

Protégé A

Numéro de dossier OCGA : 201733820

2017 DARD 6



**GENDARMERIE ROYALE DU CANADA**

AUDIENCE DISCIPLINAIRE DANS L'AFFAIRE INTÉRESSANT LA

*LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA*

entre :

**le commandant de la Division F**

(l'autorité disciplinaire)

et

**le sergent Terence Wilson**  
matricule 45633

(le membre visé)

---

**Comité de déontologie Rapport de décision**

Craig S. MacMillan, commissaire adjoint

le 26 octobre 2017

---

Protégé A

Numéro de dossier OCGA : 201733820

2017 DARD 6

Serg. d'état-major Jonathon Hart, représentant de l'autorité disciplinaire (RAD)

M. Gordon Campbell, représentant du membre (RM)

**Table des matières**

RÉSUMÉ .....	3
INTRODUCTION .....	4
ALLÉGATION.....	4
CONTEXTE .....	4
AVEU .....	7
DÉCISION.....	7
Fond .....	7
Peine.....	8
CONCLUSION.....	13

**RÉSUMÉ**

Le membre visé a reconnu avoir eu une conduite déshonorante en lien avec une condamnation pour conduite avec facultés affaiblies. Le comité de déontologie a accepté la proposition conjointe d'imposer un avertissement, une rétrogradation (de sergent à gendarme), des tests de dépistage pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci pour une période de deux ans, et une mutation à un autre lieu de travail.

## **RAPPORT DE DÉCISION**

### **INTRODUCTION**

[1] La présente décision découle d'une audience tenue à Ottawa (Ontario) le 25 octobre 2017, à laquelle ont participé le représentant de l'autorité disciplinaire (RAD), au nom de l'autorité disciplinaire, le représentant du membre (RM), au nom du membre, et le membre visé lui-même. Il n'a en fin de compte pas été possible de tenir une téléconférence pour les personnes intéressées à Yorkton (Saskatchewan).

### **ALLÉGATION**

[2] Une allégation a été formulée contre le membre visé dans un avis d'audience disciplinaire (daté du 26 juin 2017) :

[TRADUCTION] Le ou vers le 29 janvier 2017, à Canora, dans la province de la Saskatchewan, ou à proximité, [le membre visé] s'est comporté d'une manière 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.

### **CONTEXTE**

[3] Après avoir passé la soirée au club de curling, tôt le matin du 29 janvier 2017, à Canora, en Saskatchewan, le membre visé a été vu alors qu'il conduisait son véhicule personnel, une camionnette dont le devant était lourdement endommagé et qui était presque inutilisable en raison d'un phare cassé, du pare-chocs endommagé, d'une crevaison et d'un ou plusieurs tirants brisés qui faisaient en sorte que les roues avant du véhicule pointaient dans différentes directions.

[4] Compte tenu de son état, le véhicule ne pouvait pas être conduit correctement. Plusieurs membres de la communauté ont vu le membre visé conduire le véhicule de façon imprévisible pendant 30 minutes. Ces témoins ont été réveillés par le bruit causé par le véhicule qui heurtait des amas de neige.

[5] À la suite de plusieurs plaintes, les membres du Détachement de Canora-Sturgis se sont rendus dans le secteur et ont arrêté le membre visé pour conduite d'un véhicule avec les facultés affaiblies à 4 h 59.

[6] Le membre visé a plus tard fourni deux échantillons d'haleine, qui ont chacun enregistré la présence de 160 mg d'alcool par 100 ml de sang.

[7] L'autorité disciplinaire a suspendu le membre visé le 31 janvier 2017, après quoi une enquête en vertu du code de déontologie a été lancée.

