

**"Source : *Perquisition, fouille et saisie : les pouvoirs des agents de sécurité du secteur privé*, 222 pages, Commission de réforme du droit du Canada, 1980. Reproduit avec la permission du ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2011."**

## CHAPITRE 5

### Les politiques et les méthodes employées par le secteur de la sécurité privée en matière de fouille et de saisie

Aucune recherche appliquée importante n'a encore été menée au Canada ou ailleurs afin d'examiner en détail les politiques et les méthodes pratiquées par le personnel de sécurité privé en matière de fouille et de saisie. Nous disposons toutefois d'un certain nombre de données au sujet de ces politiques et de ces méthodes. Elles proviennent de recherches plus générales entreprises sur le phénomène de la sécurité privée. Nous examinerons dans ce chapitre les quelques renseignements dont nous disposons à ce sujet et nous nous efforcerons de replacer les méthodes de fouille et de saisie employées par le personnel de sécurité privé dans le cadre plus général des fonctions de la sécurité privée et des réalités de la justice privée au sein desquelles opère le personnel de sécurité privé. Ce n'est qu'à partir de ce contexte plus général que l'on peut bien comprendre les méthodes de fouille et de saisie pratiquées par le personnel de sécurité privé.

#### *Le contrôle de l'accès à la propriété*

Ainsi que nous l'avons noté au chapitre 2, la sécurité privée opère dans des cadres divers qui vont du lieu public (centre d'achat par exemple) au lieu à caractère nettement privé (siège d'une société ou résidence privée d'un diplomate par exemple). Entre ces deux extrêmes on retrouve toute une gamme de lieux plus ou moins publics auxquels différentes couches du public ont plus ou moins accès sur invitation générale ou spéciale. C'est ainsi par exemple qu'une usine ou qu'une grande mine de nickel ne sont pas des lieux publics au sens

où on l'entend pour un centre d'achat. Pourtant, elles ne sont pas non plus des lieux privés comme peut l'être une résidence privée. Il s'agit en fait d'un lieu public auquel a régulièrement accès, chaque jour, un public de deux ou trois mille personnes, soit les ouvriers, et un nombre beaucoup plus restreint de personnes qui ont normalement accès en qualité de personnel d'entretien, de vendeurs, de livreurs, etc.

Deux caractéristiques des possibilités d'accès du public (ou d'une partie de ce public) à des lieux plus ou moins publics sont importantes si l'on veut comprendre la nature des fonctions de la sécurité privée et l'exercice des pouvoirs de sécurité. En premier lieu, l'accès n'est jamais illimité. Même dans un centre d'achat, tous les endroits ne sont pas également publics; c'est ainsi qu'en tant qu'acheteur une personne a généralement librement accès aux espaces libres et aux points de vente d'un centre d'achat, mais non aux entrepôts ou aux salles réservées au personnel. Les possibilités d'accès de chacun sont limitées par l'objectif même de cet accès, et l'une des principales fonctions du personnel de sécurité privé est de faire respecter ces limitations. Dans l'exercice de ce rôle de police, il est demandé de manière générale au personnel de sécurité privé de recourir à tous les moyens mis à sa disposition qui peuvent se révéler efficaces, y compris dans certains cas à la fouille et à la saisie.

La deuxième caractéristique importante de l'accès du public à des lieux publics relevant de la propriété privée, est que cet accès est habituellement d'une manière ou d'une autre indispensable au succès de l'entreprise établie sur ce lieu. C'est ainsi qu'une usine ne peut fonctionner en tant que telle si son personnel n'a pas une liberté d'accès suffisante aux différents secteurs de l'usine pour pouvoir exécuter les travaux nécessaires à la production, quelle qu'elle soit. Elle ne pourrait non plus remplir sa fonction d'usine si les travailleurs ou les visiteurs disposaient d'une liberté d'accès venant gêner ou interrompre la production. Cela signifie que le personnel de sécurité privé doit, en exerçant ces pouvoirs de police, non seulement faire appliquer les limitations indispensables concernant l'accès, mais aussi faire en sorte que l'accès indispensable ne soit pas limité. Il en est ainsi parce que le but fondamental de la sécurité privée est de protéger et de promouvoir l'entreprise qu'elle doit surveiller, et les notions d'application de la loi et de contrôle de la criminalité sont généralement subordonnées à cet objectif global<sup>278</sup>.

## *La protection des biens et la prévention des pertes*

Le contrôle de l'accès à la propriété est une fonction essentielle de la sécurité privée mais ce n'est pas, bien entendu, la seule. La protection de la propriété contre le préjudice ou la perte est un objectif tout aussi important. Là encore il ne s'agit pas d'une fin en soi mais d'un moyen de garantir l'efficacité de l'entreprise surveillée, et ce n'est que dans ce cadre plus général que l'on peut bien comprendre les stratégies et les méthodes utilisées par la sécurité privée (y compris la fouille) en vue de protéger les biens qui lui sont confiés. Compte tenu de ces circonstances, il est inévitable que des notions abstraites comme celles de «justice» ou de «criminalité» deviennent parfois subordonnées aux objectifs plus immédiats de l'entreprise ainsi protégée. C'est ainsi par exemple que les directeurs de sociétés, quoi qu'ils puissent penser du vol sur le plan moral, ne demanderont généralement pas ni même ne permettront à leurs forces de sécurité d'adopter des méthodes et des stratégies de police qui entraînent une gêne substantielle pour l'entreprise ainsi protégée. En conséquence, des pouvoirs tels que les pouvoirs de fouille et de saisie ne sont pas tant considérés comme des instruments d'application de la loi ou de contrôle de la criminalité que comme des outils garantissant l'efficacité de la gestion de l'entreprise. La «justice» dans de telles circonstances devient une notion essentiellement définie et appliquée sur le plan privé. Nous examinerons dans ce chapitre un certain nombre des facteurs et des groupes d'intérêt qui influencent ces notions privées de «justice» et nous verrons de quelle manière ces notions se traduisent dans la pratique par les méthodes et les politiques de fouille et de saisie adoptées par le personnel de sécurité privé.

## *Le résultat des recherches*

La sécurité privée opère dans des cadres si divers, dont les implications sont si différentes du point de vue de l'efficacité de la sécurité, qu'il est difficile de faire une généralisation convaincante à propos des procédures de fouille et de saisie du secteur de la sécurité privée. Nous nous sommes aperçus qu'il s'agissait là d'un problème constant en interrogeant le personnel de sécurité privé. Les directeurs de la sécurité ne se considèrent pas eux-mêmes avant tout comme des

instruments de l'application de la loi ou de la justice pénale mais comme des participants-clefs à la protection de la propriété privée. Le facteur de loin le plus déterminant dans le choix des méthodes et des procédures de sécurité adoptées est justement la nature de cette propriété et des activités qui doivent s'y dérouler. Voilà indubitablement pourquoi les directeurs des services de sécurité interne sont si nombreux à vouloir se différencier non seulement de la police publique mais aussi des autres directeurs de sécurité interne travaillant dans d'autres domaines d'activité. Il se pourrait que les différences entre le travail d'un directeur chargé de la sécurité d'un hôpital et celui d'un directeur des services de sécurité d'un magasin de détail soient plus grandes que leurs ressemblances du point de vue des exigences de leur cadre de travail respectif relativement à la répartition des ressources de sécurité. Chacun se considère lui-même comme un spécialiste. Il se pourrait que ce soit là la raison pour laquelle les directeurs des services de sécurité interne ont souvent si peu d'estime pour le personnel de sécurité travaillant à contrat dans tous les secteurs.

Les recherches entreprises sur la sécurité privée ont jusqu'à présent été de nature très générale et n'ont pas permis de bien distinguer l'influence des différents environnements sur le rôle de la sécurité privée. Même lorsqu'elles ont été faites, ces distinctions ont porté sur les différences de structure et d'organisation des forces de sécurité privée et non sur l'impact qu'ont des environnements différents sur des méthodes de sécurité précises telles que la fouille et la saisie<sup>279</sup>. En conséquence, nous devons nous contenter pour l'instant de donner un certain nombre de résultats relatifs aux politiques et aux méthodes de fouille et de saisie employées par la sécurité privée tirés de recherches plus générales. Ces résultats sont accompagnés d'exemples qui sont, nous l'espérons, représentatifs de la grande variété de ces méthodes et de ces politiques telles qu'elles ont été observées au cours de la préparation de cette étude.

La seule recherche qui ait tenté jusqu'à présent d'explorer de manière générale les pouvoirs exercés par le personnel de sécurité privé au Canada est celle que Shearing et Farnell ont effectuée sur le personnel de sécurité travaillant à contrat en Ontario<sup>280</sup>. Il reste à se demander dans quelle mesure les politiques et les méthodes de fouille et de saisie révélées par cette étude reflètent les méthodes et les politiques employées par les forces de sécurité interne et même par les forces de sécurité à contrat dans des provinces autres que l'Ontario. Sans que cela soit confirmé par des recherches, il existe toutefois des raisons de croire que le personnel de sécurité engagé par contrat pourrait se montrer plus prudent que le personnel de sécurité interne dans

l'exercice de ses pouvoirs de fouille et de saisie, et que les agences de sécurité à contrat ainsi que leurs clients sont moins enclins à autoriser l'exercice de ces pouvoirs que les employeurs des forces de sécurité interne. Dans le cas des agences de sécurité engagées par contrat cela est dû au fait que l'éventuelle réputation d'attirer des poursuites judiciaires en raison d'un exercice illégitime de ces pouvoirs hypothéquerait gravement l'avenir de l'agence en ce qui concerne les possibilités de contrats futurs. Dans le cas des clients des services de sécurité à contrat, il est possible aussi que l'autorisation d'exercer de tels pouvoirs soit moins facilement donnée, parce que dans la pratique il est vraisemblable que la supervision et le contrôle effectif des employés de sécurité engagés par contrat soient plus difficiles à assurer que dans le cas d'une force de sécurité interne, et parce qu'il n'est pas rare que les contrats de sécurité contiennent des clauses permettant d'exempter l'agence de sécurité contractante de toute responsabilité due aux agissements de ses employés de sécurité qui travaillent à contrat pour le compte de son client<sup>281</sup>.

### (1) *L'autorisation*

La grande majorité des personnes ayant répondu à l'enquête (71 pour cent des gardiens et 77 pour cent des détectives) de Shearing et Farnell indiquent que l'on n'attend *pas* d'elles qu'elles fouillent les personnes soupçonnées d'avoir commis un crime<sup>282</sup>. Parmi celles qui s'attendent à devoir procéder à des fouilles dans de telles circonstances, la majorité précise que ces instructions ont été données par l'agence de sécurité et non par le client<sup>283</sup>. Les personnes ayant répondu à l'enquête n'ont pas été interrogées sur l'existence de politiques similaires s'appliquant à la fouille effectuée au hasard lorsque l'on ne soupçonne pas nécessairement la personne fouillée d'avoir eu une activité criminelle.

En ce qui a trait aux politiques appliquées en matière de recours à la force pour procéder à une fouille, là encore la grande majorité des personnes ayant répondu à l'enquête de Shearing et Farnell (86 pour cent des gardiens, 79 pour cent des détectives) précisent qu'elles ne sont pas supposées recourir à la force pour procéder à des fouilles. Quatre pour cent des gardiens ayant répondu à cette question indiquent ne pas savoir s'ils doivent recourir ou non à la force dans ce but<sup>284</sup>.

## (2) *Formation concernant les pouvoirs de fouille*

Shearing et Farnell ont demandé aux agences de sécurité travaillant à contrat quelle était la formation qu'elles donnaient à leur personnel afin de le familiariser avec les pouvoirs dont il disposait en droit (arrestation, perquisition, fouille, saisie, etc.). À la question: «Votre agence forme-t-elle tous les nouveaux employés?», 26 pour cent des agences employant des gardiens, 27 pour cent des agences employant des détectives et 19 pour cent des agences mixtes (celles qui emploient à la fois des agents et des détectives) répondent non<sup>285</sup>. Trente-deux pour cent seulement des agences employant des gardiens mais 89 pour cent des agences mixtes précisent que leurs programmes de formation des gardiens incluent une formation en matière de pouvoirs juridiques. Quarante-sept pour cent des agences employant des détectives et 70 pour cent des agences mixtes précisent que cette matière figure dans leurs programmes de formation à l'intention des détectives<sup>286</sup>. Toutes les agences qui dispensent cette formation précisent qu'elle est avant tout donnée à l'agence avant que l'agent ne soit envoyé à son poste, certaines agences indiquant toutefois que cette formation est aussi fournie sur place ou à l'agence dans le cours de l'emploi<sup>287</sup>. Cinquante pour cent des agences employant des gardiens, 65 pour cent des agences employant des détectives et 40 pour cent des agences mixtes précisent qu'elles n'offrent pas à leurs employés de formation venant s'ajouter à celle dont ils disposaient avant leur engagement ou à celle qui leur est dispensée sur place<sup>288</sup>.

Afin de vérifier dans une certaine mesure les données fournies par les agences, Shearing et Farnell ont par ailleurs interrogé les employés de sécurité au sujet de la formation qu'ils ont reçue. Huit pour cent des gardiens et 6 pour cent des détectives signalent n'avoir reçu aucune formation avant d'être envoyés à leur poste<sup>289</sup>. Moins de la moitié des personnes ayant répondu à l'enquête (43 pour cent des gardiens et 39 pour cent des détectives) indiquent qu'une formation relative aux pouvoirs qui leur sont conférés par la loi a été incluse dans leur programme de formation<sup>290</sup>. Vingt-six pour cent seulement des gardiens mais 53 pour cent des détectives signalent qu'après leur entrée en fonction ils ont eu la possibilité de recevoir une formation complémentaire de leur agence<sup>291</sup>. Quarante pour cent des gardiens précisent qu'au total leur formation de base a duré moins d'une demi-journée, 19 pour cent une journée entière, 14 pour cent deux journées, 14 pour cent trois journées, 6 pour cent une semaine et 7 pour cent plus d'une semaine. Par comparaison les chiffres sont les suivants en ce qui concerne les détectives: 10 pour cent deux journées, 10 pour cent une semaine et

80 pour cent plus d'une semaine<sup>292</sup>. La majorité des personnes ayant répondu à l'enquête (55 pour cent des gardiens et 35 pour cent des détectives) indiquent que la formation leur a été fournie par le contremaître de leur agence. Sept pour cent seulement des gardiens et 2 pour cent des détectives indiquent avoir reçu une formation de la part des clients pour lesquels ils travaillaient<sup>293</sup>. Soixante-deux pour cent des gardiens et 71 pour cent des détectives estiment que la formation qu'ils ont reçue est convenable. Trente-six pour cent des gardiens et 23 pour cent des détectives pensent qu'ils n'ont pas reçu une formation suffisante alors que 2 pour cent des gardiens et 6 pour cent des détectives estiment que leur formation n'était pas suffisamment adaptée à l'emploi<sup>294</sup>.

Shearing et Farnell ont aussi posé aux gardiens et aux détectives des questions visant à tester leur connaissance du droit et des pouvoirs juridiques dont ils disposent. Parmi celles-ci figuraient trois questions concernant les pouvoirs de fouille dont dispose le personnel de sécurité privé et la très grande majorité des gardiens comme des détectives ont répondu correctement à ces questions<sup>295</sup>.

### (3) *L'exercice des pouvoirs de fouille*

En ce qui concerne le pouvoir de procéder dans la pratique à une fouille, Shearing et Farnell ont demandé aux personnes interrogées si la fouille des employés ou des véhicules pour éviter les vols faisait partie de leurs fonctions et quelle en était la fréquence dans leur travail actuel. En ce qui concerne la fouille des employés pour éviter le vol, 34 pour cent des personnes ayant répondu à l'enquête répondent que cela fait «fréquemment» partie de leur travail actuel, 11 pour cent «occasionnellement» et 55 pour cent «jamais». Pour ce qui est des véhicules, 16 pour cent répondent «fréquemment», 3 pour cent «occasionnellement» et 81 pour cent «jamais». Trois pour cent des répondants précisent qu'ils exercent «fréquemment» des tâches «préalables à l'embarquement dans les aéroports» (comprenant vraisemblablement des fouilles effectuées au hasard) et 1 pour cent qu'ils le font «occasionnellement»<sup>296</sup>. Lorsqu'on leur demande s'ils ont déjà dû recourir à la force pour procéder à une fouille légitime dans le cadre de leurs fonctions actuelles, 6 pour cent des gardiens et 5 pour cent des détectives répondent oui<sup>297</sup>.

Ces données révèlent que la fouille est une technique de sécurité à laquelle le personnel de sécurité privé engagé par contrat fait souvent appel mais qui est normalement exercée sans recours à la force et donc

vraisemblablement avec le consentement ou du moins l'acceptation de la personne fouillée. Ces données semblent impliquer que l'exercice des pouvoirs conférés par le *Code criminel* ainsi que des autres pouvoirs de fouille sans consentement ou sans mandat est découragé au sein du secteur de la sécurité privée. Cette attitude se reflète non seulement dans les instructions données aux membres du personnel de sécurité privé par leurs employeurs ou leurs clients mais aussi dans le caractère relativement peu fréquent de la formation donnée aux gardiens et aux détectives en ce qui a trait à ces pouvoirs.

### *Les facteurs qui influencent les politiques et les méthodes de fouille*

Au cours des entrevues que nous avons eues avec le personnel de sécurité dans le cadre de la préparation de ce document, plusieurs raisons sont venues expliquer pourquoi le secteur de la sécurité privée hésite à exercer ces pouvoirs de fouille en l'absence de consentement. Ces raisons peuvent être, dans l'ensemble, réparties selon qu'elles sont d'ordre juridique ou d'ordre professionnel.

#### *(1) Les facteurs juridiques*

En dépit du fait que la plupart des membres du personnel de sécurité semblent croire qu'ils ont le droit de fouiller une personne qu'ils ont arrêtée légalement même s'ils n'ont pas la qualité d'agent de la paix (impression qui, comme nous l'avons fait remarquer au chapitre précédent, ne semble pas être clairement justifiée en droit) la plupart semblent penser par ailleurs que le fait de procéder à une arrestation est une chose trop risquée sur le plan juridique. Ainsi que nous l'avons noté au chapitre précédent, ce n'est que récemment (depuis la décision prise dans l'affaire *R. c. Biron* par la Cour suprême du Canada<sup>298</sup>) que la conception traditionnelle selon laquelle l'arrestation d'un citoyen est illégale si le suspect est par la suite acquitté de l'infraction pour laquelle il a été arrêté, quelle qu'en soit la raison, a été remise en question. Même à l'heure actuelle, comme nous l'avons précisé plus haut, le droit n'indique pas clairement que l'arrestation d'un particulier sera considérée comme légale, en dépit de son acquittement ultérieur, si une personne raisonnable aurait pu, compte tenu des circonstances,

croire de bonne foi qu'elle était en train d'assister à une infraction. Quel que soit l'état du droit sur ce point, toutefois, il est évident que la plupart des membres du personnel de sécurité privé continuent à penser que l'arrestation d'un particulier se fait à ses propres risques et périls sur le plan juridique. En conséquence, de nombreux membres du personnel de sécurité privé soutiennent que, sauf dans les cas les plus flagrants, si l'on ne parvient pas par la persuasion à retenir la personne soupçonnée de vol, il est préférable de laisser partir des marchandises volées que de risquer de procéder à une arrestation.

Il semble que ces impressions soient confirmées par les résultats de l'enquête de Shearing et Farnell. À la question leur demandant s'il leur appartient d'arrêter les personnes qu'ils soupçonnent de commettre une infraction, un peu plus de la moitié seulement des gardiens (54 pour cent) et le quart seulement des détectives (24 pour cent) de leur échantillon répondent par l'affirmative<sup>299</sup>. Trente-cinq pour cent des gardiens et 45 pour cent des détectives précisent qu'ils ont déjà jugé nécessaire d'arrêter une personne dans le cadre de leur emploi<sup>300</sup>. Lorsqu'on leur demande comment ils ont procédé à la dernière arrestation qu'ils ont faite, 52 pour cent des gardiens et 46 pour cent des détectives répondent qu'ils ont simplement demandé à la personne en question de rester. Vingt-neuf pour cent des gardiens et 36 pour cent des détectives précisent que la détention a été réalisée en recourant à des menaces verbales, et 12 pour cent des gardiens et 14 pour cent des détectives indiquent qu'ils ont eu recours à la force physique. Deux pour cent seulement des gardiens et 4 pour cent des détectives signalent qu'ils ont arrêté dans la pratique la personne en cause<sup>301</sup>. Lorsqu'on leur demande s'ils ont déclaré à la personne qu'ils retenaient contre sa volonté qu'elle était en état d'arrestation, seulement 10 pour cent des gardiens et 34 pour cent des détectives répondent par l'affirmative. Quatre-vingt-cinq pour cent des gardiens et 40 pour cent des détectives répondent «cela dépend des circonstances» et 5 pour cent des gardiens et 26 pour cent des détectives affirment ne pas déclarer au suspect qu'il est en état d'arrestation dans de telles circonstances<sup>302</sup>.

Ce souci d'éviter de donner au suspect l'impression qu'il est en état d'arrestation, alors qu'il a été retenu contre sa volonté, semble témoigner d'une conception erronée de la portée de la responsabilité juridique en cas de détention illégitime (délit de séquestration) et peut être interprété comme une tentative visant à abuser de l'ignorance du public en matière de droits civils. En effet, pour que le délit de séquestration soit constitué il n'est pas nécessaire d'établir que l'on a procédé à une arrestation, mais simplement que le plaignant a été retenu illégitimement. Le fait de retenir quelqu'un sans son

consentement et sans en avoir en droit le pouvoir (qu'il s'agisse ou non arrestation au sens propre de ce terme) est illégitime dans un tel cas. Il ressort clairement de l'examen rapide des pouvoirs d'arrestation que nous avons fait au chapitre précédent que pour pouvoir retenir légalement une personne contre sa volonté, il faut généralement procéder à une arrestation légitime, et que lorsque la personne qui procède à l'arrestation n'est pas agent de la paix, il faut pour que l'arrestation soit légitime qu'elle trouve la personne arrêtée en train de commettre une infraction (ou au moins «apparemment en train» d'en commettre une). La jurisprudence révèle assez clairement en outre que si cette condition n'est pas respectée les tribunaux jugent souvent que la détention est involontaire (et donc illégitime) lorsqu'une personne qui accepte de rester le fait après qu'on l'a menacée ou qu'on lui a dit de ne pas partir<sup>303</sup>. Le recours à la «persuasion» ou à une intimidation déguisée n'a habituellement pas pour effet, aux yeux des tribunaux, de transformer une arrestation illégitime en détention légitime.

De nombreux membres du personnel de sécurité privé semblent être conscients de la situation juridique délicate dans laquelle ces tentatives de détention par persuasion peuvent les placer si elles s'adressent à une personne qui connaît ses droits. En conséquence, ils recommandent de n'employer que les formules de persuasion les plus courtoises et de ne pas insister lorsqu'elles échouent. Ces membres du personnel appuient généralement ces conseils par des anecdotes montrant qu'ils ont souvent dû regarder impuissants des suspects s'en aller avec des marchandises ou des biens volés à la société.

L'un des remèdes à cette situation (du point de vue de la sécurité privée) serait, bien entendu, de conférer à l'ensemble du personnel de sécurité privé les pouvoirs d'arrestation des agents de la paix. Très peu de membres revendiquent une solution aussi radicale. Nombreux sont ceux toutefois qui estiment que l'on devrait accorder au personnel de sécurité privé un pouvoir plus limité lui permettant de retenir légalement une personne soupçonnée de vol en attendant l'arrivée de la police. Il semble cependant que les avis soient partagés en ce qui concerne la possibilité de joindre à ce pouvoir de détention limité un pouvoir de fouille immédiat, comparable à celui dont bénéficient à l'heure actuelle les agents de la paix qui procèdent à une arrestation légitime. Ceux qui le réclament soutiennent qu'en l'absence de ce pouvoir de fouille, le pouvoir de détention serait en grande partie inutile étant donné que l'agent de sécurité serait dans l'incapacité d'éviter que l'on détruise les preuves ou que l'on s'en débarrasse avant l'arrivée de la police<sup>304</sup>.

De nombreux membres du personnel de sécurité privé insistent sur le fait qu'aucun pouvoir de détention ou de fouille supplémentaire ne devrait être accordé au personnel de sécurité privé tant que des normes minimums de formation, d'aptitude, etc., ne leur auront pas été imposées par l'intermédiaire d'octroi de licences ou par toute autre forme de réglementation juridique. Il est demandé instamment que cette réglementation prévoie aussi que le personnel de sécurité privé rende davantage compte de ses agissements envers le public et que l'on dispose de moyens de recours plus efficaces lorsqu'il abuse de ses pouvoirs. Des normes de ce type, fait-on remarquer, devront être imposées à l'ensemble du personnel de sécurité privé exerçant ces pouvoirs, et non seulement à une catégorie limitée du personnel de sécurité travaillant à contrat comme c'est le cas à l'heure actuelle<sup>305</sup>.

Il semble que les mandats de perquisition soient rarement demandés ou exécutés par les membres du personnel de sécurité privé et, dans la pratique, qu'ils ne soient jamais délivrés à des membres du personnel de sécurité privé qui ne soient pas en même temps agents de la paix. Tout le monde semble croire parmi le personnel de sécurité privé qu'un mandat de perquisition ne peut être exécuté que par un policier public<sup>306</sup>, et pourtant il n'apparaît pas que cela soit une exigence du droit actuel. De nombreux membres du personnel de sécurité privé estiment que lorsqu'une affaire est suffisamment grave pour justifier la délivrance d'un mandat de perquisition, elle relève vraisemblablement de la police publique et ne peut être réglée par le personnel de sécurité privé sans l'aide de celle-ci.

Par ailleurs, les autres pouvoirs légaux de fouille et de saisie que nous avons mentionnés au chapitre précédent semblent peu connus, même parmi les nombreux membres du personnel de sécurité privé qui agissent en qualité d'agent de la paix. Ils ne semblent pas représenter en fait une source importante de pouvoirs pour le personnel de sécurité privé.

## (2) *Les facteurs professionnels*

Les risques qu'entraîne sur le plan juridique le recours à des pouvoirs de fouille coercitifs ne constituent absolument pas le seul facteur dont tient compte le personnel de sécurité privé dans la formulation des politiques et des méthodes relatives à l'exercice de ces pouvoirs. Cela est mis en évidence par le fait que le personnel de sécurité privé refuse souvent d'exercer des pouvoirs de fouille à l'encontre d'une

personne donnée alors qu'il est pourtant clairement habilité en droit à le faire (en présence par exemple d'un consentement implicite ou exprès découlant de l'acceptation d'un avis unilatéral limitant l'accès à une propriété, ou en vertu de clauses contractuelles précises).

