

Protégé A

Dossier ACMT 2017-33822

2018 RCAD 4



**GENDARMERIE ROYALE DU CANADA**

AFFAIRE DISCIPLINAIRE INTÉRESSANT

*LA LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA*

ENTRE :

**le commandant de la Division T**

(l'autorité disciplinaire)

et

**le caporal Mark Jenkins**  
matricule 50482

(le membre visé)

---

**Décision du comité de déontologie**

Inspecteur Al Ramey, comité de déontologie

Le 23 avril 2018

---

Représentante de l'autorité disciplinaire de la Division T :

M<sup>e</sup> Frances Saint-Denis

Représentant du membre visé :

Caporal Joel Welch

**TABLE DES MATIÈRES**

|   |    |
|---|----|
| RÉSUMÉ .....  | 3  |
| INTRODUCTION .....  | 4  |
| RÉPONSE AUX ALLÉGATIONS .....                                       | 4  |
| DÉCISION CONCERNANT LES ALLÉGATIONS : .....                         | 13 |
| PEINE .....   | 14 |
| Témoignage du membre visé .....                                     | 14 |
| Témoignage de la gend. Feaver .....                                 | 15 |
| Argumentations concernant la peine.....                             | 16 |
| Argumentation de la représentante de l'autorité disciplinaire ..... | 16 |
| Argumentation du représentant du membre .....                       | 18 |
| Décision concernant la peine .....                                  | 19 |
| Éventail des peines appropriées .....                               | 19 |
| Commentaires sur les allégations.....                               | 21 |

**RÉSUMÉ**

Un avis d'audience disciplinaire, en vertu de la partie IV de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, c. R-10 (avec modifications) (la « Loi sur la GRC »), a été émis le 25 juillet 2017 par le commandant divisionnaire et l'autorité disciplinaire de la Division T (Division Dépôt). L'avis comportait quatre allégations : i) conduite déshonorante, ii) défaut de se conformer à une directive, iii) conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, iv) déclaration fausse, trompeuse ou inexacte faite à un supérieur au sujet d'une question non opérationnelle. Le membre visé a admis les quatre contraventions alléguées. Une audience disciplinaire a eu lieu à Regina (Saskatchewan) du 16 au 18 janvier 2018 inclusivement. Les quatre contraventions alléguées ont été établies et le comité de déontologie a ordonné la rétrogradation immédiate du membre visé au grade de gendarme pour une durée indéterminée, son inadmissibilité à toute promotion pour une période d'un an, sa mutation à la discrétion du commandant et une pénalité financière de 30 jours de solde, selon le taux salarial de gendarme du membre.

## INTRODUCTION

[1] Le 28 septembre 2017, le représentant du membre (RM) a déposé la réponse du membre aux quatre allégations, dans laquelle il admettait l'ensemble des faits présentés dans l'énoncé détaillé des allégations. Par souci de clarté et de pleine information, les réponses du membre visé ont été reproduites littéralement dans la version originale de la décision (en caractères italiques et gras, à la suite de l'élément voulu de l'énoncé détaillé des allégations).

## RÉPONSE AUX ALLÉGATIONS

### **Allégation 1**

Entre le 16 mars 2016 et le 5 septembre 2016 inclusivement, à Regina, dans la province de la Saskatchewan, ou à proximité, le caporal Mark Jenkins s'est comporté d'une manière déshonorante, contrevenant ainsi à l'article 7.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada. – ***Le cap. Jenkins admet l'allégation 1.***

### **Énoncé détaillé de l'allégation :**

1. À l'époque des faits, le caporal Mark Jenkins, matricule 50482, était un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division T (Division Dépôt), dans la province de la Saskatchewan – ***Le membre l'admet.***
2. Le caporal Jenkins a accédé à ses fonctions de formateur en sciences policières appliquées à la Division Dépôt le 3 octobre 2014. – ***Le membre l'admet.***
3. Le 6 novembre 2014, le caporal Jenkins a signé une lettre d'attentes concernant les rapports entre le personnel de formation et les cadets qui se résume comme suit :

L'absence de politique sur le comportement des formateurs et des membres du personnel à la Division Dépôt expose la GRC à des risques en lien avec les procédures criminelles, civiles ou administratives, particulièrement en ce qui concerne les droits de la personne et la *Loi sur la GRC*. Le comportement attendu des cadets à cet égard est expliqué clairement à l'annexe 7 de la Trousse de bienvenue (version 8). Les cadets sont avisés qu'il leur est défendu de fréquenter assidûment un membre du personnel de formation et que des rapports professionnels sont de mise en tout temps.

La présente vise à faire en sorte que les formateurs et les membres du personnel comprennent bien que les mêmes règles s'appliquent à eux

dans leurs rapports avec les cadets. Les formateurs et membres du personnel qui fréquentent assidûment un cadet seront réputés avoir commis un abus de pouvoir, même si l'autre partie était consentante, compte tenu du rôle très influent qu'ils jouent dans la vie des cadets. Des rapports professionnels sont de mise en tout temps. Veuillez confirmer que vous comprenez cette directive en apposant votre signature ci-dessous en la présence de votre officier hiérarchique.

– *Le membre l'admet et ajoute une explication. Le cap. Jenkins admet avoir signé la lettre d'attentes, mais ne se souvenait pas exactement de son contenu lorsqu'il a entamé sa relation avec la cadette Feaver à la fin de juin 2016. Le cap. Jenkins admet être au courant qu'il n'aurait pas dû entretenir une relation amoureuse avec une cadette.*

4. Le 16 mars 2016, la troupe 32 a commencé sa formation à la Division Dépôt et Sarah Feaver était une cadette dans cette troupe (la « cadette Feaver », qui est devenue après l'obtention de son diplôme la « gendarme Feaver »). – *Le membre l'admet.*

5. Le caporal Jenkins était l'un des trois formateurs en sciences policières appliquées affectés à la troupe 32 et enseignait donc à la cadette Feaver. – *Le membre l'admet.*

6. Le ou vers le 24 juin 2016, pendant la fête de mi-parcours, le caporal Jenkins a appris de la bouche de la cadette Feaver qu'elle était nouvellement célibataire et leur conversation lui a appris qu'ils avaient plusieurs points communs. – *Le membre l'admet.*

7. Le même soir, après que le caporal Jenkins a quitté la fête de mi-parcours, la cadette Feaver lui a envoyé un message texte auquel il a répondu. Une conversation par messagerie texte a débuté ce soir-là et s'est poursuivie le lendemain. – *Le membre l'admet.*

8. Le lendemain, le ou vers le 25 juin 2016, le caporal Jenkins a accepté de recevoir la cadette Feaver chez lui. Le caporal Jenkins et la cadette Feaver ont entamé une relation amoureuse et intime. – *Le membre l'admet.*

9. Le caporal Jenkins savait qu'il n'était pas autorisé à entretenir une relation avec une cadette et que sa relation avec la cadette Feaver était inappropriée. – *Le membre l'admet.*