[8] Le 8 février 2017, le membre visé a voulu obtenir de l'aide médicale et a signé un accord de prévention de la rechute (APR) avec l'agent intérimaire des relations employeur-employés (AREE) des divisions F et Dépôt. Cet accord prévoyait un programme de traitement de huit semaines au Edgewood Treatment Centre en Colombie-Britannique et d'autres exigences et conditions, notamment s'abstenir de consommer de l'alcool et des drogues psychotropes, subir des tests de dépistage d'alcool et de drogues psychotropes sans ordonnance pendant deux ans, participer à un suivi thérapeutique, tenir un journal de présence signé par les conseillers et les parrains d'Alcooliques Anonymes, subir des évaluations psychiatriques et de toxicomanie et obtenir un traitement psychologique.

[9] Le 17 février 2017, à la Cour provinciale de la Saskatchewan à Yorkton, le membre visé a plaidé coupable d'un chef d'accusation pour avoir conduit un véhicule à moteur avec une alcoolémie dépassant les 80 mg, une infraction visée par l'alinéa 253(1)b) du *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46. La Cour a condamné le membre visé et lui a imposé une interdiction de conduire pendant un an, une amende de 1 000 \$ et une amende supplémentaire de 300 \$ en raison de la condamnation.

[10] Le 20 février 2017, le membre visé a été admis dans le programme de traitement.

[11] À la suite de l'enquête déontologique, un rapport déontologique en date du 1<sup>er</sup> mars 2017 a été présenté à l'autorité disciplinaire.

[12] Le 14 avril 2017, le membre visé a terminé avec succès le programme de traitement et a pu quitter l'établissement. Il a reçu un rapport sommaire de sortie et un rapport détaillé rédigé par le directeur des services médicaux d'Edgewood (collectivement appelés « rapport de sortie »). Le rapport de sortie renfermait des recommandations sur le suivi, la prévention des rechutes et les engagements du membre visé, y compris sa présence régulière aux réunions d'Alcooliques Anonymes et un suivi en ligne pendant un an.

[13] À son retour en Saskatchewan, le membre visé a rencontré le médecin-chef de la Division F et les exigences de l'APR ont été mises en place, y compris le début des tests de dépistage de drogue et d'alcool aux deux semaines au moyen d'échantillons d'urine, une mesure approuvée par l'AREE le 8 mai 2017 ou autour de cette date.

[14] Le 25 mai 2017, le fournisseur de soins de santé du membre visé, en connaissance des conditions de l'APR, a signalé que le membre visé était apte à remplir des fonctions administratives seulement. Le médecin-chef a donné son approbation le 30 mai 2017.

[15] Le 16 juin 2017, l'autorité disciplinaire a transmis un avis à l'officier désigné en vue d'obtenir une audience disciplinaire et de demander le renvoi du membre visé. Après la nomination du comité de déontologie, l'avis a été transmis à nouveau le 26 juin 2017.

[16] En plus de faire allusion aux circonstances décrites ci-dessus en lien avec l'allégation, l'énoncé détaillé de l'allégation (qui fait partie de l'avis d'audience disciplinaire) précise que le membre visé a été l'objet d'une mesure disciplinaire simple le 15 juillet 2013 pour avoir conduit un véhicule à moteur alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue, une mesure qui lui avait été imposée dans le cadre de l'ancien régime disciplinaire.

[17] Le RAD a aussi fourni au comité de déontologie la décision d'un comité d'arbitrage (datée du 3 octobre 2016) sous l'ancien régime disciplinaire selon laquelle le membre visé a reçu, conformément à une proposition conjointe, une peine consistant en un avertissement et la confiscation de sa solde pendant six jours pour une conduite scandaleuse relativement à un

incident impliquant une consommation excessive d'alcool et une confrontation physique avec sa conjointe en février 2014 (17 D.A. (4<sup>e</sup>) 31).

## **AVEU**

[18] Le membre visé a reconnu les faits reprochés dans l'allégation et a admis qu'il s'agissait d'une conduite déshonorante.

## **DÉCISION**

### **Fond**

[19] Le comité de déontologie a examiné le rapport déontologique ainsi que la transcription de la comparution du membre visé devant la Cour provinciale, la condamnation et l'attestation de condamnation.

