait dans le cadre de l'enquête sur une plainte contre M. McCloskey en vertu de la *Loi sur la police*. Selon M. McCloskey, ses renseignements personnels auraient été divulgués à deux reprises à l'équipe de la défense, le 12 juillet 2017 et le 4 décembre 2017.

De plus, M. McCloskey s'est plaint, en vertu de l'article 34 de la LDIPVP exigeant d'un organisme public qu'il avertisse un tiers lorsqu'une demande de divulgation de ses renseignements personnels lui a été présentée, que la CPNB ne l'ait pas informé de cette demande. M. McCloskey a présumé que la CPNB n'était pas autorisée à divulguer ces renseignements en vertu des alinéas 21(2)b) et h) de la *Loi*. Le 31 août 2018, l'avocat de M. McCloskey a déposé une plainte, en vertu de la LDIPVP, auprès du Bureau du commissaire à l'intégrité. Ce dernier a accepté cette plainte comme étant une plainte en matière de protection de la vie privée alléguant que la CPNB avait porté atteinte à la vie privée de M. McCloskey en divulguant ses renseignements à des tiers, sans son autorisation et sans son consentement.

L'honorable Alexander J. Deschenes, commissaire à l'intégrité, a rendu sa décision dans cette affaire le 13 décembre 2018. Dans cette décision, il a conclu que la CPNB n'était pas autorisée à divulguer les renseignements personnels de M. McCloskey, ni aux procureurs de la Couronne ni à l'équipe de la défense de Dennis Oland, les 7 et 12 juillet 2017 et le 4 décembre 2017. La décision du commissaire à l'intégrité est



jointe en annexe H. L'examineur ne commentera donc pas davantage cette plainte.

Au cours de l'entrevue entre l'examineur et M. McCloskey, ce dernier a exprimé un manque de confiance notable envers la Commission et, plus particulièrement, envers M. Roberge, estimant qu'il avait été « ciblé » et traité injustement.

Il convient de noter que la divulgation du dossier de la CPNB, qui comprenait des renseignements personnels de M. McCloskey, avait été effectuée en s'appuyant sur un avis juridique obtenu par la CPNB. Conformément à la recommandation 3.3.1, la Commission devrait élaborer une politique en matière de divulgation de renseignements à des tiers, afin de veiller à ce que de futures violations ne se produisent plus.

## **PARTIE 5 : Conclusion**

Le mandat documenté de la Commission de police du Nouveau-Brunswick énonce qu'il s'agit d'un organisme civil de surveillance indépendant qui protège l'intérêt public en matière de maintien de l'ordre :

- En traitant les plaintes relatives au comportement de membres des services de police municipaux et régionaux et en garantissant des enquêtes indépendantes;
- En assurant la cohérence des mesures disciplinaires et correctives imposées en réponse à des violations de la *Loi sur la police*;
- En enquêtant sur des questions relatives aux activités policières au Nouveau-Brunswick.

Une recherche dans les énoncés de mission d'autres commissions de police du Canada révèle des messages cohérents sur la nécessité du maintien de la confiance du public dans les organismes de police, en fournissant au public, aux services de police et aux agents de police individuellement, des services rapides, impartiaux et centrés sur le client.

La conférence de presse du 27 décembre 2018 organisée par l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick et par l'ancien chef adjoint Glen McCloskey a mis en doute l'équité et l'impartialité de la Commission de police du Nouveau-Brunswick dans le traitement des plaintes déposées contre des agents de police. Ses liens avec le procès Oland, largement médiatisé, ont eu pour résultat que cette conférence de presse a été suivie par les médias partout au Nouveau-Brunswick et qu'elle a, sans aucun doute, eu une incidence sur la confiance du public et de la police dans la Commission de police. La confiance du public et celle de la police jouent un rôle essentiel pour le succès de toutes les commissions de police, comme le mentionnent leurs énoncés de mission respectifs.

Le 29 décembre 2018, la présidente par intérim de la Commission de police a sollicité l'honorable Carl Urquhart, ministre de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick, pour qu'il nomme un tiers indépendant chargé d'examiner les points soulevés par l'APNB, notamment les processus et les procédures d'enquête de la Commission.

L'examen qui a suivi a mis en évidence les thèmes clés énumérés dans la troisième partie du présent rapport et a formulé 22 recommandations visant à renforcer la structure, les politiques et les procédures de la Commission de police, en vue d'améliorer ses relations tendues avec les parties prenantes et de regagner la confiance du public dans cet organe

civil de surveillance de la police jouant un rôle absolument essentiel.

En conduisant son examen, l'examineur a eu l'occasion de rencontrer les membres actuels de la Commission de police et son personnel et a été très impressionné par leur intégrité et leur détermination à faire de la CPNB un organisme auquel le public et la police peuvent faire confiance pour assurer la cohérence et l'impartialité dans toutes les questions relatives à la surveillance de la police.

Le Conseil d'administration, la directrice générale et le personnel ont déjà élaboré un plan stratégique, un document sur les rôles et les responsabilités, ainsi que des documents de politique et de procédure destinés à assurer la cohérence des services fournis. En outre, ils ont créé une charte d'unité constituant une feuille de route précisant les comportements internes et externes permettant de garantir que le respect mutuel du public et de la police soit au cœur de toutes leurs activités.

La directrice générale s'est rendue dans des services de police dans toute la province, le Conseil d'administration et le personnel progressant dans leurs relations avec les parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que les circonstances précisées dans le présent examen ont conduit à la nécessité de revoir le mode de fonctionnement de la CPNB. Bien que la CPNB soit, sans conteste, une entité indépendante, la nécessité de créer et d'entretenir des relations et d'engager les parties prenantes est essentielle pour son succès et pour renforcer la confiance du public et de la police dans son travail. L'examineur est convaincu que le Conseil d'administration et le personnel actuels vont dans la bonne direction et qu'ils gagneront la confiance du public, de la police et de leurs représentants.

## Annexe A

### Mandat

#### **CONTEXTE**

Le 27 décembre 2018, l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick (APNB) a formulé des allégations, lors d'une conférence de presse à Saint John, au Nouveau-Brunswick, mettant en doute l'équité et l'impartialité de la Commission de police du Nouveau-Brunswick (CPNB) dans la gestion des plaintes contre des agents de police, plus particulièrement dans l'affaire classée du chef de police adjoint à la retraite Glen McCloskey du Service de police de Saint John. La Commission a sollicité le ministre de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick pour qu'il nomme un tiers indépendant chargé d'examiner les points soulevés par l'APNB, notamment les processus et les procédures d'enquête de la Commission.

#### **OBJECTIF**

Cet examen a pour objectifs : (1) de s'assurer que la Commission de police du Nouveau-Brunswick a mis en place des politiques, des procédures et des pratiques garantissant que toutes les plaintes sont traitées de manière impartiale et équitable pour toutes les parties concernées, et (2) d'améliorer la confiance en l'impartialité et l'équité de la Commission.

#### **MANDAT**

L'examineur indépendant rendra compte au ministre et à la présidente de la Commission de tout écart entre les politiques, les procédures et les pratiques de la CPNB et les « pratiques exemplaires » relatives aux réponses aux plaintes concernant la conduite d'un agent de police. Pour plus de clarté, l'examen des politiques et des pratiques de la Commission portera également sur toutes celles relatives au traitement des plaintes reçues après la date limite de dépôt des plaintes en vertu de la *Loi sur la police*. L'examen formulera des recommandations justifiées sur tous les changements nécessaires.

Compte tenu de l'étendue du sujet, des délais serrés et de la nécessité de respecter l'indépendance de la Commission dans la gestion des affaires encore en instance, l'examineur se concentrera sur l'affaire McCloskey, ainsi que sur les politiques et les procédures de la Commission.

L'examineur fournira une première version de son rapport au ministre et à la présidente avant le 30 juin 2019, puis un rapport définitif au plus tard le 31 juillet 2019. L'examineur prend acte du fait que l'objectif de la première version de son rapport consiste à permettre au ministre et à la présidente de poser des questions à propos de ses conclusions et/ou de ses recommandations, ou de les contester, et ce, dans le but d'améliorer la clarté de la version définitive et la faisabilité des recommandations formulées. Le ministre et la présidente prennent acte du fait que l'examineur déterminera lui-même si les commentaires reçus du ministre et/ou de la présidente justifient d'éventuelles modifications à la première version de son rapport.

Toutes les parties prennent acte du fait que bien que la première version du rapport et sa version définitive constituent, au moment de leur remise, des conseils confidentiels au ministre de la Sécurité publique, ce dernier rendra public le rapport définitif, accompagné des réponses de la Commission et du ministre aux recommandations formulées, dans les 90 jours suivant sa réception. (Cette publication sera soumise au « caviardage » qui pourrait être requis par les dispositions de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.)

