

**DÉCISION CORIGÉE**

Des corrections ou des modifications à la décision finale ont été apportées le 23 octobre 2018 et sont fournis en annexe.



AFFAIRE INTÉRESSANT UNE AUDIENCE DISCIPLINAIRE

EN VERTU DE LA

*LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA*

ENTRE :

Commandant Division E

(autorité disciplinaire)

et

Gendarme Ashley Goodyer numéro de matricule 61089

(membre visé)

**Compte rendu de décision**

**Comité de déontologie**

Commissaire adjoint Craig S. MacMillan

Mme Shahana Khan, représentante de l'autorité disciplinaire (RAD)

Sergent d'état-major Colin Miller, représentant du membre (RM) pour ce qui est de la décision sur le fond

Mme Tracy Pasenko (RM2) pour ce qui est de la décision sur les mesures

(collectivement appelés les « représentants »)

SOMMAIRE .....	4
INTRODUCTION .....	4
ALLÉGATIONS.....	4
CONTEXTE .....	6
Circonstances .....	6
Réponse.....	14
Réplique .....	18
MÉRITE.....	23
Contexte .....	23
Analyse .....	28
Allégation 1 .....	28
Allégation 2.....	30
Allégation 3 .....	35
Allégation 4.....	35
Allégation 5 .....	36
Conclusion .....	36
MESURES .....	36
Contexte .....	36
Soumission de la RAD.....	45
Soumission de la RM2.....	51
Réfutation de la RAD.....	66
Analyse .....	82
Conclusion .....	114
Annexe A Tableaux des définitions.....	116

## **SOMMAIRE**

La Commission a conclu que le membre visé avait commis quatre infractions au *Code de déontologie* en omettant de suivre la directive d'un superviseur à deux reprises et en faisant sciemment des déclarations fausses et trompeuses à ses supérieurs à trois occasions différentes, dont une fois lors d'une entrevue officielle dans le cadre d'une enquête relative au Code de déontologie. Une allégation de conduite déshonorante en se livrant à une activité sexuelle, intime ou romantique dans l'exercice de ses fonctions n'a pas été établie. La Commission a imposé une confiscation de la solde de 20 jours pour avoir omis de suivre la directive d'un supérieur et, en ce qui concerne les fausses déclarations, a ordonné au membre concerné de démissionner dans un délai de quatorze jours, faute de quoi il sera licencié.

## **COMPTE RENDU DE LA DÉCISION**

### **INTRODUCTION<sup>1</sup>**

[1] Cette décision découle d'un processus disciplinaire impliquant le membre visé, à l'issu duquel le Comité de déontologie (« Comité ») a rendu une décision écrite et orale sur le fond sans entendre de témoignage.

[2] Les représentants ont ensuite eu la possibilité de présenter des soumissions sur les mesures à imposer, et le Comité a rendu une décision sur les mesures sans juger nécessaire d'entendre un quelconque témoignage.

### **ALLÉGATIONS**

[3] Entre la mi-juin ou juillet 2016 et la fin novembre 2016, alors qu'il était en poste au détachement de la GRC de Kamloops, situé à Kamloops, en Colombie-Britannique

---

<sup>1</sup> Sauf indication contraire, les citations ou références à des numéros de page se rapportent à l'énumération figurant dans le rapport d'enquête relative au Code de déontologie (daté du 20 février 2017) et ses annexes, ou à la décision, à l'autorité ou au document juridique pertinent auquel il est fait référence à ce stade de la présente décision.

(« détachement »), le membre visé a eu certaines interactions avec un membre du public (« Mme F »), et selon les circonstances de ces interactions et les événements subséquents qui s'y rapportent, il fait face à cinq allégations (telles qu'elles sont décrites dans l'avis d'audience disciplinaire et les détails, daté du 21 décembre 2017) (« avis ») d'infraction au *Code de déontologie*, que le Comité résume comme suit :

1. n'a pas suivi la directive du sergent d'état-major Preto, en violation de l'article 3.3 (« allégation 1 »);
2. a eu un comportement déshonorant en se livrant à une activité sexuelle, intime ou romantique avec Mme F à son domicile pendant qu'il était en fonctions, en violation de l'article 7.1 (« allégation 2 »);
3. n'a pas fourni au caporal Wood des comptes rendus complets, précis et en temps utile concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de la section 8.1 (« allégation 3 »);
4. n'a pas fourni des comptes rendus complets, précis et opportuns au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de l'article 8.1 (« allégation 4 »);
5. n'a pas fourni au caporal Rappel des comptes rendus complets, exacts et en temps utile concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de l'article 8.1 (« allégation 5 ») (collectivement, les « allégations »).

[4] Pour les raisons exposées ci-dessous, le Comité conclut que l'allégation 1, l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5 sont établies. La Commission conclut que l'allégation 2 n'a pas été établie.

[5] Pour ce qui est des mesures, en ce qui concerne l'allégation 1, le Comité impose une confiscation de 20 jours de solde, et en ce qui concerne les allégations 3, 4 et 5, le Comité ordonne au membre visé de démissionner de la GRC dans les quatorze jours, faute de quoi il sera licencié.

## CONTEXTE

### Circonstances

[6] Le 10 novembre 2014 ou vers cette date, le membre visé a terminé sa formation à la Division Dépôt, a été affecté au détachement et a commencé sa formation pratique de cadet sur le terrain le 25 novembre 2014 (p. 18).

[7] Même si le membre visé avait terminé le Programme de formation pratique, son statut de stagiaire n'avait apparemment pas été officiellement terminé en raison de certains problèmes de rendement non résolus. En fin de compte, la conduite visée par les allégations n'a pas été traitée dans le cadre du processus de probation, car la période probatoire de deux ans a expiré quelques jours avant les événements visés par les allégations (p. 18).

[8] Le membre visé a d'abord été affecté à l'équipe C du détachement, et à la mi-juillet 2016, le sergent d'état-major Preto a appris que le membre visé (qui était en probation à l'époque) rencontrait, pendant son quart de travail, Mme F sur son lieu de travail, un hôpital local (p. 71). Le sergent d'état-major Preto savait également que le membre visé était fiancé à une autre femme et qu'ils vivaient ensemble (« conjointe »).

[9] Tôt un matin, pendant un quart de travail de fin de semaine, le sergent d'état-major Preto, alors qu'il se rendait à un café local pour rencontrer des collègues, a observé le véhicule automobile de police (« VAP ») conduit par le membre visé, ce qu'il a jugé « étrange », car le membre visé était affecté au secteur de North Shore, qui n'était pas leur emplacement actuel, et que le membre visé n'avait pas été dépêché pour répondre à un appel dans la région. Après avoir vérifié la carte du poste de travail mobile (« PTM »), le sergent d'état-major Preto a vu que le véhicule personnel du membre visé était maintenant garé près de l'hôpital (p. 71).

[10] Sur la base de ce qui précède, le sergent d'état-major Preto a demandé au sergent Fesenko de vérifier ce que faisait le membre visé. Le sergent Fesenko a signalé qu'il avait vu le VAP du membre visé garé à côté d'une voiture plus petite et que lorsqu'il s'est approché, les deux véhicules sont partis. En apprenant cette information, le sergent d'état-major Preto a conclu que le membre visé avait rencontré quelqu'un et ne voulait pas être vu par le sergent Fesenko.

[11] Le lendemain, le sergent d'état-major Preto a rencontré le membre visé, qui a admis qu'il rencontrait Mme F, sa « petite amie » (p. 71). Le sergent d'état-major Preto a déclaré au membre visé que ce type d'activité n'était pas autorisé lorsqu'il était de service et pendant qu'il était fiancé et vivait avec sa conjointe.

[12] Le sergent d'état-major Preto déclare qu'il a clairement indiqué au membre visé qu'il ne devait pas voir Mme F lorsqu'il était de service (« directive »), car cela jetterait le discrédit sur la réputation de la GRC et du membre visé, et qu'il a souligné les conséquences pour Mme F et la conjointe du membre visé, qui occupaient toutes deux des postes de professionnelles dans la collectivité (p. 71). Le sergent d'état-major Preto affirme avoir renforcé la directive en déclarant au membre visé qu'il lui était « interdit, lorsqu'il était de service, d'avoir des contacts sociaux avec » Mme F (p. 72).

[13] Lorsqu'il a été interrogé au cours de l'enquête de conduite (« entrevue »), le membre visé a reconnu avoir rencontré le sergent d'état-major Preto et avoir reçu la directive, mais il a estimé que son heure de « dîner » était « non concernée » ou « sans restriction », « c'est un peu comme ça que je l'ai vu » (p. 124 et p. 149 et 150).

[14] Le membre visé aurait mis fin à sa relation avec Mme F au début du mois de septembre ou vers cette date, et bien que sa relation avec l'épouse ait connu quelques difficultés, ils se sont mariés quelques jours plus tard, le 10 septembre 2016 (p. 122 et 123).

[15] En novembre 2016, le membre visé est passé à l'équipe A dans le cadre d'un nouveau départ, car certains aspects de ses interactions avec Mme F étaient connus au sein de l'équipe C ou du détachement.

[16] Le 12 novembre 2016, au cours de son deuxième quart de travail avec l'équipe A (son premier quart de nuit), le membre visé a été affecté au secteur North Shore pour y effectuer des tâches générales (c.-à-d. patrouille en uniforme) (p. 22, p. 51 et p. 167). Vers 23 h 58, il a contacté le caporal Wood par téléphone cellulaire et a demandé la permission de se rendre à une résidence (dans une partie de Kamloops appelée génériquement la région de Juniper) en dehors de son secteur d'affectation afin de participer à une fête d'anniversaire pour un ami de sa conjointe (p. 23). Le caporal Wood a déclaré qu'il avait compris que le membre visé allait rencontrer son « épouse »

(c.-à-d. sa conjointe) à la fête d'anniversaire (p. 24). Le caporal Wood a donné au membre visé la permission d'assister à la fête.

[17] À un moment donné, un autre membre a observé le VAP identifié du membre visé à une adresse de la région de Juniper (identifiée plus tard comme la résidence de Mme F) (« résidence »). Il a signalé la présence du véhicule à la caporale Butler. La caporale Butler n'était pas certaine, mais ne pensait pas que le membre visé avait un lien avec la résidence. Cela lui a fait se souvenir qu'elle avait vu le véhicule personnel du membre visé à cette résidence lors d'un quart de travail précédent, ce qui était inhabituel, car il travaillait dans le secteur North Shore (p. 47) (et que la région de Juniper ne fait pas partie de ce secteur). À l'époque, la caporale Butler n'y avait pas trop réfléchi, mais elle s'est également souvenue qu'au début du quart de travail, le membre visé avait demandé à conduire un VAP non identifié pour rechercher des « conducteurs avec facultés affaiblies ». Elle avait refusé la demande et souligné qu'un VAP identifié faisait aussi bien l'affaire (p. 47).

[18] Pendant que le membre visé se trouvait à la résidence de Mme F (dont la durée est précisée de manière variable comme étant entre 97 et 101 minutes, selon la source technologique), un membre se trouvant à un autre endroit (p. 24) a présenté une demande d'aide « urgente » (et non pas un 10-33 [c.-à-d. un agent en difficulté]) par radio (« demande d'aide »).

[19] Les témoins n'ont pas été cohérents dans leur description de l'appel à l'aide. Certains sont d'avis qu'il s'agissait d'un appel non urgent et que le membre avait « besoin de quelques membres ici » (p. 24 et p. 30), et certains sont d'avis qu'il s'agissait d'une demande d'une certaine urgence « de priorité un » (p. 47). Toutefois, comme tous s'entendent sur le fait qu'il ne s'agissait pas d'un appel 10-33, le Comité ne considère pas qu'il s'agisse d'un appel nécessitant une intervention urgente.

[20] Le membre visé était à la résidence et n'a pas accusé réception de la demande d'aide ni y a répondu. Au cours de l'entrevue, il a indiqué qu'il avait entendu la demande d'aide à la radio, mais étant donné qu'un certain nombre de membres avaient répondu et que la situation était maîtrisée, il a choisi de ne pas répondre.



[21] Dans l'intervalle, cependant, la caporale Butler a constaté que le membre visé n'avait pas répondu à l'appel à l'aide et qu'il n'avait pas été entendu à la radio depuis un certain temps. Elle a donc décidé de vérifier ce que faisait le membre visé et a constaté que son VAP était toujours garé devant le garage de la résidence (p. 48). La caporale Butler a vérifié les registres et a constaté que le membre visé était apparemment en pause-repas.

[22] Plus tard pendant le quart de travail, vers 3 heures, le caporal Wood a été informé par la caporale Butler que le membre visé avait été à la résidence pendant une longue période (p. 26).

[23] Le 28 novembre 2016, la question du temps passé par le membre visé à la résidence de Mme F a été soulevée lors d'une réunion avec le sergent d'état-major Daly et le caporal Wood (« réunion »).

[24] Une grande partie de la réunion a été consignée par écrit dans une fiche de rendement créée par le sergent d'état-major Daly (p. 76 à 79). Au cours de la réunion, le membre visé a déclaré qu'il était allé à la fête d'anniversaire et avait rencontré sa conjointe, qu'il avait mangé, puis qu'il s'était rendu à la résidence de Mme F pour mettre certaines choses au clair, et qu'il était parti au bout d'environ 45 minutes. Le membre visé a déclaré qu'il n'y avait eu aucun contact physique entre lui et Mme F à la résidence.

[25] Le membre visé aurait également reconnu lors de la réunion (comme indiqué dans la fiche de rendement) que ce qu'il a dit au caporal Wood lorsqu'il a demandé à assister à la fête d'anniversaire et à rencontrer sa conjointe, et ce qu'il a réellement fait (c.-à-d. aller à la résidence) pouvait être perçu comme un « mensonge », et qu'il aurait dû dire au caporal Wood ce qu'il faisait, mais voulait garder les choses « privées et discrètes ». Le membre visé a indiqué qu'il était conscient qu'il avait laissé tomber les autres, mais qu'il venait de traverser une période difficile, et a réitéré que ce n'était qu'une discussion, rien de physique, avec Mme F.

[26] Lorsqu'on lui a demandé s'il était allé à la résidence à un autre moment depuis son intégration de l'équipe A, le membre visé a admis qu'il y était allé une autre fois, mais qu'il n'était pas resté (p. 78). Le sergent d'état-major Daly a fait remarquer que le membre visé avait introduit cette affaire personnelle dans sa vie professionnelle et qu'il aurait pu en résulter un certain nombre de mauvaises conséquences, en particulier si sa conjointe l'avait suivi et qu'il y avait eu une

confrontation. Le sergent d'état-major Daly a souligné que le membre visé était en uniforme et que les membres de l'équipe A (c.-à-d. ses collègues) auraient pu être obligés d'intervenir.

[27] À la fin de la réunion, le sergent d'état-major Daly a ordonné au membre visé de ne plus se rendre à la résidence lorsqu'il était de service et a précisé que la direction du détachement prendrait une décision pour ce qui est des prochaines étapes.

[28] Après une enquête et des demandes de renseignements complémentaires, les données du système de positionnement global (« GPS ») de la VAP du membre visé ont été obtenues pour la nuit du 12 au 13 novembre 2016, et elles ont révélé qu'il ne s'était rendu qu'à la résidence de Mme F et n'avait fait aucun autre arrêt (c.-à-d. qu'il n'était pas allé rencontrer sa conjointe à une fête d'anniversaire avant de se rendre à la résidence).

[29] Au cours de l'enquête relative au Code de déontologie et de l'entrevue, il a été confirmé que lorsqu'il faisait des heures supplémentaires avec l'équipe B le 22 novembre 2016, le membre visé avait également fréquenté la résidence de Mme F.

[30] À cette occasion, le membre visé a informé un superviseur qu'il allait se rendre dans la région de Juniper, mais n'a pas informé le superviseur qu'il se rendait spécifiquement à la résidence de Mme F ou ce qu'il faisait (p. 142). Le membre visé a déclaré qu'il s'est rendu à la résidence de Mme F et y a passé sa pause-repas pendant environ une heure (p. 142) (ce que confirme également le GPS), et qu'ils se sont contentés de discuter (ce qui ne concorde pas avec sa déclaration lors de la réunion selon laquelle, lors de la deuxième visite, il « est entré et sorti et... n'est pas resté ») (p. 78).

[31] Les informations ci-dessus ont été portées à l'attention du commandant du détachement, et le 12 décembre 2016, on a demandé la tenue d'une enquête relative au Code de déontologie.

[32] Après plusieurs tentatives, l'enquêteur chargé de la conduite, le caporal Rappel, a pu prendre contact avec Mme F le 14 décembre 2016, et lorsqu'elle s'est rendue au détachement, elle n'a pas voulu que l'entrevue soit enregistrée, et n'a voulu fournir que les informations qu'elle jugeait pertinentes (p. 97).

[33] Le caporal Rappel a estimé que Mme F était « à l'attaque dès le départ », « argumentative » et « peu désireuse d'être franche » (p. 97 et 99), mais elle a confirmé que sa relation avec le membre visé avait commencé en juin ou juillet 2016 et qu'elle avait appris sur les médias sociaux qu'il s'était marié le 10 septembre 2016 (p. 97).

[34] Mme F a déclaré qu'avant le 12 novembre 2016, le membre visé avait voulu venir s'excuser et s'est demandée à haute voix pourquoi l'endroit où il prenait ses pauses avait de l'importance (p. 98). Lorsque le caporal Rappel l'a informée que cela avait de l'importance parce que le membre visé avait menti sur ses allées et venues, Mme F a déclaré que cela ne posait pas de problème parce que la « police » savait de toute façon où il se trouvait. Mme F a déclaré que le membre visé avait gardé ses bottes, qu'ils se trouvaient dans l'entrée de la résidence et qu'après environ 45 minutes, ses enfants se sont réveillés et le membre visé leur a parlé (p. 98).

[35] Sans y être invitée, Mme F a ensuite déclaré qu'elle ne savait pas que le membre visé avait manqué un appel (c.-à-d. une demande d'aide). À ce moment, le caporal Rappel s'est rendu compte qu'il était clair que Mme F était déjà au courant de l'appel manqué (c.-à-d. peut-être parce que le membre le lui avait dit) (p. 98). La possibilité que le membre visé puisse perdre son emploi tracassait Mme F, même si le caporal Rappel n'avait pas mentionné cette possibilité.

[36] Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait eu une quelconque interaction intime ou sexuelle entre elle et le membre visé lorsque ce dernier était de service, Mme F a répondu par la négative, car ses enfants étant à la maison (p. 99).

[37] Le 5 janvier 2017, le membre visé a consenti à participer à une entrevue et a fait une déclaration enregistrée et volontaire au caporal Rappel (p. 119 à 151).

[38] Au cours de la première partie de l'entrevue, le membre concerné a confirmé qu'il avait eu une relation intime avec Mme F. La relation avait commencé en juin et s'était terminée en septembre 2016, avant que le membre visé n'épouse sa conjointe (p. 121 à 123).

[39] Au début, le membre visé était quelque peu équivoque quant à la directive du sergent d'état-major Preto, indiquant qu'elle n'incluait pas son heure de dîner, qu'il considérait comme libre. Toutefois, il a fini par reconnaître qu'on lui avait dit en termes très clairs de ne pas voir Mme F

lorsqu'il était de service et que ce que le sergent d'état-major Preto avait rapporté sur ce point était exact (p. 124 à 126).

[40] En ce qui concerne la présence du membre visé à la résidence de Mme F les 12 et 13 novembre 2016, il a déclaré qu'il voulait s'excuser de la manière dont la relation s'était dissoute, et qu'il était resté dans l'entrée tout le temps, et qu'il avait également parlé avec les enfants de Mme F (p. 127).

[41] En ce qui concerne l'organisation de sa présence à la résidence, le membre visé a soutenu que Mme F essayait d'organiser une rencontre et qu'ils s'étaient échangés des messages texte pendant un certain temps. La rencontre s'était finalement concrétisée le soir en question, environ une demi-heure avant qu'il se rende à la résidence, car auparavant Mme F n'était pas disposée à parler (p. 131).

[42] En ce qui concerne sa conjointe et la fête d'anniversaire, le membre visé a modifié son histoire en disant qu'il avait l'intention de la rencontrer et de prendre une bouchée, mais alors qu'il était en route, son épouse lui avait fait savoir qu'elle avait déjà décidé de partir, et comme il allait dans la région de Juniper, il a fini par se rendre à la résidence de Mme F pour « enterrer cette hache de guerre pendant mon heure de dîner » (ce qui n'est pas ce qu'il a d'abord rapporté au caporal Wood, puis au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood lors de la réunion relative à la rencontre avec sa conjointe) (p. 131 à 133).

[43] Le membre visé a déclaré que son épouse lui avait envoyé un message texte lui disant qu'elle quittait la fête environ cinq minutes après qu'il ait parlé au caporal Wood (p. 133), et à ce moment de l'entrevue, alors que le caporal Rappel commençait à demander des précisions sur les numéros de téléphone relatifs aux messages et à leur contenu, et plus particulièrement sur l'endroit où se tenait la fête d'anniversaire, le membre visé a exprimé une certaine inquiétude quant au fait que sa « vie personnelle était attaquée » et s'est demandé s'il allait poursuivre l'entrevue (p. 134).

[44] Lorsque le caporal Rappel lui a demandé directement si le membre visé « mentait... sur le fait qu'il y avait une fête d'anniversaire », le membre visé a répondu « non » et a exprimé ses préoccupations quant à l'implication de sa conjointe dans ces affaires « parce que cela va m'affecter personnellement et financièrement et tout le reste » (p. 134).

[45] Lorsqu'on lui a demandé de fournir des détails sur l'adresse de la fête d'anniversaire, le membre visé a déclaré qu'il ne l'avait pas obtenue, car sa conjointe était déjà partie, et « je n'ai pas pris la peine de demander », faisant de nouveau remarquer que si la conjointe « est mêlée dans cette affaire, elle me quittera et me poursuivra en justice pour obtenir une pension alimentaire et tout le reste à cause de cela » (p. 135).

[46] Le caporal Rappel a informé le membre visé que le moment était venu d'être « franc », car il allait prendre les mesures nécessaires pour répondre à toute question non résolue, ce qui pouvait inclure une conversation avec la conjointe du membre visé. Cela a incité le membre visé à se plaindre de la « situation difficile » dans laquelle il se trouvait, qu'il voulait simplement « passer à autre chose » (un commentaire répété tout au long de l'entrevue), mais que c'était comme « un robinet qui ne cesse de s'ouvrir et l'eau continue de couler dans le drain, mais je ne peux pas l'arrêter » (p. 136).

[47] Le membre visé a reconnu qu'il aurait dû inclure dans sa conversation avec le caporal Wood qu'il avait l'intention de se rendre à la résidence de Mme F, qu'il s'était mis dans une position où il ne savait pas quoi faire, et que sa conjointe avait déjà menacé de le quitter, ce qui allait lui coûter « une énorme somme d'argent » (p. 137).

[48] À ce stade de l'entrevue, le caporal Rappel a dit au membre visé qu'il croyait que ce que le membre visé avait dit au caporal Wood, et réitéré plus tard lors de la réunion avec le sergent d'état-major Daly et le caporal Wood au sujet de la rencontre avec sa conjointe à la fête d'anniversaire était un « mensonge », et que la conjointe confirmerait que le membre visé « mentait » (p. 137).

[49] Le membre visé a répondu qu'il ne voulait pas perdre son emploi, et le caporal Rappel a répété qu'il irait au fond des choses, et lorsqu'il a dit au membre visé « il n'y a pas eu de fête d'anniversaire, n'est-ce pas? », ce dernier a admis ce qui suit (p. 137) :

Vous avez raison. Il n'y a pas eu de fête. J'y suis allé pour voir [Mme F] et c'est la seule raison pour laquelle j'y suis allé.

[50] Le caporal Rappel a reconnu l'admission du membre visé et, après avoir discuté de l'importance de la confiance, de l'intégrité, de l'honnêteté ainsi que des rapports et des relations avec les gens, a résumé la situation pour le membre visé (p. 138) :

J'ai su dès que j'ai lu la [fiche de rendement découlant de la réunion]... qu'il y avait quelque chose de préoccupant en ce qui concerne la fête d'anniversaire. Ensuite, vous êtes venu ici, vous vous êtes assis, et pendant une demi-heure, vous m'avez menti à ce sujet. Et ce n'est que parce que je vous ai poussé dans un coin et vous ai montré qu'il n'y avait aucun moyen de vous en sortir, si ce n'est la vérité, que vous avez dit la vérité. Et c'est très inquiétant pour moi.

[51] Après l'admission du mensonge au caporal Rappel pendant l'entrevue, une allégation supplémentaire a été ajoutée à l'enquête relative au Code de déontologie (c.-à-d. l'allégation 5) (p. 195).

[52] Le 16 janvier 2017, le membre visé a reçu un avis de réaffectation et a été transféré à des tâches administratives au sein de l'équipe E (p. 160 à 162).

[53] Le 20 février 2017 ou vers cette date, le rapport disciplinaire a été remis à l'officier responsable du détachement (p. 1), et le 10 avril 2017 ou vers cette date, le rapport disciplinaire et les documents à l'appui ont été transmis au commandant en tant qu'autorité disciplinaire compétente compte tenu du niveau des mesures qui peuvent s'appliquer aux allégations (p. 163 à 165).

[54] Le 10 novembre 2017, quelque neuf mois après la présentation du rapport disciplinaire, et juste avant l'expiration du délai de prescription d'un an, l'autorité disciplinaire a signé l'avis à l'officier désigné demandant la nomination d'un Comité de déontologie pour traiter les allégations.

[55] Le membre visé a été suspendu de ses fonctions avec solde le 22 novembre 2017 (p. 205 à 207), et l'avis de nomination du Comité de déontologie a été signé par l'officier désigné le 23 novembre 2017.

[56] L'avis a été signifié au membre visé le 9 janvier 2018.

