

Dans l'affaire de

**LA COMMISSION
D'ENQUÊTE PUBLIQUE SUR CORNWALL**

- et -

ÉMILE ROBERT

SOUMISSIONS D'ÉMILE ROBERT

Date: 19 février 2009

HEENAN BLAIKIE SRL

Avocat/Agents de marque de commerce
300-55, rue Metcalfe
Ottawa, Ontario
K1P 6L5

Justin Bertrand

Tél.: 613-236-1627
Télec: 866-288-6342

Procureurs d'Émile Robert

À : L'Honorable Juge Normand Glaude
Commission d'enquête publique sur Cornwall

709, rue de la Fabrique
Cornwall, Ontario
K6H 7K7

Commissaire

Dans l'affaire de

**LA COMMISSION
D'ENQUÊTE PUBLIQUE SUR CORNWALL**

- et -

ÉMILE ROBERT

**INDEX
SOUSSIONS D'ÉMILE ROBERT**

| | | | |
|-------------|---|--|----|
| PARTIE I | – | Dossier exemplaire d'Émile Robert..... | 1 |
| PARTIE II | – | Contexte du bureau de Cornwall..... | 2 |
| PARTIE III | – | M. Robert a rempli son rôle de superviseur de façon raisonnable et selon la norme de l'époque..... | 7 |
| PARTIE IV | – | M. Robert appliquait les politiques du ministère en vigueur à l'époque de façon juste et équitable..... | 11 |
| PARTIE V | – | M. Robert appliquait des mesures correctives appropriées..... | 12 |
| PARTIE VI | – | M. Robert reçoit des évaluations favorables du Ministère..... | 16 |
| PARTIE VII | – | Manque de collaboration des policiers et gens proches de M. Seguin..... | 18 |
| PARTIE VIII | – | Conclusion..... | 19 |

I. DOSSIER EXEMPLAIRE DE M. ROBERT

M. Robert était un gestionnaire compétent et fidèle durant sa carrière auprès du Ministère des Services Correctionnels

M. Robert est titulaire d'un baccalauréat en sciences sociales (sociologie) et d'une Maîtrise en criminologie appliquée de l'Université d'Ottawa. Il fut nommé agent de probation et de libération conditionnelle (PO-1) en 1978 et a obtenu la désignation PO-2 en 1980. En 1985, M. Robert a postulé et gagné le concours pour le poste de gérant de secteur (« Area Manager ») à Cornwall. M. Robert a occupé le poste de gérant jusqu'en novembre 1998, lorsque M. Robert a accepté une assignation temporaire comme gérant de secteur au bureau de probation à Ottawa-ouest. M. Robert a quitté l'emploi du ministère en mars 2002 pour se diriger ensuite au poste d'enquêteur au Bureau de l'Enquêteur correctionnel du Canada; un poste d'ombudsman pour les délinquants sous la tutelle fédérale. Présentement, il occupe le poste de Coordonnateur pour le Recours à la force et les révisions section 19 sous la *Loi sur les services correctionnels*.

**Transcription (Vol. 192), pages 17-26 - Témoignage d'Émile Robert
PIÈCE 1193 - Curriculum Vitae d'Emile Robert**

En juin 2000, à la suite d'une recommandation de Mme Newman, M. Robert fut le récipiendaire de la *Médaille pour services distingués* accordé par le Gouverneur Général du Canada pour ses services exemplaires pendant plus de 20 ans dans le domaine correctionnel.

Transcription (Vol. 194), pages 224-225 - Témoignage d'Émile Robert

Durant ses 24 ans de service, M. Robert avait un dossier impeccable et recevait de façon consistante des évaluations de rendement qui excédaient les attentes du ministère. M. Robert est un homme intègre qui a témoigné de façon franche et honnête devant la Commission d'enquête et son témoignage démontre qu'il était un gestionnaire conforme aux attentes du ministère.

II. CONTEXTE : LE BUREAU DE CORNWALL

L'équipe de probation de Cornwall

L'équipe des agents de probation était déjà en place lorsque M. Robert est arrivé au bureau de Cornwall. Carole Cardinal, Ron Gendron, Terry McDonald, Stuart Rousseau, Ken Seguin, Jos van Diepen étaient agents de probation et le personnel de soutien comprenait Louise Quinn, Lise Bourgon et Marcelle Léger, assistante administrative d'Émile Robert. Entre 1991-1993, Susan Larivière, Jacqueline Grenon, Donald Billard, Brian Dunham et Viviane Quenneville se sont joints à l'équipe de Cornwall. Roy Hawkins, Allan Roberts, Bill Roy et Deborah Newman supervisaient et complétaient les évaluations de rendement d'Émile Robert.

**Transcription (Vol. 192), pages 27-31 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 1061, pages 1107900 et 1107904 - Organigramme du bureau de probation de Cornwall**

Les événements avant l'entrée en fonction de M. Robert

M. Robert avait rencontré son prédécesseur Peter Sirrs au bureau de L'Original en 1984, mais n'avait eu aucun contact avec le bureau de Cornwall avant son arrivée à Cornwall. M. Robert savait seulement qu'il y avait certaines tensions entre M. Sirrs et ses employés. M. Robert avait été invité à une session de planification opérationnelle durant laquelle certains agents de probation (Jos Van Diepen, Carole Cardinal, John Osborne) étaient mécontents avec M. Sirrs.

Transcription (Vol. 192), pages 59-62 - Témoignage d'Émile Robert

Au printemps 1985, M. Robert a rencontré M. Hawkins et M. Dalglish (ressources humaines). M. Hawkins avait avisé M. Robert que M. Van Diepen et Mme Cardinal étaient problématiques et M. Rousseau n'était pas content avec son classement (PO-1). M. Hawkins disait que M. Seguin était un employé de longue date; un pilier dans le bureau sur qui on pouvait se fier. M. Hawkins avait précisé sur M. Barque que « The bad apple is gone ». M. Robert savait seulement que M. Barque avait quitté pour des raisons déshonorables car il avait eu des relations sexuelles avec un client et M. Hawkins le rassurait que l'employé-problème (M. Barque) n'y était plus.

Transcription (Vol. 192), pages 63-67 - Témoignage d'Émile Robert

Quelque temps après son arrivée au bureau de Cornwall, M. Robert a eu une discussion avec son adjointe Mme Léger. En lui parlant de M. Barque, Mme Léger avait simplement dit qu'elle avait entendu dire que quelqu'un avait suggéré aux enquêteurs du ministère que possiblement un autre agent était impliqué avec M. Barque. Compte tenu que les enquêteurs étaient au courant de cette rumeur mais n'avait pas de preuve concrète à cet égard, et qu'il s'agissait simplement de rumeur et de oui-dire, M. Robert ne pouvait procéder plus loin. En fait, Mme Léger avait spécifié que la rumeur provenait des nettoyeurs du bureau au 302, rue Pitt et ne portait pas spécifiquement sur un agent du bureau de Cornwall. Par contre, la preuve des nettoyeurs démontrent que Mme Léger avait tort. M. Robert n'avait aucun motif pour questionner les résultats de l'enquête du ministère trois ans après que le dossier était clos. M. Barque a présenté sa démission du ministère en avril-mai 1982. Puisque l'enquête sur M. Barque avait eu lieu en 1982, Mme Léger (qui n'a pas fait partie de l'enquête) relatait du oui-dire trois ans plus tard. Étant donné que M. Robert n'avait aucun suspect et que M. Hawkins lui avait dit que « the bad apple is gone » et que tout était clair au bureau de Cornwall, M. Robert n'avait pas de motifs pour demander au gérant régional d'initier une nouvelle enquête. En fait, M. Robert estime que s'il aurait fait ce genre d'enquête, on aurait sûrement porté une plainte d'harcèlement contre lui.

Transcription (Vol. 192), pages 109-110, 116-120 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 108-110, 123 & 160 - Témoignage d'Émile Robert

PIÈCE 1098A/B - Entrevue avec policiers Grenier et McDonnell (PPO) (15 février 1994)

PIÈCE 1194, pages 7106458-7106459, Notes manuscrites de M. Grenier (15 février 1994)

M. Robert a eu un accueil perturbé à Cornwall dès son entrée en fonction le 1^{er} juillet 1985. Mme Quinn, M. Rousseau et M. Van Diepen lui ont dit qu'ils s'étaient débarrassé de M. Sirrs et le menaçait de faire de même avec lui. Ils avaient un manque de respect face au gérant de secteur. M. Robert a appelé son superviseur M. Hawkins au sujet de l'incident.