[20] Afin de déterminer si la conduite est déshonorante et contraire au code de déontologie, les preuves recueillies doivent établir les faits suivants selon la prépondérance des probabilités : d'abord, l'identité du membre, ensuite le ou les actes constitutifs de la conduite alléguée, et enfin le fait que la conduite jette le discrédit sur la GRC (à noter qu'après le 28 novembre 2014, le terme « déshonorante » a remplacé le terme « scandaleuse », mais l'analyse est fondamentalement la même), et est donc liée avec l'emploi du membre.

[21] Savoir si la conduite était déshonorante constitue une question de droit qui doit être tranchée en fonction du contexte et de toutes les circonstances de l'affaire. De plus, il faut prendre le terme « déshonorante » dans son sens naturel et courant au regard des obligations et tâches spéciales d'un professionnel (voir *Hughes v. Architects Registration Council of the United Kingdom*, [1957] 2 All E.R. 436 (Q.B.), 442, pour mieux comprendre le sens de « scandaleux »).

[22] Il est communément admis que les membres de la GRC se sont engagés de plein gré à obéir à une norme de conduite plus stricte que celle à laquelle est soumis le simple citoyen, étant entendu que cette norme n'exige pas la perfection (*The Queen c. White*, [1956] R.C.S. 154, p.

158). Cet engagement à obéir à une norme de conduite stricte vise à la fois les comportements en dehors du travail et pendant les heures de service.

[23] Le Comité externe d'examen de la GRC a résumé la démarche qui s'applique aux cas de conduite déshonorante de la manière suivante : la personne raisonnable connaissant les faits pertinents, y compris les réalités du travail policier en général et de la GRC en particulier, serait-elle d'avis que le comportement est déshonorant? (ERC C 2015-001 [C 008 ] aux paragraphes 92-93, 22 février 2016)

[24] Il n'y a aucun doute quant au fait que les circonstances liées à la conduite d'un véhicule avec les facultés affaiblies et la condamnation constituent une contravention au code de déontologie, compte tenu du rôle et du poste de policier du membre visé.

[25] Le RM a signalé que le membre visé ne se souvenait pas clairement des incidents liés à sa conduite, mais qu'il reconnaissait que les circonstances et la condamnation constituaient une conduite déshonorante, ce qu'il a admis à l'audience.

[26] Le comité de déontologie estime que la conduite du membre visé était déshonorante et contrevenait à l'article 7 du code de déontologie et qu'en l'espèce, il ne s'agit essentiellement que de déterminer les mesures disciplinaires qui s'imposent.

### **Peine**

[27] Avant l'audience, le comité de déontologie a rencontré brièvement le RAD et le RM à deux reprises et a abordé plusieurs questions de procédure. En fin de compte, le comité de déontologie a été informé que le membre visé allait reconnaître les faits reprochés dans l'allégation et qu'une proposition conjointe de peine serait présentée, sans demander le renvoi du membre.

[28] Le RAD et le RM ont proposé conjointement que le membre visé reçoive comme peine : (1) un avertissement; (2) une rétrogradation du grade de sergent à celui de gendarme; (3) des

tests de dépistage d'alcool pendant ses heures de travail et en dehors de celles-ci pour une période de deux ans; et (4) une mutation.

[29] À l'appui des mesures proposées, le RM a fourni au comité de déontologie une trousse contenant de l'information médicale sur le membre visé, y compris le rapport de sortie ainsi que l'évaluation de son rendement et son plan d'apprentissage pour 2015-2016. Le RAD a fourni le dossier des mesures disciplinaires graves.

[30] Ainsi que le dit la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *R. c Anthony-Cook*, 2016 CSC 43 (majorité unanime de sept juges), au moment de se pencher sur une proposition conjointe de peine, il faut appliquer le critère de l'intérêt public, c'est-à-dire déterminer si la peine proposée déconsidérerait l'administration de la justice ou serait par ailleurs contraire à l'intérêt public (paragraphe 32).