## **Réponse**

[57] Après avoir examiné le rapport disciplinaire, le Comité a tenu une réunion préliminaire avec les représentants le 2 février 2018 (« réunion n° 1 »), et un certain nombre de questions de procédure ont fait l'objet de discussions, y compris les éléments de l'avis et les détails (comme indiqué dans un courriel de la même date), et le membre visé a eu jusqu'au 16 février 2018

(échéance ultérieurement reportée au 23 février 2018) pour fournir une réponse (« réponse ») comme l'exige le paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)* [CC (déontologie)].

[58] Au cours de la réunion n° 1, le Comité a souligné qu'en ce qui concerne l'allégation 2 (avoir eu une activité sexuelle, intime ou romantique à la résidence), le rapport disciplinaire ne semblait pas contenir de preuves directes soutenant l'activité alléguée (détail 7), et la RAD a exprimé le souhait d'examiner la réponse avant d'indiquer si Mme F serait requise comme témoin. La RAD a également précisé que le détail 5 (défaut de répondre à l'appel à l'aide) de l'allégation 2 n'était pas utilisé pour établir une conduite déshonorante.

[59] Dans l'après-midi du 23 février 2018, la RAD a envoyé un courriel au Comité indiquant que, lors de communications ultérieures avec Mme F, des informations supplémentaires et nouvelles concernant la relation avec le membre visé avaient été fournies. Ces renseignements ont été communiqués au RM et qu'on demanderait à un enquêteur d'obtenir une déclaration de Mme F.

[60] Le RM a confirmé qu'il avait parlé avec la RAD et a affirmé qu'il n'y avait aucune preuve dans le rapport disciplinaire pour étayer l'allégation 2. Selon lui, toute « nouvelle information » recueillie n'aurait pas été obtenue pendant la période de prescription et ne devrait pas être admise.

[61] Le Comité a répondu aux représentants par courrier électronique que, comme le membre visé n'avait pas encore fourni sa réponse, la RAD pourrait recueillir des renseignements concernant le cas. Le Comité a donc accordé sept jours à la RAD pour accomplir cette tâche. De plus, le Comité a ordonné qu'une fois que la RAD aurait obtenu les renseignements supplémentaires, ceux-ci devaient être fournis au Comité et au RM. Après avoir examiné les nouveaux renseignements, le Comité fixerait une date pour se réunir et discuter de leur recevabilité. Dans l'intervalle, le délai imparti au membre visé pour fournir sa réponse a été suspendu en attendant la prochaine réunion.

[62] Le 2 mars 2018, la RAD a fait savoir qu'aucune déclaration n'avait été obtenue de Mme F, et la RAD ne cherchait plus à l'assigner à comparaître en tant que témoin.

[63] Le même jour, sur la base d'un échange de courriels avec le RM, il a été déterminé que la réponse serait fournie le 5 mars 2018, et elle a été reçue à cette date.

[64] Dans sa réponse aux allégations, le membre visé a nié l'allégation 1 (c.-à-d. défaut de suivre la directive), mais a admis certains des détails, notamment qu'il était membre à l'époque des faits, qu'il conduisait un VAP et que le sergent d'état-major Preto avait donné la directive (détails 1 à 3). Le membre visé a également admis que Mme F vivait à la résidence et qu'il s'y était rendu les 12 et 13 novembre et le 22 novembre 2016 (détails 4 à 6).

[65] Cependant, le membre visé a expliqué (en ce qui concerne le détail 6) que lorsqu'il s'était rendu à la résidence le 22 novembre 2016, il « pensait avoir dit au chef de quart de travail » qu'il allait chez son amie [Mme F], mais qu'il ne pouvait pas le dire avec certitude.

[66] De plus, le membre visé soutenait que, bien qu'il se soit rendu à la résidence à deux reprises en violation de la directive, la directive elle-même n'était pas en fait un ordre légal, car elle était fondée « sur la moralité personnelle du sergent d'état-major Preto et non sur des raisons opérationnelles ou liées à l'accomplissement des tâches ou à l'exercice des fonctions du membre [visé] ».

[67] En ce qui concerne l'allégation 2 (c.-à-d se livrer à une activité sexuelle, intime ou romantique), le membre visé a admis certains des détails, mais a nié que sa conduite était déshonorante.

[68] Le membre visé a reconnu être membre à l'époque des faits, qu'il conduisait le VAP et qu'il s'était présenté à la résidence le 12 novembre 2016 (détails 1 à 4).

[69] En ce qui concerne l'affirmation dans le détail 5 selon laquelle il n'avait pas répondu à l'appel à l'aide, le membre visé a souligné qu'il ne croyait pas qu'il s'agissait d'un appel urgent et que la RAD avait indiqué lors de la réunion n° 1 que ce détail n'était pas utilisé pour établir l'allégation 2.

[70] En réponse à l'affirmation selon laquelle il n'avait aucune raison opérationnelle de se trouver à la résidence, le membre visé a déclaré qu'il y était allé pendant sa pause-repas et que, bien qu'il soit resté à la résidence après la fin de sa pause (pendant environ 45 minutes), il avait continué à surveiller les appels de service au moyen de sa radio (détail 6).



[71] Le registre radio de l'agent (« RRA ») (p. 60 à 62) montre que le membre visé avait indiqué qu'il était sur son téléphone cellulaire personnel à 0 h 14, et qu'environ 47 minutes plus tard, il était de service à nouveau (1 h 2). Cependant, il n'avait pas quitté la résidence. Environ 53 minutes plus tard, il était de nouveau de service dans le VAP (à 1 h 55) (le temps total écoulé s'élève à environ 100 minutes). Ce renseignement est également confirmé par les données GPS obtenues à partir des registres du TDM (p. 73 à 75).

[72] En ce qui concerne l'affirmation du détail 7 selon laquelle il s'est engagé dans une activité sexuelle, intime ou romantique avec Mme F, le membre visé a nié qu'il y ait eu une telle activité, qu'il n'y avait « aucune raison de soutenir ce détail » et que cela constituait un abus de procédure si cette allégation devait être poursuivie.

[73] Le membre visé a admis l'allégation 3 (défaut de fournir un compte rendu précis au caporal Wood) (et les détails 1 à 6 connexes), confirmant qu'il était un membre conduisant le VAP, qu'il avait demandé la permission d'assister à une fête d'anniversaire avec sa conjointe dans la région de Juniper, mais qu'il s'était en fait rendu directement à la résidence (parce qu'il n'y avait pas de fête d'anniversaire), et qu'il avait donc sciemment fourni des renseignements faux et trompeurs au caporal Wood.

[74] De même, le membre visé a admis l'allégation 4 (ne pas avoir fourni un compte rendu exact au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood), confirmant qu'il était membre, qu'il avait assisté à la réunion qui a entraîné la rédaction de la fiche de rendement, et qu'il avait sciemment fourni des renseignements faux et trompeurs selon lesquels il y avait une fête d'anniversaire, et qu'il avait assisté à la fête pour rencontrer sa conjointe, alors qu'en réalité il s'était rendu à la résidence de Mme F.

[75] Toutefois, le membre visé a fourni des précisions sur le détail 2 en notant que la fiche de rendement fournie par le RAD ne comportait pas sa signature et, en ce qui concerne le détail 3, a expliqué qu'il ne pouvait pas se rappeler s'il avait dit lors de la réunion qu'il avait effectivement rencontré sa conjointe. Il a souligné que la période précisée n'était pas exacte (bien qu'il ne conteste pas qu'il a été à la résidence pendant une période significative).

[76] Enfin, le membre visé a admis l'allégation 5 (défaut de fournir un compte rendu précis au caporal Rappel) (et les détails connexes 1 à 5, avec une réserve), confirmant qu'il était membre, faisait l'objet d'une enquête pour avoir fourni de faux renseignements au caporal Wood (le 12 novembre 2016) ainsi qu'au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood (le 28 novembre 2016, pendant la réunion), et avait fait, au cours de l'entrevue, des déclarations fausses et trompeuses, à savoir l'invention d'une fête d'anniversaire fictive incluant bon nombre de détails totalement faux concernant sa conjointe, ses actions et la nature et l'existence de la fête d'anniversaire. Il a également admis qu'il avait répété l'information fausse et trompeuse selon laquelle il allait rencontrer sa conjointe à la fête d'anniversaire, mais qu'elle avait décidé de partir avant son arrivée, alors que sa seule raison d'aller à Juniper était de voir Mme F.

[77] Le membre visé a corrigé le sous-détail f) du détail 5 de l'allégation 5 en expliquant qu'il avait dit au caporal Rappel lors de l'entrevue que la fête d'anniversaire était pour un ami du cabinet d'avocats de sa conjointe, et non que la fête d'anniversaire était au cabinet d'avocats.

### **Réplique**

[78] Le 7 mars 2018, le Comité a mentionné qu'il ne semblait pas nécessaire que la RAD fournisse une réplique à la réponse du membre visé, et que sous réserve des commentaires des représentants, il ne considérait pas qu'un témoignage serait nécessaire sur le fond de la procédure disciplinaire.

[79] La RAD a répondu le jour même qu'elle souhaitait fournir une brève réplique à six points découlant de la réponse du membre intimé, et après avoir examiné les points identifiés, le Comité a décidé que, sur la base du dossier, il n'était pas nécessaire de fournir des observations sur quatre des points (à savoir le détail 6 de l'allégation 1 et les détails 5, 6 et 7 de l'allégation 2), mais qu'il accepterait de courtes observations sur le détail 7 de l'allégation 1 et le détail 3 de l'allégation 4. Ces observations devaient être présentées avant le 9 mars 2018.

[80] Le lendemain, le 8 mars 2018, la RAD a réitéré sa demande de fournir des observations sur le fond du détail 7 de l'allégation 2, et de demander également une modification au détail 7 (suppression du mot « sexuel »).

[81] Le même jour, le Comité a répondu que la RAD pouvait fournir des observations concernant le détail 7 de l'allégation 2, y compris une demande de modification du détail 7, mais ce faisant, le Comité a souligné que la modification était demandée de façon très tardive, après que le membre visé ait soumis sa réponse, et étant donné le grand nombre de documents déjà fournis.

[82] La date de remise des observations de la RAD est restée la même, à savoir le 9 mars 2018, et le RM a été informé que le Comité déterminerait s'il avait besoin de renseignements supplémentaires du membre visé après avoir examiné les observations de la RAC.

[83] Le 9 mars 2018, la RAD a fourni une réplique écrite aux points découlant de la réponse mentionnés ci-dessus, ainsi que des documents à l'appui (« réplique »).

[84] En ce qui concerne plus particulièrement le détail 7 de l'allégation 1 (c.-à-d. la légalité de la directive), la réplique précise que le membre visé est tenu de suivre les ordres légitimes fondés sur le serment professionnel, et qu'on peut lire, à la page 17 du Guide des mesures disciplinaires (2014), que les membres sont censés obéir à un ordre ou à une directive, à moins que cela ne soit clairement illégal ou que l'observation de cet ordre ou de cette directive ne constitue une infraction pénale, une violation de la *Charte* ou une contravention au *Code de déontologie*. Si un membre n'est pas d'accord avec un ordre ou une directive, il doit s'y conformer et tout recours ultérieur se fait par le biais d'un grief.

[85] En termes simples, la réplique affirme que si le membre visé n'était pas d'accord avec la directive, son obligation était de s'y conformer et d'exercer un recours par le biais d'un grief, et étant donné qu'il n'y a aucune preuve montrant que le membre visé ait exercé un recours contre la directive, il semble que bien qu'il « ... a apparemment accepté la directive, [qu'il] a ensuite pris des mesures pour dissimuler son action afin de défier la directive ».

[86] La réplique montre également que la directive ne correspondait à aucune des exceptions mentionnées dans le Guide des mesures disciplinaires, qu'elle était limitée aux activités du

membre visé pendant son service et qu'elle était clairement comprise par le membre concerné (p. 126<sup>2</sup>).

[87] Selon la réplique, le membre visé « socialisait de manière flagrante lorsqu'il était de service », ce qui constitue un usage abusif de fonds publics, et étant donné qu'il était stagiaire à ce moment-là, la directive lui a rappelé à juste titre ses responsabilités, qui n'étaient pas fondées sur la moralité personnelle du sergent d'état-major Preto, mais plutôt sur une préoccupation concernant la perception de l'intégrité du membre visé et la promotion d'une bonne conduite conformément au *Code de déontologie*.

[88] En conclusion sur ce point, la réplique indique que la directive a bien fait référence à des « raisons opérationnelles », à l'accomplissement des devoirs et au rendement du membre visé, car il « n'était pas payé pour socialiser avec un partenaire romantique ».

[89] Ensuite, la réplique mentionne que la RAD cherchait à supprimer le mot « sexuel » du détail 7 de l'allégation 2 (activité sexuelle, intime ou romantique), et ne présenterait aucune preuve à l'appui de ce terme (c.-à-d. « sexuel »).

[90] En guise de contexte, la réplique indique que le 23 février 2018, la RAD a écrit au RM pour l'informer qu'elle chercherait à retirer le terme « sexuel » et, pendant une rencontre avec le RM plus tard dans la journée, a confirmé son intention de poursuivre uniquement « l'activité intime ou romantique » précisée au détail 7.

[91] La réplique mentionne ensuite le fait que le Comité a suspendu la date d'échéance de la réponse, à savoir le 23 février 2018 (date à laquelle la RAD a écrit au RM et l'a rencontré), et que la réponse a été soumise le 5 mars 2018. Dans cette dernière, on nie intégralement le détail 7.

[92] En conséquence, la réplique affirme qu'il n'y a pas eu de préjudice parce que le RM avait été averti avant la présentation de la réponse de l'intention de modifier le détail 7 et,

---

<sup>2</sup> La réplique fait référence aux lignes 184 à 188 de la page 126 du rapport disciplinaire, ce qui ne semble pas être exact; il devrait probablement s'agir des lignes 222 à 234.

vraisemblablement, mais sans que cela soit déclaré, la réponse a également fourni un démenti complet dans tous les cas.

[93] Le Comité se sent obligé de souligner qu'à aucun moment la RAD n'a indiqué dans son courrier électronique adressé au Comité le 23 février 2018 qu'elle allait demander une modification du détail 7, mais qu'au contraire, la RAD a signalé que Mme F avait « fourni de nouveaux renseignements concernant l'étendue de sa relation avec le membre visé », renseignements qui ont été communiqués au RM. Elle a également signalé qu'un enquêteur serait prié de rencontrer Mme F pour obtenir une déclaration (que le Comité a approuvé, étant donné que la réponse n'avait pas été présentée).

[94] La préoccupation du Comité est que la RAD a indiqué qu'il y avait de nouveaux renseignements sur l'étendue de la relation entre le membre visé et Mme F, qui devaient être obtenus, mais qu'elle avait en même temps déjà communiqué au RM une intention de modifier le détail 7, qui n'a pas été portée à la connaissance du Comité. Cela est important, car pendant la réunion n° 1, le Comité a signalé sa préoccupation concernant le manque apparent de preuves dans le rapport disciplinaire pour soutenir que toute activité sexuelle, intime ou romantique s'est produite lorsque le membre visé était présent à la résidence (étant donné le déni explicite de Mme F et du membre visé sur ce point), et il semblait que la RAD cherchait ensuite à recueillir des renseignements supplémentaires pour remédier à cette situation ou à modifier le détail 7 afin d'éviter l'absence potentielle de preuves suffisantes.

[95] Toutefois, la réplique mentionne à titre subsidiaire que si une modification du détail 7 n'est pas accordée, l'expression « se livrant à une activité sexuelle, intime ou romantique », en raison du « ou », n'exige pas que le RAD établisse les trois formes d'activité (c.-à-d. que l'expression est disjonctive), car le Comité externe d'examen a noté que seuls les détails essentiels à une allégation doivent être prouvés.

[96] Selon la réplique, « l'activité intime ou romantique » comprend « un large éventail d'activités », et le rapport disciplinaire révèle que le membre visé et Mme F « étaient impliqués dans une relation extraconjugale au moment pertinent, ils discutaient de leur relation personnelle », ce qui constitue une interaction relevant de l'activité intime ou romantique.

[97] En conséquence, la réplique soutient que le membre visé a eu une conduite déshonorante (selon le test couramment appliqué) parce qu'il s'est livré à une activité intime ou romantique pendant son service en uniforme, avec un partenaire extraconjugal, sachant que la directive lui interdisait de rencontrer Mme F, qu'il a fréquenté la résidence pendant une période prolongée (contrairement à la directive), et qu'il a ensuite menti à son superviseur sur ses allées et venues.

[98] En conclusion sur ce point, la réplique indique que l'allégation d'abus de procédure par le membre visé n'est pas fondée.

[99] Le dernier point abordé dans la réplique concerne le détail 3 de l'allégation 4 (temps passé à la résidence), et on soutient que le membre visé, lors de la réunion avec le sergent d'état-major Daly et le caporal Wood, a tenté de justifier son temps en déclarant qu'il avait assisté à la fête d'anniversaire, puis qu'il s'était rendu à la résidence pendant 45 minutes, et qu'il était resté 20 à 30 minutes de plus, ce qui est trompeur, car il n'avait pas été à deux endroits différents; il s'agissait d'une tromperie calculée et délibérée.

[100] Ensuite, la réplique continue souligne que le RRA, le TDM et le GPS montrent que le membre visé a été à la résidence pendant environ une heure et quarante minutes, mais dans la réponse, on demande au Comité d'accepter qu'en surveillant les communications radio à la résidence, le membre visé était activement engagé dans l'exercice de ses fonctions, ce que l'on rejette dans la réplique parce que cela ne peut pas être accompli à la résidence avec une « partenaire romantique ».

[101] La réplique indique que le membre visé n'était pas en service pendant son séjour à la résidence parce qu'il n'était pas dans son VAP et n'était pas en mesure de répondre rapidement aux appels de service urgents, et a en fait choisi de ne pas répondre à l'appel à l'aide.

[102] Après avoir examiné la réplique, le 12 mars 2018, le Comité a informé la RAD que la demande de modification du détail 7 de l'allégation 2 était rejetée (avec raisons à suivre). Il a informé le RM que rien d'autre n'était nécessaire en ce qui concerne les points soulevés dans la réplique, a demandé au RM de confirmer que le membre visé avait renoncé à l'obligation d'assister à une lecture des allégations lors d'une audience, et a informé les représentants qu'aucun témoignage sur le fond ne serait requis, car il n'y avait aucune question non résolue sur laquelle

un témoin pourrait fournir des éléments supplémentaires et des renseignements nécessaires pour prendre une décision.

## **MÉRITE**

### **Contexte**

[103] Avant d'examiner le bien-fondé des allégations, le Comité souligne que le but, les objectifs et l'intention du nouveau régime disciplinaire, et en particulier les réformes touchant les procédures officielles, ont été articulés dans la section Principes du *Guide du Comité de déontologie* (2017) :

### **2. Principes**

#### **[TRADUCTION]**

2.1 L'Initiative de réforme législative (IRL) a été chargée d'élaborer un processus disciplinaire modernisé et a effectué de vastes consultations avec un large éventail d'intervenants. Elle a examiné divers rapports et études internes et externes concernant la GRC, ainsi que d'autres services de police, en ce qui concerne le traitement des cas d'inconduite présumée de policiers.

2.2 Les réformes adoptées dans le cadre de la LRI étaient expressément fondées sur certains principes provenant de larges consensus et d'une compréhension parmi les intervenants : les procédures disciplinaires, dont des audiences devant un Comité de déontologie, doivent être menées rapidement et ne pas être trop formelles, juridiques ou antagonistes.

2.3 En tant que telle, la procédure devant un Comité de déontologie ne doit pas être interprétée ou comprise comme nécessitant des pratiques et des procédures hautement formalisées et juridiques s'apparentant à une procédure judiciaire officielle, mais sera plutôt traitée de manière aussi informelle et rapide que les circonstances et les considérations d'équité le permettent.

2.4 Généralement, l'audience disciplinaire se déroulera comme une réunion disciplinaire, sauf qu'une audience disciplinaire a certains pouvoirs d'exiger la production de preuves et de donner des directives, au besoin, puisqu'elle traite d'une affaire de congédiement. Une audience disciplinaire est de nature administrative et elle doit être menée par le Comité de déontologie (et non par les parties). Elle a le pouvoir discrétionnaire de mener son propre processus et de donner des directives.

2.5 À l'appui de cette approche, l'ancien droit des parties à se voir accorder une possibilité complète et suffisante de présenter des preuves, de contre-interroger les témoins et de présenter des observations lors d'une audience a été expressément supprimé de la *Loi sur la GRC*, L.R.C. (1985), ch. R-10, dans sa version modifiée) («Loi») [ancien paragraphe 45.1(8)].

2.6 En outre, un Comité de déontologie comptera expressément sur un rapport d'enquête et des documents de soutien pour formuler des conclusions et pour prendre une décision. À la seule discrétion du Comité de déontologie, un témoin ne devra généralement témoigner que lorsque le Comité de déontologie croit qu'il existe un conflit grave ou important et non résolu parmi les éléments de preuve et que le témoignage serait pertinent et nécessaire pour résoudre le conflit.

2.7 La responsabilité de déterminer si les informations contenues dans le rapport d'enquête et les documents de soutien sont suffisantes pour permettre de déterminer si une allégation est établie relève du Comité de déontologie.

2.8 Le Comité de déontologie peut seulement donner une instruction de poursuivre l'enquête ou ordonner la production de renseignements ou de documents supplémentaires s'il détermine que l'enquête ou les renseignements supplémentaires sont importants et nécessaires pour résoudre une question en suspens dans la procédure disciplinaire.

2.9 Enfin, les membres visés sont désormais tenus d'admettre ou de nier une allégation le plus tôt possible dans la procédure et de déterminer toute défense ou preuve qu'ils cherchent à présenter, afin que le Comité de déontologie de conduite puisse mener à bien une procédure disciplinaire.

[104] Plus récemment, en réponse à une affirmation du Comité externe d'examen dans le rapport C-017 (daté du 28 juin 2017), selon laquelle le rôle des comités de déontologie dans le nouveau régime ne diffère pas sensiblement de l'ancien processus disciplinaire et d'arbitrage, l'arbitre de niveau II (appel) dans l'affaire *Commandant de la division J c. gendarme Cormier* (datée du 20 novembre 2017) (dossier 2016-33572) («*Cormier*») a déclaré ce qui suit :

[132] (...) En toute déférence, je ne partage pas cette opinion. Les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* et la création du nouveau régime en matière de déontologie ont transformé la nature du rôle des comités de déontologie qui se voient accorder une meilleure compétence pour gérer activement les instances et trancher les affaires de manière définitive dans le cadre des procédures plus informelles et plus rapides. Bref, les comités de déontologie ne se fient plus aux échanges traditionnels des éléments de preuve entre les parties.



[133] Une analyse comparative de la connaissance des dossiers avant l'audience, de la forme et de la présentation des éléments de preuve et de la gestion des témoins illustre bien les caractéristiques propres aux comités de déontologie.

[134] Tout d'abord, ces comités de déontologie possèdent désormais une connaissance approfondie des dossiers avant la tenue de l'audience. Conformément au paragraphe 45.1(4) de l'ancienne *Loi sur la GRC* (en vigueur avant le 28 novembre 2014), le seul document fourni aux comités d'arbitrage dans le cadre des procédures était un simple avis d'audience faisant état de l'énoncé détaillé des allégations portées contre le membre visé. À présent, les comités de déontologie disposent de l'avis d'audience, du rapport d'enquête, y compris des déclarations des témoins et des pièces versées au dossier, de l'admission ou de la négation de chacune des contraventions alléguées au code de déontologie, des observations écrites présentées par le membre visé, des éléments de preuve, documents ou rapports que le membre visé entend invoquer à l'audience, ainsi que de la liste des témoins que les parties présentent aux fins d'examen. Les dispositions applicables sous le régime actuel sont énoncées comme suit :

#### Loi sur la GRC

43(2) Dans les meilleurs délais après avoir constitué le comité de déontologie, l'autorité disciplinaire qui a convoqué l'audience signifie au membre en cause un avis écrit l'informant qu'un comité de déontologie décidera s'il y a eu contravention.

#### CC (déontologie)

15(2) Dès que possible après la constitution du comité de déontologie, l'autorité disciplinaire lui remet copie de l'avis prévu au paragraphe 43(2) de la Loi et le rapport d'enquête et elle fait signifier copie du rapport au membre visé.

15(3) Dans les trente jours suivant la date de la signification au membre visé de l'avis prévu au paragraphe 43(2) ou dans le délai fixé par le comité, le membre visé remet à l'autorité disciplinaire et au comité :

- a) un écrit dans lequel il admet ou nie chaque contravention alléguée au code de déontologie;
- b) toute observation écrite qu'il souhaite présenter;
- c) tout élément de preuve, document ou rapport, autre que le rapport d'enquête, qu'il compte présenter ou invoquer à l'audience.

18(1) Dans les trente jours suivant la date de la signification de l'avis d'audience, les parties soumettent au comité de déontologie la liste des témoins qu'elles désirent faire comparaître devant lui et la liste des questions pour lesquelles elles voudront peut-être faire témoigner un expert.

[135] En fait, sous le régime de l'ancienne *Loi sur la GRC*, en l'absence de l'admission par le membre visé ou de la preuve présentée par l'officier compétent à l'audience, le comité d'arbitrage ne pouvait pas conclure à l'inconduite. À l'inverse, sous le régime actuel, en vertu du paragraphe 23(1) des *CC (déontologie)*, le comité de déontologie peut rendre une décision en se fondant uniquement sur les éléments au dossier soumis avant l'audience si les parties choisissent de ne pas présenter d'autres observations :

23(1) Lorsqu'aucun témoignage n'a été entendu relativement à une allégation, le comité de déontologie peut rendre une décision à l'égard de celle-ci en se fondant uniquement sur les éléments au dossier.