Transcription (Vol. 192), pages 59 & 67-69 - Témoignage d'Émile Robert

Employment System Review

En 1991, M. Robert a participé au comité du « Employment System Review » (ESR) jusqu'en 1993. Le programme ESR avait comme objectif de revoir le système d'emploi au ministère. M. Robert a été nommé représentant pour la région de l'est. Toutefois, la participation obligatoire de M. Robert dans le projet lui causait d'être absent du bureau assez fréquemment. Parfois, M. Robert était à l'extérieur du bureau pour quelques jours, des semaines et même pour 1 mois à la fois. De temps en temps, M. Robert était au bureau de Cornwall pour 1-2 jours mais il retournait ensuite à Toronto et il amenait du travail avec lui. Il arrivait donc assez fréquemment que M. Robert travaillait seulement le vendredi et le samedi à Cornwall. Toutefois, les agents de probation n'étaient pas au bureau le samedi. Par conséquent, M. Robert avait peu de contact avec les agents de probation du bureau de Cornwall en raison de sa nomination au projet ESR par le ministère. M. Robert avait demandé à la gérante du projet au ministère d'assigner un gérant de secteur pour le remplacer. Toutefois, le ministère avait refusé de lui fournir de l'aide. Le ministère n'allait pas accorder un montant supplémentaire dans le budget du bureau de Cornwall et M. Robert n'avait pas l'autorité de créer un poste ou nommer un remplaçant à l'intérieur du bureau. Par conséquent, M. Robert a dû faire bon usage des ressources limitées qu'il disposait et se fiait sur les contacts réguliers par téléphone avec Mme Léger, son adjointe administrative.

Transcription (Vol. 193), pages 20-24 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 88-89 - Témoignage d'Émile Robert

L'évaluation de rendement de M. Robert, complétée par Mme Newman, attribuait à M. Robert une cote supérieure en ce qui a trait au "leadership". Mme Newman estimait que M. Robert *"exceeds most requirements in performance dimension"* et précisait : *"Mr. Robert is receiving the above rating in this area in recognition of his corporate contribution as a member of the Employment System Review Committee for the Ministry from 1991 to 1993. This was an important initiative and raised the awareness of the Ministry staff with respect to the workplace discrimination, harassment and employment equity issues. Significant personal commitment was necessary by Mr. Robert, including much of his own time in participating in this initiative."* Le projet lui-même était sur le temps du bureau, les heures normales du bureau du lundi au vendredi, mais pour continuer à gérer le bureau de Cornwall, M. Robert devait donner son temps personnel pour être capable de faire des vérifications de dossier, s'assurer du bon fonctionnement de mon bureau, s'assurer que les dépenses rencontrent les exigences budgétaires et s'assurer que les rapports d'assiduité soient complétés. M. Robert devait donc revoir les rapports des agents sur son propre temps.

Transcription (Vol. 193), pages 25-28 - Témoignage d'Émile Robert

PIÈCE 1187, page 3 -Évaluation de rendement de M. Robert par Mme Newman

M. Robert estime, rétrospectivement, que certains employés ont profité du manque de ressources et de supervision causées par la réaffectation de M. Robert. Par contre, M. Robert n'avait aucun choix dans son poste que d'occuper un double mandat auprès du ministère. Cette situation a été créée et maintenue par le ministère et on ne devrait pas critiquer ou pénaliser M. Robert pour motif d'une supervision quotidienne réduite des agents en raison d'une lourde charge de travail imposée par le ministère. Le ministère est responsable de la supervision réduite des agents.

Transcription (Vol. 192), pages 93-94 - Témoignage d'Émile Robert

Dossier exemplaire de M. Seguin

M. Séguin a commencé son emploi auprès du ministère en 1968, environ 17 ans avant que M. Robert devienne gérant à Cornwall. Les anciens gérants parlaient en bien de M. Seguin. M. Seguin était aussi bien vu dans la communauté et par la police à Cornwall. En 1988-1990, M. Séguin a assisté la Police de Cornwall lors d'une prise d'otage. M. Seguin avait négocié avec succès le retour d'un otage. M. Seguin avait reçu une "letter of commendation" du chef de police et M. Séguin avait reçu une médaille de bravoure du ministère. Généralement, M. Robert avait de bons rapports professionnels avec M. Séguin. Il était un agent de probation sur lequel on pouvait se fier et M. Robert avoir confiance en lui. En fait, M. Robert n'a jamais reçu de plainte d'un client, d'un collègue, du corps policiers ni du tribunal contre M. Séguin.

Transcription (Vol. 192), pages 94-101 - Témoignage d'Émile Robert

Les relations avec les employés du bureau de Cornwall

M. Robert avait de bonnes relations avec plusieurs employés, y compris Terry McDonald, Mme Grenon, M. Rousseau, M. Billard, M. Dunham, Mme Bourgon et Mme Léger. La Commission n'a pas entendu la preuve des employés avec qui M. Robert avait de bonnes relations et qui auraient pu corroborer son témoignage. Par contraste, la Commission a entendu la preuve de gens qui détestaient M. Robert, qui étaient impliquées et/ou n'ont pas agi face aux abus, ou de cadres supérieurs qui ont un intérêt personnel (travail présentement pour le ministère) à ce que leur compétence et leurs actions soient validés par le ministère. Cela présente seulement les critiques de M. Robert et non les aspects positifs de sa performance et du bureau de Cornwall.

Transcription (Vol. 192), page 99 - Témoignage d'Émile Robert

a) M. Van Diepen a des motifs personnels pour attaquer M. Robert

En 1985, M. Van Diepen avait aussi postulé, sans succès, pour le poste de gérant de secteur. M. Van Diepen a dit à M. Robert qu'il n'aurait jamais confiance en lui parce que M. Robert avait gagné le concours et même avant qu'il ait eu le poste, M. Robert ne voulait pas embarquer dans un pacte avec M. Van Diepen en ce qui a trait au poste de gérant de secteur. M. Robert estime que M. Van Diepen aurait voulu que peu importe qui aurait gagné le concours, qu'ils partagent les résultats de l'entrevue et de la sélection avant qu'ils deviennent publics. M. Van Diepen croyait qu'il aurait dû avoir le poste, mais que M. Robert avait eu le poste car il était bilingue. Par conséquent, dès le début M. Robert n'a jamais eu de relation d'amitié avec M. Van Diepen. Par exemple, dans sa première semaine au travail M. Van Diepen lui a lancé un élastique en pleine face alors qu'il était au téléphone avec le Directeur Régional M. Hawkins.

Transcription (Vol. 192), pages 19-21 & 71-76, 77-78 - Témoignage d'Émile Robert

Lors de son séjour au bureau de Cornwall, un client a fait une plainte contre M. Van Diepen. Afin d'éviter l'apparence de conflit d'intérêt, M. Robert s'est désisté de l'enquête. M. Tayles a fait l'enquête et la plainte n'était pas fondée. M. Van Diepen était sûrement mécontent avec M. Robert d'avoir demandé à la région d'initier une enquête. Cet incident démontre aussi que M. Robert prenait toute plainte très au sérieux. Suivant cet incident, M. Van Diepen a aussi eu une

dispute avec M. Robert au sujet de ses comptes de dépense. M. Van Diepen réclamait des frais de location de voiture, déplacement, etc., non-autorisée par le bureau de probation. Lorsque M. Robert l'avait confronté, M. Van Diepen avait sacré contre M. Robert et lui manquait de respect. Afin d'éviter l'apparence d'un conflit d'intérêt, M. Robert a fait appel de nouveau à un cadre supérieur pour appliquer des mesures disciplinaires (suspension de 3 jours sans paye) sur M. Van Diepen. Une autre fois, M. Robert s'était aperçu que M. Van Diepen ne faisait rien au bureau et M. Robert lui avait exigé de produire le travail qu'il avait accompli dans les derniers jours. M. Van Diepen n'a rien produit. M. Van Diepen n'était pas content avec les reproches de M. Robert à cet égard.

