

Rapport de l'administrateur à la CCOP, daté du 18 août 2022

Introduction.....	2
Gouvernance	2
La situation à la fin de 2018	6
La Commission et le leadership du service de police de 2019 à ce jour	7
2019.....	7
2020.....	8
2021.....	8
2022.....	8
Après la fin de l'administration Lockwood	8
Événements en 2020.....	8
La convention collective et le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion	9
Le texto de Webster et les trois enquêtes.....	10
Retour à la convention collective et au grief relatif au processus de promotion.....	14
Événements en 2021.....	16
L'enquête de la PPO	16
Les réunions de la Commission de mars et d'avril 2021.....	16
Achèvement de l'enquête de la PPO	18
La Commission civile de l'Ontario sur la police.....	19
Questions de confidentialité et de conflits d'intérêts	20
Le rapport et les recommandations de la CCOP	22
Le rapport et les recommandations du BDIEP	24
Autres travaux de la Commission en 2020, 2021 et 2022	25
Sommaire, commentaire et conclusion	25
Les services policiers à Thunder Bay	25
Surveillance et gouvernance civiles	26
Qu'est-il arrivé?.....	27
L'impact plus général et ce qu'il faut faire.....	29

Malcolm Mercer
4, chemin Harcourt
Toronto (Ontario)
M6S 3G3

Le 18 août 2022

Sean Weir
Président exécutif
Commission civile de l'Ontario sur la police
25, rue Grosvenor
Toronto (Ontario)
M7A 1R1

Monsieur,

Objet : Commission des services policiers de Thunder Bay

Comme vous le savez bien, j'ai été nommé par la Commission civile de l'Ontario sur la police (CCOP) le 19 avril 2022. Depuis cette date-là, j'ai rencontré plus de trente personnes afin de mieux comprendre les circonstances ayant mené à ma nomination, ainsi que leurs perspectives sur la voie à suivre. J'ai passé en revue les rapports des examens du Service de police de Thunder Bay (le « service de police ») que le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (« BDIEP ») et la CCOP ont effectués en 2018, de même que leurs recommandations. J'ai examiné les travaux de la Commission des services policiers de Thunder Bay (la « Commission ») et les procès-verbaux de ses réunions depuis le début de 2019. J'ai également examiné les rapports internes du service de police, ainsi que les renseignements pertinents de la CCOP.

Je n'ai pas mené d'enquête. Mon rôle consiste à agir comme administrateur de la Commission. Cependant, pour m'acquitter convenablement de mon rôle et décider de la meilleure manière de procéder, j'ai dû tirer certaines conclusions au sujet des événements ayant mené à ma nomination.

Il y a d'autres enquêtes en cours. J'ai tenté de ne pas m'immiscer par inadvertance dans le travail d'autrui et je me suis donc concentré attentivement sur le tableau plus large et le travail de la Commission et de ses membres. Le présent rapport est fondé sur l'hypothèse que la Commission et ses membres ont été bien intentionnés et ont collectivement effectué du bon travail – mais aussi sur le fait qu'il y a eu des défaillances sur le plan de la gouvernance, d'importantes distractions, de même qu'un défaut très préoccupant de donner suite aux recommandations qui ont été faites à la suite de l'enquête menée par le sénateur Murray Sinclair.

À mon avis, il y a des leçons à tirer des événements des deux dernières années et demie, mais ce qui importe plus que tout, c'est de commencer à aller de l'avant pour faire ce qui doit être fait.

Gouvernance

Pour commencer, il est utile de donner un aperçu général de la gouvernance des services policiers en vertu de la *Loi sur les services policiers*, L.R.O. 1990, chap. P.15, dans sa version modifiée (la « Loi »).

En vertu de la Loi, la ville de Thunder Bay est tenue d'« offr[ir] des services policiers convenables et efficaces qui sont adaptés à ses besoins ». Selon la Loi, des services policiers convenables et efficaces doivent comprendre, au minimum, l'ensemble des services suivants :

1. La lutte contre la criminalité.
2. L'exécution de la loi.
3. L'aide aux victimes d'actes criminels.
4. Le maintien de l'ordre public.
5. L'intervention dans les situations d'urgence.

Conformément à la Loi, la ville de Thunder Bay a créé le service de police, dont les membres sont nommés par la Commission des services policiers (la « Commission »).

La Commission compte cinq membres. Trois membres sont nommés par le conseil municipal (deux membres du conseil et une personne non membre du conseil). Deux membres sont nommés par la province.

Dans l'*Examen civil indépendant des questions relatives au Sommet du G20* (le « rapport du G20 »), l'honorable John W. Morden a déclaré ce qui suit (à la p. 82) :

[TRADUCTION]

Dans le contexte des services policiers municipaux, la surveillance civile est le processus adopté par la législature pour s'assurer que les valeurs et normes acceptées du public guideront son service de police. Deux hypothèses critiques sous-tendent cette approche : premièrement, que les services de police nécessitent une certaine forme de gouvernance et, deuxièmement, que les représentants élus ne sont pas les personnes qui conviennent pour assurer cette gouvernance. La *Loi sur les services policiers* crée un système dans le cadre duquel des personnes n'appartenant pas à la police orientent le service de police vers certains objectifs, décident comment les ressources seront affectées pour atteindre ces objectifs et établissent le cadre stratégique dans lequel ces objectifs seront réalisés.

En vertu de la Loi, la Commission est chargée de la prestation de services policiers convenables et efficaces à Thunder Bay. Ses lourdes et importantes responsabilités comprennent notamment ce qui suit :

- a) nommer les membres du corps de police municipal;
- b) nommer le chef de police et tout chef de police adjoint, et déterminer chaque année leur rémunération ainsi que leurs conditions de travail;
- c) guider le chef de police, mais pas au sujet de décisions opérationnelles particulières ni des opérations quotidiennes;
- d) surveiller la façon dont le chef de police s'acquitte de ses responsabilités;
- e) déterminer généralement, après consultation du chef de police, les objectifs et priorités de la municipalité en matière de services policiers;
- f) établir des politiques en vue de la gestion efficace du corps de police;
- g) établir des lignes directrices pour traiter les plaintes;
- h) examiner l'administration, par le chef de police, du système de traitement des plaintes et se faire remettre des rapports réguliers sur son administration.

Il est important de reconnaître que la Commission est chargée de déterminer généralement les objectifs et

priorités et d'établir des politiques. La Commission nomme et guide le chef de police.

En particulier :

- la Commission peut donner des ordres et des directives au chef de police;
- la Commission ne peut pas donner d'ordres ni de directives à d'autres membres du service de police;
- aucun membre de la Commission ne peut, à titre individuel, donner des ordres ou des directives au chef de police ou à un autre membre du service de police;
- la Commission ne peut pas donner de directives au chef de police au sujet de décisions opérationnelles particulières ni des opérations quotidiennes du corps de police.

La Commission, dans son ensemble, a la responsabilité vitale de déterminer les objectifs et priorités en matière de services policiers et d'établir des politiques. La Commission, dans son ensemble, peut donner des directives au chef de police, mais pas au sujet de décisions opérationnelles particulières ni des opérations quotidiennes du service de police.

De cette manière, il y a une surveillance civile des services policiers, tandis que le chef de police possède le pouvoir décisionnel sur le plan opérationnel. Cela dit, la question des pouvoirs respectifs des commissions de services policiers et des services de police est une question importante et parfois difficile. Pour paraphraser le *Rapport final de la Commission d'enquête sur Ipperwash*¹, il est tout aussi dangereux pour les commissions de services policiers de s'occuper de trop près des services policiers que de ne pas s'en occuper assez². Pour paraphraser le *Rapport du G20*, à la p. 84, il ne faut pas créer de démarcations nettes entre [TRADUCTION] « le domaine des surveillants et la fonction de la police » et il ne devrait pas y avoir [TRADUCTION] « de séparation complète entre les questions de politique et les questions opérationnelles ». L'article 31 de la *Loi sur les services policiers* exige une consultation du chef de police, laquelle peut comprendre à juste titre [TRADUCTION] « des questions, des commentaires ou des recommandations de la part de la Commission au sujet des questions opérationnelles³ ».

Les règlements pris en application de la Loi établissent un *Code de conduite* pour les membres de la Commission. Voici certaines des dispositions du *Code de conduite* qui s'appliquent à la Commission :

- Les membres des commissions de police ne doivent pas s'ingérer dans les décisions et responsabilités opérationnelles ou dans le fonctionnement quotidien des corps de police, notamment en ce qui concerne le recrutement et la promotion des agents de police.
- Les membres des commissions de police respectent la confidentialité des renseignements qui

¹ *Rapport final de la Commission d'enquête sur Ipperwash*, partie 2, par. 12.1.1, page 304. La section 12.1 du rapport contient une discussion utile sur l'équilibre délicat entre la police et le gouvernement dans le contexte de la PPO et du gouvernement provincial. Bien qu'ils ne soient pas parfaitement applicables, les principes abordés sont importants pour les commissions de services policiers et les services de police municipaux.

² Le juge Iacobucci, s'exprimant au nom de la Cour suprême du Canada, a déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Succession Odhavi c. Woodhouse*, 2003 CSC 69, au par. 66 :

Je reconnais que, pour s'acquitter de l'obligation légale qui lui incombe de fournir des services policiers convenables et efficaces, la commission doit parfois trouver une solution à un problème précis. Si, par exemple, la preuve attestait l'existence d'un problème répandu de recours à une force excessive dans la détention des minorités visibles, on pourrait soutenir que la commission est assujettie à une obligation positive de lutter contre le racisme et le recours à la force excessive qui en résulte.

³ *Examen civil indépendant des questions relatives au Sommet du G20*, à la p. 84.

sont divulgués ou discutés lors des réunions ou parties de réunion à huis clos des commissions de police.

- Les membres des commissions de police ne peuvent prétendre parler au nom des commissions de police, sauf autorisation de celles-ci.
- Les membres des commissions de police exercent leurs fonctions avec loyauté, fidélité et impartialité, en conformité avec la Loi ou toute autre loi, et avec toute règle ainsi que tout règlement ou règlement municipal, dans le respect de leur serment ou affirmation solennelle d'entrée en fonctions.
- Les membres des commissions de police soutiennent la lettre et l'esprit du code de conduite énoncé dans le présent règlement, et exercent leurs fonctions de façon à inspirer la confiance de la population dans les aptitudes et l'intégrité des commissions de police.
- Les membres des commissions de police ne doivent pas se servir de leur charge pour promouvoir leurs propres intérêts ni ceux de toute personne ou organisation avec laquelle ils ont des liens.
- Les membres d'une commission de police s'abstiennent d'afficher une conduite qui jetterait le discrédit sur celle-ci ou sur le corps de police, ou qui en compromettrait l'intégrité.

En plus du *Code de conduite*, les membres de la Commission sont assujettis à la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux* en tant que membres d'un « conseil local », tel que ce terme est défini. Les membres de la Commission doivent se conformer tant au *Code de conduite* qu'à la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux*.

Le *Code de conduite* reflète le fait que les pouvoirs sont confiés à la Commission dans son ensemble, non pas aux membres de la Commission à titre individuel, et que la Commission ne possède pas le pouvoir décisionnel sur le plan opérationnel.

Outre la non-ingérence dans les questions opérationnelles, le *Code de conduite* indique clairement que les membres de la Commission ont des obligations de confidentialité, de loyauté, de fidélité, d'impartialité et d'intégrité. Ces obligations importantes n'ont rien d'étonnant pour les membres d'une commission dont les responsabilités importantes sont décrites ci-dessus.

L'obligation qu'ont les membres de la Commission d'exercer leurs fonctions avec loyauté, fidélité et impartialité est pertinente et importante. Les obligations de loyauté et de fidélité sont des obligations fiduciaires reconnues. L'obligation d'impartialité est une obligation reconnue pour les décideurs lorsque l'équité procédurale est requise.

Le contenu juridique de l'obligation de loyauté est bien connu et comprend l'obligation d'éviter les conflits d'intérêts⁴.