C'est peut-être la crainte de perdre «l'achalandage» qui influe le plus sur la façon dont le personnel de sécurité privé exerce ses pouvoirs de fouille. Quels que soient les droits qui découlent d'une situation donnée, ils prennent rarement le pas, dans l'esprit du personnel de sécurité privé ou des personnes qui définissent les politiques à suivre, sur la nécessité de préserver «l'achalandage». Que l'achalandage se compose des clients (d'un hôtel ou d'un magasin de détail), des utilisateurs du service (dans un hôpital) ou des travailleurs (dans presque toute organisation industrielle ou commerciale), il est vraisemblable qu'il s'agit là chaque fois du principal critère de sélection des méthodes de sécurité en général et de l'exercice des pouvoirs de fouille et de saisie en particulier. En outre, il est vraisemblable que cet achalandage sera mesuré en fonction de sa contribution au succès général de l'entreprise ainsi protégée. Un manuel de formation consulté lors de la préparation de ce document d'étude reflète bien cette démarche:

... la conception traditionnelle de la protection de l'usine fait appel à l'application de la loi. Nous devons tous savoir et nous devons tous être persuadés que la protection de l'usine n'a rien à voir avec un travail de police ...

Cela nous ramène à la notion selon laquelle la protection de l'usine n'a pas pour objectif la police et l'application de la loi, mais l'aide à la production de biens et de services. Cette nouvelle conception de la protection de l'usine liée à la production doit se substituer à l'ancienne. Il appartient à l'ensemble des membres d'une société de sécurité de rappeler constamment que la protection de l'usine est un objectif lié à la production. Il leur faut aussi rappeler constamment en recourant à tous les arguments dont ils disposent que la protection de l'usine n'est pas liée à l'application de la loi ...

La notion moderne suppose que l'on aborde le problème de façon technique. Ce n'est pas le cas de la notion ancienne. La notion moderne *va dans le sens de la production*. La notion ancienne *est un fardeau pour la production*.

L'adoption d'une telle démarche ne signifie pas bien entendu que l'on écarte la possibilité de procéder à des fouilles. En fait, on considère souvent que les fouilles en sont une conséquence logique. Toutefois, avant d'adopter les méthodes à suivre et de déterminer quelles personnes en feront l'objet, le personnel de sécurité privé prend généralement bien soin d'évaluer la réaction éventuelle des principaux groupes

concernés (clients, travailleurs, etc.) face à ces méthodes, ainsi que l'importance de ces réactions pour le succès de l'entreprise desservie par ces méthodes.

Une telle évaluation comprend nécessairement l'examen non seulement de la situation et du pouvoir relatifs du groupe visé par la fouille, mais aussi du produit ou du service s'adressant à ce groupe. C'est ainsi qu'un magasin de luxe qui vend des articles très chers à une clientèle présumée riche a moins tendance à imposer des fouilles ponctuelles comme condition d'accès au magasin qu'un grand magasin bon marché fournissant «des occasions» à une clientèle moins fortunée. De même une équipe d'ouvriers représentés par un syndicat puissant tolère moins facilement des procédures de fouille arbitraires qu'une main-d'œuvre inorganisée et relativement impuissante face à l'exercice d'un tel pouvoir par la direction. Encore là, il peut être plus facile et plus rentable d'appliquer des procédures de fouille au moment des négociations qu'à d'autres moments<sup>307</sup>. Des amateurs passionnés assistant à un concert de rock ou à un événement sportif «unique» peuvent tolérer des procédures de fouille plus lourdes que les habitués d'un spectacle courant qui se déroule parallèlement à d'autres manifestations concurrentes, et ainsi de suite.

Il existe une autre considération professionnelle qui influence le choix des méthodes employées et qui rejoint les préoccupations relatives à l'achalandage. Il s'agit du désir d'éviter que la police publique n'intervienne dans les affaires de la sécurité privée, sauf dans les cas vraiment extrêmes. Le personnel de sécurité privé signale couramment que le fait de placer la police publique en évidence n'est pas «bon pour les affaires», parce que cela est susceptible de créer une gêne à la fois chez les employés et chez les clients, et c'est là probablement l'un des principaux facteurs motivant au départ l'établissement des services de sécurité privés, tout particulièrement des services internes sans port d'uniforme. Cette optique a été exprimée, non sans ironie, par un agent de sécurité d'usine, interrogé lors de la préparation de cette étude. Cet agent explique que la raison pour laquelle il estime que la qualité d'agent de la paix (dont il bénéficie en tant que constable à titre spécial) est importante dans son travail, est qu'elle lui permettrait de régler certains sujets à l'intérieur de l'usine sans avoir à en référer à la police publique. Selon lui, cette solution est meilleure pour le moral à l'intérieur de l'usine et permet de régler les problèmes en recourant à des procédures familières aux travailleurs et non aux méthodes moins connues de la police et de la justice pénale.

Une autre raison d'éviter les procédures pouvant donner lieu à l'intervention de la police publique est le sentiment, particulièrement répandu parmi les membres du personnel de sécurité du secteur industriel, que la police publique ne se montre pas assez sensible au cadre de travail et de production et que l'on ne peut donc lui faire confiance pour que les enquêtes soient conduites de manière à éviter au maximum les heurts à l'intérieur de ce cadre<sup>308</sup>. Comme nous le verrons ci-dessous, les méthodes de fouille employées par le personnel de sécurité privé semblent souvent être soigneusement conçues pour s'adapter au cadre industriel au point même de préciser le montant qui devra être versé à un employé qui se soumet à ces fouilles. Des clauses de ce genre répondent, bien entendu, aux préoccupations des syndicats tout en décourageant efficacement les procédures de fouille pouvant être jugées «non productives» par la direction.

Au désir d'éviter la participation de la police publique, tout particulièrement en ce qui a trait aux procédures de fouille et de saisie, s'ajoute le désir de ne pas perdre le contrôle de la marchandise ou des biens de la société pouvant faire l'objet d'un conflit. Les méthodes susceptibles de donner lieu à des procédures relevant de la justice pénale sont souvent évitées pour cette raison. On comprend que de nombreux membres du personnel de sécurité privé, tout comme ceux qui retiennent leurs services, voient d'un très mauvais œil la possibilité de stocker des marchandises ou des biens d'une entreprise afin qu'ils puissent être utilisés en preuve lors d'une audition en justice dans un avenir possiblement lointain.

### *Les motifs justifiant les procédures de fouille*

Il ressort clairement de ce qui précède que la principale raison militante en faveur de l'adoption de procédures de fouille — et de presque toutes les procédures de sécurité — par le personnel de sécurité privé est l'amélioration du fonctionnement et du succès de l'entreprise ainsi protégée. À l'intérieur de ce contexte général toutefois un certain nombre de facteurs fort précis permettent d'expliquer l'adoption des procédures de fouille.

La raison la plus évidente tient au désir d'éviter des pertes à la société ou à l'institution protégée. Dans le secteur du détail, bien entendu, c'est là généralement la raison exclusive, que la fouille porte

sur les clients ou sur les employés. La prévention des pertes peut porter sur le vol — auquel cas la taille des articles susceptibles d'être volés a vraisemblablement une grande influence sur le type de procédures de fouille adopté — ou encore sur le vandalisme ou le sabotage.

Le recours à la fouille peut s'expliquer aussi par le souci de protéger la vie. Les gardes de sécurité postés à l'entrée d'un concert de rock ou d'une réunion politique qui s'efforcent de détecter les objets susceptibles d'être utilisés comme projectiles, se préoccupent probablement davantage des dangers courus par l'artiste invité que les dégâts matériels possibles. Il en va de même bien évidemment du personnel de sécurité privé engagé comme garde du corps des hommes d'affaires, des diplomates, etc.

La protection du caractère confidentiel ou privé de la vie motive aussi fréquemment le recours à des procédures de fouille. Elles peuvent alors avoir pour objet d'éviter que des appareils photographiques ou des dispositifs d'enregistrement ne soient introduits dans des réunions privées.

La fouille ou la perquisition peuvent aussi s'expliquer par l'exécution de certains accords. Ainsi par exemple des fouilles peuvent être effectuées sur un chantier de construction afin de s'assurer que l'entrepreneur n'utilise pas des matériaux d'une qualité inférieure à ceux prévus au contrat. Le personnel de sécurité d'un chantier industriel visité lors de la préparation de cette étude, a indiqué que les fouilles des véhicules effectuées régulièrement par le personnel de sécurité visent principalement à assurer le syndicat que les travaux nécessitant des aptitudes à la conduite ne sont effectués que par les personnes engagées pour ce faire.

Les fouilles ou les perquisitions effectuées par le personnel de sécurité privé peuvent aussi être motivées par des préoccupations relatives à la santé ou à la sécurité. C'est ce qui explique par exemple les fouilles visant à découvrir des objets facilement combustibles dans les zones dangereusement inflammables, les fouilles destinées à déceler les objets susceptibles d'être contaminés par la radioactivité ou les fouilles concernant la présence d'objets non stérilisés dans des zones qui, pour des raisons médicales, doivent être stériles.

Nombre de ces fouilles comportent deux facteurs susceptibles d'exercer une influence considérable sur les méthodes de sécurité (notamment sur les procédures de fouille). Toutefois, nous ne disposons

à leur endroit que de très peu de renseignements détaillés. Ces facteurs sont la responsabilité juridique à laquelle s'exposent les différentes entreprises exploitantes et les exigences des sociétés d'assurance. En effet, dans le domaine de la responsabilité civile, les motifs de recours reconnus par les tribunaux se multiplient alors que s'élève aussi le niveau de précautions exigées des responsables de différentes entreprises industrielles et commerciales, parallèlement aux dommages-intérêts qui sont accordés lorsque l'on parvient à prouver que ces précautions n'ont pas été respectées. La célèbre affaire «Connie Francis»<sup>309</sup> survenue aux États-Unis, dans laquelle la chanteuse bien connue s'est vue accorder \$1.5 millions de dollars de dommages-intérêts par une chaîne de motels parce qu'elle a été agressée sexuellement par un assaillant qui a pénétré dans sa chambre de motel par une porte coulissante donnant sur la cour, est le signe d'une tendance de plus en plus nette dans ce pays à imposer un devoir de précaution plus strict aux exploitants du secteur de l'hébergement. Dans un article qui examine l'étonnante tendance des tribunaux américains à imposer une responsabilité accrue au secteur de l'hébergement, Wallace et Sherry indiquent:

[TRADUCTION] Nous avons assisté à une croissance presque exponentielle des affaires survenues à l'extérieur des limites d'un hôtel comportant une négligence du fait de l'insuffisance ou de l'inexistence des normes de sécurité<sup>310</sup>.

Les auteurs font remarquer que cette tendance à imposer une responsabilité plus stricte s'est accompagnée d'une tendance à exercer un contrôle plus grand sur le type de techniques et d'équipement que le personnel de sécurité privé peut utiliser pour protéger ses employeurs contre ce type de responsabilité. Selon eux, cela constitue un dilemme sans cesse accru pour le secteur de la sécurité privée. Ils décrivent ce dilemme comme étant [TRADUCTION] «l'opposition entre, d'une part, le devoir de prendre davantage de soins et, d'autre part, les limites imposées aux précautions que l'on doit prendre<sup>311</sup>».

Certes, les tribunaux canadiens ne sont pas allés aussi loin, il s'en faut, que leurs homologues des États-Unis dans le renforcement de la responsabilité due à l'insuffisance de la sécurité, mais le personnel de sécurité privé de notre pays fait remarquer avec quelle relative facilité ce genre d'innovation juridique en provenance des États-Unis semble s'insinuer dans la pensée judiciaire canadienne<sup>312</sup>.

Par ailleurs, ces innovations juridiques s'introduisent inévitablement dans le secteur de l'assurance, et certains membres du personnel de sécurité privé au Canada indiquent que les sociétés d'assurance

exercer une influence croissante sur le choix des méthodes de sécurité. Les pertes dues aux vols à l'étalage ne sont pas assurables actuellement, mais les principaux vols ainsi que le préjudice causé à la propriété par le vandalisme et le sabotage le sont. Des études supplémentaires s'imposent car nous ne savons pas encore clairement dans quelle mesure les sociétés d'assurance ont la possibilité d'exiger que certaines mesures de sécurité soient prises (y compris le recours à la fouille) avant de contracter une assurance contre les pertes ou la responsabilité juridique. Toutefois, les sociétés d'assurance n'ont pas hésité dans le passé à imposer certaines exigences de sécurité précises comme condition à l'assurance<sup>313</sup> et elles sont apparemment libres de faire figurer dans les contrats d'assurance des clauses dégageant leur responsabilité si les mesures de sécurité n'ont pas été convenablement respectées<sup>314</sup>.

Les diverses raisons à l'origine des politiques et des méthodes de fouille adoptées par la sécurité privée ainsi que les différents facteurs qui les influencent reflètent la diversité des cadres dans lesquels évolue le personnel de sécurité privé et des intérêts qu'il doit protéger. En plus de donner pratiquement carte blanche au personnel de sécurité privé dans la conduite des fouilles «avec consentement», notre droit tient actuellement peu compte des différents motifs qui sous-tendent l'adoption de procédures de fouille. Il se pourrait toutefois qu'une restructuration ou une clarification du droit en ce domaine doivent tenir compte de ces questions, en ayant présent à l'esprit le fait que certaines raisons de procéder à une fouille, et donc d'empiéter sur la liberté des citoyens, peuvent être davantage justifiées que d'autres sur le plan social. De ce point de vue, il est possible qu'un droit de la fouille uniforme et rigide, conçu par exemple seulement en fonction de l'exécution de la loi, ne soit pas socialement le plus souhaitable.

Les différentes raisons expliquant le recours à la fouille par le personnel de sécurité privé présentent une autre caractéristique importante. En effet, on considère que la plupart, sinon la totalité de ces raisons, dans le cadre de la sécurité privée, commandent que l'on fasse appel à des fouilles effectuées au hasard et non à des fouilles «fondées sur des soupçons». Il en est ainsi parce que le personnel de sécurité privé a tendance à considérer que son travail est de nature essentiellement préventive et non répressive. Selon cette conception du rôle de la sécurité privée, les effets préventifs et dissuasifs des fouilles effectuées au hasard sont jugés plus efficaces mais aussi plus acceptables que les fouilles fondées uniquement sur des soupçons.

## *L'obtention du consentement*

La question du consentement, et la façon dont il est obtenu, constitue le point central de toute discussion des politiques et des méthodes de fouille pratiquées par la sécurité privée, étant donné que la grande majorité des fouilles sont apparemment faites «avec le consentement» de l'intéressé. Comme nous l'avons fait remarquer au chapitre précédent, le droit accorde une grande latitude au personnel de sécurité privé à cet égard, et met peu de conditions à la façon dont un consentement à l'exercice d'une fouille peut être légalement obtenu. À condition qu'il ne soit pas obtenu frauduleusement ou par une véritable intimidation, on considère normalement que ce consentement est valide en droit et qu'il justifie des procédures de fouille susceptibles d'empiéter considérablement sur la liberté individuelle et la vie privée. Même si la personne qui se soumet à ces procédures peut se porter gravement préjudice, aucune des «garanties» qui ont été prévues par les tribunaux dans d'autres situations où la personne incriminée est susceptible de se porter elle-même préjudice (ainsi par exemple la nécessité de donner les motifs d'une arrestation ou la nécessité «d'avertir» un suspect avant de l'interroger, etc.) n'ont été prévues dans le droit régissant la fouille. Il semble même que le droit aille jusqu'à protéger dans une certaine mesure l'auteur de la fouille en imposant à la personne qui allègue avoir été fouillée illégalement la charge de prouver l'absence de consentement si elle veut établir une responsabilité civile ou pénale. Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, cette sollicitude apparente vis-à-vis de la personne qui procède à une fouille semble provenir du fait que le droit de la fouille a été élaboré avant tout en tant qu'accessoire au droit de propriété ou de possession et non comme une question se rapportant aux libertés individuelles en matière civile. La fouille illégale ne constitue pas *en soi* une infraction ou un délit civil (même si, bien entendu, elle peut impliquer l'un et l'autre) et dans ce pays les preuves qu'elle permet d'obtenir ne s'en trouvent pas altérées au plan juridique, contrairement à ce qui se passe aux États-Unis.

Comme l'on peut s'y attendre, le personnel de sécurité privé tire pleinement partie de ce droit de procéder à des fouilles avec consentement lorsqu'il estime pouvoir le faire sans porter véritablement préjudice aux intérêts de la société ou de l'organisme qu'il est chargé de protéger. Le consentement à ces fouilles est obtenu par la persuasion verbale, par des avis publiés unilatéralement et précisant que le fait de se soumettre à une fouille est une condition à l'accès ou à la sortie des locaux, et par des contrats écrits ou autres accords.

### (1) *La persuasion verbale*

Les techniques de persuasion verbale et l'influence éventuelle du port de l'uniforme dans ces circonstances ont déjà été examinées dans cette étude. Nous n'y reviendrons ici que pour signaler qu'il est assez évident que le personnel de sécurité privé, et c'est normal, ne fait pas le maximum pour informer les personnes soumises à la fouille de leur droit de ne pas se laisser fouiller. On ne saurait s'étonner que le fait de tenir ce droit sous silence soit considéré comme un moyen efficace de garantir la collaboration de l'intéressé.

### (2) *Les avis unilatéraux*

Le recours à des avis unilatéraux pour garantir une acceptation des procédures de fouille est un moyen lui aussi bien connu et régulièrement utilisé par le personnel de sécurité privé. Quoi que puisse dire le droit au sujet de la légalité des fouilles effectuées par le personnel de sécurité sur des personnes qui refusent de se soumettre à la fouille après être entrées dans les locaux et avoir lu un avis de ce type, nombre de membres du personnel de sécurité privé précisent que dans un tel cas ils n'insistent jamais pour imposer la fouille. Les instructions données à ce sujet dans un manuel de sécurité que nous avons consulté lors de la préparation de cette étude semblent indiquer que de nombreux directeurs de sécurité privée abordent le problème selon cette même optique. Sous le titre «fouilles volontaires», ce manuel dresse la liste des différentes façons dont on peut obtenir le consentement à une fouille, y compris le cas où «des accords ou des avis stipulent que la fouille des véhicules ou des personnes est une condition d'accès ou de sortie». Le manuel poursuit en indiquant que «les personnes qui ne souhaitent pas se soumettre à cette procédure ont la possibilité de ne pas entrer ou de laisser leur véhicule à l'extérieur, etc.». Cette remarque est suivie de l'instruction suivante:

**REMARQUE:** Lorsqu'une personne refuse de se conformer aux dispositions d'un accord ou d'un avis, même écrit, elle ne doit pas être fouillée à son entrée ou à sa sortie des locaux de la société, *À MOINS QUE* la fouille ne soit expressément prévue par la loi . . .

Lorsqu'une personne refuse de se conformer aux termes d'un avis ou d'un accord, on procède de la manière suivante:

(a) annulation du contrat ou de certaines parties de celui-ci;

(b) suppression des droits de stationnement (le véhicule n'est pas autorisé sur la propriété de la société);

(c) éventuellement, autres mesures administratives ou disciplinaires en fonction du type d'accord, d'avis ou de règlement concerné.

Cette instruction laisse clairement entendre que l'on peut exercer des pressions de nature privée pour obtenir le consentement à une fouille et que l'on hésite par ailleurs à autoriser, sauf dans les cas extrêmes (soit lorsque la fouille peut être effectuée en vertu de dispositions législatives), toute mesure pouvant amener la participation de la police ou d'un autre organisme extérieur. Cette instruction donne clairement l'impression que ce type d'avis ou d'accord doit être utilisé pour inciter les intéressés à coopérer avec les méthodes de fouilles faites au hasard, et non pour les forcer à s'y soumettre.

### (3) *Les droits de la direction et les conventions collectives*

Les conventions collectives constituent un moyen couramment utilisé pour obtenir un consentement général aux fouilles exercées dans les établissements commerciaux et industriels. Ce moyen est nettement différent des autres car il assure un consentement collectif et non plus individuel. Une fois que la convention collective a été signée et ratifiée, tous les travailleurs qui en dépendent peuvent être considérés comme ayant donné leur consentement à ces dispositions, qu'ils en connaissent ou non les détails. En conséquence, la présence et les pouvoirs d'un syndicat dans de nombreuses situations de ce genre constituent vraisemblablement le principal facteur permettant de déterminer qui doit être soumis à la fouille, quelles sont les procédures qui doivent être utilisées et quelles en seront les conséquences. Cela confère bien entendu aux syndicats des pouvoirs étendus qui leur permettent de protéger ou au contraire de négliger les libertés individuelles.

La convention collective type contient une clause énonçant les «droits de la direction». Une telle clause précise généralement que le syndicat reconnaît que certaines fonctions sont du ressort exclusif de la société, en particulier «le maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement» et le droit de «renvoyer ou de prendre des mesures disciplinaires pour des motifs valables». Dans de nombreuses sociétés, la direction juge que cette clause justifie l'imposition de procédures de sécurité (y compris la fouille) par l'entremise du service de sécurité et

l'adoption de mesures disciplinaires ou finalement le renvoi de tout employé qui refuse de s'y conformer.

La procédure normale de solution des conflits relatifs à la signification ou à la portée des clauses figurant dans les conventions collectives fait appel aux décisions (arbitrage) prononcées par les commissions d'arbitrage tripartites. Ces décisions arbitrales ne lient que les parties à la convention et n'ont donc pas force de loi, contrairement aux décisions judiciaires. Il n'en demeure pas moins que les arbitres invoquent souvent les décisions précédentes de leurs confrères pour appuyer leurs propres décisions et que, dans le cadre des négociations collectives, les sentences arbitrales revêtent une force persuasive considérable.

Certaines décisions arbitrales ont analysé l'application de la notion des «droits de la direction» aux méthodes de fouille. Il semble qu'un certain nombre de principes généralement acceptés émergent de ces décisions. La situation d'arbitrage classique est celle dans laquelle la direction, se réclamant de ses droits, promulgue des règles et des règlements selon lesquels les employés doivent obligatoirement se soumettre à certains types de fouille. L'une des entreprises à laquelle nous avons rendu visite au cours de la préparation de cette étude s'était dotée d'un règlement stipulant «que les véhicules et les boîtes à lunch pouvaient être fouillés à tout moment». Dans une autre société, le règlement précisait que «l'employé qui se rend coupable de l'une des infractions suivantes peut faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au renvoi, qu'il s'agisse ou non de récidive». Parmi les 23 infractions citées figurait la suivante: «refus de se soumettre à la vérification d'un paquet ou d'une boîte à lunch en arrivant sur les lieux ou en les quittant». Les employés d'une troisième société disposaient de casiers personnels pour y ranger leurs affaires pendant leur travail. À leur arrivée au sein de la société, ils étaient tenus de verser un faible montant en contrepartie du cadenas fourni avec le casier, et de signer un formulaire précisant entre autres: «je reconnais en outre que la société peut procéder de temps en temps à l'inspection de mon casier en dehors de ma présence».

Une infraction à ce règlement amène souvent l'entreprise à prendre des mesures disciplinaires qui, à leur tour, donnent lieu à un grief de la part de l'employé, généralement soutenu par le syndicat. Ce grief peut être soumis à l'arbitrage s'il n'est pas résolu auparavant par une procédure de conciliation officieuse.

Les arbitres en matière de relations du travail ont eu tendance à confirmer la validité de ces règles en tant qu'exercice légitime des

droits de la direction émanant des conventions collectives. Dans un jugement arbitral de ce type, la commission d'arbitrage a déclaré que l'inspection des paniers-repas effectuée au hasard par les agents de sécurité de la société était une «pratique non disputée de la société depuis de nombreuses années» et qu'elle faisait partie «des conditions de l'emploi de l'auteur du grief<sup>315</sup>». Dans une autre affaire, la commission a déclaré: «la nature humaine étant ce qu'elle est, l'adoption d'une règle ou d'un règlement par une société qui emploie des centaines de personnes exigeant que les boîtes à lunch et les affaires personnelles des employés soient inspectées lorsque ces derniers quittent l'usine n'est pas une mesure déraisonnable<sup>316</sup>».

Toutes ces décisions avaient trait à des fouilles de véhicules, de paquets, de boîtes à outils, de casiers, etc. Par contre, une affaire jugée en 1961 et qui a fait autorité s'est attachée à examiner la validité d'une clause conditionnant l'emploi au fait de se soumettre à une fouille personnelle. La procédure employée a été décrite dans le jugement arbitral dans les termes suivants:

[TRADUCTION] Il s'agit d'un contrôle effectué par tirage au sort, c'est-à-dire qu'un certain nombre d'employés, entre 6 et 10 par exemple, sont choisis au hasard par les agents chargés de la protection de l'usine et qu'ils doivent ensuite s'avancer vers le poste de contrôle où on leur demande s'ils ont sur eux un bien appartenant à la société. On demande alors à l'employé s'il a une objection à être fouillé. S'il n'a pas d'objection, on procède alors à la fouille. Les agents avaient pour consigne de ne pas irriter les employés et de ne pas les fouiller s'ils s'y opposaient. La société estimait qu'elle disposait du droit de fouille mais qu'elle ne l'exerçait pas à moins que l'employé n'y consente; selon elle l'employé qui refusait de donner son consentement était simplement passible de renvoi<sup>317</sup>.

Dans un long jugement, l'arbitre a analysé les différentes façons permettant d'établir les droits de la société. Après avoir fait remarquer [TRADUCTION] «qu'il ne ressortait pas de la preuve que le vol des biens de la société constituait un problème majeur pour celle-ci», l'arbitre a indiqué que l'on ne dispose du droit de fouille personnelle qu'en vertu (a) d'une arrestation légitime, (b) d'une clause expresse figurant dans le contrat d'emploi de l'auteur du grief, ou (c) d'une condition implicitement attachée à l'emploi de l'auteur du grief. Après avoir rejeté les deux premières possibilités qui ne s'appliquaient pas en l'espèce, l'arbitre a examiné dans quelles circonstances le droit de fouille personnelle pouvait être considéré comme une condition implicite de l'emploi. Si ce droit implicite existe, il doit découler, selon lui,

[TRADUCTION]

- (1) du droit qu'a le commettant de fouiller son serviteur;
- (2) de la portée et de la nature des activités de la société en question, qui impliquent nécessairement ce droit; ou
- (3) des pratiques antérieures ayant permis d'établir que la fouille est une condition de l'emploi<sup>118</sup>.

Examinant la première de ces possibilités, l'arbitre précise:

[TRADUCTION] L'avocat de la société allègue que la direction d'une installation industrielle, d'un petit ou d'un grand magasin de détail, d'un bureau, etc. bénéficie généralement du droit d'émettre de tels règlements qui doivent être respectés sous peine de renvoi. Cet argument est, bien entendu, fondé sur le principe que ce règlement est légitime en vertu des relations existant entre un employeur et un employé, et que tout employeur a le droit de l'émettre en se fondant sur ces relations. Je ne permettrai de le contredire sur ce point . . . J'estime que ce droit n'a jamais existé en common law et que le commettant n'y bénéficie pas d'un statut privilégié par rapport à un simple particulier lorsqu'il s'agit de fouiller son serviteur sans le consentement de ce dernier . . . Je ne pense pas que la common law ait été modifiée afin de conférer à l'employeur ce droit exorbitant sur les particuliers qu'il emploie . . . À mon avis donc, la relation de commettant à serviteur ne justifiait pas en soi le comportement de la société dans ce grief<sup>119</sup>.