Transcription (Vol. 192), pages 77-78 - Témoignage d'Émile Robert

M. Robert estime que M. Van Diepen était au courant des abus de clients par M. Seguin et que c'est précisément pourquoi M. Van Diepen n'a jamais dénoncé M. Seguin. M. Van Diepen avait intérêt à ce que son ami ne soit pas dévoilé, de peur qu'il ne subisse une enquête et ne voulait pas faire face aux accusations qu'il avait facilité les abus. Si M. Van Diepen aurait avisé M. Robert de la situation, M. Robert lui aurait demandé de faire un rapport d'incident sur M. Seguin et il aurait avisé le gérant régional. Toutefois, en l'absence d'une plainte contre M. Seguin, M. Robert n'avait aucun motif pour recommander au ministère d'enquêter sur M. Seguin. Sûrement, si M. Van Diepen, ou autre employé, aurait dévoilé M. Seguin, la plainte aurait été enquêtée par le ministère. Dans les semaines suivant le décès de M. Seguin, M. Van Diepen a dit à M. Robert qu'il serait préférable de ne pas tenir de service commémoratif pour M. Seguin car « il se pourrait qu'il y ait d'autre chose qui sorte touchant M. Seguin. » À ce moment, M. Robert a eu l'impression que M. Van Diepen connaissait des choses qu'il ne voulait pas partager avec lui. Dès le départ, M. Van Diepen ne respectait pas et ne voulait pas se confier à M. Robert en raison de motifs personnels de jalousie et de haine. Par ailleurs, M. Robert estime que M. Van Diepen était au courant et était impliqué dans les contacts entre M. Seguin et ses clients et donc il avait un intérêt personnel à ce que le tout reste caché.

**Transcription (Vol. 194), pages 17 & 139-139 - Témoignage d'Émile Robert
PIECE 958, page 1001534 - Entrevue de M. Robert avec M. Downing**

b) Mme Cardinal a des motifs personnels pour attaquer M. Robert

Les relations avec entre M. Robert et Mme Cardinal se sont détériorées avec le temps. Les problèmes avec Mme Cardinal ont commencé au début des années 1990 lorsque Mme Cardinal ne voulait pas travailler le vendredi après-midi, malgré son horaire de 8h30 à 4h30 du lundi au vendredi (37.5 heures par semaine). En 1994-1995, M. Robert a placé Mme Cardinal sur le "Attendance Enhancement Review", un programme pour les employés qui prenaient beaucoup de congés maladie sans certificat médical. En 1996, lors de la grève des employés, Mme Cardinal et d'autres grévistes ont intimidé M. Robert et lui ont bloqué l'accès au bureau alors qu'il était sorti pour leur emporter du café sur une journée froide. M. Robert a du appeler les policiers pour intervenir, et suivant ces incidents, Mme Cardinal ne se confiait pas à M. Robert. Aussi durant la grève de 1996, les employés avaient appliqué une solution "lock-tight" dans les serrures au bureau afin de bloquer l'accès du bureau au gérant. De plus, les employés ont barré M. Robert dans son bureau avec une corde de nylon attaché entre 2 portes. Les employés ont aussi provoqué des clients psychiatriques afin de les rendre plus agressifs à son égard. Mme

Cardinal ne respectait pas et ne voulait pas se confier à M. Robert en raison de motifs personnels de rétribution et de frustration au travail.

Transcription (Vol. 192), pages 84-87 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 14-16 - Témoignage d'Émile Robert

c) M. Gendron a des motifs personnels pour attaquer M. Robert

M. Robert n'a pas accordé de traitement favorable à M. Seguin. Dans son témoignage, M. Gendron confirme que cette perception était partagée par des gens qui manquaient de respect envers M. Robert. M. Gendron suggère aussi que M. Robert n'était pas consistant dans son « favoritisme » et donc, selon lui, on M. Robert ne favorisait pas particulièrement M. Seguin. Le témoignage de M. Gendron à cet égard est contradictoire.

Transcription (Vol. 192), pages 99 & 105-106 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 177), page 18 - Témoignage de Ron Gendron

Avant la mort de M. Seguin, M. Robert avait reçu une plainte contre M. Gendron d'harcèlement sur une cliente juvénile. M. Robert avait fait appel au « Independent Investigations Unit (IIU) » en réponse à la plainte. M. Robert avait suspendu M. Gendron pour une période de temps durant l'enquête et avait communiqué avec M. Gendron pour lui offrir une assignation dans un établissement pour ne pas qu'il se sente isolé et lui a aussi offert des services de support aux employés. L'enquête a révélé que la plainte n'était pas fondée et M. Gendron a repris son poste. Toutefois, les rapports entre M. Robert et M. Gendron ont été marqués par cet événement. En fait, M. Gendron a témoigné qu'il avait un problème de confiance envers M. Robert.

Transcription (Vol. 192), pages 88-90 - Témoignage d'Émile Robert

Les employés ont gardé secret leurs soupçons sur M. Seguin

Le 25 novembre 1993, le jour du décès de M. Seguin, certains employés savaient qu'il y avait des charges ou que les policiers faisaient enquête sur M. Seguin. Toutefois, M. Robert ne le savait pas. Après que M. Robert avait annoncé que M. Seguin était décédé, Mme Bourgon a dit à M. Robert qu'elle était au courant de l'enquête contre M. Seguin. Mme Bourgon a expliqué à M. Robert que les employés ne lui avaient pas mis au courant de l'enquête sur M. Seguin car M. Robert était le gérant et les employés se tenaient ensemble. M. Robert estime que les employés n'ont pas rapporté M. Seguin parce que M. Robert aurait insisté la préparation d'un rapport contre M. Seguin et les employés ne voulaient pas dévoiler un collègue. Les employés savaient, d'expérience, que M. Robert exigeait tout par écrit de ses employés et donc on ne lui en a pas avisé des soupçons sur M. Seguin de peur que le nom du délateur apparaisse dans un rapport d'incident. Lorsque Mme Bourgon lui avait avisé de l'enquête des policiers sur M. Seguin, M. Robert a immédiatement communiqué l'information au gérant régional M. Roy.

Transcription (Volume 194), pages 35-37 - Témoignage d'Émile Robert

PIECE 1202 (126424), page 66 - Transcription de l'interrogatoire de M. Robert dans le litige

Albert Roy c. Le Ministère des Services Correctionnels (16 juin 1998)

PIECE 958, page 1001534 – Entrevue de M. Robert avec M. Downing

III. M. ROBERT A REMPLI SON RÔLE DE SUPERVISEUR DE FAÇON RAISONABLE ET SELON LA NORME DE L'ÉPOQUE

M. Seguin cache sa conduite et fait preuve d'une relation professionnelle avec ses clients

M. Seguin semblait avoir une bonne relation professionnelle avec ses clients. On parlait en bien de M. Seguin. M. Robert n'a jamais observé des contacts de nature sociale hors de l'ordinaire entre M. Seguin et ses clients. De plus, M. Robert n'a jamais reçu de plaintes ni de clients de M. Seguin ni des autres agents de probation en ce qui a trait à M. Seguin. De façon régulière, les agents pouvaient conduire des clients au bien-être social ou au Centre d'emploi, alors M. Seguin aurait eu un certain contact avec ses clients, mais pas dans un contexte social. Par ailleurs, M. Van Diepen, bon ami de M. Seguin, n'a pas avisé M. Robert de ses préoccupations avec les contacts entre M. Seguin et ses clients.

**Transcription (Vol. 193), pages 2-5, 14-15, 17-19 - Témoignage d'Émile Robert
PIÈCE 1064, page 19, -Notes de M. Downing (18 octobre 2000)
PIÈCE 1087 - Lettre de M. Robert à M. Downing**

En ce qui a trait à la vie privée de M. Seguin, M. Robert rapporte qu'en 1989 il avait observé M. Seguin avec d'autres hommes dans leur vingtaine dans son auto sur la route tôt le matin. Toutefois, M. Robert ne reconnaissait pas les individus et il ne s'agissait pas de probationnaires. Par prudence, M. Robert avait enquêté la situation auprès de M. Van Diepen, un bon ami de M. Seguin. M. Van Diepen avait expliqué à M. Robert que M. Seguin s'était acheté une maison où il entreposait son bateau et M. Seguin avait engagé des gens pour effectuer des rénovations. M. Seguin avait confirmé par la suite qu'il effectuait des rénovations à sa maison et M. Robert avait été invité chez M. Seguin après que les rénovations avaient été complétées. M. Robert était donc satisfait de l'explication. Il est tout de même assez évident que M. Seguin faisait des efforts pour cacher sa conduite et beaucoup de gens comme Émile Robert se sont fait tromper pendant une très longue période de temps.

