

Protégé A

No de dossier OGCA : 201533817

Citation : 2016 DARD 5

Restriction à la publication : Les documents médicaux soumis par le membre visé à l'audience disciplinaire et les documents médicaux contenus dans le dossier présenté au comité de déontologie ne peuvent être publiés ou diffusés de quelque façon que ce soit.



AUDIENCE DISCIPLINAIRE DANS L'AFFAIRE INTÉRESSANT LA
LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Entre :

le commandant de la Division K

Autorité disciplinaire

et

le gendarme Liam MacNeil, matricule 57688

Membre visé

DÉCISION DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

DEVANT :

Inspecteur Bernard Tremblay, comité de déontologie

Protégé A

No de dossier OGCA : 201533817

Citation : 2016 RCAD 5

ONT COMPARU :

M. John Reid pour l'autorité disciplinaire

M^{me} Nicole Jedlinski et le s.é.-m. Colin Miller pour le membre visé

Table des matières

Résumé.....	3
I. Introduction	4
II. Allégations	4
III. Dossier	6
IV. Modification des allégations.....	6
V. Détermination des faits établis.....	7
VI. Analyse	9
VII. Mesures disciplinaires	11

Résumé

Le membre visé a admis une allégation d’avoir divulgué des renseignements en contravention du paragraphe 9.1 du code de déontologie et une allégation d’avoir faussé le compte rendu de ses agissements dans un dossier de police en contravention du paragraphe 8.1 du code de déontologie. Le comité de déontologie a accepté la proposition de peine conjointe et imposé au membre un avertissement, une mutation et des pénalités financières totalisant onze (11) jours de rémunération à titre de mesures disciplinaires.

Motifs de l'inspecteur Bernard Tremblay, comité de déontologie

I. Introduction

[1] Le membre visé devait répondre de trois allégations de manquement au code de déontologie de la GRC. L'audience disciplinaire s'est tenue les 31 mars et 1^{er} avril 2016, et s'est conclue le 25 novembre 2016. Les motifs exposés ici reprennent, de façon plus détaillée, la décision rendue de vive voix à l'audience, lorsque j'ai conclu que deux des allégations étaient établies et que j'ai imposé au membre des mesures disciplinaires.

[2] À la demande de la représentante du membre (RM) et en vertu de l'alinéa 45.1(2)c) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. (1985), ch. R-10 (*Loi sur la GRC*), je rends l'ordonnance suivante : Les documents médicaux soumis par le membre visé à l'audience disciplinaire et les documents médicaux contenus dans le dossier présenté au comité de déontologie ne peuvent être publiés ou diffusés de quelque façon que ce soit.

II. Allégations

[3] L'avis d'audience disciplinaire signé par l'autorité disciplinaire le 10 juillet 2015 contenait les trois allégations suivantes formulées à l'encontre du membre visé [TRADUCTION] :

Allégation 1

Le ou vers le 23 juin 2014, à Hinton ou dans ses environs, dans la province de l'Alberta, [le membre visé] a fait preuve d'une conduite déshonorante susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, contrevenant ainsi à l'art. 7.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Énoncé détaillé de l'allégation :

1. À l'époque des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division K, dans la province de l'Alberta.
2. Le 23 juin 2014, tandis que vous étiez de service, vous avez pris en charge le dossier du SIRP 2014- 736111, une plainte reçue de [SJ], soit une demande pour retrouver une personne. [SJ] demandait l'aide de la police pour essayer de retrouver son fils, [TG-S].

3. Le jour-même, vous avez communiqué avec [SJ] et lui avez fourni des renseignements personnels sur [TG-S].

4. Vous avez illégalement communiqué des renseignements personnels en contravention de l'article D.1 de la politique de la GRC en matière d'accès à l'information (*Manuel d'administration* [MA] III.11) et de l'article 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Allégation 2

Le ou vers le 2 juillet 2014, à Hinton ou dans ses environs, dans la province de l'Alberta, [le membre visé] a fait preuve d'une conduite déshonorante susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, contrevenant ainsi à l'art. 7.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Énoncé détaillé de l'allégation :

1. À l'époque des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division K, dans la province de l'Alberta.

2. Le 2 juillet 2014, tandis que vous étiez de service, vous avez affirmé au [caporal (cap.)] Danny Knight, votre superviseur, que vous n'aviez pas transmis de renseignements personnels sur [TG-S] à [SJ], si ce n'est que de lui avoir dit que son fils pourrait se trouver à Red Deer.