Au sujet de la deuxième justification possible de ce droit, l'arbitre a déclaré:

[TRADUCTION] La société n'a pas cherché à prouver que le droit de fouille était plus indispensable à son fonctionnement qu'à celui de toute autre entreprise ou société. Rien n'indique que les pertes dues au vol représentaient un problème majeur pour cette dernière et que les autres mesures de sécurité telles qu'ouverture des caisses à outils, demandes de laissez-passer pour les paquets, ouverture de ceux-ci et droits de fouille des véhicules n'étaient pas suffisantes pour éviter les vols à l'intérieur de l'usine<sup>120</sup>.

Au sujet de la troisième justification possible, l'arbitre a déclaré:

[TRADUCTION] Telle qu'elle a été exposée, la preuve s'est révélée assez contradictoire quant à la fréquence et à l'étendue des vérifications pratiquées au hasard par la société. Je conclus de l'ensemble des preuves présentées que la société a recouru à cette pratique au cours des années sans qu'elle soit suffisamment fréquente et généralisée pour l'établir en tant que condition implicite de l'emploi. J'estime qu'il était d'usage pour les employés (1) d'ouvrir et de montrer le contenu de leurs boîtes à lunch lorsqu'ils quittaient les locaux de la société; (2) d'obtenir un laissez-passer pour les paquets qui étaient examinés au poste de contrôle; et (3) de laisser fouiller leurs véhicules en quittant les locaux de la société, mais que le droit de fouille personnelle n'était pas généralement accepté par les employés de la société<sup>121</sup>.

En relevant le fait que l'auteur du grief avait l'impression qu'une personne était fouillée lorsque la société le soupçonnait de vol, l'arbitre a ajouté:

[TRADUCTION] Si l'on expliquait aux employés le principe des vérifications par tirage au sort en leur donnant toute la publicité qu'elles méritent, en précisant que leur but est dissuasif et que la personne fouillée n'est aucunement soupçonnée de vol, il serait possible d'éviter aux intéressés de se sentir humiliés en s'y conformant<sup>322</sup>.

Enfin, en acceptant le grief, l'arbitre a conclu en ces termes:

[TRADUCTION] En conclusion, le droit de fouille personnelle constitue une grave atteinte aux libertés de la personne. L'employé ne peut perdre le droit fondamental de refuser d'être fouillé que si l'on dispose de preuves particulièrement convaincantes<sup>323</sup>.

Dans un jugement arbitral beaucoup plus récent, les principes énoncés dans l'affaire *Chrysler* ont été adoptés et appliqués aux fouilles des paquets et des boîtes à lunch. Dans cette affaire, la société d'exploitation minière en cause reconnaissait que ces fouilles ne constituaient pas une pratique établie. Elle soutenait néanmoins que les attentats à la bombe perpétrés récemment contre les installations de l'hydro à proximité des locaux de la société ainsi que les menaces d'attentats à la bombe contre certaines de ses mines, ajouté au fait que la nature de son exploitation impliquait le stockage de grandes quantités d'explosifs dans ses locaux et la possibilité pour ses employés de les utiliser, justifiaient les mesures de précaution spéciales qu'elle avait adoptées pour prévenir le vol de ces matériaux explosifs. Confirmant le droit de la société de procéder à la fouille des paquets et des boîtes à lunch dans de telles circonstances, le conseil d'arbitrage a déclaré:

[TRADUCTION] Il est possible que l'employeur ait à justifier dans une certaine mesure l'inspection des paquets et des boîtes à lunch lorsqu'il ne s'agit pas là d'une pratique reconnue. Cette justification est sans conteste beaucoup plus facile à faire que lorsqu'il s'agit d'une fouille personnelle . . . Dans l'affaire qui nous occupe, l'inspection est justifiée par les attentats à la bombe et les menaces qui ont fourni sur le coup l'occasion de renforcer les mesures de sécurité, et par la nature de l'exploitation de la société qui implique un stockage et une utilisation généralisés d'explosifs. Ces circonstances justifient à notre avis l'inspection systématique et non discriminatoire des paquets et des boîtes à lunch comme cela a été le cas ici. Nous savons bien sûr qu'il n'est pas très agréable de se soumettre à une inspection, mais rien dans les procédures utilisées en l'espèce n'autorise l'auteur du grief à se sentir humilié en son nom personnel ou en tant qu'adhérent du syndicat<sup>324</sup>.

Le conseil a fait remarquer par ailleurs:

[TRADUCTION] Chaque fois que l'on procédait à une inspection elle s'appliquait sans discrimination à tous et non seulement à la main-d'œuvre payée à l'heure. Il ne saurait donc être question ici d'humiliation qui découle d'une fouille personnelle ou du fait que l'on a été choisi en particulier pour subir une inspection<sup>325</sup>.

Ces décisions arbitrales ont leur importance, en dépit du fait qu'elles n'ont pas force de loi, parce que les principes qu'elles énoncent ont vraisemblablement beaucoup d'influence sur les négociations de contrats entre les syndicats et la direction en matière de sécurité en général et de fouille en particulier, sur le lieu de travail. En effet, ces négociations sont toujours menées en tenant compte non seulement des forces politiques et économiques en présence mais aussi du type de décisions qui pourraient être obtenues en arbitrage sur une affaire donnée. Les décisions illustrent aussi le fait qu'en pratique le consentement aux fouilles effectuées par le personnel de sécurité privé sur le lieu de travail va beaucoup plus loin que le simple consentement expressément donné par écrit ou verbalement et que dans certaines circonstances le consentement à la fouille peut être une condition implicite de l'emploi, même s'il n'a pas été exprimé dans un accord écrit ou autre entre l'employé et son employeur, et même s'il ne ressort pas d'une pratique établie. Qui plus est, la décision prononcée dans l'affaire *Chrysler* semble indiquer que dans certaines circonstances il est même possible que l'existence d'un consentement aux fouilles personnelles soit ainsi reconnue.

Nous nous sommes intéressés jusqu'à présent aux situations dans lesquelles le consentement est obtenu par la direction en vertu des droits que lui attribue une clause générale figurant dans les conventions collectives. Dans de nombreux cas, toutefois, cette clause n'est pas nécessaire parce que la convention collective contient des clauses précises traitant des méthodes de sécurité. Dans un tel cas, bien entendu, ces clauses lient tous les membres de l'unité de négociation collective couverte par l'accord, quelle que soit leur position personnelle au sujet de ces fouilles. La nature et la portée de ces dispositions sont très variables et dépendent largement de la puissance respective du syndicat par rapport à la société et des sujets qui peuvent figurer à l'ordre du jour au moment des négociations du contrat. Les dispositions les plus simples prennent par exemple la forme d'un protocole d'entente, du genre suivant, adressé à une section syndicale et annexé à une convention:

[TRADUCTION]

Messieurs:

*Objet: Droit de fouille*

Cette lettre confirme l'entente intervenue entre la société et le syndicat, qui sont parties à une convention collective, en ce qui concerne la pratique selon laquelle la société peut, à sa demande, exiger que les employés se soumettent à la fouille de leurs affaires personnelles.

Le syndicat reconnaît les besoins et les droits de la société à cet égard ainsi que l'obligation pour l'employé de se soumettre à une fouille sur demande, tout en réservant aux employées de sexe féminin la possibilité d'exiger que cette fouille soit effectuée par une représentante de la société de sexe féminin.

Il est en outre entendu que le syndicat contribuera à assurer la publicité de ce règlement de la société et informera les employés que le refus de se plier à cette fouille entraînera des mesures disciplinaires.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

(nom de la société)

(signature)

Directeur du personnel

Nous accusons réception de la présente  
et confirmons notre accord:

(signature)

(nom de la section syndicale)

Toutefois, certaines dispositions figurant dans les contrats passés avec les syndicats en matière de fouille sont très détaillées et sont de toute évidence conçues pour s'adapter à toutes les exigences de la production et à mécontenter le moins possible les employés. On trouve un exemple de dispositions de ce genre à l'Annexe E du présent document<sup>326</sup> ainsi qu'une note de service d'une société précisant les procédures de fouille adoptées pour les mettre en application. Ces dispositions s'appliquent plus précisément à des usines qui manufacturent les métaux précieux et la nature du produit (très faible dimension et valeur considérable) a donc constitué l'un des facteurs déterminant lors de la négociation de ces dispositions. Ces dernières confèrent cependant des pouvoirs de fouille étendus «sur la personne de l'employé et ses effets lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de la société». Bien que la société s'engage à «utiliser de manière générale une procédure d'échantillonnage au hasard» dans l'exercice de ces fouilles, «elle se réserve [néanmoins] le droit de procéder à un échantillonnage sélectif si elle le juge nécessaire pour garantir la sécurité de ses ressources». Le contrat contient des dispositions détaillées en ce qui a trait à l'indemnisation des employés pour le temps consacré à la fouille, et prévoit par ailleurs que la société recueillera régulièrement des statistiques sur les procédures de fouille. La compagnie s'engage à passer en revue ces statistiques toutes les 13 semaines, afin de s'assurer que les employés reçoivent une juste indemnisation pour le temps consacré à la fouille

et de rajuster si nécessaire cette indemnisation. La société s'engage à fournir un exemplaire de ces statistiques au président du syndicat si celui-ci le demande. Le contrat stipule par ailleurs que «ce qui précède ne peut être modifié, quelles que soient les circonstances, que par un accord mutuel de la société et du syndicat». Enfin, «le syndicat se réserve le droit de déposer un grief en vertu de la convention collective».

Une «déclaration d'intention», jointe à cette convention et reproduite elle aussi à l'Annexe E, donne davantage de précisions sur ces procédures et précise clairement que dans ce cas précis, la fouille peut s'accompagner de vérifications à l'aide d'un détecteur de mensonges. La société s'engage à former un représentant syndical en matière de technique P.S.E. (évaluation du stress psychologique<sup>327</sup>) et à l'autoriser à prendre connaissance des bandes et des graphiques P.S.E., mais uniquement avec le consentement écrit de l'employé interrogé et seulement dans les cas où l'on a procédé à des fouilles sur la personne. La société consent à consulter le syndicat «sur la structure des questions devant être posées lors de l'interrogatoire P.S.E.» et à «rendre publiques ces questions afin que l'employé connaisse à l'avance les questions susceptibles de lui être posées avant de subir les tests P.S.E.». La déclaration d'intention précise aussi que l'on doit demander à toute personne subissant l'examen P.S.E. «si elle a été intimidée par le responsable de l'entrevue et que sa réponse doit être enregistrée sur bandes magnétiques». Enfin, la déclaration prévoit que la voiture d'un employé fait partie de ses effets et qu'elle peut faire l'objet d'une fouille lorsqu'elle se trouve sur les terrains de la société, cette fouille ne pouvant se faire toutefois qu'en présence de l'employé.

Les procédures de fouille précises adoptées par la société en vertu de ces dispositions, telles qu'elles figurent dans sa note de service, comportent une méthode de sélection particulièrement compliquée qui est conçue, selon la société, pour «garantir qu'à tous les niveaux cette sélection sera fondée sur les principes du *hasard* et de l'*impersonnalité*». Selon cette procédure, l'employé doit, à la fin du quart de travail, prendre un bâton dans un grand récipient. Chaque bâton a une pointe colorée: «claire», rouge, ou rouge et noire, mais l'employé ne peut pas la voir tant qu'il n'a pas sorti le bâton du récipient. Si l'employé tire un bâton «clair», il ne passe qu'à la «fouille des paquets». Un bâton rouge l'oblige à se soumettre à une fouille personnelle exercée par un agent de sécurité à l'aide d'un détecteur métallique (semblable à ceux qui sont utilisés dans les aéroports), à l'exclusion de ses chaussures. S'il tire un bâton rouge et noir, il doit se soumettre à une fouille personnelle à l'aide du détecteur métallique, y compris à une fouille de ses chaussures. Si un métal est détecté, on peut exiger qu'il retire ses chaus-

sures, ses pieds et ses chaussures étant fouillés de manière détaillée à l'aide du détecteur métallique.

#### (4) *Autres contrats*

Le consentement à des procédures de fouille plus ou moins limitées peut être obtenu par l'intermédiaire d'un grand nombre de clauses contractuelles ou quasi-contractuelles. Nous avons déjà parlé de la pratique selon laquelle les employés de nombreuses sociétés reçoivent (parfois contre paiement d'une petite somme à titre de loyer) un casier dans lequel ils rangent leurs affaires personnelles lorsqu'ils travaillent, et leurs vêtements de travail ou leurs outils lorsqu'ils rentrent chez eux. Il n'est pas rare que de telles conventions comportent une clause conférant à la direction certains droits de fouille des casiers, soit en la présence soit en l'absence du travailleur en question. Dans nombre de grandes exploitations minières, de chantiers de construction ou d'exploitations forestières, tout particulièrement dans les régions éloignées, les travailleurs bénéficient d'un logement, souvent en contrepartie d'un loyer symbolique<sup>328</sup>. Les accords portant sur ce type de logement contiennent parfois des dispositions prévoyant que le logement est soumis aux procédures normales de sécurité (y compris peut-être la fouille) ayant cours dans le cadre du projet.

Lorsque les travaux sont confiés à un sous-traitant (ainsi par exemple dans un grand chantier de construction), il n'est pas rare non plus que des dispositions figurant au contrat obligent les employés du sous-traitant à se conformer aux procédures de sécurité (y compris la fouille) établies par la société contractante responsable du chantier. Il peut en être de même lorsqu'un espace commercial (dans les centres d'achat, les grands ensembles de bureaux, etc.) est donné à bail à des locataires par une société propriétaire.

Les contrats d'adhésion à certains organismes ou institutions (les bibliothèques, par exemple) impliquent souvent le consentement à la fouille. Ce type de contrat se contente souvent de stipuler que l'adhérent accepte de se conformer aux règles et aux règlements de l'institution, et c'est à l'intérieur de ces règles et de ces règlements que se retrouve l'obligation de se soumettre à des procédures de fouille.

### *La sécurité privée et son cadre: les systèmes de justice privée<sup>329</sup>*

Il ressort clairement des descriptions qui précèdent que dans un grand nombre d'endroits où la sécurité privée est le principal instrument de police, les droits de fouille ou d'opposition à la fouille sont dans la pratique entièrement négociables. En fait, il est peut-être légèrement erroné de parler de «droits» dans un tel cas, étant donné que pour un juriste le terme «droits» s'applique généralement à des intérêts que le système de justice publique peut faire respecter. Toutefois, nous l'avons indiqué précédemment dans cette étude, le personnel de sécurité privé et ses principaux interlocuteurs préfèrent le plus souvent s'abstenir de recourir à la justice publique et éviter dans la mesure du possible d'exercer des pouvoirs qui amèneront inévitablement l'intervention des pouvoirs publics. Cela semble s'appliquer aussi bien aux officiers quasi-publics ayant qualité d'agents de la paix (constables à titre spécial, constables de chemins de fer, etc.) qu'à ceux qui n'ont pas cette qualité. On a plutôt recours à ce que l'on pourrait appeler les systèmes de justice privée, pour résoudre les conflits qui surviennent dans le cadre de la sécurité privée. Il est indispensable de bien comprendre la nature de ces systèmes de justice privée si l'on veut étudier convenablement les méthodes et les politiques employées par la sécurité privée, et c'est à l'examen de ce cadre plus large de la justice privée que nous allons maintenant nous intéresser.

À l'image des forces de la sécurité privée, les systèmes de justice privée ne se conforment pas à un modèle uniforme. Ceci est dû au fait que ces systèmes ont tendance à être localisés et à s'adapter aux situations particulières dans lesquelles ils fonctionnent. On ne sait pas grand-chose de l'extrême diversité de ces systèmes parce que ce n'est que récemment qu'ils ont attiré l'attention des criminologues et des autres spécialistes des sciences sociales. Toutefois, la façon sans doute la plus simple d'expliquer les systèmes de justice privée et d'indiquer dans quelle mesure ils diffèrent du système officiel de justice pénale consiste à voir, à l'aide d'un exemple, comment ces deux systèmes règlent dans la pratique un même incident. Considérons à titre d'exemple qu'un employé emporte sans autorisation un bien d'une société. Supposons que l'on découvre que l'employé X, qui travaille dans une usine fabriquant des outils, a l'habitude de prendre sans autorisation des outils de la société afin de s'en servir chez lui pour la construction de son sous-sol. C'est l'agent de sécurité employé et payé par la société qui fait cette découverte en procédant au hasard à des

fouilles. Au moment de sa découverte, plusieurs possibilités s'offrent à l'agent de sécurité<sup>390</sup>. Il peut décider de ne pas intervenir, jugeant qu'il s'agit là d'une peccadille qui ne pose pas de problème grave. Il peut par contre prendre très au sérieux cet incident et demander à la police publique de faire une enquête, recourant ainsi au système officiel de justice pénale. Il a enfin la possibilité de décider qu'il s'agit là d'une question qu'il est préférable de résoudre à l'aide des procédures internes de la société. Dans ce dernier cas, il fera appel à ce que nous avons qualifié de système de justice privée. S'il choisit l'une des deux dernières solutions, il considère qu'il s'agit là essentiellement d'un problème de contrôle social auquel il convient d'apporter une solution. Toutefois, la façon de concevoir le problème, la méthode mise en oeuvre pour le résoudre et les résultats obtenus en définitive, seront vraisemblablement tout à fait différents suivant la solution choisie.

S'il choisit d'appeler la police et de lui demander d'enquêter sur cet incident, l'agent de sécurité adopte essentiellement les hypothèses et les objectifs du système de justice pénale officielle. En particulier, le fait d'appeler la police confère un caractère criminel à l'incident; il ne s'agit donc plus d'un simple différend entre l'employé et l'entreprise mais d'une infraction aux règles fixées par l'État (en l'espèce, le vol) qui met en jeu la société toute entière. Ce choix amène par ailleurs la société à perdre en grande partie l'initiative lorsqu'il s'agit de déterminer de quelle façon l'affaire doit se régler et de la solution qu'il convient d'adopter. Enfin, il soumet le conflit à une procédure accusatoire dont les principaux objectifs seront de déterminer l'innocence ou la culpabilité de l'employé et de lui imposer une peine correspondante s'il est reconnu coupable.

Du point de vue de la société commerciale, la décision de soumettre l'affaire au système de justice officielle entraîne un certain nombre de conséquences très importantes. Elle peut perdre de façon permanente ou temporaire les services de l'employé, elle peut perdre temporairement l'usage des outils qu'il a pris (qui serviront de pièces à conviction au procès), elle peut être amenée à dépenser des sommes et une énergie considérables pour aider l'enquête de la police, pour présenter la preuve devant le tribunal, etc. En outre, la procédure suivie devant les tribunaux ne garantit absolument pas que les outils lui seront restitués en fin de compte. Il lui faudra peut-être aussi consacrer du temps et de l'argent à l'engagement et à la formation d'un nouvel employé destiné à remplacer X. Enfin, le problème plus général de la perte d'outils, dont le comportement de X n'est qu'un exemple, n'aura pas été réglé. La société peut aussi tenir compte d'autres considérations plus difficiles à évaluer. Il peut s'agir des conséquences

éventuelles d'un recours à la justice officielle sur le moral des autres employés, de la possibilité qu'un tel recours puisse amener une intervention du syndicat ou même une grève de solidarité avec l'employé X, etc.

Si la société, pour l'une ou l'autre de ces raisons, décide de ne pas faire appel au système officiel de justice pénale, mais au contraire de résoudre ce problème à l'intérieur de son propre système de justice privée, il est vraisemblable que toute une gamme d'hypothèses, d'objectifs, de procédures et de solutions totalement différents vont alors intervenir.

### (1) *Les hypothèses*

Le fait de traiter l'incident sur le plan interne implique l'adoption d'hypothèses totalement différentes concernant la nature des problèmes posés par le comportement de l'employé X. En premier lieu, il est vraisemblable que l'incident ne sera pas vraiment considéré comme étant de nature criminelle mais comme un problème de «prévention des pertes». À ce titre, l'incident sera considéré comme présentant un grand intérêt pour la société et pour ses employés, et comme n'intéressant qu'accessoirement les tiers (exemple, si l'on envisage les conséquences probables du coût représenté par des pertes régulières d'outils à l'intérieur de l'usine, il est vraisemblable que l'on ira jusqu'à envisager ce problème principalement sous l'angle de la compétitivité pour la société en question). En second lieu, on peut penser que le problème de la perte amènera la société à adopter des mesures dépassant l'incident individuel. En conséquence, il est vraisemblable que l'on replacera avant tout cet incident particulier dans le cadre du problème plus général de la prévention des pertes sans se contenter de se demander comment sévir ou quelle indemnité accorder lors d'un incident donné.

### (2) *Les objectifs*

Il est vraisemblable que l'on privilégie toute une gamme d'objectifs sur lesquels la justice pénale n'aurait pas mis l'accent. Il peut s'agir entre autres: d'assurer au maximum la production au sein de l'usine; d'éviter au maximum une dégradation des relations entre la direction et les employés; de récupérer les outils volés au moindre coût; de ne

pas se séparer des services de l'employé X si possible; d'écarter au maximum l'éventualité d'un conflit entre la société et le syndicat; de mettre au point une stratégie visant à éviter ce genre d'incident à l'avenir, etc. Il est vraisemblable aussi que nombre d'objectifs de la justice officielle seront partagés par le système de justice privée de la société en question même si les accents et les priorités sont différents.

### (3) *Les procédures*

Il est vraisemblable que les méthodes mises en œuvre pour trouver une solution seront différentes de celles du système de justice pénale officiel, les participants n'étant pas les mêmes et leurs rôles étant différents. Si l'usine qui emploie X regroupe un syndicat, il est presque certain que le conflit sera résolu à l'aide d'une procédure de grief bien établie, dont la forme sera décrite dans la convention collective s'appliquant à l'unité de négociation dont fait parti l'employé X. Cette procédure débute normalement par une mesure disciplinaire de l'employeur (exemple, avis de suspension ou de renvoi) à laquelle l'employé X oppose alors un grief. La solution du grief suit normalement une série d'étapes prédéterminées, chacune devenant progressivement plus officielle. Les premières étapes sont vraisemblablement très informelles et consistent en des discussions et des négociations entre l'employé X, son supérieur, le représentant du syndicat et le représentant du service de sécurité. Si l'usine ne possède pas de syndicat, la procédure de solution du conflit est vraisemblablement régie par des négociations adaptées à cet effet ou par la pratique établie à l'intérieur de l'usine. Dans les deux cas, comme dans une procédure de grief officielle, on peut penser que l'accent sera mis sur la nécessité d'entraver le moins possible la production à l'usine.

Dans le cadre de cette procédure, seule la phase d'enquête est susceptible de ressembler à celle de la justice pénale officielle, et même à ce stade il est vraisemblable que la justice privée, s'intéressant avant tout à l'incident en tant que symptôme d'un problème de prévention plus large, se lancera dans une enquête plus vaste que ne le feraient des enquêteurs préparant une affaire en vue d'une audience devant un tribunal. En particulier, le fait que le comportement de l'employé X est représentatif ou au contraire non représentatif de celui des autres employés de l'usine sera vraisemblablement une source primordiale de préoccupation lors de l'enquête. Il est probable qu'au cours du processus d'enquête et de résolution de l'affaire, l'employé X ne soit pas

représenté par son avocat mais par ses compagnons de travail ou par un responsable syndical, si tant est qu'il soit représenté.

La décision, au sens formel, est susceptible de passer au second plan dans le processus initial de solution du problème. Le système de justice privée n'a tendance à prononcer la culpabilité ou l'innocence que dans la mesure où cela facilite la mise en application d'une solution plus large à un problème plus large (la prévention des pertes). C'est ainsi par exemple que si une solution plus générale est jugée plus acceptable par le syndicat ou par les employés si l'employé X n'est pas officiellement reconnu «coupable» d'avoir pris les outils, il est peu probable que l'on cherchera à prononcer sa culpabilité. Le comportement de l'employé X a plus de chances d'être résolu par l'intermédiaire de la négociation, de la médiation et de l'entente que par l'intermédiaire d'un processus décisionnel officiel. Vraisemblablement, cette méthode impliquera la participation d'un grand nombre de personnes: le syndicat, les services du personnel, le service de sécurité et les cadres supérieurs de la direction. Si cette procédure échoue, il est fort possible que l'on recoure à une certaine forme d'arbitrage qui sera confiée à un arbitre jugé acceptable par la totalité ou la majorité des parties concernées. La décision de l'arbitre lie théoriquement toutes les parties en cause, mais elle peut encore faire l'objet de négociations supplémentaires (entre le syndicat et la direction de la société au moment des négociations collectives, par exemple). La solution définitive du conflit a donc toute chance d'être le produit d'un accord négocié.

#### (4) *Les solutions*

La gamme des solutions envisagées par le système de justice privée est vraisemblablement beaucoup plus large que celle qui est envisagée dans la plupart des affaires soumises aux tribunaux de juridiction criminelle. Bien sûr, certaines solutions susceptibles d'être envisagées par les tribunaux (emprisonnement de l'employé X, par exemple) ne sont pas normalement retenues par un système de justice privée. Toute décision concernant le cas de l'employé X dans le cadre de la justice privée s'intéressera par contre autant, sinon davantage, au problème général des pertes qu'au sort de l'employé X<sup>331</sup>. C'est ainsi par exemple qu'une société confrontée au problème qui nous occupe ici a accepté, dans le cadre de la solution d'un cas particulier, d'organiser un service de prêts d'outils à ses employés. Une autre a accepté d'offrir à ses employés une remise très importante sur les

outils qu'ils lui achetaient. Dans chaque cas, le syndicat en cause a convenu que si la société respectait ses engagements, tout employé qui serait à l'avenir trouvé en train d'emporter des outils de la société sans autorisation pourrait automatiquement et légitimement être renvoyé. Tout mécontentement au sujet des procédures de sécurité exercées en général par la société ou de certaines procédures de fouille qui permettent de déceler ce genre d'infraction, peut aussi donner lieu à des changements lors de la solution du conflit.

En ce qui concerne la solution retenue précisément à l'encontre de l'employé X, il est vraisemblable que là encore le système de justice privée accordera une plus grande priorité à la restitution ou à l'indemnisation qu'à la répression prenant la forme d'un renvoi, d'une amende (retenue sur la paye, etc.) ou d'autres dispositions plus couramment associées aux tribunaux de juridiction criminelle.

Il appert que les systèmes de justice privée retiennent plusieurs valeurs qui sont étrangères aux mécanismes publics de justice pénale ou que du moins ils n'accordent pas la même priorité à ces différentes valeurs. C'est pour cette raison qu'ils inspirent des réactions négatives à de nombreux professionnels (y compris à la police et aux avocats) qui sont plus familiarisés avec les valeurs et les procédures du système public de justice pénale. Toutefois, nous connaissons si mal à l'heure actuelle ces systèmes de justice privée qu'il est peut-être présomptueux de tenir d'ores et déjà pour acquis que la justice qu'ils offrent est nécessairement inférieure à la justice que dispense notre système public de justice en matière pénale.