[136] De plus, les règles régissant la présentation de la preuve devant les comités de déontologie ont fait aussi l'objet de modifications. Antérieurement, les éléments de preuve étaient présentés à l'audience :

[Abrogé, 2013, c 18, art. 29]

45.12(1) Le comité d'arbitrage décide si les éléments de preuve produits à **l'audience** établissent selon la prépondérance des probabilités chacune des contraventions alléguées au code de déontologie énoncées dans l'avis d'audience.

[Abrogé, 2013, c 18, art. 29]

45.13(1) Le comité d'arbitrage établit le dossier de l'audience tenue devant lui; ce dossier comprend notamment :

- a) l'avis d'audience prévu au paragraphe 43(4);
- b) l'avis de date, de l'heure et du lieu de l'audience signifié conformément au paragraphe 45.1(2);
- c) une copie de la preuve écrite ou documentaire produite à **l'audience**;
- d) la liste des pièces **produites à l'audience**;
- e) l'enregistrement et la transcription de l'audience, s'il y a lieu.

[Italiques ajoutés.]

[137] Sous le régime actuel, conformément au paragraphe 15(3) des *CC (déontologie)*, des renseignements détaillés sont déposés avant l'audience auprès du comité de déontologie. Ce changement ressort de l'article 26 des *CC (déontologie)*. Alors que sous l'ancien régime, les pièces et les éléments de preuve étaient produits à l'audience, à présent ils sont produits au préalable et peuvent être admis en preuve de la manière que le comité de déontologie juge indiquée (voir aussi, les pouvoirs conférés depuis longtemps par le paragraphe 45(2) de la *Loi sur la GRC* et par l'article 45 de la *Loi sur la GRC*, dans sa version antérieure). Ce changement se reflète dans le remplacement de la mention expresse à la preuve produite à l'audience, dans l'ancien alinéa 45.13(1)c), par une mention générale des renseignements

transmis au comité de déontologie, à l'alinéa 26c) des *Consignes du commissaire (déontologie)* :

CC (déontologie)

26 Après l'audience, le comité de déontologie établit un dossier comprenant notamment :

- a) l'avis d'audience prévu au paragraphe 43(2) de la Loi;
- b) l'avis des date, heure et lieu de l'audience signifié au membre;
- c) copie des **renseignements transmis au comité**;
- d) les directives, décisions, accords et engagements consignés en application du paragraphe 16(2);
- e) l'enregistrement de l'audience et, le cas échéant, sa transcription;
- f) copie de toute décision écrite du comité.

[Italiques ajoutés.]

[138] Enfin, la gestion des témoins a fait aussi l'objet de modifications. Alors que le greffier était antérieurement tenu de convoquer les témoins par assignation à la demande d'une partie, conformément au paragraphe 6(1) des *Consignes du commissaire (pratique et procédure)*, DORS/88-367 [CC (*pratique et procédure*)], suivant les paragraphes 18(3) et 18(4) des CC (*déontologie*), le comité de déontologie remet désormais aux parties la liste des témoins qu'il entend assigner. En outre, les comités de déontologie doivent remettre aux parties les raisons pour lesquelles il a accepté ou refusé d'entendre les témoins proposés par les parties. Les dispositions applicables sous le régime abrogé et sous le régime en vigueur sont libellées comme suit :

CC (pratique et procédure) [Abrogé, DORS/2014-293]

6(1) La partie qui requiert la présence d'un témoin à une audience doit transmettre le nom du témoin proposé au greffier qui **délivre** l'assignation au nom de la commission.

CC (déontologie)

18(3) Le comité **établit** la liste des témoins qu'il entend assigner, y compris l'expert visé par l'avis d'intention prévu au paragraphe 19(3), et peut demander des observations supplémentaires aux parties pour ce faire.

18(4) Le comité **remet** aux parties la liste des témoins qu'il entendra et les raisons pour lesquelles il a accepté ou refusé d'entendre ceux figurant à la liste soumise par les parties.

[Italiques ajoutés.]

[139] Dans l'ensemble, les modifications à la Loi sur la GRC, l'abrogation des CC (*pratique et procédure*) et l'adoption des CC (*déontologie*) ont

permis de transformer véritablement la nature du rôle des comités de déontologie et, en particulier, leurs pouvoirs en matière de gestion de l'instance.

[105] Les citations qui précèdent, bien qu'un peu longues, donnent une indication claire du contexte dans lequel les comités de déontologie opèrent maintenant, qui exige qu'une autorité disciplinaire et un membre visé, et en particulier les représentants, examinent les cas de manière critique le plus tôt possible, car le fondement ou l'état d'esprit selon lequel les questions seront simplement, ou doivent être, débattues lors d'une audience officielle devant le Comité n'existe plus.

### **Analyse**

[106] Le Comité a examiné en détail le rapport disciplinaire et les documents à l'appui, ainsi que la réponse et la réplique, en formulant les conclusions ci-après concernant les allégations.

[107] En qualité de fondement, il est couramment admis que les membres de la GRC, en vertu de leur engagement, ont volontairement accepté de se conformer à une norme de conduite plus élevée que celle du citoyen ordinaire, bien que cette norme n'appelle pas la perfection (*La Reine c. White*, [1956] F.R.C.S. 154, p. 158 [« *White* »]). De plus, cet accord de respecter une norme de conduite plus élevée couvre à la fois le comportement en dehors des heures de travail et celui pendant le service.

#### *Allégation 1*

[108] En ce qui concerne l'allégation 1 (défaut de suivre la directive), sur la base de l'entrevue et de la réponse, il ne fait aucun doute que le membre visé a reçu la directive du sergent d'état-major Preto, et il était clairement entendu qu'il ne devait avoir aucun contact social avec Mme F pendant son service.

[109] Le membre visé a essentiellement deux réponses à l'allégation 1 et à la directive, et la première est que l'allégation ne s'appliquait pas pendant sa période de « dîner » parce qu'elle le soulageait d'une manière ou d'une autre de son statut opérationnel ou de service, ce qui lui permettait de rencontrer Mme F sans être gêné par la directive.

[110] Il y a un certain nombre d'observations à propos de cette affirmation, la principale étant que le membre visé n'a pas démontré comment il n'était plus en service ou opérationnel pendant sa pause-repas, étant donné qu'il a lui-même reconnu (en paroles ou en actes) qu'il était toujours en uniforme, qu'il utilisait un VAP, qu'il devait informer les télécoms de son statut et de ses allées et venues et qu'il était toujours tenu de surveiller et de répondre aux appels de service, même s'il était en pause-repas. En d'autres termes, le fait d'être en pause-repas ne mettait pas le membre visé dans une situation de non-devoir ou de non-fonctionnement.

[111] Une autre observation est que, même si la justification du membre visé était acceptée (ce qui n'est pas le cas), de son propre aveu, il est retourné en service pendant qu'il était à la résidence les 12 et 13 novembre 2016 et est resté sur les lieux pendant une période considérable après avoir terminé sa pause-repas, ce qui, selon sa propre logique, l'a mis en service en violation de la directive.

[112] De plus, bien que le membre visé affirme s'être également rendu à la résidence pour sa pause-repas le 22 novembre 2016, il n'a fourni aucune preuve convaincante qu'il a demandé ou reçu l'autorisation de prendre une pause-repas à la résidence ou qu'il a tenu compte de l'existence de la directive.

[113] Plus important encore, alors que le membre visé dit maintenant dans la réponse qu'il « croit... mais ne peut pas dire avec une certitude absolue » qu'il a dit au chef de quart de travail qu'il se rendait chez Mme F, dans l'entrevue, il a explicitement déclaré qu'il n'avait pas dit au chef de quart de travail pourquoi il se rendait dans la région de Juniper (p. 146).

[114] La deuxième affirmation du membre visé est que la directive ne constituait pas un ordre légal parce que le sergent d'état-major Preto agissait selon sa moralité personnelle et qu'elle n'était pas liée à des raisons opérationnelles ou à l'exercice de fonctions ou de devoirs.

[115] L'affirmation qui précède est problématique à plusieurs niveaux, notamment parce qu'elle néglige totalement le fait que ce qui a motivé la directive en premier lieu est que le membre visé a été observé dans un autre secteur du territoire du détachement, complètement en dehors du secteur où il était affecté, et que le TDM n'a fourni aucune justification de sa présence, et qu'en tant que

tel, le fait qu'il soit allé en dehors de son secteur d'affectation pour rencontrer Mme F à son lieu de travail était clairement lié à des considérations opérationnelles.

[116] Bien qu'il soit clair que le sergent d'état-major Preto n'approuvait pas les actions du membre visé, il était également de son ressort d'émettre la directive pour s'assurer que le membre visé ne nuisait pas à sa propre réputation professionnelle et à celle de la GRC, et la directive était limitée aux délais opérationnels et ne limitait en rien la façon dont le membre visé interagissait avec Mme F lorsqu'il n'était pas de service.

[117] En termes simples, il a été démontré, selon la prépondérance des probabilités, que la directive a été donnée au membre visé, qu'elle était claire et précise quant à ses exigences, qu'elle portait sur l'exécution de tâches et de fonctions liées à des questions opérationnelles et que le membre visé y a désobéi à au moins deux occasions (les 12 et 13 novembre et le 22 novembre 2016) en se rendant à la résidence de Mme F pendant qu'il était en service pour des raisons sociales. Le membre visé n'a pas persuadé le Comité que la directive était inappropriée ou illégale.

### *Allégation 2*

[118] Au départ, le Comité n'avait pas l'intention de consacrer beaucoup de temps à l'examen de l'allégation 2, étant donné qu'il n'existe aucune preuve directe que le membre visé s'est livré à une activité sexuelle, intime ou romantique avec Mme F à la résidence lorsqu'il était de service les 12 et 13 novembre 2016, ou à tout autre moment pendant son service.

[119] Toutefois, après un examen plus approfondi, le Comité a conclu que l'allégation 2, et certains des points découlant de la réplique, nécessitaient une certaine analyse, ainsi que la fourniture de raisons expliquant pourquoi la demande de la RAD de modifier le détail 7 de l'allégation 2 a été rejetée.

[120] Le fait que le membre visé ait été à la résidence pendant environ 100 minutes n'est pas, en soi, une preuve suffisante pour établir qu'il s'est livré à une activité sexuelle, intime ou romantique (c.-à-d. détail 7 de l'allégation 2), et en effet, étant donné le déni explicite de Mme F sur ce point (en plus de celui du membre visé), on ne voit pas clairement pourquoi l'allégation 2 faisait même partie de l'avis.

[121] Toute suggestion selon laquelle il serait « logique » que le membre visé et Mme F se soient livrés à des activités sexuelles, intimes ou romantiques (au sens où l'expression est communément comprise), simplement en raison de la période pendant laquelle le membre visé était à la résidence, ou en raison de la relation antérieure avec Mme F, ne constitue pas une preuve sur laquelle fonder l'allégation 2, et demande au Comité de tirer une conclusion fondée sur des suppositions et conjectures.

[122] Le Comité ne comprend pas non plus clairement pourquoi la RAD a cherché à modifier le détail 7 pour supprimer le mot « sexuel », compte tenu de l'argument concurrent de la réplique selon lequel l'expression « sexuel, intime ou romantique » est disjonctive et que, par conséquent, le détail 7 et l'exigence de discrédit peuvent être établis sur la base de la présence d'une activité intime ou romantique. En d'autres termes, pourquoi chercher à modifier le détail 7 si on affirme que l'activité « sexuelle » n'a pas à être prouvée pour établir l'allégation 2?

[123] De plus, l'affirmation contenue dans la réplique selon laquelle le membre visé s'est livré à une activité intime ou romantique à la résidence avec Mme F n'est pas non plus conforme aux éléments de preuve, ni d'ailleurs à la compréhension commune du sens à donner à une activité intime ou romantique dans le contexte du processus disciplinaire ou dans un contexte général.

[124] La preuve incontestée contenue dans le rapport disciplinaire provenant de Mme F et du membre visé est que l'aspect sexuel, intime ou romantique de leur relation a pris fin avant le mois de septembre 2016 ou au début de ce mois, et que le but exprès du membre visé, lorsqu'il s'est présenté à la résidence les 12 et 13 novembre 2016, était de s'excuser pour la manière dont la relation s'était dissoute (ce qui semble inclure le fait que Mme F a découvert le mariage du membre visé par le biais des médias sociaux).

[125] Ainsi, la suggestion dans la réplique selon laquelle le membre visé et Mme F « étaient impliqués dans une relation extraconjugale au moment des faits » (soulignement ajouté) est inexacte et incompatible avec les preuves, tout comme l'est toute affirmation selon laquelle le membre visé a fréquenté la résidence dans un but intime ou romantique, étant donné qu'il s'agissait de présenter des excuses à Mme F et à ses enfants, et toute affirmation ou conclusion contraire serait fondée sur une conjecture.

[126] Une personne raisonnable peut avoir toutes sortes de soupçons ou d'opinions sur ce qui s'est passé à la résidence les 12 et 13 novembre ou le 22 novembre 2016, mais les conclusions d'inconduite professionnelle doivent être fondées sur des preuves crédibles, qui ne sont tout simplement pas présentes pour ce qui est du détail 7.

[127] La réplique tente également d'établir que les termes « intime ou romantique » comprennent un « large éventail d'activités », mais, outre l'énoncé de cette proposition, ne fournit aucune autorité ni aucun argument à l'appui d'une telle interprétation. On peut également soutenir, de manière crédible, que l'interprétation courante ou raisonnable de l'expression « intime ou romantique » est qu'elle implique une certaine forme d'interaction ou d'activité physique, comme le montrent les affaires et les commentaires du Guide des mesures disciplinaires concernant l'activité sexuelle en tant que forme d'inconduite.

[128] Mais même si le Comité devait accepter l'interprétation proférée dans la réplique, les éléments de preuve n'établissent pas que la présence du membre visé à la résidence avait pour but une activité intime ou romantique. Mme F et le membre visé affirment tous deux, ce qui n'a pas été réfuté, que le membre visé est venu s'excuser, ce qui n'est pas un acte d'intimité et n'est pas lié à une activité romantique, car il n'y a aucune preuve qu'il était à la résidence dans le but de renouer avec son ancienne relation.

[129] C'est à cet égard que la réplique a affirmé à tort que Mme F et le membre visé étaient « impliqués dans une relation extraconjugale », car les preuves qui existent sur ce point indiquent qu'il n'y en avait pas les 12 et 13 novembre 2016.

[130] La réplique va plus loin, cependant, en disant que le membre visé et Mme F « discutaient de leur relation personnelle », et en tandem avec le fait d'être impliqué dans une liaison « extraconjugale », relève de la définition d'une « activité intime ou romantique ».

[131] Mis à part le fait qu'il n'a pas été établi qu'une relation extraconjugale existait à l'époque, on ne peut pas affirmer, comme le suggère la réplique, que le simple fait de discuter d'une « relation personnelle » pendant le service en uniforme constitue une « activité intime ou romantique » sur laquelle fonder une conclusion de comportement déshonorant sur les circonstances spécifiques présentées, ou en général, en vertu du *Code de déontologie*.



[132] D'une certaine façon, selon la logique de la réplique, un membre est coupable d'inconduite lorsqu'il est impliqué dans une relation extraconjugale et en discute avec l'autre personne alors qu'il est en service et en uniforme. Cette interprétation ne peut être soutenue.

[133] Plus directement encore, cependant, le langage utilisé dans le détail 7 de l'allégation 2 est fondé sur le fait que le membre concerné s'est livré à une forme d'activité de nature sexuelle, intime ou romantique, comportant un aspect physique. Cela n'a tout simplement pas été établi.

[134] En fait, lu attentivement, la réplique sur ce point tente maintenant de reformuler le fondement de l'allégation 2 en déclarant qu'il y a eu une conduite déshonorante parce que le membre visé a défié la directive (fondement de l'allégation 1 qui n'a pas été inclus dans les détails de l'allégation 2), a menti à son superviseur (fondement de l'allégation 3 qui n'a pas été inclus dans les détails de l'allégation 2) et, alors qu'il était en service et en uniforme, il a passé environ 100 minutes à la résidence à « se livrer à une activité intime et romantique, avec un partenaire extraconjugal », ce qui ne constituait pas un objectif opérationnel.

[135] Bien que le fait d'être à la résidence pendant environ 100 minutes puisse être un motif de censure pour le membre visé, le point essentiel de l'allégation 2 est que le membre visé s'est engagé dans une activité intime ou romantique, ce qui n'a pas été établi. De plus, il n'a pas été établi que Mme F était une « partenaire extraconjugale » au moment où il s'est rendu à la résidence, car la valeur probante de la preuve est l'inverse sur les deux points, comme cela a déjà été souligné.

[136] De plus, la réplique ne soutient ni n'affirme que la période pendant laquelle le membre visé s'est trouvé à la résidence étaye en soi la conclusion de conduite déshonorante, car elle invoque expressément ce facteur, conjointement avec le fait de se livrer à une activité intime ou romantique, comme constituant une conduite déshonorante aux yeux d'une personne raisonnable, ce qui, comme on l'a vu, n'a pas été établi.

[137] Enfin, le Comité a rejeté la demande de la RAD visant à modifier le détail 7 de l'allégation 2 afin de supprimer le mot « sexuel », car, comme l'indique la elle-même la réplique, ce mot n'était pas nécessaire pour établir l'allégation.

[138] De plus, le rapport disciplinaire a été soumis en février 2017, et la GRC a eu neuf mois pour examiner les preuves et prendre des décisions. Elle a alors émis un avis alléguant que le

membre visé s'était livré à une activité sexuelle, intime ou romantique alors que, à la lecture du rapport disciplinaire, cette allégation ne pouvait pas être maintenue sur la base des preuves.

[139] L'affirmation selon laquelle Mme F devrait faire l'objet d'une assignation à témoigner lors d'une audience dans les circonstances présentes est problématique à deux niveaux : d'abord, parce qu'un témoin ne sera généralement cité à comparaître que lorsqu'un Comité de déontologie considère qu'il existe un conflit grave ou important non résolu dans les preuves et que le témoignage serait important et nécessaire pour résoudre ce conflit, et que dans le cas présent, il n'y a pas de conflit de ce type dans les preuves à résoudre (puisque Mme F et le membre concerné ont tous deux nié toute forme d'activité sexuelle, intime ou romantique et, sauf suspicion contraire, il n'y a pas de preuve contraire sur ce point). Ensuite, parce qu'on pourrait soutenir que la tentative de contraindre Mme F à témoigner pour essayer de lui faire admettre, lors du contre-interrogatoire, qu'elle a menti et qu'elle et le membre visé ont effectivement eu une activité sexuelle, intime ou romantique à la résidence constitue un abus étant donné la preuve sur ce point présentée dans le rapport disciplinaire.

[140] Le Comité est également préoccupé par le fait que la RAD a communiqué au RM, à la date prévue pour la réponse, qu'une modification allait être demandée, ce qui n'a pas été porté à l'attention du Comité, tandis que, parallèlement, la RAD cherchait à recueillir de « nouveaux » renseignements auprès de Mme F, renseignements qui n'ont apparemment pas été recueillis, en fin de compte..

[141] S'il est toujours possible que de nouveaux renseignements apparaissent après l'émission d'un avis d'audience disciplinaire, ce n'est pas le cas pour la demande de modification du détail 7, qui n'était pas de nature mineure ou technique, et qui découlait d'un manque de preuves qui était évident dans le rapport disciplinaire pendant de nombreux mois. Le Comité n'était pas prêt à autoriser une modification de fond si tard dans la procédure, indépendamment du fait que le RM avait connaissance de l'intention de demander une modification, ce qui n'était pas connu du Comité au moment où il a approuvé cette collecte de renseignements supplémentaires auprès de Mme F.

[142] En résumé, sur la base des preuves, il n'a pas été établi selon la prépondérance des probabilités que le membre visé s'est livré à une activité sexuelle, intime ou romantique, ce qui constitue le principal élément de l'allégation 2.

### *Allégation 3*

[143] Le membre visé a admis l'allégation 3 (fournir un compte rendu inexact), et il a été établi selon la prépondérance des probabilités qu'il a fourni des informations incomplètes et inexactes au caporal Wood, et ce faisant, lui a sciemment fourni des renseignements faux et trompeurs dans le cadre d'un mensonge qui lui permettrait de se rendre à la résidence de Mme F pour des raisons personnelles. Ce mensonge comprend la demande de permission de rencontrer sa conjointe à une fête d'anniversaire inexistante.

### *Allégation 4*

[144] Le membre visé a admis l'allégation 4 (fournir un compte rendu inexact), et il a été établi selon la prépondérance des probabilités qu'il a fourni des informations incomplètes ou inexactes au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood pendant la réunion, et ce faisant, a sciemment fourni des renseignements faux et trompeurs en continuant de mentir au sujet de sa présence à la résidence de Mme F pour des raisons personnelles pendant son service. Ce mensonge comprend le fait de dire qu'il avait rencontré sa conjointe à une fête d'anniversaire inexistante.

[145] Le fait que la fiche de rendement fournie par la RAD ait été signée ou non par le membre visé n'a aucune importance, car il n'a pas contesté son contenu substantiel dans l'entrevue, la réponse ou de tout autre façon qui soit. En outre, les notes du caporal Rappel indiquent que le sergent d'état-major Daly a bien fait signer la fiche de rendement par le membre visé, mais il n'est pas nécessaire de demander une copie de la version signée ou de déterminer pourquoi la copie incluse dans le rapport disciplinaire n'est pas signée, pour la raison susmentionnée.

[146] En outre, le fait que le membre visé se souvienne ou non s'il a effectivement dit avoir rencontré sa conjointe, ou qu'il y ait une légère divergence dans le temps passé à la résidence, ne change pas le résultat de l'allégation 4, car le membre visé a admis l'allégation et il a été établi que pendant la réunion, il a perpétué les fausses déclarations sur l'existence de la fête

d'anniversaire, sa présence, la rencontre de sa conjointe, et les circonstances de sa présence à la résidence de Mme F.

#### *Allégation 5*

[147] Le membre visé a admis l'allégation 5 (fournir un compte rendu inexact), et il a été établi selon la prépondérance des probabilités qu'il a fourni des renseignements incomplets ou inexacts au caporal Rappel au cours de l'entrevue et, ce faisant, a sciemment fourni des renseignements faux et trompeurs dans le cadre d'une tromperie de plus en plus importante sur sa présence à la résidence de Mme F pour des raisons personnelles pendant qu'il était en service. Il a notamment dit qu'il assistait à une fête d'anniversaire inexistante pour rencontrer sa conjointe, avec en plus une nouvelle fausse déclaration selon laquelle elle avait quitté la fête avant son arrivée, l'amenant à se rendre à la résidence à la place.

#### **Conclusion**

[148] Pour conclure, sur le fond, le Comité a constaté que l'allégation 1, l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5 ont été établies. L'allégation 2 n'a pas été établie.

#### **MESURES**

[149] Le 16 mars 2018, le Comité a transmis la décision écrite et orale sur le fond à la RAD et au RM par courrier électronique (étant entendu que certaines corrections mineures d'édition ou autres, ainsi que des paragraphes de formatage et de transition, pourraient être nécessaires pour parachever la décision finale, qui inclurait également les mesures).

#### **Contexte**

[150] Le Comité a également présenté deux options procédurales possibles pour établir les mesures, et a proposé la tenue d'une nouvelle réunion ou d'une discussion par courrier électronique pour déterminer la marche à suivre.

[151] Les représentants souhaitant se rencontrer, le Comité a échangé des courriels avec eux au cours des jours suivants pour tenter de fixer une date pour une nouvelle réunion, qui a eu lieu le

21 mars 2018 (« réunion n° 2 »). Cette réunion a porté sur un certain nombre de questions de procédure, notamment celles qui suivent :

- On a donné au RM jusqu'au 23 mars 2018 pour obtenir un rapport médical d'une psychologue (« lettre ») ou fournir une mise à jour sur son obtention. Il importe de souligner que le Comité a demandé que le rapport soit fourni le plus tôt possible [remarque : la psychologue a été identifié plus tard comme étant la D<sup>re</sup> Mak (« psychologue ») et la lettre sera maintenant appelée la « lettre de Mak »].
- Une fois la lettre de Mak obtenue, le RM précisera son utilisation prévue dans la détermination mesures, mais il a confirmé qu'il ne s'agit pas d'une forme de réponse substantielle aux allégations.
- Les représentants peuvent se concerter sur le contenu et l'utilisation de la lettre de Mak, car en l'absence de connaissance de son contenu, la RAD n'est pas en mesure d'exprimer à l'heure actuelle les préoccupations qui pourraient nécessiter des directives du Comité, y compris si elle nécessitera l'obtention de témoignages.
- Il a été décidé que la RAD fournira une soumission écrite au plus tard le 4 avril 2018, et que le RM fournira une réponse au plus tard le 11 avril 2018, et il sera déterminé si la RAD devra répondre.
- Le RM a indiqué que le membre visé souhaite s'adresser au Comité, et mentionnera dans sa soumission s'il s'agit de quelques commentaires de base à l'intention des représentants ou d'un témoignage officiel (soumis à un contre-interrogatoire). Dans ce dernier cas, le Comité a demandé qu'un aperçu des sujets à traiter soit fourni, et de préférence, un aperçu écrit de ce que le membre visé a l'intention de dire.
- En ce qui concerne les « lettres de recommandation », le Comité a indiqué que les déclarations écrites et signées sont préférables, mais qu'elle acceptera les courriers électroniques ou autres versions électroniques à condition à ce que leur expéditeur puisse être validé (cependant, les captures d'écran ne sont probablement pas incluses dans cette catégorie).

[152] En conclusion de la deuxième réunion, un calendrier provisoire pour la détermination des mesures a été établi pour la semaine du 30 avril 2018, qui serait finalisé le 11 avril 2018 ou après, une fois que les observations écrites sur les mesures fournies.

