

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20210218

Dossier : T-737-20

Référence : 2021 CF 159

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 18 février 2021

En présence de monsieur le juge Zinn

ENTRE :

MICHAEL MULLER

demandeur

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] M. Muller est membre du détachement de la Gendarmerie royale du Canada [la GRC] de Kamloops. Le 18 avril 2016, il a été impliqué dans un incident au restaurant McDonald de Kamloops, à la suite duquel il a été accusé d'avoir enfreint trois dispositions du code de déontologie de la GRC.

[2] Une vidéo de l'incident est accessible et a été visionnée par l'ensemble des décideurs, y compris la Cour. La vidéo n'a pas de son. L'incident s'est déroulé de la façon suivante :

- i. M. Muller, qui n'est pas en service, entre au McDonald et passe sa commande au comptoir.
- ii. Il semble agacé par le temps nécessaire à la préparation de sa commande, qui lui est remise dans un sac environ 11 minutes après qu'il ait commandé.
- iii. À la minute où le serveur lui remet sa commande, il ouvre le sac et déballe le hamburger. Il dit quelque chose au serveur, puis lance le hamburger et son emballage sur le comptoir. Il soutient que la boulette de viande n'est pas suffisamment cuite. Rien ne prouve qu'elle ne l'était pas.
- iv. M. Muller sort son téléphone cellulaire de sa poche et déplace le hamburger, qui est ouvert dans son emballage, vers lui. Il se prépare manifestement à le prendre en photo.
- v. M. Muller s'approche du gérant sans le toucher et déplace l'emballage et le hamburger vers lui tout en les éloignant du gérant. Il maintient le hamburger en place avec sa main droite et tient son téléphone cellulaire dans sa main gauche alors qu'il se prépare à prendre une photo de la boulette. Le gérant entre par derrière le comptoir et, de la main gauche, touche l'emballage du hamburger et déplace le hamburger ainsi que son emballage vers lui.
- vi. Avec sa main gauche, le gérant sort le hamburger de son emballage, l'apporte de son côté du comptoir et le transfère dans sa main droite. Pendant ce temps, M. Muller, à l'aide de

sa main droite, saisit le poignet gauche du gérant pendant une seconde tout au plus et tire le gérant vers lui. Ce dernier échappe la boulette sur le plancher derrière le comptoir.

- vii. M. Muller passe du côté du comptoir réservé aux clients à celui de la cuisine et récupère la boulette. Il la pose sur le comptoir et la prend en photo.
- viii. Il y a des discussions tout au long de l'altercation. Le gérant du McDonald rembourse le hamburger à M. Muller, puis ce dernier décide de quitter les lieux. Cependant, il revient au comptoir et s'ensuit une discussion animée avec le personnel.
- ix. L'incident, entre le moment où M. Muller reçoit le hamburger et celui où il est remboursé, dure moins de deux minutes.

[3] Le 27 avril 2016, M. Muller a reçu une lettre de la part de ses supérieurs. La lettre résume les trois manquements présumés au code de déontologie :

[TRADUCTION]

Première allégation : Le 18 avril 2016, à Kamloops, en Colombie-Britannique, ou dans les environs, pendant que vous n'étiez pas en service, vous avez traité des employés d'un restaurant McDonald de façon irrespectueuse, en contravention de l'article 2.1 du code de déontologie.

Deuxième allégation : Le 18 avril 2016, à Kamloops, en Colombie-Britannique, ou dans les environs, pendant que vous n'étiez pas en service, vous vous êtes indûment servi de votre titre de policier lors de vos échanges avec les employés d'un restaurant McDonald, en contravention de l'article 3.2 du code de déontologie.

Troisième allégation : Le 18 avril 2016, à Kamloops, en Colombie-Britannique, ou dans les environs, pendant que vous n'étiez pas en service, vous avez usé d'une force inappropriée et indésirable contre le gérant, en contravention de l'article 7.1 du code de déontologie.

[4] Conformément aux dispositions de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, LRC 1985, c R-10 [la Loi], les manquements ont d'abord été examinés par un comité de déontologie [l'autorité disciplinaire] mis sur pied afin d'établir si M. Muller avait enfreint le code, comme il était allégué.