Il importe de se rendre compte que ces systèmes de justice privée fleurissent à l'heure actuelle d'une part en raison du mécontentement face au système officiel et d'autre part en raison des changements de structure importants qui se produisent au sein de la société. Il ne faut pas mésestimer la possibilité que ce genre de système puisse, en raison de sa sensibilité à l'environnement dans lequel il opère et en raison de sa diversité, offrir des solutions plus réalistes et plus acceptables aux problèmes sociaux qui touchent cet environnement que celles de notre système de justice pénale tel qu'il fonctionne à l'heure actuelle. Pour toutes ces raisons, les systèmes de justice privée nous laissent entrevoir certaines innovations prometteuses susceptibles d'être introduites dans le système public de justice pénale. Il ne faut donc pas, comme on le fait trop souvent, les rejeter purement et simplement comme des concurrents indésirables du système public de justice pénale, que l'on tolère dans le meilleur des cas, et qu'au pire on réglemente de manière stricte jusqu'à les supprimer même entièrement.

## *Résumé*

Aucune recherche empirique importante n'a jusqu'à maintenant été entreprise pour examiner en détail les politiques et les méthodes du personnel de sécurité privé en matière de fouille, de perquisition et de saisie. Nous disposons toutefois de certaines données à ce sujet grâce à des recherches plus générales sur la sécurité privée, mais ces dernières n'établissent pas de distinction entre les politiques et les méthodes employées suivant les différents cadres dans lesquels évolue le personnel de sécurité privé. Étant donné toutefois que l'objectif majeur de l'ensemble des activités de sécurité privée est d'encourager le succès de l'entreprise protégée, le cadre particulier dans lequel opère le personnel de sécurité privé revêt une importance fondamentale dans la détermination des procédures qui seront adoptées (y compris la fouille) et de leur mise en œuvre.

Le contrôle de l'accès à la propriété, la prévention des pertes et la protection des biens, constituent les principales fonctions de la sécurité privée qui déterminent les procédures de fouille utilisées. Ces procédures sont aussi adoptées pour des raisons telles que la protection de la vie, la protection du caractère confidentiel ou privé de la vie, l'application des accords contractuels et autres, et la garantie des normes de santé et de sécurité. Le souci d'éviter la responsabilité juridique en matière délictuelle ou quasi-délictuelle ainsi que le besoin de se protéger contre la responsabilité et de contracter des assurances ont aussi une influence sur les méthodes de sécurité adoptées, y compris en ce qui concerne la fouille.

Les recherches existantes montrent que l'on a souvent recours aux fouilles, du moins dans le secteur de la sécurité à contrat, mais que les directeurs de la sécurité ou les autres responsables de l'élaboration des politiques de sécurité encouragent rarement le recours à des méthodes coercitives de fouille. Nous avons quelques raisons de croire cependant que les sociétés et les institutions qui emploient des forces de sécurité interne sont vraisemblablement davantage prêtes à sanctionner ce genre de procédure que celles qui ont recours à des services de sécurité engagés à contrat.

Les gardiens employés à contrat semblent avoir une formation assez faible mais une bonne connaissance des pouvoirs de fouille que la loi leur accorde.

Le fait que l'on décourage l'exercice de pouvoirs de fouille par la force, même lorsque l'on en a le droit, semble être dû au fait que le secteur de la sécurité privée estime que l'exercice de tels pouvoirs comporte trop de risques du point de vue de la responsabilité juridique. Il semble aussi provenir d'un désir de ne pas faire intervenir le système public de justice pénale et de faire appel à ses propres ressources pour la solution des conflits. Peu de membres du personnel de sécurité privée réclament l'octroi de pouvoirs beaucoup plus étendus, même si nombre d'entre eux estiment que l'imposition de normes minimums dans tous les secteurs de la sécurité privée permettrait de justifier l'adoption de pouvoirs limités de détention temporaire et de fouille sur place.

Il semble que le personnel de sécurité privée demande ou exécute rarement des mandats de perquisition, et que dans la pratique ces mandats ne soient jamais délivrés aux membres du personnel de sécurité privée qui ne sont pas agents de la paix.

Les sociétés et les organismes qui emploient du personnel de sécurité privée tirent pleinement partie de la latitude que lui confère le droit lorsqu'il s'agit d'obtenir le consentement à des procédures de fouille, par accord exprès ou implicite. Toutefois, même lorsque les conditions du consentement sont réunies sur le plan juridique, de nombreux membres du personnel de sécurité privée hésitent à exiger une fouille si l'intéressé se refuse à se soumettre à cette procédure. Ils préfèrent s'en tenir à d'autres moyens de pression susceptibles d'être appliqués dans le cadre de la justice privée; cadre dans lequel opère la majeure partie du personnel de sécurité privée.

Les procédures de fouille prévues par les conventions collectives sont généralement soumises à des contrats avec les syndicats. Ces conventions restreignent en règle générale les procédures de fouille aux sacs à main, aux paquets, aux casiers, aux véhicules, etc., bien que certaines d'entre elles aillent jusqu'à prévoir des fouilles personnelles et même l'intervention de détecteurs de mensonges lorsqu'une personne est trouvée en possession d'un bien appartenant à la société. Au cours des années, les arbitres intervenant dans les conflits du travail ont reconnu dans une certaine mesure les procédures de fouille comme faisant partie des droits de la direction, et ont tracé les grandes lignes de l'exercice de ces droits qui portent aussi bien sur les fouilles effectuées au hasard que sur les fouilles sélectives. Il n'en reste pas moins toutefois que l'exercice de ces pouvoirs de fouille, ainsi que leurs solutions, restent du domaine de la négociation, même lorsqu'un grief a fait l'objet d'une décision arbitrale officielle. En conséquence, les «droits» des travailleurs dans ce genre de situation dépendent d'un

certain nombre de facteurs comme la présence et l'importance d'un syndicat, les circonstances entourant la convention collective et la situation générale de la production et des relations de travail au sein de l'entreprise.

Les politiques et les méthodes de fouille et de saisie employées par la sécurité privée ne peuvent être bien comprises que si on les examine dans le cadre du fonctionnement des systèmes de justice privée dont elles font partie. Ces systèmes ne se conforment pas à un modèle uniforme mais ont comme trait commun le recours à des méthodes et à des solutions négociées et non officielles. Les incidents individuels ont tendance à être réglés dans un cadre plus général en tenant compte de l'intérêt global de l'entreprise, sans mettre en avant des notions de «justice» rigide et objective. Certes, de nombreuses caractéristiques du système public de justice pénale se retrouvent dans les systèmes privés, mais ces derniers font généralement entrer en ligne de compte une gamme complètement différente d'hypothèses, d'objectifs, de procédures et de solutions.

Traditionnellement, ce genre de justice privée provoque une réaction négative de la part des juristes et des différents auxiliaires de la justice officielle, mais il est important de se rendre compte que leur succès est dû en partie au mécontentement vis-à-vis du système public de justice pénale et en partie aux bouleversements structureaux qui se produisent dans notre société actuelle. Nous ne connaissons pas suffisamment le fonctionnement de ces systèmes pour pouvoir affirmer sans crainte d'erreur que la justice qu'ils offrent est inférieure à celle que dispense notre système public de justice pénale. Toutes ces raisons donnent à penser que l'on doit aborder avec prudence et avec une grande ouverture d'esprit toute tentative de réglementation ou de suppression de ces systèmes. Il est possible que l'étude de ces systèmes de justice privée laisse entrevoir certaines innovations que l'on peut souhaiter voir s'imposer dans le système public de justice pénale.

## Ouvrages de référence

### American Law Institute

1965 *Restatement of the Law, Second: Torts 2d*, Vol. I, St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers.

### Amirault, E. J. et M. Archer

1978 *Canada's Hospitality Law*. Toronto: MacMillan.

### Arthurs, H. W.

1965 «Labour Law — Picketing on Shopping Centres.» *Revue du Barreau canadien* 43: 357-363.

### Bird, A. H.

1963 *A Manual on Arrest for Peace Officers*. Toronto: Canada Law Book Co.

### Bock, J. A.

1963 «Principal's Liability for False Arrest or Imprisonment Caused by Agent or Servant.» *American Law Reports* (2d) 92: 15-96.

### Brazener, R. A.

1973 «Construction and Effect, In False Imprisonment Action, of Statute Providing for Detention of Suspected Shoplifters.» *American Law Reports* (3d) 47: 998-1023.

### Brownyard, B.

1974 «Are you buying security — or trouble?» *Security Management* (novembre): 18.

### Rapport du Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle

1969 *Justice pénale et correction: un lien à forger*. Ottawa: Imprimeur de la Reine.

Commission de réforme du droit du Canada

- 1974a *Document de travail numéro 3: Les principes de la détermination de la peine et du prononcé de la sentence.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1974b *Document de travail numéro 5: Le dédommagement et l'indemnisation.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1974c *Document de travail numéro 6: L'amende.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1975 *Document de travail numéro 7: La déjudiciarisation.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1978 «Search and Seizure Outside the Criminal Code.» Document non publié.

Draper, H. C. et A. A. Nicholls

- 1976 *Task Force Report on Private Police in British Columbia.* Vancouver: Commission de Police de la Colombie-Britannique.

États-Unis, Département de la Justice, Law Enforcement Assistance Administration, Private Security Advisory Council.

- 1976 *Scope of Legal Authority of Private Security Personnel.* Washington: National Burglar and Fire Alarm Association/National Council of Investigation and Security Services.

Farnell M. B. et C. D. Shearing

- 1977 *Private Security: An Examination of Canadian Statistics, 1961-1971.* Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.

Flavel, W.

- 1973 «Research Into Private Security.» Document non publié présenté lors du deuxième colloque de Bristol sur la sociologie de la police.

Fontana, J. A.

- 1974 *The Law of Search Warrants in Canada.* Toronto: Butterworths.

- Freedman, D. J. et P. C. Stenning  
 1977 *Private Security, Police and the Law in Canada*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Hadden, T.  
 1971 «Contract Tort and Crime: The Forms of Legal Thought.» *Law Quarterly Review* 98: 240-260.
- Jeffries, F.  
 1977 *Private Policing: An Examination of In-House Security Operations*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Jeffries, F., S. Arthurs, C. D. Shearing et P. C. Stenning (éds.)  
 1974 *Report of Proceedings: Private Security in Canada — A Workshop, October 1973*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Kakalik, J. S. et S. Wildhorn  
 1972 *Private Police in the United States*. Vol. IV: «The Law and Private Police.» Étude de la RAND Corporation à l'intention du National Institute of Law Enforcement and Criminal Justice. Washington: Service d'impression du gouvernement des États-Unis.
- Kerr, N. R.  
 1959 «Shoplifting and the Law of Arrest: A Problem in Effective Social Legislation.» *Maryland Law Review* 19: 28-43.
- Ontario  
 1975 *Report of the Royal Commission on the Conduct of Police Forces at Fort Erie on the 11th day of May, 1974*. Commissaire John A. Pringle, Ontario: (janvier).
- Ontario, Task Force on Policing in Ontario  
 1974 *Rapport. The Police are the Public and the Public are the Police*. Imprimeur de la Reine.
- Paine, D.  
 1972 *Basic Principles of Industrial Security*. Aurora: Oak Security Publications Division.
- Prosser, W. L.  
 1971 *Law of Torts*. St. Paul, Minn.: West Publishing.

pas se séparer des services de l'employé X si possible; d'écarter au maximum l'éventualité d'un conflit entre la société et le syndicat; de mettre au point une stratégie visant à éviter ce genre d'incident à l'avenir, etc. Il est vraisemblable aussi que nombre d'objectifs de la justice officielle seront partagés par le système de justice privée de la société en question même si les accents et les priorités sont différents.

### (3) *Les procédures*

Il est vraisemblable que les méthodes mises en œuvre pour trouver une solution seront différentes de celles du système de justice pénale officiel, les participants n'étant pas les mêmes et leurs rôles étant différents. Si l'usine qui emploie X regroupe un syndicat, il est presque certain que le conflit sera résolu à l'aide d'une procédure de grief bien établie, dont la forme sera décrite dans la convention collective s'appliquant à l'unité de négociation dont fait parti l'employé X. Cette procédure débute normalement par une mesure disciplinaire de l'employeur (exemple, avis de suspension ou de renvoi) à laquelle l'employé X oppose alors un grief. La solution du grief suit normalement une série d'étapes prédéterminées, chacune devenant progressivement plus officielle. Les premières étapes sont vraisemblablement très informelles et consistent en des discussions et des négociations entre l'employé X, son supérieur, le représentant du syndicat et le représentant du service de sécurité. Si l'usine ne possède pas de syndicat, la procédure de solution du conflit est vraisemblablement régie par des négociations adaptées à cet effet ou par la pratique établie à l'intérieur de l'usine. Dans les deux cas, comme dans une procédure de grief officielle, on peut penser que l'accent sera mis sur la nécessité d'entraver le moins possible la production à l'usine.

Dans le cadre de cette procédure, seule la phase d'enquête est susceptible de ressembler à celle de la justice pénale officielle, et même à ce stade il est vraisemblable que la justice privée, s'intéressant avant tout à l'incident en tant que symptôme d'un problème de prévention plus large, se lancera dans une enquête plus vaste que ne le feraient des enquêteurs préparant une affaire en vue d'une audience devant un tribunal. En particulier, le fait que le comportement de l'employé X est représentatif ou au contraire non représentatif de celui des autres employés de l'usine sera vraisemblablement une source primordiale de préoccupation lors de l'enquête. Il est probable qu'au cours du processus d'enquête et de résolution de l'affaire, l'employé X ne soit pas

représenté par son avocat mais par ses compagnons de travail ou par un responsable syndical, si tant est qu'il soit représenté.

La décision, au sens formel, est susceptible de passer au second plan dans le processus initial de solution du problème. Le système de justice privée n'a tendance à prononcer la culpabilité ou l'innocence que dans la mesure où cela facilite la mise en application d'une solution plus large à un problème plus large (la prévention des pertes). C'est ainsi par exemple que si une solution plus générale est jugée plus acceptable par le syndicat ou par les employés si l'employé X n'est pas officiellement reconnu «coupable» d'avoir pris les outils, il est peu probable que l'on cherchera à prononcer sa culpabilité. Le comportement de l'employé X a plus de chances d'être résolu par l'intermédiaire de la négociation, de la médiation et de l'entente que par l'intermédiaire d'un processus décisionnel officiel. Vraisemblablement, cette méthode impliquera la participation d'un grand nombre de personnes: le syndicat, les services du personnel, le service de sécurité et les cadres supérieurs de la direction. Si cette procédure échoue, il est fort possible que l'on recoure à une certaine forme d'arbitrage qui sera confiée à un arbitre jugé acceptable par la totalité ou la majorité des parties concernées. La décision de l'arbitre lie théoriquement toutes les parties en cause, mais elle peut encore faire l'objet de négociations supplémentaires (entre le syndicat et la direction de la société au moment des négociations collectives, par exemple). La solution définitive du conflit a donc toute chance d'être le produit d'un accord négocié.

#### (4) *Les solutions*

La gamme des solutions envisagées par le système de justice privée est vraisemblablement beaucoup plus large que celle qui est envisagée dans la plupart des affaires soumises aux tribunaux de juridiction criminelle. Bien sûr, certaines solutions susceptibles d'être envisagées par les tribunaux (emprisonnement de l'employé X, par exemple) ne sont pas normalement retenues par un système de justice privée. Toute décision concernant le cas de l'employé X dans le cadre de la justice privée s'intéressera par contre autant, sinon davantage, au problème général des pertes qu'au sort de l'employé X<sup>331</sup>. C'est ainsi par exemple qu'une société confrontée au problème qui nous occupe ici a accepté, dans le cadre de la solution d'un cas particulier, d'organiser un service de prêts d'outils à ses employés. Une autre a accepté d'offrir à ses employés une remise très importante sur les

outils qu'ils lui achetaient. Dans chaque cas, le syndicat en cause a convenu que si la société respectait ses engagements, tout employé qui serait à l'avenir trouvé en train d'emporter des outils de la société sans autorisation pourrait automatiquement et légitimement être renvoyé. Tout mécontentement au sujet des procédures de sécurité exercées en général par la société ou de certaines procédures de fouille qui permettent de déceler ce genre d'infraction, peut aussi donner lieu à des changements lors de la solution du conflit.

En ce qui concerne la solution retenue précisément à l'encontre de l'employé X, il est vraisemblable que là encore le système de justice privée accordera une plus grande priorité à la restitution ou à l'indemnisation qu'à la répression prenant la forme d'un renvoi, d'une amende (retenue sur la paye, etc.) ou d'autres dispositions plus couramment associées aux tribunaux de juridiction criminelle.

Il appert que les systèmes de justice privée retiennent plusieurs valeurs qui sont étrangères aux mécanismes publics de justice pénale ou que du moins ils n'accordent pas la même priorité à ces différentes valeurs. C'est pour cette raison qu'ils inspirent des réactions négatives à de nombreux professionnels (y compris à la police et aux avocats) qui sont plus familiarisés avec les valeurs et les procédures du système public de justice pénale. Toutefois, nous connaissons si mal à l'heure actuelle ces systèmes de justice privée qu'il est peut-être présomptueux de tenir d'ores et déjà pour acquis que la justice qu'ils offrent est nécessairement inférieure à la justice que dispense notre système public de justice en matière pénale.

Il importe de se rendre compte que ces systèmes de justice privée fleurissent à l'heure actuelle d'une part en raison du mécontentement face au système officiel et d'autre part en raison des changements de structure importants qui se produisent au sein de la société. Il ne faut pas mésestimer la possibilité que ce genre de système puisse, en raison de sa sensibilité à l'environnement dans lequel il opère et en raison de sa diversité, offrir des solutions plus réalistes et plus acceptables aux problèmes sociaux qui touchent cet environnement que celles de notre système de justice pénale tel qu'il fonctionne à l'heure actuelle. Pour toutes ces raisons, les systèmes de justice privée nous laissent entrevoir certaines innovations prometteuses susceptibles d'être introduites dans le système public de justice pénale. Il ne faut donc pas, comme on le fait trop souvent, les rejeter purement et simplement comme des concurrents indésirables du système public de justice pénale, que l'on tolère dans le meilleur des cas, et qu'au pire on réglemente de manière stricte jusqu'à les supprimer même entièrement.

## *Résumé*

Aucune recherche empirique importante n'a jusqu'à maintenant été entreprise pour examiner en détail les politiques et les méthodes du personnel de sécurité privé en matière de fouille, de perquisition et de saisie. Nous disposons toutefois de certaines données à ce sujet grâce à des recherches plus générales sur la sécurité privée, mais ces dernières n'établissent pas de distinction entre les politiques et les méthodes employées suivant les différents cadres dans lesquels évolue le personnel de sécurité privé. Étant donné toutefois que l'objectif majeur de l'ensemble des activités de sécurité privée est d'encourager le succès de l'entreprise protégée, le cadre particulier dans lequel opère le personnel de sécurité privé revêt une importance fondamentale dans la détermination des procédures qui seront adoptées (y compris la fouille) et de leur mise en œuvre.

Le contrôle de l'accès à la propriété, la prévention des pertes et la protection des biens, constituent les principales fonctions de la sécurité privée qui déterminent les procédures de fouille utilisées. Ces procédures sont aussi adoptées pour des raisons telles que la protection de la vie, la protection du caractère confidentiel ou privé de la vie, l'application des accords contractuels et autres, et la garantie des normes de santé et de sécurité. Le souci d'éviter la responsabilité juridique en matière délictuelle ou quasi-délictuelle ainsi que le besoin de se protéger contre la responsabilité et de contracter des assurances ont aussi une influence sur les méthodes de sécurité adoptées, y compris en ce qui concerne la fouille.

Les recherches existantes montrent que l'on a souvent recours aux fouilles, du moins dans le secteur de la sécurité à contrat, mais que les directeurs de la sécurité ou les autres responsables de l'élaboration des politiques de sécurité encouragent rarement le recours à des méthodes coercitives de fouille. Nous avons quelques raisons de croire cependant que les sociétés et les institutions qui emploient des forces de sécurité interne sont vraisemblablement davantage prêtes à sanctionner ce genre de procédure que celles qui ont recours à des services de sécurité engagés à contrat.

Les gardiens employés à contrat semblent avoir une formation assez faible mais une bonne connaissance des pouvoirs de fouille que la loi leur accorde.

Le fait que l'on décourage l'exercice de pouvoirs de fouille par la force, même lorsque l'on en a le droit, semble être dû au fait que le secteur de la sécurité privée estime que l'exercice de tels pouvoirs comporte trop de risques du point de vue de la responsabilité juridique. Il semble aussi provenir d'un désir de ne pas faire intervenir le système public de justice pénale et de faire appel à ses propres ressources pour la solution des conflits. Peu de membres du personnel de sécurité privé réclament l'octroi de pouvoirs beaucoup plus étendus, même si nombre d'entre eux estiment que l'imposition de normes minimums dans tous les secteurs de la sécurité privée permettrait de justifier l'adoption de pouvoirs limités de détention temporaire et de fouille sur place.

Il semble que le personnel de sécurité privé demande ou exécute rarement des mandats de perquisition, et que dans la pratique ces mandats ne soient jamais délivrés aux membres du personnel de sécurité privé qui ne sont pas agents de la paix.

Les sociétés et les organismes qui emploient du personnel de sécurité privé tirent pleinement partie de la latitude que lui confère le droit lorsqu'il s'agit d'obtenir le consentement à des procédures de fouille, par accord exprès ou implicite. Toutefois, même lorsque les conditions du consentement sont réunies sur le plan juridique, de nombreux membres du personnel de sécurité privé hésitent à exiger une fouille si l'intéressé se refuse à se soumettre à cette procédure. Ils préfèrent s'en tenir à d'autres moyens de pression susceptibles d'être appliqués dans le cadre de la justice privée; cadre dans lequel opère la majeure partie du personnel de sécurité privé.

Les procédures de fouille prévues par les conventions collectives sont généralement soumises à des contrats avec les syndicats. Ces conventions restreignent en règle générale les procédures de fouille aux sacs à main, aux paquets, aux casiers, aux véhicules, etc., bien que certaines d'entre elles aillent jusqu'à prévoir des fouilles personnelles et même l'intervention de détecteurs de mensonges lorsqu'une personne est trouvée en possession d'un bien appartenant à la société. Au cours des années, les arbitres intervenant dans les conflits du travail ont reconnu dans une certaine mesure les procédures de fouille comme faisant partie des droits de la direction, et ont tracé les grandes lignes de l'exercice de ces droits qui portent aussi bien sur les fouilles effectuées au hasard que sur les fouilles sélectives. Il n'en reste pas moins toutefois que l'exercice de ces pouvoirs de fouille, ainsi que leurs solutions, restent du domaine de la négociation, même lorsqu'un grief a fait l'objet d'une décision arbitrale officielle. En conséquence, les «droits» des travailleurs dans ce genre de situation dépendent d'un

certain nombre de facteurs comme la présence et l'importance d'un syndicat, les circonstances entourant la convention collective et la situation générale de la production et des relations de travail au sein de l'entreprise.

Les politiques et les méthodes de fouille et de saisie employées par la sécurité privée ne peuvent être bien comprises que si on les examine dans le cadre du fonctionnement des systèmes de justice privée dont elles font partie. Ces systèmes ne se conforment pas à un modèle uniforme mais ont comme trait commun le recours à des méthodes et à des solutions négociées et non officielles. Les incidents individuels ont tendance à être réglés dans un cadre plus général en tenant compte de l'intérêt global de l'entreprise, sans mettre en avant des notions de «justice» rigide et objective. Certes, de nombreuses caractéristiques du système public de justice pénale se retrouvent dans les systèmes privés, mais ces derniers font généralement entrer en ligne de compte une gamme complètement différente d'hypothèses, d'objectifs, de procédures et de solutions.

Traditionnellement, ce genre de justice privée provoque une réaction négative de la part des juristes et des différents auxiliaires de la justice officielle, mais il est important de se rendre compte que leur succès est dû en partie au mécontentement vis-à-vis du système public de justice pénale et en partie aux bouleversements structureaux qui se produisent dans notre société actuelle. Nous ne connaissons pas suffisamment le fonctionnement de ces systèmes pour pouvoir affirmer sans crainte d'erreur que la justice qu'ils offrent est inférieure à celle que dispense notre système public de justice pénale. Toutes ces raisons donnent à penser que l'on doit aborder avec prudence et avec une grande ouverture d'esprit toute tentative de réglementation ou de suppression de ces systèmes. Il est possible que l'étude de ces systèmes de justice privée laisse entrevoir certaines innovations que l'on peut souhaiter voir s'imposer dans le système public de justice pénale.

## Ouvrages de référence

### American Law Institute

1965 *Restatement of the Law, Second: Torts 2d*, Vol. I, St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers.

### Amirault, E. J. et M. Archer

1978 *Canada's Hospitality Law*. Toronto: MacMillan.

### Arthurs, H. W.

1965 «Labour Law — Picketing on Shopping Centres.» *Revue du Barreau canadien* 43: 357-363.

### Bird, A. H.

1963 *A Manual on Arrest for Peace Officers*. Toronto: Canada Law Book Co.

### Bock, J. A.

1963 «Principal's Liability for False Arrest or Imprisonment Caused by Agent or Servant.» *American Law Reports* (2d) 92: 15-96.

### Brazener, R. A.

1973 «Construction and Effect, In False Imprisonment Action, of Statute Providing for Detention of Suspected Shoplifters.» *American Law Reports* (3d) 47: 998-1023.

### Brownyard, B.

1974 «Are you buying security — or trouble?» *Security Management* (novembre): 18.

### Rapport du Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle

1969 *Justice pénale et correction: un lien à forger*. Ottawa: Imprimeur de la Reine.

Commission de réforme du droit du Canada

- 1974a *Document de travail numéro 3: Les principes de la détermination de la peine et du prononcé de la sentence.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1974b *Document de travail numéro 5: Le dédommagement et l'indemnisation.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1974c *Document de travail numéro 6: L'amende.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1975 *Document de travail numéro 7: La déjudiciarisation.* Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- 1978 «Search and Seizure Outside the Criminal Code.» Document non publié.

Draper, H. C. et A. A. Nicholls

- 1976 *Task Force Report on Private Police in British Columbia.* Vancouver: Commission de Police de la Colombie-Britannique.

États-Unis, Département de la Justice, Law Enforcement Assistance Administration, Private Security Advisory Council.

- 1976 *Scope of Legal Authority of Private Security Personnel.* Washington: National Burglar and Fire Alarm Association/National Council of Investigation and Security Services.

Farnell M. B. et C. D. Shearing

- 1977 *Private Security: An Examination of Canadian Statistics, 1961-1971.* Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.

Flavel, W.

- 1973 «Research Into Private Security.» Document non publié présenté lors du deuxième colloque de Bristol sur la sociologie de la police.

Fontana, J. A.

- 1974 *The Law of Search Warrants in Canada.* Toronto: Butterworths.