[153] Le 23 mars 2018, le RM a mentionné qu'il n'avait pas reçu la lettre de la D<sup>re</sup> Mak, mais qu'il avait compris qu'elle était en cours de rédaction et qu'il l'aurait le 26 mars 2018.

[154] Le 26 mars 2018, le RM a fait savoir que les choses étaient en train de se finaliser en ce qui concerne la lettre de Mak. On a demandé une prolongation de l'échéance jusqu'au lendemain. Le Comité a approuvé la prolongation.

[155] En fin d'après-midi du 27 mars 2018, le RM a informé le Comité qu'il ne représentait plus le membre visé.

[156] Après la mise à jour du RM, la RAD a précisé que le sergent d'état-major Daly avait envoyé par erreur une lettre au Comité, qui aurait dû être envoyée à la RAD (lettre que le Comité a supprimée).

[157] Au cours de la soirée, en quelques minutes, Mme Pasenko, conseillère juridique privée en Alberta (« RM2 ») a envoyé trois courriels au Comité, qui, en résumé, l'a informée qu'elle avait été retenue par le membre visé et a présenté une lettre de demande urgente : (1) une prolongation du délai jusqu'au 4 avril 2018 pour fournir la lettre de Mak (de la part de la psychologue, qui était actuellement en vacances); (2) une prolongation du délai jusqu'au 18 avril 2018 pour fournir les observations du membre visé sur les mesures; et (3) la prolongation jusqu'au 11 avril 2018 du délai accordé à la RAD pour fournir des observations écrites sur les mesures.

[158] Le lendemain matin, le 28 mars 2018, la RAD a fourni à RM2 une copie du *Guide du Comité de déontologie* et de la politique de la GRC en matière de déontologie.

[159] Au cours de l'après-midi, la RM2 a envoyé un courriel à la RAD pour lui demander, sans avoir eu de nouvelles du Comité, si elle avait la bonne adresse électronique et si elle devait contacter quelqu'un d'autre concernant la lettre urgente, et la RAD a répondu peu de temps après que l'adresse électronique devait être corrigée et a recommandé de ne contacter personne d'autre.

[160] Peu après, le Comité a envoyé un courriel aux représentants résumant le contenu des huit courriels et les activités connexes, et a demandé à la RM2 de clarifier les dates relatives à l'absence de la psychologue, car le Comité avait été informé précédemment que la lettre de Mak serait fournie avant la fin de la journée précédente.

[161] Dans la soirée du 28 mars 2018, la RM2 a envoyé une lettre précisant les dates relatives à la lettre de la D<sup>re</sup> Mak, et elle a fourni des arguments supplémentaires à l'appui des demandes de prolongation des échéances.

[162] Le jour suivant, le 29 mars 2018, le Comité a accordé les prolongations de délai pour soumettre la lettre de Mak le 4 avril 2018. Pour ce qui est des soumissions, il a donné à la RAD jusqu'au 11 avril 2018, et à la RM2 jusqu'au 18 avril 2018. Enfin, il a demandé à la RAD de transmettre à la RM2 un exemplaire du Guide des mesures disciplinaires.

[163] Plus tard dans la journée, la RAD a demandé au Comité si la phase des mesures se poursuivrait comme proposé provisoirement lors de la réunion n° 2, et le Comité a répondu que les dates des 1<sup>er</sup> et 2 mai 2018 devraient être retenues, sous réserve de la réception et de l'examen des soumissions sur les mesures.

[164] Le 3 avril 2018, la RM2 a envoyé un courriel au Comité et a demandé une autre prolongation du délai (un jour) pour fournir la lettre de la D<sup>re</sup> Mak. Sur la base des commentaires sur la nature de la lettre de Mak proposée, le Comité a demandé si la RAD avait des observations sur la demande de prolongation ou sur l'application de l'article 19 (rapports d'experts) des *CC (déontologie)*.

[165] Le 4 avril 2018, la RAD a répondu en soulignant que lors de la réunion n° 2, le RM avait confirmé que l'objectif de la lettre n'était pas de fournir une réponse de fond aux allégations, et que sans en connaître le contenu, la RAD n'était pas en mesure d'exprimer ses préoccupations. Elle a ajouté que s'il s'agissait d'un rapport d'expert, il y aurait des préoccupations concernant les échéances (par exemple, la fourniture du rapport 30 jours avant une audience).

[166] Le Comité a répondu le même jour en notant qu'il a l'autorité de gérer les échéances, et la question qui se pose est de savoir si la RAD a un avis sur l'application de l'article 19 des *CC (déontologie)*, et à cet égard, a suggéré qu'il pourrait être utile de parler avec la RM2, car il

semblait, dans le courriel de la RM2, que la lettre de Mak concernait uniquement l'étape des mesures.

[167] Plus tard dans la journée, la RAD, après avoir parlé avec la RM2, a confirmé qu'elle avait besoin de voir la lettre de Mak avant de décider si cette lettre devait être acceptée comme rapport d'expert. La RAD a également signalé qu'un exemplaire des *CC (déontologie)* et du courriel du Comité de déontologie contenant un compte rendu détaillé de la réunion n° 2 ont été fournis à la RM2.

[168] Dans la soirée, la RM2 a également confirmé la conversation avec la RAD, et n'a pas objecté à ce que la RAD voie la lettre de Mak avant de prendre une décision. Elle a ajouté que la lettre de Mak lui sera fournie le lendemain (ce qui nécessitait une nouvelle prolongation d'un jour).

[169] Tôt le lendemain matin, le 5 avril 2018, le Comité a confirmé la demande de prolongation supplémentaire du délai pour fournir la lettre de Mak.

[170] Juste avant minuit, la RM2 a fourni une copie non signée de la lettre de la D<sup>re</sup> Mak, et a offert de fournir une copie signée si nécessaire.

[171] Le lendemain matin, le vendredi 6 avril 2018, la RAD a demandé une prolongation d'une semaine pour fournir une réponse, conformément au paragraphe 19(3) (la partie recevant un rapport d'expert a 14 jours pour signaler si elle a l'intention d'interroger l'expert ou d'obtenir un rapport en réplique) des *CC (déontologie)*. Elle semblait supposer que l'article 19 s'appliquait, même si la RAD avait refusé de prendre position.

[172] Le Comité a répondu par courriel pour confirmer la réception de la lettre de Mak et a demandé à la RM2 de fournir une copie signée. Il a donné à la RAD jusqu'au 10 avril 2018 pour fournir une position et a mentionné que l'application de l'article 19 des *CC (déontologie)* avait été soulevée plus tôt dans la semaine, et il ne fallait pas présumer que le processus strict prévu par l'article soit respecté, puisque le Comité avait été flexible jusqu'à présent. Le Comité déterminerait si l'interrogation de la psychologue ou la présentation d'autres rapports d'experts seraient nécessaires après avoir examiné toutes les soumissions de la RAD à cet égard.



[173] Dans la soirée du 6 avril 2018, la RM2 a transmis au Comité des éléments de correspondance relatifs à la question de l'article 19 des *CC (déontologie)*. Pour résumer :

1. Elle a signalé que si la lettre de Mak doit être traitée comme un rapport d'expert, des éclaircissements seraient nécessaires sur les délais de présentation des observations écrites, compte tenu des délais réglementaires applicables;
2. Elle a confirmé que la lettre de Mak constitue une « lettre de soutien » basée sur les principes énoncés dans l'affaire *R. c. Graat*, [1982] 2 R.C.S. 819 (« *Graat* ») en ce qui concerne les avis de non-experts;
3. Elle a indiqué qu'il avait été délibérément demandé à la psychologue d'éviter d'établir un diagnostic médical particulier et d'établir ensuite un lien entre cette condition et le fait que le membre visé avait commis une inconduite;
4. Elle a noté que la psychologue a fourni ses impressions et ses convictions de la même manière qu'un témoin non expert peut donner son avis;
5. Elle a fait valoir que l'arrêt *Graat* est clair sur le fait que le poids à accorder aux preuves de témoins non experts est entièrement du ressort du décideur qui accepte l'ensemble, une partie ou aucun des éléments de preuve;
6. Elle a signalé que la lettre de la D<sup>re</sup> Mak a été caviardée afin qu'elle ne soit pas contraire à l'article 19 des *CC (déontologie)*, mais si le Comité estime que la lettre de Mak est un rapport d'expert, la psychologue devrait être autorisée à fournir un rapport plus complet et plus approprié qui satisfait aux exigences du paragraphe 19(2) des *CC (déontologie)*.

[174] La RM2 a fourni une copie signée de la lettre de Mak le 7 avril 2018, et le 9 avril 2018, la RAD, en réponse à la lettre de Mak et à la communication de la RM2 présentée dans les paragraphes précédents visant à clarifier le statut de la lettre de Mak, a envoyé un courriel au Comité. Pour résumer :

1. Elle a demandé que le membre visé confirme sa position selon laquelle il n'existe aucun lien de cause à effet entre les divers problèmes professionnels et personnels décrits dans la lettre de Mak et sa mauvaise conduite;

2. Elle a affirmé que la lettre de Mak est un rapport d'expert préparé par une psychologue fournissant des avis médicaux extérieurs à l'expertise du Comité;
3. Elle a fait valoir qu'en l'absence de preuves contraires ou de questions supplémentaires posées à la psychologue, le Comité est limité dans ses conclusions concernant l'avis de la psychologue;
4. Si le membre visé se fonde sur les facteurs de stress signalés dans la lettre de Mak pour excuser ou expliquer son état d'esprit et son intention, la psychologue doit être appelée à témoigner afin de mettre à l'épreuve le contenu de la lettre de Mak et ses opinions par le biais d'un contre-interrogatoire;
5. Elle a affirmé que si le membre visé soulève le stress et le traumatisme liés au travail de la police, tel que décrit dans la lettre de Mak, pour expliquer son degré de responsabilité, la RAD s'appuie sur l'affaire *Pizarro c. Canada*, 2010 CF 20 (« *Pizarro* »), car elle illustre les dangers découlant d'une substitution des opinions du Comité qui sont contraires à celles de la psychologue;
6. La lettre de Mak exprime une opinion selon laquelle le membre visé est « honnête » et « ne commettra pas la même erreur à nouveau », ce qui est pertinent pour déterminer les mesures de conduite; la RAD s'appuiera sur les éléments de preuve du rapport de déontologie pour remettre en question ces opinions; et l'acceptation ou le rejet de ces opinions par le Comité sera influencé par l'expertise du psychologue;
7. Elle a fait valoir que la psychologue devrait être soumise à un contre-interrogatoire plutôt que de tenter de classer la lettre de Mak quelque part entre un rapport d'« expert » et une « lettre de soutien ».

[175] Sur la base de ce qui précède, et même si elle ne cherchait pas à obtenir un report pour fournir une soumission écrite, ou un report de la date d'audience provisoire, la RAD a demandé ce qui suit :

1. Le membre visé doit prendre une position claire en ce qui concerne l'existence ou non d'un lien de cause à effet entre son inconduite et les facteurs de stress professionnels et personnels;
2. La psychologue doit fournir dans les meilleurs délais son *curriculum vitae* et toute documentation ou tout document sur lequel elle s'appuie spécifiquement pour étayer son opinion, en particulier les notes qu'elle a examinées avant de rédiger la lettre de Mak;
3. Que les observations de la RAD sur la lettre de Mak soient présentées en réponse aux observations du membre visé et lors de l'audience;
4. si le membre visé prétend qu'il y a un lien de causalité entre son stress et l'inconduite, ou s'il n'est pas tenu par le Comité de prendre position, la RAD demande le point (2) ci-dessus et les trois éléments ci-après :
  - a. Que la psychologue soit convoquée pour témoigner en personne le 1<sup>er</sup> mai 2018;
  - b. Que les observations de la RAD sur la lettre de Mak et le témoignage de la psychologue soient présentés après le témoignage de la psychologue à l'audience;
  - c. Que le Comité ordonne au Bureau des services de santé de divulguer les dossiers médicaux du membre visé.

[176] Le Comité a indiqué qu'il répondrait à la correspondance de la RAD le lendemain, et a souligné que la RM2 avait été claire sur la portée et la nature de la lettre de Mak. Il a informé la RM2 qu'en attendant la réponse du Comité à la RAD, la RM2 n'avait pas besoin de fournir de réplique.

[177] Dans l'après-midi du 10 avril 2018, le Comité a rendu une décision concernant le courriel de la RAD au sujet de la lettre de Mak :

Sur la base de récents courriels, le but de la présente lettre consiste à aborder le traitement du « rapport de consultation psychologique » de la D<sup>re</sup> Mak [c.-à-d. la psychologue] (daté du 5 avril 2018) qui a été soumis au Comité, et désigné par la [RM2] ... comme une « lettre de soutien » (« lettre ») [maintenant la « lettre de Mak »].

En bref, la lettre [Mak] indique que le membre visé a demandé l'aide de la D<sup>re</sup> Mak le 20 janvier 2017 ou vers cette date, où il a participé à une thérapie et à des conseils pendant un certain temps, dans le cadre de la gestion du stress, de l'anxiété et d'autres symptômes découlant de plusieurs incidents opérationnels traumatisants. Sur la base d'un certain nombre de séances, des résultats de plusieurs instruments d'évaluation et de l'application des compétences d'adaptation acquises, la lettre [de Mak] mentionne que le pronostic est positif pour ce qui est de surmonter les symptômes décrits dans la lettre [de Mak]. La lettre [de Mak] ne fournit ni n'énonce aucune opinion d'expert ou point de vue sur les conditions ou symptômes relatifs aux allégations ou à la conduite du membre visé qui y est liée.

Vers la fin de la lettre, en se fondant sur la sincérité du membre visé quant à son inconduite et sur ses remords extrêmes, la D<sup>re</sup> Mak déclare « ... je pense qu'il ne commettra pas la même erreur à nouveau ».

La RM[2] du membre visé a formulé quelques commentaires écrits supplémentaires après avoir soumis la lettre [de Mak], déclarant qu'elle « se veut une lettre de soutien lue à la lumière des principes énoncés dans l'affaire *R. c. Graat* de la CSC [1982] 2 RCS 819 (“Graat”) et la jurisprudence connexe ». Le RM a indiqué qu'il a expressément demandé à la D<sup>re</sup> Mak d'éviter d'énoncer un diagnostic médical particulier et d'établir un lien entre cette condition et l'inconduite du membre visé. La RM[2] indique que la D<sup>re</sup> Mak « a fourni ses impressions et ses croyances » à l'égard du membre visé « de la même manière que les témoins non experts peuvent donner leur opinion sur des questions relevant de leur propre expérience ». Citant *Graat*, la RM[2] déclare qu'« un profane peut témoigner au sujet de ses croyances » en ce qui concerne l'affaiblissement des facultés (ainsi que certaines autres questions), et le juge Dickson (tel était alors son titre) a clairement indiqué que le poids à accorder aux preuves est entièrement du ressort du juge, qui peut accepter la totalité, une partie ou aucun des éléments de preuve.

Sur la base des observations précédentes de la RM[2], il est clairement entendu que la lettre [de Mak] n'est pas utilisée pour fournir ou exprimer un avis médical/d'expert, et d'après *Graat*, la lettre [de Mak] est recevable comme fournissant un avis pertinent de non-expert sur la question de savoir si le membre visé commettrait la même erreur (c.-à-d. qu'il mentirait). Comme la Cour l'a souligné dans l'affaire *Graat*, c'est au décideur qu'il appartient de décider si une preuve non experte est acceptée (p. 838). En d'autres termes, le poids à accorder à l'avis de non-expert de la D<sup>re</sup> Mak est entièrement du ressort du Comité, et sa valeur dépendra du point de vue que le Comité adoptera en toutes circonstances (*Graat*, p. 838). Comme la Cour l'a également renforcé dans l'arrêt *Graat*, les avis de non-experts ne doivent pas être plus pris en compte en raison de l'expérience ou des antécédents d'un témoin particulier, de sorte que, dans cette affaire, les avis de non-experts de policiers sur l'affaiblissement des facultés d'un conducteur n'avaient pas droit à une considération spéciale ou à un poids plus importants que ceux d'une personne ordinaire ayant une expérience ordinaire (p. 840). Il est

également clair que la lettre [de Mak] ne fournit pas un avis de non-expert sur une question juridique, qui relève de la compétence du Comité (p. 839).

En réponse à la lettre de [Mak], la RAD a fait part de sa préoccupation quant au fait que le membre visé pourrait mentionner le stress et le traumatisme vécus par les policiers pour expliquer en partie sa responsabilité ou pour excuser son inconduite. En outre, la RAD s'appuie sur l'affaire *Pizarro c. Canada*, 2010 CF 20 (« *Pizarro* ») pour souligner le danger que le Comité substitue sa propre opinion à celle d'un expert, et que la D<sup>re</sup> Mak devrait donc être soumise à un contre-interrogatoire afin que le Comité puisse déterminer le poids à lui accorder. La RAD n'accepte pas non plus l'approche de la « lettre de soutien », affirmant que la prudence veut qu'elle soit traitée comme un rapport d'expert. En conséquence, la RAD présente une série de demandes au Comité.

Sur la base des circonstances, il ne semble pas que *Pizarro* s'applique, car cet arrêt porte sur le traitement d'une opinion d'expert, alors qu'ici, la RM[2] a explicitement indiqué que la lettre de Mak est une « lettre de soutien » fournissant l'opinion de non-expert de la D<sup>re</sup> Mak, et sur la base de *Graat*, le Comité peut déterminer son poids et son application, ce qui n'entraîne pas l'application des exigences de *Pizarro* pour traiter un rapport d'expert.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire que le membre visé indique si un lien de cause à effet est établi entre l'inconduite et les facteurs de stress personnels ou professionnels, étant donné que la lettre [de Mak] ne fait pas état d'un tel lien et qu'on n'a pas revendiqué l'établissement d'un tel lien. Compte tenu du statut de non-expert de la lettre [de Mak], le curriculum vitae de la D<sup>re</sup> Mak ou les documents sur lesquels elle s'est appuyée ne sont pas requis, et il n'y a aucune raison d'exiger qu'elle témoigne, étant donné que les représentants peuvent faire des observations sur le poids de l'avis de non-expert [Mak] dans les circonstances.

En conclusion, la lettre [de Mak] n'est pas traitée comme un rapport ou une opinion d'expert pour les raisons indiquées, et je pense que cette conclusion répond aux préoccupations soulevées dans le courriel de la RAD. [souligné dans l'original]

## **Soumission de la RAD**

[178] La RAD a fourni une soumission écrite sur les mesures disciplinaires (« soumission de la RAD »), une lettre du sergent-major d'état-major (anciennement sergent d'état-major) Daly (« lettre de Daly »), une lettre du caporal Wood (« lettre de Wood »), et des autorités de soutien le 11 avril 2018.

[179] S'appuyant sur les principes de l'affaire *Ennis c. Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986) BCJ 1742 (Q.L.) (C.S.C.-B.) (« *Ennis* »), approuvés par le Commissaire (en tant que

niveau II) dans l'affaire *Inspecteur Lemoine et l'officier compétent de la Division C*, 12 A.D. (4<sup>e</sup>) 192 (« *Lemoine* »), ainsi que sur les décisions dans l'affaire *Commandant de la Division E et le gendarme Vellani*, 2017 DRAD 3 (« *Vellani* ») et dans l'affaire *Officier compétent de la Division F et le gendarme Gregson*, 5 A.D. (4<sup>e</sup>) 213 (« *Gregson* »), la RAD affirme que les circonstances entourant les actes de malhonnêteté et le non-respect des directives par le membre visé sont si graves qu'elles justifient le congédiement. En termes simples, le membre visé n'a pas respecté les conditions d'emploi ou les a répudiées.

[180] La RAD soutient en outre que, dans les circonstances de la mauvaise conduite du membre concerné, les facteurs atténuants sont insuffisants pour compenser le nombre important de facteurs aggravants.

[181] Premièrement, en ce qui concerne la gravité de l'inconduite, la RAD souligne que le membre visé a admis avoir fourni des informations fausses et trompeuses au caporal Wood, au sergent d'état-major Daly et au caporal Rappel, faussetés que le membre visé a répétées afin de dissimuler la vérité sur ses activités, ce qui a été exacerbé par le fait qu'il a désobéi à la directive et a persisté à mentir pendant l'entrevue dans le cadre de l'enquête relative au Code de déontologie.

[182] Dans l'affaire *Officier compétent de la Division H et le gendarme Neil Edwards*, 15 A.D. (4<sup>e</sup>) 331 (« *Edwards* »), le comité d'arbitrage a qualifié de très grave le fait de mentir à un superviseur, étant donné que l'honnêteté et l'intégrité sont des valeurs fondamentales essentielles (par. 45). La RAD soutient que les circonstances de cette affaire ne justifient pas la fourchette atténuée suggérée dans le Guide des mesures disciplinaires (p. 63 à 65).

[183] Deuxièmement, citant *Vellani*, la RAD affirme que les cas de malhonnêteté entraînent le licenciement lorsqu'il y a un gain personnel en jeu, et en l'espèce, le membre visé était motivé par son désir d'éviter les conséquences financières liées au fait que son épouse avait pris connaissance de ses activités, étant donné que, pendant l'entrevue, le membre visé a fait référence à trois reprises à ces conséquences personnelles et financières.

[184] Troisièmement, la RAD mentionne que les actions du membre visé n'étaient pas un incident isolé, étant donné qu'il a fourni des comptes inexacts à ses supérieurs à deux reprises, et qu'à la troisième occasion, il a perpétué et développé son mensonge pendant l'entrevue. Il a

également désobéi à la directive à deux reprises. Plutôt que d'être franc lorsque les occasions se sont présentées, le membre visé a choisi de répéter et de développer le mensonge concernant la fausse fête d'anniversaire.

[185] Quatrièmement, se référant à Gregson, et à l'arrêt Officier compétent de la Division J et Levasseur, 16 AD (3<sup>e</sup>) 175 (« Levasseur »), la RAD soutient que le membre visé, lorsqu'il n'a pas suivi la directive, a fait preuve d'un manque de respect, d'un certain niveau de mépris, d'un manque de détermination et de délibération ainsi que d'insubordination, ce qui entraîne des mesures plus sévères. La directive n'était pas onéreuse et le membre visé a agi sciemment et délibérément pour la défier. De plus, au cours de l'entrevue, il a fait preuve d'une attitude « désinvolte » lorsqu'il s'est excusé de ne pas avoir suivi la directive, bien qu'il ait finalement admis qu'il n'aurait pas dû faire ce qu'il a fait (p. 134, lignes 512 et 513).

[186] Cinquièmement, la RAD affirme que les actions du membre visé étaient délibérées, intentionnelles et planifiées, constituant une fabrication raisonnée pour lui permettre d'agir en fonction d'intérêts personnels, et que la tromperie n'est pas née d'une réaction de panique. Notant que les allégations s'étendaient sur une période de trois mois, et en particulier que le membre visé avait eu le temps de réfléchir avant la réunion et l'entrevue, il a choisi la tromperie délibérée, et a en outre corroboré le faux récit qu'il avait créé. Le membre visé n'a admis sa mauvaise conduite que lorsqu'il a été confronté à la possibilité que son épouse soit impliquée. En outre, le membre visé a intentionnellement ignoré la directive.

[187] Sixièmement, la RAD note que le membre visé a été averti dans le passé du caractère inapproprié de son action, et que la directive était claire et précise sur ses obligations. Bien qu'il ait exprimé son inquiétude quant à la possibilité d'être congédié lors de l'entrevue, ce qui a confirmé qu'il savait que l'affaire était sérieuse, il a choisi de répéter la fausse histoire lors de la réunion et de l'entrevue. La RAD fait référence au fait que le membre visé ait fourni « une interprétation technique intéressée » de la directive afin d'éviter toute responsabilité. De plus, la RAD fait état du fait que le membre visé a été transféré à un nouveau quart de travail et que, plutôt que de saisir l'occasion d'aller de l'avant, il a désobéi à la directive pendant son deuxième quart de travail et a menti quant à ses activités, ce qui témoigne d'un mépris pour les mesures qui lui ont été accordées.

[188] Septièmement, la RAD soutient que le fait que le membre visé se soit excusé en premier lieu ne peut pas constituer un facteur atténuant, car bien qu'il se soit excusé pendant la réunion et l'entrevue, il a continué à induire en erreur les superviseurs pendant la réunion ainsi que l'entrevue. En outre, les regrets du membre visé concernaient la possibilité de perdre son emploi et l'implication de son épouse, et non pas le fait d'avoir été malhonnête, irrespectueux et de ne pas avoir assumé ses responsabilités, ou son mépris répété des valeurs fondamentales de la GRC.

[189] Huitièmement, la RAD soutient en outre que la coopération à l'enquête ne devrait pas constituer un facteur atténuant, étant donné que le membre visé a menti au caporal Rappel pendant l'entrevue, a « tenté d'interférer dans l'enquête interne » et n'a admis la vérité que lorsqu'il a été acculé pendant l'entrevue, ce qui révèle un manque de responsabilisation et d'honnêteté dans le compte rendu de ses actions. Dans l'arrêt *Officier compétent de la Division F et le caporal T.R. Love* (2005) 26 A.D. (3<sup>e</sup>) 147 (« *Love* »), le Comité a observé que lorsqu'un employé fournit une déclaration, la GRC est en droit de s'attendre à ce que l'employé soit honnête (p. 11).

[190] Neuvièmement, en faisant référence à *Vellani*, le RAD affirme que parce que le membre visé est maintenant soumis aux exigences de l'arrêt *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3 (« *McNeil* »), il s'agit d'une circonstance aggravante en raison des charges administratives liées à la divulgation du dossier disciplinaire et des « problèmes de déploiement » supplémentaires.