10. À partir de ce moment, la cadette Feaver a passé la plupart de ses fins de semaine chez le caporal Jenkins. – *Le membre l'admet.*

11. Des suites de sa relation intime avec le caporal Jenkins, la cadette Feaver est tombée enceinte quelques semaines avant de terminer sa formation à la Division Dépôt. – *Le membre l'admet.*

12. Le 5 septembre 2016, la cadette Feaver a reçu son diplôme de la Division Dépôt. – *Le membre l'admet.*

13. Le lendemain, soit le 6 septembre 2017, le caporal Jenkins a déclaré ce qui suit à sa superviseure, la sergente d'état-major (alors sergente) Deneen Woodrow :

- a. Il allait entamer une relation avec la gendarme Feaver.
- b. Rien ne s'était produit entre lui et la gendarme Feaver avant que cette dernière reçoive son diplôme de la Division Dépôt.
- c. Un autre cadet s'était adressé à lui lors du souper de remise des diplômes pour lui dire que la gendarme Feaver s'intéressait à lui. – ***Le membre l'admet.***

14. Le ou vers le 28 septembre 2016, la gendarme Feaver a commencé son premier quart de travail à son détachement à Coronach, en Saskatchewan. – ***Le membre l'admet.***

15. Le ou vers le 17 octobre 2016, la gendarme Feaver a annoncé au chef de son détachement qu'elle était enceinte. – ***Le membre l'admet.***

16. Pendant l'enquête déontologique, le caporal Jenkins a confirmé qu'il était le père du bébé. – ***Le membre l'admet.***

17. Le caporal Jenkins, alors qu'il enseignait à la cadette Feaver à la Division Dépôt, s'est comporté d'une manière déshonorante lorsqu'il a entamé et entretenu une relation amoureuse et intime avec la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

## **Allégation 2**

Entre le 16 mars 2016 et le 5 septembre 2016 inclusivement, à Regina, dans la province de la Saskatchewan, ou à proximité, le caporal Mark Jenkins a contrevenu à l'article 3.3 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada. – ***Le cap. Mark Jenkins admet l'allégation 2.***

### **Énoncé détaillé de l'allégation :**

1. À l'époque des faits, le caporal Mark Jenkins, matricule 50482, était un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division T (Division Dépôt), dans la province de la Saskatchewan – ***Le membre l'admet.***

2. Le caporal Jenkins a accédé à ses fonctions de formateur en sciences policières appliquées à la Division Dépôt le 3 octobre 2014. – ***Le membre l'admet.***

3. Le 6 novembre 2014, le caporal Jenkins a signé une lettre d'attentes concernant les rapports entre le personnel de formation et les cadets qui se résume comme suit :

L'absence de politique sur le comportement des formateurs et des membres du personnel à la Division Dépôt expose la GRC à des risques

en lien avec les procédures criminelles, civiles ou administratives, particulièrement en ce qui concerne les droits de la personne et la *Loi sur la GRC*. Le comportement attendu des cadets à cet égard est expliqué clairement à l'annexe 7 de la Trousse de bienvenue (version 8). Les cadets sont avisés qu'il leur est défendu de fréquenter assidûment un membre du personnel de formation et que des rapports professionnels sont de mise en tout temps.

La présente vise à faire en sorte que les formateurs et les membres du personnel comprennent bien que les mêmes règles s'appliquent à eux dans leurs rapports avec les cadets. Les formateurs et membres du personnel qui fréquentent assidûment un cadet seront réputés avoir commis un abus de pouvoir, même si l'autre partie était consentante, compte tenu du rôle très influent qu'ils jouent dans la vie des cadets. Des rapports professionnels sont de mise en tout temps. Veuillez confirmer que vous comprenez cette directive en apposant votre signature ci-dessous en la présence de votre officier hiérarchique.

– *Le membre l'admet et ajoute une explication. Le cap. Jenkins admet avoir signé la lettre d'attentes, mais ne se souvenait pas exactement de son contenu lorsqu'il a entamé sa relation avec la cadette Feaver à la fin de juin 2016. Le cap. Jenkins admet être au courant qu'il n'aurait pas dû entretenir une relation amoureuse avec une cadette.*

4. Le 16 mars 2016, la troupe 32 a commencé sa formation à la Division Dépôt et Sarah Feaver était une cadette dans cette troupe (la « cadette Feaver », qui est devenue après l'obtention de son diplôme la « gendarme Feaver »). – *Le membre l'admet.*

5. Le caporal Jenkins était l'un des trois formateurs en sciences policières appliquées affectés à la troupe 32 et enseignait donc à la cadette Feaver. – *Le membre l'admet.*

6. Le ou vers le 24 juin 2016, pendant la fête de mi-parcours, le caporal Jenkins a appris de la bouche de la cadette Feaver qu'elle était nouvellement célibataire et leur conversation lui a appris qu'ils avaient plusieurs points communs. – *Le membre l'admet.*

7. Le même soir, après que le caporal Jenkins a quitté la fête de mi-parcours, la cadette Feaver lui a envoyé un message texte auquel il a répondu. Une conversation par messagerie texte a débuté ce soir-là et s'est poursuivie le lendemain. – *Le membre l'admet.*

8. Le lendemain, le ou vers le 25 juin 2016 :

a. le caporal Jenkins a accepté de recevoir la cadette Feaver chez lui.

b. Le caporal Jenkins et la cadette Feaver ont entamé une relation amoureuse et intime. – *Le membre l'admet.*

9. Le caporal Jenkins savait qu'il n'était pas autorisé à entretenir une relation avec une cadette et que sa relation avec la cadette Feaver était inappropriée. – ***Le membre l'admet.***

10. À partir de ce moment, la cadette Feaver a passé la plupart de ses fins de semaine chez le caporal Jenkins. – ***Le membre l'admet.***

11. Des suites de sa relation intime avec le caporal Jenkins, la cadette Feaver est tombée enceinte quelques semaines avant de terminer sa formation à la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

12. Le 5 septembre 2016, la cadette Feaver a reçu son diplôme de la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

13. Le lendemain, soit le 6 septembre 2017, le caporal Jenkins a déclaré ce qui suit à sa superviseure, la sergente d'état-major (alors sergente) Deneen Woodrow :

a. Il allait entamer une relation avec la gendarme Feaver.

b. Rien ne s'était produit entre lui et la gendarme Feaver avant que cette dernière reçoive son diplôme de la Division Dépôt.

c. Un autre cadet s'était adressé à lui lors du souper de remise des diplômes pour lui dire que la gendarme Feaver s'intéressait à lui. – ***Le membre l'admet.***

14. Le ou vers le 28 septembre 2016, la gendarme Feaver a commencé son premier quart de travail à son détachement à Coronach, en Saskatchewan. – ***Le membre l'admet.***

15. Le ou vers le 17 octobre 2016, la gendarme Feaver a annoncé au chef de son détachement qu'elle était enceinte. – ***Le membre l'admet.***