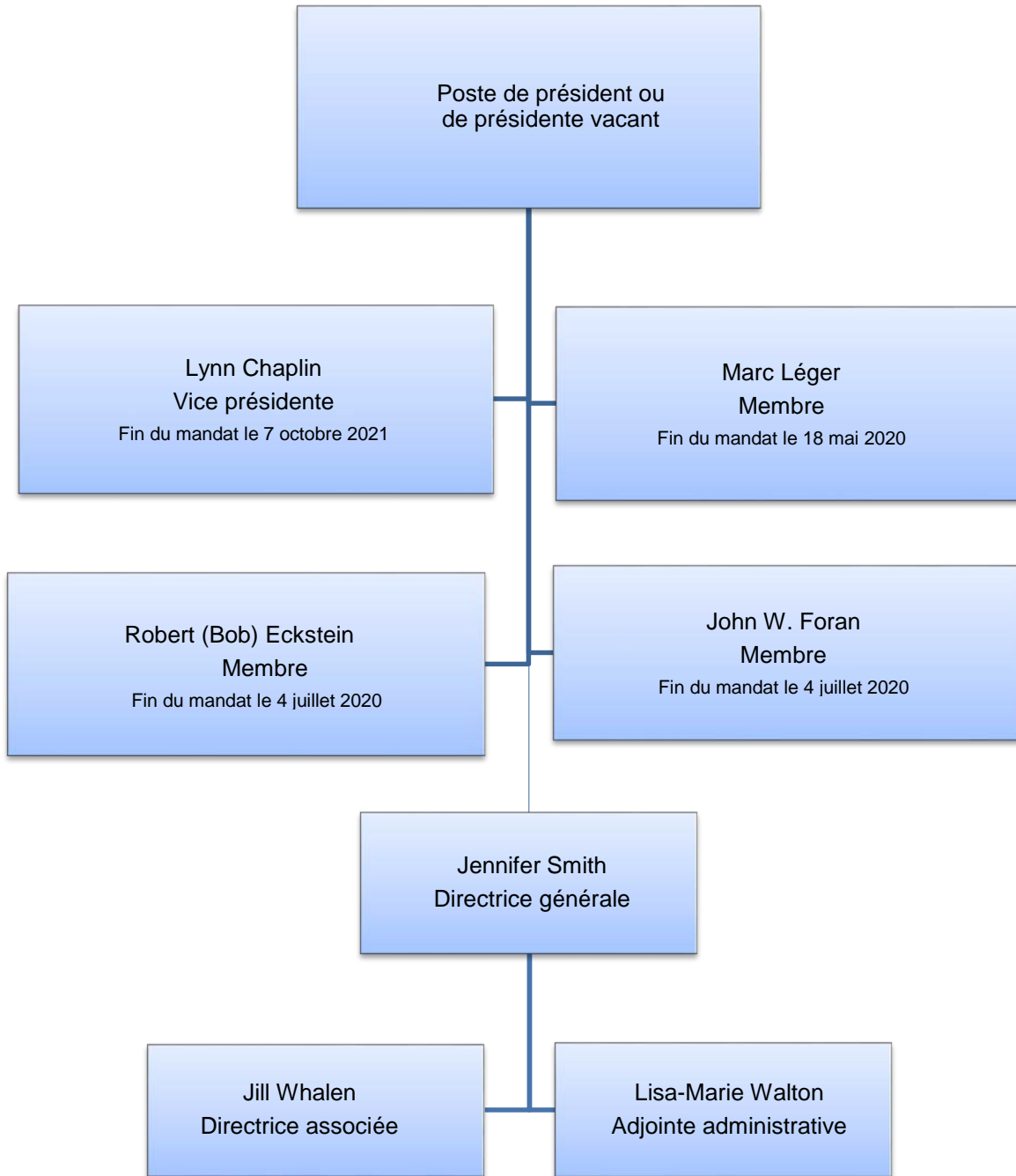
## **ACCÈS À L'INFORMATION**

Le ministre et la présidente veilleront à ce que l'examineur ait accès à l'ensemble des renseignements pertinents pour la portée de ce travail. Cela comprend l'accès à tous les documents pertinents en possession de la Commission de police du Nouveau-Brunswick ou du ministère de la Sécurité publique, ainsi que l'accès aux employés pour des entrevues.

La directrice générale (pour la Commission) et le sous-ministre adjoint, Application de la loi et inspections (pour le Ministère) assureront la liaison entre l'examineur et leur organisation respective et faciliteront, à sa demande, des accès complets et rapides.

L'examineur indépendant maintiendra la sécurité des documents fournis, conformément à la *Politique de sécurité du gouvernement du Nouveau-Brunswick*, AM1951, et respectera les dispositions de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* relatives aux renseignements personnels.

Annexe B  
Organigramme



New Brunswick  
Police Commission



Commission de police  
du Nouveau-Brunswick

# COMMISSION DE POLICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

PLAN STRATÉGIQUE 2019-2021

## TABLE DES MATIÈRES

---

---

|   |   |
|---|---|
| Table des matières .....                                | 1 |
| Vision.....   | 2 |
| Valeurs .....   | 2 |
| Mandat .....  | 2 |
| Buts, objectifs, mesures, priorités et calendrier ..... | 3 |

## VISION

---

---

Exercer une surveillance civile impartiale et indépendante des services de police au Nouveau-Brunswick digne de la confiance de chacun

## VALEURS

---

---

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <i>Service de qualité</i> | <i>Nous fournissons des services fiables et uniformes.</i>  |
| <i>Intégrité</i>          | <i>Nous faisons preuve d'honnêteté et d'impartialité.</i>   |
| <i>Responsabilisation</i> | <i>Nous assumons la responsabilité de nos directives, de nos décisions, de nos actions et de nos produits.</i>                          |
| <i>Objectivité</i>        | <i>Nous prenons des décisions équilibrées et impartiales.</i>   |
| <i>Transparence</i>       | <i>Nous favorisons une structure et une culture qui facilitent l'accès à l'information dans le cadre des dispositions législatives.</i> |

## MANDAT

---

---

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est un organisme de surveillance civile indépendant qui protège l'intérêt du public envers les services de police en assurant :

- le traitement des plaintes au sujet de la conduite de membres de services de police municipaux ou régionaux et la conduite d'enquêtes indépendantes;
- l'imposition de mesures disciplinaires et correctives uniformes en cas de violations de la *Loi sur la police*;
- l'étude des enjeux entourant les services de police au Nouveau-Brunswick.



## BUTS, OBJECTIFS, MESURES, PRIORITÉS ET CALENDRIER

| Buts                        | Objectifs  | Mesures  |
|-----------------------------|--|--|
| 1. Améliorer les fondations | 1.1. S'assurer que les fonctions de base de la Commission de police du Nouveau-Brunswick satisfont aux normes les plus élevées au pays | 1.1.1. Plaintes et enquêtes <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Élaborer une politique sur les enquêteurs</li> <li>b. Mettre à jour le manuel de l'enquêteur</li> <li>c. Créer un processus de contrôle de la qualité</li> <li>d. Suivre les enquêtes et les tendances</li> <li>e. Suivre toutes les plaintes relatives aux services dans la province</li> <li>f. Mettre en place une stratégie de recrutement, de maintien en poste et de rémunération des arbitres et des enquêteurs</li> </ul>  |
|                             |  | 1.1.2. Recevoir et mettre en œuvre les conclusions de l'examen par une tierce partie indépendante <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Élaborer un plan pour donner suite aux recommandations formulées</li> </ul>  |
|                             |  | 1.1.3. Obtenir un consensus sur les examens des Normes de police <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rencontrer le MSP pour déterminer notre rôle et mettre en évidence les tendances</li> </ul>   |
|                             |  | 1.1.4. Finances <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Analyser les schémas de dépense avec une ventilation des principaux postes (enquêtes, arbitrages, traduction) sur les cinq dernières années</li> <li>b. Examiner nos pratiques exemplaires et celles d'autres commissions similaires</li> <li>c. Déterminer des modèles de dépenses</li> </ul>   |
|                             |  | 1.1.5. Établir un manuel de procédures opérationnelles normalisées, basées sur les pratiques exemplaires, dans les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lignes directrices, processus et interprétations juridiques en matière de prise de décision</li> <li>b. Conseils et avis juridiques</li> <li>c. Politique de prolongation des délais pour le dépôt d'une plainte</li> <li>d. Plaintes anonymes de tiers</li> <li>e. Forme et contenu des procès-verbaux</li> <li>f. Formulaires de réclamation pour les membres du Conseil</li> <li>g. Processus d'amélioration continue</li> </ul> |

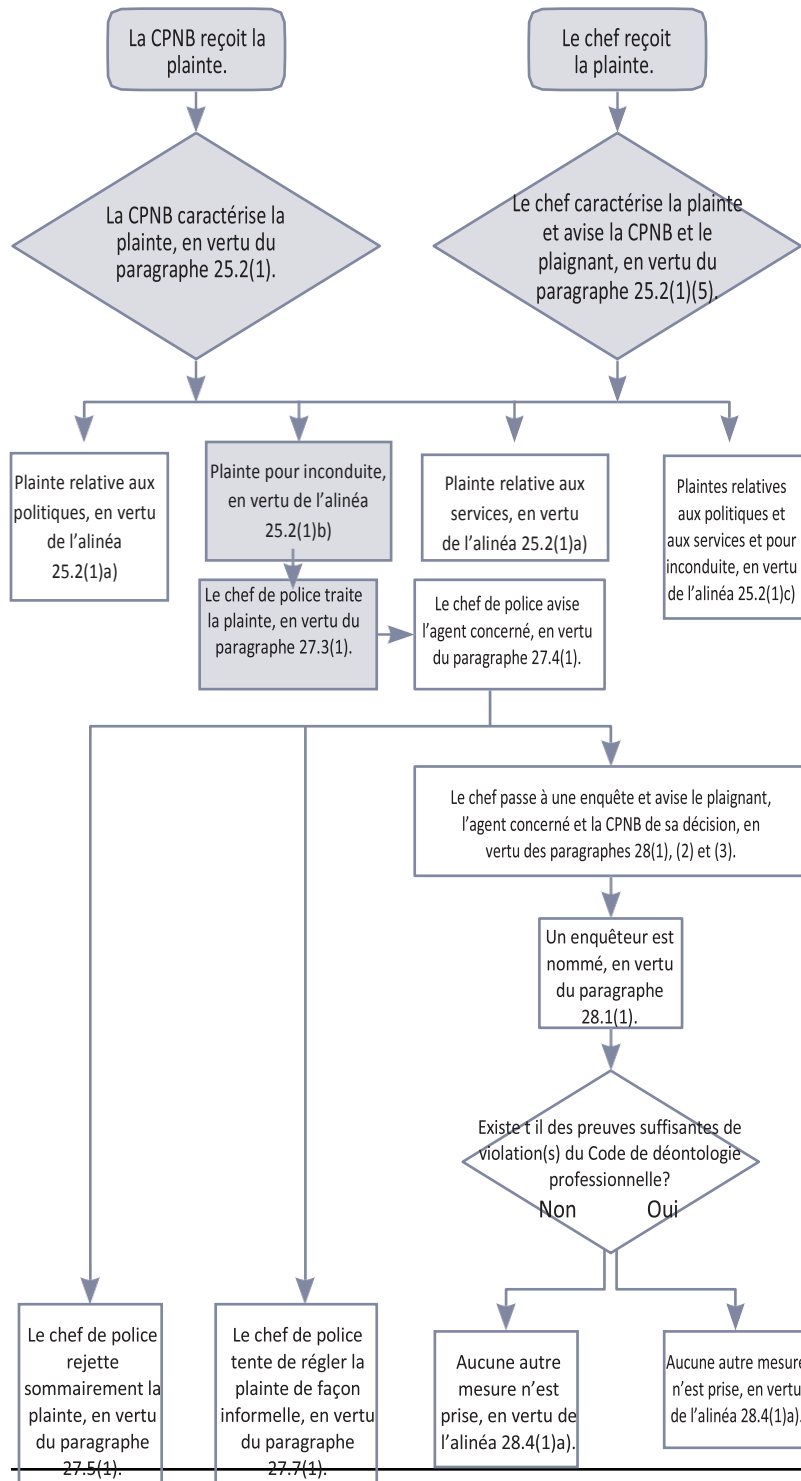
|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>h. Pouvoirs de signature</li> <li>i. Processus de réception des plaintes</li> <li>j. Suspension des enquêtes en vertu de la <i>Loi sur la police</i></li> </ul>  |
| 2. Améliorer les partenariats  | 2.1. Établir et entretenir des relations de travail efficaces et collaboratives avec les principaux partenaires de la Commission   | 2.1.1. Cartographier les parties prenantes <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Déterminer qui sont les partenaires</li> <li>b. Élaborer une stratégie d'engagement avec les partenaires identifiés</li> </ul>   |
|  |  | 2.1.2. Élaborer une stratégie pour une participation productive au processus d'examen de la <i>Loi sur la police</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Effectuer des recherches factuelles – obtenir des comptes rendus du MSP, consulter le personnel, des avocats, etc.</li> <li>b. Élaborer un mémoire présentant les positions de la Commission</li> </ul>  |
|  |  | 2.1.3. Élaborer une stratégie de communication (externe) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Revoir le site Web <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler en partenariat avec SNB pour mettre à jour le contenu et le format</li> <li>• Migrer le site Web chez SNB</li> <li>• Analyser les statistiques</li> </ul> </li> <li>b. Maintenir et mettre à jour le site Web</li> <li>c. Élaborer une stratégie média <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une formation aux médias à la mi-avril 2019</li> <li>• Élaborer une politique sur les relations avec les médias</li> <li>• Soutenir les communications (recrutement ou perfectionnement)</li> </ul> </li> <li>d. Stratégie d'engagement du public <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une stratégie incluant le recours aux médias sociaux pour mieux faire connaître la Commission</li> <li>• Réviser la brochure et établir un plan de distribution</li> </ul> </li> </ul> |
| 3. Améliorer les processus internes et le processus de prise de décision | 3.1. Faire en sorte que tous les membres du personnel et du Conseil d'administration appréhendent parfaitement les opérations et le processus décisionnel de la Commission | 3.1.1. Élaborer, pour le personnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Des énoncés clairs des rôles et des responsabilités sur la base de la séance de décembre 2018</li> <li>b. Des plans d'orientation pour un nouveau ou une nouvelle DG (accueil, formation et évaluation)</li> <li>c. Des plans de travail pour le ou la DG et les cadres supérieurs</li> <li>d. Un système d'évaluation (sur la base du système des employés du GNB)</li> <li>e. Un plan de formation et de perfectionnement</li> <li>f. Un énoncé clair des éléments nécessitant l'approbation des membres de la Commission</li> </ul>   |
|  | 3.2. Créer une culture organisationnelle positive  | 3.1.2. Élaborer, pour les membres du Conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Un mandat incluant <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un énoncé clair des rôles, des responsabilités et des attentes</li> </ul> </li> </ul>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Un code de conduite</li><li>• Une description des flux d'information</li><li>• Une description de la procédure de gestion des désaccords au sein du Conseil d'administration</li></ul> <p>b. Un plan d'orientation pour les nouveaux membres</p> <p>c. Un plan de formation normalisé</p> |
|--|--|---|