[191] En dixième lieu, le RAD note que les allégations 1, 3 et 4 ont été formulées lorsque le membre visé était en probation et que l'allégation 5 (entrevue) a été formulée dans les trois mois suivant la fin de sa période de probation, ce qui rend l'inconduite tout à fait inacceptable, étant donné que les membres en probation et les membres subalternes sont censés promouvoir avec vigilance les valeurs fondamentales de la GRC (par. 91 de l'arrêt *Officier compétent de la Division K et le gendarme Pierre Poirier*, 4 A.D. (4<sup>e</sup>) 105 [« *Poirier* »]). De plus, en tant que membre subalterne ayant moins de trois ans de service, le membre visé n'a pas suffisamment de service pour que son rendement puisse constituer un facteur atténuant, et même s'il a répondu aux attentes, cela n'est pas non plus atténuant, car un rendement moyen ou satisfaisant n'est pas un facteur atténuant selon l'arrêt *Vellani*.

[192] Onzièmement, la RAD soutient que le membre visé a abusé de la confiance qui lui était accordée en tant que membre des services généraux (c.-à-d. en uniforme) en profitant d'un manque



perçu de supervision directe, si bien qu'on a dû se fier aux données du GPS pour démasquer son mensonge. De plus, la directive a été rendue nécessaire par le fait que le membre visé a été observé à l'extérieur de sa zone d'affectation sans autorisation; ce faisant, le membre faisait fi de ses responsabilités opérationnelles. Dans l'affaire *Poirier*, le fait que l'inconduite du membre soit survenue peu de temps après qu'on lui ait fait confiance pour commencer à patrouiller seul (par. 92) a constitué une circonstance aggravante.

[193] Douzièmement, la RAD s'appuie sur la lettre de Daly pour souligner la déception et la frustration du sergent d'état-major Daly quant à la manière dont le membre visé a négligé les efforts déployés pour lui donner un nouveau départ dans une nouvelle équipe, et la perturbation de la charge de travail et du moral qui en a résulté à la suite des allégations, et en particulier la mutation d'un membre chevronné respecté pour rendre possible la mutation du membre visé.

[194] La RAD souligne que l'enquête relative au Code de déontologie a apparemment eu un impact significatif sur le caporal Wood et mentionne que dans la lettre de Wood, ce dernier prend « malheureusement » une certaine responsabilité personnelle pour la situation du membre visé.

[195] Treizièmement, la RAD estime que le Comité ne devrait pas ou devrait peu tenir compte de la lettre ou de l'avis de la psychologue pour les raisons suivantes :

1. La caractérisation de l'inconduite par la psychologue montre une connaissance incomplète des allégations et des circonstances;
2. Le membre visé était la seule source d'information pour la lettre et l'avis de Mak;
3. La lettre de Mak a été préparée sans examen du rapport de déontologie, l'avis d'audience disciplinaire ou du compte rendu (écrit-oral) des décisions du Comité (sur le fond);
4. le contenu de la lettre de Mak ne reflète que très peu les faits de l'inconduite, étant donné qu'il n'y a aucune indication que la psychologue était au courant de ce qui suit :
  - a. La directive;
  - b. Le membre visé a été muté à un nouveau quart de travail pour régler les problèmes découlant de sa relation avec Mme F;

- c. Le membre visé a inventé une fête d'anniversaire inexistante liée à son épouse pour justifier son déplacement hors de sa zone d'affectation pour sa pause-repas;
  - d. Lorsqu'on l'a questionné sur la longueur de sa pause-repas, le membre visé n'a pas admis son erreur et a plutôt développé son mensonge;
  - e. Confronté aux données incontestables du GPS, il a maintenu le mensonge jusqu'à ce qu'il soit menacé par les conséquences financières qui surviendraient si son épouse découvrait son inconduite;
5. Même si la lettre de Mak signale que le membre visé reconnaît qu'il aurait dû « préciser » qu'il a passé du temps avec Mme F pendant sa pause-repas et qu'« il ne commettrait pas la même erreur, à savoir ne pas divulguer honnêtement toutes les informations personnelles à son supérieur à l'avenir », il s'agit là d'une interprétation incorrecte de l'inconduite, car le problème est qu'il a délibérément menti sur son projet de voir Mme F et qu'il n'a admis la vérité qu'à contrecœur lorsqu'il a été confronté après avoir tenté de maintenir ses mensonges, ce qui soulève également la question de savoir si, même maintenant, le membre visé a une compréhension appropriée de son inconduite;
6. La lettre de Mak caractérise l'inconduite comme une question de « protection de la vie privée au travail » dans laquelle le membre visé a identifié la solution comme « l'importance de maintenir l'équilibre entre le travail et la vie personnelle pour assurer l'efficacité au travail et éviter les complications », ce qui ne reflète pas une compréhension du fait que l'inconduite porte sur sa responsabilité d'avoir fourni de manière répétée des comptes rendus inexacts, faux et trompeurs à ses superviseurs et au cours d'une enquête interne;
7. Compte tenu de l'interprétation erronée de l'inconduite dans la lettre de Mak, le Comité devrait se demander comment on peut comprendre que le membre visé ait « appris » de son « erreur » et comment il est « sincère quant à son inconduite et extrêmement repentant quant à son comportement »;
8. Les facteurs de stress vécus par le membre visé, tels que décrits dans la lettre de Mak, ne devraient pas être considérés comme une circonstance atténuante importante, étant donné

que le commissaire, dans l'affaire *Lemoine* (par. 112) a adopté les paroles du commissaire Inkster ([1990] 3 A.D. [2<sup>e</sup>] 62) :

Les événements qui induisent le stress ne dissipent pas suffisamment le problème découlant d'un caractère inadéquat. Après tout, c'est la capacité à résister aux difficultés que la vie présente qui est l'essence de ce que nous appelons le bon caractère et l'intégrité.

[196] Pour les raisons susmentionnées, la RAD soutient que l'opinion de la psychologue selon laquelle le membre visé « ne commettra pas la même erreur à nouveau » ou qu'il « prendra de meilleures décisions et fera preuve d'un meilleur jugement à l'avenir » ne devrait pas être prise en compte, et que le stress et l'anxiété que le membre visé ressent à la suite d'incidents opérationnels ne constituent pas un facteur atténuant important.

[197] En conclusion, notant que la confiance et l'honnêteté sont la pierre angulaire d'une relation employeur-employé viable (*Lemoine*, par. 83), la RAD affirme que l'inconduite du membre visé a enfreint les valeurs fondamentales, puisque le membre a choisi d'être malhonnête à plusieurs reprises même si on lui a donné l'occasion d'être franc, et que la mesure appropriée est un ordre de démissionner de la GRC dans les 14 jours.

## **Soumission de la RM2**

[198] Le 16 avril 2018, la RM2 a écrit au Comité pour demander une prolongation du délai de réponse jusqu'au 20 avril 2018, étant donné le temps qu'il fallait pour obtenir des rapports du Comité externe d'examen et la nécessité d'obtenir des informations de certains autres témoins étant donné le contenu inattendu de la lettre de Daly.

[199] Le 17 avril 2018, la RAD a informé le Comité qu'elle n'avait pas d'objection à la demande de prolongation du délai de la RM2. Elle a ajouté que la RAD « peut » demander la possibilité de fournir des observations concernant toute preuve soumise en relation avec la lettre de Daly et a clarifié le statut de deux pouvoirs juridiques fournis avec la soumission de la RAD.

[200] Le Comité a répondu le même jour qu'une occasion pour la RAD de répondre aux observations suivra probablement afin d'aborder tout nouveau renseignement ou argument, et il a

confirmé le report au 23 avril 2018 de l'échéance accordée à la RM2 pour la présentation des observations sur les mesures.

[201] Les observations et les documents à l'appui de la RM2 en ce qui concerne l'étape des mesures disciplinaires ont été fournies relatives à l'étape des mesures de conduite ont été fournies dans 16 courriels entre les 23 et 24 avril 2018, ce qui inclut diverses autorités et déclarations, lettres et autres documents à l'appui (« soumission de la RM2 »).

[202] Dans la matinée du 24 avril 2018, après avoir lu les 16 courriels de la RM2 et les pièces jointes connexes, le Comité a écrit à la RM2 pour lui faire part de ses préoccupations sur deux points : premièrement, la méthode et la forme de transmission des observations de la RM2, et deuxièmement, le contenu de la lettre soumise par le caporal Chung (« lettre de Chung »), qui, outre les considérations possibles relatives à la recevabilité et à la pertinence, contenait des informations qui peuvent constituer des allégations contre un autre membre et/ou impliquer les obligations de signalement du caporal Chung et d'autres personnes, ce qui peut nécessiter des directives supplémentaires de la part du Comité sous réserve des commentaires de la RAD. Le Comité a également donné à la RAD jusqu'au 30 avril 2018 pour organiser le matériel fourni dans le cadre des observations de la RM2 et il accueillera une demande pour faire des soumissions supplémentaires, au besoin. Plus tard dans la journée, la RM2 a présenté ses excuses au Comité concernant la manière dont les observations de la RM2 et les documents à l'appui ont été fournis.

[203] Les observations de la RM2 commencent avec l'affirmation selon laquelle la parité ou la cohérence de la sanction est un principe reconnu et pertinent dans le contexte des procédures disciplinaires de la police en général, et au sein de la GRC en particulier, comme le soulignent diverses sources, notamment les alinéas 36.2 (Objet) d) et e) de la *Loi sur la GRC*, le paragraphe 24(2) des *CC (déontologie)*, le Guide des mesures disciplinaires, et les décisions de la Cour fédérale, qui parlent de l'imposition de mesures proportionnées à la nature des circonstances de la contravention.

[204] La RM soutient que des mesures éducatives et correctives sont appropriées dans le cas présent et que l'imposition d'un licenciement serait, sur la base de la norme pénale et générale pour le contrôle des sanctions, grossièrement disproportionnée.

[205] La RM2 soutient en outre que la question n'est pas celle de la répudiation (c.-à-d. *Ennis*), mais plutôt celle de savoir si la mauvaise conduite du membre concerné, prise dans son contexte complet et compte tenu de la gamme de sanctions prévues dans d'autres cas de tromperie, justifie le licenciement.

[206] Bien que la RM2 affirme qu'*Ennis* et le principe de répudiation ne s'appliquent pas, elle soutient que les conclusions factuelles du Comité n'établissent pas que le membre visé a répudié le contrat de travail.

[207] S'appuyant sur l'affaire *Roden c. Toronto Humane Society*, 2005 CanLII 33578 (ON CA) («*Roden*»), qui cite *McKinley c. B.C. Tel*, 2001 CSC 38 («*McKinley*»), la RM2 souligne que les tribunaux ont déclaré que la question de savoir si le licenciement est justifié pour cause de malhonnêteté est une question qui doit être évaluée dans le contexte de l'inconduite alléguée (*McKinley*, par. 48), ce qui constitue l'approche articulée dans le Guide des mesures disciplinaires (p. 61 et 62), laquelle tient compte de gradations de la malhonnêteté en termes de gravité.

[208] À cet égard, la RM2 fait une distinction entre la présente affaire et l'affaire *Lemoine* parce qu'il s'agit d'un officier breveté qui a commis un grave abus de confiance impliquant, pendant de nombreux mois, une action prudente et délibérée pour poursuivre une relation amoureuse avec le conjoint d'un subordonné, et que le membre n'a jamais exprimé la moindre reconnaissance du fait que ses actions étaient inacceptables.

[209] Sur la base des facteurs exposés dans le Guide des mesures disciplinaires (p. 63 et 64), la RM2 soutient que même si la « malhonnêteté » du membre visé était grave, il éprouve des remords et que la tromperie n'a pas été maintenue pendant une période prolongée, les droits d'un tiers n'ont pas été gravement affectés et elle n'a pas causé ou n'a pas pu causer une atteinte importante à la réputation de la GRC ni l'exposer à une responsabilité civile majeure.

[210] Notant que la RAD n'a pas cité une seule décision justifiant objectivement le licenciement du membre visé, la RM2 affirme que la gamme de sanctions la plus appropriée est énoncée aux sections 3.2 et 3.3 du Guide des mesures disciplinaires, à savoir des sanctions financières allant de trois à vingt jours, selon les circonstances.

[211] S'appuyant sur diverses décisions de l'Alberta Law Enforcement Review Board et de la Cour d'appel de l'Alberta, en particulier *Camrose (chef de police) c. MacDonald*, 2013 ABCA 422 («*MacDonald*») (et *MacDonald c. Camrose (Service de police)*, 2014 ABLERB 055 («*MacDonald (LERB)*»), la RM2 soutient qu'une approche selon laquelle le licenciement est une sanction automatique ou inévitable pour tromperie dans tous les cas a été rejetée comme n'étant pas raisonnable. En d'autres termes, l'affaire *MacDonald* et d'autres affaires de l'Alberta soutiennent la proposition selon laquelle la tromperie ne doit pas être traitée comme une fin de carrière dans tous les cas, cela dépend des circonstances ou des facteurs de chaque affaire.

[212] À cet égard, la RM2 suggère que l'affaire *Toy c. Edmonton (Service de police)*, 2018 ABCA 37 («*Toy*») représente un cas rare où un agent de police a été licencié pour tromperie en raison des actes flagrants de mensonge dans une déclaration sous serment involontaire et lors d'un témoignage sous serment, et le président de l'audience a correctement souligné que le licenciement n'est pas automatique dans une décision qui distingue les faits des autres cas où le licenciement n'a pas suivi.

[213] La RM2 se tourne ensuite vers divers rapports du Comité externe d'examen pour soutenir l'opinion selon laquelle le licenciement ne devrait pas s'appliquer dans le cas présent, en citant l'affaire C-017, à savoir un appel récemment conclu (mais non cité dans la soumission de la RM2) dans la décision de niveau II de *Cormier* (citée ci-dessus sous le mérite), où il a été trouvé dans une affaire de tromperie (c.-à-d. condamnation pénale pour falsification) que le Comité de déontologie n'ait commis aucune erreur manifeste ou déterminante lorsqu'il n'a pas congédié le membre visé sur la base de facteurs similaires, voire identiques, à ceux présentés dans la présente soumission de la RAD (à savoir, répudiation du contrat de travail, actions graves et délibérées, planifiées et délibérées, *McNeil* et violation des valeurs fondamentales).

[214] La RM2 fait également référence aux rapports C-007 du Comité externe d'examen (le membre visé a faussement allégué qu'un agent l'avait traité avec manque de respect et avait menti en disant que la question avait été résolue : confiscation de six jours de solde) et C-008 (le membre visé a fait des déclarations fausses et trompeuses : confiscation de trois jours de solde et autres mesures non financières), qui ont tous les deux donné lieu à des sanctions financières et non à un licenciement (note : bien que le Comité continue d'utiliser les citations C-007 et C-008, elles

doivent être comprises, respectivement, comme faisant référence à la décision finale de recours de niveau II dans le dossier de l'OGCA n° 201533564, daté du 13 mai 2016, et à la décision finale de recours de niveau II dans le dossier de l'OGCA n° 201533563, daté du 28 avril 2016, et non aux rapports respectifs du Comité externe d'examen).

[215] En ce qui concerne les décisions des comités d'arbitrage dans le cadre du processus de l'ancienne discipline, la RM2 soumet les cas suivants et fournit une réponse connexe :

*Officier compétent de la Division F et le gendarme Brady Koshman, 14 A.D. (4<sup>e</sup>) 431 (23 mai 2014) (« Koshman ») (fausse déclaration dans le cadre d'une enquête interne et mesures disciplinaires informelles préalables pour fausse déclaration : audience accélérée et soumission conjointe aboutissant à une réprimande et à une confiscation de la solde pendant huit jours);*

*Officier compétent de la division O et le sergent Michael Payne, 13 A.D. (4<sup>e</sup>) 258 (24 juin 2013) (« Payne ») (fausses informations dans le CV de compétence : présentation conjointe entraînant une réprimande et une confiscation dix jours de solde);*

*Officier compétent de la Division E et le gendarme Andre Eric Lenger, 2 A.D. (4<sup>e</sup>) 186 (décision orale rendue le 15 mai 2008) (« Lenger ») (absence sans autorisation et fausses déclarations : soumission conjointe entraînant une réprimande et la confiscation de huit jours de solde);*

*Officier compétent de la Division J et le gendarme G.M. Lawless, 12 A.D. (3<sup>e</sup>) 144 (décision rendue le 15 novembre 2001) (« Lawless 1 ») (négligence impliquant de fausses déclarations : réprimande conjointe et confiscation d'un jour de solde);*

*Officier compétent de la Division J et le gendarme G.M. Lawless, 23 A.D. (3<sup>e</sup>) 261 (« Lawless 2 ») (décision orale rendue le 27 mai 2004) (deux constatations de déclarations fausses et trompeuses dans l'exercice de ses fonctions ainsi que d'autres infractions : ordre de démissionner dans les 14 jours ou d'être licencié);*

*Officier compétent de la Division E et le caporal L.M.J. Frechette, 5 A.D. (4<sup>e</sup>) 264 (« Frechette ») (décision orale rendue le 1<sup>er</sup> février 2010) (déclaration fausse et trompeuse à une tierce partie : proposition conjointe de réprimande et confiscation de la solde pendant 10 jours);*

*Officier compétent de la Division K et la gendarme Angela Richard, 16 A.O. (4<sup>e</sup>) 425 (« Richard ») (décision orale rendue le 25 février 2016) (manquement au devoir et fausse déclaration à un supérieur : proposition conjointe de réprimande, confiscation de dix jours de solde et recommandation de mutation);*

*Officier compétent de la Division K et le gendarme Jason Simpson, 14 A.D. (4<sup>e</sup>) 269 (« Simpson ») (22 avril 2014) (falsification de la signature du*

conjoint sur une demande de prêt : proposition conjointe de réprimande, confiscation de dix jours de solde acceptée).

[216] En ce qui concerne les affaires disciplinaires provenant de la Colombie-Britannique, la RM2 se réfère d'abord à *l'affaire concernant l'audience publique sur la plainte contre le gendarme n° 134 Ken Jansen de la South Coast British Columbia Transportation Authority, Décision découlant de l'audience publique* (6 décembre 2013) (« *Jansen 1* ») et la *décision sur les mesures disciplinaires et correctives* (13 février 2014) (« *Jansen 2* »), qui portait sur des chefs d'accusation de tromperie fondés concernant de fausses déclarations dans des rapports et un carnet de notes et des déclarations à trois superviseurs sur l'usage de la force qui ont entraîné une suspension de 14 jours et une rétrogradation pour chaque infraction.

[217] La RM2 fait également référence à l'affaire concernant l'audience publique sur la plainte contre le gendarme n° 369 Adam Page du Service de police d'Abbotsford, *Décision découlant de l'audience publique, partie II* (17 avril 2013) (« *Page* »), où on a établi qu'il y avait eu inconduite, à savoir un abus de pouvoir et des déclarations fausses ou trompeuses dans un rapport et des déclarations en lien avec un incident de recours à la force. Cette affaire a également entraîné une condamnation pour agression par le policier. Les mesures disciplinaires ont été une période de suspension totale de 28 jours (et ce faisant, le décideur n'a pas adopté deux autres cas de Colombie-Britannique où des policiers ont été licenciés pour usage abusif de la force et tromperie tout au long du processus disciplinaire).

[218] En ce qui concerne la question de la désobéissance à un ordre, la RM2 fait la distinction entre la présente affaire et l'affaire *Gregson* en fonction du fait qu'un ordre légal a été désobéi deux fois, et qu'il y avait une absence de facteurs atténuants, un manque de remords et une discipline préalable, qui ont soutenu l'ordre de démissionner dans ce cas.

[219] Sur la base du Guide des mesures disciplinaires (p. 17 et 18), la RM2 affirme que les facteurs normalement associés au congédiement pour manquement à une directive ou à un ordre (par exemple, risque pour l'organisation, acte délibéré, critique pour les opérations, préjudice pour l'organisation, mépris) ne sont pas présents dans le cas du membre visé, ce qui en fait une question qui se situe au bas de la gamme des mesures.



[220] En ce qui concerne les facteurs aggravants décrits dans la soumission de la RAD, la RM2 traite d'abord de l'affirmation selon laquelle la tromperie du membre visé n'était pas un incident isolé, et qu'elle était délibérée, intentionnelle et planifiée.

[221] La RM2 soutient qu'il est inexact de prétendre que le membre visé s'en est tenu à son histoire lorsqu'il a été pris dans un mensonge, mais que même s'il a pu modifier certains détails lors de la réunion, il n'a pas développé ou perpétué la tromperie pendant l'entrevue; il a plutôt reculé et « carrément admit la tromperie » lorsqu'il a été confronté au caporal Rappel.

[222] La RM2 affirme que le fait de qualifier de circonstance aggravante le fait que le membre concerné ait admis la tromperie lors de l'entrevue pénalise le membre visé pour avoir avoué le « mensonge ». Selon la RM2, le membre visé « a avoué avoir été trompeur au lieu d'être confronté à des preuves qui révèlent la tromperie ».

[223] En termes de gain personnel, comme la RAD l'allègue dans sa soumission, la RM2 fait la distinction entre la présente affaire et l'affaire *Vellani* en soulignant que cette dernière implique une inconduite plus flagrante que celle commise par le membre visé, étant donné qu'il s'agissait de fausses déclarations à une compagnie d'assurance et de déclarations trompeuses à un membre de la GRC et sous serment à un notaire public.

[224] La RM2 déclare que le membre visé n'était pas motivé par un gain personnel lorsqu'il a menti au caporal Wood ou pendant la réunion, car ce n'est que lors de l'entrevue qu'il est devenu émotif et a exprimé ses inquiétudes quant aux répercussions découlant de la communication de l'inconduite à son épouse. C'est à ce moment qu'il a commencé à se préoccuper de ce qu'il pourrait perdre à l'avenir. La RM2 soutient que l'entrevue a constitué une occasion d'exprimer des remords et n'a pas été orientée vers une réponse calculée à des fins personnelles, car le membre visé n'avait pas de « plan B », et s'est rendu compte qu'il pourrait « perdre tout » ce qui était impliqué dans cette histoire.

[225] La RM2 affirme que le membre visé n'était pas motivé à mentir sur sa pause-repas ou la fête d'anniversaire « parce qu'il » risquait d'obtenir un gain financier ou autre, car il est clair que les préoccupations matrimoniales ou financières n'étaient pas la motivation de l'inconduite comme

telle, car il ne savait pas qu'il allait faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir menti, et que les commentaires faits pendant l'entrevue étaient liés aux « conséquences » et « non au motif ».

[226] Il est en outre affirmé par la RM2 que le membre visé était motivé par des préoccupations sur la manière dont il pourrait être considéré ou traité par son équipe s'il était perçu comme ayant une relation avec Mme F, et a donc essayé de maintenir le mensonge « temporairement » pendant la réunion, ce qu'il a finalement admis pendant l'entrevue lorsqu'il a été « confronté ».

[227] Pour ce qui est de la fiche de rendement, la RM2 2 mentionne qu'elle reflète le fait que le membre visé a déclaré qu'il allait à la résidence en raison de tous les problèmes de l'année passée, et qu'il voulait que cela reste privé, et avoir une vie privée et professionnelle séparée, mais qu'en tant que « membre subalterne », il ne savait pas « garder ce qu'il pensait concerner uniquement sa vie personnelle séparé de ses fonctions professionnelles ». Il sait maintenant qu'il n'y a pas de distinction.

[228] En ce qui concerne le prétendu manque de respect à l'égard de la directive, la RM2 affirme que le fait de ne pas la suivre à deux reprises ne constitue pas une conduite répétée équivalant à un mépris, et n'atteint pas le niveau d'outrage constaté dans l'affaire *Gregson*, qui impliquait des contestations flagrantes de l'autorité légitime du commandant, et comprenait également des problèmes disciplinaires antérieurs, et une réhabilitation limitée.

[229] La RM2 réitère que le membre visé, « en tant que nouvelle recrue », a commis une grave erreur et, bien qu'il ait pu remettre en question la directive et ne l'ait pas contestée, il a exprimé des remords dans l'entrevue, ce qui ne reflète pas une attitude cavalière ou désinvolte.

[230] La RM2 s'appuie également sur une lettre du sergent Buliziuk (« lettre de Buliziuk ») (qui a supervisé le membre visé à deux titres différents au sein du détachement) pour démontrer que le membre visé était un travailleur acharné avec une attitude positive et qu'il suivait les instructions sans poser de questions.

[231] En ce qui concerne l'argument de la RAD selon lequel le membre visé a été averti dans le passé du caractère inapproprié de son action, et bien qu'il n'ait pas négligé « la gravité de l'infraction » consistant à ne pas suivre la directive, la RM2 soutient qu'il a cessé d'apporter du

café à Mme F pendant son service, même s'il n'était pas certain de la légalité de la directive et était « impliqué dans une relation intense avec Mme F et voulait la voir ».

[232] La RM2 affirme que le membre visé n'a eu aucun contact avec Mme F après avoir cessé de la voir « à l'été 2016 » jusqu'à ce qu'il reçoive un texte de sa part à la fin octobre 2016, lorsqu'elle lui a envoyé un texte disant « Je te pardonne », et puisque Mme F n'était pas sa petite amie, la directive n'était pas une chose que le membre visé avait à l'esprit lorsqu'il s'est rendu à la résidence le 12 novembre 2016.

[233] Le but de la visite du membre visé à la résidence le 12 novembre 2016, pendant « sa pause-repas », n'était pas de faire partie d'une relation selon RM2, mais de s'excuser, car il n'était pas sûr d'avoir une autre occasion de le faire.

[234] En ce qui concerne l'absence présumée de remords, la RM2 signale que la fiche de rendement indique que le membre visé s'est excusé en disant « je suis vraiment désolé » et qu'il a indiqué qu'il s'excuserait également auprès du sergent (alors caporal) Buliziuk, ce qui, selon la lettre de Buliziuk, s'est produit, et confirme que le membre visé a exprimé des remords concernant la question de l'inconduite lorsqu'il était sous sa supervision ultérieure.