L'obligation d'impartialité est semblable à l'obligation d'éviter les conflits d'intérêts, mais aussi différente de celle-ci. Les juges et les autres personnes qui rendent des décisions juridictionnelles doivent être impartiaux. L'impartialité veut qu'il n'y ait aucune partialité réelle ni aucune crainte raisonnable de partialité. Le *Code de conduite* exige probablement l'impartialité parce que les commissions de services policiers doivent parfois rendre des décisions exigeant l'impartialité vis-à-vis des personnes touchées.

À mon avis, il serait préférable que le *Code de conduite* puisse être plus facilement compris par ceux et

⁴ *Soulos c. Korkontzilas*, [1997] 2 RCS 217; *R. c. Neil*, 2002 CSC 70, au par. 19; *Magasins à rayons Peoples inc. (Syndic de) c. Wise*, 2004 CSC 68, aux par. 32, 34 et 35; *Bande et nation indiennes d'Ermineskin c. Canada*, 2009 CSC 9, au par. 125; *Sharbern Holding Inc. c. Vancouver Airport Centre Ltd.*, 2011 CSC 23, au par. 148, et *Sun Indalex Finance, LLC c. Syndicat des Métallos*, 2013 CSC 6, au par. 186.

celles qui n'ont aucune formation juridique. Néanmoins, j'estime que le *Code de conduite* prévoit clairement une obligation de confidentialité, ainsi que les obligations d'éviter les conflits et les préjugés, d'agir collectivement en tant que commission et de ne pas s'ingérer dans les questions opérationnelles qui relèvent du chef de police.

Le *Code de conduite* reconnaît et soutient les responsabilités importantes des commissions de services policiers. Comme le prévoit l'exigence de respecter la lettre et l'esprit du *Code de conduite*, les dispositions du *Code de conduite* ne sont pas de simples exigences techniques.

La situation à la fin de 2018

Ayant examiné le cadre juridique et le cadre de gouvernance, je me penche à présent sur le contexte factuel.

Il n'est pas exagéré de dire qu'à la fin de 2018, les services policiers et la gouvernance des services policiers à Thunder Bay avaient fait l'objet d'un examen approfondi et faisait face à d'importants défis.

En novembre 2016, le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police a entrepris un examen systémique du Service de police de Thunder Bay et des événements ayant eu lieu à Thunder Bay, pour faire enquête et répondre à des préoccupations, notamment en ce qui concerne les enquêtes sur les décès d'Autochtones et d'autres interactions avec les Autochtones.

En juillet 2017, le sénateur Murray Sinclair a été engagé pour mener une enquête de la CCOP sur la Commission. L'enquête a été ouverte en raison du manque de confiance exprimé par les dirigeants des Premières Nations au sujet de la capacité de la Commission de surveiller la prestation de services policiers convenables et efficaces à Thunder Bay.

L'enquête du sénateur Sinclair et le rapport de la CCOP qui en a résulté ont été achevés en novembre 2018. Le rapport de la CCOP a conclu notamment ce qui suit :

- La Commission n'a pas démontré d'engagement significatif dans sa propre planification stratégique ou opérationnelle; elle s'appuie en grande partie sur les observations du chef de police et du personnel. Il n'y a pas de politiques de planification ou d'instruments officiels élaborés et dirigés par la Commission pour soutenir la planification stratégique à long terme ou la planification annuelle des opérations existante.
- La Commission n'a pas démontré un engagement significatif dans l'élaboration de politiques en matière de gouvernance et de surveillance. Elle s'appuie beaucoup sur les modèles standard mis au point par le MSCSC et n'a pas élaboré de politiques adéquates pour répondre aux besoins évidents et très importants des services policiers afin de protéger la communauté autochtone. Il n'y a pas de calendrier ou de procédure pour amorcer l'examen des politiques existantes ou pour élaborer de nouvelles politiques en réponse aux besoins émergents.
- La Commission a manqué de leadership en omettant de s'engager à maintenir des voies de communication ouvertes avec les principaux organismes communautaires autochtones, les autres communautés ou organismes autochtones de la région, ou les services de police autochtones qui veillent au maintien de l'ordre dans le Nord de l'Ontario.
- La Commission ne semble avoir déployé aucun effort afin de rendre ses politiques, ses plans et ses activités visibles et transparents pour le grand public ou pour la

communauté des Premières Nations.

Afin de donner suite aux conclusions énoncées ci-dessus et à d'autres conclusions, le sénateur Sinclair a fait 45 recommandations, dont la plupart proposaient que la Commission entreprenne d'importantes activités. Le sénateur Sinclair a également fait des recommandations visant le gouvernement provincial, y compris le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, ainsi que la ville de Thunder Bay.

Le sénateur Sinclair a aussi conclu que la CCOP devrait nommer un administrateur pendant un certain temps pour qu'il exerce temporairement tous les pouvoirs de la Commission, jusqu'à ce que celle-ci soit reconstituée. Comme il le lui a été recommandé, la CCOP a nommé Thomas Lockwood, c.r. à titre d'administrateur, sa nomination entrant en vigueur le 14 décembre 2018. M. Lockwood a été nommé pour une durée initiale d'un an. Sa nomination a ultérieurement été prorogée au 30 juin 2020.

Le rapport du BDIEP a été achevé en décembre 2018. Intitulé *Une confiance trahie : Les Autochtones et le Service de police de Thunder Bay*, il comprenait 44 recommandations. Ces recommandations proposaient que d'importantes activités soient entreprises par le service de police, le gouvernement de l'Ontario, le Bureau du coroner en chef, le médecin légiste en chef de l'Ontario, le coroner régional et le Service de médecine légale de l'Ontario.

D'après l'examen de la gouvernance ci-dessus, il devrait être évident que le rapport du BDIEP devait retenir l'attention tant du service de police que de la Commission. Les recommandations du BDIEP exigeaient de prendre des mesures opérationnelles, de fixer des objectifs et priorités et d'établir des politiques. Une attention sérieuse de la part de la Commission, du chef de police et des membres du service de police était requise pour la mise en œuvre efficace des recommandations. La Commission avait un rôle important à jouer pour surveiller le rendement du chef de police dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations du BDIEP et pour déterminer les incidences en matière de politiques qu'elle devait examiner.

La Commission et le leadership du service de police de 2019 à ce jour

2019

En janvier 2019, la Commission comptait quatre membres. M^{me} Celina Reitberger avait été nommée par la province à la fin de 2017. M^{me} Reitberger était la présidente élue de la Commission et son mandat se terminait en décembre 2019. En janvier 2019, le deuxième poste de nomination provinciale est devenu vacant; il est resté vacant jusqu'en décembre 2019, lorsque le D^r Kyle Lansdell a été nommé.

Le maire Bill Mauro était membre de la Commission, en tant que chef du conseil municipal. La conseillère Kristen Oliver a été nommée à la Commission par le conseil en tant que membre du conseil. Georjann Morriseau a été nommée à la Commission par le conseil en tant que personne non membre du conseil. Le maire Mauro et la conseillère Oliver ont été élus en octobre 2018. M^{me} Morriseau a été nommée par le conseil nouvellement élu au début de 2019, pour un mandat se terminant en novembre 2022 (soit peu après les élections municipales de 2022).

Fait notable, vu les événements ayant mené aux rapports de la CCOP et du BDIEP, ainsi que les recommandations de ces rapports, M^{me} Reitberger et M^{me} Morriseau sont Autochtones et membres de la Première Nation de Fort William. M^{me} Reitberger est une avocate chevronnée. Elle a notamment été directrice exécutive des Nishnawbe Aski Legal Services. M^{me} Morriseau a exercé des fonctions de leadership et au sein d'un conseil, y compris comme conseillère et comme chef de la Première Nation de Fort William.

Sylvie Hauth a récemment été nommée chef de police et exerce ses fonctions depuis janvier 2019. Elle a été nommée en novembre 2018, ayant été nommée chef adjointe en janvier 2017 et chef intérimaire en juin 2017. La chef Hauth, qui s'est jointe au service de police en 1993, est la première femme à avoir occupé le poste de chef du service de police.

En janvier 2019, Don Lewis était le chef adjoint intérimaire du service de police. La Commission a nommé Ryan Hughes au poste de chef adjoint en juillet 2019.

2020

Au début de 2020, la Commission était constituée du D^r Lansdell, du maire Mauro, de M^{me} Morriseau et de M^{me} Oliver. M^{me} Morriseau était la présidente de la Commission et son mandat devait prendre fin en décembre 2020. La nomination de l'administrateur Lockwood a été maintenue jusqu'au 30 juin 2020. M. Lockwood n'avait qu'une seule voix au sein de la Commission en 2020; auparavant, il avait la seule voix.

Le D^r Lansdell a démissionné de la Commission le 31 octobre 2020. Le mandat de M^{me} Reitberger en tant que personne nommée par la province s'est terminé à la fin de 2020. Michael Power a été nommé par la sollicitrice générale, sa nomination entrant en vigueur le 27 novembre 2020.

2021

Au début de 2021, la Commission était constituée du maire Mauro, de M^{me} Morriseau, de la conseillère Oliver et de M. Power. La conseillère Oliver était devenue présidente de la Commission en décembre 2020.

M. Roydon Pelletier a été nommé par la sollicitrice générale, sa nomination entrant en vigueur le 4 mars 2021. M. Pelletier est Autochtone et membre de la Première Nation de Fort William.

2022

Au début de 2022, la Commission était constituée du maire Mauro, de M^{me} Morriseau, de la conseillère Oliver, de M. Pelletier et de M. Power. M^{me} Oliver est demeurée présidente de la Commission.

À la fin janvier 2022, la Commission a suspendu le chef adjoint Hughes en attendant la tenue d'une enquête en matière de conduite. Le surintendant Dan Taddeo a été nommé chef adjoint intérimaire en février 2022.

Le 19 avril 2022, j'ai été nommé administrateur. La conseillère Oliver, M. Pelletier et M. Power ont démissionné de la Commission le 22 avril 2022. Shelby Ch'ng a depuis été nommée par le conseil municipal pour remplacer la conseillère Oliver.

En juin 2022, la Commission⁵ a suspendu la chef Hauth après la délivrance d'un avis d'audience par la CCOP. Dan Taddeo a été nommé chef intérimaire.

Actuellement, la Commission est constituée de la conseillère Ch'ng, de M^{me} Morriseau et du maire Mauro. Il n'y a actuellement aucun membre nommé par la province. Il faudra attendre jusqu'après les élections municipales de l'automne pour voir qui seront les membres municipaux de la Commission.

Après la fin de l'administration Lockwood

Événements en 2020

M. Lockwood a cessé d'être administrateur le 30 juin 2020. À l'époque, M^{me} Morriseau était la présidente de la Commission. Le maire Mauro, la conseillère Oliver, le D^r Lansdell et M^{me} Reitberger

⁵ Puisque je dispose actuellement de la seule voix, il s'agit essentiellement de ma décision, que j'ai prise après avoir consulté les membres de la Commission et discuté avec eux lors de la réunion de la Commission de juin 2022.

étaient les autres membres de la Commission. Comme il a été mentionné ci-dessus, M. Power a été nommé à la fin de 2020.

Je décrirai et commenterai tout d'abord certains événements qui ont eu lieu (et qui n'ont pas eu lieu) en 2020, 2021 et 2022.

En guise d'aperçu, je tiens à souligner que les mesures de santé publique relatives à la pandémie de COVID-19 ont été mises en place à compter de mars 2020. Il est bon de garder à l'esprit que ces mesures et la pandémie elle-même ont eu un impact important pendant toute la période en cause. Cela a probablement influé fortement sur les activités de sensibilisation de la Commission.

Je soulignerais également qu'il semble y avoir eu des divisions au sein de la Commission elle-même au moins depuis le début de 2020.

La convention collective et le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion

La convention collective avec l'Association de la police de Thunder Bay était en cours de négociation de janvier à juin 2020. M. Lockwood et M^{me} Morriseau étaient les représentants de la Commission au sein du comité de négociation de la direction pour les négociations avec l'association de la police. La chef Sylvie Hauth a assisté aux séances de négociation, tout comme Holly Walbourne, la conseillère juridique du service de police⁶.

Jason Rybak était le président du comité de négociation de l'association de la police.