# Cartographie des processus

Tous les articles, tous les paragraphes, tous les alinéas et tous les sous-alinéas mentionnés proviennent de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick.

## Plainte pour inconduite déposée contre un agent de police

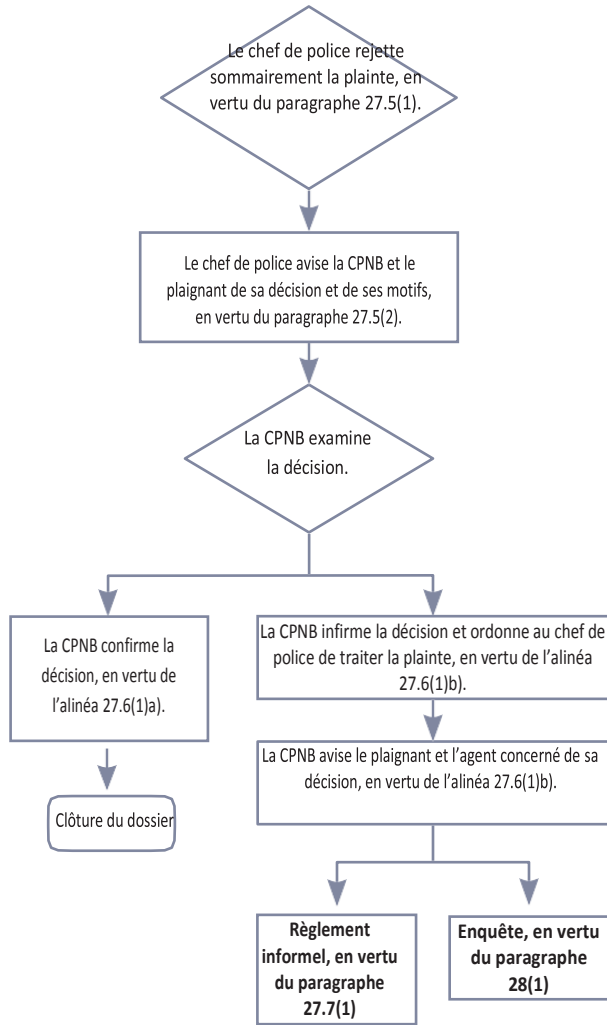


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

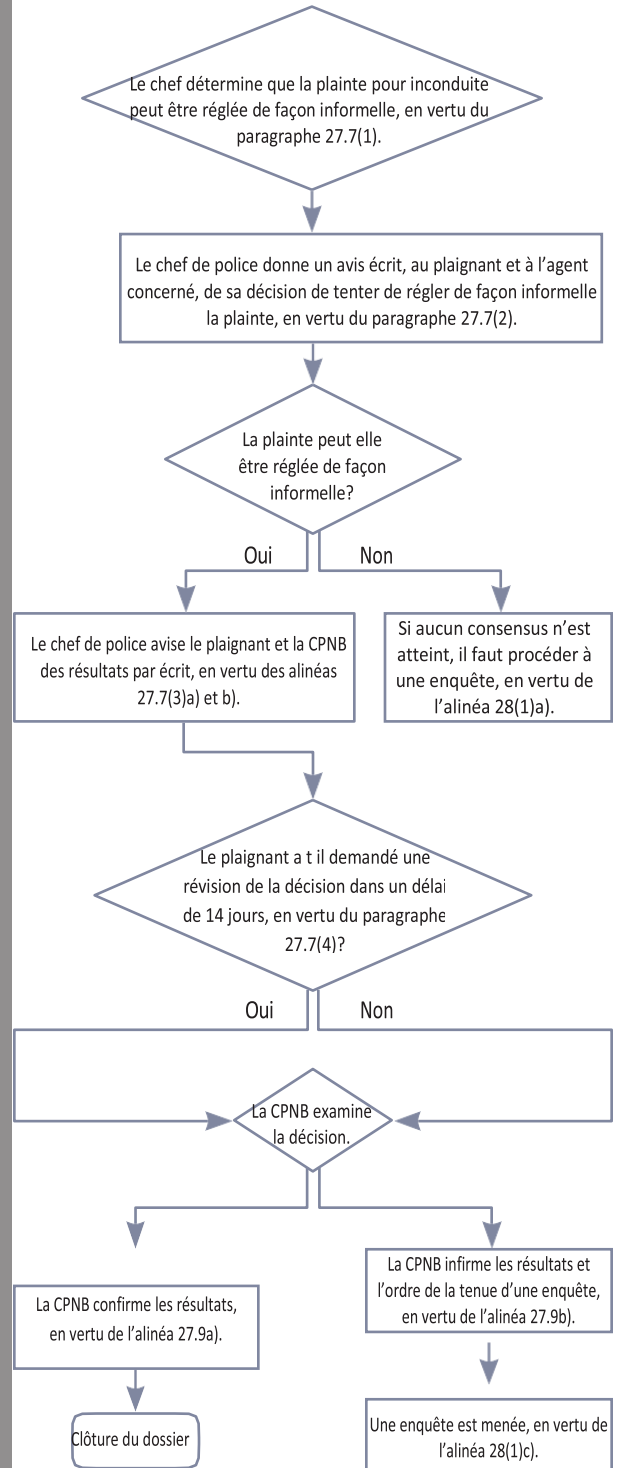
Conformément au paragraphe 26.1(2), « les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exercent un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 27.2(1), « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou qu'elle le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement. »