16. Pendant l'enquête déontologique, le caporal Jenkins a confirmé qu'il était le père du bébé. – ***Le membre l'admet.***

17. Le caporal Jenkins, alors qu'il enseignait à la cadette Feaver à la Division Dépôt, n'a pas respecté la directive mentionnée dans la lettre d'attentes lorsqu'il a entamé et entretenu une relation amoureuse et intime inappropriée avec la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

### **Allégation 3**

Entre le 16 mars 2016 et le 5 septembre 2016 inclusivement, à Regina, dans la province de la Saskatchewan, ou à proximité, le caporal Mark Jenkins s'est comporté d'une manière qui impliquait un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, contrevenant ainsi à l'article 6.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada. – ***Le cap. Mark Jenkins admet l'allégation 3.***

### **Énoncé détaillé de l'allégation :**

1. À l'époque des faits, le caporal Mark Jenkins, matricule 50482, était un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division T (Division Dépôt), dans la province de la Saskatchewan – ***Le membre l'admet.***
2. Le caporal Jenkins a accédé à ses fonctions de formateur en sciences policières appliquées à la Division Dépôt le 3 octobre 2014. – ***Le membre l'admet.***
3. Le 6 novembre 2014, le caporal Jenkins a signé une lettre d'attentes concernant les rapports entre le personnel de formation et les cadets qui se résume comme suit :

L'absence de politique sur le comportement des formateurs et des membres du personnel à la Division Dépôt expose la GRC à des risques en lien avec les procédures criminelles, civiles ou administratives, particulièrement en ce qui concerne les droits de la personne et la *Loi sur la GRC*. Le comportement attendu des cadets à cet égard est expliqué clairement à l'annexe 7 de la Trousse de bienvenue (version 8). Les cadets sont avisés qu'il leur est défendu de fréquenter assidûment un membre du personnel de formation et que des rapports professionnels sont de mise en tout temps.

La présente vise à faire en sorte que les formateurs et les membres du personnel comprennent bien que les mêmes règles s'appliquent à eux dans leurs rapports avec les cadets. Les formateurs et membres du personnel qui fréquentent assidûment un cadet seront réputés avoir commis un abus de pouvoir, même si l'autre partie était consentante, compte tenu du rôle très influent qu'ils jouent dans la vie des cadets. Des rapports professionnels sont de mise en tout temps. Veuillez confirmer que vous comprenez cette directive en apposant votre signature ci-dessous en la présence de votre officier hiérarchique.

– ***Le membre l'admet et ajoute une explication. Le cap. Jenkins admet avoir signé la lettre d'attentes, mais ne se souvenait pas exactement de son contenu lorsqu'il a entamé sa relation avec la cadette Feaver à la fin de juin 2016. Le cap. Jenkins admet être au courant qu'il n'aurait pas dû entretenir une relation amoureuse avec une cadette.***

4. Le 16 mars 2016, la troupe 32 a commencé sa formation à la Division Dépôt et Sarah Feaver était une cadette dans cette troupe (la « cadette Feaver », qui est devenue après l'obtention de son diplôme la « gendarme Feaver »). – ***Le membre l'admet.***
5. Le caporal Jenkins était l'un des trois formateurs en sciences policières appliquées affectés à la troupe 32 et enseignait donc à la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

6. Le ou vers le 24 juin 2016, pendant la fête de mi-parcours, le caporal Jenkins a appris de la bouche de la cadette Feaver qu'elle était nouvellement célibataire et leur conversation lui a appris qu'ils avaient plusieurs points communs. – ***Le membre l'admet.***

7. Le même soir, après que le caporal Jenkins a quitté la fête de mi-parcours, la cadette Feaver lui a envoyé un message texte auquel il a répondu. Une conversation par messagerie texte a débuté ce soir-là et s'est poursuivie le lendemain. – ***Le membre l'admet.***

8. Le lendemain, le ou vers le 25 juin 2016 :

a. le caporal Jenkins a accepté de recevoir la cadette Feaver chez lui.

b. Le caporal Jenkins et la cadette Feaver ont entamé une relation amoureuse et intime. – ***Le membre l'admet.***

9. Le caporal Jenkins savait qu'il n'était pas autorisé à entretenir une relation avec une cadette et que sa relation avec la cadette Feaver était inappropriée. – ***Le membre l'admet.***

10. À partir de ce moment, la cadette Feaver a passé la plupart de ses fins de semaine chez le caporal Jenkins. – ***Le membre l'admet.***

11. Des suites de sa relation intime avec le caporal Jenkins, la cadette Feaver est tombée enceinte quelques semaines avant de terminer sa formation à la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

12. Le 5 septembre 2016, la cadette Feaver a reçu son diplôme de la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

13. Le lendemain, soit le 6 septembre 2017, le caporal Jenkins a déclaré ce qui suit à sa superviseure, la sergente d'état-major (alors sergente) Deneen Woodrow :

a. Il allait entamer une relation avec la gendarme Feaver.

b. Rien ne s'était produit entre lui et gendarme Feaver avant que cette dernière reçoive son diplôme de la Division Dépôt.

c. Un autre cadet s'était adressé à lui lors du souper de remise des diplômes pour lui dire que la gendarme Feaver s'intéressait à lui. – ***Le membre l'admet.***

14. Le ou vers le 28 septembre 2016, la gendarme Feaver a commencé son premier quart de travail à son détachement à Coronach, en Saskatchewan. – ***Le membre l'admet.***

15. Le ou vers le 17 octobre 2016, la gendarme Feaver a annoncé au chef de son détachement qu'elle était enceinte. – ***Le membre l'admet.***

16. Pendant l'enquête déontologique, le caporal Jenkins a confirmé qu'il était le père du bébé. – ***Le membre l'admet.***

17. Le caporal Jenkins s'est mis dans une situation où il y avait un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre ses responsabilités professionnelles et ses intérêts personnels lorsqu'il a entamé et entretenu une relation amoureuse et intime avec la cadette Feaver alors qu'il était l'un de ses trois formateurs. – ***Le membre l'admet.***

18. Une fois sa relation amoureuse et intime avec la cadette Feaver entamée, le caporal Jenkins a omis d'abandonner immédiatement ses fonctions de formateur de la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet et ajoute une explication. Le cap. Jenkins n'a pas immédiatement déclaré sa relation avec la cadette Feaver conformément à la politique parce qu'il craignait les conséquences du non-respect de la directive mentionnée dans la lettre d'attentes.***

19. Certains cadets de la troupe 32 étaient au courant de la relation entre le caporal Jenkins et la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

20. De nombreux cadets de la troupe 32 soupçonnaient une relation entre le caporal Jenkins et la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

21. La situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou possible a duré environ trois mois, de la fête de mi-parcours jusqu'à la fin de la formation de la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

#### **Allégation 4**

Le ou vers le 6 septembre 2016, à Regina, dans la province de la Saskatchewan, ou à proximité, le caporal Mark Jenkins s'est comporté d'une manière qui contrevenait ainsi à l'article 8.1 du code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada. – ***Le cap. Mark Jenkins admet l'allégation 4.***