3. Votre déclaration au cap. Danny Knight contenait des renseignements faux ou trompeurs.

Allégation 3

Le ou vers le 3 juillet 2014, à Hinton ou dans ses environs, dans la province de l'Alberta, [le membre visé] a fait preuve d'une conduite déshonorante susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, contrevenant ainsi à l'art. 7.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Énoncé détaillé de l'allégation :

1. À l'époque des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division K, dans la province de l'Alberta.

2. Le 3 juillet 2014, tandis que vous étiez de service, vous avez effacé les phrases suivantes du résumé de l'incident dans le dossier du SIRP 2014-736111 : « [TRADUCTION] Le membre a consulté les données sur le SDP et ses coordonnées les plus récentes le situent à Red Deer, une suspension du PDC figurant à la date de signalement. Le membre a parlé à la plaignante et lui a dit de communiquer avec le SDP avec les données transmises ». Vous avez ensuite remplacé les phrases effacées par les suivantes : « [TRADUCTION] Le membre a consulté les données sur le SDP et ses coordonnées les plus récentes le situent à Red Deer, une suspension du PDC figurant à la date de signalement. Le membre a parlé à la plaignante, lui a dit

que le SDP pourrait se trouver dans le secteur mentionné, mais que la police ne pouvait pas lui en dire plus. »

3. Le jour-même, vous avez rédigé un rapport général destiné au dossier du SIRP 2014-736111 dans lequel vous écrivez avoir dit à la plaignante que son fils était un adulte et que la police ne pouvait pas lui communiquer davantage de renseignements par souci de protection des renseignements personnels.

4. Les entrées que vous avez faites dans le SIRP contenaient des renseignements faux ou trompeurs.

[4] Le membre visé a d'abord nié ces allégations.

III. Dossier

[5] Comme l'exigent les *consignes du commissaire (déontologie)*, les parties m'ont transmis avant l'audience du matériel de sources variées. Le dossier que j'ai en main renferme entre autres le rapport d'enquête de l'autorité disciplinaire, la réfutation du membre visé et la déclaration d'un témoin.

[6] Après la première partie de l'audience, les parties m'ont dit en être venues à un accord quant aux allégations et aux mesures disciplinaires à imposer. Elles m'ont remis un document qui énonçait le règlement qu'elles proposaient.

IV. Modification des allégations

[7] À la reprise de l'audience le 25 novembre 2016, j'ai accepté la demande conjointe des parties de modifier les allégations 1 et 3, afin de remplacer les deux allégations de conduite déshonorante par des allégations de contraventions qui reflètent davantage les circonstances. Ces allégations se lisent dorénavant comme suit et leur énoncé détaillé demeure inchangé [TRADUCTION] :

Allégation 1

Le ou vers le 23 juin 2014, à Hinton ou dans ses environs, dans la province de l'Alberta, [le membre visé] a communiqué des renseignements obtenus à titre de membre, contrevenant ainsi à l'art. 9.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Allégation 3

Le ou vers le 3 juillet 2014, à Hinton ou dans ses environs, dans la province de l'Alberta, [le membre visé] a fait un compte rendu inexact de ses agissements dans un dossier de police, contrevenant ainsi à l'art. 8.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

[8] Le membre visé a avoué les allégations 1 et 3 et le représentant de l'autorité disciplinaire (RAD) a retiré l'allégation 2.

V. Détermination des faits établis

[9] D'après les pièces au dossier, je conclus que les faits suivants ont été établis.

À l'époque des faits, le membre visé était un membre de la GRC affecté à la Division K, dans la province de l'Alberta.

Allégation 1

a) Le 23 juin 2014, le membre visé était de service au Détachement de Hinton de la GRC lorsqu'un employé municipal lui a confié une plainte.

b) Le membre visé a cru comprendre que la plaignante, SJ, voulait trouver son fils adulte, TG-S, qui a des problèmes de santé mentale.

c) Le membre visé n'a jamais rencontré SJ en personne.

d) En consultant des systèmes de renseignements policiers, le membre visé a constaté que les derniers renseignements recueillis concernant TG-S renvoyaient à un employeur dans le secteur de Red Deer, pour lequel il y avait un numéro de téléphone.

e) Le membre visé a téléphoné au numéro donné pour l'entreprise et a parlé à quelqu'un qui lui a dit que TG-S ne travaillait plus là. La personne ne savait pas où se trouvait TG-S et n'avait pas de coordonnées pour le joindre.

f) Le membre visé a transmis cette information à SJ le jour-même. Il ne lui a pas donné de numéro de téléphone ni d'adresse pour joindre TG-S. La seule information qu'avait le membre visé était un endroit où TG-S avait pu se trouver déjà, et non l'endroit où il se trouvait en ce moment.

g) Le membre visé reconnaît avoir eu tort de fournir à SJ cette information au sujet de TG-S.

h) Le membre visé n'a pas eu l'intention d'enfreindre délibérément la politique de la GRC.