[5] En se fondant sur un aveu de M. Muller, l'autorité disciplinaire a conclu que la première allégation était établie, et elle a pénalisé M. Muller en lui imposant la perte d'une journée de salaire. L'autorité disciplinaire a énoncé ce qui suit au sujet de ce manquement :

[TRADUCTION]

En réponse à la première allégation, vous avez déclaré que votre langage injurieux ne visait pas directement le gérant ou le personnel lors de vos échanges avec ces derniers. Vous n'avez pas traité le personnel de noms et ne l'avez pas insulté. Vous utilisiez un langage injurieux dans vos phrases. En rétrospective, vous souhaiteriez que cet incident et la façon dont il s'est déroulé n'aient pas déclenché une telle colère en vous. Vous regrettez que cet incident se soit produit, lequel a mené le personnel à appeler la police pour un incident vous impliquant. Vous assumez la responsabilité de vos actes relativement à cette allégation.

[6] Par la suite, M. Muller a été accusé de voies de fait. Cependant, ces accusations ont été suspendues par la Couronne.

[7] L'autorité disciplinaire a conclu que le deuxième manquement n'avait pas été établi selon la prépondérance des probabilités.

[8] La seule question qui n'avait pas été réglée concernait la troisième allégation. Le décideur devait d'abord établir si la force utilisée par M. Muller était

[TRADUCTION] « inappropriée et indésirable » et ensuite, dans l'affirmative, si le comportement

était susceptible de jeter le discrédit sur la GRC selon la prépondérance des probabilités. Le critère juridique consiste à établir [TRADUCTION] « de quelle façon une personne raisonnable, au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris la réalité des services de police en général et celle de la GRC en particulier, percevrait le comportement ».

[9] À l'audience, M. Muller a expliqué la raison pour laquelle il a saisi le poignet du gérant.

Son explication est énoncée dans la décision de l'autorité disciplinaire :

[TRADUCTION]

Dans vos observations écrites, vous avez énoncé ce qui suit : « J'ai réagi à cet incident en attrapant le poignet du gérant pour essayer de l'empêcher de s'emparer de mon produit et en utilisant le moins de force possible. Je n'ai pas blessé le gérant. Je n'ai jamais eu l'intention de lui faire mal. J'ai simplement réagi au fait qu'il s'est emparé du produit pour lequel j'avais payé. S'il n'avait pas pris la boulette, je n'aurais jamais saisi son poignet. »

[10] L'autorité disciplinaire a tiré plusieurs conclusions de fait importantes :

- i. En saisissant le poignet du gérant, M. Muller cherchait à l'empêcher de jeter le hamburger avant qu'il puisse le prendre en photo;
- ii. La thèse de M. Muller selon laquelle le gérant ne voulait pas qu'il prenne une photo du hamburger a un certain fondement;
- iii. La force employée par M. Muller était [TRADUCTION] « modérée » et faisait suite à la tentative du gérant de jeter le hamburger;
- iv. M. Muller disposait d'autres options s'il souhaitait prendre une photo du hamburger, comme le déplacer à un autre endroit;

- v. C'était l'incapacité de M. Muller à contrôler ses émotions qui a exacerbé la situation jusqu'au point où il s'est senti [TRADUCTION] « obligé » de faire usage de la force contre le gérant.

[11] La conclusion de l'autorité disciplinaire quant au fondement de la troisième allégation est la suivante :

[TRADUCTION]

Il ressort de l'examen de tous les documents d'enquête, en particulier votre déclaration, la déclaration du personnel du McDonald et la vidéo de surveillance, qu'il existe à première vue une preuve établissant que votre comportement correspond à celui décrit dans le résumé de l'allégation.

Durant la rencontre disciplinaire, vous avez confirmé cette allégation.

Par conséquent, je conclus que la troisième allégation, à savoir que vous avez fait usage d'une force inappropriée et indésirable contre le gérant, est établie selon la prépondérance des probabilités.

[Non souligné dans l'original.]

[12] L'autorité disciplinaire a imposé une sanction consistant en la perte de deux jours de salaire.