[31] Afin de déterminer s'il était dans l'intérêt public de rejeter la proposition de peine conjointe, la Cour suprême a, dans l'affaire Cook, adopté une application stricte, en déclarant ce qui suit (paragraphe 34) :

[...] 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] L'affaire Cook se rapportait à une proposition de peine conjointe dans un contexte criminel, mais le critère de l'intérêt public a déjà été appliqué et adopté dans le contexte de la déontologie (voir l'affaire *Rault v. Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81), y compris dans l'ancien système disciplinaire de la GRC (voir 17 D.A. [4<sup>e</sup>] 88).

[33] La conduite en état d'ébriété est un problème fortement médiatisé au Canada depuis plusieurs années. À cause d'elle, des milliers de Canadiens sont tués ou blessés chaque année. Les policiers sont bien informés de ces faits, et c'est ce qui rend la condamnation aussi grave.

[34] Même si le membre visé n'a ni tué ni blessé qui que ce soit (dommages matériels seulement), les conséquences de sa conduite auraient pu être bien différentes et le membre visé a fait une grave erreur de jugement professionnel et personnel en choisissant de conduire avec les facultés affaiblies par l'alcool, et ce n'était pas la première fois.

[35] Par le passé, dans l'ancien système, un constat de contravention pour conduite avec les facultés affaiblies donnait généralement lieu à une sanction financière équivalente à sept à dix jours de travail, en partie parce que la peine maximale était d'une sanction de dix jours avant qu'elle soit le renvoi (voir le *Guide abrégé des mesures disciplinaires* [Guide], novembre 2014, pp. 49-52).

[36] Le Guide est clair : une deuxième infraction de conduite avec facultés affaiblies devrait être traitée comme une affaire de congédiement (p. 52). À vrai dire, l'heure est peut-être venue pour qu'une première infraction de conduite avec facultés affaiblies donne lieu à un renvoi, compte tenu de la gravité d'une telle conduite dans le contexte communautaire et professionnel actuel, mais la question devra être étudiée à une autre occasion.

[37] À mon avis, en l'espèce, le membre visé devrait être congédié, surtout parce qu'il a récemment été l'objet de mesures disciplinaires simples pour conduite avec facultés affaiblies et de mesures disciplinaires graves pour un autre incident lié à l'alcool, cinq mois seulement avant les faits reprochés dans la présente allégation.

[38] Les facteurs aggravants sont nombreux : (1) ivresse extrême et conduite d'un véhicule avec un taux d'alcoolémie deux fois plus élevé que la limite; (2) conduite de manière répréhensible; (3) conduite avec les facultés affaiblies alors que le membre visé habitait à deux ou trois coins de rue du club de curling; (4) il a attiré l'attention du public, dont plusieurs citoyens qui ont reconnu soit le membre visé qui conduisait soit son véhicule; (5) il a imposé à d'autres membres de mener une enquête sur un collègue, qui est un sous-officier; (6) il a déjà été l'objet de mesures disciplinaires simples pour conduite avec facultés affaiblies (en 2013); (7) il a

été l'objet de mesures disciplinaires graves pour un autre incident lié à l'alcool (en 2016); (8) il est un superviseur et un membre d'expérience de la GRC.

[39] Pour ce qui est des facteurs atténuants, il a été souligné que le membre visé : (1) s'est excusé auprès des membres qui ont eu à gérer l'incident; (2) a promptement demandé de l'aide médicale et un traitement; (3) a rapidement plaidé coupable; (4) a terminé le programme de traitement; (5) s'est abstenu depuis de consommer de l'alcool, comme le prouvent les tests de dépistage qu'il a subis; (6) a reconnu les faits reprochés dans l'allégation et a demandé le règlement rapide de l'affaire; (7) a assumé la responsabilité de ses gestes; (8) offre un très bon rendement et est apprécié de ses superviseurs, de ses collègues et de ses subalternes (tel qu'il est décrit dans l'évaluation de son rendement).

[40] Normalement, les facteurs aggravants l'emporteraient sur les facteurs atténuants et plusieurs diront « trop peu, trop tard », surtout si l'on tient compte des mesures disciplinaires simples et graves antérieures. Toutefois, il est évident que le membre visé a reconnu qu'il avait un problème et il a pris un engagement sérieux et prolongé en vue de son rétablissement.