**Transcription (Vol. 193), pages 8-14 - Témoignage d'Émile Robert
PIÈCE 958, page 1001530 - Entrevue de M. Robert par M. Downing (26 septembre 2000)**

Pratique courante des agents de rencontrer les clients en soirée

En 1985, les heures de bureau étaient de 8h30 à 4h45 avec une heure pour dîner. Dans les années 1990, les heures de bureau étaient de 9h00 à 4h00. Cependant, il y avait une certaine flexibilité quant aux heures de travail des agents. M. Robert avait mis en place un système « buddy » où l'agent et une autre personne (par ex. Terry MacDonald et M. Seguin) travaillaient en soirée pour rencontrer des clients. Par conséquent, les agents pouvaient rencontrer les clients avec une autre personne présente dans un bureau adjacent. Le travail le soir se faisait généralement le dernier jeudi du mois ou lorsque les agents faisaient le reportage de soirée en groupe. Par contre, il arrivait de plus en plus que les agents travaillaient le soir pare que la majorité des clients travaillaient dans des industries et ils étaient seulement disponibles en soirée. De plus, M. Séguin était aussi responsable du groupe de bénévoles, qui eux rentraient le soir au bureau. M. Seguin avait avisé M. Robert qu'en raison de la nécessité de rencontrer les clients en soirée, il devait

modifier ses heures de travail. M. Robert avait approuvé sa demande et celles d'autres agents à cet égard tout en s'assurant de limiter les heures de travail des agents. Essentiellement, si un agent voulait rentrer travailler plus tard en soirée, il devait rentrer plus tard le matin afin de maintenir leur cible d'heures.

Transcription (Vol. 192), pages 153-158 - Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 194), pages 91-95 & 230 - Témoignage d'Émile Robert
PIÈCE 1198 - Lettre de M. Robert à M. Seguin (14 décembre 1987)

La vérification de dossiers (“case audits”)

Les “case audits” étaient complétés par M. Robert annuellement. M. Robert effectuait une revue d'au moins 10 pour cent des dossiers de l'agent, de façon aléatoire. M. Robert vérifiait la charge de travail de l'agent, les comptes des dépenses, s'assurait que les notes de l'agent concordaient avec les entrevues cédulées dans le livre de bord de l'agent et effectuait la vérification des dossiers et des notes. Un plan de supervision était créé pour chaque probationnaire et les conditions imposées par la cour devaient être revues avec le client à toutes les entrevues. Suivant la vérification, M. Robert fixait une rencontre avec l'agent pour discuter des résultats de la vérification et favoriser un dialogue pour que les agents aient l'occasion d'y répondre immédiatement. Suivant cette discussion, M. Robert complétait son rapport.

Transcription (Vol. 192), pages 50-53 - Témoignage d'Émile Robert

M. Robert a expliqué que certains agents plus séniors ont éprouvés de la difficulté dans la mise en œuvre des politiques du ministère. En 1982-1983, les standards ont changé quant à la documentation et les tâches requises dans les dossiers avec les probationnaires. Or, M. Seguin était agent de probation de longue date et il était ancré dans les méthodes traditionnelles du ministère et donc la transition s'est effectué sur une plus longue période de temps. Le problème surgissait avec d'autres agents aussi. Au cours des années, le nombre de clients au bureau de Cornwall augmentait beaucoup et, durant les années 1990, les agents travaillaient sur environ 120 dossiers. Par conséquent, les agents avaient une charge de travail parfois imposante, ce qui pouvait avoir un impact sur la qualité de leur travail et la complétion des suivis pour chaque dossier. Par ailleurs, M. Robert devait effectuer la vérification sur plusieurs agents dans plusieurs dossier. Il ne pouvait pas vérifier tous les dossiers des clients.

Transcription (Vol. 192), pages 130-133 & 148 - Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 194), pages 233 - Témoignage d'Émile Robert

En effectuant la révision des dossiers de M. Seguin, M. Robert a souligné que M. Seguin n'avait pas suffisamment documenté le dossier par rapport à certaines des exigences. Par exemple, il n'avait pas confirmé qu'il avait rempli la déclaration légale requise, il n'avait pas noté toutes les discussions avec le probationnaire et n'avait pas confirmé qu'il avait expliqué au probationnaire les conditions de probation, les conséquences d'un bris des conditions de probation et la révocation des ordonnances de probation. Dans certains cas, M. Seguin n'avait pas identifié dans le dossier le plan de supervision et le Level of Supervisory Inventory (LSI) score, le niveau de supervision requise et les objectifs durant la période de probation. Certains dossiers manquaient aussi un résumé de l'état du dossier et les notes au dossier laissaient à désirer. Par contre, cela ne voulait pas dire que M. Seguin n'avait pas effectuait les suivis mais seulement qu'il n'avait pas

conservé des registres adéquats. M. Robert avait indiqué sur son rapport qu'il planifiait faire une vérification subséquente 4 mois plus tard pour s'assurer que M. Seguin avait amélioré sa performance et rencontrait les standards du ministère. M. Robert indique aussi qu'il jugeait que les notes ne rendaient pas justice au travail de M. Seguin. Par exemple, il se pouvait que les dossiers choisis de façon aléatoire étaient ceux moins documentés. Comme tout employeur, lorsqu'il rapprochait des points négatifs à un agent, M. Robert encourageait l'agent et lui donnait la chance de corriger les lacunes avant la prochaine révision. M. Robert confirme qu'il a effectué des rapports subséquents et estime que M. Seguin s'était amélioré.

**Transcription (Vol. 192), pages 130-133 & 135-138, Témoignage d'Émile Robert
PIÈCE 947 - "Case audits" de M. Séguin (25 novembre '85)**

M. Robert a témoigné que la tenue des dossiers était un problème courant parmi les agents et que certains agents prenaient parfois des raccourcis dans le « paperwork ». Cependant M. Robert a effectivement identifié les problèmes dans la façon dont M. Seguin remplissait certains formulaires. M. Robert n'a jamais tenté de cacher ou de minimiser les lacunes de M. Seguin. En fait, les « case audits » démontrent clairement que M. Robert avait révisé les dossiers de façon méticuleuse afin d'identifier les erreurs. Par exemple, M. Robert a noté que parfois M. Seguin n'avait pas rempli le formulaire confirmant qu'il avait complété le LSI, les contacts collatéraux, l'évaluation et le facteur de risque, le renvoi à des services psychiatriques ou psychologiques. Encore une fois, cela ne veut pas dire que la tâche n'a pas été complétée par M. Seguin, seulement que M. Seguin ne l'avait pas noté dans le dossier.

**Transcription (Vol. 192), pages 139-147 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 946, page 2 - "Case Audit Report" de M. Seguin (4 septembre 1987)
PIÈCE 1196 - Memo de M. Robert à M. Seguin re « Case Audit » (5 septembre 1986)
PIÈCE 1197, page 2 - Memo de M. Robert à M. Seguin re « Case Audit » (19 mai 1988)**

En fait, M. Robert a davantage précisé que la difficulté avec les contacts collatéraux était un problème généralisé avec les standards de l'époque. Les contacts collatéraux consistaient principalement en la communication avec les parents et les personnes proches du probationnaire ainsi qu'avec l'employeur du probationnaire. La plupart des agents avaient des difficultés avec ces contacts en raison de la difficulté de communiquer avec ces personnes durant les heures de bureau. M. Robert a témoigné que la performance de M. Seguin était comparable aux autres agents. M. Robert a eu des discussions avec M. Seguin à cet égard lors de leur rencontre pour revoir la vérification. M. Robert a également observé une amélioration du travail de M. Seguin avec le temps. Dans son témoignage, M. Robert explique que ne pas vérifier les contacts collatéraux était une « déficience au niveau de la supervision **de la part de l'agent de probation** ». M. Robert explique donc que c'était la responsabilité des agents de faire la supervision des clients. De son bord, M. Robert remplissait ses propres responsabilités de supervision des agents en identifiant les lacunes de M. Seguin et en lui demandant de faire les suivis nécessaires.