Juste avant le début des négociations prévu pour janvier 2020, l'association de la police a déposé un grief relativement à une modification apportée au système de promotion. Selon l'association, la chef Hauth avait modifié de façon inappropriée le processus de promotion, de sorte que les personnes qui auraient été admissibles à une promotion dans le cadre d'un concours antérieur devaient de nouveau participer à un concours pour obtenir une promotion en vertu des nouvelles règles. La chef Hauth a fait l'objet d'allégations de favoritisme, qu'elle nie vigoureusement.

Jason Rybak est l'un des deux agents qui ont dû de nouveau participer à un concours dans le cadre du processus modifié. À l'issue de ce nouveau concours, Dan Irwin et Mike Dimini ont obtenu une promotion, après être arrivés en tête de leurs groupes de promotion respectifs. Jason Rybak n'a pas été promu. La question de savoir si ceux qui auraient été promus dans le cadre du concours de 2019 auraient dû obtenir une promotion, ou si la direction avait le droit de modifier le processus de promotion, a créé une grande discorde.

La question est devenue un élément de la négociation collective en tant que question stratégique. Une entente a été conclue et a été intégrée à la nouvelle convention collective.

À l'époque du processus de négociation collective, M^{me} Morriseau a rencontré des représentants syndicaux relativement aux promotions de 2020. Sans la participation de la chef Hauth ni celle de la Commission, elle a conclu une entente de principe qui a été divulguée à la chef Hauth tard dans le processus de négociation. M^{me} Walbourne a été chargée de rédiger un protocole d'entente (le « protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion ») concernant le grief relatif au processus de promotion, ce qu'elle a fait le 30 juin 2020, le dernier jour des négociations.

⁶ Le paragraphe 120 (4) de la Loi prévoit ce qui suit : « Le chef de police ou, si les parties y consentent, l'autre personne qu'il désigne peut également assister aux séances de négociation des parties à titre consultatif ».

L'administrateur Lockwood a indiqué qu'il avait averti M^{me} Morriseau qu'elle n'était pas habilitée à conclure le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion sans l'approbation de la Commission. À l'époque, il n'était qu'un seul de cinq membres votants au sein de la Commission. D'après ce que comprend l'administrateur Lockwood, M^{me} Morriseau a signé le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion en novembre 2020, plusieurs mois après l'expiration du mandat de M. Lockwood et sans l'approbation de la Commission. Il semble que l'association de la police ait compris que le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion avait été approuvé par la Commission. M. Lockwood a également indiqué que M^{me} Morriseau participait de façon importante et directe aux activités du comité de négociation de l'association de la police. M. Lockwood a précisé qu'il avait dit à M^{me} Morriseau qu'agir de cette manière à l'insu du comité de négociation de la direction et sans le soutien de celui-ci posait problème.

Si je comprends bien son point de vue, la chef Hauth estimait que l'approche de M^{me} Morriseau tendait à miner le processus de négociation et que M^{me} Morriseau était devenue dans une certaine mesure une représentante de l'association de la police, au lieu d'agir comme représentante de la direction dans le cadre de la négociation collective.

Ayant parlé à M^{me} Morriseau, je n'ai aucun doute qu'elle était convaincue que la thèse de l'association de la police dans le cadre du grief relatif au processus de promotion était la bonne et qu'elle jugeait utile de soutenir les membres du service de police. Autrement dit, je suis d'avis que M^{me} Morriseau pensait qu'il était approprié et utile, en tant que présidente de la Commission, de former des relations directes et de traiter directement avec l'association de la police et ses membres au sujet de ce qui pourrait être considéré comme des questions opérationnelles. En effet, M^{me} Morriseau n'est pas d'accord avec le souvenir que garde M. Lockwood de ces questions. Elle dit que M. Lockwood collaborait étroitement avec l'association de la police et était au courant des rapports de M^{me} Morriseau avec celle-ci. Elle ajoute qu'il a expressément convenu de la signature du protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion et qu'il en a approuvé la signature en tant qu'administrateur. Elle précise qu'en juin 2020, la chef Hauth a accepté le protocole d'entente tel qu'il avait été négocié. M^{me} Morriseau indique qu'elle a signé le protocole d'entente pour la première fois en juin 2020, mais que celui-ci a dû être signé de nouveau à l'automne de 2020 parce que l'original ne pouvait être retrouvé. J'estime qu'il n'est ni nécessaire ni utile de déterminer exactement ce qui s'est passé au cours de cette période, mais j'expose ces faits pour situer le contexte.

Le texto de Webster et les trois enquêtes

Au cours des dernières années, des blogueurs sur Facebook avaient publié des détails précis au sujet d'infractions criminelles avant que ces détails ne soient rendus publics par le service de police. Cela était préoccupant, en raison de la possibilité que des renseignements confidentiels aient fait l'objet de fuites de la part de membres du service de police.

Brian Webster était l'un de ces blogueurs. Au printemps de 2020, une enquête a été ouverte au sujet d'un abus de confiance possible mettant en cause un ou plusieurs membres du Service de police de Thunder Bay. Il ne semble pas qu'une personne en particulier ait été visée par cette enquête.

Le 24 juillet 2020, un texto a été reçu sur un téléphone cellulaire ayant précédemment été assigné à Michael Dimini. Le téléphone a ensuite été assigné au gendarme-détective David Excell. Le texto semblait provenir du numéro de téléphone de Brian Webster. Il se lisait comme suit :

[TRADUCTION]

Hé Mike, je vois qu'ils remercient la police de Thunder Bay dans leur annonce concernant la saisie. As-tu des renseignements anonymes au sujet de ce qu'ont fait les vaillants agents du SPTB?

À première vue, ce texto donnait à penser que Brian Webster demandait des renseignements confidentiels au sergent Michael Dimini (tel était alors son titre) et que le sergent Dimini aurait donc pu être la source de fuites antérieures de renseignements confidentiels.

Cependant, d'après ce que je comprends, Michael Dimini avait précédemment tenté de communiquer avec M. Webster dans le but de savoir si ce dernier avait une source au sein du service de police. M. Dimini reconnaît avoir communiqué par textos avec M. Webster au moyen de son ancien téléphone avant juillet 2020. Michael Dimini indique que ces contacts ont été divulgués à l'époque au sein du service de police. Le chef adjoint Hughes a dit qu'il savait que Michael Dimini avait tenté d'obtenir des renseignements auprès de M. Webster. M^{me} Walbourne a également indiqué qu'elle savait que Michael Dimini communiquait avec M. Webster à cette fin et que le chef adjoint Hughes en avait connaissance.

Quoi qu'il en soit, l'enquête sur un abus de confiance possible de la part d'un membre du service de police s'est achevée en décembre 2020, avec la conclusion selon laquelle il n'y avait aucun motif raisonnable de porter des accusations contre qui que ce soit. En effet, il semble qu'aucun suspect n'ait jamais été identifié et que, malgré une surveillance, les pages du blogue ne contenaient guère de renseignements donnant à penser qu'il y avait eu abus de confiance.

Même si le texto du 24 juillet 2020 s'est révélé ne pas être la preuve d'une divulgation inappropriée de renseignements confidentiels, il a mené à une suite d'événements longue et regrettable.

Le 7 août 2020, le chef adjoint Hughes a reçu un appel téléphonique de M^{me} Morriveau, qui lui a indiqué que quelqu'un lui avait dit que le téléphone cellulaire de Michael Dimini avait reçu un texto du [TRADUCTION] « type du palais de justice » demandant des renseignements et que ce texto avait été reçu sur l'ancien téléphone professionnel de Michael Dimini, qui était désormais assigné à un autre membre. Cet appel de M^{me} Morriveau a soulevé deux questions distinctes pour le chef adjoint Hughes. L'une était l'enquête sur un abus de confiance possible alors en cours, qui avait été ouverte au printemps de 2020. L'autre était la communication de renseignements confidentiels à M^{me} Morriveau par un agent de police.

Le 17 août 2020, l'inspecteur Fennell a interrogé M^{me} Morriveau dans le cadre de l'enquête sur un abus de confiance. Selon l'inspecteur Fennell, M^{me} Morriveau a indiqué que, le 4 août 2020 semble-t-il, elle avait croisé un agent au magasin HomeSense, et que l'agent l'avait informée du texto envoyé à l'ancien téléphone de Michael Dimini. M^{me} Morriveau a dit qu'elle ne connaissait pas le nom de l'agent et elle n'a pas été en mesure d'en fournir une description. Cependant, elle a dit qu'elle serait capable de reconnaître l'agent lors d'une séance d'identification photographique ou au poste de police. L'inspecteur Fennell a demandé si c'était le gendarme-détective Colin Woods, le détective Jason Rybak, le sergent-détective Dan Irwin ou le gendarme-détective David Exell qui lui avait parlé au magasin HomeSense. M^{me} Morriveau a dit qu'elle savait qu'il ne s'agissait pas de Colin Woods ni de Jason Rybak et a indiqué qu'elle ne connaissait pas David Exell.

Pour situer le contexte, je souligne ici que le texto du 24 juillet 2020 a été reçu par David Exell et que Colin Woods avait été informé du texto par David Exell en juillet. Dan Irwin était aussi au courant du texto, ayant traité de la question le 27 juillet 2020.

Le 30 août 2020, M^{me} Morriseau a été interrogée par le sergent-chef Gombola. Cet entretien n'a pas eu lieu dans le cadre de l'enquête sur un abus de confiance concernant les divulgations soupçonnées à M. Webster, mais plutôt dans le cadre d'une enquête interne en matière de conduite se rapportant à la divulgation de renseignements à M^{me} Morriseau. Il semble que M^{me} Morriseau a été interrogée par Robert Gombola au sujet d'une déclaration ultérieurement signée par elle le 11 septembre 2020. Dans sa déclaration signée, M^{me} Morriseau a indiqué que l'agent qui lui avait parlé à HomeSense avait dit :

[TRADUCTION]

[qu']il était fatigué des ragots et de la façon dont les gens se traitent mutuellement et des deux poids, deux mesures qui existent selon les agents. Il a continué en disant quelque chose comme « par exemple, l'agent qui a remplacé Mike Dimini a dit à certains d'entre nous qu'il avait reçu un texto sur son téléphone, qui était l'ancien téléphone de Mike. Le texto provenait de quelqu'un d' "inside edition" » du palais de justice de Thunder Bay qui demandait s'il avait d'autres renseignements à partager avec eux ». L'agent aurait immédiatement signalé cet incident à un supérieur et remis son téléphone. L'agent chez Homesense (sic) a dit que tout le monde en parle et qu'ils ne pensent pas que quelque chose soit fait à ce sujet, parce qu'il s'agit de Mike Dimini, un favori de la chef et que, s'il s'agissait d'un autre agent, celui-ci serait accusé ou congédié.

Fait à noter, M^{me} Morriseau n'a pas seulement été informée du texto de Webster, mais aussi du fait que [TRADUCTION] « tout le monde en parle » et qu'on disait que Michael Dimini était favorisé et, par conséquent, protégé. La justification de cette divulgation à M^{me} Morriseau et les attentes quant à ce que cette dernière ferait avec ces renseignements méritent d'être examinées.

Dans sa déclaration écrite, M^{me} Morriseau a indiqué ce qui suit : [TRADUCTION] « Je ne connais pas le nom de cet agent chez homesense (sic) et je n'ai pu le reconnaître à cause du masque. Je pensais qu'il serait impoli de ma part de lui demander son nom, puisqu'il savait qui j'étais. »

Dans l'entretien de M^{me} Morriseau avec Robert Gombola, on lui a demandé si l'agent qui lui avait parlé était David Exell, Colin Woods, Jason Rybak ou Lee Arnone. Elle a dit qu'il ne s'agissait ni de Colin Woods, ni de Jason Rybak, ni de Lee Arnone, mais elle a ajouté qu'elle ne connaissait pas David Exell. Elle a fourni une description. Lorsqu'on lui a demandé si elle pouvait identifier la personne lors d'une séance d'identification photographique, M^{me} Morriseau a répondu qu'elle pourrait ou pourrait ne pas être en mesure de le faire. À la fin de l'entretien, M^{me} Morriseau s'est dite irritée ou frustrée parce qu'elle avait été interrogée à deux reprises et avait dû fournir une déclaration, et elle a demandé pourquoi cela avait été nécessaire.