[13] M. Muller a interjeté appel de la décision selon laquelle la troisième allégation avait été établie. Tel que le requiert le paragraphe 45.15(1) de la Loi, le commissaire a renvoyé le dossier devant le Comité externe d'examen [le Comité] pour qu'il l'examine et fasse des recommandations. À l'issue du rapport du Comité, le commissaire a renvoyé l'appel à un arbitre pour qu'il rende une décision.

[14] Le Comité a conclu que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur en affirmant que M. Muller avait admis la troisième allégation.

[15] Le Comité a également conclu que [TRADUCTION] « la conclusion selon laquelle la troisième allégation avait été établie est clairement déraisonnable ». Il a conclu que l'autorité disciplinaire n'avait pas appliqué le bon critère juridique pour établir si le comportement était susceptible de jeter le discrédit sur la GRC en contravention de l'article 7.1 du code de déontologie. Le Comité a signalé que l'autorité disciplinaire devait établir de quelle façon une [TRADUCTION] « personne raisonnable », au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris la réalité des services de police en général et celle de la GRC en particulier, percevait le comportement.

[16] Le Comité a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel en raison de cette erreur et de rendre la conclusion que l'autorité disciplinaire aurait dû rendre. Le Comité a conclu que la force utilisée contre le gérant était à la fois indésirable et inappropriée et que ce comportement jetterait vraisemblablement le discrédit sur la GRC.

[17] L'arbitre a convenu que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur en concluant que M. Muller avait admis la troisième allégation. Il n'était pas d'accord avec le Comité pour dire que l'autorité disciplinaire n'avait pas appliqué le bon critère juridique. Bien que cette dernière n'ait pas énoncé le critère ou n'ait pas décrit comment il s'appliquait, l'arbitre a conclu, après avoir lu la décision dans son ensemble, que le critère avait été appliqué de façon implicite. Par

conséquent, l'arbitre a finalement conclu qu'il rejeterait l'appel et confirmerait la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle la troisième allégation avait été établie.

[18] Au paragraphe 68 de la décision, l'arbitre a énoncé ce qui suit :

[TRADUCTION] « Subsidiairement, même si j'accueillais l'appel et rendais ma propre décision sur la foi du dossier, je serais d'accord avec la recommandation du Comité selon laquelle l'allégation a été établie, et j'adopterais le même raisonnement que celui qu'a suivi le Comité pour formuler cette recommandation (le rapport, aux para 109-114). »

[19] Je n'ai pas besoin d'analyser s'il est vrai que l'autorité disciplinaire a implicitement appliqué le bon critère juridique (ce dont je doute sérieusement), puisque sa décision à savoir que la troisième allégation avait été établie est clairement déraisonnable, car elle se fondait sur la proposition erronée selon laquelle M. Muller avait admis l'allégation. Pour ce seul motif, l'appel aurait dû être accueilli.

[20] Les mesures correctives que peut imposer le commissaire saisi d'un appel sont énoncées au paragraphe 45.16(2) de la Loi :

(2) Le commissaire peut, lorsqu'il est saisi d'un appel interjeté contre une conclusion d'une autorité disciplinaire :

a) soit rejeter l'appel et confirmer la conclusion portée en appel;

b) soit accueillir l'appel et rendre la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre.

[21] M. Muller a fait valoir que l'interprétation qu'a donnée l'arbitre au paragraphe 45.16(2) était déraisonnable, puisqu'il a conclu que si l'appel était accueilli, il serait alors tenu de rendre

la conclusion que l'autorité disciplinaire aurait dû rendre. Il souligne que le terme permissif « peut » est utilisé dans la disposition et que, par conséquent, l'arbitre n'était pas tenu de rendre la conclusion qui aurait dû être rendue s'il avait accueilli l'appel. À mon avis, cette erreur n'a aucune conséquence, puisque la Loi permet clairement à l'arbitre de rendre la conclusion qui aurait dû être rendue s'il fait droit à l'appel. C'est ce qui a été fait en l'espèce lorsque l'arbitre a affirmé qu'il [TRADUCTION] « [serait] d'accord avec la recommandation du Comité selon laquelle l'allégation a été établie et [qu'il adopterait] le même raisonnement que celui qu'a suivi le Comité pour formuler cette recommandation (le rapport, aux para 109-114) ». Cependant, je conclus que la recommandation adoptée par l'arbitre est déraisonnable.