Transcription (Vol. 192), pages 139-147 -Témoignage d'Émile Robert

Évaluations de rendement

Suivant la préparation d'une évaluation de rendement, M. Robert fixait une rencontre avec l'agent de probation afin de discuter de l'évaluation avant que le rapport soit final. M. Robert était à l'écoute des agents. Par contre, la pratique de l'époque voulait que le gérant de secteur ne rencontrait pas les probationnaires afin d'évaluer le travail ou la qualité du travail des agents de probation. Par conséquent, M. Robert devait préparer l'évaluation en fonction des vérifications et de ses observations. En fait, M. Robert avait proposé au ministère d'initier des contacts avec les probationnaires dès 1995, lors d'une rencontre du comité provincial pour les évaluations des employés. M. Robert suggère que cela aurait permis de s'assurer que le client savait pourquoi il était supervisé, de déterminer la nature de la relation entre l'agent et le client, de vérifier le type de progrès que le client faisait et d'avoir de la rétroaction du client face à la supervision qu'il recevait de son agent. Or, le ministère a refusé de donner suite à la recommandation de M. Robert. Dans ses discussions avec Mme Newman sur la vérification avec les clients, elle avait avisé M. Robert que les employés avaient des difficultés avec ce genre de vérification exhaustive. Par conséquent, M. Robert a continué à suivre les politiques d'évaluation en place.

Transcription (Vol. 192), pages 54-59 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 211-215 - Témoignage d'Émile Robert

L'avocat de la Commission suggère que M. Robert n'a pas noté des problèmes de rendement lors des évaluations de rendement de M. Seguin. M. Robert a témoigné que ce rapport intérimaire aurait reflété les améliorations et donc le rapport en fin d'année ne faisait pas état de problèmes plus tôt dans l'année. En fait, M. Séguin avait des évaluations de rendement favorables au cours des années. Lorsque M. Robert dénotait un manquement important dans la pratique de M. Seguin, M. Robert en prenait note et effectuait une autre évaluation dans les mois suivant afin de revoir les dossiers.

Transcription (Vol. 192), pages 148-153 - Témoignage d'Émile Robert

L'avocat de la Commission « n'a pas trouvé » et n'a pas déposé en preuve les rapports de vérification subséquents effectués par M. Robert. Toutefois, il est curieux de noter que l'évaluation de M. Seguin qui a été déposée en preuve devant la Commission date de 9 mois après le « case audit » de M. Seguin. Par conséquent, M. Robert aurait certainement eu la chance de faire une 2^e vérification du travail de M. Seguin afin d'assurer la correction des lacunes. M. Robert estime que les documents en question ont peut-être été détruits en raison de la politique de conservation de documents du bureau de probation ou du ministère. Seul le ministère pourrait confirmer l'existence de ces documents. M. Robert ne devrait pas être pénalisé lorsque le dossier produit par le ministère est incomplet. La Commission peut tirer une inférence en l'absence de cette preuve et présumer que cette preuve est favorable à M. Robert. En fait, M. Robert explique que si M. Seguin ne se serait pas amélioré, M. Robert aurait poussé la chose plus loin et en aurait fait mention dans l'évaluation de M. Seguin. Par contre, en raison des améliorations de M. Seguin, M. Robert n'a pas fait mention de « lacunes corrigées » dans l'évaluation de M. Seguin. M. Robert a rempli ses fonctions de supervision de M. Seguin de façon adéquate eu égard aux standards de l'époque.

Transcription (Vol. 192), pages 148-153 - Témoignage d'Émile Robert

IV. M. ROBERT APPLIQUAIT LES POLITIQUES DU MINISTÈRE EN VIGUEUR À L'ÉPOQUE DE FAÇON JUSTE ET ÉQUITABLE

Les politiques pertinentes du ministère à l'époque

La preuve démontre qu'il y a eu une certaine évolution des politiques au cours des années en ce qui a trait aux règles relatives aux conflits d'intérêts et les contacts des clients du ministère avec les agents de probation. La politique sur les contacts avec les clients en vigueur en 1986 exigeait seulement que M. Seguin rapporte au gérant les contacts entre les agents de probation et les clients. En 1989, la directive du ministère sur les contacts avec les clients (et autres) exigeait seulement que M. Seguin avise son gérant par écrit de toute relation de personnel avec un client ou un ancien client, ou des membres de leur famille. M. Robert était généralement assez stricte dans l'application des politiques du ministère, tel qu'illustré par ses démarches dans les enquêtes de M. Van Diepen et M. Gendron ainsi que dans l'historique de préparer des rapports d'incidents et communiquer avec la région pour des directives. M. Robert soumet qu'il n'y a aucune preuve à sa connaissance que M. Robert n'a pas suivi les politiques du ministère en vigueur à l'époque. M. Robert ne devrait pas être critiqué ou pénalisé pour les lacunes du ministère dans l'élaboration de politiques.

**Transcription (Vol. 192), pages 36-41, Témoignage d'Émile Robert
Document 600173 – Politique du ministère des Services correctionnels (9 mai 1986)
Pièce 34, Document 600174 – Directive du ministère des Services correctionnels (21 juin 1989),
"Employee Contact With Offenders, Ex-Offenders or Their Families or Friends."
Transcription (Vol. 192), page 59, Témoignage d'Émile Robert**

L'affaire Renshaw

Le 10 mars, 1989, M. Seguin a rédigé un avis par écrit à M. Robert expliquant qu'il voulait louer une chambre dans sa résidence à Gerald Renshaw. Il s'agissait de la première fois que M. Robert avait entendu parler de M. Renshaw et M. Seguin n'avait pas averti M. Robert qu'il avait des relations avec la famille Renshaw. M. Renshaw était un ancien client sous la supervision de M. Seguin d'octobre 1984 à avril 1986. Depuis sa période de probation quelques années auparavant, M. Renshaw n'avait pas récidivé. M. Seguin a expliqué à M. Robert que M. Renshaw était en état de divorce et manquait d'argent, et donc M. Seguin allait le dépanner pour une courte période de temps. M. Robert a révisé la politique sur les conflits d'intérêts en vigueur à l'époque avec M. Seguin. La politique exigeait que M. Seguin devait seulement aviser son gérant, M. Robert, ce qu'il a fait. La politique ne permettait pas à M. Robert d'empêcher M. Seguin de laisser M. Renshaw rester avec lui. Par prudence, M. Robert a contacté M. Hawkins afin de s'assurer que les mesures que M. Robert estimait prendre étaient conformes aux attentes du ministère à l'époque. Entre-temps, M. Robert avait insisté à ce que M. Seguin ne permette pas à M. Renshaw d'habiter chez lui jusqu'à ce que M. Robert ait consulté avec le ministère. M. Seguin était d'accord et allait attendre la réponse de M. Robert.

**Transcription (Vol. 193), pages 29-33 & 35-42, Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 194), page 96, 134-135 & 236-237, Témoignage d'Émile Robert
Pièce 556 - Note de M. Seguin à M. Robert re "Employee Contact With Ex-Offender" (10 mars 1989)
Pièce 559 – Lettre de M. Robert à M. Hawkins (10 mars 1989)**

M. Robert a immédiatement communiqué par écrit avec son superviseur M. Hawkins lui expliquant la demande de M. Seguin et lui demandant des directives quant à la façon de procéder. M. Hawkins a répondu par écrit à M. Robert confirmant que M. Renshaw pouvait demeurer avec M. Seguin sous certaines conditions. Par conséquent, le gérant régional du ministère approuvait la demande de M. Seguin. M. Hawkins a recommandé à M. Robert de faire une vérification des dossiers de police CPIC de M. Renshaw, que M. Seguin devait aviser M. Robert si M. Renshaw récidivait et M. Seguin ne pourrait pas superviser M. Renshaw, et de s'assurer que les clés/codes de sécurité du bureau ne soient pas accessibles à M. Renshaw. M. Robert a faite la vérification CPIC et a eu une discussion avec M. Seguin le 4 avril 1989 pour lui expliquer les conditions qui se rattachaient à sa demande de cohabitation. M. Seguin a accepté ces conditions. M. Robert a expliqué qu'en raison du fait que M. Seguin lui avait avisé par écrit avant de louer la chambre à M. Renshaw, M. Robert estimait qu'il était honnête dans son approche et par conséquent, il ne se doutait pas de la bonne foi de M. Seguin, surtout eu égard à un employé de longue date avec un dossier d'emploi favorable.