- i) Rien ne prouve que l'information fournie par le membre visé à SJ l'ait aidée à retrouver son fils. Elle n'a pas appelé au numéro de téléphone associé à l'entreprise.
- j) L'information fournie à SJ était minimale et n'a pas eu de répercussions sur les activités de la GRC.

Allégation 3

- a) Le 2 juillet 2014 ou vers cette date, le superviseur du membre visé, le cap. Danny Knight, a fait venir le membre visé dans son bureau.
- b) Le cap. Knight a demandé en somme si le membre visé avait utilisé des bases de données policières confidentielles pour révéler l'endroit où se trouvait une personne.
- c) Le membre visé a dit au cap. Knight qu'il n'avait pas dit à SJ où se trouvait actuellement son fils, parce qu'il n'avait pas cette information, qu'au mieux on spéculait sur l'endroit où il avait pu être.
- d) Le membre visé n'aurait pas pu révéler où se trouvait TG-S, puisqu'il n'avait pas cette information.
- e) Pendant leur rencontre, le cap. Knight s'est dit préoccupé par la formulation de l'entrée au dossier et a demandé des précisions. Le membre visé a ensuite modifié l'inscription au dossier.
- f) Le 3 juillet 2014, le membre visé a modifié le résumé de l'incident dans le dossier du SIRP 2014-736111 de :

« [TRADUCTION] Le membre a consulté les données sur le SDP et ses coordonnées les plus récentes le situent à Red Deer, une suspension du PDC figurant à la date de signalement. Le membre a parlé à la plaignante et lui a dit de communiquer avec le SDP avec les données transmises. Rien n'indique que le SDP soit disparu, blessé ou détenu en application de la LSM. »

à :

« [TRADUCTION] Le membre a consulté les données sur le SDP et ses coordonnées les plus récentes le situent à Red Deer, une suspension du PDC figurant à la date de signalement. Le membre a parlé à la plaignante, lui a dit que le SDP pourrait se trouver dans le secteur mentionné mais que la police ne pouvait pas lui en dire plus. Rien n'indique que le SDP soit disparu, blessé ou détenu en application de la LSM. »

- g) Le membre visé n'a pas eu l'intention de tromper son superviseur, mais il avoue avoir modifié le résumé de l'incident, en supprimant le passage « lui a dit de communiquer avec le SDP avec les données transmises » et en

ajoutant « que la police ne pouvait pas lui en dire plus », ce qui modifiait substantiellement le résumé et omettait d'importantes précisions.

h) Le 3 juillet 2014, le membre visé a rédigé un rapport général pour le dossier dans lequel il affirmait avoir dit à la plaignante que son fils était un adulte et que la police ne pouvait pas lui communiquer davantage de renseignements par souci de la protection des renseignements personnels.

i) Le membre visé n'avait pas l'intention de tromper son superviseur, mais il savait que le résumé de l'incident et son rapport général étaient en partie inexacts.

VI. Analyse

Allégation 1

[10] Le paragraphe 9.1 du code de déontologie de la GRC porte que :

Les membres accèdent aux renseignements qu'ils obtiennent à ce titre, les utilisent et les communiquent uniquement aux fins de l'exercice de leurs fonctions et respectent tous les serments auxquels ils sont assujettis en tant que membres.

[11] L'allégation particulière ici est que le membre visé a communiqué à tort des renseignements obtenus par lui à titre de membre. Pour que cette allégation soit établie, il faut que l'autorité disciplinaire prouve suivant la prépondérance des probabilités :

1. L'identité du membre;
2. Le fait que le membre a obtenu les renseignements à titre de membre;
3. Le fait que le membre a communiqué ces renseignements à tort.

[12] Étant donné les aveux du membre en cause et mes conclusions, j'estime que l'allégation 1 est établie.

[13] Les circonstances de cette affaire sont spéciales. Le membre visé a cru SJ quand elle lui a dit être une mère inquiète à la recherche de son fils malade. Il l'a aidée en essayant de trouver son fils en consultant les systèmes de la GRC et en lui fournissant la ville, le nom et le numéro de téléphone d'un ancien employeur. La seule motivation du membre visé était d'aider SJ et il

n'avait aucune raison de penser que SJ voulait obtenir de l'information à des fins inavouées. Toutefois, on peut facilement imaginer qu'une personne puisse raconter une fausse histoire à la police à propos d'un proche disparu afin de le retrouver et de lui faire du tort.