## Rejet sommaire (agent de police)

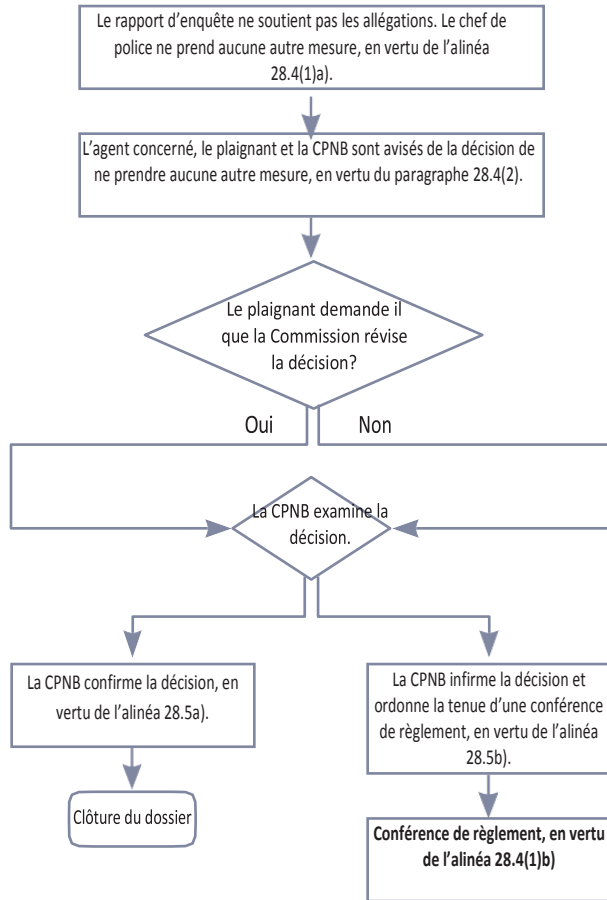


## Règlement informel (agent de police)

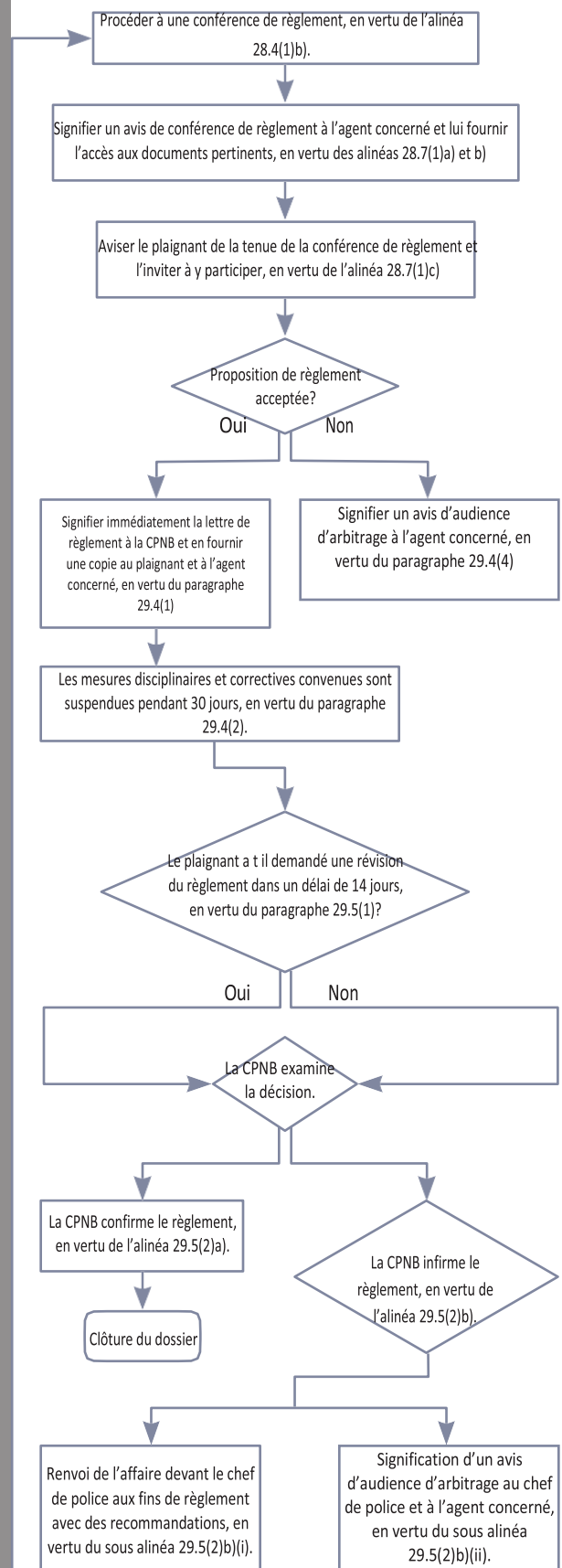


27.5(1) Le chef de police peut, en totalité ou en partie, rejeter de façon sommaire une plainte pour inconduite, lorsqu'il est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou qu'elle est faite de mauvaise foi.

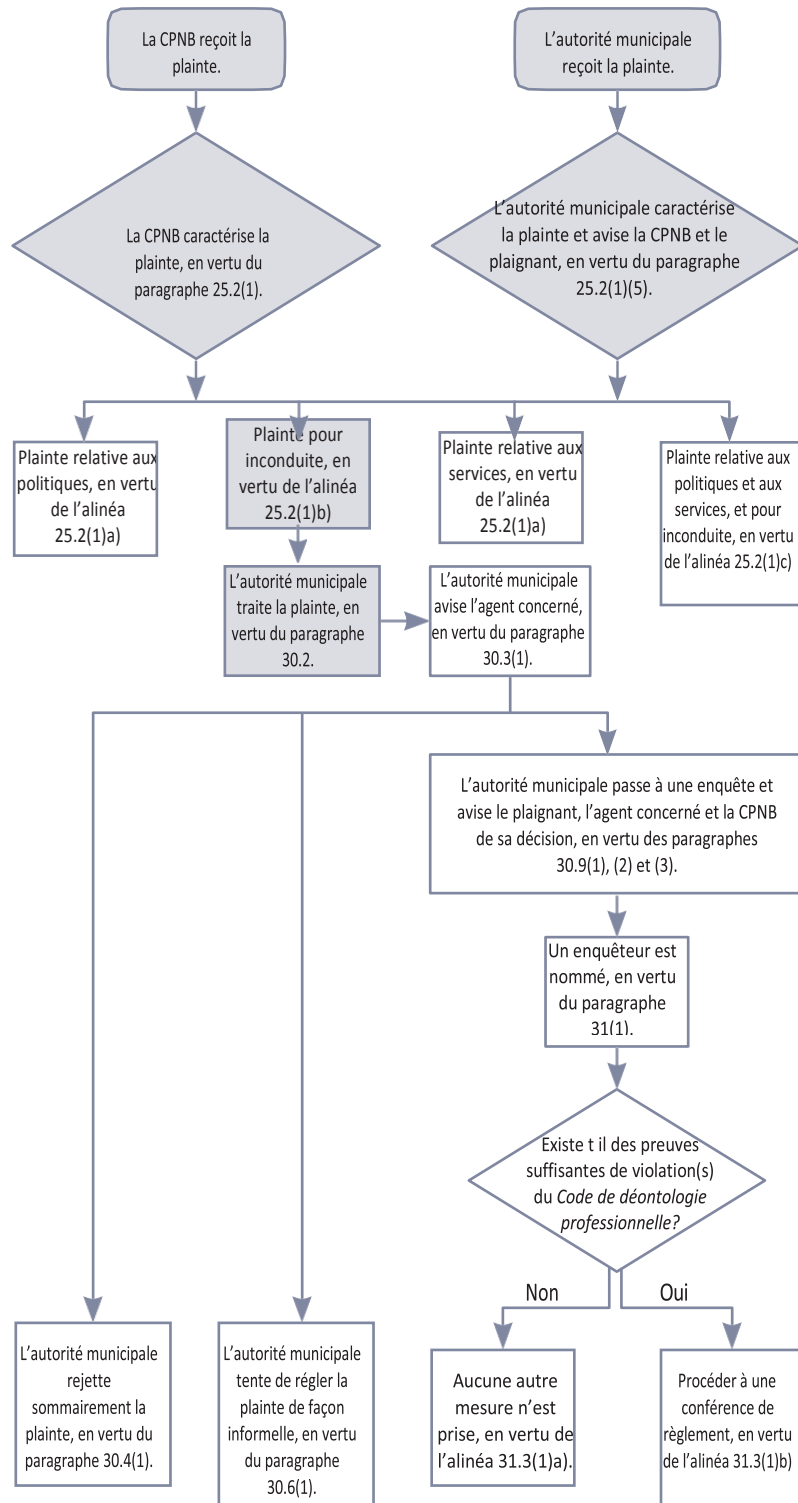
## Aucune autre mesure (agent de police)



## Conférence de règlement (agent de police)



## Plainte pour inconduite déposée contre un chef de police ou un chef adjoint

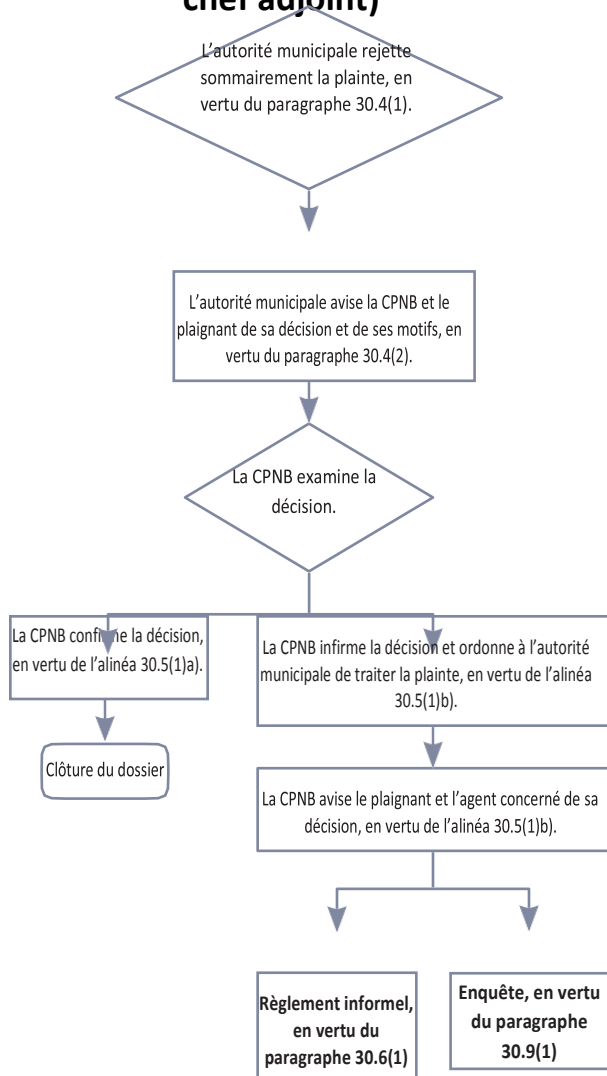


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

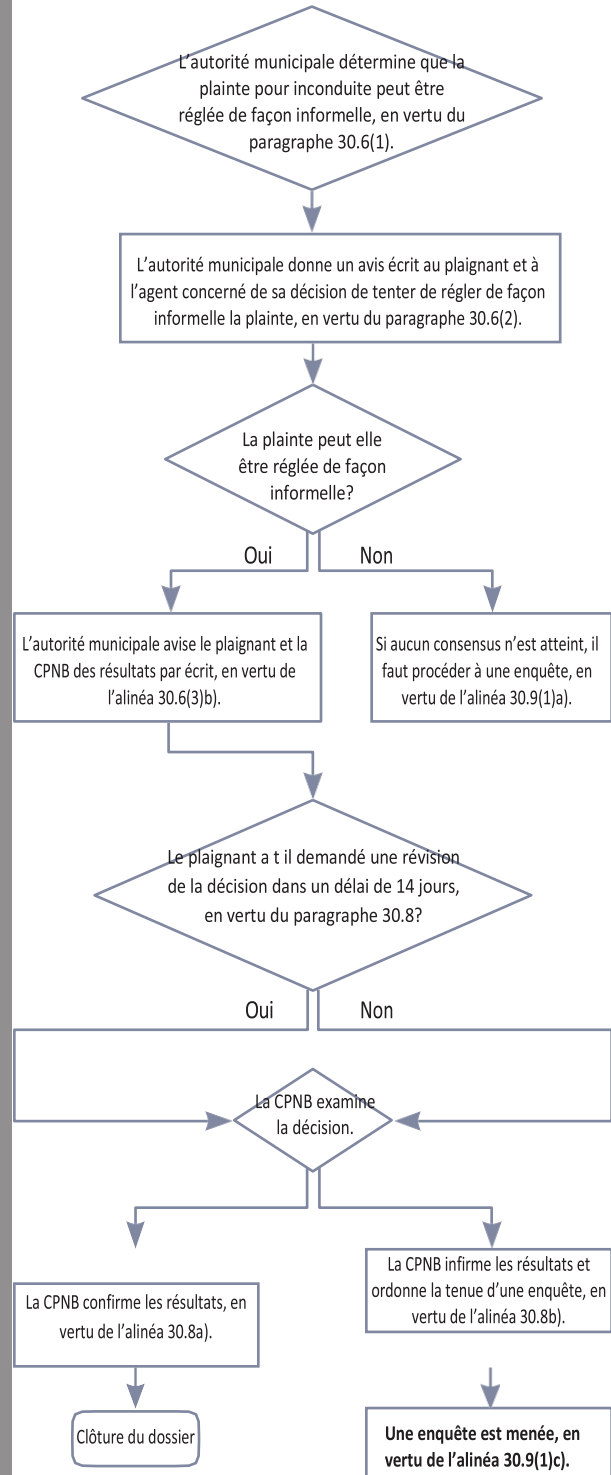
Conformément au paragraphe 26.1(2), « les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exercent un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 30(1), « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou qu'elle le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement. »