Le 23 septembre 2020, Holly Walbourne a rencontré M^{me} Morriseau. Selon M^{me} Morriseau (par l'intermédiaire de son avocat en avril 2021), M^{me} Walbourne l'a longuement interrogée au sujet de l'incident chez HomeSense et a insisté sur le fait que Michael Dimini faisait l'objet d'une enquête ou de mesures disciplinaires, ayant légitimement et précédemment traité avec Brian Webster. M^{me} Morriseau a ajouté que M^{me} Walbourne lui avait demandé si c'était Jason Rybak ou Colin Woods qui lui avait parlé

et que M^{me} Walbourne avait parlé en termes très critiques de MM. Rybak et Woods.

M^{me} Walbourne reconnaît avoir rencontré M^{me} Morriseau le 23 septembre 2020 et, entre autres choses, avoir parlé des enquêtes sur l'incident chez HomeSense. Elle conteste dans une large mesure la version des faits de M^{me} Morriseau. M^{me} Walbourne a indiqué que M^{me} Morriseau avait dit qu'on lui avait demandé si la personne était Jason Rybak, Colin Woods, ou d'autres agents nommés. M^{me} Walbourne a aussi reconnu avoir dit que certaines de ses interactions avec Colin Woods avaient été toxiques et que ce dernier avait agi d'une certaine manière devant elle et d'une autre manière derrière son dos.

Je n'ai tiré aucune conclusion au sujet de ce qui s'est réellement passé durant cette conversation entre M^{me} Morriseau et M^{me} Walbourne, et je ne suis pas bien placé pour le faire. Cependant, je constate qu'il semble admis d'une part comme de l'autre que l'incident chez HomeSense, les entrevues par MM. Fennell et Gombola au sujet de l'incident chez HomeSense et de Michael Dimini ont été abordés et que, peu importe qui a soulevé la question, il y a eu une discussion au sujet de la possibilité que Jason Rybak ait été l'agent qui avait parlé à M^{me} Morriseau chez HomeSense.

Le 10 novembre 2020, le chef adjoint Hughes a eu une discussion avec Jason Rybak, qui était mécontent de savoir que son nom avait apparemment été mentionné durant l'enquête interne découlant de l'incident chez HomeSense.

Les 12, 19 et 26 novembre et le 3 décembre 2020, on a tenté en vain d'organiser un autre entretien avec M^{me} Morriseau dans le cadre de l'enquête interne en matière de conduite, afin qu'elle participe à une séance d'identification photographique pour voir si elle pouvait identifier la personne à laquelle elle avait parlé chez HomeSense.

Le 19 novembre 2020, le chef adjoint Hughes s'est encore une fois entretenu avec le détective Rybak. Le chef adjoint a demandé qui avait dit à M. Rybak que son nom avait été utilisé dans une enquête interne.

Le détective Rybak a été interrogé par le sergent-détective Irwin le 26 novembre 2020. Le sergent-détective Irwin a indiqué que cet entretien faisait partie d'une enquête criminelle, mais que le détective Rybak était interrogé comme témoin plutôt que comme suspect.

Selon le sergent-détective Irwin, celui-ci a indiqué au détective Rybak que le chef adjoint Hughes lui avait demandé de se renseigner sur ce que M^{me} Morriseau avait dit au détective Rybak. Le détective Rybak aurait dit qu'il avait souvent parlé à M^{me} Morriseau des affaires de l'association de la police et qu'il avait parlé de cette question à M^{me} Morriseau vers la mi-octobre ou la fin octobre 2020. Le détective Rybak aurait dit que M^{me} Morriseau lui avait indiqué qu'on disait de lui qu'il avait divulgué les renseignements à cette dernière.

Le rapport du sergent-détective Irwin ne précise pas le contexte dans lequel le détective Rybak a dit que M^{me} Morriseau avait indiqué qu'on avait dit de lui qu'il avait divulgué les renseignements à cette dernière. Le rapport indique cependant que le détective Rybak croyait que la haute direction l'accusait d'être à l'origine de la fuite. Par la suite, le détective Rybak a déclaré qu'il avait été amené à comprendre que M^{me} Walbourne avait demandé à M^{me} Morriseau d'affirmer que le détective Rybak lui avait divulgué les renseignements chez HomeSense.

Il convient de rappeler que le nom du détective Rybak avait été mentionné à M^{me} Morriseau par l'inspecteur Fennell et le sergent Gombola dans leurs entrevues avec elle, ainsi que lors de la discussion de M^{me} Morriseau avec M^{me} Walbourne en septembre. Cependant, les dossiers du service de police ne contiennent pas les détails de la discussion avec M^{me} Walbourne, et il se peut que le chef adjoint Hughes

et le sergent-détective Irwin aient compris que M^{me} Morriseau avait parlé au détective Rybak des entrevues formelles avec des agents du service de police, plutôt que de la discussion informelle avec M^{me} Walbourne.

Le 30 novembre 2020, le chef adjoint Hughes a chargé un agent de rédiger une demande d'ordonnance de communication afin d'obtenir les relevés téléphoniques du téléphone cellulaire de M^{me} Morriseau pour l'enquête criminelle en cours sur un abus de confiance possible de la part d'un fonctionnaire public et sur l'entrave à une enquête policière.

Une ordonnance de communication et une ordonnance de mise sous scellés visant les relevés du 24 juillet 2020 au 30 novembre 2020 ont été obtenues le 1^{er} décembre 2020. Il est difficile de comprendre pourquoi les relevés téléphoniques antérieurs aux entretiens d'août 2020 auraient pu se rapporter à la fuite du contenu de l'un ou l'autre de ces entretiens. Une ordonnance de communication est nécessairement (et uniquement) aux fins d'une enquête criminelle.

Dans l'avis de précisions qui a récemment été remis par la CCOP en vertu de la *Loi*, il est allégué que la chef Hauth a tacitement ou ouvertement consenti à l'enquête criminelle ou omis de clore immédiatement l'enquête criminelle visant la présidente Morriseau ou de la transférer vers un autre service de police, puisqu'il ne convient pas qu'un service de police enquête sur un membre de sa propre commission. La décision de la chef Hauth de renvoyer l'enquête à la Police provinciale de l'Ontario (PPO) a été prise le 9 décembre 2020.

En fin de compte, comme il est décrit ci-dessous, la PPO a conclu qu'il n'y avait aucun motif raisonnable et probable de porter des accusations contre la présidente Morriseau.

Selon la chef Hauth, celle-ci avait précédemment indiqué à John Hannam, le secrétaire de la Commission, qu'un rapport devait être présenté à la Commission au sujet de la conduite de M^{me} Morriseau. Cependant, d'après la chef Hauth, une fois l'affaire devenue une enquête criminelle, plutôt qu'une affaire relevant du Code de conduite, il aurait été inapproprié de le faire. Selon M. Hannam, on l'avait informé qu'un rapport critique à l'endroit de M^{me} Morriseau serait présenté à la Commission, parce qu'elle aurait informé quelqu'un que son nom avait été mentionné dans une enquête. M. Hannam indique qu'on l'a ultérieurement informé que le rapport ne serait pas présenté en décembre et qu'un rapport en janvier était prévu. Il n'y en a pas eu. M. Hannam a déclaré qu'il avait averti le maire Mauro et la conseillère Oliver, les autres membres de la Commission, mais pas M^{me} Morriseau, puisqu'elle était visée par le rapport prévu.

Pour conclure cette partie de l'histoire, un texto de Brian Webster reçu sur l'ancien téléphone cellulaire de Michael Dimini et demandant des renseignements a mené à une série d'événements compliquée. Il me semble que l'animosité entre certains membres du service de police et Michael Dimini, M^{me} Walbourne et la chef Hauth a joué un rôle important, tout comme la relation de M^{me} Morriseau avec l'association de la police.

Retour à la convention collective et au grief relatif au processus de promotion

Tandis que les enquêtes découlant du texto de Webster étaient en cours d'août à décembre 2020, les affaires se sont poursuivies en ce qui concerne la convention collective et le grief relatif au processus de promotion.

Je tiens à rappeler que Jason Rybak était le candidat non retenu lors du concours pour la promotion de 2019, et le président des négociations lors des négociations de la convention collective de 2020.

Le 15 septembre 2020, la Commission a approuvé la convention collective avec l'Association de la police telle qu'elle avait été présentée à la Commission. Par la suite, une question s'est posée quant à savoir si la convention collective présentée était bien la convention collective négociée. Il n'est pas nécessaire d'examiner précisément cette question en l'espèce, si ce n'est pour dire qu'elle doit avoir rendu les choses plus compliquées et stressantes.

Même si le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion a été rédigé en juin 2020, M^{me} Morriseau l'a signé, ou signé de nouveau, semble-t-il pour le compte de la Commission, le 17 novembre 2020. Colin Woods l'a signé, ou signé de nouveau, pour l'Association de la police.

Le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion a été présenté à la Commission le 15 décembre 2020. Le procès-verbal indique ce qui suit :

[TRADUCTION]

M^{me} G. Morriseau a donné un aperçu d'une réunion tenue en juin 2020 relativement au protocole d'entente en cause. Elle a souligné que le protocole d'entente avait été rédigé et convenu avec M. T. Lockwood (administrateur de la Commission à l'époque).

M^{me} H. Walbourne a indiqué qu'elle et la chef S. Hauth n'avaient jamais consenti à ce protocole d'entente. M^{me} Walbourne a dit s'inquiéter que l'Association de la police de Thunder Bay croie que ce protocole d'entente a été présenté à la Commission et approuvé en vue de sa signature. Une discussion a eu lieu quant à savoir si l'engagement énoncé dans le protocole d'entente signé était contraignant.

Une discussion a suivi au sujet du protocole d'entente et du pouvoir dont disposait le comité de négociation de la Commission (relativement à la convention collective). M^{me} Walbourne a souligné que la convention collective pour l'Association était séparée et distincte du protocole d'entente.

M. Lockwood a indiqué que, d'après ce qu'il comprenait en juin 2020, le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion exigeait l'approbation de la Commission. En juin 2020, M. Lockwood avait une voix lors des réunions de la Commission. M^{me} Walbourne a informé la Commission qu'elle avait été chargée de rédiger le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion le matin du dernier jour des négociations de la convention collective et que [TRADUCTION] « [...] le protocole d'entente a [ensuite] fait l'objet d'une discussion et les parties ont convenu de son libellé. L'avocat de l'Association devait en faire une version propre et la distribuer. Il a clairement été indiqué à toutes les parties que le protocole d'entente, bien qu'il ait été accepté en théorie, devrait être présenté à la Commission en vue de son approbation définitive, puisque c'est la Commission qui est habilitée à l'approuver. »

Le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion prévoyait que les promotions seraient accordées à partir de la liste des vacances survenues de 2019 et que, s'il ne survenait aucune vacance, la présidente de la Commission demanderait une augmentation de l'effectif. Le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion prévoyait également qu'il deviendrait nul et sans effet si la Commission n'approuvait pas l'augmentation de l'effectif. Le 15 décembre 2020, la Commission a décidé de ne pas créer de postes vacants en augmentant l'effectif. M^{me} Morriseau a exprimé sa dissidence. Par conséquent, le protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion (s'il était contraignant) est devenu nul et sans effet.

Je résume ces événements parce que des facteurs de stress à l'automne 2020, liés à la convention collective et au protocole d'entente du grief relatif au processus de promotion et concernant la question des promotions, peuvent mettre en contexte les événements découlant du texto de Webster du 24 juillet 2020. Les thèses de M^{me} Morriseau étaient contraires à celles de la chef et n'étaient pas soutenues par d'autres membres de la Commission. Les thèses de M^{me} Morriseau appuyaient celles de l'association de la police. M^{me} Morriseau semble avoir été en contact étroit avec l'association de la police au sujet de ces questions à l'automne 2020.

Événements en 2021

L'enquête de la PPO

Par suite de la demande de la chef Hauth, la PPO a mené une enquête qu'elle a décrite comme suit :

[TRADUCTION]

Le mandat était de déterminer si la présidente de la Commission du SPTB, M^{me} Georjann Morriseau, avait commis l'infraction criminelle d'abus de confiance par un fonctionnaire public, en violation de l'article 122 du *Code criminel*. Il était allégué que M^{me} Morriseau avait divulgué à un membre du SPTB des renseignements se rapportant à une enquête interne en cours.