[14] On s'attend de la GRC qu'elle protège l'information qu'elle recueille et le membre visé n'était pas autorisé à donner à SJ les renseignements personnels que la GRC avait sur son fils. Notre politique, la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* imposent des limites strictes à la communication d'information. Le public pourrait perdre confiance en la GRC si les renseignements personnels que contiennent ses systèmes étaient communiqués librement.

[15] Puisque l'incident est survenu pendant que le membre visé était de service et qu'il répondait à une plainte, le lien entre l'inconduite et l'emploi du membre visé à la GRC est clair.

[16] Je conclus que l'allégation 1 est établie.

Allégation 3

[17] Le paragraphe 8.1 du code de déontologie de la GRC porte que :

Les membres rendent compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée, de l'exécution de leurs responsabilités, de l'exercice de leurs fonctions, du déroulement d'enquêtes, des agissements des autres employés et de l'administration et du fonctionnement de la Gendarmerie.

[18] L'allégation particulière ici est que le membre visé a fait un compte rendu inexact de ses agissements dans un dossier de police. Pour que cette allégation soit établie, il faut que l'autorité disciplinaire prouve suivant la prépondérance des probabilités :

1. L'identité du membre;
2. Le fait que le membre a rendu compte de ses agissements dans un dossier de police;
3. L'inexactitude du compte rendu;
4. Le fait que le membre ait su que le compte rendu était inexact.

[19] Étant donné les aveux du membre en cause et mes conclusions, j'estime que l'allégation 3 est aussi établie.

VII. Mesures disciplinaires

[20] Le RAD et la RM font une proposition conjointe pour les mesures disciplinaires, soit un avertissement et l'ordre d'être muté à un district différent. Ils proposent aussi une pénalité financière d'un jour de paye pour l'allégation 1 et de dix (10) jours pour l'allégation 3, sous forme de pénalité financière ou de confiscation de congés annuels.

[21] Le RAD fait valoir que, puisque le membre visé a mérité un avertissement et la confiscation de sa solde pour une période de cinq (5) jours pour deux incidents de négligence du devoir en 2013, une pénalité financière pour l'allégation 3 serait plus indiquée à titre dissuasif.

[22] La RM fait valoir que le *Guide des mesures disciplinaires* et les *consignes du commissaire (déontologie)* offrent dorénavant un éventail de mesures qui n'existaient pas sous l'ancien régime. Elle fait valoir que les facteurs atténuants, sur lesquels je reviendrai, soutiennent la confiscation de congés plutôt que la pénalité financière pour l'allégation 3.

[23] Le membre visé a présenté des excuses pour ce qu'il a fait. Il dit être fier d'être membre de la GRC et il a hâte de reprendre le service actif.

L'éventail des mesures disciplinaires

[24] L'inconduite à l'origine des allégations 1 et 3 relève de la catégorie des cas « mineurs » selon le *Guide des mesures disciplinaires* qui propose l'éventail suivant de mesures disciplinaires :

- pour l'allégation 1, toute mesure jusqu'à concurrence d'une pénalité financière d'un (1) jour de paye;
- pour l'allégation 3, toute mesure jusqu'à concurrence d'une pénalité financière de vingt-neuf (29) jours de paye.

Facteurs aggravants et facteurs atténuants

[25] Le seul facteur aggravant est que le membre visé s'est déjà vu imposer des mesures disciplinaires graves, soit la confiscation de sa solde pour une période de cinq (5) jours en 2013 pour avoir négligé l'exécution de son devoir.

[26] D'autre part, il y a ces facteurs atténuants :

- Le membre visé a assumé la responsabilité de ses agissements.
- Le membre visé a eu le diagnostic d'une condition médicale pour laquelle il continue de prendre des médicaments.
- Sept (7) lettres de référence ont été produites au soutien du membre visé qui disent de lui qu'il est amical, qu'il est travailleur, qu'il a une attitude positive et qu'il respecte ses clients.
- Le membre visé a hâte de reprendre le travail et a suivi des cours au collège afin de s'améliorer.
- Pendant une longue partie de l'enquête (d'août 2014 à juillet 2015), le membre visé a été renvoyé à la maison, bien qu'il n'ait pas été suspendu, avec l'interdiction de se présenter au détachement, sauf s'il y était escorté.
- Il a présenté des excuses pour son inconduite.