#### **Énoncé détaillé de l'allégation :**

1. À l'époque des faits, le caporal Mark Jenkins, matricule 50482, était un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté à la Division T (Division Dépôt), dans la province de la Saskatchewan – ***Le membre l'admet.***

2. Le caporal Jenkins a accédé à ses fonctions de formateur en sciences policières appliquées à la Division Dépôt le 3 octobre 2014. – ***Le membre l'admet.***

3. Le 6 novembre 2014, le caporal Jenkins a signé une lettre d'attentes concernant les rapports entre le personnel de formation et les cadets qui se résume comme suit [TRADUCTION LIBRE] :

L'absence de politique sur le comportement des formateurs et des membres du personnel à la Division Dépôt expose la GRC à des risques en lien avec les procédures criminelles, civiles ou administratives, particulièrement en ce qui concerne les droits de la personne et la *Loi sur*

*la GRC*. Le comportement attendu des cadets à cet égard est expliqué clairement à l'annexe 7 de la Trousse de bienvenue (version 8). Les cadets sont avisés qu'il leur est défendu de fréquenter assidûment un membre du personnel de formation et que des rapports professionnels sont de mise en tout temps.

La présente vise à faire en sorte que les formateurs et les membres du personnel comprennent bien que les mêmes règles s'appliquent à eux dans leurs rapports avec les cadets. Les formateurs et membres du personnel qui fréquentent assidûment un cadet seront réputés avoir commis un abus de pouvoir, même si l'autre partie était consentante, compte tenu du rôle très influent qu'ils jouent dans la vie des cadets. Des rapports professionnels sont de mise en tout temps. Veuillez confirmer que vous comprenez cette directive en apposant votre signature ci-dessous en la présence de votre officier hiérarchique.

– ***Le membre l'admet et ajoute une explication. Le cap. Jenkins admet avoir signé la lettre d'attentes, mais ne se souvenait pas exactement de son contenu lorsqu'il a entamé sa relation avec la cadette Feaver à la fin de juin 2016. Le cap. Jenkins admet être au courant qu'il n'aurait pas dû entretenir une relation amoureuse avec une cadette.***

4. Le 16 mars 2016, la troupe 32 a commencé sa formation à la Division Dépôt et Sarah Feaver était une cadette dans cette troupe (la « cadette Feaver », qui est devenue après l'obtention de son diplôme la « gendarme Feaver »). – ***Le membre l'admet.***

5. Le caporal Jenkins était l'un des trois formateurs en sciences policières appliquées affectés à la troupe 32 et enseignait donc à la cadette Feaver. – ***Le membre l'admet.***

6. Le ou vers le 24 juin 2016, pendant la fête de mi-parcours, le caporal Jenkins a appris de la bouche de la cadette Feaver qu'elle était nouvellement célibataire et leur conversation lui a appris qu'ils avaient plusieurs points communs. – ***Le membre l'admet.***

7. Le même soir, après que le caporal Jenkins a quitté la fête de mi-parcours, la cadette Feaver lui a envoyé un message texte auquel il a répondu. Une conversation par messagerie texte a débuté ce soir-là et s'est poursuivie le lendemain. – ***Le membre l'admet.***

8. Le lendemain, le ou vers le 25 juin 2016 :

a. le caporal Jenkins a accepté de recevoir la cadette Feaver chez lui.

b. Le caporal Jenkins et la cadette Feaver ont entamé une relation amoureuse et intime. – ***Le membre l'admet.***

9. Le caporal Jenkins savait qu'il n'était pas autorisé à entretenir une relation avec une cadette et que sa relation avec la cadette Feaver était inappropriée. – ***Le membre l'admet.***

10. À partir de ce moment, la cadette Feaver a passé la plupart de ses fins de semaine chez le caporal Jenkins. – ***Le membre l'admet.***

11. Des suites de sa relation intime avec le caporal Jenkins, la cadette Feaver est tombée enceinte quelques semaines avant de terminer sa formation à la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

12. Le 5 septembre 2016, la cadette Feaver a reçu son diplôme de la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

13. Le lendemain, soit le 6 septembre 2017, le caporal Jenkins a déclaré ce qui suit à sa superviseure, la sergente d'état-major (alors sergente) Deneen Woodrow :

a. Il allait entamer une relation avec la gendarme Feaver.

b. Rien ne s'était produit entre lui et la gendarme Feaver avant que cette dernière reçoive son diplôme de la Division Dépôt.

c. Un autre cadet s'était adressé à lui lors du souper de remise des diplômes pour lui dire que la gendarme Feaver s'intéressait à lui. – ***Le membre l'admet.***

14. Le ou vers le 28 septembre 2016, la gendarme Feaver a commencé son premier quart de travail à son détachement à Coronach, en Saskatchewan. – ***Le membre l'admet.***

15. Le ou vers le 17 octobre 2016, la gendarme Feaver a annoncé au chef de son détachement qu'elle était enceinte. – ***Le membre l'admet.***

16. Pendant l'enquête déontologique, le caporal Jenkins a confirmé qu'il était le père du bébé. – ***Le membre l'admet.***

17. Le caporal Jenkins a fait une déclaration fausse, trompeuse ou inexacte à sa superviseure, la sergente d'état-major (alors sergente) Deneen Woodrow lorsqu'il a déclaré que la relation entre la gendarme Feaver et lui avait commencé après la remise des diplômes et que rien ne s'était produit entre lui et la gendarme Feaver avant que cette dernière reçoive son diplôme de la Division Dépôt. – ***Le membre l'admet.***

#### **DÉCISION CONCERNANT LES ALLÉGATIONS :**

[2] J'ai évalué les éléments de preuve et l'information au dossier, y compris les argumentations des parties ainsi que les aveux du membre. J'estime qu'il existe suffisamment d'éléments de preuve pour que les éléments de l'énoncé détaillé de chacune des allégations

soient avérés. Je suis d'avis que l'énoncé détaillé fait ressortir des actes ou des omissions contraires au code de déontologie :

- a. Allégation 1 : le membre s'est comporté d'une manière déshonorante, contrevenant ainsi à l'article 7.1 du code de déontologie;
- b. Allégation 2: le membre n'a pas respecté la directive mentionnée dans la lettre d'attentes, contrevenant ainsi à l'article 3.3 du code de déontologie;
- c. Allégation 3: le membre s'est comporté d'une manière qui impliquait un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, contrevenant ainsi à l'article 6.1 du code de déontologie;
- d. Allégation 4 : le membre a fait une déclaration fausse, trompeuse ou inexacte à sa superviseure, contrevenant ainsi à l'article 8.1 du code de déontologie.

[3] Par conséquent, j'estime que les contraventions visées par les allégations 1 à 4 sont établies selon la prépondérance des probabilités. Je dois ensuite me pencher sur la peine appropriée à imposer au membre.