- Freedman, D. J. et P. C. Stenning  
 1977 *Private Security, Police and the Law in Canada*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Hadden, T.  
 1971 «Contract Tort and Crime: The Forms of Legal Thought.» *Law Quarterly Review* 98: 240-260.
- Jeffries, F.  
 1977 *Private Policing: An Examination of In-House Security Operations*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Jeffries, F., S. Arthurs, C. D. Shearing et P. C. Stenning (éds.)  
 1974 *Report of Proceedings: Private Security in Canada — A Workshop, October 1973*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Kakalik, J. S. et S. Wildhorn  
 1972 *Private Police in the United States*. Vol. IV: «The Law and Private Police.» Étude de la RAND Corporation à l'intention du National Institute of Law Enforcement and Criminal Justice. Washington: Service d'impression du gouvernement des États-Unis.
- Kerr, N. R.  
 1959 «Shoplifting and the Law of Arrest: A Problem in Effective Social Legislation.» *Maryland Law Review* 19: 28-43.
- Ontario  
 1975 *Report of the Royal Commission on the Conduct of Police Forces at Fort Erie on the 11th day of May, 1974*. Commissaire John A. Pringle, Ontario: (janvier).
- Ontario, Task Force on Policing in Ontario  
 1974 *Rapport. The Police are the Public and the Public are the Police*. Imprimeur de la Reine.
- Paine, D.  
 1972 *Basic Principles of Industrial Security*. Aurora: Oak Security Publications Division.
- Prosser, W. L.  
 1971 *Law of Torts*. St. Paul, Minn.: West Publishing.

- Québec, Commission de Police  
 1976 *Étude en matière de sécurité privée*. Québec, Qué.: Commission de Police du Québec.
- Shearing, C. D. et M. B. Farnell  
 1978 *Policing for Profit: A Study of Contract Security in Ontario*. Rapport présenté au Solliciteur général du Canada. Non publié.
- Shearing, C. D. et P. C. Stenning  
 1977 *Private Security and Law Enforcement in Canada*. Rapport. Présenté pour publication.
- Stenning, P. C.  
 1975 «Private Security in Canada.» *Signal*, premier trimestre: 10-14.
- Stenning, P. C. et M. F. Cornish  
 1975 *The Legal Regulation and Control of Private Policing and Security in Canada*. Toronto: Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- Stinchcombe, A. L.  
 1963 «Institutions of Privacy in the Determination of Police Administrative Practice.» *American Journal of Sociology* 69: 150-160.
- Wallace, D. B. et J. E. H. Sherry  
 1978 «Hotel Security: The Innkeeper's Dilemma.» *The Cornell H.R.A. Quarterly*, (mai): 77-86.
- Warren, R. M.  
 1974 Address to Private Policing Workshop, 1973. In Jeffries *et al.*: 51-61.
- Weir, A.  
 1970 *A Casebook on Tort* (2<sup>e</sup> éd.). London: Sweet and Maxwell.
- Yale Law Journal. Comment.  
 1952-3 «Shoplifting and the Law of Arrest: The Merchant's Dilemma.» *Yale Law Journal* 62: 788-805.

## ANNEXE A

### Recommandations concernant le statut d'agent de la paix

Freedman et Stenning, 1977, aux pages 271 à 274

[TRADUCTION]

#### *Le statut d'agent de la paix*

Nous avons examiné [au chapitre 2] l'état du droit en ce qui a trait à la définition de la qualité «d'agent de la paix» et de ses implications, état qui, à notre avis, n'est pas satisfaisant. Ainsi que nous l'avons noté précédemment au cours de ce chapitre, le droit envisage principalement à l'heure actuelle le secteur de la sécurité privée en fonction de l'opposition juridique entre «l'agent de la paix» d'une part et «le simple particulier» d'autre part, ce qui entraîne des répercussions non négligeables sur l'ensemble du droit décrit dans les autres chapitres de cette étude. Bien que pour des raisons énoncées par Stenning et Cornish dans le rapport intitulé «*The Legal Regulations and Control of Private Policing and Security in Canada: A Working Paper*»\*, nous ne puissions évaluer avec certitude combien de membres du personnel de sécurité privé au Canada disposent du statut d'agent de la paix, il est probable que même si leur pourcentage n'est pas très élevé par rapport à l'ensemble de la population du secteur de la sécurité privée, leur nombre n'est certainement pas négligeable dans l'absolu. Nous pensons que l'on devrait véritablement s'efforcer de découvrir dans quelles circonstances le statut d'agent de la paix est conféré au personnel de sécurité privé et s'assurer qu'à l'avenir, les confusions actuelles concernant les implications de ce statut seront dissipées. Ainsi, une

\* Stenning et Cornish, 1975, aux pages 207-209.

personne nommée à titre d'agent de la paix devrait avoir pleinement conscience de ses obligations juridiques et, aussi exactement que possible, de ses pouvoirs. Cela n'est absolument pas le cas dans l'état actuel du droit. Un certain nombre de solutions permettant d'atteindre cet objectif s'imposent d'elles-mêmes. Tout d'abord, le droit devrait disposer qu'aucune personne ne devra être considérée comme ayant la qualité d'agent de la paix si sa nomination ne le prévoit pas expressément; il nous apparaît que la présomption du droit actuel selon laquelle toute personne qui agit en qualité d'agent de la paix et témoigne en être un est réputée être un agent de la paix, est inutile et susceptible de mener à des confusions et à des incertitudes regrettables. On devrait pouvoir exiger en 1970 qu'une personne qui affirme être un agent de la paix, ayant des pouvoirs et des obligations spéciales, soit tenue de produire si on le lui demande, une preuve positive de cette qualité sous la forme d'un certificat de nomination.

En second lieu, les définitions d'«agent de la paix» qui figurent au *Code criminel* et dans d'autres lois fédérales ou provinciales, devraient être modifiées afin de supprimer la confusion existante lorsqu'il s'agit de savoir qui en fait exactement partie.

Troisièmement, si l'on veut maintenir l'état actuel des choses en vertu duquel certains agents de la paix peuvent disposer de pouvoirs et de protection plus limités que d'autres, nous recommandons l'adoption de deux procédures. Tout d'abord, la formule de nomination d'un agent de la paix devrait préciser en détail le but de sa nomination en cette qualité, d'une façon qui révèle sans ambiguïté s'il est ou non «agent de la paix» aux fins des dispositions législatives précises relatives aux agents de la paix. Il est possible que l'on puisse concevoir des formules de nomination normalisées des agents de la paix afin de préciser avec certitude la portée et les conséquences de la nomination. Ensuite, nous recommandons que l'on fasse un examen approfondi des dispositions législatives existantes (tout particulièrement celles du *Code criminel*) qui concernent les agents de la paix. C'est ainsi que si l'on a l'intention de n'autoriser que les constables et les agents de police publics à prélever des échantillons d'haleine au titre des dispositions de l'article 235 du *Code criminel*, cela devra être expressément indiqué par cette disposition de façon à laisser le moins de doute possible sur le sujet. On trouvera aux chapitres 2 et 3 du présent document d'autres exemples significatifs concernant la nécessité d'une telle clarification.

Quatrièmement, nous recommandons que la loi précise les qualifications minimums requises pour être nommé à titre d'agent de la

paix. Les agents de la paix, par définition, reçoivent des obligations et des pouvoirs qui ne sont pas accordés aux simples particuliers. Ils reçoivent des privilèges, des immunités et des protections spéciales qui ne s'appliquent pas au reste de la société. Nous estimons que certains critères devraient être établis et prévus par la loi en matière de nomination au titre d'agent de la paix. À notre avis, ces critères devraient tenir compte expressément du secteur de la sécurité privée et de son rôle, et refléter les relations appropriées qu'il doit entretenir avec la police publique en vue d'assurer la protection de la collectivité en général. Enfin, nous estimons que les qualifications exigées des agents de la paix devraient comprendre une formation subie avec succès en ce qui a trait aux pouvoirs, aux obligations, à la compétence et aux protections accordés aux agents de la paix. Si l'on autorise un agent de la paix à faire usage d'une arme à feu dans l'exercice de ses fonctions sans avoir à obtenir un permis pour ce faire (article 100 du *Code criminel*)\*, il faut qu'une formation appropriée soit une condition de sa nomination.

---

\* Se reporter à l'heure actuelle aux articles 90 et 96 du *Code* modifiés par le S.C. 1976-77, c. 53, article 3.

## ANNEXE B

### Articles 38 à 42 du *Code criminel*

#### *Défense des biens*

##### DÉFENSE DES BIENS MOBILIERS — Attaque par un intrus.

**38.** (1) Quiconque est en paisible possession de biens mobiliers, comme toute personne lui prêtant légalement main-forte, est fondé

- a) à empêcher un intrus de les prendre, ou
- b) à les reprendre à l'intrus,

s'il ne le frappe pas ou ne lui inflige aucune lésion corporelle.

(2) Lorsqu'une personne en possession paisible d'un bien mobilier s'empare de ce bien, un intrus qui persiste à vouloir le garder ou à le lui enlever, ou à l'enlever à quiconque prête légalement main-forte à cette personne, est réputé commettre une attaque sans justification ni provocation. 1953-54, c. 51, article 38.

##### DÉFENSE EN VERTU D'UN DROIT INVOQUÉ — Défense sans droit invoqué.

**39.** (1) Quiconque est en possession paisible d'un bien mobilier en vertu d'un droit invoqué, de même que celui qui agit sous son autorité, est à l'abri d'une responsabilité criminelle en défendant cette possession, même contre une personne qui légalement a droit à la possession du bien en question, s'il n'emploie que la force nécessaire.

(2) Quiconque est en possession paisible d'un bien mobilier, mais ne le réclame pas de droit ou n'agit pas sous l'autorité de quelqu'un

qui prétend y avoir droit, n'est ni justifié ni à couvert de responsabilité criminelle s'il défend sa possession contre une personne qui a légalement droit à la possession de ce bien. 1953-54, c. 51, article 39.

#### DÉFENSE D'UNE MAISON D'HABITATION

**40.** Quiconque est en possession paisible d'une maison d'habitation, comme celui qui lui prête légalement main-forte ou agit sous son autorité, est fondé à employer la force nécessaire pour empêcher qui que ce soit d'accomplir une effraction ou de s'introduire de force dans la maison d'habitation sans autorisation légitime. 1953-54, c. 51, article 40.

#### DÉFENSE DE LA MAISON OU DU BIEN-FONDS — Voies de fait par un intrus.

**41.** (1) Quiconque est en possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble, comme celui qui lui prête légalement main-forte ou agit sous son autorité, est fondé à employer la force pour en empêcher l'intrusion par qui que ce soit, ou pour en éloigner un intrus, s'il ne fait usage que de la force nécessaire.

(2) Un intrus qui résiste à une tentative, par quiconque est en possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble, ou par quiconque prête légalement main-forte à cette personne ou agit sous son autorité, de l'empêcher d'entrer ou tente de l'éloigner, est réputé avoir commis des voies de fait sans justification ni provocation. 1953-54, c. 51, article 41.

#### REVENDEICATION D'UN DROIT À UNE MAISON OU À UN BIEN IMMOBILIER — Voies de fait dans le cas d'une entrée légitime — Voies de fait provoquées par l'intrus.

**42.** (1) Toute personne est fondée à entrer paisiblement de jour dans une maison d'habitation ou sur un bien immeuble pour en prendre possession si elle-même, ou quelqu'un sous l'autorité de qui elle agit, a légalement droit à cette possession.

(2) Lorsqu'une personne

*a) qui n'a pas la possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble en vertu d'un droit invoqué, ou*

*b) qui n'agit pas sous l'autorité d'une personne ayant la possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble en vertu d'un droit invoqué,*

se porte à des voies de fait contre quiconque, ayant légalement droit à la possession de cette maison ou de ce bien immeuble, y entre paisiblement de jour pour en prendre possession, en vue de l'empêcher d'entrer, les voies de fait sont réputées sans justification ni provocation.

(3) Lorsqu'une personne

*a) qui est en possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble, en vertu d'un droit invoqué, ou*

*b) qui agit sous l'autorité d'une personne ayant la possession paisible d'une maison d'habitation ou d'un bien immeuble en vertu d'un droit invoqué,*

se porte à des voies de fait contre une personne qui a légalement droit à la possession de la maison d'habitation ou du bien immeuble et qui y entre paisiblement de jour pour en prendre possession, afin de l'empêcher d'entrer, les voies de fait sont censées provoquées par la personne qui entre. 1953-54, c. 51, article 42.

## ANNEXE C

### Règlements pris en vertu du «Private Investigators and Security Guards Act» de l'Alberta, R.S.A. 1970, c. 283

#### RÈGLEMENT NUMÉRO 568/65 DE L'ALBERTA

[TRADUCTION]

#### LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS ET LES GARDIENS

1. Ce règlement peut être cité sous le titre: «Règlement sur les détectives privés et les gardiens.»

[A.R. 568/65]

2. Dans ce règlement

a) le terme «loi» s'applique à la loi sur les détectives privés et les gardiens, 1965.

b) les formules auxquelles il est fait référence sont les formules figurant à l'annexe.

[A.R. 568/65]

#### PARTIE I

#### DEMANDES DE LICENCES

3. Toutes les demandes de délivrance ou de renouvellement de licences au titre de la Loi sur les détectives privés et les gardiens devront être présentées à l'administrateur à l'aide des formules prévues à l'annexe.

[A.R. 568/65]

4. (1) Le demandeur de licence en vertu de la loi

a) doit être âgé de 21 ans au moins s'il s'agit du demandeur d'une licence d'agence d'enquêtes privées ou d'une licence d'agence de gardiens de sécurité;

b) doit être âgé d'au moins 18 ans s'il s'agit d'une licence de détective privé ou de gardien;

c) doit avoir une bonne moralité.

(2) Le demandeur d'une licence en vertu de la loi, sauf s'il s'agit d'un renouvellement, doit, sur demande, faire relever ses empreintes digitales.

(3) L'administrateur doit motiver ses décisions lorsqu'il refuse de délivrer ou de renouveler une licence.

[A.R. 568/65; 208/70; 188/73]

5. (1) Le demandeur

a) d'une licence d'agence d'enquêtes privées, ou

b) d'une licence d'agence de gardiens de sécurité

doit transmettre sa demande à l'administrateur à l'aide de la formule A.

(2) Le demandeur

a) d'une licence de détective privé, ou

b) d'une licence de gardien de sécurité

doit transmettre sa demande à l'administrateur à l'aide de la formule B.

(3) Le demandeur du renouvellement

a) d'une licence d'agence d'enquêtes privées, ou

b) d'une licence d'agence de gardiens de sécurité

doit transmettre sa demande à l'administrateur à l'aide de la formule C.

(4) Le demandeur du renouvellement

a) d'une licence de détective privé, ou

b) d'une licence de gardien de sécurité

doit transmettre sa demande à l'administrateur à l'aide de la formule D.

[A.R. 568/65; 181/74]

## DÉCLARATIONS SOUS SERMENT

6. (1) Tout demandeur de licence devra joindre à sa demande une déclaration sous serment à l'aide de la formule E.

(2) Le A.R. 181/74 est abrogé.

[A.R. 568/65; 208/70; 188/73; 181/74]

## LICENCES

7. L'administrateur peut délivrer:

- |   |           |
|---|-----------|
| a) des licences d'agences d'enquêtes privées      | Formule H |
| b) des licences d'agences de gardiens de sécurité | Formule I |
| c) des licences de détectives privés              | Formule J |
| d) des licences de gardiens de sécurité           | Formule K |

[A.R. 568/65]

## DROITS DE LICENCES

8. (1) Les droits payés au titre des licences délivrées en vertu de la loi seront les suivants:

- |   |          |
|---|----------|
| a) licence d'agence d'enquêtes privées      | \$100.00 |
| b) licence d'agence de gardiens de sécurité | \$100.00 |
| c) licence de détective privé               | \$ 10.00 |
| d) licence de gardien de sécurité           | \$ 10.00 |

(2) Les droits payables au titre des licences délivrées en vertu de la loi le ou après le premier septembre de chaque année seront deux fois moins élevés que ceux qui sont indiqués au paragraphe (1).

[A.R. 568/65; 444/66; 188/73]

9. (1) À la mort d'une personne qui détient une licence d'agence d'enquêtes privées ou de gardiens de sécurité, l'administrateur peut, sans exiger le versement d'un droit, concéder une licence temporaire à son exécuteur testamentaire ou à son administrateur, tous les employés de la personne décédée qui sont titulaires d'une licence en vertu de la présente loi étant alors réputés être employés de l'exécuteur testamentaire ou de l'administrateur.

(2) Lorsqu'il reçoit une demande de licence, l'administrateur peut, si des conditions spéciales l'exigent, délivrer une licence temporaire à l'aide de la formule R, en attendant de prendre une décision dans un délai précisé dans la licence mais ne pouvant dépasser trois mois.

(3) Une licence temporaire délivrée en vertu des dispositions du paragraphe (2) prend fin au moment de la délivrance de la licence permanente et doit être retournée à l'administrateur.

(4) Aucun remboursement des droits ne sera accordé au titre d'une licence temporaire à moins que l'administrateur décide en fin de compte de ne pas délivrer de licence permanente.

[A.R. 568/65; 188/73]

## CAUTIONNEMENT

10. (1) Avant qu'une licence ne soit accordée à une agence d'enquêtes privées ou à une agence de gardiens de sécurité, un cautionnement doit être remis à l'administrateur selon les formes prévues à l'article 7 de la loi.

(2) Ce cautionnement doit être déposé à l'aide de la formule P et se conformer aux conditions suivantes:

- a) la société de cautionnement doit être titulaire d'une licence en vertu de la «Loi sur l'assurance» de l'Alberta;
- b) le cautionnement doit représenter un montant de \$5,000 payable à titre de pénalité au trésorier de la province de l'Alberta;
- c) les termes du cautionnement doivent garantir un comportement honnête, juste et droit de la part du titulaire de licence et de ses employés.

(3) Un seul cautionnement suffit aux termes de l'article 7 de la loi lorsqu'une licence d'agence d'enquêtes privées et une licence d'agence de gardiens de sécurité sont délivrées au nom de la même personne ou de la même société. La formule du cautionnement indiquée au paragraphe (2) peut être modifiée en conséquence à condition qu'elle mentionne que la personne ou la société qui fournit le cautionnement est autorisée à exercer à la fois des activités d'agence d'enquêtes privées et d'agence de gardiens de sécurité, le cautionnement s'appliquant à ces deux types d'activités.

[A.R. 568/65; 188/73; 181/74]

## CARTE D'IDENTITÉ

11. Le titulaire d'une licence en vertu de la présente loi recevra une carte d'identité portant la signature de l'administrateur et correspondant aux formules suivantes:

- |   |           |
|---|-----------|
| a) licence d'agence d'enquêtes privées      | Formule L |
| b) licence d'agence de gardiens de sécurité | Formule M |
| c) licence de détective privé               | Formule N |
| d) licence de gardien de sécurité           | Formule O |

[A.R. 568/65]

12. Nul n'est autorisé à posséder une carte d'identité ne portant pas la signature de l'administrateur.

[A.R. 568/65]

13. Le A.R. 181/74 est abrogé.

14. Le A.R. 142/75 est abrogé.

## **PARTIE II**

### **PUBLICITÉ**

15. (1) Aux termes de l'article 23 de la loi, lorsque, de l'avis de l'administrateur, une personne se rend coupable de déclarations erronées, trompeuses ou susceptibles d'induire en erreur dans une publicité, un prospectus, une brochure ou tout autre matériel de ce genre, ce dernier a la possibilité d'ordonner que l'on cesse immédiatement d'utiliser ce type de matériel.

(2) Le détenteur d'une licence d'agence de gardiens de sécurité ou d'une licence d'agence d'enquêtes privées transmet à l'administrateur, à titre d'information, une copie de l'ensemble des prospectus, des brochures et autre matériel de ce type servant à assurer la publicité des services de l'agence.

[A.R. 568/65; 188/73]

### **RESTITUTION DES LICENCES**

16. (1) Lorsqu'une licence est suspendue, annulée ou résiliée aux termes de la loi ou lorsque le titulaire de la licence cesse d'être employé par l'agence, la ou les licences devront être restituées à l'administrateur accompagnées de la ou des cartes d'identité délivrées au titulaire de la licence.

(2) Lorsqu'une licence a été annulée parce que son titulaire a cessé d'être à l'emploi de l'agence à qui elle a été délivrée, elle n'est délivrée à nouveau que si l'on fait une nouvelle demande et que l'on paye les droits prévus à cet effet.

[A.R. 568/65; 188/73]

17. Lorsqu'une licence d'agence d'enquêtes privées ou d'agence de gardiens de sécurité est supprimée en raison du décès de son titulaire, la ou les licences ainsi que la ou les cartes d'identité doivent être restituées immédiatement à l'administrateur qui les conserve en attendant que l'on accorde une licence temporaire à l'exécuteur ou à l'administrateur de la succession.

[A.R. 568/65]

## APPELS

Les articles 18 à 22 sont abrogés.

[A.R. 188/73]

## UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

23. (1) La couleur, le style et la conception des uniformes et de l'équipement des gardiens, y compris des badges et des insignes correspondant au grade, doivent être approuvés par écrit par l'administrateur.

(2) Un gardien de sécurité ne doit pas porter d'uniforme, d'équipement, de badge ou d'insigne ayant une couleur, un style ou une conception semblables à ceux des uniformes, de l'équipement, des badges ou des insignes de la police municipale ou de la Gendarmerie Royale du Canada opérant dans la zone dans laquelle il a l'intention d'être employé.

(3) L'uniforme du gardien doit porter bien en vue sur chaque épaule du vêtement extérieur la mention «gardien de sécurité».

(4) Le gardien ne doit pas porter sur son uniforme d'insigne ou de badge faisant usage du terme «police».

(5) L'uniforme du gardien ne doit pas comporter d'ensembles composés d'une courroie d'épaule et d'une ceinture connus sous le nom d'équipement Sam Browne ou toute autre combinaison de ce type dont l'apparence pourrait rappeler la ceinture et la courroie d'épaule qu'utilisent normalement la police municipale ou les membres de la Gendarmerie Royale du Canada.

(6) Malgré les dispositions du paragraphe (5), lorsqu'un gardien a reçu l'autorisation et un permis de port d'arme à usage restreint correspondant à la description donnée par le *Code criminel* il peut, dans l'exécution des tâches expressément prévues au paragraphe (2) de l'article 33 du présent règlement, faire usage de l'équipement Sam Browne à condition qu'il ait bien sur lui l'arme en question et qu'il exécute les fonctions précises pour lesquelles le permis a été délivré.

[A.R. 568/65; 188/73]

Les articles 24 à 26 sont abrogés, A.R. 444/68.

27. (1) Le gardien de sécurité doit porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions.

(2) Le détective privé qui détient par ailleurs une licence de gardien de sécurité ne doit pas agir à titre de détective privé lorsqu'il est en uniforme.

[A.R. 568/65]

## DOSSIERS ET COMPTES RENDUS

28. Outre les conditions prévues à l'alinéa a) de l'article 13 de la loi, le détenteur d'une licence d'agence d'enquêtes privées ou d'une licence d'agence de gardiens de sécurité devra tenir un dossier complet donnant le nom et l'adresse de toutes les personnes employées ou agissant pour le compte du détenteur de cette licence et dans lequel figureront les dates exactes auxquelles a commencé et pris fin l'emploi des intéressés, cette information devant figurer dans le compte rendu envoyé chaque année à l'administrateur, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi.

[A.R. 188/73]

29. (1) L'agence d'enquêtes privées chargée de donner un compte rendu conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi doit fournir, en ce qui a trait aux activités de l'année correspondant au compte rendu, les informations suivantes:

- a) le nombre d'enquêtes menées,
- b) une description détaillée des types d'enquête,
- c) à e) abrogés, A.R. 444/66.

(2) L'agence de gardiens de sécurité chargée de donner un compte rendu conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi doit fournir, en ce qui a trait aux activités de l'année correspondant au compte rendu, les informations suivantes:

- a) le nombre d'entreprises figurant au contrat au titre des services de gardiens.
- b) abrogé, A.R. 444/66.

c) le nombre des différents types de services de gardiens de sécurité fournis par l'agence:

- (i) gardes du corps,
- (ii) rondes,
- (iii) divers.

[A.R. 568/65; 444/66]

## GÉNÉRALITÉS

30. Il est interdit au titulaire d'une licence de s'occuper de recouvrement des comptes ou d'agir en tant qu'huissier ou encore de se proposer, de se considérer ou de se promouvoir en qualité d'agent de recouvrement des comptes ou d'huissier pour le compte d'un tiers avec ou sans rémunération.

[A.R. 568/65]

31. La licence accordée en vertu des dispositions de la loi ne confère pas à son titulaire la qualité d'agent de la paix autorisé.

[A.R. 568/65]

32. Il est interdit à toute personne nommée en qualité de constable ou de constable à titre spécial aux termes de la Loi sur la police de détenir une licence de détective privé ou d'agence d'enquêtes privées.

[A.R. 568/65; 188/73]

32.1 (1) La personne titulaire d'une licence de gardien de sécurité, d'agence de gardiens de sécurité, de détective privé ou d'agence d'enquêtes privées, ne peut porter sur elle une arme à autorisation restreinte correspondant à la définition donnée par le *Code criminel* du Canada.

(2) Malgré les dispositions du paragraphe (1), le registraire local d'armes à feu tel qu'il est défini par le *Code criminel* du Canada, a la possibilité d'autoriser une personne titulaire d'une licence en vertu de la loi, à porter une arme à autorisation restreinte dans l'exercice d'une fonction précise si la demande est appuyée par une recommandation émanant d'un responsable supérieur de la police situé dans la zone dans laquelle les fonctions précises doivent être exercées et selon laquelle

- a) la tâche devant être accomplie par le titulaire de la licence est de nature telle qu'il est indispensable et dans l'intérêt du public que ce titulaire soit autorisé à porter une arme à autorisation restreinte,
- b) le titulaire de la licence a reçu une bonne formation concernant l'utilisation d'armes à autorisation restreinte,
- c) le titulaire de la licence est parfaitement au courant du droit régissant le recours à la force, et
- d) le titulaire de la licence est parfaitement qualifié pour obtenir un permis de port d'arme à autorisation restreinte conformément aux dispositions du *Code criminel* du Canada.

[A.R. 188/73]

32.2 Le détenteur d'une licence d'agence de gardiens de sécurité ou d'agence d'enquêtes privées ne doit pas utiliser le terme «police» dans la dénomination sociale de l'agence, dans son papier à en-tête, dans sa publicité ou de toute autre manière susceptible de donner l'impression que l'agence joue un rôle de police.

[A.R. 188/73]

33. La réglementation prise en vertu de la «Loi sur les gardiens et les détectives privés» conformément au règlement 435/65 de l'Alberta est abrogée.

[A.R. 568/65]

34. Cette réglementation entre en vigueur le 15 novembre 1965.

[A.R. 568/65]

[TRADUCTION]

Formule A  
(Article 6)

SOLLICITEUR GÉNÉRAL DE L'ALBERTA  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ

DEMANDE DE LICENCE D'AGENCE  
D'ENQUÊTES PRIVÉES  
OU D'AGENCE DE GARDIENS DE SÉCURITÉ

.....  
(date)

LA PRÉSENTE DEMANDE est effectuée par .....  
devant exercer des activités sous la dénomination sociale

..... à .....  
(adresse)

afin d'obtenir une licence permettant d'employer et d'engager des  
détectives privés ou des gardiens de sécurité.