[22] Le Comité a conclu que la force employée contre le gérant était à la fois indésirable et inappropriée. Il convient de signaler que M. Muller ne conteste pas le fait que l'usage de la force était indésirable. Le Comité conclut également que ce comportement était inapproprié :

[TRADUCTION]

Je conclus également que la force employée par [le demandeur] contre le gérant du McDonald était « *inappropriée* ». [Le demandeur] avait initialement expliqué que la force qu'il avait utilisée était justifiée, modérée et inoffensive, et qu'il n'avait pas l'intention d'infliger des blessures (documents, à la p 218). Pourtant, il a plus tard énoncé ce qui suit dans sa lettre d'excuses au gérant du McDonald : « Vous n'auriez jamais dû subir ce traitement de la part d'un client et je suis désolé pour mes actions » (appel, à la p 55). Cette perspective est cohérente avec la preuve présentée par trois employés du McDonald, qui ont été contrariés par le fait que le demandeur avait recouru à la force, qu'ils jugeaient inutile (documents, aux p 89-90, 113, 139-140). En effet, après avoir visionné la séquence où le demandeur a fait usage de la force, qui commence à 20 :49.51 de l'enregistrement de la vidéosurveillance intitulée « McDonald's CCTV-I6.04.18 204843 hrs », j'ai constaté la façon abrupte et agressive avec laquelle le demandeur a saisi et tiré le gérant du McDonald, un comportement qui, au vu de l'enregistrement, n'est pas clairement justifié. Bien que j'admetsse que le gérant du McDonald s'emparait de la

nourriture que [le demandeur] souhaitait photographier, ce dernier disposait de moyens beaucoup plus appropriés pour gérer la situation, y compris demander, ou même insister, pour que le gérant du McDonald remette la nourriture sur le comptoir. La preuve montre clairement que la force utilisée par [le demandeur] était à la fois inappropriée et inacceptable. [Non souligné dans l'original.]

[23] L'autorité disciplinaire n'a pas décrit la force utilisée comme étant [TRADUCTION] « agressive » et n'a pas non plus indiqué que le demandeur a [TRADUCTION] « saisi et tiré » le gérant. Elle a plutôt écrit ce qui suit : [TRADUCTION] « Je conviens que la force que vous avez employée était modérée, et je serais d'accord pour dire que vous avez agi en réponse à la tentative du gérant de jeter le hamburger. » Par la suite, l'autorité disciplinaire a conclu que [TRADUCTION] « la thèse [de M. Muller] selon laquelle le gérant ne voulait pas qu'il photographie le hamburger est reconnue et n'est pas dénuée de fondement ». Je souscris à ces affirmations.

[24] En rétrospective, bien que d'autres solutions s'offraient peut-être à M. Muller, ce fait à lui seul ne signifie pas que sa réaction au fait que le gérant s'était emparé avec force du hamburger pour lequel il avait payé, l'empêchant ainsi de le prendre en photo, était inappropriée. La réaction de M. Muller était immédiate et instinctive, et la force qu'il a employée était en effet modérée.

[25] Contrairement à ce qu'a énoncé le Comité dans sa conclusion, M. Muller a [TRADUCTION] « justifié » son comportement. L'avocat de M. Muller a raison de dire que si l'autorité disciplinaire n'avait pas déclaré à tort que M. Muller avait admis la troisième allégation, elle aurait peut-être tiré une conclusion différente.

[26] Le raisonnement suivi par le Comité concernant la question de savoir si ce comportement inapproprié et indésirable était susceptible de jeter le discrédit sur la GRC soulève plusieurs préoccupations :

[TRADUCTION]