### **PEINE**

[4] Le Comité d'examen externe (CEE) a établi de façon définitive la marche à suivre pour l'imposition de mesures disciplinaires. Cette démarche a résisté à l'examen attentif des tribunaux d'instance supérieure et veut qu'on définisse d'abord l'éventail des mesures appropriées pour sanctionner la contravention alléguée. Vient ensuite l'évaluation des facteurs aggravants et des facteurs atténuants. Finalement, il faut s'assurer que les mesures disciplinaires mettent en évidence de façon fidèle et honnête la gravité de l'inconduite, en tenant compte du principe de la parité des peines.

### **Témoignage du membre visé**

[5] Le membre visé a grandi dans une collectivité côtière terre-neuvienne de 1 000 habitants. Sa famille, qui trime dur, est fière qu'il soit entré à la GRC. Enfant, il pratiquait tous les sports et allait régulièrement à l'église. Au secondaire, il faisait partie du conseil étudiant et était le vice-

président d'un groupe de jeunes chrétiens. En 2003, à l'âge de 20 ans, il s'est rendu à la Division Dépôt. Sa première affectation a été à Clearwater, en Colombie-Britannique. Après trois années aux services généraux, il a participé à une tournée du Carrousel. Il a ensuite été affecté à Grand Bank (Terre-Neuve), une affectation isolée aux services généraux d'une durée limitée de quatre ans. Il s'est porté volontaire pour ajouter une cinquième année à cette affectation. Il a été le chef de détachement par intérim pendant la plus grande partie des trois dernières années de son affectation. En octobre 2014, il a quitté Grand Bank lorsqu'il a été promu caporal instructeur à la Division Dépôt.

[6] Le membre visé était l'un des trois caporaux instructeurs qui enseignaient à la troupe dont la cadette Sarah Feaver faisait partie. Il croyait que la conséquence de sa relation avec une cadette serait une mutation qui le forcerait à quitter la Division Dépôt.

#### **Témoignage de la gend. Feaver**

[7] La gend. Feaver est entrée à la Division Dépôt après avoir occupé plusieurs emplois, notamment au sein de l'organisation de l'équipe de hockey des Flames de Calgary. Elle était sportive et faisait des compétitions d'entraînement en circuit. Peu avant la moitié de sa formation à la Division Dépôt, son mariage s'est effondré.

[8] Alors qu'elle discutait avec un ami membre de la GRC, il a été question d'un caporal instructeur de la Division Dépôt qui avait noué une relation avec une cadette et qui par la suite n'avait plus pu enseigner à la troupe. Jusqu'à la fête de mi-parcours de sa troupe, elle était modérément attirée par le membre visé. Après avoir discuté avec lui pendant la fête, elle s'est rendu compte qu'ils avaient plusieurs points communs. Ils ont commencé à s'envoyer des messages textes, ont convenu de se rencontrer à l'extérieur de l'École, ont poursuivi leurs discussions et ont en fin de compte entamé une relation amoureuse. Elle ne sentait pas que le membre visé avait un comportement de prédateur envers elle ni qu'il abusait de son pouvoir pour l'influencer.

[9] Elle est tombée enceinte vers la fin du sixième mois de sa formation à la Division Dépôt. Plus tard, ils se sont mariés et aujourd'hui, ils élèvent leur fille ensemble.

**Argumentations concernant la peine**

[10] Les contraventions ayant été établies, je me suis penché sur les argumentations des représentants.

*Argumentation de la représentante de l'autorité disciplinaire*

[11] La RAD a soumis une série de facteurs aggravants, que je commenterai comme suit :

- a. La conduite du membre visé témoignait d'un manque d'honnêteté à l'endroit d'une superviseure au sujet d'une question administrative.
- b. Le membre visé, puisqu'il était l'un des trois formateurs de la troupe 32, aurait dû donner l'exemple à ses cadets et collègues et se comporter de manière irréprochable.
- c. Le membre visé a impliqué un membre du public dans son inconduite, soit la cadette Feaver. Les cadets ne sont pas des employés de la GRC, mais ne sont pas non plus des membres du public à proprement parler. Les dommages occasionnés par l'implication de membres du public sont en quelque sorte tus lorsque les membres du public sont des cadets de la GRC.
- d. La RAD a affirmé que la conduite du membre visé était délibérée et préméditée. Si le membre visé avait eu un comportement de prédateur ou avait manipulé la cadette pour l'amener à entamer une relation amoureuse avec lui, j'aurais retenu la préméditation parmi les facteurs aggravants. Le membre visé n'a clairement pas adopté le comportement d'un prédateur et n'a pas non plus manipulé la cadette pour l'amener à entamer une relation amoureuse avec lui. Je ne considère pas qu'il s'agit d'un facteur aggravant.
- e. La RAD a affirmé que l'écart de conduite s'était répété à plusieurs reprises et qu'il était aggravé par le fait qu'il s'était étendu, de façon continue, sur une période de trois mois. Dans les circonstances, la durée de l'inconduite avait une certaine importance puisqu'il s'agissait de plus qu'un incident isolé. Selon moi, une escapade de deux jours est aussi grave qu'une relation de trois mois, car la GRC est confrontée à des risques similaires. Le

fondement de l'infraction réside dans le fait que le membre visé a entamé une relation avec une cadette.

- f. La RAD a affirmé que le membre visé avait bénéficié personnellement de l'inconduite et qu'il s'agissait d'un facteur aggravant. Les bénéfices personnels ne sont pas nécessairement financiers. Ici, le membre visé a agi dans son propre intérêt et a bénéficié personnellement de sa relation amoureuse avec une cadette, au détriment de la Division Dépôt, qui se doit d'être un lieu de formation policière sûr.
- g. La RAD a affirmé que l'écart de conduite constituant un manque d'honnêteté et d'intégrité devra faire l'objet d'une divulgation conformément à l'arrêt *McNeil* si le membre visé conserve son emploi. Lorsqu'ils témoignent dans le cadre d'affaires criminelles, les membres de la GRC qui se sont vu imposer des mesures disciplinaires graves ou simples en vertu du code de déontologie doivent le déclarer au procureur de la Couronne, dans la forme prescrite. La Couronne détermine ensuite si le dossier disciplinaire a un lien avec l'affaire criminelle puis en fait part à la défense. Les membres qui ont de lourds antécédents disciplinaires peuvent voir leur crédibilité remise en question par la défense. La divulgation est à la discrétion de la Couronne et sa pertinence, son importance et ses répercussions sont évaluées par un tribunal. Dans ce cas-ci, l'information erronée fournie par le membre visé était d'ordre administratif. La portée de l'incidence prévue d'une divulgation conforme à l'arrêt *McNeil* n'est pas connue et les représentants n'ont soumis aucun élément de preuve à cet égard. Je ne dispose d'aucune information sur les effets à long terme d'une divulgation conforme à l'arrêt *McNeil* sur la viabilité d'un membre en cour et ne connaît aucune mesure d'atténuation possible, que ce soit le passage du temps, les rigoureux tests en cour ou les mesures proactives prises par le syndicat d'un futur membre de la GRC, etc. Cela n'empêcherait probablement pas le membre visé de travailler à des enquêtes criminelles.