## Rejet sommaire (chef de police ou chef adjoint)



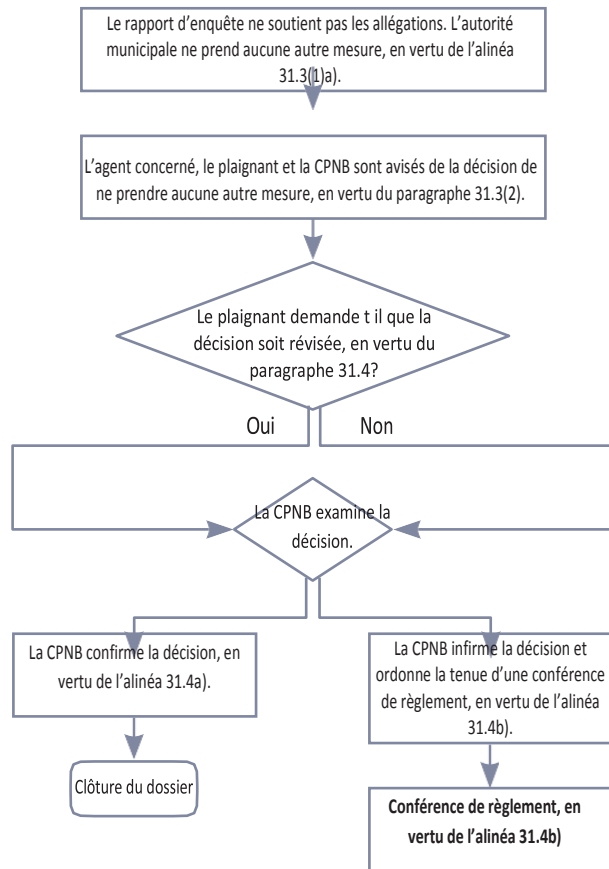
## Règlement informel (chef de police ou chef adjoint)



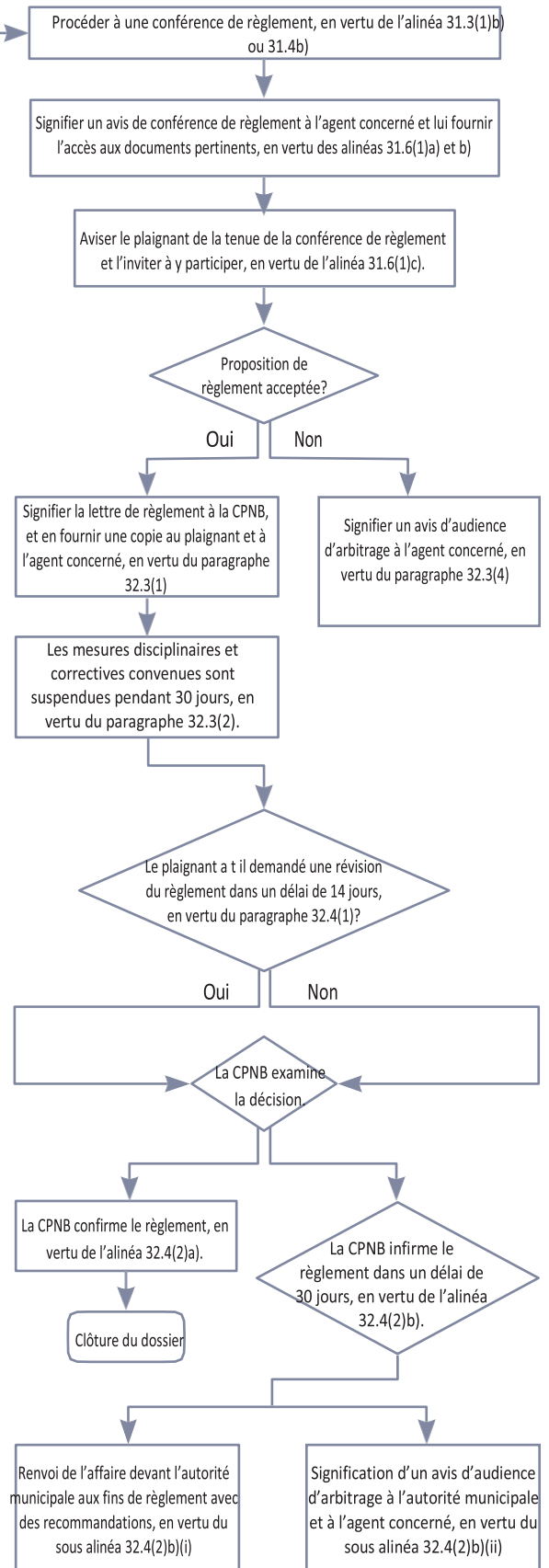
30.4(1) L'autorité municipale peut, en totalité ou en partie, rejeter de façon sommaire une plainte pour inconduite, lorsqu'elle est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou qu'elle est faite de mauvaise foi.



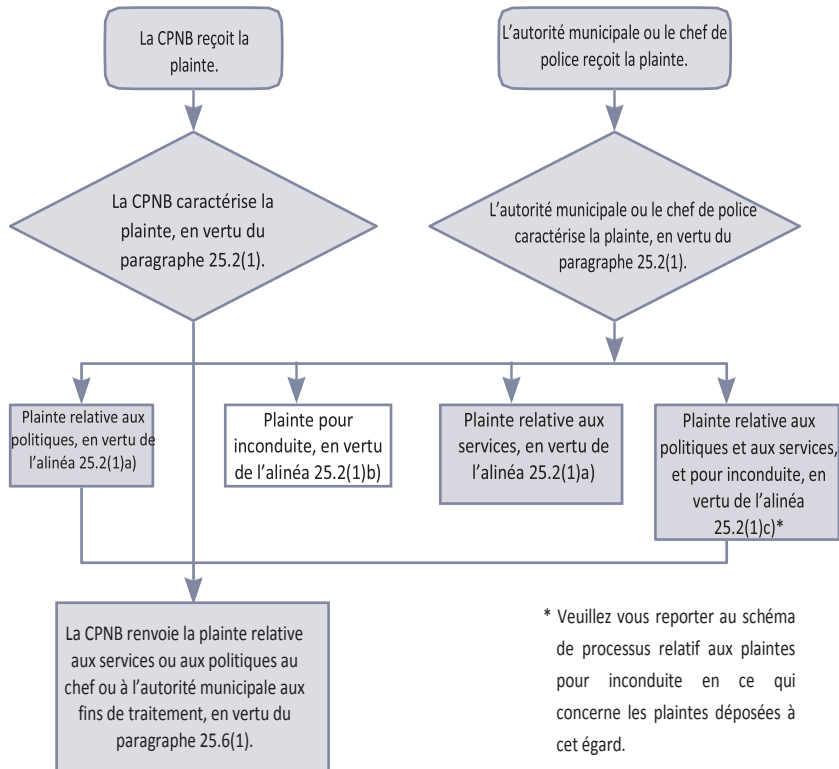
## Aucune autre mesure n'est prise (chef de police ou chef adjoint)



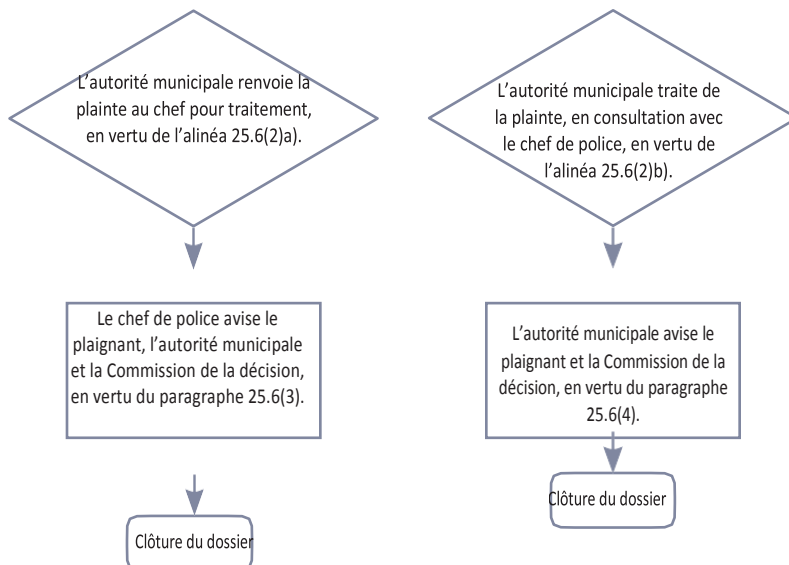
## Conférence de règlement (chef de police ou chef adjoint)



## Plaintes relatives aux services ou aux politiques



## Plaintes relatives aux services ou aux politiques



## Charte d'équipe pour les membres et le personnel de la Commission

Les membres et le personnel respecteront les principes et adopteront les comportements suivants dans leurs interactions mutuelles, avec leurs partenaires et avec le public :

- Nos actions et notre comportement sont guidés par ce qui est dans l'intérêt public.
- Nos décisions respectent l'esprit de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick et de ses règlements, et de toute autre loi ou politique.
- Nous écoutons et respectons les points de vue des autres.
- Nous sommes ouverts et transparents les uns envers les autres. Tous les renseignements pertinents sont communiqués ouvertement et à tous.
- Nous sommes ouverts au compromis.
- Nous allouons un temps suffisant pour tenir une discussion approfondie et entendre les problèmes.
- Nous établissons les intérêts communs et les options possibles pour relever les défis.
- Nous faisons des critiques constructives et recherchons des solutions positives.
- Les questions délicates sont discutées en personne ou par téléphone. Nous ne nous livrons pas à des débats par courriel sur les questions délicates.
- Nous recherchons le consensus dans la mesure du possible. Le consensus n'implique pas que tous soient pleinement d'accord avec tous les aspects de la décision, mais qu'ils peuvent en « accepter » les conséquences.
- Nous appuyons et respectons les décisions définitives de la Commission.
- Nous respectons les exigences de confidentialité de notre travail.
- Nous respectons la démarcation entre la gouvernance et l'administration. Nous recherchons aussi un modèle décisionnel partagé.
- Nous favorisons des relations entre la Commission et le personnel qui sont saines, ouvertes et de confiance.
- Nous ferons montre de diplomatie, d'organisation, de souplesse et de collaboration.
  
- Remarque : La charte d'équipe s'applique à toutes les formes de communication, qu'elles soient écrites ou verbales.