Nom du demandeur (et de chacun des associés s'il s'agit d'une  
société)

1. (A) NOM: .....  
ADRESSE: .....  
LIEU ET DATE DE NAISSANCE: .....

(B) NOM: .....  
ADRESSE: .....  
LIEU ET DATE DE NAISSANCE: .....  
(utiliser une feuille séparée si l'on a besoin davantage  
d'espace)

2. (A) Le siège social ou le principal bureau d'affaires en Alberta  
sera situé à .....

(B) Les bureaux auxiliaires en Alberta seront situés à .....  
.....

3. J'ai été résident ou j'ai exercé des activités dans la province de l'Alberta pendant les six mois précédant immédiatement la date de cette demande et mon adresse pendant cette période était la suivante  
.....
4. Les trois personnes suivantes (qui n'ont aucun lien entre elles) connaissent bien la réputation du ou des demandeurs sur le plan professionnel:
- (A) NOM: .....  
ADRESSE: .....  
ENTREPRISE OU ACTIVITÉ: .....
- (B) NOM: .....  
ADRESSE: .....  
ENTREPRISE OU ACTIVITÉ: .....
- (C) NOM: .....  
ADRESSE: .....  
ENTREPRISE OU ACTIVITÉ: .....
5. Vous trouverez ci-joint les droits de licence d'un montant de ..... (\$ .....) dollars payables au trésorier de la province.

[A.R. 590/65; 181/74]

[TRADUCTION]

Formule B  
(Article 6)

SOLLICITEUR GÉNÉRAL DE L'ALBERTA  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ

DEMANDE DE LICENCE DE DÉTECTIVE PRIVÉ  
OU DE GARDIEN DE SÉCURITÉ

.....  
(date)

1. La présente demande est effectuée par:  
NOM (au complet): .....  
ADRESSE: .....  
LIEU ET DATE DE NAISSANCE: .....  
concernant une licence de détective privé et/ou de gardien de  
sécurité.
2. Mon lieu de résidence et d'emploi au cours des trois années  
précédant la date du dépôt de cette demande étaient les suivants:  
.....  
.....
3. L'agence licenciée d'enquêtes privées et/ou de gardiens de  
sécurité qui va m'employer est la suivante .....  
.....  
(nom et adresse de l'agence)
4. Le demandeur a-t-il été reconnu coupable d'une infraction aux  
dispositions du *Code criminel* du Canada ou existe-t-il contre lui  
des poursuites susceptibles de donner lieu à une telle condamna-  
tion? (Dans l'affirmative, précisez le type d'infraction, la peine  
imposée, la date et le lieu de la condamnation.)  
.....  
.....  
.....

5. Le demandeur a-t-il une expérience quelconque des enquêtes ou des fonctions exercées par la police et par les gardiens? (Dans l'affirmative, précisez.)

.....  
.....  
.....

6. Le demandeur s'est-il déjà vu refuser une licence de détective privé ou de gardien de sécurité en Alberta ou dans une autre province du Canada? (Dans l'affirmative, précisez.)

.....  
.....  
.....

7. Les personnes suivantes (qui n'ont aucun lien entre elles) connaissent bien la réputation du ou des demandeurs sur le plan professionnel (aucune de ces personnes n'ayant des liens de parenté avec le demandeur):

(A) NOM: .....

ADRESSE: .....

ENTREPRISE OU ACTIVITÉ: .....

(B) NOM: .....

ADRESSE: .....

ENTREPRISE OU ACTIVITÉ: .....

8. Vous trouverez ci-joint les droits de licence d'un montant de ..... (\$ .....) dollars payables au trésorier de la province.

.....  
(signature du demandeur)

[A.R. 590/65; 181/74]

**SOLLICITEUR GÉNÉRAL DE L'ALBERTA  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ**

**DEMANDE DE RENOUELEMENT  
D'UNE LICENCE D'AGENCE  
D'ENQUÊTES PRIVÉES ET/OU D'AGENCE  
DE GARDIENS DE SÉCURITÉ**

Le soussigné demande par les présentes le renouvellement de sa licence d'agence d'enquêtes privées et/ou d'agence de gardiens de sécurité et fournit à l'appui de sa demande les renseignements suivants:

1. La présente demande est effectuée par .....  
.....en vue d'exercer des activités sous la  
dénomination sociale .....  
.....  
à .....  
*(adresse)*
  
2. (A) Bureau auxiliaire, le cas échéant .....  
.....  
*(lieu et adresse)*  
(B) Nom du ou des directeurs des bureaux auxiliaires:  
.....  
.....
  
3. (A) Nom et adresse de chacun des associés d'une société.  
NOM: .....  
ADRESSE: .....  
(B) NOM: .....  
ADRESSE: .....

4. Indication de toute modification ayant pu se produire depuis la demande de licence ou de renouvellement précédente:

.....

5. Aucun jugement n'a été enregistré au détriment du demandeur à l'exception de ce qui suit: .....

.....

.....

6. Vous trouverez ci-joint les droits de licence d'un montant de ..... (\$ ..... ) dollars payables au trésorier de la province.

En date du ..... jour de ....., 19.....

.....

*(signature du demandeur)*

[A.R. 590/65; 181/74]

[TRADUCTION]

Formule D

**SOLLICITEUR GÉNÉRAL DE L'ALBERTA  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ**

**DEMANDE DE RENOUVELLEMENT  
D'UNE LICENCE DE DÉTECTIVE PRIVÉ  
ET/OU DE GARDIEN DE SÉCURITÉ**

Le soussigné demande par les présentes le renouvellement d'une licence de détective privé et/ou de gardien de sécurité et fournit à l'appui de sa demande les renseignements suivants:

1. Nom du demandeur: .....
2. Adresse du demandeur: .....  
.....
3. Nom et adresse de l'employeur: .....  
.....
4. Indication de toute modification survenue depuis la demande de licence ou de renouvellement précédente:  
.....  
.....
5. Vous trouverez ci-joint les droits de licence d'un montant de ..... (\$ ..... ) dollars payables au trésorier de la province.  
En date du ..... jour de ....., 19.....

.....  
(signature du demandeur)

[A.R. 590/65; 208/70; 181/74]

**SOLLICITEUR GÉNÉRAL DE L'ALBERTA  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ**

**DÉCLARATION SOUS SERMENT**

JE, SOUSSIGNÉ .....  
DE .....DANS LA PROVINCE DE  
..... DÉCLARE SOUS SERMENT: avoir fait la  
demande d'une licence conformément aux dispositions de la Loi  
sur les détectives privés et les gardiens de sécurité;

1. N'avoir été reconnu coupable d'aucune infraction aux dispositions du *Code criminel* du Canada et ne faire l'objet d'aucune poursuite pouvant mener à une telle condamnation (à l'exception de ce qui suit):

.....  
.....  
.....

2. N'avoir jamais fait l'objet d'un refus de licence de détective privé et/ou de gardien de sécurité en Alberta ou dans toute autre province du Canada (à l'exception de ce qui suit):

.....  
.....

3. N'avoir jamais utilisé un autre nom que celui qui figure dans la présente déclaration (à l'exception de ce qui suit):

.....  
.....

FAIT DEVANT MOI SOUS  
 SERMENT À .....  
 DANS LA .....  
 DE .....  
 CE ..... JOUR DE .....  
 19 .....  
 .....  
 JUGE DE PAIX DE LA  
 PROVINCE DE L'ALBERTA

.....  
*(signature du demandeur)*

[A.R. 590/65; 181/74]

Formule F abrogée A.R. 181/74.  
 Formule G abrogée A.R. 181/74.

**CAUTIONNEMENT**

en vertu de la

**LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ**

Il EST ENTENDU par les présentes que .....  
de ..... dans la province de  
..... (appelé par la suite débiteur principal)  
et ....., une société  
jouissant de la personnalité morale et servant de caution et de sûreté,  
autorisée à exercer ses activités dans la province de l'Alberta (appelée  
ci-après caution) s'engage envers Sa Majesté la Reine à verser en  
garantie au Trésorier de la province de l'Alberta une somme de 5,000  
dollars ayant cours légal au Canada, dont ils répondent conjointement  
et solidairement en personne et en la personne de leurs héritiers, de  
leurs exécuteurs, de leurs administrateurs, de leurs successeurs et de  
leurs ayants droit en vertu de la présente.

SIGNÉ, cacheté et daté le ..... jour  
de ..... de l'an de grâce  
mil neuf cent .....

CONSIDÉRANT que le débiteur principal a demandé une licence  
en vertu de la Loi sur les détectives privés et les gardiens de sécurité  
qui lui permettra d'exercer ses activités dans la province de l'Alberta,  
en tant qu'agence d'enquêtes privées et/ou de gardiens de sécurité à  
partir du .....  
jour de ....., 19....  
jusqu'au 31 décembre 19.... inclusivement;

Le cautionnement ou l'obligation écrite ci-dessus prévoit que si le  
débiteur principal et ses employés, après avoir reçu ladite ou lesdites  
licences, observent consciencieusement les dispositions de la loi et des  
règlements pris à son sujet, cette obligation sera considérée comme  
nulle et sans effet; dans le cas contraire, elle conservera toute sa force  
et sa vigueur.

Si le débiteur principal ou l'un de ses employés ne respecte pas consciencieusement l'une des dispositions de la loi ou des règlements qui en découlent ou n'exécute pas ses obligations en tant qu'agence d'enquêtes privées ou d'agence de gardiens de sécurité ou encore en tant que gardien de sécurité ou que détective privé, la caution accepte de payer une ou toutes les indemnités prévues par la présente dans un délai de 60 jours à compter du moment où le présent document est remis à l'administrateur et à condition que le montant total de ces indemnités ne dépasse pas la pénalité prévue par le présent cautionnement.

La caution a toujours la possibilité de donner par écrit un préavis de trois mois civils au débiteur principal et au trésorier provincial de l'Alberta si elle a l'intention de mettre fin à la garantie prévue par le présent cautionnement ainsi qu'à toute responsabilité pouvant en découler de sa part en ce qui concerne ses biens et son argent, auquel cas sa responsabilité cessera une fois écoulé le dernier jour des trois mois civils mentionnés en ce qui a trait à tout agissement du débiteur principal survenu après ce délai de trois mois mais l'argent et les biens de la caution continueront à garantir les agissements, les erreurs ou les dettes dues au débiteur principal ou à ses employés dans le cadre des activités d'agence d'enquêtes privées ou de gardiens de sécurité exercées avant la fin de ces trois mois.

Signé, cacheté et délivré par la  
 personne nommée ci-dessus  
 .....  
 .....  
 le débiteur principal en la présence  
 de .....  
 .....  
 cacheté et délivré par la personne  
 nommée ci-dessus .....  
 .....  
 la caution et contresigné par  
 .....  
 et .....

La formule Q a été abrogée, A.R.  
 181/74.

[A.R. 568/65; 181/74]

[TRADUCTION]

Formule R

LICENCE TEMPORAIRE  
GOUVERNEMENT DE LA PROVINCE  
DE L'ALBERTA

MINISTÈRE DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL  
LOI SUR LES DÉTECTIVES PRIVÉS  
ET LES GARDIENS DE SÉCURITÉ

En vertu de la Loi sur les détectives privés et les gardiens de sécurité, des règlements pris conformément à la loi et sous réserve des limitations prévues à cet effet,

.....  
(nom et adresse du titulaire de la licence)

.....  
est licencié en vue d'exercer des activités de détective privé ou de gardien de sécurité à l'emploi de

.....  
(nom de l'employeur)

.....  
.....  
(adresse de l'employé)

Cette licence prend fin le ..... jour de ..... , 19....., ou à la date de l'octroi d'une licence permanente.

En date du ..... jour de ..... , 19.....  
.....  
(Administrateur)

REMARQUE: Cette licence temporaire doit être restituée à l'administrateur lorsqu'elle arrive à échéance ou lorsqu'elle est remplacée par une licence permanente.

[A.R. 188/73; 181/74]

## ANNEXE D

### Lois des États-Unis concernant la détention en matière de vol à l'étalage<sup>1</sup>

Les textes législatifs appelés loi sur la détention en matière de vol à l'étalage qui ont été adoptés par 40 états américains<sup>2</sup>, ont été élaborés à l'origine à partir de certaines modifications apportées à la common law par les tribunaux des états. En 1936, un tribunal de la Californie<sup>3</sup> a déclaré qu'un homme d'affaires jouissait d'un privilège limité lui permettant de procéder à la détention d'un client qu'il soupçonne raisonnablement de vol ou de tentative de quitter le magasin en emportant des marchandises sans les payer. Toutefois, ce privilège conféré par la common law est très restreint et ne peut être exercé que dans le but limité de procéder à une vérification rapide sur place visant à s'assurer qu'en fait l'individu soupçonné tente de voler de la marchandise ou de quitter les lieux sans la payer. Une telle vérification ne doit pas toutefois s'accompagner d'un recours abusif à la force et la détention ne doit pas se prolonger indûment ni se poursuivre une fois que l'innocence ou le méfait du client apparaît raisonnablement évident.

La jurisprudence semble indiquer assez clairement que ce privilège accordé par la common law pourrait, dans certaines circonstances, justifier au moins la fouille des affaires personnelles (sacs à main, porte-documents, etc.) à condition que l'on n'ait pas recours à

1. On trouvera un examen détaillé de ces dispositions législatives et de leur origine dans les ouvrages suivants: Yale Law Journal, 1953; Kerr, 1959; Bock, 1963; American Law Institute, 1965, Vol. 1, aux pages 202-204; Prosser, 1971; Brazener, 1973; et U.S. Department of Justice, 1976.
2. On trouvera un tableau résumé de ces lois dans l'ouvrage du Département de la Justice des États-Unis (U.S. Department of Justice), 1976, aux pages D1-D6.
3. *Collyer v. S.H. Kress & Co.* (1936) 5 Cal, 2d 175.

la violence physique<sup>4</sup>. De plus, ce privilège de common law s'applique aux employés ou aux agents autorisés de l'homme d'affaires et n'est pas limité, contrairement à de nombreuses dispositions législatives, aux commerces de détail. Le manuel de la responsabilité délictuelle ou quasi-délictuelle de l'Institut de droit américain (American Law Institute's Second Restatement of Torts) définit ce privilège de la manière suivante:

Quiconque estime raisonnablement qu'une personne s'est emparée indûment d'un objet situé dans ses locaux ou n'a pas payé en argent cet objet ou les services fournis dans ses locaux, dispose d'un privilège qui lui permet, sans procéder à son arrestation, de retenir cette personne sur les lieux pendant le temps nécessaire à une enquête raisonnable sur les faits<sup>5</sup>.

Il apparaît clairement qu'un tel privilège pourrait contribuer de façon importante à protéger le personnel de sécurité privé de toute responsabilité civile lorsqu'il procède à des vérifications sécuritaires de routine dans des circonstances très variées.

Il ne semble pas que ce privilège de la common law ait été expressément reconnu par les tribunaux canadiens, bien que certaines opinions incidentes dans l'affaire *Perry v. Woodward Ltd.*<sup>6</sup> laissent entendre qu'il peut faire partie de notre droit.

Ce privilège ne doit pas être confondu avec celui du recours à la force raisonnable pour récupérer un bien meuble, que l'on retrouve à l'heure actuelle dans les articles 38 et 39 de notre *Code criminel*, en ce sens que le privilège de détention temporaire «protège son auteur lorsqu'il a fait une erreur raisonnable au sujet de l'acte reproché<sup>7</sup>». Toutefois, nous l'avons vu précédemment, les articles 38 et 39 pourraient être interprétés de façon à être assimilés pratiquement à ce privilège si les tribunaux donnaient au terme «prendre», figurant dans ces articles, un sens semblable à celui qu'a donné à l'expression «trouve en train de commettre» de l'article 450 du *Code*, la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R. c. Biron*<sup>8</sup>.

Quarante états des États-Unis ont adopté des dispositions législatives qui codifient et parfois étendent ce privilège de common law. Les textes sont très variés mais s'en tiennent généralement aux «établisse-

4. Voir par exemple *Bonkowski v. Arlan's Department Store* (1969) 162 N.W. 3d 347.

5. American Law Institute, 1965, à la page 202.

6. (1929) 4 D.L.R. 751.

7. American Law Institute, 1965, à la page 203.

8. (1976) 2 R.C.S. 56.

ments de commerce» et ne s'appliquent donc pas à l'ensemble des situations dans lesquelles opère le personnel de sécurité privé. Nombre de ces lois prévoient cependant une immunité au pénal comme au civil en cas de détention temporaire faite en vertu de la loi. Dans certains cas, les textes limitent le montant et la nature des dommages-intérêts versés lorsque la responsabilité est établie.

La plupart des dispositions législatives précisent qu'une détention temporaire ne peut avoir lieu que dans le seul but précis de procéder à une enquête et à un interrogatoire, ou de récupérer la marchandise, et que ces détentions doivent se faire «d'une manière raisonnable» et «pour une durée raisonnable». Étant donné que les problèmes de «durée raisonnable» et de «manière raisonnable» constituent des questions de fait pour le jury, la question de savoir si une fouille doit être permise, et quel type de fouille peut l'être, en vertu des dispositions législatives, dépend toujours des circonstances particulières à chaque affaire. Une seule de ces lois désigne précisément la fouille comme l'un des objectifs légitimes de ces détentions temporaires<sup>9</sup>. Il apparaît toutefois que les affaires mettant en jeu ces dispositions législatives insistent sur l'importance de l'absence de violence pour que la détention soit légitime. On y insiste aussi sur le fait que ces détentions ne peuvent être utilisées pour extorquer des confessions signées ou des exonérations de responsabilité<sup>10</sup>.

---

9. Oklahoma Stat. Ann. (1970) (Suppl. 1971) 22, 1343. Nous n'avons malheureusement pas pu obtenir un exemplaire de cette loi lors de la période d'élaboration de ce document d'étude.

10. On trouvera un examen complet de ces affaires dans l'ouvrage de Brazener, 1973.

## ANNEXE E

### Exemple de dispositions s'appliquant à la fouille dans une convention collective

[TRADUCTION]

#### ARTICLE 43

Sécurité — Usine [N° 1]

*43.01* Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de fouiller la personne et les effets de ses employés lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de la compagnie. La compagnie reconnaît à l'employé le droit d'être traité avec respect et courtoisie lors de la procédure de sélection et de fouille.

*43.02* De manière générale, la compagnie utilisera une procédure d'échantillonnage au hasard mais se réservera le droit de procéder à un échantillonnage sélectif si elle le juge nécessaire pour garantir la sécurité de ses ressources.

*43.03* Chaque employé sera tenu, lorsqu'il se trouve dans les locaux de la compagnie, de porter sur lui de la manière prescrite la ou les cartes d'identité qui lui ont été délivrées, et il n'aura accès qu'au(x) bâtiment(s) correspondant au code qui lui a été fourni par la compagnie.

*43.04* Chaque employé retenu parce qu'il a été choisi pour être fouillé lors de la pause-repas se verra accorder un temps équivalent à la fin de la pause prévue à cet effet.

*43.05* L'employé qui n'est pas choisi pour la fouille peut quitter son lieu de travail pendant les cinq (5) dernières minutes de son quart de travail normal et sera payé jusqu'à la fin de son quart complet.

43.06 L'employé qui, après avoir été choisi pour la fouille:

a) pendant les quinze (15) dernières minutes de son quart de travail dans le cas de l'employé travaillant dans les ateliers de fonte, de galvanoplastie, de moulage, de filage et d'entretien,

ou

b) au cours des cinq (5) dernières minutes de son horaire de travail dans le cas de tous les autres employés,

peut partir après la fouille ou, s'il en a le temps, pendant les cinq (5) dernières minutes de son quart de travail normal et sera payé jusqu'à la fin de ce quart de travail.

43.07 Lorsqu'un employé:

a) est retenu après la fin de son quart de travail normal,

ou

b) fait l'objet d'une procédure de sélection et de fouille après la fin de son quart de travail normal sans qu'il s'agisse d'heures supplémentaires, et est retenu par cette procédure de sélection et de fouille,

il sera payé à un taux majoré de moitié pendant le temps de passage à la fouille dépassant la durée de son quart de travail normal.

Il est entendu et convenu que l'employé se réclamant des dispositions 43.07a) et 43.07b) ci-dessus n'aura pas droit à l'indemnité repas dont il est fait mention à l'article 27.

43.08 Chaque employé:

a) à compter du moment où il se prépare à partir après ses heures de travail supplémentaires,

ou

b) à compter du moment où il se prépare à partir en avance alors qu'il a été autorisé à le faire,

recevra le paiement de cinq (5) minutes supplémentaires au taux applicable.

43.09 Les parties conviennent d'examiner les statistiques concernant la durée des fouilles pendant la période allant du 8 avril 1975 au 7 mai 1975 inclusivement, afin d'établir si le total de cinq minutes qui est alloué par jour à chaque employé au cours de cette période est

suffisant, compte tenu de la durée pendant laquelle chaque employé à été retenu pour la fouille.

Il est convenu que l'on ne retiendra que les statistiques concernant les employés ayant réellement travaillé pendant au moins 50 pour cent du temps correspondant à cette période et que l'on éliminera les statistiques de tout employé ayant de toute évidence retardé ou entravé la procédure de sélection et de fouille.

Si le temps alloué au total à chaque employé n'est pas suffisant pour couvrir le temps passé au total à la fouille par cet employé au cours de la période considérée, le temps alloué à l'ensemble des employés sera augmenté d'une minute à la fois afin de s'adapter à la réalité à partir du second lundi suivant la fin de la période mentionnée.

De la même manière, la compagnie passera en revue les statistiques correspondant à chaque période subséquente de 13 semaines, non compris toute période de fermeture de l'usine, en appliquant les mêmes critères que précédemment.

Si le temps alloué au total à chacun des employés n'arrive pas à compenser, ou au contraire dépasse, le temps passé au total à la fouille par cet employé au cours de l'une des périodes ultérieures de 13 semaines, le temps alloué à l'ensemble des employés sera relevé ou au contraire abaissé sans pouvoir toutefois être inférieur à cinq minutes par jour. Les rectifications nécessaires s'appliqueront à compter du deuxième lundi suivant la fin de chaque période de 13 semaines.

La compagnie remettra des photocopies des statistiques concernant les fouilles au président du syndicat si celui-ci en fait la demande.

Dans le cadre de ce qui précède l'expression «durée de fouille» s'applique au temps passé à la fouille à compter des cinq dernières minutes de l'horaire de travail normal de l'employé.

**43.10** Les clauses qui précèdent ne peuvent être modifiées que par accord conjoint de la compagnie et du syndicat.

**43.11** Le syndicat se réserve le droit de déposer un grief en vertu de la convention collective.

#### Sécurité — Usine [N° 2]

**43.01** Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de fouiller la

personne et les effets de ses employés lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de la compagnie. La compagnie reconnaît à l'employé le droit d'être traité avec respect et courtoisie lors de la procédure de sélection et de fouille.

**43.02** La compagnie aura recours à tous les moyens qu'elle juge nécessaires à la garantie de la sécurité de ses ressources. Toutefois, elle convient de consulter le syndicat concernant toute modification des procédures de fouille s'appliquant aux membres de l'unité de négociation.

**43.03** Chaque employé retenu parce qu'il a été choisi pour être fouillé lors de la pause-repas se verra accorder un temps équivalent à la fin de la pause prévue à cet effet.

L'employé retenu pour la fouille ou pour un interrogatoire après son horaire de travail normal sera payé à un taux majoré de moitié pour le temps correspondant.

## DÉCLARATION D'INTENTION

le 14 avril 1976

Messieurs,

La présente indique les mesures que nous entendons adopter pour assurer la sécurité de nos ressources dans l'usine de .....

1. La compagnie formera un représentant qualifié du syndicat en ce qui a trait au système P.S.E.
2. Le représentant du syndicat ainsi formé sera autorisé à examiner les graphiques et les bandes magnétiques à condition que la compagnie reçoive le consentement écrit de l'employé de l'unité de négociation interrogé; cet examen sera limité toutefois aux cas de fouille personnelle et devra se faire en présence d'un responsable de la compagnie. Tous les graphiques et toutes les bandes sont la propriété et demeureront la propriété de ..... Limitée.
3. La direction consultera le syndicat concernant la structure des questions devant être posées lors de l'interrogatoire P.S.E. La compagnie rendra publiques les questions de façon à ce que l'employé connaisse à l'avance les questions susceptibles de lui être posées avant de subir les tests P.S.E. C'est la direction qui décidera des questions devant être posées et le syndicat ne pourra en négocier la composition.
4. La présence d'un deuxième membre de l'unité de négociation ne sera pas acceptée lors de l'examen P.S.E. Il sera demandé à chaque personne interrogée si elle a été intimidée par le responsable de l'entrevue et sa réponse sera enregistrée sur bande magnétique.
5. La compagnie fera en sorte que les questions P.S.E. soient pertinentes dans le cas de la personne interrogée.
6. La voiture de l'employé est considérée comme l'un de ses effets personnels et peut faire l'objet d'une fouille lorsqu'elle se trouve sur la propriété de la compagnie. Toutefois, en cas de fouille de la voiture de l'employé, ce dernier devra être présent et le temps consacré à la fouille devra lui être payé. S'il le désire, il pourra

réclamer la présence d'un représentant syndical, ce représentant n'étant toutefois pas rémunéré par la compagnie pour sa présence.

7. Le syndicat est en droit de déposer un grief en vertu de la convention collective.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de notre considération distinguée.

Le directeur du Personnel.

## AVIS CONCERNANT LA SÉCURITÉ

### SÉLECTION POUR LA FOUILLE À L'AIDE DE BÂTONS COLORÉS

Nous modifions la procédure suivie jusqu'à maintenant afin de faire en sorte que le processus de sélection se fonde sur le principe du *hasard* et du caractère *impersonnel* du choix.

Jusqu'à maintenant:

UN BÂTON CLAIR — signifiait que la personne l'ayant tiré ne devait se soumettre qu'à une fouille de ses «paquets».

UN BÂTON ROUGE — signifiait que la personne qui l'avait tiré devait se soumettre à une fouille au détecteur de métaux.

Certaines personnes ayant tiré un bâton à bout rouge devaient aussi passer au détecteur métallique des pieds afin de s'assurer qu'elles n'avaient pas caché des métaux précieux dans leurs chaussures. Leur sélection se faisait à l'aide d'une liste de numéros fixés à l'avance et confiés au gardien et au témoin. Il s'agissait bien d'une procédure impersonnelle et faite au hasard mais qui présentait certains inconvénients.

À l'avenir, certains bâtons seront colorés en rouge et noir. La personne qui les tirera fera alors l'objet d'une fouille complète y compris des pieds.

En conséquence, si vous tirez:

COULEUR	SIGNIFICATION	INSTRUCTIONS
UN BÂTON DE COULEUR CLAIR	même chose que précédemment	Remplacez le bâton de couleur claire dans le récipient du milieu et vous soumettre à l'inspection des paquets.