La PPO a désigné un enquêteur principal le 24 décembre 2020. L'équipe d'enquête a interrogé des témoins, ainsi que M^{me} Morriseau.

M^{me} Morriseau a été interrogée par la PPO le 23 février 2021.

Les réunions de la Commission de mars et d'avril 2021

À la réunion suivante de la Commission qui a eu lieu le 16 mars 2021, M^{me} Morriseau a fait part de cette enquête à la Commission. Le procès-verbal de la Commission indique ce qui suit :

[TRADUCTION]

Le membre G. Morriseau a donné à la Commission un aperçu de son expérience dans le cadre d'une enquête interne en cours menée par le Service de police de Thunder Bay, au cours de laquelle elle a été appelée à témoigner au sujet de la question faisant l'objet de l'enquête. G. Morriseau a confié qu'elle était contrariée et perturbée par la manière dont elle avait été traitée par les enquêteurs et qu'elle sentait qu'elle n'était plus un témoin dans l'affaire, mais qu'elle était désormais aussi visée par l'enquête. G. Morriseau a demandé le soutien de la Commission sous forme d'un examen de sa situation par le conseiller juridique de la Commission.

La Commission en est arrivée au consensus que la présidente devrait communiquer avec le conseiller juridique pour l'engager afin qu'il examine les événements se rapportant à G. Morriseau et qu'il fournisse à la Commission une chronologie écrite de sa participation à l'enquête, en vue d'un examen ultérieur par la Commission.

Je constate que le procès-verbal fait état d'une enquête interne en cours du Service de police de Thunder Bay, plutôt que d'une enquête criminelle de la PPO.

La Commission a ensuite examiné l'affaire le 20 avril 2021. Le procès-verbal indique que M^{me} Morriseau avait fourni une chronologie des événements à Donald Jarvis, le conseiller juridique de la Commission, que M. Jarvis a fourni une mise à jour et son opinion à la Commission et que tant M. Jarvis que M^{me} Morriseau ont répondu à des questions.

La Commission a poursuivi sa discussion à ce sujet lors d'une réunion reconvoquée le 27 avril 2021. Le procès-verbal fait état d'un échange de correspondance entre M^{me} Chantelle Bryson, l'avocate de M^{me} Morriseau, et M^{me} Walbourne. Par voie de lettre datée du 12 avril 2021, M^{me} Walbourne a répondu à une lettre de M^{me} Bryson indiquant que toute enquête entreprise par la PPO ne s'inscrivait pas dans le cadre des affaires à l'égard desquelles M^{me} Morriseau avait été interrogée par le service de police au milieu et à la fin de 2020. M^{me} Walbourne a répondu que [TRADUCTION] « nous ne pouvons pas dicter à [la PPO] qui elle peut ou ne peut pas aborder lorsqu'elle mène ses enquêtes ».

Le procès-verbal fait aussi état de la réception d'une lettre de M^{me} Bryson datée du 16 avril 2021, qui a été envoyée au conseiller juridique de la Commission. Cette lettre contenait la chronologie des événements susmentionnés. Elle mentionnait la communication initiale de M^{me} Morriseau avec le chef adjoint Hughes, ainsi que ses entretiens avec l'inspecteur Fennell et le sergent-chef Gombola et sa rencontre avec M^{me} Walbourne en septembre 2020, de même que d'autres communications avec le chef adjoint Hughes. La lettre mentionne également les demandes voulant que M^{me} Morriseau assiste à une séance d'identification photographique. La lettre précise que M^{me} Morriseau, ayant précédemment été informée que sa participation aux enquêtes n'était plus nécessaire, estimait qu'elle avait indiqué à l'enquêteur et à la chef Hauth qu'[TRADUCTION] « elle s'inquiétait que cela ressemble désormais à du harcèlement par voie de représailles pour d'autres questions traitées devant la Commission ».

La lettre de M^{me} Bryson a également décrit l'entrevue de la PPO du 23 février 2021 comme suit :

[TRADUCTION]

Le membre Morriseau n'a pas reçu d'autres détails au sujet de l'enquête et des personnes en cause. Ils ont déclaré que le membre Morriseau n'était qu'un témoin et qu'elle pourrait avoir des renseignements susceptibles d'être utiles.

M^{me} Bryson a résumé la thèse de M^{me} Morriseau, en déclarant que cette dernière croit que :

- Les interactions décrites n'avaient pas de fin légitime mais visaient à harceler M^{me} Morriseau à titre de représailles pour des questions abordées devant la Commission :
 - notamment la promotion du sergent Dimini;
 - la discussion du contrat de travail de M^{me} Walbourne avec la chef.
- Le sergent Dimini aurait dû faire l'objet d'une enquête concernant l'envoi de messages textes et le partage de renseignements avec Brian Webster.
- Des agents ont été indûment ciblés par des mesures disciplinaires afin de protéger le sergent Dimini et de harceler M^{me} Morriseau.
- Il n'y avait pas d'autorisation adéquate permettant d'appeler la PPO à mener une enquête supplémentaire en vertu de la LSP sans avis à la Commission ou sans l'approbation de celle-ci, et l'enquête de la PPO doit se rapporter à l'affaire interne du SPTB en plus de tout aspect criminel.

Bien que les opinions exprimées par M^{me} Morriseau constituent de graves allégations, la lettre ne

présente pas de faits substantiels à l'appui de ces allégations. Pour conclure, la lettre affirme que la CCOP devrait être appelée à faire enquête.

La lettre affirmait aussi que la seule obligation de M^{me} Morriseau relativement aux conflits d'intérêts découlait de la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux* et que, par conséquent, M^{me} Morriseau n'examinerait que les intérêts pécuniaires directs et indirects qui se rapportent aux discussions et votes de la Commission sur les questions visées par cette correspondance et aux événements connexes subséquents. Comme il a été mentionné ci-dessus, il ne s'agissait pas, à mon avis, d'une affirmation exacte. À mon sens, M^{me} Morriseau était tenue d'éviter les conflits d'intérêts d'une façon générale, pas seulement en ce qui concerne les intérêts pécuniaires. Bien que je comprenne qu'il est difficile de ne pas s'immiscer dans des affaires qui revêtent une grande importance personnelle, c'est justement là où le jugement risque le plus d'être compromis et où l'apparence de délits d'initiés est la plus préoccupante. Même si le choix est difficile, je suis d'avis que M^{me} Morriseau n'aurait pas dû participer aux décisions de la Commission lorsque ses intérêts personnels étaient en jeu.

Enfin, la lettre demandait une indemnité à la Commission pour les frais juridiques engagés par M^{me} Morriseau à ce jour, ainsi que pour tous les frais nécessaires liés aux enquêtes en cours et aux enquêtes et instances éventuelles dans le cadre desquelles elle pourrait être tenue de fournir des preuves.

Après discussion, la Commission a décidé de demander la tenue d'une enquête par la CCOP et de remettre à la CCOP tous les documents fournis par M^{me} Morriseau. À ce moment-là, j'ai aperçu que la Commission avait de l'enquête de la PPO provenait de M^{me} Morriseau et non de la PPO ou du service de police.

Quant à la demande d'indemnité, la Commission a recommandé que M^{me} Morriseau demande une indemnité à la ville de Thunder Bay en vertu du règlement municipal n° 104-2005 de la ville de Thunder Bay, qui prévoit l'indemnisation des membres de la Commission.

Achèvement de l'enquête de la PPO

L'enquête de la PPO s'est achevée par un rapport daté du 25 juillet 2021. Une copie du rapport de la PPO a été remise à la chef Hauth à la fin août. Le rapport de la PPO prévoit que celui-ci ne doit pas être [TRADUCTION] « diffusé en dehors du Service de police de Thunder Bay sans l'approbation préalable du commissaire de la Police provinciale de l'Ontario ». La chef Hauth a demandé que la PPO fournisse un sommaire exécutif à la Commission, ce qui a été fait.

Le 19 octobre 2021, la Commission a reçu des rapports de la chef Hauth, ainsi que le sommaire exécutif de la PPO. Le sommaire exécutif indiquait ce qui suit :

[TRADUCTION]

À la fin de l'enquête, l'équipe a rencontré des représentants du ministère du Procureur général — Division des avocats de la Couronne, et a partagé ses conclusions. Il a été déterminé qu'il n'y avait aucun motif raisonnable et probable de croire que M^{me} Morriseau avait commis l'infraction criminelle d'abus de confiance par un fonctionnaire public.

Le procès-verbal indique que M^{me} Morriseau a réagi au rapport de la chef Hauth et au sommaire exécutif comme suit :

[TRADUCTION]

Le membre Morriseau a exprimé sa frustration et son stress et a mentionné l'absence de soutien de la Commission dans cette affaire. Elle a confirmé qu'elle n'outrepassait jamais son rôle de membre de la Commission – du moins pas intentionnellement. Selon elle, cette enquête a échappé à tout contrôle. Cette Commission doit protéger l'intégrité de ce qu'elle fait. Le membre Morriseau était d'avis qu'il ne devrait y avoir rien de moins qu'une suspension pour la chef Hauth, le chef adjoint Hughes et M^{me} Walbourne.

Sur motion présentée par M^{me} Morriseau, la Commission a décidé de faire parvenir à la CCOP le rapport de la chef Hauth et le sommaire exécutif de la PPO.

La Commission civile de l'Ontario sur la police

Le 22 janvier 2022, la sollicitrice générale a demandé que la CCOP mène une enquête en vertu de l'art. 25 sur des cadres supérieurs du SPTB à l'égard de l'enquête sur le membre de la Commission Georjann Morriseau, de la gestion de la discipline au sein du SPTB et de son administration.

Le 28 janvier 2022, la Commission a informé la CCOP de la suspension du chef adjoint du SPTB Ryan Hughes et lui a demandé d'affecter le chef de police d'un autre service de police pour mener une enquête. La CCOP a affecté le chef du Service de police de Toronto à cette fin.

Le 10 février 2022, la CCOP a décidé de mener une enquête en application des alinéas 25 (1) a) et b) de la LSP, sur ce qui suit :

- a. des allégations selon lesquelles le chef adjoint du SPTB Ryan Hughes :
 - a ouvert une enquête criminelle sur le membre de la Commission Morriseau pour une allégation d'abus de confiance par un fonctionnaire public, sans motifs suffisants et à l'insu de la chef de police, malgré le fait que l'enquête sur un membre de la Commission soulève un conflit d'intérêts apparent;
 - a ordonné à un subordonné d'obtenir une ordonnance de communication en vertu du *Code criminel* en vue de récupérer des données du téléphone cellulaire du membre de la Commission Morriseau en se fondant sur des motifs trompeurs (laquelle ordonnance a été obtenue), à l'insu de la chef de police;
- b. des allégations selon lesquelles la chef du SPTB Sylvie Hauth :
 - a omis de prendre des mesures adéquates pour remédier aux actions susmentionnées du chef adjoint Hughes;
 - a fourni des renseignements trompeurs à la Commission des services policiers de Thunder Bay au sujet de l'enquête susmentionnée;

- a omis de prendre des mesures adéquates pour répondre aux allégations d'inconduite se rapportant à certains membres du Service de police de Thunder Bay;
- c. des allégations selon lesquelles la chef Hauth, le chef adjoint Hughes et M^{me} Walbourne ont fait collusion dans leurs réponses aux récentes demandes de renseignements de la Commission civile de l'Ontario sur la police à l'égard de la demande de la Commission de mener une enquête en vertu du paragraphe 25 (1) de la LSP.

L'enquête a mené à la délivrance d'un avis d'audience et d'un avis de précisions relativement à certaines allégations faites contre la chef Hauth. Il reste à voir ce qui découlera, le cas échéant, de l'enquête de la CCOP.

Il serait inapproprié que je commente directement ou indirectement, dans le présent rapport, les allégations susmentionnées, les enquêtes en cours, l'avis d'audience et l'avis de précisions.

Je sais également qu'il y a une enquête criminelle de la PPO en cours qui pourrait se rapporter à certaines questions connexes. Puisque je ne connais ni l'objet ni le calendrier de cette enquête, je limiterai mes commentaires aux questions touchant la Commission.