# Directive sur la prolongation du délai pour déposer une plainte



## 1. Déclaration de politique

La Commission de police du Nouveau-Brunswick (la « Commission ») est déterminée à offrir un service exemplaire à tous les membres du public. La Commission entend traiter les plaintes en vertu de la *Loi sur la police* de manière équitable, complète et en temps opportun, conformément au droit et aux principes de justice naturelle. Elle a l'obligation de faire preuve d'équité procédurale lorsqu'elle applique les dispositions législatives et lorsqu'elle prend des décisions qui auront des répercussions directes sur les droits, les privilèges ou les intérêts d'une personne.

## 2. But

Le but de la présente politique est d'assurer que la disposition au paragraphe 25.1(1) de la *Loi sur la police* est appliquée de façon juste, uniforme et équitable, c'est-à-dire que le délai d'un an imposé par le paragraphe 25.1(1) est prolongé par la Commission en vertu du paragraphe 25.1(2) dans des circonstances appropriées et défendables.

La présente politique doit être prise en considération en combinaison avec toute autre politique ou toute autre disposition législative s'appliquant à chaque situation; elle ne sera pas déraisonnablement appliquée.

## 3. Définitions

*Plaignante ou plaignant* – désigne une personne qui dépose une plainte relative aux services ou aux politiques ou une plainte pour inconduite.

*Intimée ou intimé* – désigne la personne contre qui est déposée la plainte.

## 4. Disposition législative

Pour les délais, l'article 25 de la *Loi* prévoit ce qui suit :

*25.1(1) Sous réserve du paragraphe (2), chaque plainte doit être déposée dans l'année qui suit la date de l'incident ou de l'omission ou de l'occurrence de la conduite faisant l'objet de la plainte.*

*25.1(2) La Commission peut, lorsqu'elle est d'avis que les circonstances le commandent, prolonger le délai pour le dépôt d'une plainte.*

## 5. Violations continues

Pour que des allégations constituent une violation continue, il doit y avoir une succession ou une répétition d'infractions du code de déontologie de nature identique ou similaire. Il doit s'agir de multiples infractions qui pourraient être considérées comme des contraventions distinctes de la *Loi*, et non tout simplement d'une unique infraction qui pourrait avoir des effets ou des conséquences continus<sup>1</sup>.

De plus, les allégations doivent survenir à une fréquence suffisante<sup>2</sup>. Si une violation continue de la *Loi* est alléguée dans une plainte, seule la dernière violation présumée doit s'être produite avant l'expiration du délai d'un an. Dans de telles plaintes, la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 25.1(2) est inutile pour les actes présumés survenant en dehors du délai d'un an si la plainte fait partie de la violation continue présumée.

Cependant, si elle estime que les actes présumés qui sont en dehors du délai d'un an ne constituent pas une violation continue, la Commission peut obliger une plaignante ou un plaignant à demander une prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 25.1(2) pour que les actes présumés jugés fassent partie de la plainte.

## 6. Discrétion de la Commission en vertu du paragraphe 25.1(2) de la *Loi sur la police*

La Commission peut prolonger le délai d'un an pour le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 25.1(1), en prenant en considération ce qui suit :

### a. Une intention constante de maintenir la plainte;

Il devrait être évident que la plaignante ou le plaignant a toujours eu l'intention de maintenir la plainte malgré le retard dans le dépôt. Si la plaignante ou le plaignant demande une prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte lorsqu'elle ou il connaissait manifestement bien tous les faits pertinents, mais n'avait aucune intention de maintenir le fondement de la plainte, cela devrait peser en faveur du refus de la demande de prolongation.

<sup>1</sup> Manitoba c. Manitoba (Commission des droits de la personne), [1983] M.J. N° 223 au paragraphe 19.

<sup>2</sup> A.B. c. Brunswick News Inc. (N° 4), (2009) 69 CHRR D/246 (NB BdInq) au paragraphe 115.

b. Le bien-fondé de la plainte;

La plainte devrait être examinée tout simplement pour déterminer si elle est ou peut être crédible. Le but, à cette étape-ci, n'est pas de déterminer si la plainte aboutira ou si elle est fondée, mais d'éliminer les plaintes manifestement frivoles.

c. l'intimée ou l'intimé ne souffre pas de préjudice excessif à cause de la prolongation;

La Commission devrait considérer si le retard dans le dépôt de la plainte aura un effet préjudiciable sur l'intimée ou l'intimé et se traduira par la perte réelle de position relative à la preuve à cause de la disparition d'un témoin, d'un document ou d'autres éléments de preuve.

d. il y a une explication raisonnable au retard;

S'il y a une explication raisonnable au retard, alors cela devrait peser en faveur de l'octroi de la prolongation. Parmi les exemples de retards ayant une explication raisonnable, mentionnons : n'être informé des actes faisant l'objet d'une plainte, que lorsque le délai est sur le point d'expirer ou qu'après son expiration, ou des circonstances spéciales ayant empêché une plaignante ou un plaignant de déposer la plainte dans le délai prescrit, par exemple :

- une incapacité mentale ou physique;
- l'exercice d'un droit d'appel ou de révision, prévu par la loi ou autrement applicable, en temps opportun et de manière appropriée :
  - une plainte interne auprès de l'employeur intimé,
  - une procédure applicable aux griefs,
  - un appel devant les tribunaux, ou
  - l'appel d'une décision de Travail sécuritaire NB;
- toute autre raison valable telle que déterminée par la Commission.

La Commission peut aussi considérer s'il y a présence de tout facteur primordial qui nécessite d'accorder une prolongation du délai. En définitive, il faut toujours se demander si, eu égard aux circonstances et compte tenu des facteurs susmentionnés, la prolongation de délai s'impose pour que justice soit rendue<sup>3</sup>.

## 7. Processus relatif à la demande de prolongation du délai

Si la totalité ou une partie de la plainte se produit après l'expiration du délai d'un an pour le dépôt d'une plainte, la plaignante ou le plaignant doit soumettre la Demande de prolongation du délai dûment remplie dans les 15 jours ouvrables à la Commission. La soumission de la plaignante ou du plaignant, y compris le formulaire de plainte, sera envoyée à l'intimée ou à l'intimé aux fins de réponse, qui aura aussi 15 jours ouvrables pour soumettre le formulaire dûment rempli Réponse à la demande de prolongation du délai à la Commission.

Les membres de la Commission considéreront tous les documents afin de déterminer si les circonstances justifient une prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte.

Les parties à la plainte seront avisées par écrit de la détermination de la Commission.

## 8. Pour en savoir plus

Pour plus de renseignements au sujet de la Loi ou de la présente ligne directrice, veuillez communiquer avec la Commission au 506-453-2069 ou visiter le site Web de la Commission à <https://www.nbpolicemission.ca/fr/>. Vous pouvez également nous envoyer un message à [nbpc@gnb.ca](mailto:nbpc@gnb.ca).

Commission de police du  
Nouveau-Brunswick, 435, rue King,  
bureau 202, Fredericton  
(Nouveau-Brunswick) E3B 1E5  
Télécopieur : 506-457-3542

---

<sup>3</sup> R. c. Roberge, [2005]2 RCS 469

## Annexe G

### Recommandations

#### 3.1.1 Recommandations

- a) On recommande que la Commission recense les principales parties prenantes et qu'elle élabore une stratégie de mobilisation afin de reconstruire les relations et de renforcer la confiance dans son travail.
- b) On recommande que la Commission, lors de ce recensement des principales parties prenantes, détermine qui représentera officiellement les intérêts des agents de police lors des réunions avec elle. Outre l'APNB à l'échelon provincial, chaque service de police est doté d'une association.

#### 3.2.1 Recommandations

- a) On recommande à la Commission de terminer la rédaction du Manuel de la CPNB et de le peaufiner afin qu'il devienne le manuel de référence de tous ses membres, garantissant ainsi une compréhension claire des rôles et des responsabilités de chacun. Pour plus de clarté, la Commission devrait partager ce document avec les parties prenantes.
- b) On recommande de mettre au point une trousse d'orientation basée sur le Manuel de la CPNB et d'offrir une orientation structurée à tous les membres avant leur prise de fonction au sein du Conseil d'administration de la Commission.

#### 3.3.1 Recommandation

- a) On recommande que la Commission élabore des documents de politique et de procédure pour tous les aspects de son fonctionnement, fournissant ainsi une feuille de route pour les opérations quotidiennes.

#### 3.4.1 Recommandation

- a) On recommande d'équiper la CPNB d'un système de gestion électronique de documents.

#### 3.5.1 Recommandations

- a) On recommande que la Commission élabore une liste de compétences nécessaires pour les enquêteurs qui sera utilisée pour sélectionner des enquêteurs nommés sur la liste des enquêteurs de la Commission.
- b) On recommande que la Commission annule la liste actuelle et en crée une avec des enquêteurs choisis dans le cadre d'un processus de sélection sur la base des compétences.
- c) On recommande que la Commission réévalue la rémunération horaire payée aux enquêteurs à temps partiel, afin de déterminer si elle est conforme aux normes de l'industrie.
- d) On recommande que la Commission étudie la possibilité d'engager un ou plusieurs enquêteurs à temps plein au sein de son personnel.

### 3.6.1 Recommandation

- a) On recommande que la CPNB élabore un énoncé de politique et une procédure opérationnelle normalisée indiquant clairement qui sera, pour chaque scénario, responsable des coûts des enquêtes. Cette politique devrait être communiquée aux chefs de police et aux autorités municipales, afin de confirmer que chacun comprend bien le processus et de s'assurer de la cohérence en la matière.

### 3.7.1 Recommandation

- a) On recommande que la Commission envisage de rencontrer les parties prenantes pour examiner le processus d'élaboration de la liste d'arbitres et du barème des honoraires.

### 3.9.1 Recommandation

- a) On recommande que la CPNB travaille en collaboration avec le MSP pour réunir des groupes de parties prenantes, afin de réactiver les discussions sur les examens de la *Loi sur la police*.

### 3.10.1 Recommandations

- a) On recommande que tout futur examen de la *Loi sur la police* inclue une évaluation de l'article 20 et clarifie la définition de l'adéquation.
- b) On recommande que la CPNB et le MSP se rencontrent pour discuter de leurs rôles respectifs en ce qui concerne le caractère adéquat des services de police.

### 3.11.1 Recommandation

- a) On recommande qu'en vue du prochain examen de la *Loi sur la police*, la CPNB rédige un mémoire qui exposerait les raisons, en cas de circonstances exceptionnelles, pour prolonger le délai de six mois pour la signification de l'avis de conférence de règlement et qui décrirait le processus correspondant. L'intérêt de ce document pourrait être discuté par toutes les parties prenantes.

### 3.12.1 Recommandation

- a) On recommande que la CPNB soumette une proposition aux chefs de police afin qu'ils envisagent de créer, dans chaque service de police, un poste de coordonnateur des normes professionnelles.