**Transcription (Vol. 193), pages 35-42, Témoignage d'Émile Robert
Pièce 559 – Lettre de M. Robert à M. Hawkins (10 mars 1989)**

Il appert que les politiques sur les conflits d'intérêts et les anciens clients ont été modifiés quelque temps après la situation de M. Seguin avec M. Renshaw. Par contre, M. Robert explique que la situation avait déjà eu lieu et, de toute façon la politique faisait état d'un « grand-father clause » à l'effet que lorsqu'une approbation avait été accordée en vertu d'une ancienne politique, on ne pouvait pas révoquer l'approbation du ministère sans des motifs valables. Étant donné que M. Seguin et M. Renshaw avaient respecté les conditions imposées par le ministère à l'époque, il n'y avait pas lieu d'intervenir.

Transcription (Vol. 194), pages 136-137, Témoignage d'Émile Robert

IV. M. ROBERT APPLIQUAIT DES MESURES CORRECTIVES APPROPRIÉES

La discipline des agents de probation

M. Robert n'a pas reçu de formation sur la discipline lorsqu'il est entré en fonction. Par contre, il a reçu une formation au cours de son mandat de gérant de secteur sur les principes et les méthodes de gestion. M. Robert devait, entre autre, s'assurer du bon fonctionnement du bureau, s'assurer qu'il y ait des vérifications de dossiers de façon régulière, coordonner l'embauche du personnel et il était en charge de la supervision et la discipline des employés.

Transcription (Vol. 192), pages 43-45, Témoignage d'Émile Robert

Bien que le gérant de secteur était responsable d'appliquer la discipline aux agents, la décision d'imposer une mesure disciplinaire devait être prise en consultation avec le gérant régional (M. Hawkins) et le gérant des ressources humaines (M. Dalglish) pour s'assurer que la discipline était juste selon les standards de l'époque et en conformité avec les principes établis dans la jurisprudence. Mme Newman confirme cette pratique dans son évaluation de M. Robert :

"*Mr. Robert is encouraged to consult with the district office on staff relation issues.*" En fait, le ministère avait donné une directive à M. Robert qui l'encourageait de communiquer le plus souvent possible avec le ministère lorsqu'il y avait des problèmes de ressources humaines, les garder au courant des situations et discuter avec eux des solutions possibles pour améliorer la situation au bureau. M. Robert devait rapporter un comportement problématique et tenter de régler soit par le processus disciplinaire ou en adressant le comportement avec l'employé.

Transcription (Vol. 194), pages 224-229, Témoignage d'Émile Robert
Pièce 1187, page 1160641 – Évaluation de M. Robert par Mme Newman (21 février 1997)
Transcription (Vol. 188), pages 82-83 - Témoignage de Roy Hawkins

Le ministère était aussi préoccupé avec la possibilité d'un grief au sujet des mesures disciplinaires ainsi que les poursuites judiciaires contre le ministère. En général, un grief mènerait à la porte du directeur régional en bout de ligne de toute façon et donc le gérant régional avait intérêt, et insistait, à participer dans la décision d'imposer des mesures disciplinaires contre un agent. En fait, si le grief n'était pas réglé par le gérant régional, le grief passerait ensuite devant la Commission sur les relations du travail et la décision de l'arbitre deviendrait un précédent juridique qui liait le ministère; ce que le ministère voulait éviter.

Transcription (Vol. 192), pages 46-47, Témoignage d'Émile Robert

Parmi les mesures disciplinaires pertinentes à l'époque, on pouvait présenter l'agent avec une lettre de conseils (« letter of counsel »). La lettre de conseils énumérait les attentes de l'agent et lui donnait des conseils sur les démarches appropriées pour corriger un comportement fautif. Il s'agissait bel et bien d'une mesure disciplinaire, par contre son objectif était plus éducatif que punitif car il s'agissait de la première étape dans le processus de discipline progressive. Après consultation avec le gérant régional, M. Robert devait signer la lettre de discipline, s'il y avait lieu. Par contre, si le gérant de secteur estimait qu'un agent avait commis une faute dans l'exécution de son travail et qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience disciplinaire à l'égard de l'agent, le gérant régional était responsable d'approuver la mesure disciplinaire.

Transcription (Vol. 192), pages 48-50, Témoignage d'Émile Robert

L'affaire Varley

Le 8 janvier 1992, un client de M. Seguin s'est présenté chez lui sans avertissement par l'entremise des voisins de M. Seguin. Or, M. Seguin devait rencontrer le client le lendemain pour un rapport présentiel. M. Seguin était vraiment surpris de voir le client et ne s'attendait vraiment pas à ce qu'il soit présent. La semaine suivant l'incident, M. Seguin a avisé M. Robert qu'un client s'était présenté chez lui et que M. Seguin était censé compléter un rapport présentiel dans les semaines à venir pour ce client et le client était venu le visiter pour avoir de l'information pour le rapport pré-sentiel. M. Seguin avait avisé M. Robert que la rencontre avec le client avait été annulée et qu'il avait subi une entrevue avec la police provinciale de l'Ontario. M. Seguin avait expliqué qu'en apercevant le client, il lui avait rappelé les conditions de son cautionnement et lui a sommé de quitter en raison de son couvre-feu. La semaine suivante, le 16 janvier 1992, M. Seguin a préparé un rapport d'incident. M. Robert n'était pas au courant de l'incident et estime qu'il n'était pas au bureau jusqu'au 16 janvier 1992, surtout en

raison du programme « Employment System Review ». Dès la réception du rapport d'incident, M. Robert a envoyé le document à M. Hawkins. M. Robert avait reproché M. Seguin d'avoir laissé ces gens entrer chez lui. Toutefois, M. Seguin expliquait que les gens sont rentré chez lui sans avertissement et l'avait intimidé, et donc M. Seguin avait trouvé une raison diplomatique pour les faire sortir en invoquant la condition du couvre-feu et avait annulé la rencontre avec le client le lendemain afin d'éviter l'apparence de conflit d'intérêts dans la préparation du rapport.

Transcription (Vol. 193), pages 42-46, Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 194), pages 126-127, Témoignage d'Émile Robert
Pièce 927, page 2 - Rapport d'incident de M. Seguin (16 janvier 1992)

Une copie du rapport d'incident avait été mise au dossier de M. Seguin. M. Robert avait envoyé le rapport à M. Hawkins pour obtenir ses directives. Peu de temps après avoir envoyé le rapport d'incident à la région, M. Robert avait appelé M. Hawkins au sujet de l'incident et ce dernier a clairement dit à M. Robert de ne rien faire en terme de discipline jusqu'à ce qu'il ait plus d'information des policiers et de communiquer avec la police provinciale pour obtenir le rapport de police. Dans son témoignage, M. Hawkins utilise les terms "*I don't have any recollection... I believe... I don't think... I don't recall*" en ce qui a trait aux discussions avec M. Robert face à l'incident Varley. Par contraste, M. Robert affirme qu'il se souvient spécifiquement que M. Hawkins lui avait dit d'attendre le rapport de police. De plus, dans sa réponse écrite à M. Robert à la mi-octobre, M. Hawkins se réfère aux matériaux que M. Robert lui avait envoyé en début septembre et il ne soulève aucune préoccupation quant à un manque de communication de l'incident Varley. Fondamentalement, pourquoi M. Robert aurait-il insisté sur la préparation d'un rapport d'incident, le mettre dans le dossier de l'agent et ne pas en faire usage et l'envoyer au gérant régional ? La réponse de M. Hawkins fait preuve d'une connaissance antérieure de l'incident. M. Hawkins a témoigné qu'il aurait été « outragé » si M. Robert n'avait pas rapporté l'incident. Sûrement, M. Hawkins aurait fait mention d'un manque de communication dans sa lettre ; mais ne l'a pas fait en l'espèce. Par conséquent, il est plus probable que M. Robert a envoyé le rapport à M. Hawkins et lui en a parlé. D'ailleurs les dossiers du ministère confirment que M. Robert avait l'habitude de toujours communiquer avec la région.