Questions de confidentialité et de conflits d'intérêts

Un certain nombre de questions de confidentialité et de conflits d'intérêts ont été soulevées en 2021 et 2022.

Lors de sa réunion du 21 septembre 2021, la Commission a examiné des questions se rapportant à des plaintes de la part du policier Ken Ogima, que M^{me} Bryson a représenté et pour qui une plainte a ultérieurement été déposée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (« TDPO »). En réponse aux préoccupations exprimées, M^{me} Morriveau a déclaré, d'après le procès-verbal de la Commission, qu'elle ne divulgue aucune discussion de la Commission à M^{me} Bryson, qu'elle prend très au sérieux son poste de membre de la Commission, que la Commission ne court aucun risque dans cette affaire et qu'elle-même ne se trouve pas dans une situation de conflit d'intérêts.

À la réunion de la Commission du 19 octobre 2021, Don Jarvis, le conseiller juridique de la Commission, a indiqué ce qui suit :

[TRADUCTION]

Hier, j'ai reçu un courriel de M^{me} Chantelle Bryson à 17 h. M^{me} Bryson a fait des allégations fausses et inexactes au sujet de mes commentaires à la dernière séance à huis clos de la Commission, qui a eu lieu le 21 septembre 2021. Elle indique également qu'elle a l'intention de déposer une plainte auprès du Barreau de l'Ontario relativement à mes actes.

Plus précisément, elle fait trois fausses allégations concernant la séance à huis clos de la Commission qui a eu lieu le 21 septembre 2021. Premièrement, elle allègue que j'ai indiqué à la Commission que le membre Morriveau « se trouverait dans une situation de conflit » parce que M^{me} Bryson représente le policier Ogima. Deuxièmement, elle allègue que j'ai indiqué à la Commission que M^{me} Bryson

« violerait le privilège du secret professionnel de l'avocat ». Troisièmement, elle allègue que j'ai indiqué à la Commission que « le membre Morriseau violerait son obligation de confidentialité en ce qui concerne les affaires de la Commission ».

Il semblerait que M^{me} Morriseau ait divulgué des renseignements de la réunion à huis clos de la Commission à M^{me} Bryson. Bien qu'il soit préoccupant qu'il existe une divergence d'opinions quant à l'exactitude de ce qui est divulgué, je soulignerais pour le moment que M^{me} Morriseau a le droit de retenir les services d'un avocat et de s'entretenir avec lui au sujet de ses fonctions en tant que membre de la Commission. Les questions soulevées par M^{me} Bryson auprès de M. Jarvis se rapportaient à M^{me} Morriseau et à son rôle de membre de la Commission. Sans faire de commentaire sur le fond de ces questions, je reconnais que M^{me} Morriseau avait le droit de demander l'aide d'un avocat pour qu'il aborde les questions relatives à sa conduite avec la Commission.

Le 21 octobre 2021, M^{me} Bryson a déposé une plainte auprès du TDPO pour le compte de Ken Ogima. La plainte alléguait que celui-ci avait fait l'objet de discrimination fondée sur la race, l'ascendance, l'origine ethnique et la situation de famille, ainsi que de représailles/menaces de représailles. Les plaintes visaient la Commission en sa qualité d'employeur, de même que la chef Hauth et l'ancien chef Hayes. Les plaintes ont été contestées.

Le 22 octobre 2021, M^{me} Bryson a déposé une plainte auprès du TDPO pour le compte de M^{me} Morriseau. La plainte alléguait que M^{me} Morriseau avait fait l'objet de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique. La plainte visait la chef Hauth, le chef adjoint Ryan Hughes, M^{me} Walbourne, la conseillère Oliver et John Hannam, le secrétaire de la Commission. La plainte contenait des allégations très détaillées concernant les textos de Webster du 24 juillet 2020 et les événements qui ont suivi.

Trois points se dégagent de la plainte de M^{me} Morriseau déposée auprès du TDPO. Premièrement, M^{me} Morriseau n'avait pas précédemment allégué que les enquêtes et autres mesures étaient liées à la race ou à l'origine ethnique. M^{me} Morriseau avait précédemment fait état de représailles liées à des questions se rapportant à M. Dimini, M^{me} Walbourne et l'association de la police. Deuxièmement, la plainte déposée auprès du TDPO rend publics des renseignements confidentiels provenant de réunions à huis clos de la Commission. Troisièmement, la plainte déposée auprès du TDPO comprend de nombreux renseignements confidentiels qui, à mon avis, ne sont pas nécessaires aux fins du TDPO.

Le 25 octobre 2021, le Toronto Star a publié un article décrivant en détail les allégations faites dans la requête de M^{me} Morriseau déposée auprès du TDPO, qui n'avait pas encore été communiquée par le TDPO à la Commission ni aux intimés. L'article mentionnait expressément des renseignements confidentiels provenant de réunions à huis clos de la Commission.

Depuis le 22 octobre 2021, M^{me} Bryson a déposé au moins quatorze autres requêtes auprès du TDPO contre la Commission et certains membres du service de police et de la Commission. En tout, M^{me} Bryson a déposé des plaintes pour au moins dix personnes. Les plaintes déposées et les réparations demandées dans certaines des requêtes sont intimement liées. Comme il est indiqué ci-dessus, M^{me} Morriseau a le droit de divulguer des renseignements confidentiels à son avocat à des fins de représentation juridique. Cependant, les renseignements confidentiels divulgués par un membre de la Commission à un avocat afin d'obtenir des conseils juridiques doivent demeurer confidentiels. Cela peut causer des problèmes lorsque d'autres clients sont représentés par le même avocat dans des affaires connexes.

Comme il est mentionné ci-dessus, la thèse de M^{me} Morriseau à la réunion de la Commission du 27 avril 2021 était que seule la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux* s'appliquait aux membres de la

Commission relativement aux conflits d'intérêts. Comme je l'ai déjà dit, je ne suis pas d'accord. À mon sens, le *Code de conduite* exige d'éviter les conflits d'intérêts et les membres de la Commission doivent se conformer tant au *Code de conduite* qu'à la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux*. Je n'ai pas besoin d'aborder la question de savoir si M^{me} Morriveau aurait dû signaler l'existence d'un conflit. Pour nos besoins actuels, je suis d'avis qu'il suffit de dire qu'un critère incorrectement limité a été appliqué pour décider s'il y avait lieu ou non de signaler l'existence d'un conflit.

Le rapport et les recommandations de la CCOP

J'ai examiné en détail les procès-verbaux de la Commission pour 2019, 2020, 2021 et 2022. Bien que certains progrès aient été réalisés à l'égard des recommandations du rapport de la CCOP en 2019 et au début de 2020, il n'y a guère eu de progrès tangibles depuis ce temps-là.

Plus précisément, des rapports d'étape ont été présentés à la Commission au sujet des recommandations de la CCOP le 17 septembre et le 15 octobre 2019, le 5 février 2020 et le 8 mars 2021. M. Lockwood indique que des rapports périodiques ont été présentés à la Commission lorsqu'il était administrateur. Comme nous pouvons le constater, le dernier rapport de mise à jour a été présenté plus d'un an après la mise à jour précédente. Il n'y a eu aucun rapport de mise à jour depuis lors⁷.

Un examen détaillé montre clairement que, trois ans et demi plus tard, il n'a pas encore été donné suite à une grande partie des recommandations faites en décembre 2018. Il s'agit notamment des recommandations suivantes :

- R. 1 - que le rôle de la Commission en ce qui a trait à la gouvernance du service de police, à la définition des instruments clés requis pour assurer la gouvernance et à la spécification des pouvoirs et limites de la Commission soit clairement énoncé.
- R. 4 - que la Commission élabore une politique concernant les relations entre la Commission et le chef de police qui délègue clairement la responsabilité opérationnelle au chef, mais qui décrit également de façon détaillée les obligations du chef, notamment :
 - l'obligation de gérer le SPTB de manière efficace et efficiente;
 - l'obligation de mettre en œuvre l'orientation stratégique de la Commission;
 - l'obligation d'assurer un service représentatif de la collectivité desservie;
 - l'obligation de fournir de l'information à la Commission sur le rendement du SPTB, son respect des politiques, les relations communautaires, les tendances émergentes ou tout incident important susceptible d'avoir une incidence sur les plans ou d'entraîner des changements dans les services policiers, sur la formation annuelle et sur les rapports de rendement concernant la prestation de services exempts de préjugés, de racisme, de discrimination et de harcèlement;
 - l'obligation de renseigner la Commission sur les incidents graves passés ou anticipés qui pourraient avoir une incidence sur la collectivité.
- R. 5 – qu'un comité de gouvernance [...] examine toutes les politiques existantes, y compris la politique sur les personnes portées disparues, propose des révisions de ces politiques s'il y a lieu et supervise l'élaboration et la tenue à jour régulière des politiques de la Commission.
- R. 6 - que la Commission entreprenne l'élaboration d'un manuel portant sur ses politiques afin d'aborder la gouvernance et d'autres questions qui concernent tous les corps de police, ainsi que les questions qui sont propres aux circonstances du Service de police de Thunder

⁷ Je joins aux présentes un rapport sur l'état actuel des recommandations de la CCOP.

Bay.

- R. 7 - que la Commission travaille avec des organisations des Premières Nations, y compris le Bear Clan, ainsi que des administrations scolaires et des écoles locales, pour réaliser un examen officiel de la politique sur les personnes disparues.
- R. 8. - que la Commission élabore et adopte une stratégie et une politique antiracisme pour elle-même et pour le SPTB.
- R.9 - que toutes les politiques de la Commission soient accessibles publiquement et facilement.
- R. 10 - que le comité de gouvernance publie toutes les ébauches de politiques sur le site Web de la Commission pour que le public puisse les examiner.
- R. 11 – que la Commission élabore une politique sur la planification opérationnelle.
- R. 13 - que la Commission élabore une politique sur l'analyse des tendances, les points critiques et la gestion des risques.
- R. 15 - que la Commission élabore une politique concernant les relations entre la Commission, le président et le chef de police qui délègue clairement la responsabilité opérationnelle au chef, mais qui décrit également de façon détaillée les obligations du chef, notamment :
 - l'obligation de gérer le SPTB de manière efficace et efficiente;
 - l'obligation de mettre en œuvre l'orientation stratégique de la Commission;
 - l'obligation de s'assurer que le SPTB est représentatif de la communauté desservie;
 - l'obligation de présenter des rapports et de l'information à la Commission;
 - l'obligation de renseigner la Commission sur les incidents graves passés ou anticipés qui pourraient avoir une incidence sur la communauté.
- R. 16 - que la politique de la Commission sur les relations avec le chef de police précise la responsabilité du chef de signaler à la Commission les questions opérationnelles qui pourraient devenir préoccupantes pour la Commission, notamment :
 - le rendement du SPTB, spécifiquement en ce qui concerne la prestation de services exempts de préjugés, de racisme, de discrimination et de harcèlement;
 - le respect des politiques par le SPTB;
 - l'état des relations avec la communauté;
 - les tendances émergentes ou les incidents importants susceptibles d'avoir une incidence sur les plans ou d'entraîner des changements dans les services policiers;
 - la mise en œuvre de plans opérationnels et de formation;
 - les situations où l'avis ou les décisions de la Commission sont requis.
- R.18. - que la Commission élabore et publie en ligne un plan annuel de sensibilisation et de consultation indiquant :
 - les groupes qu'elle prévoit consulter au sujet de questions spécifiques ou générales;
 - les Premières Nations touchées par les flux de population entre elles et Thunder Bay;
 - les organisations autochtones ayant des liens réels ou potentiels avec des programmes, services et opérations du SPTB.
- R. 19 – Il est recommandé que la CSPTB crée un énoncé de politique pour s'engager à respecter les principes d'ouverture et de transparence dans ses communications. Les mesures spécifiques reflétant cette politique doivent comprendre ce qui suit :
 1. [...] annoncer publiquement la raison lorsque des séances ou réunions sont fermées ou tenues à huis clos;
 4. publier en ligne les politiques de la Commission en donnant aux membres de la communauté la possibilité de formuler des commentaires au sujet des politiques

en cours d'élaboration;

5. [...] publier des vidéos de toutes les réunions publiques;
 6. toute autre mesure conforme aux principes d'ouverture et de transparence.
- R.20 – Il est recommandé que la CSPTB adopte de manière officielle et explicite des principes de réconciliation et de reconnaissance des Autochtones dans ses modèles de gouvernance et de prestation de services.
 - R.21 - Il est recommandé que la Commission établisse une politique spécifique en ce qui a trait à sa relation et à celle du SPTB avec les communautés, les personnes, les gouvernements, les organisations et les fournisseurs de services des Premières Nations, laquelle politique énonce les objectifs et les stratégies de la Commission, ses protocoles de communication et de consultation, ainsi que d'autres mesures visant à favoriser des relations plus efficaces.
 - R.22. - Il est recommandé que la Commission établisse des ententes officielles avec les instances dirigeantes des Premières Nations pour partager l'information et accroître la sensibilisation culturelle.