<i>COULEUR</i>	<i>SIGNIFICATION</i>	<i>INSTRUCTIONS</i>
		<i>GARDEZ LE BÂTON.</i>
<b>UN BÂTON À BOUT ROUGE</b>	vous devez passer au détecteur métallique, sauf en ce qui concerne les pieds	<p><i>RENDEZ-VOUS</i> aux salles de fouille.</p> <p><i>MONTREZ</i> le bâton au responsable chargé d'enregistrer votre nom, l'heure, etc.</p> <p><i>REMETTEZ</i> le bâton au gardien. Sa couleur lui dira ce qu'il faut faire.</p>
<b>UN BÂTON À BOUT ROUGE ET NOIR</b>	vous devez passer au détecteur métallique, y compris en ce qui concerne les pieds	<p><i>GARDEZ LE BÂTON.</i></p> <p><i>RENDEZ-VOUS</i> aux salles de fouille.</p> <p><i>MONTREZ</i> le bâton au responsable chargé d'enregistrer votre nom, l'heure, etc.</p> <p><i>REMETTEZ</i> le bâton au gardien. Sa couleur lui dira ce qu'il faut faire.</p>

### *Fouille des pieds au détecteur métallique*

L'employé est invité à lever un pied puis l'autre pour que le gardien les passe au détecteur métallique.

Si le détecteur ne révèle la présence d'aucun métal, il est inutile de demander à l'employé d'enlever ses chaussures.

Si l'on décèle la présence d'un métal, l'employé doit enlever ses chaussures, ses bottes, ses couvre-chaussures, etc., qui seront inspectés afin de s'assurer qu'ils ne contiennent pas de métaux précieux. Une fois qu'il a enlevé sa chaussure, l'employé doit lever le pied pour qu'il soit passé au détecteur métallique.

## Renvois

1. Voir Shearing et Farnell, 1978, chapitre 1.
2. Voir Shearing et Stenning, 1977, page 6.
3. Comme l'affirme Hadden dans son ouvrage de 1971 (page 240): [TRADUCTION] «Les formes d'action ont peut-être disparu, mais les formes de pensée juridique restent et nous conduisent à notre perte.»
4. Voir Jeffries *et al.*, 1974; Stenning et Cornish, 1975; Stenning 1975; Freedman et Stenning, 1977; Jeffries, 1977; Farnell et Shearing, 1977; Shearing et Stenning, 1977; et Shearing et Farnell, 1978.
5. L'analyse de ce chapitre résume en grande partie les résultats des recherches effectuées depuis 1973 par le Centre de Criminologie de l'Université de Toronto. Ces résultats figurent dans les publications suivantes que l'on trouvera dans la bibliographie: Jeffries *et al.*, 1974; Stenning et Cornish, 1975; Freedman et Stenning, 1977; Jeffries, 1977; Farnell et Shearing, 1977; Shearing et Stenning, 1977; Shearing et Farnell, 1978.
6. On trouvera par exemple dans Freedman et Stenning, 1977, chapitre 1, et dans Shearing et Farnell, 1978, chapitre 2, une discussion plus détaillée de ce problème de définition.
7. La question de la responsabilité du fait d'autrui est discutée plus loin aux pages 105 à 115; voir aussi Freedman et Stenning, 1977, chapitre 4.
8. L'exception est l'Île-du-Prince-Édouard. L'étude la plus récente et la plus complète de cette législation au Canada se trouve dans l'ouvrage de Stenning et Cornish, 1975.
9. Voir Draper et Nicholls, 1976 (Colombie-Britannique); la Commission de Police du Québec, 1976; et le Projet de loi 87, actuellement en cours d'examen au Parlement de l'Ontario.
10. Voir par exemple l'article 19 de la Loi de l'Alberta *Private Investigators and Security Guards Act*, R.S.A. 1970, chapitre 283, modifiée par le S.A. 1973, chapitre 45, 3.9, que l'on trouvera à la page 53 de cette étude. Une disposition du même genre figure à l'article 43 du Projet de loi 87, actuellement en cours d'examen par le Parlement de l'Ontario.
11. Warren, dans Jeffries *et al.*, 1974, à la page 53.
12. Voir Shearing et Stenning, 1977, pages 19-21.

13. Shearing et Farnell, 1978, notent toutefois que d'après certains indices il se pourrait que ce taux de croissance se mette à ralentir: voir note 8, page 112 de leur rapport.
14. Shearing et Farnell, 1978, aux pages 88-89. Les auteurs font remarquer que ces estimations ont été confirmées par les responsables d'agences qu'ils ont interrogés. Ils font remarquer par ailleurs que la Police publique de l'Ontario a fait l'objet d'un taux de croissance de 32 pour cent entre 1967 et 1974, comparé à un taux de croissance de 65 pour cent du secteur du personnel de sécurité licencié, à contrat: se reporter à la note 9 de la page 113 de leur rapport.
15. Shearing et Farnell, 1978, page 89.
16. Ce chiffre comprend l'ensemble des forces de police de l'Ontario, quelle que soit leur affectation à l'exception du quartier général de la G.R.C. et du personnel de formation à Ottawa. Il comprend près de 500 cadets de la police mais exclut le personnel civil: voir Statistique Canada, *Statistiques de l'Administration de la Police*, 1975 et 1976 (annuel: catalogue numéro 85-204), tableau 1 à la page 30.
17. Par exemple, le personnel chargé du transport des fonds en véhicule blindé, le personnel d'intervention lors des alertes en cas de vol, les experts-conseils en sécurité, etc.
18. Voir Shearing et Stenning, 1977, aux pages 74-79; et Shearing et Farnell, 1978, chapitre 2.
19. *Globe and Mail* de Toronto, 23 janvier 1975.
20. Voir Shearing et Stenning, 1977, page 64.
21. Ontario, Groupe de travail sur la police, 1974, page 38.
22. *Ibid.*, à la page 110.
23. Shearing et Stenning, 1977, à la page 63.
24. Se reporter par exemple aux documents de travail de la Commission de réforme du droit, numéro 3 (Les principes de la détermination de la peine et du prononcé de la sentence, 1974) numéros 5 et 6 (Le dédommagement et l'indemnisation, L'amende 1974) et numéro 7 (La déjudiciarisation, 1975).
25. Shearing et Stenning, 1977, à la page 65.
26. Freedman et Stenning, 1977, à la page 270.
27. Voir Shearing et Farnell, 1978, chapitre 3.
28. (1604) 5 Coke 91; 77 E.R. 194, à la page 195.
29. (1904) 123 Iowa 368; 98 N.W. 881.
30. Cité par le juge Morrow, dans l'affaire *McAvoy* (1971) 12 C.R.N.S. 56, à la page 60.
31. Pour un contrôle judiciaire plus moderne de ces situations, voir, par exemple, *Eccles v. Bourque, Simmonds and Wise* (1975) 1 W.W.R. 609 (S.C.C.).

32. Voir par exemple la déclaration aujourd'hui classique qui a été faite dans ce sens dans l'affaire *Rice v. Connolly* (1966) 2 All E.R. 649. Une disposition originale de la nouvelle *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick de 1977, chapitre P-9.2 va modifier le droit pour certaines personnes de cette province. L'article 36(1) de cette Loi dispose: «Les agents de la paix et les personnes titulaires d'une licence conformément à la *Loi sur les détectives privés et les gardiens*, à l'exception des agents de police et des membres de la Gendarmerie royale du Canada, qui ont connaissance d'infractions criminelles ou qui font enquête sur ces infractions, doivent immédiatement informer, selon le cas, le corps de police ou la Gendarmerie royale du Canada qui a compétence dans le territoire où a eu lieu l'infraction alléguée, de ces faits ou de cette enquête». Tout manquement à cette obligation constitue une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité en vertu des dispositions du paragraphe 36(2) de la Loi.
33. On trouvera un examen du droit qui régit actuellement les aubergistes en Ontario dans l'ouvrage d'Amirault et Archer, 1978.
34. Dans l'affaire *R. v. Lavoie* (1968) 1 C.C.C. 265, à la page 266, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a jugé que le terme «comprend» de l'article 138 du *Code* ne signifiait pas que la définition «d'endroit public» donnée dans cet article était exhaustive ni qu'elle excluait «le sens normal attribué par les dictionnaires» à cette expression.
35. Se reporter aux articles 138 et 179(1). Si la législation actuellement examinée par le Parlement est adoptée, nous aurons bientôt deux définitions distinctes «d'endroit public» dans le *Code* lui-même; la définition générale (celle des articles 138 et 179(1)) et une définition plus précise s'appliquant à l'infraction de sollicitation dans le cadre de l'article 195(1) du *Code*: voir l'article 24 du Bill C-51, Loi modifiant le *Code criminel* . . . etc. En vertu de la nouvelle définition proposée, un «endroit public» dans le cadre de cet article comprendra «tout moyen de transport qui se trouve dans un endroit public». La Cour suprême du Canada a jugé dans l'affaire *Hutt c. La Reine* (1978) 2 W.W.R. 247, que ces lieux ne répondaient pas à la définition de «l'endroit public» donnée par l'article 179(1) du *Code*.
36. Voir le *Liquor Act*, R.S.S. 1965, chapitre 382, article 2(1)(v) et *R. v. Severight* (1973) 23 C.R.N.S. 28.
37. Voir les arrêts *Zeller's (Western) Ltd. v. Retail Clerks Union, local 1518* (1962) 36 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 581; *Zellers (Western) Ltd. v. Retail Clerks Union, Local 1518* (1963) 42 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 583; *Grosvenor Park Shopping Centre Ltd. v. Waloshin et al.* (1974) 46 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 750; et *R. v. Peters* (1970) 2 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 336 et (1971) 170 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 128n.
38. [1976] 2 R.C.S., p. 200.
39. (1971) 17 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 128n.
40. (1976) 2 R.C.S., 200, à la page 219.
41. (1978) 38 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 303.
42. *Ibid.*, à la page 304.
43. *Ibid.*, à la page 305.

44. Voir par exemple *R. c. P.* (1968) 3 C.C.C. 129; *R. v. Lavoie* (1968) 1 C.C.C. 265; *R. c. Hogg* (1971) 15 C.R.N.S. 196; *R. c. Benolkin* (1977) 36 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 206; *R. v. Goguen* (1977) 36 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 570; *Hutt v. The Queen* (1978) 2 W.W.R. 247; et *R. v. Gaudreault* (1978) C.A. de l'Ont., non encore publié.
45. (1971) 1 W.W.R. 147. La Cour devait aussi décider si une salle servant à consommer des boissons constituait un endroit public aux termes des dispositions de l'alinéa 171(1a) du *Code criminel* (troubler la paix dans un endroit public).
46. (1976) 2 R.C.S., 200.
47. Arthurs, 1965, à la page 357, le décrit de façon imagée: [TRADUCTION] «il est difficile d'ajuster les tenons du droit public dans les mortaises du droit privé».
48. Voir par exemple l'arrêt *La Reine c. Zelensky* (1978) 2 C.R. (3<sup>e</sup>) 107 et [1978] 2 R.C.S. 940, dans lequel la Cour suprême du Canada a examiné la place du dédommagement dans le droit pénal.
49. Il convient de remarquer que même dans l'arrêt *Harrison c. Carswell* [1976] 2 R.C.S. 200, dans lequel la Cour suprême du Canada a confirmé le droit qu'a la société propriétaire d'un centre d'achat d'expulser un intrus, la majorité a mis l'accent pour appuyer sa décision sur «le droit de l'individu à la jouissance de ses biens» etc. (souligné par nos soins) Se reporter à la citation correspondante à la page 21 ci-dessus.
50. On trouvera par exemple un exposé du droit sur ce point dans l'affaire *R. v. Lawson* (1973) 22 C.R.N.S. 216.
51. Flavel, 1973, à la page 14.
52. (1976) 2 R.C.S. 200, aux pages 206-207.
53. *Ibid.*, aux pages 207-208.
54. *Ibid.*, à la page 208.
55. *Ibid.*, à la page 208.
56. *Ibid.*, à la page 209.
57. *Ibid.*, à la page 212.
58. *Ibid.*, à la page 219.
59. L'auteur remercie chaleureusement le Professeur Eric Colvin dont les commentaires et les conseils ont été utiles lors de la préparation de ce chapitre.
60. 1867, 30-31, Vict., c.3 (R.-U.) et modifications: S.R.C. 1970, App. II, n<sup>o</sup> 5.
61. Shearing et Farnell, 1978, à la page 122. Se reporter aussi aux tableaux 6.9 et 6.10, aux pages 135 et 136 de leur rapport.
62. Ainsi que l'indiquent Shearing et Stenning, à la page 45 de leur rapport de 1977: [TRADUCTION] «C'est le ministère fédéral des Approvisionnement et Services qui a montré la voie dans ce domaine en s'efforçant

de mettre au point des normes s'appliquant aux agences de sécurité travaillant à contrat avec le gouvernement, et qui dès le début des années 1970, a mis sur pied des cours de formation à l'intention du personnel de surveillance et des gardiens travaillant à contrat pour le compte du secteur de la sécurité privée. Ces cours ont toutefois été abandonnés quelques années plus tard pour être confiés aux gouvernements provinciaux.»

63. Se reporter par exemple aux articles 449 et 450 du *Code criminel* précisant les pouvoirs accordés en matière d'arrestation.
64. Se reporter par exemple à l'article 25 du *Code criminel*, concernant la protection des personnes autorisées.
65. S.R.C. 1970, c. R-2, et modifications.
66. Voir aussi l'article 5 de la *Loi sur le Conseil des ports nationaux*, S.R.C. 1970, c. N-8, qui contient des dispositions semblables en ce qui a trait à la nomination d'agents de police dans les ports nationaux. Certains agents de police des chemins de fer du C.P. travaillent aussi en tant qu'agents de sécurité dans les hôtels du C.P.
67. Cela s'est fait par l'adoption d'une loi, mais dans l'arrêt *Pronto Uranium Mines Ltd. v. Ontario Labour Relations Board*, (1956) O.R. 862, la Cour a jugé qu'une telle législation pouvait se justifier par ailleurs dans le cadre plus général du pouvoir concernant «la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada».
68. S.R.C. 1970, c. L-1, et modifications.
69. Il est intéressant de constater que l'unité de négociation dépend du syndicat United Steelworkers of America qui, bien entendu, représente aussi les mineurs de la compagnie. Cette accréditation a été contestée sans succès en 1975 devant le Conseil canadien des relations du travail: *Voir United Steelworkers of America c. Denison Mines Ltd.* (1973-75) 6 C.L.L.C. 1157. En vertu de l'article 11 (modifié) du *Labour Relations Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, c. 232, une telle accréditation conjointe ne serait pas possible. Signalons qu'au moment de la rédaction de ce document, le service de sécurité interne de cette société était en train de demander que l'on annule l'accréditation au motif que cette appartenance conjointe à la même unité de négociation que les autres employés de la mine pose des problèmes insolubles de conflits d'intérêt aussi bien pour les gardiens que pour le syndicat. C'était là le principal argument avancé par la société lorsque, à l'origine, elle s'est opposée à l'accréditation.
70. Shearing et Stenning, 1977, à la page 39.
71. Voir *Johannesson c. West St. Paul* [1952] 1 R.C.S. 292.
72. Shearing et Stenning, 1977, à la page 38.
73. Ce sont les affaires *Di Iorio et Fontaine c. Le gardien de la prison commune de Montréal et Brunet et autres*, (1976) 35 C.R.N.S. 57, [1978] 1 R.C.S. 152; *La Reine c. Zelensky* (1978) 2 C.R. (3<sup>e</sup>) 107, [1978] 2 R.C.S. 940; le *Procureur général du Québec et Keable c. Le Procureur général du Canada, le Solliciteur général du Canada et autres* (1978)

C.S.C. non encore publié; et *R. c. Hauser*, sur laquelle la Cour suprême ne s'est pas encore prononcée.

74. À la page 2 des motifs de son jugement.
75. Se reporter par exemple aux observations faites par le juge Dickson dans l'affaire *Di Iorio* (voir note 73 ci-dessus). On trouvera des observations de même nature dans les arrêts *Re Adoption Act* (1938) R.C.S. 398, et *Re Prohibitory Liquor Laws* (1895) 24 R.C.S. 170.
76. Voir *Harrison c. Carswell* (1976) 2 R.C.S. 200, à la page 209.
77. Personne ne conteste aux Législatures provinciales le pouvoir de se doter des moyens de faire appliquer les lois provinciales.
78. Il s'agit d'un appel d'un jugement prononcé par la Cour d'appel de l'Alberta: voir *Re Hauser and The Queen* (1978) 37 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 129.
79. Les alinéas (a), (b), (d), (e) et (f) de la définition ne sont pas indiqués ici car ils concernent différents cas particuliers qui confèrent la qualité d'agent de la paix et qui ne font pas vraiment l'objet de cette étude.
80. Freedman et Stenning, 1977, aux pages 29 et 30.
81. Voir aussi l'affaire *R. v. Jones and Huber* (1975) 30 C.R.N.S. 127, dans laquelle le juge O'Connor a déclaré, à la page 135, « . . . il n'appartient pas au Conseil de la ville de Whitehorse de déterminer qui a qualité d'agent de la paix aux fins des dispositions du *Code criminel*. C'est au Parlement seul qu'il revient de le faire.»
82. Voir par exemple, *The Attorney-General of Ontario v. The Attorney-General of Canada*, (1894) A.C. 189, aux pages 200-201.
83. S.R.C. 1970, c. A-3.
84. S.C. 1973, c. 20.
85. Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, la constitutionnalité des textes législatifs ne touchant la sécurité privée que dans la mesure où elle s'applique à un domaine d'activité précis (par exemple, l'aéronautique) dépend de la question de savoir quelle autorité législative a compétence pour légiférer dans ce domaine précis.
86. (1978) 2 R.C.S. 940; (1978) 2 C.R. (3<sup>e</sup>) 107.
87. *Ibid.*, à la page 951.
88. Appel du jugement prononcé dans l'affaire *Re Hauser and The Queen* (1978) 37 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 129.
89. S.R.C. 1970, c. A-3, modifié par la loi de 1973, c. 20.
90. Article 5.1 de la *Loi sur l'aéronautique*, S.R.C. 1970, c. A-3, modifiée en 1973, c. 20.
91. S.R.O. 1970, c.351, et modifications.
92. Le Nouveau-Brunswick constitue l'exception. Des gendarmes spéciaux peuvent aussi être nommés en vertu de l'article 10 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, S.R.C. 1970, c. R-9.

93. Shearing et Farnell, 1978, à la page 204.
94. Jeffries, résultat de recherches non publié.
95. Freedman et Stenning, 1977, à la page 56.
96. Ainsi, par exemple, la Force de police de l'Université de Toronto.
97. Ainsi, par exemple, les employés chargés de la sécurité à l'Hydro-Ontario.
98. C'est le cas des agents de sécurité du Canadien Pacifique.
99. Pour plus de renseignements concernant les constables à titre spécial, voir Stenning et Cornish, 1975, aux pages 196-212; et Freedman et Stenning, 1977, aux pages 54-63.
100. S.R.C. 1970, c. R-2.
101. La définition de «chemin de fer» dans la loi n'apparaît pas suffisamment générale pour inclure les hôtels que possède une compagnie de chemins de fer.
102. *Railway Act*, R.S.B.C. 1960, c. 329, articles 273-274.
103. *Railway Act*, R.S.O. 1950, c. 331, articles 220-227 (qui n'ont pas été refondus depuis mais restent toujours en vigueur) et le *Ontario Northland Transportation Commission Act*, R.S.O. 1970, c. 326, article 24(6).
104. *Loi des chemins de fer*, S.R.Q. 1964, c. 290, articles 248-249.
105. *Railway Act*, R.S.S. 1965, c. 134, à l'article 189.
106. S.R.C. 1970, c. N-8, à l'article 5.
107. R.S.O. 1970, c. 395.
108. R.S.N. 1970, c. 312, à l'article 6.
109. R.S.O. 1970, c. 351.
110. Se reporter, par exemple, à l'article 35 du *Private Investigators and Security Guards Act* du Manitoba, R.S.M. 1970, c. P132.
111. Article 30 du *Private Investigators and Security Guards Act*, R.S.O. 1970, c. 362.
112. Voir Stenning et Cornish, 1975, à la page 205, qui exposent ce conflit.
113. S.R.A. 1970, c. 283, article 19, modifié par S.A. 1973, c. 45, article 9.
114. Cette loi, S.R.O. 1970, c. 362, fait l'objet d'une refonte et d'une modification complète dans le projet de loi 87, actuellement déposé auprès du Parlement de l'Ontario. On trouvera la nouvelle disposition concernant le statut d'agent de la paix à l'article 43 de ce projet de loi.
115. (1963) 2 C.C.C. 97.
116. (1972) 9 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 433.
117. (1973) 6 W.W.R. 687.

118. (1973) 10 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 250.
119. (1972) 9 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 433.
120. Freedman et Stenning, 1977, à la page 272.
121. Se reporter à l'Annexe A du présent document, à la page 161.
122. Dans l'étude de la sécurité à contrat en Ontario, faite en 1978 par Shearing et Farnell, 41 pour cent des gardiens et 76 pour cent des détectives privés ont indiqué qu'ils n'étaient pas censés arrêter les personnes qu'ils soupçonnent d'un crime: voir Shearing et Farnell, 1978, tableau 10:6, à la page 257.
123. Freedman et Stenning, 1977, à la page 84.
124. Voir à la page 165.
125. Voir par exemple *R. v. Taylor* (1970) 73 W.W.R. 636; *R. v. Kellington* (1972) 7 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 564; *R. v. Stanley* (1977) 36 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 216; et *R. v. Baxter* (1975) 27 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 96.
126. Voir par exemple *Reid v. De Groot et Brown* (1963) 2 C.C.C. 327; *Lebrun c. High-Low Foods Ltd.* (1968) 69 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 433; *Priestman v. Colangelo et Smythson* (1959) 124 C.C.C. 1; *Woodward v. Begbie* (1962) 132 C.C.C. 145; *Goyer v. Gordon* (1965) 3 C.C.C. 175; *Dendekker v. F.W. Woolworth Co. Ltd.* (1975) 3 W.W.R. 429; et *Eccles v. Bourque, Simmonds et Wise* (1975) 1 W.W.R. 609.
127. Voir le *Petty Trespass Act* de l'Alberta, R.S.A. 1970, c. 273; le *Trespass Act* de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1960, c. 387, modifié par S.B.C. 1967, c. 54; le *Petty Trespass Act* du Manitoba, R.S.M. 1970, c. P50; le *Petty Trespass Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, c. 347; et la *Loi des abus préjudiciables à l'agriculture* du Québec, S.R.Q. 1964, c. 130.
128. Une décision récente et non encore publiée prise par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R. c. Moore* soulève toutefois la possibilité que dans certains cas le fait de refuser de donner son nom pourrait constituer une infraction d'entrave à un agent de la paix dans l'exercice de ses fonctions.
129. Voir par exemple *R. v. Page* (1965) 3 C.C.C. 293; *R. v. Peters* (1971) 17 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 128n; *Harrison c. Carswell* (1976) 25 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 187, [1976] 2 R.C.S. 200.
130. S.R.C. 1970, c. I-23.
131. Voir par exemple *Adelphi Book Store Ltd. and The Queen* (1972) 8 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 40; *Krassman and The Queen* (1972) 8 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 45.
132. On trouvera une décision contraire dans l'affaire *Re Purdy et al. and The Queen*, (1972) 8 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 52.
133. S.R.C. 1970, c. N-1, Voir *R. v. Goodbaum* (1978) 1 C.R. (3<sup>e</sup>) 152.
134. Voir *R. v. Munn* (1966) 2 C.C.C. 137. Voir aussi Fontana, 1974, aux pages 19-21 et 38-40, ainsi que les autres arrêts cités dans cet ouvrage qui semblent venir à l'appui de ces conclusions.

135. Voir *Re Laporte and The Queen* (1972) 8 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 343.
136. Dans l'affaire *Re McAvoy* (1971) 12 C.R.N.S. 56, un mandat de perquisition a été délivré afin de fouiller, entre autres, un aéronef. On trouvera une discussion plus approfondie de ce sujet dans Fontana, 1974, aux pages 27 à 31 et 159-160.
137. La plus complète est Fontana, 1974.
138. On peut supposer cependant que l'article 25(1) du *Code* permettra de protéger suffisamment les personnes qui exécutent ces mandats sans être agents de la paix. On trouvera cet article du *Code* à la page 91 de ce document d'étude.
139. S.R.C. 1970, c. N-1. On trouve une disposition pratiquement identique au paragraphe 37(2) de la *Loi des aliments et drogues*, S.R.C. 1970, c. F-27.
140. Se reporter aux notes 102 à 105, ci-dessus.
141. S.R.C. 1970, c. N-8.
142. R.S.O. 1970, c. 395.
143. R.S.N. 1970, c. 312.
144. R.S.O. 1970, c. 249.
145. (1921) 36 C.C.C. 298, aux pages 301-302.
146. (1932) 59 C.C.C. 56, à la page 61.
147. (1949) 96 C.C.C. 97, à la page 101.
148. (1975) 30 C.R.N.S. 135.
149. Il a été jugé plus récemment qu'un suspect qui s'efforce d'avaler une pièce à conviction lors de son arrestation est coupable d'entrave à la justice, soit d'une infraction aux dispositions du paragraphe 127(2) du *Code criminel*: voir *R. v. Andruszko* (1978 — Cour d'Appel de l'Ontario, non encore publié).
150. (1975) 61 D.L.R. (3<sup>e</sup>), 130, à la page 138.
151. (1975) 30 C.R.N.S. 135, à la page 142.
152. (1853) 6 Cox C.C. 329.
153. (1902) 21 N.Z.L.R. 484, à la page 491.
154. (1887) 17 Cox C.C. 245, aux pages 249-250, cité dans l'arrêt *Reynen v. Antonenko et al.* (1975) 30 C.R.N.S. 135, à la page 141.
155. Bird, 1963, à la page 93.
156. (1929) 4 D.L.R. 751. On trouvera une discussion de ce paragraphe dans la mesure où il porte sur les interrogatoires et les accusations portées par les particuliers procédant à une arrestation dans l'ouvrage de Freedman et Stenning, 1977, aux pages 133 à 140 et 157 à 160.
157. Voir Paine, 1972.