### 3.13.1 Recommandation

- a) On recommande d'envisager la création d'une entité de type EIIG au Nouveau-Brunswick pour gérer les incidents graves impliquant des agents de police et partager la surveillance civile de la police avec la CPNB.

### 3.14.1 Recommandations

- a) On recommande que la durée minimale du mandat d'un membre de la Commission soit portée à trois ans.
- b) On recommande de procéder à un examen des exigences de sélection applicables aux membres de la Commission et de choisir des critères propres à un poste. Le processus de sélection devrait également comporter une entrevue.
- c) On recommande d'envisager de limiter le choix de la présidente ou du président du Conseil d'administration à une personne habitant à proximité de Fredericton.
- d) On recommande de mener une étude sur la possibilité de restructurer la Commission afin de créer un poste de commissaire rémunéré à temps plein pour remplacer la Commission à temps partiel.





Le 13 décembre 2018

M. Ron Cormier, président  
Commission de police du Nouveau-Brunswick  
435, rue King, bureau 202  
Fredericton, (Nouveau-Brunswick) E3B 5E5

Monsieur,

**Objet :           Plainte relative à la vie privée en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée (la Loi)***  
**Plaignant : Glen McCloskey (GM) (représenté par Godbout Fawcett)**

Cette lettre a pour but de vous informer que la plainte relative à la protection de la vie privée ci-dessus référencée m'a été renvoyée par ma conseillère juridique principale, M<sup>me</sup> Gionet-Bergeron, afin que je procède à son examen formel. Mes conclusions sont présentées dans le présent courrier.

#### CONTEXTE

La plainte trouve son origine dans le fait que GM estime que la Commission de police du Nouveau-Brunswick a divulgué ses renseignements personnels d'une manière non autorisée par la *Loi*, lorsque l'équipe de défense de Dennis Oland lui a demandé d'obtenir un accès à l'ensemble du dossier qu'elle détenait en rapport avec la plainte en vertu de la *Loi sur la police* contre GM. Selon GM, ses renseignements personnels ont été divulgués à deux reprises à l'équipe de la défense, les 12 juillet et 4 décembre 2017.

La plainte initiale de GM portait sur le fait que la CPNB avait omis de l'aviser de la demande, conformément à l'article 34 de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, exigeant d'un organisme public qu'il avise le tiers concerné lorsqu'une demande de divulgation de ces renseignements personnels lui a été transmise. GM allègue que la CPNB n'était, en fait, pas autorisée à divulguer ces renseignements, en vertu des alinéas 21(2)b), e) et h) de la *Loi*, comme expliqué par ma conseillère juridique principale dans une correspondance précédente. Par conséquent, nous avons accepté la plainte comme constituant une plainte pour atteinte à la vie privée, alléguant que la CPNB avait porté atteinte à la vie privée de GM en divulguant des renseignements à des tiers sans son autorisation et sans son consentement.

#### EXAMEN INFORMEL DE LA QUESTION

À la réception de la plainte, ma conseillère juridique principale en a informé la CPNB et a sollicité ses observations concernant l'atteinte à la vie privée et la divulgation non autorisée présumées.

Ma conseillère juridique principale a déduit des observations déposées par la CPNB auprès de notre bureau, que cette dernière n'avait pas reçu de demande d'accès, comme le prévoit la partie II de la *Loi*, mais plutôt une demande de divulgation, conformément aux exigences de divulgation dans les procédures criminelles. En particulier, la CPNB a indiqué que le 15 juin 2017, elle avait reçu une demande des procureurs de la Couronne relativement à leurs obligations de divulgation à l'équipe de la défense aux termes de la décision *Stinchcombe*. Comme la Couronne n'était pas en possession des pièces demandées par l'équipe de la défense, elle a informé la CPNB de la demande de communication des pièces, qui ont été divulguées les 12 juillet et 4 décembre 2017. En outre, la CPNB a également divulgué les renseignements de GM conformément à une requête *O'Connor* devant le tribunal.



Sur la base de son examen des soumissions de la CPNB et de GM, ma conseillère juridique principale a présenté ses conclusions préliminaires dans lesquelles elle estimait que la CPNB était autorisée à divulguer les renseignements de GM à l'équipe de la défense et à la Cour, conformément aux alinéas 46(1)(b) et (i) de la *Loi*. Elle a alors invité GM à fournir ses commentaires sur le point de savoir si ses conclusions préliminaires constituaient un règlement satisfaisant à la plainte qu'il avait déposée.

GM a répondu en fournissant des observations supplémentaires, dans lesquelles il indiquait que les événements, tels que décrits par la CPNB, étaient inexacts, déclarant que les divulgations faites le 12 juillet et le 4 décembre 2017 par la CPNB l'avaient été en l'absence d'une ordonnance du tribunal. À l'appui de sa position, GM a fourni les détails entourant les événements ayant conduit à la divulgation non autorisée de ses renseignements, à quatre reprises distinctes, à l'équipe de la défense ou aux procureurs de la Couronne. GM allègue, essentiellement, des quatre divulgations non autorisées suivantes :

1. Le 4 juillet 2017 La CPNB communique le dossier complet de l'enquête sur GM aux procureurs de la Couronne, après avoir reçu une demande à cet effet;
2. Le 12 juillet 2017 La CPNB communique le dossier complet de l'enquête sur GM à l'équipe de la défense et aux procureurs de la Couronne;
3. Le 4 décembre 2017 La CPNB divulgue les renseignements personnels de GM contenus dans des documents supplémentaires à l'équipe de la défense;
4. Le 21 mars 2018 La **CPNB** divulgue les renseignements de GM dans un affidavit à la Cour du Banc de la Reine.

Ma conseillère juridique principale a, par la suite, communiqué ces commentaires supplémentaires à la CPNB, en lui demandant d'indiquer si elle était d'accord avec les faits présentés par GM. La CPNB a répondu qu'elle n'était pas d'accord avec les faits supplémentaires présumés présentés par GM et a déclaré que les faits relatifs à l'affaire avaient été présentés précisément dans sa réponse initiale à notre bureau.

Étant donné qu'il semblait y avoir deux versions complètement différentes des événements relatifs à la divulgation des renseignements de GM à des tiers, ma conseillère juridique principale a estimé que le problème ne pourrait être résolu de manière informelle et m'a donc renvoyé l'affaire pour que je procède à un examen formel et rende une décision définitive.

### **MON EXAMEN FORMEL ET MON ANALYSE**

Lorsque je reçois une plainte à des fins d'examen, j'examine l'ensemble du dossier, y compris le travail informel réalisé jusqu'à présent par mon personnel, afin de décider de l'ouverture ou non d'une enquête formelle. Dans cette affaire, étant donné les différentes versions des événements ayant conduit à la divulgation des renseignements personnels de GM à différentes dates, j'ai pensé qu'une enquête formelle était justifiée. Lorsque cela se produit, j'invite normalement les parties à présenter, si elles le souhaitent, des observations supplémentaires à mon intention. Cependant, étant donné les longues déclarations que les deux parties avaient déjà communiquées à mon bureau, je n'ai pas estimé cela nécessaire dans cette affaire.

C'est pourquoi je présente ici mes conclusions quant à savoir si une atteinte à la vie privée de GM par la CPNB s'est effectivement produite dans cette affaire. Pour ce faire, j'analyserai chaque atteinte présumée à la vie privée alléguée par GM dans ses dernières soumissions à notre bureau, telles que présentées ci-dessus. La synthèse de mes conclusions est la suivante : j'estime que la CPNB a porté atteinte à la vie privée de GM à deux reprises, les 4 et 12 juillet 2017, en divulguant ses renseignements personnels aux procureurs de la Couronne et à l'équipe de la défense.

#### Divulgations des 4 et 12 juillet 2017 aux procureurs de la Couronne et à l'équipe de la défense

Selon la déclaration de GM, la première divulgation aurait eu lieu à la suite de la réception par la CPNB, le 15 juin 2017, d'une lettre des procureurs de la Couronne, dans laquelle ils indiquaient avoir reçu une demande, de la part de l'équipe de la défense, pour lui transmettre le dossier complet de l'enquête sur les agissements de GM.



Bien que les procureurs de la Couronne aient indiqué, dans leur lettre, qu'ils ne détenaient pas ce dossier et qu'ils n'étaient pas droit d'y accéder, et, qu'étant donné que la CPNB était une tierce partie de la Couronne et que, par conséquent, la divulgation de ce dossier ne relevait pas d'une obligation de la Couronne, cette dernière avait tout de même formulé cette demande à la CPNB, par courtoisie envers l'équipe de la défense. En réponse à cette lettre, la CPNB a divulgué les documents demandés aux procureurs de la Couronne, sans en avvertir GM

Selon GM, les procureurs de la Couronne ont reconnu qu'il s'agissait d'une atteinte à sa vie privée, étant donné que, dans une lettre datée du 6 juillet 2017, ils ont retourné les documents à la CPNB en précisant qu'il y avait eu une incompréhension et qu'il ne s'agissait que de transmettre la demande de l'équipe de la défense. La position de la Couronne était donc que les documents demandés constituaient des renseignements d'un tiers et qu'ils auraient dû, en conséquence, être transmis directement à l'équipe de la défense, sous réserve que ledit tiers (GM) ne s'y oppose pas. En cas de refus, la Couronne précisait que l'équipe de la défense serait dans l'obligation de formuler une requête *O'Connor* devant la Cour. La Couronne a toutefois demandé à ce qu'une copie des renseignements lui soit transmise dans le cas où la CPNB serait disposée à les divulguer à l'équipe de la défense.

C'est à la suite de cette autre lettre que la CPNB a communiqué les renseignements de GM directement à l'équipe de la défense le 12 juillet 2017, avec copie aux procureurs de la Couronne. Cette fois encore, comme l'a soutenu GM, sans autorisation de sa part, ni ordonnance ni assignation de la Cour.

Quant à la CPNB, elle n'a pas fourni, dans sa réponse du 1<sup>er</sup> novembre 2018, d'explications supplémentaires concernant ces deux manquements présumés, se contentant de déclarer que les faits étaient correctement rapportés dans ses observations du 29 juin 2018. Ayant lu ces documents transmis par la Commission, je n'y vois aucune référence précise aux divulgations s'étant produites à ces dates. La CPNB évoque plutôt, d'une façon générale, la divulgation s'étant produite à l'été 2017.

Dans ses observations, la CPNB a indiqué que GM lui avait écrit, en août 2017, pour affirmer qu'elle ne l'avait pas avisé de la divulgation à la Couronne de ses renseignements personnels du dossier d'enquête en vertu de la *Loi sur la police*. En réponse, la CPNB a indiqué que ces documents auraient pu faire l'objet d'une requête *O'Connor* déposée par l'équipe de la défense devant la Cour (ce qui a ensuite été le cas) et que cette requête aurait probablement été acceptée, la « pertinence probable » pour la procédure criminelle constituant le critère de divulgation. Selon la CPNB, les documents étaient clairement pertinents et auraient donc été divulgués. Selon elle (et je suis d'accord), la divulgation de renseignements et de documents l'emporte sur les contraintes en matière de protection de la vie privée lorsqu'il est de l'intérêt d'un accusé d'obtenir une telle divulgation afin de pouvoir pleinement répondre aux accusations portées contre lui et d'établir sa défense, ajoutant que, par ailleurs, GM était pleinement au courant de la divulgation de ses renseignements depuis l'été 2017.