*Argumentation du représentant du membre*

[12] Le représentant du membre a fourni une série de facteurs atténuants, que je commenterai comme suit :

- a. Le membre visé a assumé la responsabilité de ses actes dans sa déclaration à l'enquêteur des Normes professionnelles, dans sa réponse visée à l'article 15 des *Consignes du commissaire (déontologie)*, dans sa lettre d'excuses au Comité et dans son témoignage devant moi.
- b. Le membre visé a manifesté beaucoup de remords. Souvent, les membres regrettent surtout de s'être fait prendre, mais ce n'est pas le cas ici. Aujourd'hui et tout au long de la procédure, je crois que ses excuses et ses remords étaient sincères.
- c. La RAD a confirmé que le membre visé n'avait jamais été l'objet de mesures disciplinaires graves. Le RM a affirmé qu'il avait été l'objet de très peu de commentaires négatifs.
- d. J'ai pris connaissance des évaluations du rendement du membre visé. Dans ces documents officiels, on décrit un membre au rendement systématiquement supérieur à la norme qui prend en charge des tâches difficiles qu'il accomplit avec aplomb. Il convient de souligner ses près de trois années de brillante réussite en tant que chef de service alors qu'il comptait relativement peu d'années de service.
- e. Selon le membre visé, cet écart de conduite ne lui ressemblait pas, ce que corroborent ses lettres de référence. Et bien que la plupart de ces lettres aient été rédigées par des amis du membre visé, je remarque que plusieurs sous-officiers supérieurs et partenaires externes sont du même avis.
- f. Dans le même ordre d'idées, les nombreuses lettres de référence du membre visé qui provenaient d'amis, de membres de sa famille, de cadets, de subalternes, de pairs, de superviseurs et de partenaires externes, entre autres, étaient toutes positives et m'ont

donné l'impression que le membre visé serait un atout pour la GRC si on lui en donnait la chance.

- g. Le membre visé a collaboré à l'enquête sur les normes professionnelles et il a fait des aveux clairs qui ont évité la tenue d'une audience prolongée pour laquelle des témoins auraient dû se déplacer.
- h. Le membre visé m'a assuré que cet écart de conduite ne se reproduirait pas. Il est maître de ses actes et en tant que comité de déontologie chargé de cette affaire, je le crois.
- i. Même si le membre visé n'a pas déclaré lui-même son inconduite, l'information erronée qu'il a fournie à sa superviseuse, juste après que la gend. Feaver a obtenu son diplôme de la Division Dépôt, a déclenché une enquête. D'autres membres auraient pu se taire et espérer ne jamais se faire prendre.
- j. Le RM a affirmé que le membre visé n'avait jamais eu l'intention de causer du tort à qui que ce soit, ni à l'organisation. La RAD n'a rien répondu à cette affirmation, mais quoi qu'il en soit, le membre visé s'est nuï à lui-même et a nuï à la gend. Feaver et à la GRC.

### **Décision concernant la peine**

[13] L'autorité disciplinaire réclame, en guise de peine globale, le congédiement du membre visé. Si le comité d'arbitrage devait ne pas renvoyer le membre visé, l'autorité disciplinaire réclamerait une rétrogradation assortie de l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de trois ans, d'une mutation à la discrétion de l'autorité disciplinaire et d'une confiscation de solde pour une période de 40 jours de travail. Le RM affirme qu'une peine sévère, mais moins grave que le congédiement serait appropriée.

#### *Éventail des peines appropriées*

[14] En tenant compte de la notion de la parité des peines, j'ai établi l'éventail des peines appropriées, d'abord en revoyant les affaires (ci-dessous) soumises par les représentants des parties puis en consultant le *Guide des mesures disciplinaires*.

- a. *R. v Sergeant E.B. Thompson*, 2008 CM 2011
- b. *Lethbridge College Board of Governors v Lethbridge College Faculty Association*, 2008 ABQB 316
- c. *School District No. 62 and Sooke Teachers' Assn.*, RE, 1995 Carswell BC 4104 (Board of Arbitration)
- d. 24 D.A. (3<sup>e</sup>) 146 – *entre l'officier compétent de la Division C et l'insp. Redmond*
- e. 14 D.A. (4<sup>e</sup>) 139 – *entre l'officier compétent de la Division nationale et le surint. Young*
- f. 10 D.A. (4<sup>e</sup>) 237 – *entre l'officier compétent de la Division K et le s.é.-m. Ray*
- g. 9 D.A. (4<sup>e</sup>) 351 – *entre l'officier compétent de la DG et le serg. Marquis*
- h. 16 D.A. (4<sup>e</sup>) 416 – *entre l'officier compétent de la Division D et gend. A*
- i. 10 D.A. (4<sup>e</sup>) 278 – *entre l'officier compétent de la Division E et le gend. Gaschler*
- j. 14 D.A. (4<sup>e</sup>) 431 – *entre l'officier compétent de la Division F et le gend. Koshman*
- k. 14 D.A. (4<sup>e</sup>) 164 – *entre l'officier compétent de la Division E et le membre civil Van Leeuwen*
- l. 13 D.A. (4<sup>e</sup>) 246 – *entre l'officier compétent de la DG et la gend. Nault*
- m. 11 D.A. (4<sup>e</sup>) 439 – *entre l'officier compétent de la Division C et le gend. Girard*
- n. 10 D.A. (4<sup>e</sup>) 254 – *entre l'officier compétent de la Division B et le gend. Blackmore*
- o. 2 D.A. (4<sup>e</sup>) 1 – *entre l'officier compétent de la Division J et le gend. Moulton*
- p. Dossier 2016-33572 (C-017) appel – *entre le commandant de la Division J et le gend. Cormier*

q. CEE C-2014-001 (C-006) – *cap. (caviardé) et surint. (caviardé)*

r. 2017 RCAD 5 – *entre le commandant de la Division B et le gend. S. Green*

[15] Parmi les décisions invoquées afin d'établir l'éventail des peines appropriées, peu ont été prises depuis la modification de la *Loi sur la GRC* en novembre 2014. La plupart des affaires soumises par les représentants datent de l'époque où la pénalité financière maximale correspondait à la solde de dix jours de travail, puis venait le congédiement. Dans de nombreux cas, il s'agissait de propositions conjointes de peine. J'ai tenu compte des affaires dans la mesure voulue.

[16] J'ai consulté le *Guide des mesures disciplinaires* pour m'aider à établir un éventail de peines moderne. Bien qu'il s'agisse d'un document instructif très utile, je comprends qu'il s'agit d'un guide et que je ne suis pas dans l'obligation de m'y conformer.

[17] Après avoir lu les affaires soumises et consulté le *Guide des mesures disciplinaires*, j'ai déterminé que les quatre allégations devaient entraîner des mesures disciplinaires allant d'une pénalité financière substantielle assortie d'une rétrogradation et d'un ordre de mutation jusqu'au congédiement de la GRC.