[235] Quant à l'importance de l'arrêt *McNeil*, la RM2 affirme qu'elle peut être un facteur important lorsqu'il est établi que le policier a menti sous serment (p. ex. *Toy*). Elle cite le rapport C-017 (c.-à-d. *Cormier*) et *Richard* : il n'est pas vrai qu'une conclusion d'inconduite, même pour tromperie, crée nécessairement un fardeau administratif ou de déploiement intenable pour la GRC.

[236] Dans ce cas, la RM2 soutient, en s'appuyant sur une lettre de Neil Wiberg (procureur de la Couronne adjoint régional pour Kamloops) (« lettre de Wiberg »), affirme que l'inconduite du membre visé n'aura pas d'incidence sur la volonté du procureur de la Couronne de poursuivre des affaires criminelles, étant donné que le membre visé n'a pas falsifié de documents officiels ou menti sous serment, car cette affaire est plus privée et interne et n'engage pas sa relation avec les tribunaux ou le procureur de la Couronne.

[237] En ce qui concerne le fait que le membre visé soit en service depuis peu de temps, la RM2 affirme que ce n'est pas une circonstance aggravante, mais plutôt qu'en ce qui concerne les affaires

disciplinaires de la police, c'est le fait d'être en service depuis longtemps qui a un plus grand impact aggravant (par exemple, *Lawless 2*).

[238] Plus précisément, en ce qui concerne *Lemoine*, la RM2 mentionne que les membres ayant plus d'expérience ou un grade plus élevé sont tenus à un niveau plus élevé. Dans le cas du membre visé, la RM2 affirme qu'il « n'a pas pleinement compris la signification de ce mensonge, car il pensait qu'il concernait une question privée non opérationnelle » (non souligné dans l'original), mais il s'est assuré d'obtenir l'autorisation requise pour quitter sa zone d'affectation.

[239] La RM2 affirme que le membre visé est toujours en train d'apprendre et qu'il ne répétera pas cette erreur, ce qui est mentionné dans plusieurs lettres de soutien, y compris celle du sergent Dimopoulos (« lettre de Dimopoulos »), qui déclare que le membre visé était en larmes en expliquant la raison pour laquelle il a induit ses supérieurs en erreur, parce qu'il était gêné par ce qui se passait dans sa vie personnelle et ne savait pas comment y faire face, et qu'il estime qu'il ne manifesterait plus le même comportement.

[240] En ce qui concerne la lettre de Daly soumise par la RAD, la RM2 affirme qu'elle met autant l'accent sur les perturbations occasionnées par la mutation du membre visé (et du membre chevronné qui a été muté) à un quart de travail différent que celles qui ont découlé de la suspension ultérieure du membre visé.

[241] Selon la RM2, la référence de la lettre de Daly à l'impact sur le moral et les opérations découlant de la mutation du membre chevronné pour accommoder le membre visé n'est pas importante pour l'inconduite, car l'inconduite s'est produite après coup, et de plus, le fait que les membres ont dû travailler temporairement des quarts supplémentaires pour faire face à la suspension du membre visé n'est « pas quelque chose de directement lié à l'inconduite » parce que c'était indépendant de sa volonté et ne découlait pas de sa tromperie sur une question opérationnelle.

[242] Même si le Comité n'accepte pas les points du paragraphe précédent, la RM2 soutient que la lettre de Daly devrait avoir peu de poids en raison de l'accent qu'elle met sur l'appel à l'aide (ainsi que dans la fiche de rendement) et de son impact supposé sur l'équipe lorsque le membre visé n'a pas répondu à l'appel, ce qui ne correspond pas aux preuves (par exemple, l'explication

du membre visé dans l'entrevue et la lettre de Wood) ou aux lettres d'appui (par exemple, la lettre de Buliziuk) fournies par la RM2.

[243] La RM2 affirme que la lettre de Daly (et la fiche de rendement) ont délibérément mal caractérisé l'appel à l'aide (comme un 10-33), même après que le caporal Wood ait spécifiquement dit au sergent d'état-major Daly pendant une pause dans la réunion qu'il n'y avait pas d'appel 10-33, et en prenant connaissance de ce renseignement erroné, le sergent d'état-major Daly a refusé la demande du membre visé de changer la fiche de rendement.

[244] De même, la RM2 affirme que le membre chevronné a été retiré de son quart de travail parce que le membre chevronné entretenait des « relations intimes » et une liaison extraconjugale avec un autre membre de l'équipe (« liaison »), et qu'en tant que tel, il n'était pas un spectateur « innocent », mais qu'il a agi pour empêcher la situation actuelle, qui est soulevée dans une deuxième lettre fournie par le caporal Wood (« Lettre de Wood n° 2 ») soumise à la demande de la RM2 :

J'ai eu connaissance d'une liaison extraconjugale qui se déroulait dans l'équipe du quart de travail A entre un membre féminin que je supervisais dans le secteur de la North Shore et un membre masculin dans le secteur de la South Shore. Bien que je ne me souviens pas d'avoir eu une conversation spécifique concernant l'échange du membre masculin du quart de travail A contre le gendarme Goodyer, ***j'avais l'impression que cela avait été fait pour empêcher que la liaison se poursuive pendant les heures de travail et que l'arrivée du gendarme Goodyer au sein du quart de travail A réglait un problème pour l'équipe.*** [Caractères gras et italiques ajoutés par la RM2 dans l'original, soulignement ajouté]

[245] La RM2 prétend en outre que la connaissance de la liaison par le sergent d'état-major Daly est corroborée par la lettre de Chung, et la manière dont elle aurait été traitée par le sergent d'état-major Daly et le sergent Morrissey. Selon la RM2, la lettre de Chung indique clairement que le sergent d'état-major Daly était responsable de la décision de retirer le membre chevronné du quart de travail A et que cette décision était fondée sur la nécessité de séparer les deux membres en raison de leur liaison et non pas seulement pour accommoder le membre visé, comme le prétend la lettre de Daly.

[246] La RM2 affirme que le sergent d'état-major Daly a adopté une « approche de tolérance zéro à l'égard de la tromperie » dans la lettre de Daly, ce qui est contraire au principe de *McKinley*,

même s'il ne concernant pas un incident opérationnel ou la réadaptation du membre visé, puisqu'il est membre subalterne, ce qui est également l'approche de la RAD, et est contraire à la décision de la Cour d'appel de l'Alberta dans l'affaire *MacDonald*.

[247] La RM2 est d'accord avec la RAD pour dire que, d'après la lettre de Wood, le caporal Wood a été personnellement touché par la situation du membre visé, car il se demande maintenant s'il se souvient correctement de la conversation téléphonique avec le membre visé, et il craint que le membre visé puisse être congédié. Selon le RM2, la lettre de Wood révèle une compréhension de la différence entre le mensonge sur des questions opérationnelles et non opérationnelles, et il ne s'attend pas à ce que les subordonnés se confient à lui sur leur vie personnelle.

[248] De plus, la RM2 souligne que la lettre de Wood est claire : le mensonge du membre visé n'a pas affecté sa capacité à superviser opérationnellement le membre visé, ni n'a eu d'impact sur lui ou sur l'équipe du quart de travail sur le plan opérationnel. Plus précisément, le caporal Wood déclare qu'il aurait donné au membre visé la permission de quitter la zone pour sa pause-repas sans aucune justification.

[249] Selon la lettre de Wood, le retrait du membre visé a seulement eu une incidence sur l'équipe parce qu'il était apprécié de ses collègues, et non pour les raisons exposées dans la lettre de Daly.

[250] La lettre de Wood n° 2 indique que le membre visé a reçu une évaluation positive (identifiée ci-dessous comme étant l'évaluation de promotion de niveau 1 de la GRC – gendarme [formulaire 3447] remplie par le caporal Wood [sans date ni signature] [«évaluation de promotion »]) et qu'il a reçu le prix Alexis après un an de service pour avoir travaillé avec un minimum de supervision, ainsi que d'autres commentaires positifs sur son travail et ses compétences.

[251] Selon la RM2, la lettre de Wood et la lettre de Wood n° 2 montrent que le membre visé est très performant et un atout pour la GRC, et « que la gravité de son inconduite ne justifie pas son licenciement ».

[252] En ce qui concerne la lettre de la D<sup>re</sup> Mak, la RM2 déclare que le Comité a décidé qu'il ne s'agissait pas d'un rapport d'expert et que, par conséquent, contrairement à la soumission de la

RAD, elle ne peut pas être simplement « rejetée » parce qu'elle ne répond pas aux exigences techniques connexes.

[253] La RM2 déclare que dans la lettre de Mak, il est clair que la psychologue est consciente de la tromperie et des faits connexes qui constituent la base de la procédure de conduite, et que son « impression » est que le membre concerné est honnête et dévoué, qu'il a acquis une meilleure compréhension de lui-même et qu'il prendra de meilleures décisions à l'avenir. Selon la lettre de Mak, le membre visé avait l'impression de ne pas comprendre l'attente de son superviseur en matière de signalement d'affaires privées et de procédures disciplinaires de la Gendarmerie parce qu'il était un membre subalterne.

[254] Parmi la liste générale des facteurs atténuants énoncés dans le Guide des mesures disciplinaires (p. 9), la RM2 affirme que les éléments ci-après s'appliquent à la situation du membre concerné.

[255] Premièrement, le membre visé a accepté la responsabilité et a admis les allégations pertinentes étant donné qu'il a avoué qu'il n'y avait pas de fête d'anniversaire dans l'entrevue lorsqu'il a été confronté à ce mensonge, ce qui a « purgé sa tromperie », et dans la réponse, il a admis l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5.

[256] Deuxièmement, le membre visé a présenté des excuses et éprouve des remords, étant donné qu'il s'est excusé auprès du sergent d'état-major Daly et du caporal Wood lors de la réunion. La lettre de Dimopoulos mentionne qu'au cours de l'année écoulée, le membre visé « a toujours déclaré qu'il savait que ce qu'il avait fait était mal... ». Dans la lettre de Bulziuk, même si celui-ci ne connaît pas la question de la conduite, souligne le remords, et la conclusion du gendarme Eccleston est que le membre visé éprouve des remords pour ses « mauvaises décisions » (« lettre d'Eccleston »).

[257] Troisièmement, le membre visé n'a aucun antécédent de mauvaise conduite et a une bonne éthique de travail, comme l'indique la lettre de Wood n° 2 (qui souligne les commentaires positifs du procureur de la Couronne concernant un dossier comme exemple de service de police proactif), la lettre d'Eccleston, qui mentionne que le membre visé a déclaré travailler malgré la situation

actuelle et a été proactif lorsqu'il a travaillé dans les limites de sa réaffectation administrative, et la lettre de Buliziuk, qui fait référence à sa volonté d'apprendre et de reprendre ses fonctions.

[258] Quatrièmement, en ce qui concerne l'esprit d'équipe et le professionnalisme, la lettre d'Eccleston indique que le membre visé a toujours fait preuve de professionnalisme lorsqu'il répondait aux appels avec le gendarme Eccleston, et la lettre du gendarme Mallais (du Service de police du Canadien Pacifique) (« Lettre de Mallais ») soutient que le membre visé s'est toujours soucié de ses collègues lorsqu'il répondait aux appels.

[259] Cinquièmement, l'inconduite est un incident isolé et inhabituel, comme l'indiquent les différentes lettres de soutien soumises par la RM2, qui décrivent le membre visé comme étant intègre et professionnel et qui précisent qu'il a « reconnu son erreur ».

[260] Sixièmement, le membre visé a demandé et reçoit des conseils, comme indiqué dans la lettre de la D<sup>re</sup> Mak.

[261] Septièmement, les lettres de soutien sous la forme de la lettre de Wood (et probablement la lettre de Wood n<sup>o</sup> 2), la lettre de Buliziuk, la lettre de Dimopoulos, la lettre d'Eccleston, la lettre de Mallais, la lettre de Wiberg, et les lettres du sergent d'état-major Van Laer (« lettre de Van Laer ») et du gendarme Foley (« lettre de Foley »), montrent des contributions positives à la collectivité.

[262] Huitièmement, le membre visé a coopéré à l'enquête relative au Code de déontologie, la probabilité de récurrence est minime, le potentiel de réhabilitation est important (en raison du fait que le membre visé est plus jeune, qu'il assume des responsabilités, qu'il tire les leçons de ses actes et qu'il éprouve des remords) et il n'y a pas eu d'intention malveillante.

[263] Neuvièmement, le retard dans l'ouverture du processus disciplinaire officiel, qui n'a eu lieu que deux jours avant l'expiration du délai de prescription d'un an, est identifié comme une circonstance atténuante par la RM2, car de telles procédures sont stressantes, même si un membre a une suspension avec solde, et le membre visé a régulièrement fait des comptes rendus, comme requis, ce qui montre son dévouement et son engagement continu.



[264] La soumission de la RM2 comprenait également des notes de Mme S et M. B (« note de Mme S et M. B ») et de Mme B (« note de Mme B »), membres du public remerciant le membre concerné pour son aide dans le traitement de certaines questions survenues dans l'exercice de ses fonctions.

[265] En conclusion, la RM2 affirme que l'imposition du congédiement dans les circonstances du membre visé « serait sans précédent », et serait grossièrement disproportionnée par rapport à la nature et aux circonstances des infractions sur la base des cas décrits ci-dessus, tandis que les cas mentionnés dans la soumission de la RAD traitaient de circonstances les plus flagrantes qui ne se trouvent pas ici.

[266] En outre, la RM2 affirme que les membres n'ont pas été licenciés dans les cas décrits dans le cadre de l'ancien processus, même lorsque 10 jours ou le licenciement étaient les sanctions maximales, ce qui montre les mesures proportionnées dans le cas présent.

[267] Étant donné l'approche corrective et éducative adoptée pour le nouveau processus disciplinaire, la RM2 a du mal à s'imaginer comment l'approche de la RAD s'inscrit dans le Guide des mesures disciplinaires et d'autres changements, car le licenciement serait purement punitif et rien de plus.

[268] Selon la RM2, les différentes lettres de soutien indiquent que le membre visé comprend la gravité de l'inconduite, et il est très peu probable qu'il mente à nouveau à un superviseur ou se conduise mal, car il « comprend clairement ».

[269] Le 25 avril 2018, les représentants ont échangé des courriers électroniques afin de déterminer quels cas devaient être joints dans la soumission de la RM2, et le 30 avril 2018, le Comité a demandé à la RM2 de fournir une liste de cas, de lettres de recommandation et autres documents afin de s'assurer que le Comité et la RAD disposaient de tous les renseignements sur lesquels ils pouvaient s'appuyer.

[270] Plus tard le même jour, la RAD a envoyé un courriel au Comité traitant de trois questions : premièrement, sous réserve de la réception de la liste de la RM2, une demande de réponse à certaines questions découlant de la soumission de la RM2 (selon une description fournie dans une pièce jointe de trois pages); deuxièmement, une demande de clarification quant au rôle de M. John

Benkendorf, mentionné dans deux des lettres de soutien fournies par la RM2; et troisièmement, une demande d'éclaircissements sur la manière dont le Comité devrait traiter la « déclaration d'audience » signée par le membre visé (« déclaration du membre visé ») et un document intitulé « rappel de l'appel de service 10-33 » (« note du membre visé ») fourni dans le cadre de la soumission de la RM2. La RAD affirme que si le Comité a l'intention de leur accorder du poids, le membre visé devrait être soumis à un contre-interrogatoire.

[271] Le 1<sup>er</sup> mai 2018, la RM2 a demandé qu'on lui accorde plus de temps (jusqu'au 2 mai 2018) pour fournir une liste, et le 2 mai 2018, le Comité a accordé une prolongation. Il a également approuvé la demande de la RAD de soumettre une réponse à la soumission de la RM2, sous réserve de tout commentaire de la RM2, et a demandé que la RAD fasse part de ses préoccupations concernant la déclaration et la note du membre visé, proposant la date du 9 mai 2018 pour la réfutation de la RAD. La RAD a confirmé qu'une réponse pourrait être fournie à la date indiquée, et peu après, la RM2 a demandé une journée de plus pour fournir quelques commentaires concernant la demande de la RAD de formuler des commentaires au sujet de la soumission de la RM2.

### **Réfutation de la RAD**

[272] Tôt en matinée le 3 mai 2018, la RM2 a fourni une liste des cas et des documents à l'appui, et plus tard dans la journée, elle a soumis un bref document exposant les préoccupations concernant la portée de la réponse proposée par la RAD à la soumission de la RM2.

[273] Le seul point notable concernant la liste de la RM2 est qu'elle précise que la décision dans l'affaire de l'*officier compétent de la Division E et du gendarme Kalke* 18 A.D. (4<sup>e</sup>) 66 (« Kalke ») et le rapport D-133 du Comité externe d'examen, bien qu'ils soient fournis en tant qu'autorités, ne sont pas mentionnés dans la soumission de la RM2 et ne sont pas invoqués par cette dernière.

[274] En ce qui concerne la réfutation éventuelle de la RAD, la RM2, en s'appuyant sur l'arrêt *R. c. Krause*, [1986] 2 R.C.S. 466 (« Krause »), a exprimé la crainte que la RAD ne scinde sa preuve en apportant des preuves supplémentaires ou additionnelles pour renforcer sa position après la fin de la présentation des arguments de la défense. La Cour dans l'affaire *Krause* a stipulé que dans les affaires pénales et civiles, la partie poursuivante peut être autorisée à présenter des preuves

en réfutation après l'achèvement de la défense lorsque la défense a soulevé une nouvelle question ou un nouveau moyen de défense qu'elle n'a pas eu l'occasion de traiter et qu'elle ne pouvait raisonnablement pas prévoir, mais la réfutation ne sera pas autorisée en ce qui concerne les questions qui ne font que confirmer ou renforcer des preuves antérieures présentées par la partie poursuivante (par. 16).

[275] La RM2 indique qu'il n'y a pas de problème à ce que la RAD traite des questions découlant des déclarations de personnes particulières, mais cela n'inclut pas les soumissions concernant la gamme appropriée de peines ou la manière dont les décisions devraient être interprétées lorsqu'elles constitueraient un renforcement de la position initialement avancée. La RM2 a exprimé son incertitude, sur la base des modifications apportées à la *loi sur la GRC* et aux politiques connexes, en ce qui concerne les limites concernant la fourniture de réponses, mais à tout le moins l'équité procédurale ne permettrait pas d'arrêter les soumissions au point où « la RAD ne fait que renforcer sa position ».

[276] La journée s'est terminée par la réponse de la RAD aux observations de la RM2. La RAD a indiqué qu'elle n'avait « aucune intention de scinder la preuve » et qu'elle respecterait les règles de réfutation, en notant que si le Comité en décide autrement, il peut déterminer la solution appropriée.

[277] Après avoir examiné l'aperçu général des points à traiter par la RAD en ce qui concerne la soumission de la RM2, ainsi que le court aperçu lignes et les préoccupations de la RM2 concernant la scission de la preuve, et la réponse de la RAD sur ce point, le Comité a signalé le 4 mai 2018 que la RAD pouvait procéder à une réfutation comme indiqué, en mentionnant les principes de *Krause*, et le pouvoir discrétionnaire du Comité d'aborder toute préoccupation une fois la réfutation soumise et examinée.

[278] Le 9 mai 2018, la RAD a fourni sa réfutation (« réfutation de la RAD »). Elle commence par souligner que les cas invoqués dans la soumission de la RM2 confirment que la malhonnêteté est une inconduite grave et que le congédiement est toujours considéré comme faisant partie de la gamme des sanctions appropriées, et que lorsque le congédiement n'est pas imposé (par exemple, lorsque les circonstances établissent qu'il n'y a pas eu de gain personnel ou de preuves médicales

atténuantes importantes), les sanctions restent sévères, y compris la rétrogradation et des confiscations de salaire importantes.

[279] En ce qui concerne les cas invoqués dans la soumission la RM2, la réfutation de la RAD note que dans *MacDonald (LERB)*, bien qu'il soit confirmé que la tromperie ne met pas fin à la carrière dans tous les cas, la LERB s'est appuyée sur des rapports et des preuves psychologiques d'experts établissant un lien entre la dépression du membre et son inconduite aux fins d'atténuation (par. 76), que le membre visé n'a expressément pas établi par rapport à son prétendu stress ou à toute condition médicale et à son inconduite.

[280] En ce qui concerne l'affaire *Cormier*, la réfutation de la RAD mentionne que le membre n'était pas principalement motivé à des fins personnelles, puisqu'il avait l'intention d'aider un automobiliste civil (par. 96), alors que le Comité a conclu que la tromperie du membre visé ici était pour des raisons personnelles (par. 140, 141 et 144).

[281] En ce qui concerne les rapports C-007 et C-008 du Comité externe d'examen, la réfutation de la RAD souligne que ces dossiers portaient sur une inconduite dans le cadre d'une rencontre déontologique, où l'autorité disciplinaire a déterminé selon la prépondérance des probabilités que le membre a enfreint le Code de déontologie et est d'avis que les mesures prévues au niveau de l'autorité disciplinaire (c.-à-d. qui n'incluent pas le licenciement) sont suffisantes compte tenu des circonstances, et parce que l'autorité disciplinaire compétente a déterminé qu'elles n'atteignaient pas le seuil de licenciement. Il convient donc d'accorder une importance minimale à ces cas et de ne pas s'appuyer sur eux pour déterminer une gamme de sanctions appropriées au niveau du Comité de déontologie (ce qui s'applique également au dossier C-011, outre le fait que la soumission de la RM2 n'a pas abordé ce rapport).

[282] La réfutation de la RAD note également que, dans l'affaire *Vellani*, le Comité de déontologie a observé que peu de poids peut être accordé aux décisions de sanction découlant de l'acceptation d'une soumission conjointe (par. 107) (étant donné que de tels accords découlent de facteurs tangibles et intangibles connus des seules parties, ce qui explique pourquoi il convient de faire preuve d'une grande déférence à l'égard de telles résolutions).

[283] Ainsi, la réfutation de la RAD affirme que les décisions où le membre visé avait le soutien du commandant (ou de l'autorité disciplinaire) et qui ont été résolues sur la base d'une soumission conjointe (parce que le renvoi n'a pas été demandé) devraient avoir peu de poids, ce qui inclut *Koshman, Payne, Lenger* (qui comprenait également des preuves médicales atténuantes), *Lawless I* (où le comité d'arbitrage n'a pas accepté la soumission conjointe de la perte d'une journée de congé régulier et a imposé la perte d'une journée de solde), *Frechette* (qui comprenait également un excellent dossier de travail), *Richard* et *Simpson* (qui comprenait également un dossier de travail solide de 17 années de service).

[284] Alors que la soumission de la RM2 cite *Lawless 2* (par. 41) du Comité externe d'examen, la réfutation de la RAD note que cette affaire a été portée en appel au niveau II (G-395-15-1 [juin 2007] cité comme 32 A.D. [3<sup>e</sup>] 292 [«*Lawless 2, niveau II*»]), où la sanction de licenciement a été modifiée en confiscation de solde sur la base de la preuve médicale qui a été jugée comme une importante circonstance atténuante dans les circonstances spécifiques de l'affaire (par. 97 à 99).

[285] La réfutation de la RAD affirme que la décision de sanction dans l'affaire *Jansen 2* doit être soulignée, parce que le gendarme Jansen a dissimulé l'inconduite dans le but d'aider un collègue, ce qui, comme *Cormier*, n'était pas pour obtenir un avantage personnel.

[286] Dans le cas de *Page*, le dossier de travail du gendarme Page a été décrit comme étant « au-dessus de la moyenne », et le chef était « neutre » en ce qui concerne son appui (bien qu'en tant que décideur de premier niveau, il n'ait pas étayé l'inconduite, ce qui a entraîné l'audience), ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire concernant le membre visé, puisque l'autorité disciplinaire cherche à le congédier.

[287] Pour en revenir à *Vellani*, la réfutation de la RAD mentionne qu'elle est instructive sur le traitement des cas de malhonnêteté dans le cadre du nouveau régime disciplinaire. La RAD souligne que ce cas et la majorité des autres cas qui ont été soumis confirment que l'éventail des sanctions disponibles pour les questions de malhonnêteté et d'intégrité comprend le licenciement, ce qui contredit les affirmations de la soumission de la RM2 selon lesquelles le congédiement serait « grossièrement disproportionné » ou contreviendrait aux « principes d'équité procédurale »

(en particulier étant donné que le test accepté pour déterminer les mesures est de déterminer ou de considérer d'abord l'éventail).

[288] Dans sa réfutation, la RAD rejette également la suggestion selon laquelle l'affaire *Vellani* ou la soumission de la RAD adopteraient une « approche de tolérance zéro en matière de tromperie », car cette approche a été expressément rejetée par le Comité de déontologie dans l'affaire *Vellani* (par. 94 et 95).

[289] En ce qui concerne l'affaire *Gregson*, la réfutation de la RAD précise que l'inconduite du membre visé n'est pas équivalente à celle de *Gregson*, mais elle souligne que la décision établit que le congédiement se situe dans la gamme des mesures en cas de désobéissance à un ordre, et plus précisément, que la RAD ne suggère pas que le congédiement serait approprié sur la seule base de l'allégation 1, mais, conformément au Guide des mesures disciplinaires, dans les circonstances où la désobéissance à un ordre comporte des éléments de mépris ou de manque de respect, l'inconduite correspond à la gamme des mesures aggravées.

[290] Pour ce qui est des lettres de soutien, la réfutation de la RAD note que la lettre de Wood n° 2 précise qu'elle ne concerne que les deux allégations le concernant (c.-à-d. l'allégation 3 et l'allégation 4), et rien n'indique que son malaise face au congédiement du membre visé soit fondé sur la connaissance de l'ensemble des allégations ou de l'étendue des informations dont dispose le Comité ou de ses conclusions.

[291] De plus, les commentaires du caporal Wood concernant le membre visé dans l'évaluation de promotion sont basés sur six semaines de supervision immédiate, ce qui n'est pas suffisant pour établir que le membre visé est « très performant et constitue un atout pour la GRC ».