À la lumière de ce qui précède, je dois d'abord déterminer si la CPNB était autorisée, en vertu d'une disposition de l'article 46(1) de la *Loi*, à divulguer les renseignements de GM à la Couronne. L'article 46(1) énonce les cas où un organisme public est autorisé à divulguer des renseignements personnels. Dans cette affaire, j'ai examiné plusieurs dispositions pouvant présenter un intérêt en la matière, et je présente ci-après mon analyse et mes conclusions concernant chacune d'elles. La *Loi* énonce, dans cet article, que l'organisme public ne peut communiquer des renseignements personnels :

*a) que si la personne physique qu'ils concernent a consenti à leur communication;*

Dans notre affaire, les deux parties conviennent que le consentement de GM n'a jamais été demandé avant que la CPNB ne divulgue ses renseignements. J'estime donc que cette dernière ne peut pas s'en remettre à l'alinéa 46(1)a pour justifier la divulgation.

Par conséquent, lorsque la CPNB a divulgué son rapport à la Couronne, même si c'était à la suite d'un malentendu, la divulgation n'était pas justifiée au regard de l'alinéa 46(1)a de la *Loi*.

*b) qu'aux fins de l'observation d'une loi de la Province ou d'une loi fédérale;*



---

En outre, en ce qui concerne l'alinéa b), rien n'indique que la divulgation ait été faite en vertu d'une loi de la Législature ou du Parlement du Canada. Bien entendu, le *Code criminel* contient des dispositions qui définissent la procédure à suivre pour obtenir une ordonnance imposant la production de documents détenus par un tiers. Cependant, il ne spécifie pas que les renseignements « probablement pertinents » pour la défense détenus par un tiers doivent être communiqués à la défense (comme dans le cas de la CPNB) sur la base d'une demande de l'accusé.

Dans notre affaire, la divulgation des renseignements à l'équipe de la défense (et aux procureurs de la Couronne) ne visait donc pas à se conformer à une loi du Parlement, aucune procédure en vertu du *Code* n'ayant été engagée et aucune ordonnance de communication n'ayant été rendue contre le CPNB à cette date.

En outre, il va sans dire que la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* est une loi qui doit être respectée en matière de divulgation des renseignements dont on parle ici. C'est pourquoi la CPNB ne peut se prévaloir d'avoir effectué une divulgation afin de se conformer avec la *Loi*, que si cette dernière autorise une telle divulgation. Pour les raisons expliquées ci-dessous, je conclus que la *Loi* n'autorisait pas la divulgation des renseignements de GM dans ces deux cas et que, par conséquent, la CPNB ne pouvait pas invoquer l'alinéa 46(1)b) comme autorité pour la divulgation desdits renseignements.

*d) qu'aux fins d'exécution de la loi; e) que s'il est un organisme chargé de l'exécution de la loi et que les renseignements sont communiqués (i) à un autre organisme chargé de l'exécution de la loi au Canada;*

Les alinéas d) et e) font référence à l'exécution de la loi, en ce sens que la divulgation a eu lieu à des fins d'exécution de la loi ou que la divulgation a été transmise d'un organisme chargé de l'exécution de la loi à un autre. S'il est vrai que la *Loi* ne définit pas ce qu'est un organisme chargé de l'exécution de la loi, le terme « l'exécution de la loi » est défini comme suit :

« exécution de la loi » désigne

- a) des services policiers, y compris des opérations de renseignements criminels et de sécurité,
- b) une enquête de police, de renseignement de sécurité ou administrative, y compris la plainte à l'origine de l'enquête, entraînant ou pouvant entraîner une peine ou une sanction, notamment une peine ou une sanction infligée par l'organisme qui mène l'enquête ou par un autre organisme auquel les résultats de l'enquête sont transmis, et
- c) des instances qui aboutissent ou qui peuvent aboutir à l'infliction d'une peine ou d'une sanction, y compris une peine ou une sanction infligée par l'organisme menant les instances ou par un autre organisme auquel les résultats des instances sont transmis.

À mon avis, la divulgation effectuée par la CPNB ne l'a pas été à des fins d'exécution de la loi. S'il est vrai que l'enquête de la CPNB en vertu de la *Loi sur la police* relative à la conduite de GM entre dans la catégorie des enquêtes administratives entraînant ou pouvant entraîner une peine ou une sanction, il n'en demeure pas moins que, dans les deux cas, la divulgation n'avait pas été effectuée à ces fins. Il s'agissait plutôt de fournir des renseignements à l'équipe de la défense pour qu'elle puisse se préparer au procès à venir.

En outre, j'estime que la CPNB n'est pas un organisme chargé de l'exécution de la loi aux fins de la *Loi*. En effet, le *Black's Law Dictionary* définit « l'exécution de la loi » comme étant, notamment, le fait des agents de police et des autres membres du pouvoir exécutif chargés de mettre en œuvre et de faire respecter le droit criminel. Il ne s'agit pas là du rôle de la CPNB. Par conséquent, la CPNB n'avait pas, dans ces deux cas, autorité en vertu des alinéas 46(1)d) ou e) pour divulguer des renseignements aux procureurs de la Couronne ou à l'équipe de la défense.



- l) *qu'aux fins de l'observation d'un subpoena, d'un mandat, d'une ordonnance ou d'un ordre émanant d'un tribunal, d'une personne ou d'un organisme ayant le pouvoir de contraindre à la production de renseignements ou de l'observation de règles de procédure se rapportant à la production de renseignements;*

L'alinéa l) permet la divulgation de renseignements personnels dans le but de se conformer à une assignation, à un mandat ou à une ordonnance émanant ou rendu par un tribunal, une personne ou un organisme ayant compétence pour obliger à la production de renseignements, ou à une règle de droit se rapportant à la production de renseignements. Après avoir examiné les déclarations des deux parties, même si je conviens que les documents en question ont, par la suite, fait l'objet d'une requête *O'Connor* devant la Cour, et que tout laisse à penser que si une telle requête avait été formulée en juillet 2017, elle aurait probablement été acceptée, il n'en demeure pas moins qu'à cette date, une telle requête n'avait pas été formulée et qu'il n'existait alors aucune ordonnance, aucune assignation ni aucune autre règle obligeant à la divulgation de ces documents.

- n) *qu'aux fins de leur utilisation dans la conduite d'instances judiciaires, en cours ou envisagées, auxquelles est partie la Province ou l'organisme public;*

Enfin, en ce qui concerne cette disposition, je conclus, à nouveau, que la divulgation n'était pas autorisée, la CPNB n'étant pas la province du Nouveau-Brunswick, mais un organisme public de la province du Nouveau-Brunswick, aux fins de la *Loi*, et qu'elle n'était partie à aucune procédure judiciaire prévue ou en cours aux dates considérées. À mon avis, la procédure judiciaire *Couronne c. Oland* n'incluait pas la CPNB, qui ne pouvait donc se prévaloir de cette disposition pour justifier la divulgation des renseignements de GM, dans ces deux cas.

#### Divulgation à l'équipe de la défense en date du 4 décembre 2017

Selon GM, la CPNB a communiqué des documents supplémentaires à l'équipe de la défense le 4 décembre 2017, sans autorisation en vertu de la *Loi*, alors même que, selon lui, la Commission était bien consciente du fait que, si l'équipe de la défense avait besoin de la production de ces renseignements, il existait des procédures légales dont elle aurait pu se prévaloir (c'est-à-dire une requête *O'Connor*). Toutefois, au lieu de demander le recours à ce processus, la CPNB a décidé, seule, qu'une telle requête « aurait sûrement abouti à une ordonnance à la Commission lui demandant de divulguer tous les documents non privilégiés à (l'équipe de la défense) ».

Sur ce point, la CPNB n'a fait aucun commentaire et n'a pas fourni de détails précis sur la divulgation des renseignements. Dans ce contexte, je n'ai d'autre choix que d'accepter les faits concernant cette divulgation, tels qu'ils sont présentés par GM. Si je comprends bien, bien que l'équipe de la défense ait déposé une requête *O'Connor* auprès de la Cour en ce qui concerne la production des documents de la CPNB, je vois, dans les documents justificatifs fournis, que cela n'a été fait qu'en février 2018. Par conséquent, je conclus, à nouveau, qu'aucune poursuite judiciaire n'avait été engagée le 4 décembre 2018, date à laquelle la CPNB avait communiqué à l'équipe de la défense des renseignements supplémentaires de GM, sans autorisation en vertu de la *Loi*.

#### Divulgation à la Cour du 21 mars 2018

En ce qui concerne cette divulgation présumée, je tiens à informer les parties que le fait que la CPNB se soit conformée à une assignation de la Cour en déposant un affidavit en réponse à une requête *O'Connor* contenant vos renseignements personnels ne relève pas de la portée de mon examen relatif à la présente plainte pour atteinte à la vie privée. C'est pourquoi je ne tire pas de conclusion concernant cette allégation.

### **CONCLUSION ET RECOMMANDATION**

À la lumière de ce qui précède, j'estime que la CPNB n'était autorisée à divulguer les renseignements personnels de GM ni aux procureurs de la Couronne ni à l'équipe de la défense, les 7 et 12 juillet et le 4 décembre 2017. Bien que les deux parties aient présenté une version différente des événements survenus autour des divulgations en cause, j'ai fondé mes conclusions sur les déclarations effectuées et sur les pièces justificatives présentées dans cette affaire.



---

Comme dans tout cas d'atteinte à la vie privée, nous ne pouvons, malheureusement, revenir en arrière pour empêcher ladite atteinte de se produire. Mon rôle, en tant que commissaire à l'intégrité, consiste à fournir des orientations et des recommandations, le cas échéant, à l'organisme public qui a causé l'infraction afin d'éviter que de telles infractions ne se reproduisent.

Compte tenu de la procédure criminelle en cours devant la Cour dans le procès pour meurtre de Dennis Oland, j'estime que la formulation de recommandations n'est ni nécessaire ni sage. À mon avis, le comportement futur de la Commission de police du Nouveau-Brunswick sur des questions soulevant le type de problèmes abordés dans la présente lettre de rapport est clair, et je n'ai aucune raison de croire que la Commission ne s'y conformerait pas.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

L'honorable Alexandre J. Deschênes, c.r.  
Commissaire à l'intégrité

c.c. Glen McCloskey, aux bons soins de Nathalie L. Godbout, c.r., Godbout Fawcett