Bien que la Commission dans son ensemble soit responsable de ne pas avoir suffisamment donné suite aux recommandations de la CCOP, je constate qu'elle a établi un comité de gouvernance, comme il a été recommandé, le 23 juin 2020. M^{me} Reitberger a été nommée au comité de gouvernance le 23 juin 2020. M^{me} Morriveau est devenue membre du comité de gouvernance le 20 octobre 2020. Lors de cette réunion, la motion suivante a été adoptée :

[TRADUCTION]

En ce qui concerne le rapport et le sommaire des recommandations de la CCOP, la Commission charge le comité de gouvernance de travailler avec le secrétaire de la Commission pour intégrer les recommandations à un plan de travail et pour présenter le plan de travail à la réunion du 17 novembre 2020.

Un plan de travail a été adopté par la Commission le 17 novembre 2020. Le comité de gouvernance a été chargé de présenter à la Commission, à des intervalles réguliers, des rapports sur l'état d'avancement du plan de travail. Les procès-verbaux subséquents ne font état d'aucun rapport du genre concernant l'état d'avancement du plan de travail.

M. Pelletier est aussi devenu membre le 16 mars 2021, après que M^{me} Reitberger eut quitté la Commission. Il ne semble y avoir aucun procès-verbal des réunions du comité de gouvernance ni aucun rapport du comité de gouvernance à la Commission.

Le rapport et les recommandations du BDIEP

Les recommandations du rapport du BDIEP visent principalement le service de police et d'autres acteurs, mais pas la Commission. La Commission est chargée de surveiller la mise en œuvre des recommandations par le service de police. Bien que je n'aie pas évalué ses travaux, il semble que la Commission a reçu et examiné des rapports du service de police au sujet de sa mise en œuvre des recommandations du BDIEP.

En revanche, les recommandations du BDIEP et leur mise en œuvre par le service de police ont donné lieu à des incidences en matière de politiques que la Commission a dû examiner. Une grande partie – voire la totalité – de ce travail d'élaboration des politiques recoupe le travail que nécessitent les recommandations de la CCOP. L'absence de progrès à l'égard des recommandations de la CCOP semble

s'être traduite par une attention insuffisante portée aux incidences en matière de politiques des recommandations du BDIEP.

Autres travaux de la Commission en 2020, 2021 et 2022

La Commission a entrepris plusieurs activités quotidiennes, ainsi que d'importants projets majeurs.

Le 19 octobre 2021, la Commission a approuvé un nouveau plan stratégique intitulé *2021-2023 Thunder Bay Police Service Strategic Plan "Many Voices, One Vision: 2030"*. On rapporte que l'élaboration du plan stratégique comprenait un processus de consultation exhaustif, le sondage de 1 200 répondants et les réponses de sondage de 145 employés du service de police.

Outre le plan stratégique, un travail important a été effectué à l'appui d'un nouveau quartier général de la police. Selon les procès-verbaux, ce travail a commencé en 2019 et se poursuit. Des rapports périodiques ont été présentés au conseil municipal. Le conseil municipal a approuvé la somme de 2,4 millions de dollars dans le budget de 2022 pour faire avancer les travaux se rapportant au nouveau quartier général de la police.

De plus, en mars 2022, la Commission a constitué un comité d'experts chargé de l'aider dans le cadre de ses travaux. Selon la présidente de la Commission à l'époque, la Commission a constitué ce comité parce qu'elle devait obtenir des conseils d'experts, vu l'important travail d'élaboration des politiques qu'elle devait effectuer, notamment comme le prévoyaient les recommandations de la CCOP.

Immédiatement après ma nomination, j'ai rencontré le maire Mauro, la conseillère Oliver, M. Pelletier et M. Power ensemble, à leur demande. Ils ont dit qu'ils ne pensaient pas que ma nomination était nécessaire et ils ont souligné le travail qu'ils avaient effectué dans le cadre des projets majeurs et des travaux de la Commission de façon générale. Ils ont pris ma nomination par la CCOP comme une critique personnelle. Trois jours plus tard, la conseillère Oliver, M. Pelletier et M. Power ont démissionné de la Commission.

À mon avis, il est important de préciser que la conseillère Oliver, M. Pelletier et M. Power étaient fermement engagés dans les travaux de la Commission et du service de police. Ils ont effectué un travail de qualité et utile. Il est dommage qu'ils aient choisi de démissionner plutôt que de poursuivre ce travail. Cela dit, je suis maintenant d'avis qu'ils ne comprenaient pas pleinement l'impact négatif des divisions au sein de la Commission.

Sommaire, commentaire et conclusion

Les services policiers à Thunder Bay

Le rôle des services policiers en Ontario est d'une incroyable importance. Cette importance se reflète dans la déclaration de principes figurant à l'article 1 de la *Loi sur les services policiers* :

Les services policiers sont offerts dans l'ensemble de l'Ontario conformément aux principes suivants :

1. Le besoin d'assurer la sécurité de toutes les personnes et de tous les biens en Ontario.
2. L'importance de préserver les droits fondamentaux garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* et le *Code des droits de la personne*.
3. Le besoin de coopération entre les personnes qui offrent les services

policiers et les collectivités qu'elles desservent.

4. L'importance qu'il y a à respecter les victimes d'actes criminels et à comprendre leurs besoins.
5. Le besoin d'être sensible au caractère pluraliste, multiracial et multiculturel de la société ontarienne.
6. Le besoin de veiller à ce que les corps de police représentent les collectivités qu'ils desservent.

Les services policiers à Thunder Bay sont particulièrement importants et complexes. Le service de police est un corps de police municipal. La ville de Thunder Bay fait face à des défis particuliers en tant que capitale régionale du Nord-Ouest de l'Ontario et plus grande plaque tournante du transport de la région. Le taux de crimes violents de Thunder Bay est environ deux fois plus élevé que celui de l'Ontario dans son ensemble. Le service de police traite un volume considérable d'appels pour des incidents de santé mentale, de violence familiale et d'intoxication.

La ville de Thunder Bay elle-même est une communauté diversifiée. Elle fait partie d'une vaste histoire complexe et difficile. Selon les données du recensement, environ 120 000 personnes résident à Thunder Bay et Oliver Paipoonge (qui est aussi desservie par le service de police). On pense que les données du recensement sous-estiment la population réelle d'environ 10 000 à 20 000 personnes et que la population autochtone de Thunder Bay se situe entre 23 000 et 42 600 personnes. La ville de Thunder Bay est adjacente à la Première Nation de Fort William. Des membres des Premières Nations, des Autochtones, des Métis et d'autres personnes viennent à Thunder Bay de partout dans le Nord-Ouest de l'Ontario, pour de courtes ou de longues périodes, afin d'y étudier ou d'y travailler ou pour d'autres raisons. Les effets de l'histoire du racisme et des tentatives d'assimilation continuent à se faire sentir. Malgré de nombreuses bonnes intentions et des efforts continus, les institutions, politiques et pratiques doivent constamment changer pour servir convenablement et équitablement tous les habitants, travailleurs et visiteurs de Thunder Bay.

Surveillance et gouvernance civiles

La Commission assure la surveillance civile du service de police. Le principe de la surveillance civile est très important dans une société démocratique. La police a de grandes responsabilités et de grands pouvoirs. Par conséquent, la surveillance civile est un élément central de notre approche relative à la gouvernance des services policiers en Ontario.

Comme il a été mentionné ci-dessus, la Commission est composée de cinq membres, conformément à la *Loi sur les services policiers*. Deux membres proviennent du conseil municipal, ayant été élus par les habitants de Thunder Bay. Un membre est nommé par le conseil municipal mais n'est pas un représentant élu. Deux membres sont nommés par la province. Peu importe comment ils ont été nommés, les cinq membres de la Commission doivent aborder leur travail en tenant compte des intérêts de tous les gens auprès desquels s'engage le service de police. Les gens qui élisent le maire et les conseillers municipaux ne constituent qu'une partie de cette communauté diversifiée. Cela peut avoir une incidence sur la perspective des membres municipaux de la Commission.

De plus, il convient de souligner que les membres de la Commission fournissent des services à temps partiel. Les membres de la Commission mènent des vies très remplies et disposent d'un temps limité. La Commission elle-même n'a que deux employés : un secrétaire et un secrétaire adjoint. On peut se demander si la Commission a les capacités et les ressources nécessaires pour effectuer le travail important

qui lui est confié. Au moment d'examiner la contribution d'un membre de la Commission, il pourrait être approprié de tenir compte du fait qu'on demande beaucoup à des membres à temps partiel ayant des ressources limitées à leur disposition.

Tout cela est particulièrement préoccupant, vu les conclusions importantes des rapports du BDIEP et de la CCOP et les recommandations importantes faites dans ces rapports.

Qu'est-il arrivé?

Pour évaluer ce qui a conduit à la situation actuelle, il est clair que celle-ci est en grande partie attribuable au concours pour la promotion de 2019 dans le cadre duquel Michael Dimini a été promu, mais pas Jason Rybak. Il semble qu'il existe une autre division au sein du service qui met en contexte le présent différend. Je ne suis pas bien placé pour évaluer les causes profondes et l'ampleur de cette division. Quoi qu'il en soit, et bien que les déceptions et désaccords soient compréhensibles, le succès de Michael Dimini a été attribué à du favoritisme et à une injustice de la part de la chef Hauth et de M^{me} Walbourne. Pour leur part, la chef Hauth et M^{me} Walbourne rejettent vigoureusement ces allégations.

Très tôt, j'ai rencontré des représentants de l'association de la police, à leur demande. Une grande partie de la rencontre a été consacrée à une présentation concernant la question du processus de promotion et d'autres questions, ainsi que le manque de confiance manifesté à l'égard de la chef Hauth. On m'a indiqué que la chef Hauth ne soutenait pas ni ne dirigeait efficacement les membres du service de police comme l'avaient fait ses prédécesseurs. Je me suis demandé quoi faire de ces allégations, qui auraient pu être simplement le résultat d'un changement de leadership (et peut-être une réaction au leadership d'une femme), ou peut-être le résultat de différences de style ou même de quelque chose de plus grave.

Pour nos besoins, il suffit que je souligne que certains membres du service de police ont adopté une position de confrontation vis-à-vis de la chef Hauth et de M^{me} Walbourne, notamment en ce qui concerne la promotion de Michael Dimini.

On ne sait pas trop ce qui aurait pu influencer l'objectif de M^{me} Morriveau de tenter de régler le grief relatif au processus de promotion de la manière dont elle l'a fait. Cependant, la tentative de conclure une entente, qui s'est avérée infructueuse, a eu plusieurs incidences négatives : elle a causé des préoccupations au sein de l'association de la police, elle a nui à l'unité de la Commission et à la compréhension commune de la façon dont les pouvoirs devaient être exercés, et elle a semblé miner l'autorité de la chef de police.

Les préoccupations se rapportent à la négociation de la convention collective. M^{me} Morriveau a traité directement – et formé des relations – avec l'association de la police. Cela semble avoir créé tant de la confusion que de la division.

Je ne crois pas que les actes de M^{me} Morriveau aient résulté de mauvaises intentions; ils font plutôt ressortir le fait qu'il existe des principes de gouvernance pour d'importantes raisons pratiques.