Transcription (Vol. 193), pages 50-59, 64-66 & 92 - Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 194), pages 205-210 - Témoignage d'Émile Robert
Transcription (Vol. 188), pages 82-89 - Témoignage de Roy Hawkins
Pièce 927 - Rapport d'incident de M. Seguin (16 janvier 1992)
Pièce 931 - Lettre de M. Robert à M. Hawkins (8 septembre 1992)

Au mois d'août 1992, la police a communiqué avec M. Robert et s'est présenté à son bureau pour lui donner un résumé des faits pertinents suite à leur enquête. Le rapport indiquait que M. Seguin était embarrassé par la situation car il avait été surpris par des individus qu'il n'avait pas invités. Il y avait beaucoup de similitudes entre l'information que M. Seguin avait fournit et le rapport de police. Toutefois, la déclaration de M. Seguin faisait abstraction de la consommation d'alcool du client. Étant donné le contenu du rapport d'incident et la déclaration de M. Seguin à la police, il appert que M. Robert a probablement appris de la consommation d'alcool lors de l'incident lorsque le rapport de police a été émis en août 1992.

Transcription (Vol. 193), pages 74-85 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 929 - Rapport du Constable Millar PPO (3 septembre 1992)
Transcription (Vol. 194), pages 45-50 - Témoignage d'Émile Robert

M. Robert a tenu une entrevue exhaustive avec M. Seguin y compris la révision du rapport de police avec M. Seguin et les politiques du ministère. En appliquant la discipline, M. Robert regardait non seulement l'incident, mais aussi l'individu et les facteurs atténuants. M. Seguin était un employé avec 24 ans de service avec un dossier d'emploi impeccable. M. Seguin avait avisé M. Robert de l'incident à dès le départ et avait préparé un rapport d'incident. À cette époque, M. Robert connaissait M. Seguin depuis 7 ans. M. Seguin ne lui avait pas menti auparavant, alors M. Robert lui a donné le bénéfice du doute. Par ailleurs, M. Seguin avait admis sa faute durant son entrevue avec M. Robert. M. Robert cherchait à appliquer un processus disciplinaire progressif aux agents. Par conséquent, M. Robert a donné une réprimande verbale à M. Seguin et s'est assuré qu'il comprenait le sérieux de la situation. M. Robert a aussi préparé une lettre de conseil pour M. Seguin et l'a ajouté au dossier d'emploi de M. Seguin. Le but était d'éduquer M. Seguin pour s'assurer qu'il ne récidive pas et le remettre sur la bonne voie. Par ailleurs, M. Robert voulait s'assurer que la mesure disciplinaire imposée était conforme avec la jurisprudence de l'époque. M. Robert a témoigné qu'il révisait et cataloguait les décisions du tribunal face aux disciplines des employés de la Fonction publique de l'Ontario. Par conséquent, M. Robert estimait qu'à l'époque un congédiement ou une suspension de M. Seguin n'était pas justifiée et aurait vraisemblablement été renversé lors d'un grief. M. Robert avait aussi l'habitude de consulter avec le département des ressources humaines au sujet des mesures disciplinaires et aurait vraisemblablement obtenu les conseils du directeur de l'époque à cet effet.

Transcription (Vol. 193), pages 100-105 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 102-103 - Témoignage d'Émile Robert

Pièce 928 - Lettre de M. Robert à M. Seguin (10 novembre 1992)

M. Robert a traité de la prohibition de consommer de l'alcool avec un client lorsqu'il a rencontré M. Seguin, suite à la recommandation de M. Hawkins. Ce dernier avait suggéré à M. Robert d'avoir une rencontre avec M. Seguin et possiblement prendre des mesures disciplinaires si nécessaire. M. Robert était la personne la mieux placée pour prendre une décision éclairée, juste et raisonnable dans les circonstances. M. Hawkins donnait alors de la flexibilité à M. Robert quant aux mesures à être prises suivant l'entrevue avec M. Seguin. M. Hawkins demandait à M. Robert de regarder la situation de façon objective et d'agir d'une façon équitable pour s'assurer qu'il n'y ait pas de récidive de ce comportement. Selon ses connaissances à l'époque, la situation ne justifiait pas une suspension ou un congédiement eu égard à la preuve dont M. Robert disposait et en raison du dossier d'emploi de M. Seguin.

Transcription (Vol. 193), pages 88-91, 94 & 99 - Témoignage d'Émile Robert

Transcription (Vol. 194), pages 145-146 & 238-239 - Témoignage d'Émile Robert

Pièce 928 - Lettre de M. Robert à M. Hawkins re lettre de conseils à M. Seguin

Pièce 930 - Lettre de M. Hawkins à M. Robert (16 octobre 1992)

Pièce 958 - Entrevue de M. Robert par M. Downing

Il faut aussi noter que M. Hawkins n'a jamais communiqué avec M. Robert pour lui aviser qu'il n'était pas d'accord avec les mesures imposées sur M. Seguin. En fait, M. Hawkins était au courant des mesures disciplinaires qu'avait imposé M. Robert et n'a pas soulevé de préoccupations à cet égard. M. Hawkins se contredit dans son témoignage puisqu'il dit qu'il serait outragé si M. Robert n'avait pas rapporté l'incident dès le début, mais il n'y a aucune preuve de réaction quoi que ce soit. Ayant reçu la lettre de conseils, M. Hawkins n'a jamais critiqué ni faite de rétroaction négative envers M. Robert. M. Hawkins admet dans son témoignage qu'il ne se

souvent pas d'avoir soulevé des préoccupations avec M. Robert lorsqu'il a soumis le rapport de police au mois de septembre 1993. M. Hawkins explique que "*I don't recall specifically whether I took up the issue of delay*". Par contraste, M. Robert est absolument certain qu'il a envoyé le rapport d'incident à M. Hawkins et que ce dernier lui avait dit d'attendre le rapport de police. Enfin, M. Cela contredit son témoignage puisqu'il dit qu'il serait outragé si M. Robert n'avait pas rapporté l'incident dès le début. Il est donc plus probable que M. Robert a effectivement portée l'incident à l'attention de M. Hawkins et que M. Hawkins ne s'en souvient pas. Par ailleurs, M. Hawkins aurait sans doute fait mention d'un manquement de rapport un incident qu'il estime sérieux dans les évaluations de M. Robert. Or, les rapports d'évaluation sur la performance de M. Robert complétés par M. Hawkins étaient des plus favorables. Par ailleurs, M. Hawkins admet dans son témoignage qu'il aurait pu initier une enquête dès la réception du rapport de police, mais ne l'a pas fait malgré le pouvoir dont il disposait. M. Hawkins reconnaît qu'il était de son ressort pour initier une enquête et il admet sa responsabilité de ne pas avoir initié une enquête. M. Robert explique qu'il n'avait pas l'autorité pour déclencher une enquête unilatéralement. Cette décision reposait sur le directeur régional M. Hawkins.

Transcription (Vol. 194), pages 145-146 & 238-239 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 928 - Lettre de M. Robert à M. Hawkins re lettre de conseils à M. Seguin
Transcription (Vol. 188), pages 91, 94 & 98-100 - Témoignage de Roy Hawkins

En ce qui a trait aux évaluations de rendement de M. Seguin, M. Robert a témoigné que ce n'était la pratique de mentionner les mesures disciplinaires dans les évaluations de rendement des agents. Par conséquent, les mesures disciplinaires imposées par M. Robert n'apparaissent pas dans les évaluations de rendement de M. Seguin. M. Robert estime qu'il avait pris les mesures disciplinaires justes et équitables à l'époque.

Transcription (Vol. 193), pages 109-112 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 949 - Évaluation de rendement de M. Seguin (juillet 1992 à juin 1993)

VI. M. ROBERT REÇOIT DES ÉVALUATIONS FAVORABLES DU MINISTÈRE

Evaluations de rendement de M. Robert

L'avocat de la Commission a demandé au ministère de produire les évaluations de rendement de M. Robert au cours des années. Toutefois, malgré les demandes répétées, la grande majorité des évaluations de M. Robert (et celles les plus pertinentes) ne lui ont pas été divulgués. M. Robert estime que les documents en question ont peut-être été détruits en raison de la politique de conservation de documents du bureau de probation ou du ministère. Seul le ministère pourrait confirmer l'existence de ces documents. Cependant, M. Robert ne devrait pas être pénalisé lorsque le dossier produit par le ministère est incomplet. La Commission peut tirer une inférence en l'absence de cette preuve et présumer que cette preuve est favorable à M. Robert. Par ailleurs, M. Robert soutient que les évaluations de rendements du ministère ont toujours été très favorables à son égard. En fait, aucunes mesures disciplinaires ont été imposés sur M. Robert durant sa carrière de 24 ans au ministère.