[41] Bien que le congédiement fasse certainement partie des sanctions possibles pour cette allégation, il s'agit du type exact d'affaires pour lesquelles les modifications à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, c. R-10 (*Loi sur la GRC*), conformément à l'initiative de réforme législative, ont été apportées : afin d'offrir la souplesse nécessaire pour adapter des mesures importantes, à part le congédiement, au besoin.

[42] En l'espèce, une rétrogradation du grade de sergent à celui de gendarme représente une perte de salaire annuelle de 16 665 \$, un montant considérable, sans compter les répercussions publiques et professionnelles pour le membre visé qui est rétrogradé d'un poste de superviseur.

[43] L'une des raisons pour lesquelles le congédiement du membre visé n'est plus demandé est probablement le fait qu'il a accepté de subir des tests de dépistage, ce qui fera en sorte que si le membre visé consomme de l'alcool ou obtient un résultat positif à un test, l'autorité

disciplinaire aura les motifs nécessaires pour lancer le processus disciplinaire, puisque le membre aura enfreint la directive du comité de déontologie, et demander le renvoi du membre. Il s'agit d'une toute nouvelle mesure, appliquée pour la première fois. L'autorité disciplinaire a, de toute évidence, déterminé que le membre visé méritait une autre chance, mais qu'il devait respecter une condition très sévère et subir une rétrogradation de deux grades.

[44] Cette décision ne doit pas être considérée comme un précédent selon lequel le congédiement ne suit pas une condamnation pour conduite avec les facultés affaiblies. L'autorité disciplinaire a clairement estimé que le membre visé méritait une autre chance dans les circonstances particulières de l'espèce parce que, dans la plupart des cas, une deuxième condamnation pour conduite avec les facultés affaiblies donne lieu au congédiement.

[45] La proposition conjointe de peine est donc acceptée, étant donné que, conformément à l'affaire Cook, une personne raisonnable ayant connaissance de toutes les circonstances de l'affaire ne serait pas portée à croire que le système déontologique de la GRC avait cessé de bien fonctionner.

[46] Le comité de déontologie impose ce qui suit :

1. un avertissement;
2. une rétrogradation indéfinie du grade de sergent à celui de gendarme (à l'échelon salarial le plus élevé du niveau);
3. conformément à l'entente, la soumission à un test pendant les heures de travail conformément aux exigences énoncées au paragraphe 3 de l'accord de prévention de la rechute, où le membre a déclaré :
4. [TRADUCTION] J'accepte de me soumettre à des tests de dépistage d'alcool et de drogues psychotropes sans ordonnance jusqu'à ce que j'aie atteint au moins deux ans d'abstinence continue. Je comprends que les tests seront effectués à la

discrétion de l'agent des relations employeur- employés (AREE), ou de son délégué, durant un quart de travail normal, sur préavis d'au moins une heure.

5. conformément à l'entente, la soumission à un test en dehors des heures de travail, où le membre a déclaré :
6. [TRADUCTION] J'accepte de me soumettre à des tests raisonnables de dépistage d'alcool et de drogues psychotropes sans ordonnance jusqu'au 8 février 2019. Je comprends que les tests seront effectués à la discrétion de l'agent des relations employeur-employés (AREE), ou de son délégué, entre 9 h et 18 h, alors que je ne serai pas en service dans mon poste de membre régulier de la GRC. De plus, je conviens avec l'AREE qu'avant tout test, je serai avisé par téléphone au moins une heure avant la tenue du test.
7. une mutation à un autre lieu de travail.

## CONCLUSION

[47] Les présents motifs écrits constituent la décision définitive du présent comité de déontologie, décision dont le membre visé et l'autorité disciplinaire peuvent interjeter appel conformément à la *Loi sur la GRC*.



Craig S. MacMillan, commissaire adjoint

le 26 octobre 2017

Date

Comité de déontologie