158. Freedman et Stenning, 1977, à la page 122.
159. Voir par exemple *Frey v. Fedoruk et al.* (1949) 95 C.C.C. 206; *R. v. Hills* (1924) 44 C.C.C. 329; *Attorney General of Saskatchewan v. Pritchard* (1961) 130 C.C.C. 61; et *Reid v. DeGroot et al.* (1963) 2 C.C.C. 327.
160. [1976] 2 R.C.S. 56.
161. *Ibid.*, à la page 75.
162. *Ibid.*, à la page 64.
163. *Ibid.*, à la page 72. Voir aussi *R. v. Dean* (1966) 47 C.R. 311.
164. Voir *Lebrun v. High-Low Foods Ltd. et al.* (1968) 69 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 433; et *Hucul v. Hicks* (1965) 55 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 267.
165. Voir *R. v. Dean* (1966) 47 C.R. 311.
166. *Ibid.*, à la page 313.
167. (1973) 22 C.R.N.S. 215.
168. Il convient de noter que l'alinéa 449(1)b)(ii) parle en fait de «personnes» mais il ne semble pas que l'on ait attaché d'importance à ce pluriel assez inexplicable.
169. Il s'agit du juge Dunfield de la Cour suprême de Terre-Neuve, dans l'affaire *Chaytor et al. v. London, New York and Paris Association of Fashion Ltd., and Price* (1972) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527.
170. Voir par exemple *Conn v. David Spencer Ltd.* (1930) 1 D.L.R. 805.
171. Il ne s'agit pas là d'une inculpation officielle; le plaignant a simplement été accusé de vol par le détective privé du magasin.
172. *Conn v. David Spencer Ltd.* (1930) 1 D.L.R. 805, à la page 808.
173. Là encore, il s'agit d'une accusation privée et non d'une inculpation officielle.
174. (1835) 6 C. et P. 737, aux pages 739-740.
175. Le problème de l'habillement soulève bien entendu la question des uniformes que certains membres du personnel de sécurité privé sont tenus de porter. Ce sujet est examiné plus en détail aux pages 101 à 103 du présent document.
176. (1929) 4 D.L.R. 751, à la page 767. Dans le jugement qu'il a prononcé dans l'affaire *R. v. Dean* (1966) 47 C.R. 311, le juge d'appel Laskin qualifie, à la page 321, ce pouvoir de «pouvoir d'arrestation donné par le propriétaire ou par la personne en possession légitime du bien». Il s'agissait toutefois d'une remarque incidente.
177. Se reporter ci-dessus aux pages 57 et 58.
178. On en trouvera un exemple dans l'arrêt *R. v. Dean* (1966) 47 C.R. 311.
179. S.R.C. 1970, c. 2 (deuxième supplément).

180. Il semble que la seule façon d'éviter cette situation anormale serait d'interpréter le paragraphe 450(2) comme ne s'appliquant pas à l'exercice des pouvoirs dont disposent les agents de la paix en tant que particuliers en vertu de l'article 449. Toutefois, une telle interprétation irait fortement à l'encontre des objectifs de la *Loi sur la réforme du cautionnement* qui a permis l'adoption des dispositions du paragraphe 450(2).
181. *Petty Trespass Act*, R.S.O. 1970, c. 347, article 2.
182. *Loi des abus préjudiciables à l'agriculture*, S.R.Q. 1964, c. 130, article 3.
183. *Petty Trespass Act*, R.S.A. 1970, c. 273, article 5.
184. *Petty Trespass Act*, R.S.M. 1970, c. P50, article 3.
185. (1962) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527.
186. Lord Atkin dans l'arrêt *Hillen and Pettigrew v. I.C.I. (Alkali) Ltd.* (1936) A.C. 65, à la page 69.
187. (1962) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527, à la page 535.
188. Tout en ne rejetant pas expressément cette interprétation, sans même d'ailleurs s'y référer, la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Harrison c. Carswell* [1976] 2 R.C.S. 200 (dont nous avons discuté plus haut aux pages 26 à 28), semble avoir rendu sa décision en se fondant sur des principes différents concernant la définition de l'intrusion illicite.
189. Voir *Harrison c. Carswell* [1976] 2 R.C.S. 200.
190. R.S.O. 1970, c. 202.
191. Ces dispositions portent sur des infractions telles que: modification ou effacement d'un numéro d'immatriculation; utilisation d'un numéro d'immatriculation incorrect, absence de permis de conduire, possession illégale d'un permis ou d'une autorisation de conduire, conduite en cas de suspension de l'utilisation du véhicule, conduite dangereuse, excès de vitesse sur une route, abandon du lieu d'un accident, enlèvement des signaux ou des barrages sur une route, etc.
192. R.S.O. 1970, c. 249.
193. R.S.O. 1970, c. 225, article 30, point 27.
194. Il est à noter qu'un pouvoir d'arrestation sans mandat du même type figurant à l'article 54 du *Liquor Licence Act* de l'Ontario, 1975, c. 40, est limité aux «agents de police».
195. Rapport du Comité canadien de la réforme pénale et correctionnelle, 1969, à la page 67.
196. Commission de réforme du droit du Canada, 1978.
197. S.R.C. 1970, c. N-1.
198. Voir par exemple l'affaire *Scott v. The Queen* (1976) 61 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 130.

199. Voir par exemple en Ontario, *Royal Commission on the Conduct of Police Forces at Fort Erie on the 11th May, 1974, 1975*, aux pages 57 à 63, et 70.
200. S.R.C. 1970, c. F-27.
201. R.S.O. 1970, c. 249.
202. On trouve un pouvoir pratiquement identique à celui-ci, mais limité aux «agents de police», au paragraphe 48(2) du *Liquor Licence Act* de l'Ontario, 1975, c. 40.
203. Voir par exemple *R. v. Erickson* (1978) 39 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 447.
204. R.S.O. 1970, c. 395
205. Article 5 de la loi. Cette disposition autorise par ailleurs un gardien ou un agent de la paix à arrêter sans mandat une personne qui refuse ou néglige d'obtempérer à une telle demande ou qui est trouvée sur un chantier public ou s'efforce d'y pénétrer sans y être légalement autorisée.
206. Alinéa 1e)(i) de la loi.
207. S.R.C. 1970, c. A-3.
208. S.C. 1973, c. 20.
209. Voir le paragraphe 5.1(9) de la loi.
210. Voir le *Règlement sur les mesures de sécurité relatives à l'aviation civile*, DORS/74-226, alinéa 3(1)b); C.R.C. 1978, vol. I, c. 8, p. 205.
211. *Ibid.*, au paragraphe 3(2).
212. *Ibid.*, article 5. On trouvera des dispositions identiques dans le *Règlement sur les aéronefs étrangers (mesures de sécurité)*, DORS/76-593; C.R.C. 1978, vol. I, c. 11, p. 213.
213. Se reporter aux paragraphes 5.1(7) et 5.1(8).
214. Certaines décisions laissent entendre que des articles comme les articles 38 et 39 du *Code* exonèrent de toute responsabilité tant civile que criminelle. Se reporter à la discussion sur ce point aux pages 57 et 58 du présent document.
215. (1960) 129 C.C.C. 102, à la page 107.
216. *Ibid.*, aux pages 109-110.
217. En ce qui concerne la définition d'intrus dans un tel cas, se reporter à la discussion correspondante aux pages 80 et 81 ci-dessus.
218. (1975) 30 C.R.N.S. 109, [1976] 2 R.C.S. 56. Se reporter à la discussion de cette affaire aux pages 70 et 71 ci-dessus.
219. Voir par exemple les articles 14, 140, 143, 149, 158, 247 et 249 du *Code*.
220. Voir par exemple l'affaire *Conn v. David Spencer Ltd.* (1930) 1 D.L.R. 805, dans laquelle le juge MacDonald a déclaré, aux pages 807-808: «Pour prendre une décision sur ce point, il convient d'examiner les circonstances ambiantes et à mon avis l'accusé ayant été accusé de vol par une

personne en position d'autorité, a estimé qu'il était tenu de se placer lui-même, ce qui fut le cas en l'espèce, sous le contrôle ou sous la garde de . . . (le détective du magasin) . . . et de son assistant.» Voir par ailleurs l'affaire *Chaytor v. London, New York and Paris Association of Fashion Ltd. and Price* (1962) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527.

221. Bien que la doctrine classique en matière de droit pénal et de responsabilité délictuelle en common law soit loin d'être claire sur ce point, l'affaire la plus couramment citée à l'appui de cette thèse est un ancien arrêt anglais *Christopherson v. Bare* (1848) 116 E.R. 554. Dans cette affaire, le juge en chef Denman a déclaré (à la page 556): «Dire que le défendeur a commis des voies de fait sur le plaignant avec sa permission est une contradiction manifeste dans les termes.» Voir aussi Prosser, 1971, à la page 101, ainsi que les affaires qui y sont citées.
222. Le jugement qui fait autorité en matière de poursuite pénale a été rendu dans l'affaire *Woolmington v. D.P.P.* (1935) All E.R. Reprint 1.
223. *Abraham c. La Reine*, (1964) 26 C.R.N.S. 390.
224. Freedman et Stenning, 1977, à la page 73.
225. (1904) 8 C.C.C. 45.
226. (1881) 18 Ch. D. 199.
227. (1877) 2 C.P.D. 418, à la page 421.
228. *Ibid.*, à la page 423.
229. (1957) 1 All E.R. 35, à la page 42.
230. *Ibid.*, à la page 45.
231. Weir, 1970, à la page 282.
232. Se reporter par exemple aux affaires *Harrison c. Carswell* [1976] 2 R.C.S. 200, (1976) 25 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 186; *Chaytor v. London, New York and Paris Association of Fashion Ltd., and Price* (1962) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527. Ainsi que nous l'avons noté précédemment (voir note 127), quatre provinces disposent d'un droit d'arrestation sans mandat dans de telles circonstances.
233. Voir aussi les arrêts anglais *Robinson v. Balmain Ferry Co. Ltd.* (1910) A.C. 295, et *Herd v. Weardale Steel, Coal and Coke Co. Ltd., et al.* (1915) A.C. 67, qui laissent entendre que l'occupant peut imposer des conditions raisonnables de sortie à son invité, même en l'absence de consentement préalable de celui-ci.
234. Les arrêts suivants, qui tous portent sur des détentions ou sur des fouilles effectuées par le personnel de sécurité privé, illustrent l'application de ces facteurs par les tribunaux: *Perry v. Woodwards Ltd.* (1929) 4 D.L.R. 751; *Conn v. David Spencer Ltd.* (1930) 1 D.L.R. 805; *Cochrane v. T. Eaton Co.* (1936) 65 C.C.C. 329; *Cannon v. Hudson's Bay Co.*; *Stephen v. Hudson's Bay Co.* (1939) 4 D.L.R. 465; *Whiffin v. David Spencer Ltd.* (1941) 2 D.L.R. 727; *Sinclair v. Woodward's Store Ltd.* (1942) 2 D.L.R. 395; *Chaytor v. London, New York and Paris Association of Fashion Ltd., and Price* (1962) 30 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 527; *Hucul*

- v. Hicks* (1965) 55 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 267; et *Lebrun v. High-Low Foods Ltd.* (1968) 69 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 433.
235. Kakalik et Wildhorn, 1972, à la page 7.
236. Shearing et Farnell, 1978, tableau 9:11, à la page 219.
237. Jeffries, 1977, à la page 94. Ailleurs, Jeffries apporte le commentaire suivant: [TRADUCTION] «Les mécanismes axés sur la prévention du vol témoignent traditionnellement d'une croyance profonde et inébranlable en la dissuasion juridique à un degré qui pourrait surprendre et même troubler le criminologue le plus traditionnel.» (à la page 89).
238. Voir par exemple le paragraphe 49(2) de la *Loi sur la Gendarmerie Royale du Canada*, S.R.C. 1970, c. R-9, et le paragraphe 30(2) du *Police Act* de l'Alberta, 1973, c. 44.
239. Voir le paragraphe 20(5) du *Licence By-Law N° 4450* de Vancouver (règlement sur les agences privées effectuant des rondes).
240. Se reporter par exemple au paragraphe 25(3) et à l'article 27 du *Private Investigators and Security Guards Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, c. 362.
241. On en trouvera un exemple des plus complets aux articles 23 et 27 du règlement pris par l'Alberta en vertu du *Private Investigators and Security Guards Act*, R.S.A. 1970, c. 283 et modifications, qui est reproduit à l'Annexe C aux pages 169 à 190 du présent document.
242. Voir par exemple l'article 19 du *Private Investigators and Security Guards Act* de l'Alberta, R.S.A. 1970, c. 283, modifié par S.A. 1973, c. 45, cité ci-dessus à la page 53. On trouvera un examen de ce type de disposition dans les lois portant octroi de licences ainsi que des dispositions concernant les uniformes dans l'ouvrage de Stenning et Cornish, 1975, aux pages 113 à 138, 256 et 258.
243. Stenning et Cornish, 1975, à la page 141.
244. Voir le paragraphe 2(2) du projet de loi.
245. Amirault et Archer, 1978, à la page 193.
246. *Idem*, à la page 195.
247. *Idem*, à la page 196. Voir *Sunbolf v. Alford* (1838) 150 E.R. 1135.
248. L'arrêt *Carpenter et al. v. MacDonald et al.* (1978) 4 C.R. (3<sup>e</sup>) 311, qui vient récemment d'être publié, illustre abondamment le type de problèmes qui peuvent se poser du point de vue du maintien de l'ordre lorsque l'on s'efforce d'exercer ce droit de rétention.
249. R.S.O. 1970, c. 223.
250. On peut même supposer que les droits d'accès, etc. du propriétaire à la propriété occupée par un locataire, qui pour la plupart sont maintenant incorporés à la législation provinciale, ne sont que des variations des droits dont dispose en common law le propriétaire ou l'occupant d'une propriété et n'impliquent aucun pouvoir de fouille ou de saisie particulier.

251. (1959) 125 C.C.C. 72.
252. Voir la note 127 ci-dessus.
253. Se reporter par exemple à la déclaration du juge Atkin dans l'affaire *Mouzell Brothers v. London and North Western Railway* (1917) 2 K.B. 836, à la page 845: «J'estime que la jurisprudence citée par Son Honneur indique clairement que même si le commettant n'est pas à première vue criminellement responsable des agissements de ses domestiques, le Parlement a toutefois la possibilité d'interdire un agissement ou d'imposer un devoir en des termes qui confèrent un caractère absolu à cette interdiction ou à cette imposition; auquel cas le commettant devient responsable des agissements de ses domestiques.»
254. Voir par exemple les arrêts *R. v. Fane Robinson Ltd.* (1941) 76 C.C.C. 196; *R. v. Andrews Weatherfoil Ltd.* (1971) Cr. App. R.31; et *R. v. Waterloo Mercury Sales Ltd.* (1974) 18 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 248.
255. Prosser, 1971, page 101, note 28. L'arrêt anglais faisant autorité en la matière est *Entick v. Carrington* (1765) 19 St. Tr. 1029.
256. Voir le *Privacy Act* de la Colombie-Britannique, 1968, c. 39; le *Privacy Act* du Manitoba, 1970, c. 74; le *Privacy Act* de la Saskatchewan, 1973-74, c. 80; et la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, 1975, c. 6.
257. (1971) 2 W.W.R. 142, aux pages 146-147.
258. Voir par exemple *R. v. Andsten and Petrie* (1960) 128 C.C.C. 311.
259. Freedman et Stenning, 1977, à la page 196.
260. On trouvera une discussion plus complète à ce propos au chapitre 4 de l'ouvrage de Freedman et Stenning, 1977, ainsi qu'aux pages 277-278 de leur rapport.
261. Voir par exemple *Re St. Catharine's Police Association and Board of Police Commissioners for the City of St. Catharine's* (1971) 1 O.R. 430; *R. v. Johnston et al.* (1966) 1 C.C.C. 226; et *Re The Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police and the Metropolitan Toronto Police Association* (1975) 4 O.R. (2<sup>e</sup>) 83.
262. Freedman et Stenning, 1977, aux pages 176-177. Les auteurs font remarquer que les lois sur la police de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan prévoient expressément une certaine responsabilité conjointe en matière financière entre les différents organismes du gouvernement en ce qui concerne les délits commis par les constables à titre spécial. Le *Police Act* de l'Ontario prévoit des versements discrétionnaires effectués par les conseils municipaux au titre des dommages-intérêts demandés en matière délictuelle à l'encontre des constables à titre spécial. Voir leur rapport aux pages 167 et 171.
263. (1946) 175 L.T. 417.
264. Voir par exemple *Bahner v. Marwest Hotel Co. Ltd., Muir et al.* (1970) 75 W.W.R. 729; *McKinnon v. F.W. Woolworth Co. Ltd., et al.* (1968) 70 D.L.R. (2<sup>e</sup>) 280; *Lakatosh v. Ross and Victoria Hotel Ltd. etc.* (1974)

3 W.W.R. 56; et *Dendekker v. F.W. Woolworth Co. Ltd., et al.* (1975) 3 W.W.R. 429.

265. Freedman et Stenning, 1977, aux pages 181-182.
266. *Idem*, aux pages 182-185.
267. Ces règles sont exposées dans l'ouvrage de Stenning et Cornish, 1975, aux pages 98-99.
268. Voir par exemple *R. v. Cottam* (1969) 7 C.R.N.S. 179.
269. Deux arrêts s'opposent sur ce point: *Warren v. Henlys Ltd.* (1948) All E.R. 935, et *Allan v. Lee Sew and Victor Lee* (1952) 102 C.C.C. 264.
270. On trouvera un examen de ces dispositions dans l'ouvrage de Stenning et Cornish, 1975, aux pages 138 à 143.
271. *Idem*, à la page 139.
272. *Idem*, aux pages 58-68. Voir plus récemment un article intitulé «Can't keep track of private eyes, OPP testifies», *The Globe and Mail*, Toronto, le jeudi 1<sup>er</sup> juin 1978, à la page 5.
273. Shearing et Farnell, 1978, aux pages 50-51.
274. Voir par exemple l'article 17 du *Private Investigators and Security Guards Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, c. 362.
275. Stenning et Cornish, 1975, aux pages 161-162.
276. Voir les articles 27 à 35 du projet de loi.
277. Stenning et Cornish, 1975, à la page 143.
278. Selon l'expression utilisée par Shearing et Farnell, la sécurité privée fait la police pour le profit et non pour la justice: voir Shearing et Farnell, 1978.
279. Voir par exemple l'ouvrage de Jeffries, 1977, dans lequel l'auteur identifie sept caractéristiques de l'environnement qui modifient la structure des forces de sécurité interne.
280. Voir Shearing et Farnell, 1978.
281. Voir par exemple Brownyard, 1974.
282. Shearing et Farnell, 1978, tableau 10:14, à la page 261.
283. *Ibid.*, tableau 10:15, à la page 261. Quarante-six pour cent des gardiens signalent que ces instructions leur viennent du contremaître de l'agence, 34 pour cent du client, 15 pour cent de l'agence et du client et 5 pour cent précisent que c'est de leur propre initiative qu'ils ont procédé à ces fouilles. En ce qui concerne les détectives, les chiffres sont respectivement de 57 pour cent, 29 pour cent, 0 pour cent et 14 pour cent.
284. *Ibid.*, tableau 10:13, à la page 260.
285. *Ibid.*, tableau 9:25, à la page 226.
286. *Ibid.*, tableau 9:26, à la page 227.

287. *Ibid.*, tableau 9:27, aux pages 228-229.
288. *Ibid.*, tableau 9:28, à la page 230.
289. *Ibid.*, tableau 9:29, à la page 230.
290. *Ibid.*, tableau 9:30, à la page 231.
291. *Ibid.*, tableau 9:31, à la page 231.
292. *Ibid.*, tableau 9:32, à la page 232.
293. *Ibid.*, tableau 9:33, à la page 232.
294. *Ibid.*, tableau 9:34, à la page 233.
295. *Ibid.*, tableau 10:5, à la page 256. Ces questions portaient sur la possibilité de fouiller des personnes, des véhicules, des sacs à main, des sacs à provisions, des porte-documents, etc. en l'absence de consentement. Quatre-vingt-onze pour cent des gardiens et 96 pour cent des détectives ont répondu correctement en ce qui concerne le pouvoir de fouiller des personnes; 81 pour cent des gardiens et 87 pour cent des détectives en ce qui a trait aux pouvoirs de fouiller les véhicules et 70 pour cent des gardiens et 83 pour cent des détectives au sujet des fouilles de sacs à main, de porte-documents, etc.
296. *Ibid.*, tableau 7:2, à la page 164.
297. *Ibid.*, tableau 10:12, à la page 260.
298. [1976] 2 R.C.S. 56, (1975) 30 C.R.N.S. 109. Se reporter à la discussion de cette affaire et de ses implications aux pages 70 et 71 ci-dessus.
299. Shearing et Farnell, 1978, tableau 10:7, à la page 257.
300. *Ibid.*, tableau 10:9, à la page 258.
301. *Ibid.*, tableau 10:10, à la page 259. Il ressort clairement de notre examen du droit à ce sujet (se reporter aux pages 100 et 101 ci-dessus) que dans la grande majorité de ces affaires les tribunaux considèrent que le suspect a été involontairement détenu lorsqu'il s'agit du délit de séquestration.
302. *Ibid.*, tableau 10:11, à la page 259. L'article 29 du *Code criminel* impose aux personnes qui procèdent à une arrestation sans mandat le devoir d'informer la personne arrêtée «si la chose est possible», du motif de l'arrestation. Voir aussi *Christie v. Leachinsky* (1947) 1 All E.R. 567, et *Gamracy v. The Queen* (1972) 12 C.C.C. (2<sup>e</sup>) 209. Dans l'affaire *R. v. Whitfield* (1970) 1 C.C.C. 129, la Cour suprême du Canada a jugé que le seul fait de prononcer les mots «vous êtes en état d'arrestation» pouvait constituer une arrestation si la personne arrêtée se soumettait à cette procédure. Voir un article plus récent du *Globe and Mail* de Toronto en date du 8 décembre 1978, intitulé «'You're under arrest' not enough, judge rules».
303. Se reporter aux pages 100 et 101 et aux arrêts cités à la note 234 ci-dessus.
304. Un tel pouvoir de détention limité a été reconnu par la common law et par certaines dispositions législatives d'un certain nombre d'États des

États-Unis. On trouvera un examen rapide de ces dispositions à l'Annexe D, page 191 ci-dessous.

305. On trouvera un examen des dispositions actuelles concernant l'octroi des licences dans l'ouvrage de Stenning et Cornish, 1975.
306. L'un des «règlements permanents» consulté au cours de l'élaboration de ce document, donnait les instructions suivantes: «En tant qu'agents de sécurité nous n'avons pas le droit d'exécuter un mandat de perquisition une fois qu'il a été obtenu. Cela doit être fait par les services de police de (la ville en question). Avec leur permission, nous pouvons assister en tant qu'observateurs représentant notre société.» Tous les membres de l'équipe de sécurité interne de la société en question jouissent d'un statut de constable à titre spécial.
307. Voir Jeffries, 1977, aux pages 96 et 97. L'un des directeurs de la sécurité d'usine interrogé lors de la préparation de cette étude indiquait qu'à son avis, la direction exige des procédures de fouille plus rigoureuses au moment des négociations de contrat. Il estime que cette attitude a pour but de s'assurer que la direction dispose d'un certain nombre «d'affaires» qu'elle peut mettre dans la balance lors des négociations collectives. Selon lui, on peut ainsi promettre de se montrer indulgent dans le règlement de ces affaires si les travailleurs participant aux négociations font à leur tour des concessions sur d'autres sujets.
308. Les directeurs chargés de la sécurité dans les établissements d'enseignement tels que les collèges et les universités font état de préoccupations semblables.
309. *Garzilli v. Howard Johnson's Motor Lodges Inc.* (1976) 419 F. Supp. 1210.
310. Wallace et Sherry, 1978, à la page 80.
311. *Idem*, à la page 85.
312. L'évolution récente des poursuites pour faute professionnelle en matière médicale en est l'exemple le plus couramment cité.
313. On en trouvera un exemple dans l'ouvrage de Stenning, 1975, à la page 12, où il traite des méthodes pratiquées dans le secteur de l'assurance en ce qui a trait aux dispositifs d'alerte contre le cambriolage.
314. Voir par exemple *J. Nunes Diamonds Ltd. c. Dominion Electric Protection Co.* [1972] R.C.S. 769; et *Alliance Assurance Co. Ltd. c. Dominion Electric Protection Co. Ltd.* [1970] R.C.S. 168.
315. Voir *Re United Electrical Workers, Local 504, and Canadian Westinghouse Co. Ltd.* (1964) 15 L.A.C. 348. Le représentant du syndicat au sein de la commission dans cette affaire ne s'est pas rangé à l'avis de la majorité, déclarant que ce genre d'inspection «n'avait pas été rendue obligatoire, n'avait pas été publiée dans le règlement de l'usine et de toute façon portait atteinte aux droits civils de l'employé (sauf lorsque l'on avait toute raison de croire que l'employé était impliqué dans un vol, ce qui n'était pas le cas en l'espèce)».

316. Voir *Re United Steelworkers, Local 2868, and International Harvester Co. Ltd.* (1962) 12 L.A.C. 285. Voir aussi *Re United Electrical Workers, Local 504, and Canadian Westinghouse Co. Ltd.* (1960) 10 L.A.C. 224, dans laquelle on semble avoir appliqué les mêmes principes.
317. Voir *Re United Automobile Workers, Local 444, and Chrysler Corporation of Canada Ltd.* (1961) 11 L.A.C. 152, à la page 153.
318. *Ibid.*, à la page 159.
319. *Ibid.*, aux pages 159-160.
320. *Ibid.*, à la page 160.
321. *Ibid.*, aux pages 160-161
322. *Ibid.*, à la page 161.
323. *Ibid.*, à la page 162.
324. *Re Inco Metals Co. and United Steelworkers of America*, Sudbury, le 16 juin 1978, aux pages 7-8; non encore publié. Le représentant du syndicat au sein du conseil ne s'est pas rangé à l'avis de la majorité.
325. *Ibid.*, à la page 4.
326. À la page 195.
327. L'évaluateur de stress psychologique est un type de détecteur de mensonges dont le but est de vérifier les dires du sujet interrogé en mesurant les variations de la voix de ce dernier enregistrée sur bande magnétique alors qu'il répond aux questions que lui pose l'examineur.
328. Dans certaines provinces, et dans certaines circonstances, ce type de logement ne relève pas de la législation sur les loyers qui s'applique aux locations résidentielles normales: voir par exemple le sous-alinéa.1c)(iii) du *Landlord and Tenant Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, c. 236, modifié par l'article 1, S.O. 1975 (2<sup>e</sup> Session), c. 13.
329. Cette section se fonde en partie sur un document non publié, intitulé «Court — Specific Functions and Objectives», préparé en juin 1978 par L. Axon et P. C. Stenning, à l'intention du ministère du Procureur général de l'Alberta.
330. Toutefois, dans la pratique, il est vraisemblable que ce choix sera dicté par la politique officielle de la société.
331. Cela nous renvoie à la décision arbitrale prise récemment dans l'affaire *Inco* dont nous avons parlé plus haut (se reporter à la note 324 et aux pages 142 et 143 ci-dessus). Un responsable syndical m'a dit que la raison principale pour laquelle le syndicat était allé en arbitrage dans cette affaire ne venait pas de son mécontentement au sujet de la décision prise par la société dans ce cas particulier, mais du désir d'exposer publiquement l'ensemble du problème des mesures de sécurité et des précautions prises au sujet des explosifs dans les mines, et de mettre en application des mesures de sécurité plus efficaces (y compris en ce qui concerne la fouille). Les audiences du conseil d'arbitrage ont servi de tribune en cette matière même si la question ne relevait pas du mandat

officiel du conseil. Dans son jugement, le conseil a fait remarquer que:  
«Le contrôle exercé sur la distribution d'explosifs par les magasins situés  
dans les mines a été remis en cause dans certaines preuves apportées  
par le syndicat» (à la page 5 du jugement).