Aucune critique de performance de M. Robert par Mme Newman sur les vérifications, les évaluations et la discipline des agents

Mme Newman était très satisfaite de la performance de M. Robert à l'époque. Elle lui avait donné des rendements qui excédaient les attentes. Mme Newman disait que M. Robert était compétent pour rencontrer la majorité des dimensions de performance, sauf pour les relations avec le personnel où M. Robert rencontrait la majorité des dimensions de performance. Mme Newman ne critiquait pas les mesures que M. Robert employait auprès de ses agents. En fait, l'évaluation de performance de M. Robert par Mme Newman qui fut déposée en preuve, précise que *“Mr. Robert has dealt with two potential staff discipline issues effectively, taking corrective action without necessitating disciplinary action. In both cases, he consulted appropriately with his supervisor.”* Mme Newman encourageait alors M. Robert de continuer à consulter avec le gérant régional et de tenter de régler les incidents sans nécessairement prendre des mesures disciplinaires imposantes, selon les faits particuliers de l'incident. Sous la rubrique "Exemples of performance measures and expectations", Mme Newman explique que M. Robert *"demonstrates willingness to make decisions and clearly communicate them"*, en se référant aux décisions quotidiennes de M. Robert au bureau. Mme Newman va plus loin et précise que M. Robert **"ensures strict compliance with the policies and procedures of the Division. Adheres to Ministry's business plans as it applies to community supervision"**. Il est donc évident que Mme Newman était de l'avis que le travail quotidien (par ex. correspondances sur les employés, les vérifications de dossiers, les évaluations de performance d'employés, etc.) de M. Robert était de bonne qualité.

Transcription (Vol. 194), pages 20-22, 216-221 & 224-229 - Témoignage d'Émile Robert
Pièce 1187, pages 1160639 à 41 – Évaluation de M. Robert par Mme Newman (21 février 1997)

Aucune critique de performance de M. Robert par M. Hawkins sur les vérifications, les évaluations et la discipline des agents lors de leurs rencontres

Mr. Hawkins était aussi très satisfait du travail de M. Robert. M. Hawkins visitait le bureau de Cornwall 3-4 fois par année pour rencontrer M. Robert et le personnel. Lors de ces maintes rencontres, M. Hawkins n'a jamais critiqué M. Robert en ce qui a trait à la façon dont il gérait les vérifications ou les évaluations des agents et M. Hawkins n'a jamais pris des mesures disciplinaires ou même fait un commentaire négatif envers M. Robert en ce qui a trait aux affaires Renshaw et Varley. Le gérant régional agissait ainsi, sachant très bien que les mesures prises par M. Robert étaient conformes aux politiques du ministère à l'époque. Ce n'est que dans le cadre de cette Commission d'enquête que les gestionnaires du ministère soulèvent des préoccupations avec la conduite de M. Robert.

Transcription (Vol. 194), pages 155-156 - Témoignage d'Émile Robert

Aucune critique de performance de M. Robert par le ministère sur les vérifications, les évaluations et la discipline des agents lors des vérifications (« Operational Reviews »)

Durant les périodes pertinentes, le ministère dirigeait une revue des opérations à Cornwall. Une équipe de 3 à 5 employés du ministère effectuait une vérification de l'opération du bureau de

probation à Cornwall pendant environ une semaine. La vérification comprenait la revue des dossiers, des évaluations de M. Robert et on tenait des entrevues avec les agents. Suivant la vérification, le ministère préparait un rapport compréhensif de l'état de l'opération. Le tout se faisait généralement à chaque quelques années, en fonction de l'évaluation de l'état d'opération du bureau. Lors de la première évaluation, le ministère n'avait pas fait de recommandations car tout était en ordre. Par conséquent, la 2^e vérification avait eu lieu pas mal plus tard. M. Robert se souvient également une troisième vérification quelques années plus tard. Les rapports de vérification confirment que le ministère était de l'avis que M. Robert était compétent dans ses fonctions de gérant en ce qui a trait aux « case audits » et les évaluations des agents.

Transcription (Volume 194), pages 57-62 - Témoignage d'Émile Robert

La preuve documentaire et l'historique d'emploi de M. Robert démontre que le ministère était satisfait de son travail et du niveau de supervision que M. Robert avait sur les agents à Cornwall, ce qui démontre que M. Robert a agit conformément aux politiques du ministère à l'époque où les incidents qu'on lui reproche ont eu lieu. M. Robert ne devrait pas être critiqué ou pénalisé pour les lacunes de la gestion du ministère dans la création et l'application des politiques face aux agents et les clients du ministère.

VII. MANQUE DE COLLABORATION DES POLICIERS ET DES GENS PROCHES DE M. SEGUIN

Les services policiers n'ont pas avisé M. Robert de leur enquête sur M. Seguin

Dans le mois suivant la mort de M. Seguin, après que M. Robert ait avisé M. Roy de l'enquête sur M. Seguin, M. Robert a communiqué avec les policiers de Cornwall et a rencontré les agents Luc Brunet et Heidi Sebalj au poste de police de Cornwall pour environ 15-30 minutes afin de discuter de l'enquête. M. Robert était mécontent du fait que les policiers ne lui avait pas communiqué la plainte contre M. Seguin. M. Robert a expliqué que s'il aurait reçu une plainte contre M. Seguin, il aurait préparé un rapport d'incident pour le gérant régional, demandé un rapport de police et il aurait demandé à la région d'initier une enquête afin de déterminer s'il y avait eu des abus. M. Robert aurait suspendu l'agent (maximum 20 jours, sans paye) en attendant les résultats de l'enquête. Par ailleurs, M. Robert soulève qu'il y avait un devoir de rapporter les soupçons d'abus à la Société d'aide à l'enfance lorsqu'il s'agissait d'un jeune contrevenant.

Transcription (Vol. 193), pages 133-137

Transcription (Vol. 194), pages 38-41, 134-137, 191-194 & 197 - Témoignage d'Émile Robert

Ni la famille/amis de M. Seguin, ni les membres de la communauté n'ont avisé M. Robert de la conduite de M. Seguin

M. Leroux suggère qu'il a essayé d'aviser M. Robert de la conduite de M. Seguin. Or, M. Robert ne connaissait pas M. Leroux. M. Robert l'a rencontré en 1991 dans le cadre des cours d'obéissance de son chien. Néanmoins, M. Leroux n'a jamais dénoncé M. Seguin à M. Robert. M. Robert insiste que si on lui avait présenté avec une plainte, il aurait pris la chose très

sérieusement et il aurait pris action. M. Robert estime que M. Leroux avait intérêt personnel à ne pas dévoiler son ami de crainte d'être impliqué dans un scandale. M. Robert estime qu'il en est de même pour les gens proches de M. Seguin et les employés au bureau de probation à Cornwall.

Transcription (Vol. 121), pages 68-70 - Témoignage de M. Leroux (27 juin 2007)

Transcription (Vol. 194), pages 200-203 - Témoignage d'Émile Robert

VIII. CONCLUSION

En tant que gérant du bureau de Cornwall, M. Robert était la personne la mieux placé parmi les gestionnaires du ministère pour prendre une décision éclairée, juste et raisonnable en ce qui a trait aux vérifications/évaluations des agents et en matière de discipline. Toutefois, le pouvoir d'initier une enquête reposait sur le gérant régional et M. Hawkins admet sa responsabilité s'il y a eu manquement d'enquêter les incidents.

En imposant des mesures disciplinaires, M. Robert regardait non seulement l'incident en cause, mais aussi l'individu et les facteurs atténuants. M. Seguin était un employé de longue date avec un dossier d'emploi impeccable. M. Robert cherchait à appliquer un processus disciplinaire progressif aux agents qui tenait compte de tous les facteurs pertinents. M. Robert a agi selon ce qu'il savait à l'époque et eu égard à la preuve dont il disposait, et selon les standards et les politiques en place à l'époque. M. Robert demande à cette Commission d'enquête de faire bien attention de ne pas juger sa conduite selon les standards de nos jours, mais bel et bien selon ce qu'un gérant au bureau de probation à Cornwall dans les années 1980-1990 aurait fait à l'époque.