Ensuite, seulement trois semaines après la fin des négociations de la convention collective, un texto apparemment envoyé par Brian Webster a été reçu sur l'ancien téléphone cellulaire de M. Dimini.

Cela a mené à une conversation entre M^{me} Morriveau et un membre inconnu du service de police une semaine ou deux plus tard, au début août 2020. La description de la divulgation par M^{me} Morriveau donne à penser que le motif de la divulgation à M^{me} Morriveau se rapportait aux questions décrites ci-

dessus. Dans sa déclaration, M^{me} Morriveau a dit ce qui suit :

[TRADUCTION]

L'agent chez Homesense a dit que tout le monde en parle et qu'ils ne pensent pas que quelque chose soit fait à ce sujet, parce qu'il s'agit de Mike Dimini, un favori de la chef et que, s'il s'agissait d'un autre agent, celui-ci serait accusé ou congédié.

M^{me} Morriveau a signalé cette conversation au chef adjoint Hughes. Il en a résulté que M^{me} Morriveau a été interrogée tant dans le cadre d'une enquête criminelle déjà ouverte que dans le cadre d'une enquête en matière de conduite professionnelle. M^{me} Morriveau n'était une suspecte dans aucune des deux enquêtes. Elle n'était qu'un témoin. M^{me} Walbourne s'est également entretenue de façon informelle avec M^{me} Morriveau au sujet de l'incident survenu chez HomeSense, lors d'une autre rencontre. M^{me} Morriveau a agi raisonnablement en retournant voir le chef adjoint Hughes, puisqu'on lui avait parlé à maintes reprises de l'incident survenu chez HomeSense.

Le 10 novembre 2020, Jason Rybak a indiqué au chef adjoint Hughes qu'il avait été préoccupé d'apprendre que son nom avait été mentionné pendant une enquête interne portant sur la divulgation, à M^{me} Morriveau, de renseignements concernant le texto de Webster. Il a ultérieurement été déterminé que M^{me} Morriveau avait parlé au détective Rybak, avec lequel elle s'était liée d'amitié par suite du processus de négociation collective.

Il est compréhensible qu'il aurait été présumé que, dans sa discussion avec le détective Rybak, M^{me} Morriveau avait mentionné des questions posées pendant les deux entrevues formelles. Cependant, il me semble que, sans que les agents en cause ne le sachent, M^{me} Morriveau pourrait avoir fait allusion à sa rencontre informelle avec M^{me} Walbourne lorsqu'ils ont parlé avec le détective Rybak et d'autres personnes. Quoi qu'il en soit, une enquête a été ouverte au motif que M^{me} Morriveau semblait avoir alerté le détective Rybak de l'enquête visant à découvrir l'identité de la personne qui avait divulgué des renseignements confidentiels à M^{me} Morriveau.

La PPO a finalement conclu qu'il n'existait aucun motif raisonnable et probable de porter une accusation contre M^{me} Morriveau. Le fait d'avoir été visée par l'enquête criminelle doit avoir été bouleversant pour M^{me} Morriveau. En effet, au début décembre 2020, M^{me} Morriveau soupçonnait déjà, à juste titre, qu'elle n'était plus considérée comme un simple témoin. Cela aurait naturellement eu un effet sur sa confiance à l'égard du service de police. En tant que femme autochtone et membre de la Commission, M^{me} Morriveau aurait bien pu être particulièrement préoccupée par la question de savoir si elle pouvait faire confiance au service de police et aurait bien pu réagir d'une manière particulièrement forte aux préoccupations à cet égard.

Bien que la chef Hauth ne semble pas avoir fourni beaucoup de détails à M. Hannam, le secrétaire de la Commission, elle l'a informé qu'il y avait une question concernant la conduite de M^{me} Morriveau qui, selon elle, serait soulevée auprès de la Commission. M. Hannam a transmis ces renseignements limités aux deux autres membres de la Commission. M^{me} Morriveau conteste ces communications et l'omission de les lui divulguer. À mon avis, M^{me} Morriveau, les autres membres de la Commission et le secrétaire de la Commission se trouvaient tous dans une situation très difficile en décembre 2020. M^{me} Morriveau soupçonnait à juste titre que sa conduite faisait l'objet d'une enquête du service de police. Les autres membres de la Commission et le secrétaire de la Commission ont été informés qu'une question quelconque faisait l'objet d'un examen.

Après avoir été interrogée par la PPO en février 2021, M^{me} Morriseau a fait part de ses préoccupations à la Commission. Avec l'approbation de M^{me} Morriseau, la Commission a renvoyé l'affaire à la CCOP. Il semble que la Commission ne savait pas qu'une enquête criminelle de la PPO était en cours à ce moment-là.

En octobre 2021, la Commission a été informée de l'enquête de la PPO sur la conduite de M^{me} Morriseau et du fait qu'aucun motif raisonnable et probable n'avait été trouvé. Comme il ressort de la discussion ci-dessus et sur ce point, le contexte général semble avoir été les problèmes et tensions individuels au sein du service de police, tandis que le contexte spécifique semble avoir été lié aux questions découlant du texto de Webster, de la rencontre chez HomeSense et de la communication au détective Rybak du fait qu'il était considéré comme une source possible de la divulgation de renseignements à M^{me} Morriseau.

Bien que la Commission ait choisi de fournir ces renseignements supplémentaires à la CCOP, M^{me} Morriseau semble ne pas avoir été convaincue que cela était suffisant. Elle a présenté une requête au TDPO et a versé des renseignements confidentiels au dossier public. Il semble clair que les renseignements du TDPO ont été fournis d'une manière ou d'une autre aux médias et ont ainsi été largement diffusés. Je ne crois pas qu'il était nécessaire de divulguer tous les renseignements confidentiels qui ont été divulgués afin de faire avancer la requête devant le TDPO.

Comme il a été souligné ci-dessus, il y a une autre question : des renseignements confidentiels divulgués à l'avocate de M^{me} Morriseau pourraient avoir été divulgués à d'autres plaignants et utilisés par ceux-ci malgré l'obligation de confidentialité de M^{me} Morriseau.

En examinant tout cela du point de vue de M^{me} Morriseau, il n'est pas difficile de comprendre sa frustration et sa colère quant à la façon dont les choses se sont déroulées. Elle doit avoir senti qu'elle avait été maltraitée et que son histoire devait être racontée, malgré ses obligations en vertu du *Code de conduite*.

En examinant l'affaire du point de vue de la Commission, celle-ci a collectivement et individuellement été la cible des requêtes et allégations présentées par M^{me} Morriseau au TDPO. Bien qu'il soit possible que les membres de la Commission aient éprouvé de la sympathie au regard de la situation de M^{me} Morriseau, sa conduite n'était pas sans reproche et elle a effectivement demandé que la Commission se range pleinement et immédiatement de son côté contre la chef Hauth.

Il en a résulté une Commission divisée qui ne pouvait fonctionner efficacement comme commission de cinq membres. Des renseignements confidentiels ont été dissimulés à la Commission par crainte d'une autre divulgation publique.

L'impact plus général et ce qu'il faut faire

Indépendamment du bien-fondé sous-jacent, il en a résulté des distractions et un détournement des ressources et de l'attention de la Commission au cours des deux dernières années.

La situation est tragique, car le travail de la Commission en a souffert. Bien que la Commission se soit occupée de ses activités quotidiennes et ait effectué du bon travail pour élaborer le plan stratégique et le projet de construction, il y a eu des retards inacceptables dans la mise en œuvre des recommandations de la CCOP, et une attention insuffisante a été portée aux incidences en matière de politiques des recommandations du BDIEP.

Pour être clair, même si les événements ayant mené à cette situation déplorable ne se rapportent pas

directement à des questions autochtones, M^{me} Morriveau aurait peut-être reçu davantage de soutien et d'assistance si elle n'avait pas été une femme autochtone. Évidemment, je ne parle pas de discrimination au sens juridique. Kristen Oliver a participé activement à la nomination de M^{me} Morriveau à la Commission par le conseil municipal. M. Pelletier, qui est également Autochtone, était membre de la Commission au printemps 2021, s'étant joint à celle-ci avec le soutien de Michael Power. Toutefois, au printemps 2021, il existait déjà, à la Commission, une division qui pouvait être imputée à des divisions antérieures au sein de la Commission durant l'administration. De plus, il y a toujours un risque que les personnes qui sont considérées comme provenant de « l'extérieur » ne jouissent pas d'un aussi bon soutien que celles qui ne le sont pas.

Cependant, ce qui est frappant et clair, c'est que le travail fondamentalement important, à savoir celui qui doit être effectué pour favoriser la prestation de services policiers équitables et efficaces par la mise en œuvre de recommandations cruciales, a souffert.

À mon avis, il est important d'aller de l'avant pour aborder le travail qui doit être fait. Le présent rapport vise à décrire avec transparence ce qui est arrivé afin d'aller de l'avant de la bonne manière.

Pour aller de l'avant, un certain nombre de mesures précises et importantes doivent maintenant être prises :

- Deux nominations provinciales à la Commission sont maintenant requises. Trois nominations municipales seront faites après les élections municipales de l'automne :
 - Conformément à la recommandation 42 du rapport de la CCOP, dans le cadre de ces nominations, il faut accorder une attention particulière aux attributs, caractéristiques et compétences requis pour contribuer efficacement aux travaux de la Commission.
 - Lorsqu'il s'agit de nommer les membres de la Commission, la province et la ville doivent tenir compte de l'importance de s'assurer que la Commission a connaissance des besoins et perspectives des personnes et collectivités desservies par le service de police. Pour Thunder Bay, cela signifie que la Commission doit comprendre la perspective des habitants à long terme et à court terme de Thunder Bay, ainsi que les perspectives de ceux qui vivent, travaillent et s'amuse à Thunder Bay. Tout simplement, il faut connaître la perspective des membres des Premières Nations qui proviennent de Premières Nations voisines ou éloignées et qui sont desservis par le service de police alors qu'ils se trouvent à Thunder Bay.
 - Les membres de la Commission doivent être disposés à accomplir le dur travail nécessaire, à se consacrer au travail important de la Commission, notamment en donnant suite aux recommandations du BDIEP et de la CCOP, et à faire leur travail conformément au *Code de conduite*.
- La Commission doit maintenant recruter et nommer un nouveau chef de police, étant donné que la chef Hauth a annoncé sa retraite. Il s'agit d'une décision importante qui aura des conséquences pour les années à venir et qui doit tenir compte des besoins des personnes et des collectivités desservies par le service de police ainsi que du leadership efficace du service de police.
- Le processus de nomination des nouveaux membres de la Commission et des nouveaux dirigeants de la police doit comprendre la consultation des intervenants importants, notamment les dirigeants des Premières Nations.
- Il est urgent que la nouvelle Commission donne suite aux recommandations de la CCOP et aux politiques découlant des recommandations du BDIEP et qu'elle mette en place les politiques et

procédures nécessaires pour veiller à ce qu'un tel travail soit fait, bien fait et perçu comme étant bien fait.

À mon avis, un administrateur du sud de l'Ontario ne constitue pas la solution aux problèmes auxquels font face le service de police et ceux qu'il dessert, et ne devrait pas être considéré comme tel. Les solutions doivent provenir d'une Commission qui fonctionne bien et qui aborde les défis importants auxquels font face le service de police et les personnes et collectivités qu'il dessert. À partir de maintenant, j'entends me concentrer sur ce qui peut être fait pour maximiser les chances de réussite de la nouvelle Commission.

Toutefois, je ne pense pas que la simple nomination de nouveaux membres de la Commission et de nouveaux dirigeants de la police sera suffisante. Même si je conclus que la Commission n'a pas mis en œuvre les recommandations, les politiques et les procédures nécessaires comme elle aurait dû le faire, je conclus également qu'elle n'était pas outillée pour faire tout ce qu'on lui demandait. Une petite commission à temps partiel dotée d'un soutien à temps partiel n'accomplira pas ce qui est nécessaire à Thunder Bay. Si les mesures prises se limitent à de nouvelles nominations, il est fort possible que l'histoire se répète et que les objectifs essentiels ne soient pas réalisés. J'ai l'intention de présenter un autre rapport sur ces questions.

Cordialement,



Malcolm Mercer