À mon avis, une personne raisonnable au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris la réalité des services de police en général et celle de la GRC en particulier, serait d'avis que l'usage de la force par [le demandeur] contre le gérant du McDonald serait susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du code de déontologie. Une personne raisonnable ferait preuve d'une certaine tolérance à l'égard d'un policier qui n'est pas en service et qui est préoccupé par le fait que sa commande n'est pas suffisamment cuite au restaurant. Cependant, il est peu probable qu'une personne raisonnable aille jusqu'à tolérer que le policier attrape le gérant du restaurant et le tire contre son gré, même si cette force indésirée ne dure qu'une seconde. Une personne raisonnable serait mal à l'aise de voir le policier, immédiatement après avoir employé la force contre le gérant du restaurant, se rendre derrière le comptoir à l'endroit exact où le gérant travaille. Une personne raisonnable serait également troublée si la GRC, après avoir examiné la preuve, concluait que l'usage de la force par le policier était suffisamment sérieux pour qu'une accusation criminelle de voies de fait graves soit portée contre lui, peu importe que l'accusation ait été éventuellement suspendue par un procureur de la Couronne. Finalement, une personne raisonnable, au fait des principes du *Guide des mesures disciplinaires*, admettrait que, bien que la force utilisée par l'agent était « relativement mineure (comme une simple bousculade) [et n'a mené] à aucune condamnation au criminel ou [n'a pas causé] de blessures », ce recours à la force fait partie des comportements qui sont susceptibles de jeter le discrédit sur la GRC, en contravention de l'article 7.1 du code de déontologie, tel que le décrit le guide (voir les pages 47-48).

[27] Ce raisonnement soulève notamment les préoccupations suivantes : (i) le Comité ne tient pas compte des motifs pour lesquels M. Muller a saisi le gérant, à savoir que ce dernier s'emparait du hamburger alors que M. Muller tentait de le photographier; (ii) le Comité ne tient pas compte du fait que le gérant n'a jamais expliqué son comportement et n'a pas offert de

remboursement avant de s'emparer du hamburger; (iii) le Comité soulève le fait que M. Muller s'est rendu derrière le comptoir – pour reprendre son hamburger – ce qui n'a rien à voir avec l'allégation relative à l'usage de la force; (iv) le Comité soulève l'accusation criminelle ayant été portée et énonce à tort qu'il n'est pas pertinent que la Couronne ait suspendu cette accusation.

[28] Il ne fait aucun doute que M. Muller était contrarié qu'on lui ait servi un hamburger mal cuit. C'est ce qui a déclenché la séquence des événements. Cependant, on ne saurait ignorer que la cause immédiate de l'incident réside dans le fait que le gérant se soit emparé du hamburger. Au terme de tout examen raisonnable de la preuve, force est de conclure que la réaction de M. Muller était involontaire – elle était modérée et de courte durée. S'il avait agrippé le gérant plus longtemps, on pourrait raisonnablement affirmer que cette action était inappropriée; cependant, je ne puis concevoir comment une personne raisonnable, au fait de toutes les circonstances, percevrait cette réaction involontaire déclenchée par la saisie du hamburger comme inappropriée.

[29] Pour ces motifs, la demande doit être accueillie et la décision faisant l'objet du contrôle doit être annulée. Si la pénalité imposée a été prélevée, elle doit être remboursée à M. Muller. Pour les motifs qui précèdent, je ne vois aucune raison de renvoyer l'affaire pour nouvelle décision. Les parties ont signalé à la Cour qu'elles convenaient que si la demande était accueillie, M. Muller aurait droit à ses dépens, fixés à 5000 \$.

JUGEMENT dans le dossier T-737-20

LA COUR STATUE que :

1. L'intitulé est modifié sans délai de façon à ce que le procureur général du Canada soit désigné comme défendeur;
2. La demande est accueillie et la décision rendue en appel le 23 mars 2020 est annulée;
3. Le demandeur a droit à ses dépens, lesquels sont fixés à 5000 \$.

« Russel W. Zinn »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-737-20

INTITULÉ : MICHAEL MULLER c PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : AUDIENCE TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE ENTRE OTTAWA (ONTARIO) ET VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 18 JANVIER 2021

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE ZINN

DATE DU JUGEMENT ET DES MOTIFS : LE 18 FÉVRIER 2021

COMPARUTIONS :

J. Barry Carter POUR LE DEMANDEUR

Susanne Pereira POUR LE DÉFENDEUR
Tasneem Karbani

AVOCATIS INSCRITS AU DOSSIER :

Mair Jensen LLP POUR LE DEMANDEUR
Avocats
Kamloops
(Colombie-Britannique)

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR
Ministère de la Justice
Région de la
Colombie-Britannique
Vancouver
(Colombie-Britannique)