[292] En ce qui touche la lettre d'Eccleston, la réfutation de la RAD mentionne que le gendarme Eccleston n'était pas dans le même quart de travail que le membre visé (à savoir le quart de travail B et non le quart de travail E), ce qui peut mettre en évidence sa capacité à faire des déclarations ou des évaluations faisant autorité concernant le rendement du membre visé, qui n'ont pas été reprises dans la lettre de Bulziuk (qui a réellement supervisé le quart de travail E).

[293] La réfutation de la RAD met également en garde contre le fait de comparer le rendement du membre visé avec celui des autres membres du quart de travail E, compte tenu des

accommodements qui peuvent être accordés ou qui existent ce qui concerne les membres de cette équipe qui effectuent un retour progressif au travail (RPT) ou qui sont visés par des « restrictions liées au service » en raison de problèmes médicaux ou autres.

[294] À ce stade, la réfutation de la RAD porte sur trois documents qui ont été présentés dans la soumission de la RM2, mais qui n'ont fait l'objet d'aucun commentaire, à commencer par un formulaire de présentation d'emploi du service de police de Toronto (daté du 8 juillet 2013) rempli par le gendarme Cornett (« formulaire du SPT n° 1 ») et un deuxième formulaire de présentation d'emploi du service de police de Toronto (daté du 22 août 2013) rempli par le gendarme Stephens (« formulaire du SPT n° 2 ») (collectivement, les « formulaires du SPT »).

[295] En général, la réfutation de la RAD affirme que les formulaires du SPT devraient avoir un poids minimal dans la détermination des capacités de rendement du membre visé parce qu'ils sont fondés sur des postes ne relevant pas de la GRC et reflètent le rendement de 2011 à 2013 à titre d'auxiliaire de l'unité maritime du service de police de Toronto.

[296] Plus précisément, la réfutation de la RAD indique que le formulaire du SPT n° 2 comporte peu de commentaires et de renseignements sur le membre visé, et que le formulaire du SPT n° 1 est basé sur la connaissance du membre visé depuis 2,5 ans et avant qu'il ne soit employé par la GRC.

[297] Deuxièmement, la soumission de la RM2 contient également une lettre de FS « à qui de droit » (datée du 5 septembre 2013) (« lettre de FS »), qui, selon la réfutation de la RAD, devrait avoir un poids minimal par rapport au rendement du membre visé, car elle semble se rapporter à des ventes qui ne sont pas liées au rendement d'un membre (c.-à-d. un policier) de la GRC.

[298] Troisièmement, il y a également une note manuscrite (datée du 3 novembre 2016) dans les documents à l'appui de la soumission de la RM2, qui est intitulée « notes d'O'Callaghan » dans le nom du fichier électronique (« note non attribuée »), ce qui, selon la réfutation de la RAD, est présenté de manière inappropriée au Comité parce que l'auteur de la note est inconnu.

[299] En ce qui concerne la lettre de Mak, la réfutation de la RAD indique que la soumission de la RM2 a mentionné par erreur que la RAD s'inquiète du fait qu'elle ne respecte pas les « exigences techniques », mais que la préoccupation est plutôt que la psychologue semble avoir une

connaissance insuffisante des allégations pour fournir une opinion fiable quant à savoir si le membre visé a « appris de son erreur », et de plus, étant donné que le membre visé ne prétend pas que les facteurs de stress signalés par la psychologue justifient son inconduite, l'état de santé du membre visé n'est pas un facteur atténuant important.

[300] Bien que la soumission de la RM2 traite de la réponse du membre visé à l'appel à l'aide (en termes de « 10-33 »), la réfutation de la RAD indique qu'elle ne devrait pas être un facteur significatif dans l'évaluation des circonstances atténuantes et aggravantes parce que le Comité a déjà déterminé qu'il ne s'agissait pas d'un « 10-33 », il n'y a aucune référence aux « 10-33 » dans la soumission de la RAD, ni aucune tentative de lier la tromperie aux opérations relatives à cet appel, et la RAD a précédemment confirmé lors de la réunion n° 1 que l'appel de service ne servait pas à établir une « conduite déshonorante ».

[301] En ce qui concerne la remise en question de la lettre de Daly par la soumission de la RM2 et sa caractérisation de l'absence de réponse du membre visé à un « appel urgent » (c.-à-d. un appel à l'aide) et l'« effet d'entraînement » qui en découle, la réfutation de la RAD indique qu'il est du ressort du sergent d'état-major Daly, en qualité de chef de quart de travail, d'évaluer les actions du membre visé, et que, bien qu'il ne s'agisse pas d'un « 10-33 », il est de son ressort de s'attendre à ce que le membre visé ait participé.

[302] La réfutation de la RAD indique également que la soumission de la RM2 n'a aucun mérite et qu'il y a une « dimension troublante dans les circonstances » concernant la fiche de rendement remplie par le sergent d'état-major Daly, car elle reflète les faits sur lesquels s'est fondée la réunion entre lui-même, le caporal Wood et le membre visé, et sa décision de refuser de modifier la fiche de rendement était raisonnable (c.-à-d. supprimer la référence à l'appel à l'aide comme étant un « 10-33 »), étant donné qu'elle reflète le fait que le sergent d'état-major Daly et le caporal Wood ont eu une conversation à l'extérieur de la pièce (et bien que ce ne soit pas indiqué, la fiche de rendement indique plus tard qu'après leur conversation « il n'y a pas eu d'alerte sonore mais plutôt une demande... de renfort immédiat ») (p. 78).

[303] L'affirmation de la soumission de la RM2 selon laquelle le sergent d'état-major Daly a adopté une « approche de tolérance zéro en matière de tromperie » dans la lettre de Daly est également rejetée dans la réfutation de la RAD. Cette dernière fait valoir que dans le contexte de



la réunion et de la fiche de rendement, il a été déterminé que l'inconduite du membre visé relevait d'une autorité disciplinaire plus élevée, et le sergent d'état-major Daly a indiqué pendant la réunion (et consigné dans la fiche de rendement) que l'affaire serait transmise à un officier supérieur pour toute décision, ce qui, selon la RAD, était une ligne de conduite raisonnable et appropriée.

[304] Notant que la soumission de la RM2 remet également en question les opinions subjectives exprimées dans la lettre de Daly concernant le « contexte » et le « potentiel de réhabilitation », la réfutation de la RAD souligne que le sergent d'état-major Daly fournit un contexte important qui constitue la base de sa déception quant aux actions du membre visé, et que même s'il occupait un rôle de supervision au moment des allégations, il n'est pas l'autorité disciplinaire dans cette affaire ni responsable de l'imposition de mesures, et en tant que tel, la lettre de Daly a été fournie par un témoin directement touché par la malhonnêteté du membre visé et reflète la norme de conduite élevée qu'il attend des membres. La réfutation de la RAD soutient que le membre visé est en désaccord avec la lettre de Daly parce qu'il « n'a pas pleinement accepté la responsabilité de ses actes et fait fi de l'autorité ».

[305] Dans sa réfutation, la RAD souligne que la lettre de Chung ne fournit en fait aucune référence sur la personnalité ou les antécédents professionnels du membre visé, et qu'elle vise uniquement à miner la crédibilité du sergent d'état-major Daly en raison du fait qu'il a mal interprété les circonstances de la mutation du membre visé au quart de travail A.

[306] De plus, la réfutation de la RAD mentionne premièrement que même si la lettre de Chung, la lettre de Wood n° 2, la lettre de Buliziuk et le membre visé (dans la soumission de la RM2) fournissent des observations sur la mutation, aucun d'entre eux n'occupait un poste d'autorité ou autre qui lui permettrait de connaître toutes les raisons d'un éventuel arrangement en matière de personnel; et deuxièmement, contrairement aux affirmations contenues dans la soumission de la RM2 et dans la lettre de Chung, le sergent d'état-major Daly n'était pas le seul responsable de la mutation du membre visé, car la lettre de Daly confirme qu'un officier supérieur a lancé la discussion sur la mutation et avait l'autorité de prendre une décision (et rien n'indique que cet officier a été indûment influencé par le membre féminin qui, selon le caporal Chung, aurait dû être mutée).

[307] À cet égard, la note non attribuée semble indiquer clairement que la mutation du membre visé au quart de travail A était fondé sur l'approbation et l'autorité d'un officier supérieur du détachement (après une réunion avec le membre visé).

[308] De plus, bien que le sergent d'état-major Daly ait pu être au courant de la liaison, la réfutation de la RAD note que les informations personnelles de ces membres sont protégées et qu'il aurait été tout à fait inapproprié de les inclure dans la lettre de Daly, et qu'à ce titre, leur non-inclusion ne devrait pas avoir d'incidence sur l'évaluation de la crédibilité du sergent d'état-major Daly.

[309] En outre, alors que la soumission de la RM2 décrit la description dans la lettre Daly du membre muté comme étant « innocent », parce qu'il était impliqué dans la liaison, la réfutation de la RAD affirme que l'accent a été mis sur l'impression du sergent d'état-major Daly que le membre chevronné était apprécié, qu'on lui faisait confiance et qu'il était un gendarme de référence, et en effet, le fait que le caporal Chung était « consterné » n'est pas important pour déterminer les mesures disciplinaires relatives au membre visé.

[310] En conclusion sur cet aspect, la réfutation de la RAD soutient que le dossier n'étaye pas une conclusion défavorable de crédibilité relative au sergent d'état-major Daly en ce qui concerne la lettre de Daly.

[311] En ce qui concerne la nature de l'inconduite, la réfutation de la RAD précise que la soumission de la RM2 donne une mauvaise interprétation de ce qui s'est passé lors de l'entrevue en affirmant que le membre visé n'a pas « élaboré ou perpétué » la tromperie, mais s'en est éloigné davantage et a carrément admis la tromperie. La réfutation de la RAD indique clairement que le membre visé n'a admis sa malhonnêteté dans l'entrevue que lorsqu'il a été confronté à la possibilité réelle que son épouse soit impliquée, et que son admission était intéressée plutôt que fondée sur un désir de rendre des comptes, car il ne s'agissait pas d'une admission pure et simple comme on le prétend.

[312] Dans sa réfutation, la RAD décrit en outre la soumission de la RM2 comme « totalement inexacte » lorsqu'elle déclare que la RAD pénalise le membre visé pour avoir avoué la tromperie. La réfutation de la RAD indique que le membre visé n'a pas saisi les diverses occasions de rendre

compte de ses actes et, contrairement à ce qu'il prétend, il n'a pas été honnête lors de l'entrevue, mais a plutôt menti pendant l'entrevue et n'a dit la vérité que lorsqu'il a été confronté à des preuves qui auraient révélé sa supercherie (puisque l'épouse aurait confirmé qu'il n'y avait pas de fête d'anniversaire et qu'elle aurait appris les circonstances de la visite de la résidence et de l'enquête relative au Code de déontologie, ce qui aurait causé au membre visé des problèmes plus personnels, comme il l'a décrit dans l'entrevue).

[313] Alors que la soumission de la RM2 distingue *Vellani* comme impliquant une conduite plus flagrante que celle commise par le membre visé, la réfutation de la RAD postule que même s'il n'a pas fait de fausse déclaration sous serment, le membre visé a délibérément induit en erreur ses superviseurs et a intentionnellement fait une fausse déclaration dans le cadre d'une enquête pendant l'entrevue, qui faisait partie d'une déclaration « mise en garde », reconnaissant qu'il comprenait qu'il pourrait faire l'objet d'autres procédures relatives au Code de déontologie pour avoir fait des déclarations fausses ou trompeuses. C'est dans ce contexte, après avoir confirmé son intention de fournir la vérité, que le membre visé a menti.

[314] Pour revenir à l'observation du Comité de déontologie dans *Vellani* (au par. 12) selon laquelle, pour des raisons de bonne gouvernance, tout membre doit pouvoir se fier aux renseignements fournis par un autre membre comme étant vrais, la réfutation de la RAD soutient que la gravité de l'inconduite du membre visé est comparable à la malhonnêteté dans *Vellani*.

[315] La réfutation de la RAD souligne également que la soumission de la RM2 et la déclaration du membre visé fournissent des raisons supplémentaires pour son inconduite qui sont liées à des gains et avantages personnels, notamment : être trompeur sur la façon dont il a passé sa pause-repas, sur les préoccupations concernant la façon dont il peut être considéré et traité par sa nouvelle équipe s'il était perçu comme ayant une relation avec Mme F; et pour tourner la page et s'excuser auprès de Mme F et de ses enfants.

[316] En réponse à la soumission de la RM2 en ce qui concerne la directive, la réfutation de la RAD souligne que « le fait de continuer à se fier à des excuses concernant la directive démontre que [le membre visé] n'a pas accepté la responsabilité de ses actions et peut ne pas comprendre ses obligations de suivre les ordres et les directives en tant que membre ».

[317] Tout d'abord, alors que la soumission de la RM2 note que le membre visé a pu remettre en question la directive à l'époque étant donné qu'elle concernait sa vie personnelle, pour soutenir l'argument selon lequel ses actions étaient moins flagrantes que celles de *Gregson*, la réfutation de la RAD observe que bien qu'il n'ait pas « officiellement contesté » la directive, la façon dont il l'a remise en question par son action a entraîné une violation du Code de déontologie.

[318] Deuxièmement, la réfutation de la RAD affirme que l'allégation dans les observations de la RM2 selon laquelle le membre visé a démontré qu'il se conformait à la directive à un moment où il était engagé dans une relation intime, même s'il n'était pas certain de la légalité de la directive étant donné qu'elle se rapportait à sa vie personnelle, ne devrait pas être acceptée comme facteur atténuant. La RAD fait valoir que la directive n'a pas empêché le membre visé de voir Mme F lorsqu'il n'était pas en service.

[319] Troisièmement, et dans le même ordre d'idées, la réfutation de la RAD affirme que la double affirmation dans la soumission de la RM2 selon laquelle le membre visé n'a pas vu Mme F pendant son service après avoir reçu la directive, ni ne l'avait à l'esprit des mois plus tard lorsqu'il est allé à la résidence (puisque'elle n'était plus sa petite amie), est une circonstance aggravante en termes d'« ignorance de la directive » et la conformité, comme déjà indiqué, ne devrait pas être considérée comme étant une circonstance atténuante.

[320] Quatrièmement, la réfutation de la RAD suggère que le Comité devrait être « sceptique » quant à l'affirmation contenue dans la soumission de la RM2 selon laquelle le membre visé a dû voir Mme F la nuit en question, car il n'était pas sûr d'avoir une autre occasion, étant donné que le rapport disciplinaire établit que le membre visé l'a revue dix jours plus tard pendant son service, et alors qu'il avait amplement le temps d'organiser une visite personnelle, étant donné qu'il a reconnu pendant l'entrevue qu'il l'avait depuis lors vue à l'extérieur des heures de travail.

[321] Pour ce qui est de la récidive, la réfutation de la RAD indique que le membre visé « semble avoir appris la mauvaise leçon », à savoir que les membres ont droit à la vie privée dans leur vie personnelle lorsque cela n'a pas d'incidence sur les opérations, mais que cette affaire porte en fait sur l'honnêteté.

[322] Dans ce cas, le membre visé a intentionnellement induit en erreur le caporal Rappel pendant l'entrevue, et pour des raisons personnelles, il a choisi de faire échouer l'enquête, et selon la réfutation de la RAD, rien ne prouve qu'il comprend la gravité de son interférence dans cette enquête.

[323] Puisque le membre visé ne comprend pas comment ses actions n'ont pas respecté la norme attendue des membres, la RAD soutient dans sa réfutation que le membre ne peut pas déterminer qu'il peut être réhabilité et qu'on ne peut pas être certain que le risque de récidive soit faible.

[324] À l'appui de l'affirmation selon laquelle le membre visé n'a pas saisi qu'il s'agit d'une question d'honnêteté, et non d'une distinction entre les questions personnelles et professionnelles, la réfutation de la RAD fait référence à trois déclarations dans la soumission de la RM2 : premièrement, que le membre visé, en tant que membre subalterne, avait une certaine confusion quant au fait de séparer ce qui, selon lui, empiétait sur le plan personnel de ses obligations professionnelles, mais qu'il sait maintenant qu'il n'y a pas de distinction (par. 71); deuxièmement, que le membre visé a appris qu'il n'y a pas de distinction à faire entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle lorsqu'il s'adresse à un supérieur (par. 94); et troisièmement, parce que le membre visé a assumé la responsabilité de ses actes et en a tiré des leçons, qu'il éprouve des remords et qu'il est un membre subalterne (par. 140).

[325] En ce qui concerne les antécédents professionnels et les mesures disciplinaires antérieures, la réfutation de la RAD soutient que l'approche de l'arrêt *Poirier* devrait être adoptée (au par. 87). Dans cet arrêt, il a été conclu que, bien qu'il y ait un droit d'attendre au moins un rendement satisfaisant des membres, en ce qui concerne des sanctions, le rendement peut être comparé à un compte sur lequel on peut effectuer un retrait; il a moins de poids comme facteur atténuant lorsque la durée du service est plus courte, ce qui s'applique également à l'absence d'antécédents disciplinaires lorsque le service est extrêmement limité.

[326] Pour revenir à la lettre de Daly et le fait qu'elle indique que le membre visé avait des difficultés avec ses superviseurs et en lien avec la fin de sa période probatoire, mis en balance avec les documents sur le rendement fournis dans la soumission de la RM2 (par exemple, l'évaluation de la promotion), la RAD soutient que le rendement du membre visé a été minimalement satisfaisant et qu'il devrait avoir un poids limité comme facteur atténuant.

[327] La réfutation de la RAD soutient qu'aucun poids ne devrait être accordé à la note du membre visé (où le membre visé prétend décrire comment il a répondu à un appel urgent à l'aide alors qu'il faisait l'objet d'une ordonnance de réaffectation temporaire en raison de l'enquête relative au Code de déontologie) comme facteur atténuant : premièrement, rien n'indique que le membre visé a demandé la permission de participer à cet appel et, étant donné qu'il était affecté à des tâches administratives et qu'il n'était pas autorisé à effectuer des tâches opérationnelles, il pourrait ne pas avoir respecté l'ordonnance; deuxièmement, la note présente des affirmations non corroborées selon lesquelles quatre membres concernés par l'appel ont considéré son action comme un « travail bien fait », cependant, même s'ils étaient liés à l'appel, ni le caporal Wood ni le caporal Chung ne font référence à cet incident dans leurs lettres, les deux autres membres qui étaient présents n'ont pas soumis de tels renseignements, il n'y a aucun numéro de dossier associé à l'appel et la note du membre visé n'est pas signée par le membre visé; et troisièmement, la note confirme seulement le mauvais rendement du membre visé lorsqu'il n'a pas répondu à l'appel à l'aide.

[328] De même, la RAD affirme dans sa réfutation que la déclaration du membre visé devrait avoir peu de poids parce qu'elle n'est pas assermentée et n'a pas été vérifiée lors d'un contre-interrogatoire, et la RAD fournit plusieurs observations concernant son contenu.

[329] Tout d'abord, la réfutation de la RAD indique que l'expression de remords et d'excuses du membre visé a une valeur limitée, car elle blâme le sergent d'état-major Daly d'avoir organisé la réunion et préparé la fiche de rendement sur la base d'informations qui n'avaient pas été « vérifiées » par le caporal Wood, et tente ensuite d'excuser la fausse histoire concernant la fête d'anniversaire qu'il a raconté à la réunion en affirmant que le sergent d'état-major Daly aurait trompé le membre visé sur la gravité de l'appel à l'aide.

[330] Deuxièmement, la réfutation de la RAD mentionne que, sur la base de la déclaration du membre visé, il ne faut pas croire que le membre visé comprend son devoir de rendre des comptes lorsqu'il déclare qu'il a finalement avoué avoir menti, car il est devenu évident que la fête d'anniversaire « n'était pas une partie mineure de l'enquête », une interprétation que la RAD trouve troublante lorsqu'il est clair à l'entrevue que le membre visé n'a avoué son inconduite que lorsqu'il a été confronté à la possibilité que son épouse soit contactée.

[331] Troisièmement, la réfutation de la RAD affirme que, bien que le membre visé souligne son intégrité, la déclaration du membre visé est conforme à la méthode du membre visé qui consiste à « dire la vérité sur le fond », et dans cette veine, la RAD ajoute que les renseignements personnels fournis concernant la relation avec Mme F sont « intéressés et trompeurs » : premièrement, le membre visé déclare que la relation s'est développée jusqu'en juin 2016, date à laquelle il y a eu une période de transition pendant laquelle ils se sont vus à l'occasion, mais en même temps, le membre visé affirme avoir cessé tout contact plus tôt cet été-là et ne pas avoir parlé avec Mme F avant la fin octobre 2016; et deuxièmement, la directive a été émise lorsqu'il a été rapporté que le membre visé voyait fréquemment Mme F à la mi-juillet 2016, mais dans l'entrevue, le membre visé admet que la relation intime s'est terminée « vers le mois de septembre ». En termes simples, la réfutation de la RAD fait état du manque total de clarté du membre visé quant aux circonstances et au moment de la cessation de sa relation avec Mme F.

[332] Étant donné que le membre visé est soit insouciant quant à son exactitude sur la question de la relation avec Mme F, soit tente de la minimiser, la RAD recommande que l'on adopte les conseils contenus dans la lettre de Daly, à savoir que tout rapport ou toute déclaration du membre visé ne devrait pas être accepté sans preuve à l'appui.

[333] Quatrièmement, la réfutation de la RAD remet également en question l'accent mis par le membre visé dans sa déclaration sur les excuses qu'il a présentées aux enfants de Mme F, en notant que le membre visé a différentes versions, comme celle qui déclare qu'il a laissé Mme F partir parce qu'elle cherchait à se réconcilier avec son mari, mais qu'il décrit ensuite qu'il a en quelque sorte commis une erreur dans la façon dont la relation s'est terminée, créant ainsi une obligation pour lui de s'excuser. Dans cette version, la déclaration du membre visé précise qu'il a reçu un texte de Mme F lui demandant s'il pouvait rencontrer ses enfants pour leur expliquer pourquoi il avait cessé de les voir et s'était marié, car les enfants étaient bouleversés et voulaient des excuses et des explications.

[334] Cependant, d'après les commentaires du membre visé pendant l'entrevue, la participation des enfants n'était pas prévue, car il a indiqué qu'ils étaient peut-être déjà réveillés et qu'ils sont sortis juste après qu'il ait parlé avec Mme F, alors que les notes de la réunion du caporal Rappel

avec Mme F indiquent que ses enfants se sont réveillés environ 45 minutes après l'arrivée du membre visé et qu'il a dû s'excuser.

[335] La réfutation de la RAD affirme que la déclaration du membre visé exagère l'objectif de la visite, car elle est fondée, en partie, sur la nécessité de présenter des excuses aux enfants de Mme F afin d'obtenir une atténuation.

[336] Cinquièmement, en ce qui concerne la déclaration du membre visé, la réfutation de la RAD note que le membre visé attribue largement sa présence à la résidence à un texte envoyé par Mme F après qu'il ait cessé tout contact jusqu'à ce qu'elle lui envoie un message en octobre 2016 pour lui dire qu'elle pourrait vouloir discuter avec lui un jour, mais dans l'entrevue, le membre visé déclare qu'il essayait de communiquer avec Mme F depuis environ un mois. Par conséquent, l'intention de la description présentée dans la déclaration du membre visé consiste uniquement à diminuer la culpabilité du membre visé de s'être rendu à la résidence en service.

[337] Sixièmement, la réfutation de la RAD demande que le membre visé soit tenu de témoigner si le Comité envisage de « donner une importance significative au contenu » de la déclaration du membre visé.

[338] En conclusion, la réfutation de la RAD résume que le membre visé avait un peu plus de deux ans de service au moment de l'inconduite, qu'il aurait dû s'efforcer de démontrer de façon constante les valeurs fondamentales, qu'il n'a pas respecté la norme de conduite élevée à laquelle on s'attend d'un membre, que les facteurs atténuants sont limités dans la soumission de la RM2, qui n'a pas non plus établi qu'il y avait suffisamment de facteurs atténuants pour éviter le congédiement, et qu'il faut faire preuve de prudence avant de conclure qu'il a accepté la responsabilité, qu'il éprouve des remords et qu'il a un potentiel de réadaptation.

[339] Le lendemain de la présentation de la réfutation de la RAD, le 10 mai 2018, cette dernière a fourni au Comité deux décisions de niveau II qui avaient été citées mais non jointes à la réfutation de la RAD.

[340] Le Comité a confirmé la réception des deux arrêts de niveau II le 11 mai 2018 et a informé les représentants que, en l'absence de toute autre question, il examinerait les observations et



déterminerait si des renseignements supplémentaires sont nécessaires, et fournirait un calendrier pour l'audience sur les mesures ou d'autres considérations procédurales.

[341] Le 6 juin 2018, le Comité s'est enquis de la disponibilité des représentants pour l'audience sur les mesures les 27 ou 28 juin 2018.

[342] La RAD était disponible, mais la RM2 a fait savoir le 7 juin 2018 qu'elle ne l'était pas, et elle a demandé des précisions sur la manière dont l'audience serait conduite, y compris les procédures et les questions de fond, où elle aurait lieu, et si la comparution par vidéo était une option.

[343] Le 11 juin 2018, le Comité a informé le RM2 de ce qui suit :

- Avant son embauche, le RM et la RAD avaient convenu (lors de la réunion n° 2) que l'audience sur les mesures se déroulerait en personne à Kamloops, mais il y avait d'autres options ou variations possibles, notamment la vidéoconférence.
- Le membre visé a refusé de renoncer à l'exigence technique de se faire lire officiellement les allégations, et il avait un certain intérêt à s'adresser au Comité, mais si le membre visé se fie maintenant à la « déclaration d'audience » signée (c.-à-d. la déclaration du membre visé), cela peut rendre son intervention devant le Comité inutile.
- Cependant, si le membre visé veut s'adresser au Comité et ne renonce pas à la lecture des allégations, il se peut que ces aspects puissent être traités par le biais d'une vidéoconférence préliminaire, qui serait ensuite suivie par la délivrance d'une décision sur les mesures, qui pourrait également se faire par vidéoconférence, ou éventuellement avec certaines parties comparissant par vidéoconférence. Toutefois, si le membre visé souhaitait s'adresser au Comité pour des raisons autres qu'une certaine forme de reconnaissance, il est probable que la RAD demandera la permission d'interroger le membre visé.