#### *Commentaires sur les allégations*

[18] J'aimerais commenter séparément les peines associées à chacune des allégations. Je traiterai de ce que je considère comme l'allégation la plus grave en dernier.

[19] **L'allégation 2** (défaut de respecter la directive mentionnée dans la lettre d'attentes) est une infraction à l'article 3.3 du code de déontologie. Le commandant avait une bonne raison d'interdire les relations amoureuses entre cadets et formateurs. De telles relations distraient les cadets de leur formation et nuisent à la cohésion du groupe et au maintien de l'ordre. Elles peuvent entraîner pour la GRC des poursuites pour responsabilité civile. Les cadets ne suivent pas leur formation à la Division Dépôt en s'attendant à ce que leur formateur manifeste un intérêt amoureux à leur égard : ils sont à la Division Dépôt pour apprendre à devenir policiers.

[20] Selon le *Guide des mesures disciplinaires*, l'éventail des peines appropriées pour le membre qui n'a pas respecté une directive va d'une mesure disciplinaire simple dans les cas mineurs jusqu'au congédiement dans les cas graves en passant par la confiscation de la solde pour une période de deux à dix jours de travail dans les cas ordinaires. L'affaire concernant un membre qui aurait compromis une enquête ou qui aurait mis des personnes en danger s'inscrirait dans la catégorie des cas graves, mais ce n'est pas le cas ici. J'estime que la conduite du cap. Jenkins est un cas ordinaire en ce qui concerne l'allégation 2.

[21] **L'allégation 3** (conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel) est une infraction à l'article 6.1 du code de déontologie. En tant que policiers, nous devons éviter tout conflit d'intérêts potentiel. Tout au long de leur carrière, les policiers se trouvent souvent dans de telles situations et, dans la plupart des cas, ils les évitent adroitement. J'estime que le membre visé savait que les conflits d'intérêt doivent être évités.

[22] La gend. Feaver a admis qu'elle avait été l'instigatrice de sa relation avec le membre visé, mais je ne crois pas que cet état de fait atténue la gravité de l'inconduite de ce dernier. Cadette en formation, elle était, dans les faits, une victime. Le membre visé, en tant que policier chevronné comptant une dizaine d'années d'expérience dans la police, n'était certainement pas naïf. Il était en position d'autorité face à la cadette Feaver et savait qu'il devait éviter tout conflit d'intérêts potentiel.

[23] Je conviens que le membre visé a trouvé une épouse aimante en la gend. Feaver. Mais cette confirmation rétrospective n'enlève rien au conflit d'intérêts dans lequel il s'est trouvé au départ ni au fait que la GRC aurait pu être poursuivie. Je suis d'accord avec la RAD lorsqu'elle fait remarquer que personne n'aurait pu prévoir l'issue de cette relation.

[24] Selon le *Guide des mesures disciplinaires*, la gamme des sanctions applicables aux conflits d'intérêts va d'un avertissement dans les cas mineurs (de faible valeur monétaire, sans sollicitation) au congédiement dans les cas graves (sollicitation, grande valeur monétaire). Puisque le membre visé n'a pas sollicité cette relation, j'estime que son inconduite visée par l'allégation 3 est un cas ordinaire.

[25] **L'allégation 4** (déclaration fausse, trompeuse ou inexacte faite à un supérieur) est une infraction à l'article 8.1 du code de déontologie. Les membres doivent avoir confiance en leurs superviseurs et vice versa. Le membre visé a décidé de parler à sa superviseuse de sa relation avec la gend. Feaver. Mais plutôt que de dire toute la vérité, il a tenté de légitimer sa relation en faisant une déclaration fausse et trompeuse à sa supérieure.

[26] La déclaration fausse était de nature administrative et n'était liée à aucune enquête criminelle. Dans le *Guide des mesures disciplinaires*, la sanction proposée dans les cas mineurs liés à des questions non opérationnelles relativement insignifiantes est la confiscation de la solde pour une période de trois à cinq jours de travail. Toujours selon le Guide, les cas graves de déclarations fausses qui présentent un risque élevé pour l'organisation, qui résultent d'un comportement trompeur prolongé ou qui influent directement sur les droits d'un tiers justifient une confiscation de solde pour une période de 11 à 20 jours de travail. Le fait de mentir à un superviseur au sujet d'une relation inappropriée avec une cadette est un manque de respect pour le superviseur et érode la confiance dont j'ai fait mention plus haut. Si la relation entre le membre visé et la gend. Feaver n'avait pas fonctionné, la GRC aurait risqué d'être poursuivie au civil.

[27] La déclaration fausse que le membre visé a faite à ses supérieurs, même si elle était de nature administrative, n'était pas négligeable dans le contexte de la Division Dépôt. J'estime que l'inconduite visée par cette allégation est un cas ordinaire pour ce qui est de la détermination de la peine à imposer.

[28] **L'allégation 1** (conduite déshonorante consistant à entamer une relation amoureuse inappropriée avec une cadette) est une infraction à l'article 7.1 du code de déontologie. Il s'agit de la plus grave des allégations puisque les cas mineurs entraînent la confiscation de la solde pour une période de 20 à 30 jours, tandis que les cas ordinaires et graves entraînent le renvoi. Pour déterminer la peine à imposer en lien avec cette contravention alléguée, je dois tenir compte de l'objectif poursuivi par l'autorité disciplinaire, qui demande le congédiement du membre visé en guise de peine globale. Cette peine doit certainement servir à dissuader le personnel et les formateurs de la Division Dépôt qui envisageraient d'agir de la sorte et à préserver l'intégrité de

la Division Dépôt en tant qu'établissement de formation policière. Je considère que la dissuasion est l'un des objectifs visés par la punition des membres ayant commis un écart de conduite.

[29] Pour ce qui est de l'effet dissuasif que doit avoir la peine sur le membre visé, après avoir pris connaissance de sa lettre d'excuses, de son témoignage et de ses lettres de référence, je crois que le membre visé a appris une dure leçon. Je ne crois pas qu'il risque réellement de répéter cet écart de conduite en particulier.

[30] Le membre visé est un caporal instructeur à la Division Dépôt qui a signé la lettre d'attentes. Il aurait dû savoir que cet écart de conduite serait perçu comme étant déshonorant. La gend. Feaver a affirmé que la relation amoureuse était consensuelle, mais compte tenu que le membre visé était son formateur, son consentement a peu d'incidence sur ma réflexion.

[31] L'attirance est humaine et peut parfois se manifester entre des hommes et des femmes qui travaillent ensemble. La GRC en tient compte dans sa politique nationale, mais n'accepte pas les relations amoureuses entre cadets et formateurs à la Division Dépôt. Il arrive que des enseignants soient attirés par des étudiants. En général, l'intégrité de l'établissement d'enseignement est préservée par des politiques de divulgation et la séparation des parties. J'estime qu'il existe clairement un déséquilibre des pouvoirs qui rend les étudiants vulnérables.