[27] Relativement à l'allégation 1, l'information était demandée par une mère inquiète et il n'y avait rien de déplacé dans les raisons pour lesquelles elle cherchait son fils. Le membre visé lui a donné les renseignements très limités qu'il a pu trouver. S'il lui a donné ces renseignements, c'est seulement pour l'aider à trouver son fils pour des raisons qui lui semblaient valides. Rien ne donne à croire que ses actions ont eu des répercussions fâcheuses, mais le problème est qu'il n'a pas été assez prudent et qu'il n'a pas évalué les risques associés à ses actions. La personne recherchée aurait pu avoir plusieurs raisons de ne pas vouloir être retrouvée. À titre de membres

de la GRC, nous avons accès à une mine de renseignements personnels et nous devons veiller à les traiter dans le respect de la vie privée des gens.

[28] Dans l'allégation 3, le membre visé a rendu un compte inexact de ses agissements dans un dossier de police. La communication de renseignements personnels dénoncée dans l'allégation 1 n'était pas très grave dans les circonstances et le membre visé avait rédigé un compte rendu exact de ses agissements dans le premier résumé d'incident qu'il avait produit. C'est après que son superviseur a lu le résumé de l'incident et qu'il s'est inquiété de la communication non autorisée de renseignements que le membre visé a modifié son résumé d'incident et ajouté un rapport général inexact. Il a rédigé ces rapports suivant ce qu'il aurait dû faire plutôt que ce qu'il a fait.

[29] Puisque le membre visé a agi ainsi sachant que son superviseur connaissait déjà la situation, j'accepte qu'il n'essayait pas de le tromper. Toutefois, je suis préoccupé par sa modification de la version officielle d'un événement relativement mineur afin de couvrir qu'il avait fait quelque chose qu'il n'aurait pas dû faire. Prendre des notes et rédiger des rapports sont des éléments très importants du travail policier, il faut pouvoir se fier à l'information qu'on consigne. On ne peut pas admettre qu'un policier tente de camoufler ses erreurs en modifiant ses rapports ou en produisant des rapports inexacts. En d'autres circonstances, une telle conduite aurait mis un terme à la carrière du membre visé à la GRC.

[30] Depuis son arrivée à la GRC en 2009, le membre visé a toujours été affecté dans les petits détachements voisins d'Edson et de Hinton, en Alberta. Toute sa carrière a été marquée par des questions de rendement et de discipline. La RM a demandé une mutation dans un secteur différent pour lui donner la chance d'avoir un nouveau départ et pour tenir compte de son état de santé. Le RAD a appuyé cette demande.

Décision sur les mesures disciplinaires

[31] Dans l'affaire *R. c Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, la Cour suprême du Canada a affirmé à l'unanimité, aux paragraphes 32 à 34, que le juge du procès ne devrait pas écarter une

recommandation conjointe relative à la peine à moins que la peine proposée soit susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou qu'elle soit par ailleurs contraire à l'intérêt public. Elle ajoutait qu'il ne fallait pas rejeter trop facilement une recommandation conjointe, puisque le rejet dénote une recommandation à ce point dissociée des circonstances de l'infraction et de la situation du contrevenant que son acceptation amènerait les personnes renseignées et raisonnables, au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris l'importance de favoriser la certitude dans les discussions en vue d'un règlement, à croire que le système de justice avait cessé de bien fonctionner.

[32] Bien que l'arrêt *R. c. Anthony-Cook* s'inscrive dans un contexte de droit criminel, il s'applique aussi à notre affaire, puisque les enjeux qui y sont énoncés aux paragraphes 35 à 45 existent aussi dans la procédure disciplinaire à la GRC.

[33] Ayant pris en considération le dossier qui a été déposé devant moi et les argumentations des représentants, j'accepte la proposition conjointe et j'impose au membre visé les mesures disciplinaires suivantes :

- un avertissement;
- une pénalité financière totalisant onze (11) jours de paye (soit un jour pour l'allégation 1 et dix jours pour l'allégation 3);
- une mutation dans un autre district ou une autre division, selon ce que déterminera Perfectionnement et Renouvellement des ressources humaines de la Division K.

[34] L'une et l'autre parties peuvent faire appel de la présente décision devant le commissaire en déposant un mémoire d'appel comme il est prévu à l'article 22 des consignes du commissaire (griefs et appels).



Inspecteur Bernard Tremblay, comité
de déontologie Signé le 25 janvier
2017, à Ottawa (Ontario)