[32] La lettre d'attentes de la Division Dépôt contenait une simple interdiction et laissait entendre que l'on considérerait que le signataire commettait un abus de pouvoir s'il entretenait une relation avec un cadet. Aucune politique n'était invoquée dans la lettre d'attentes pour interdire une telle relation. La lettre d'attentes débute comme suit : « L'absence de politique sur le comportement des formateurs et des membres du personnel à la Division Dépôt expose la GRC à des risques [...] » [Traduction libre]. La politique nationale de la GRC, qui s'applique à tous les employés, prévoit que les membres puissent déclarer une relation naissante pour que les dommages potentiels puissent être atténués. Je reconnais que les cadets ne sont pas des employés de la GRC. Il était loisible aux cadres supérieurs de la Division Dépôt de rédiger une politique divisionnaire sur les relations entre cadets et formateurs, mais si une telle politique existait, elle ne se trouvait pas dans le dossier qui m'a été présenté.

[33] La lettre d'attentes ne faisait état d'aucune conséquence autre que la référence à un abus de pouvoir pouvant entraîner des poursuites criminelles ou civiles. Dans la preuve qui m'a été présentée, rien n'indique clairement que le membre visé a été informé d'une quelconque conséquence de quelque façon que ce soit, mis à part les oui-dire des deux témoins et leur compréhension des conséquences qui pourraient être imposées au membre visé : l'histoire d'un formateur inconnu qui a été muté par suite d'un écart de conduite similaire. Cela n'excuse pas la conduite du membre visé, mais si des conséquences avaient été clairement énoncées dans la lettre d'attentes, par exemple une rétrogradation ou un congédiement, les risques associés à son choix d'entretenir une relation avec une cadette auraient été plus palpables.

[34] Après avoir passé en revue le contenu du dossier, en particulier les témoignages de la plupart, voire de l'ensemble des cadets de la troupe 32, j'estime que l'écart de conduite a eu une incidence faible, sinon nulle, sur le moral de la troupe.

[35] L'écart de conduite du membre visé a entraîné des risques pour la GRC, mais ces risques étaient minimes comparativement à ceux associés aux relations entre formateur et cadet ou entre superviseur et subalterne décrites dans les affaires invoquées. Les relations entre formateurs et cadets peuvent prendre différentes formes : un formateur peut profiter de plusieurs cadets vulnérables et naïfs en leur offrant certains avantages en échange de faveurs amoureuses, ou encore, deux personnes bien assorties peuvent finir par se marier. Aucune des affaires qui m'ont été présentées ne portait sur un formateur de la Division Dépôt entretenant une relation inappropriée avec un cadet. Je ne crois pas me tromper en affirmant qu'il s'agit d'une première.

[36] Je dois maintenant me pencher sur le fait que le membre visé a tenté de dissimuler sa relation. Cette tentative de dissimulation pourrait faire de l'écart de conduite un cas ordinaire qui entraînerait le congédiement du membre visé. Bien que le membre visé ait d'abord tenu sa relation secrète, craignant une mutation ou une baisse du moral de la troupe, il a plus tard déclaré son intention d'entamer une relation avec la gend. Feaver. Cette déclaration est devenue une déclaration fausse faite à sa superviseure qui a été accueillie avec une certaine circonspection et a été momentanée. Le membre visé a effectivement déclaré son écart de conduite car, en l'espace de quelques jours, sa sergente d'état-major a signalé les faits à son gestionnaire, qui a

immédiatement envisagé de lancer une enquête pour manquement au code de déontologie afin d'aller au fond des choses.

[37] Selon des principes généraux, si un policier est congédié de la Gendarmerie, ce doit être à cause d'un écart de conduite qui le rend inapte à conserver son emploi. Les mesures disciplinaires correctives doivent avoir préséance sur les mesures punitives, dans la mesure du possible. Il faut envisager d'imposer la peine la moins sévère possible : les peines appropriées vont d'un avertissement jusqu'au congédiement. La confiance du public envers la GRC doit être renforcée par le fait que le comité de déontologie a imposé une peine appropriée. Je dois imposer des mesures disciplinaires qui soient proportionnelles à la nature et aux circonstances de la contravention au code de déontologie.

[38] Selon le *Guide des mesures disciplinaires*, le congédiement est une peine appropriée dans les cas ordinaires. L'inconduite du membre visé est certes grave, mais je ne me résous pas à conclure que le congédiement est la seule solution. Les années de service pendant lesquelles le membre visé a offert un rendement supérieur à la moyenne, son témoignage honnête, ses excuses sincères et ses aveux rapides jouent en sa faveur.

[39] J'impose donc les mesures disciplinaires suivantes :

- a. Pour l'allégation 1 (conduite déshonorante, infraction à l'article 7.1 du code de déontologie) :
  - i. Le membre visé a été promu au grade de caporal en tant que formateur à la Division Dépôt, mais par ses actes, il a répudié cette relation entre l'organisation et lui. J'ordonne que le membre visé soit immédiatement rétrogradé au grade de gendarme, pour une période indéterminée, et qu'il ne soit admissible à aucune promotion pendant un an.
  - ii. La capacité du membre visé de continuer à assumer ses fonctions de formateur à la Division Dépôt a été compromise. Par conséquent, j'ordonne que le membre visé soit muté, à la discrétion du commandant de la Division Dépôt.

- iii. Étant donné qu'une rétrogradation implique une importante perte sur le plan financier, je n'envisage aucune pénalité financière en lien avec cette allégation.
- b. Pour l'allégation 2 (défaut de se conformer à la directive mentionnée dans la lettre d'attentes, infraction à l'article 3.3 du code de déontologie), j'ordonne une confiscation de solde pour une période de dix jours de travail.
- c. Pour l'allégation 3 (conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, infraction à l'article 6.1 du code de déontologie), j'ordonne une confiscation de solde pour une période de dix jours de travail.
- d. Pour l'allégation 4 (déclaration fausse, trompeuse ou inexacte faite à un supérieur, infraction à l'article 8.1 du code de déontologie), j'ordonne une confiscation de solde pour une période de dix jours de travail.

[40] Puisque le membre visé a été rétrogradé au grade de gendarme, la confiscation de la solde pour une période de 30 jours sera calculée en fonction de l'échelle salariale des gendarmes.

[41] Je suis sûr que cette peine dissuadera tout membre du personnel de la Division Dépôt qui envisagerait d'entamer une relation inappropriée avec un cadet.

[42] Le membre visé a commis de graves infractions au code de déontologie. S'il devait comparaître à nouveau devant un comité de déontologie, je suggère que la peine soit alors moins clémentine. J'espère que le membre visé a tiré une leçon de cette expérience difficile. Je crois qu'il connaîtra une longue carrière productive à la GRC.

[43] Chacune des parties à l'audience peut interjeter appel de la présente décision en déposant un mémoire d'appel auprès de la commissaire dans le délai prescrit au paragraphe 45.11 de la *Loi sur la GRC*.

---

Inspecteur A.O. Ramey  
Comité de déontologie

---

Le 23 avril 2018  
Date