[344] Pour terminer, le Comité a noté qu'il avait presque terminé l'examen des observations sur les mesures et qu'à ce stade, il ne semblait pas qu'il soit nécessaire d'obtenir des renseignements supplémentaires. Si tel était le cas, à moins que les représentants n'aient d'autres questions à aborder, une vidéoconférence préliminaire pourrait être organisée si nécessaire, suivie d'une

audience par vidéo ou en personne sous une forme quelconque, selon les besoins, pour traiter des mesures; le Comité accueillait toute suggestion.

[345] En l'absence de réponse de la RM2, le 18 juin 2018, le Comité a envoyé un courriel demandant aux représentants de lui communiquer des dates de disponibilité la première semaine de juillet pour une vidéoconférence préliminaire au cas où le membre visé continuerait à vouloir faire une déclaration au Comité ou à exiger la lecture des allégations. Si une vidéoconférence préliminaire n'était pas nécessaire, le Comité donnerait des indications sur les prochaines étapes et le calendrier.

[346] La RM2 a répondu le jour même que le membre visé avait renoncé à la lecture des allégations et qu'il appréciait l'occasion de s'adresser au Comité de déontologie, mais qu'il souhaitait passer à la prise d'une décision sur les mesures, étant donné qu'il s'était adressé au Comité de déontologie dans sa déclaration. La RM2 a terminé en indiquant qu'elle attendait toute instruction sur les prochaines étapes ou le calendrier relatif à la décision.

[347] Le 19 juin 2018, le Comité a confirmé la réception du courriel de la RM2 et, sous réserve de tout commentaire de la part de la RAD, a indiqué qu'avec la renonciation à la lecture des allégations et l'avis selon lequel le membre visé avait choisi de ne pas s'adresser au Comité, l'étape d'imposition des mesures se poursuivrait. Le Comité a également confirmé sa compréhension du fait que le membre visé ne présenterait aucune autre soumission.

[348] La RAD a confirmé le jour même qu'elle n'avait pas d'autres soumissions, et aucune autre réponse n'a été fournie par la RM2.

[349] Entre les 20 et 21 août 2018, le Comité a confirmé par courrier électronique aux représentants que l'obligation de « signifier » la décision était levée et qu'ils accepteraient de la signifier au nom de leurs clients respectifs.

## **Analyse**

[350] Le Comité a examiné attentivement la réponse, la soumission de la RAD, la soumission de la RM2, la réfutation de la RAD et les documents, décisions et autorités connexes, et comme ces

documents le soulignent, il existe plusieurs considérations directrices relatives à l'imposition de mesures pour inconduite dans le domaine du maintien de l'ordre, et de la GRC en particulier.

[351] Premièrement, aux termes de l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC* et du paragraphe 24(2) des *CC (déontologie)*, puisque les allégations 1, 3, 4 et 5 ont été établies, le Comité est tenu d'infliger des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions au Code de déontologie et, s'il y a lieu, des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives.

[352] Deuxièmement, le cadre de détermination des mesures appropriées dans un cas spécifique exige que le Comité examine d'abord l'éventail des mesures qui peuvent s'appliquer à l'inconduite qui a été établie, et ensuite, les facteurs aggravants et atténuants doivent être pris en compte, moment auquel les mesures à imposer sont déterminées dans le cas spécifique dont le Comité de déontologie est saisi.

[353] Troisièmement, un Comité de déontologie n'est pas lié par les décisions antérieures d'autres comités, mais si ces décisions sont de nature similaire, elles contribuent à établir l'éventail des mesures applicables aux inconduites constatées, car le principe de cohérence dans l'imposition des mesures consiste à assurer l'équité et que les formes similaires d'inconduite sont traitées de la même manière (*Lemoine* [niveau II], par. 121; *Vellani*, par. 101).

[354] Quatrièmement, le Guide des mesures disciplinaires est disponible pour fournir des conseils sur les considérations relatives à l'imposition de mesures, mais il s'agit simplement d'un guide, et non d'un document contraignant ou déterminant.

[355] Cinquièmement, en règle générale, les facteurs aggravants (ou potentiellement atténuants) sont ceux qui existent au-delà des éléments essentiels de l'inconduite elle-même (normalement présents dans l'allégation ou dans les éléments qui l'accompagnent ou déterminés par un Comité de déontologie) (*Cormier*, par. 89).

[356] Sixièmement, les policiers occupent des postes de confiance et sont soumis à des normes de comportement plus élevées (*White, Lemoine, Poirier* [par. 82], *Toy, Jansen* 2).

[357] En ce qui concerne tout d'abord l'éventail des mesures qui peuvent s'appliquer aux actes de malhonnêteté, de tromperie et de mensonge, les cas et rapports fournis par les représentants

sont généralement cohérents, confirmant que, dans le cadre du maintien de l'ordre, le fait de mentir aux superviseurs ou de mentir au cours d'une enquête de conduite est considéré comme une inconduite très grave, et selon les autorités fournies, l'éventail des mesures va des sanctions financières au licenciement.

[358] En effet, comme indiqué dans *Vellani* et *Cormier*, lorsqu'il y a gain personnel, le licenciement tend à être imposé comme mesure appropriée, mais il dépend toujours des facteurs liés à chaque cas individuel.

[359] Bien qu'un Comité de déontologie doive toujours calibrer les mesures en fonction de l'inconduite dans un cas spécifique, la citation suivante de *Page* (également adoptée dans *Jansen 2*) fournit un contexte utile concernant le point de vue adopté sur la tromperie dans les activités de police (voir également *Edwards* dans la GRC) :

**[TRADUCTION]**

[11] ...la tromperie est l'inconduite la plus grave qui puisse être commise par un agent de police. Le fait qu'un agent fasse sciemment une déclaration fausse ou trompeuse dans un rapport de service ou au cours d'un compte rendu ou d'un entretien avec un supérieur doit avoir une incidence négative sur l'évaluation de l'intégrité et l'honnêteté du policier, et l'évaluation de son aptitude à être ou à rester membre d'un service de police. L'intégrité est une valeur fondamentale que le public est en droit d'attendre et d'exiger des policiers afin d'avoir confiance en une administration de la justice équitable, légale et digne de confiance. Tout mensonge ou déclaration trompeuse relativement à la relation entre un policier et un membre du public ne peut être toléré. ...

[12] En outre, il doit être évident que la tromperie compromet l'efficacité de l'organisation interne. Une organisation policière doit pouvoir attendre et recevoir des comptes rendus honnêtes d'incidents et de l'implication de ses membres dans ces incidents. Rien ne compromet plus facilement l'efficacité de la police que la perte de confiance dans la volonté d'un policier de dire la vérité à ses supérieurs, quelles qu'en soient les conséquences.

[360] La soumission de la RM2 affirme que le congédiement n'est pas approprié dans les circonstances de l'inconduite du membre visé pour ce qui est de l'allégation 3, de l'allégation 4 et de l'allégation 5, mais la décision finale est prise après la détermination de la gamme de mesures et la prise en compte les facteurs aggravants et atténuants, comme le suggèrent la soumission de la RAD et la réfutation de la RAD.

[361] Le Comité estime également qu'une sanction financière et le licenciement font partie de la gamme des mesures qui peuvent être appliquées dans un cas de désobéissance ou d'omission de suivre un ordre ou une directive, et en ce qui concerne l'allégation 1, il faudra également déterminer les mesures appropriées après la prise en compte des facteurs aggravants et atténuants dans les circonstances particulières de l'affaire.

[362] Toutefois, la réfutation de la RAD (par. 26) semble suggérer, à titre subsidiaire, que si le congédiement ne s'applique pas à l'allégation 1 en soi, il s'appliquerait globalement, compte tenu de l'allégation 3, de l'allégation 4 et de l'allégation 5.

[363] Quoi qu'il en soit, en ce qui concerne l'allégation 1, l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5, la soumission de la RM2 fait valoir que, compte tenu de la nature et des circonstances spécifiques des infractions commises par le membre visé, le congédiement serait « grossièrement disproportionné » (par. 20 et 142) et constituerait une violation de l'équité procédurale, tandis que la soumission de la RAD et la réfutation de la RAD affirment que l'inconduite du membre visé est suffisamment grave pour justifier le congédiement.

[364] Le Comité n'a pas l'intention de concilier la différence potentielle entre les approches *Ennis* (répudiation) et *McKinley* (contextuelle) pour traiter les actes de malhonnêteté d'un employé, dans la mesure où une réelle conciliation pourrait avoir lieu, car en fin de compte, il s'agit de savoir quelles sont les mesures appropriées pour traiter l'inconduite du membre visé sur la base des circonstances spécifiques de la présente affaire.

[365] En effet, tant la soumission de la RM2 (par. 109) que celle de la RAD (par. 8) et la réfutation de la RAD approuvent ultimement l'approche de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *McKinley*, qui a été appliquée à la GRC (par exemple, l'affaire *Lemoine* et comme indiqué dans le Guide des mesures disciplinaires), selon laquelle le cadre approprié pour déterminer si la malhonnêteté constitue un motif de congédiement consiste à examiner les faits et circonstances particuliers et à tenir compte de la nature et de la gravité de la malhonnêteté afin d'évaluer si elle est conciliable avec le maintien de la relation d'emploi.

[366] D'une manière générale, conformément à l'arrêt *Vellani* (par. 107) et pour les mêmes raisons que celui-ci, le Comité estime que les sanctions ou mesures, qu'elles relèvent de l'ancien

ou du nouveau processus disciplinaire, qui découlent d'une soumission conjointe, ne peuvent se voir attribuer un poids important, car elles sont le fruit d'efforts résolus ou de négociations qui ont abouti à un accord qu'un Comité de déontologie ne peut rejeter que dans des circonstances très limitées (voir les arrêts *R. c. Anthony-Cook*, 2016 CSC 43 [« Cook »] [impliquant une majorité unanime de sept juges] aux par. 32 à 34 et *Rault c. Law Society [Saskatchewan]*, 2009 SKCA 81 [« Rault »]).

[367] Le Comité n'accepte pas l'affirmation contenue dans la soumission de la RM2 selon laquelle la sanction maximale prévue par l'ancien processus disciplinaire était soit la confiscation de dix jours de salaire, soit le congédiement (et rien entre les deux), et que le fait que les membres n'aient toujours pas été congédiés dans les cas invoqués par la soumission de la RM2 démontre ce qui est proportionné dans les circonstances du membre visé.

[368] Comme nous le verrons plus loin, les cas invoqués dans la soumission de la RM2, en particulier ceux concernant la GRC, étaient basés sur des résolutions de plaidoyers et s'appuyaient sur des conditions médicales ou psychologiques ou d'autres facteurs atténuants importants (par exemple, la coopération) pour déterminer que le congédiement ne s'appliquait pas, mais comme l'a également observé le Commissaire dans l'affaire *Lemoine* :

[124] ... Comme je l'ai noté récemment dans *Poirier*, la pertinence de certaines affaires peut être mise en doute alors qu'elles ne seraient pas nécessairement tranchées de la même façon si elles étaient entendues aujourd'hui, étant donné l'intolérance croissante que la société et la Gendarmerie ont exprimée à l'égard de certains actes d'inconduite, comme le harcèlement sexuel.

[369] La soumission de la RM2 invoque ou cite *Koshman*, *Payne*, *Frechette*, *Richard*, *Lenger*, *Simpson*, *Kalke* (sur lesquels la RM2 ne s'est finalement pas appuyée) et *Lawless 1* (avant les affaires *Rault* and *Cook*, où le Comité de déontologie a modifié la soumission conjointe à la confiscation d'un jour de solde au lieu de la confiscation d'un jour de congé régulier) pour établir que le congédiement ne s'applique pas ou est grossièrement disproportionné, mais ces affaires ont toutes été résolues sur la base d'audiences accélérées, de soumissions conjointes ou d'un exposé conjoint des faits relatifs à la sanction. Les cas mentionnés ont peu de poids dans les circonstances actuelles étant donné qu'ils sont le produit d'une proposition négociée relative aux sanctions, et

que l'officier compétent n'a pas demandé le congédiement ou a soutenu le maintien de l'emploi du membre, ce qui ne s'applique pas dans le cas présent.

[370] Dans l'affaire *Lemoine*, il a été affirmé que le soutien et la confiance continus d'un commandant sont des facteurs atténuants importants, souvent reflétés dans la décision de ne pas demander le congédiement (par. 127)<sup>3</sup> (voir aussi l'arrêt *Page* dans le contexte de la police municipale où la neutralité du chef est un facteur atténuant important dans la décision selon laquelle le congédiement n'est pas justifié).

[371] Une autre considération relative aux autorités citées par les représentants concerne l'application et les implications atténuantes de la lettre de Mak concernant le membre visé. Comme indiqué ci-dessus, la RM2 a explicitement affirmé que la lettre de Mak était soumise en tant que « lettre de soutien » conformément à *Graat* concernant un avis de non-expert sur la question de savoir si le membre visé commettrait à nouveau la même erreur. En d'autres termes, aucune opinion d'expert n'est, ou n'a été, fournie selon laquelle il existe une condition ou un lien médical ou psychologique qui aurait poussé le membre visé à agir comme il l'a fait pour des raisons de mérite ou comme un facteur atténuant par rapport aux mesures.

[372] C'est à cet égard qu'il faut faire une distinction entre la présente affaire et plusieurs des autorités invoquées par la RM2, dans la mesure où, comme l'indique la réfutation de la RAD, dans les affaires *MacDonald (LERB)* (lien entre la dépression et les actions à des fins d'atténuation), *Lenger* (syndrome de stress post-traumatique), *Lawless 2* (preuve psychologique/médicale : une circonstance atténuante importante) et *Cormier*, il y avait des preuves médicales ou psychologiques atténuantes pour déterminer que le congédiement n'était pas la mesure appropriée dans ces affaires spécifiques.

---

<sup>3</sup> Le Comité ne partage pas l'avis de l'arbitre dans l'affaire *Vellani* (par. 117) selon lequel la perte de confiance du commandant ne devrait pas être considérée comme une circonstance aggravante ou atténuante.

[373] En outre, le congédiement n'a pas été jugé approprié dans les affaires *Cormier*, *Lawless 1*, C-007 et C-008, et en particulier dans l'affaire *Richard* (où le membre a signalé de manière proactive son inconduite), en raison du fait que le membre a coopéré à l'*enquête*, ce qui signifie qu'il a fourni des comptes rendus véridiques lors des entrevues officielles et autres, et plus particulièrement que l'absence de coopération, ou du moins le fait d'avoir été trompeur ou mensonger lors des entrevues officielles, est considéré comme un facteur aggravant (par exemple, *Lawless 2* et *Love*).

[374] La soumission de la RM2 s'appuie également sur les descriptions du site web du Comité externe d'examen concernant les faits de base et la disposition des dossiers C-007 et C-008 pour affirmer que le congédiement ne devrait pas s'appliquer dans les circonstances du membre visé, mais il y a plusieurs facteurs qui distinguent ces dossiers des circonstances actuelles impliquant le membre visé.

[375] L'affaire C-007 portait sur une question de déontologie traitée dans le cadre du processus de rencontre disciplinaire (dans le cadre du régime disciplinaire réformé), et impliquait la constatation que le membre avait trompé un superviseur à deux reprises sur les actions d'un autre superviseur. Une confiscation de dix jours de solde imposée par l'autorité disciplinaire a été annulée en appel, et au niveau II, on a imposé une confiscation de six jours de solde globalement et on a maintenu les autres mesures disciplinaires.

[376] Dans sa réfutation, la RAD affirme qu'il convient d'accorder un poids minimal à la décision C-007, car elle implique une décision prise par une autorité disciplinaire dans le cadre du processus de rencontre disciplinaire (lequel se distingue du processus disciplinaire officiel). Dans l'affaire C-007, on a décidé de ne pas viser le congédiement, car il a été déterminé que les circonstances ne justifiaient pas le congédiement.

[377] Le Comité n'est toutefois pas entièrement convaincu par l'affirmation de la RAD, dans la mesure où le niveau II a relevé un certain nombre d'erreurs graves concernant les motifs relatifs aux mesures imposées par l'autorité disciplinaire dans l'affaire C-007, mais pour ce qui est des facteurs pertinents, le niveau II a estimé qu'il y avait eu un cas antérieur et pertinent de discipline informelle, et ce cas a été considéré comme la seule circonstance aggravante. En outre, étant donné que les deux infractions de nature trompeuse se sont produites le même jour et n'ont pas impliqué



une période prolongée, le fait que le membre a coopéré pendant l'enquête interne et est resté en poste pendant le processus disciplinaire a été spécifiquement considéré comme une circonstance atténuante, ce qui, comme nous le verrons plus loin, distingue cette décision de la situation du membre visé.

[378] De même, la soumission de la RM2 s'appuie sur le dossier C-008, qui impliquait la justification de deux allégations concernant des déclarations trompeuses faites par un membre à ses supérieurs hiérarchiques au sujet d'argent prétendument volé dans son casier.

[379] La réfutation de la RAD soutient que l'affaire C-008 devrait également avoir peu de poids pour la même raison que C-007, mais le Comité note qu'il y a d'autres considérations qui ont un impact sur l'utilité de C-008 dans le cas présent.

[380] Suite aux recommandations du Comité externe d'examen dans la décision C-008, le niveau II a estimé que la décision de l'autorité disciplinaire sur la justification était à la fois inéquitable sur le plan procédural et clairement déraisonnable, et a procédé à de nouvelles constatations, en particulier que la première allégation n'était pas établie et que la deuxième allégation était établie (bien que ce faisant, le niveau II ait rejeté les conclusions du Comité externe d'examen selon lesquelles la deuxième allégation ne devrait pas non plus être établie parce qu'une constatation de probabilité de discrédit exigeait des preuves réelles).

[381] Il convient de noter en particulier que le niveau II dans l'affaire C-008 a conclu que le membre « n'avait pas l'intention de tromper son supérieur » et ne cherchait qu'à mettre un terme à une enquête sur la perte de l'argent (par. 51). Il a qualifié la situation de « malentendu » (par. 63) que le membre aurait dû dissiper. Plus précisément encore, le niveau II a formulé l'observation suivante (par. 63) :

**[TRADUCTION]**

Je note également, cependant, que les déclarations trompeuses n'ont été faites au cours d'aucune des déclarations formelles recueillies auprès de l'appelant aux fins de l'enquête statutaire ou de l'enquête sur le Code de déontologie. Sa seule motivation lorsqu'il a fait ces déclarations était de mettre fin à l'enquête statutaire et non de réaliser un quelconque gain personnel. [souligné dans l'original]

[382] Il convient également de noter au niveau II du dossier C-008 que la déclaration trompeuse a été faite à une date ou à une occasion et n'a pas été répétée, que le membre a coopéré à l'enquête interne et qu'il est resté en poste pendant la procédure disciplinaire, ce qui a placé l'inconduite à l'extrémité « mineure » du spectre (par. 64) et a entraîné l'imposition de la confiscation de trois jours de solde et de deux autres mesures correctives.

[383] Comme pour le cas C-007, un certain nombre de facteurs distinguent le cas C-008 de la situation du membre visé, notamment parce que la fausse déclaration (sous une forme modifiée) du membre visé a été répétée à plusieurs reprises sur une période prolongée, et au moins une de ces répétitions s'est produite pendant l'entrevue, ce qui a donné lieu à une enquête officielle sur l'inconduite présumée.

[384] La soumission de la RM2 a également ajouté la décision C-011 (dossier de l'OAGC n° 2015335327, daté du 3 août 2016), un cas impliquant également la tromperie, mais aucune soumission n'a été fournie sur son application, ce qui a fait que la réfutation de la RAD a affirmé qu'aucun poids ne devait être attribué à cette décision pour les mêmes raisons que C-007 et C-008. Toutefois, le facteur plus spécifique est qu'en appel, le niveau II dans C-011 a conclu que l'allégation n'était pas établie et a annulé les mesures.

[385] En ce qui concerne les facteurs aggravants et atténuants, la soumission de la RAD, la soumission de la RM2 et la réfutation de la RAD ont fourni des commentaires et des observations détaillés, et les paragraphes ci-après tentent de regrouper ces divers facteurs pour les analyser sous les rubriques appliquées par les représentants.

[386] Premièrement, en résumé, la soumission de la RM2 conteste l'affirmation de la soumission de la RAD selon laquelle le mensonge du membre visé n'était pas un incident isolé, et qu'il était délibéré, intentionnel et planifié, se perpétuant sur une certaine période. Selon les observations de la RM2, le membre visé « a effectivement renoncé au mensonge concernant les détails de la fête d'anniversaire » pendant l'entrevue et « a admis la tromperie », ce qui ne devrait pas être une circonstance aggravante pour « avoir avoué le mensonge ».

[387] Le Comité a beaucoup de mal à accepter l'affirmation explicite ou implicite selon laquelle le membre visé a reconnu sa mauvaise conduite ou a « purgé sa tromperie » pendant l'entrevue,

car le simple fait est qu'il ne l'a fait, après avoir perpétué le mensonge, que lorsqu'il est devenu évident et sans équivoque que le caporal Rappel allait contacter la conjointe du membre visé au sujet des détails de la soirée en question. En fait, au cours de l'entrevue, le caporal Rappel a demandé directement au membre visé s'il mentait au sujet de la fête d'anniversaire, et le membre visé a répondu « Non. Je ne mens pas » (p. 134, lignes 515 et 516).

[388] Il ne s'agit pas d'un cas où le membre visé est venu à l'entretien et a révélé de manière proactive sa tromperie. Il n'est donc pas possible de prétendre de manière crédible que le membre visé a coopéré à l'entrevue, étant donné qu'il n'a admis le mensonge que lorsqu'il était clair que son histoire complètement fabriquée allait être dévoilée. Comme indiqué dans *Love et Poirier*, la GRC a une attente légitime que les membres disent la vérité pendant les enquêtes, ce qui n'inclut pas seulement d'admettre un mensonge lorsqu'ils sont « confrontés ». En effet, le membre visé a menti pendant l'entrevue, ce qui constitue une déclaration officielle « avertie » et la place dans une situation comparable à celle de *Vellani*.

[389] Comme indiqué, plutôt que d'être honnête avec le caporal Wood lorsqu'il a demandé la permission de se rendre dans le secteur de Juniper le 12 novembre 2016, le membre visé a menti sur l'endroit où il allait et sur ce qu'il faisait.

[390] Au cours de la réunion suivante, environ 16 jours plus tard, le 28 novembre 2016, le membre visé a développé le mensonge en disant qu'il y avait de la nourriture à la fête d'anniversaire et qu'il était ensuite allé voir Mme F à la résidence.

[391] Au cours de l'entretien qui a suivi, environ 39 jours plus tard, le 5 janvier 2017, le membre visé a précisé le mensonge en disant que son épouse avait quitté la fête d'anniversaire avant son arrivée et qu'il s'était donc rendu directement à la résidence de Mme F.

[392] Ainsi, on ne peut pas prétendre que l'inconduite du membre visé était isolée ou impulsive et, comme indiqué dans *Page* (par. 18), dans les cas de tromperie, « la gravité est aggravée par la répétition ... à des occasions successives ».

[393] Le fait que le membre visé ait finalement admis le mensonge lorsqu'il a été confronté à la réalité indéniable qu'il allait être exposé ne peut être qualifié de manière juste ou appropriée de coopération ou d'aveu du mensonge, car il ne l'a fait que lorsqu'il savait qu'il serait exposé, au

lieu de le reconnaître de manière proactive lors de la réunion ou de l'entrevue. Il a plutôt choisi de rendre son mensonge plus complexe.

[394] La période de tromperie est d'environ 55 jours, pendant laquelle le membre visé a menti à son superviseur immédiat, le caporal Wood, puis a menti au caporal Wood et au sergent d'état-major Daly pendant la réunion, et a continué le mensonge lors de l'entrevue avec le caporal Rappel, et à tout moment il aurait pu admettre ou révéler de manière proactive ce qu'il avait fait et assumer ses responsabilités, plutôt que de s'accrocher à un tissu de mensonges jusqu'à la toute dernière minute alors qu'il était clair qu'il allait être exposé.

[395] Il est également clair que les mensonges étaient délibérés, intentionnels et planifiés, ce qui était certainement le cas lors de la demande d'autorisation au caporal Wood, et lorsque le membre visé a modifié le mensonge lors de la réunion, et de nouveau lors de l'entrevue. Il ne s'agit pas non plus d'une situation temporaire, d'une réaction de panique ou impulsive, ou d'un incident isolé unique; il s'agit d'au moins trois cas distincts de mensonges délibérés à des supérieurs sur une période de près de deux mois.

[396] En outre, aucun de ces incidents n'a été spontané et de courte durée. Ils ont plutôt fait l'objet d'un stratagème délibéré de la part du membre visé pour tromper divers supérieurs, ce qui constitue un facteur aggravant.

[397] Cependant, la soumission de la RM2 a correctement noté que le membre visé a admis les allégations 3, 4 et 5 dans la réponse dans le cadre de la présente procédure, ce qui, dans une certaine mesure, constitue un facteur atténuant, car cela a évité la nécessité d'une longue audience et a permis d'accélérer le processus dans une certaine mesure.

[398] En ce qui concerne un gain personnel, la soumission de la RAD affirme que le membre visé a été motivé par l'importance d'éviter les conflits financiers et conjugaux qui suivraient la divulgation de ses actions à sa conjointe, comme le prouve le fait qu'il ait mentionné ces conséquences au moins trois fois au cours de l'entrevue.

[399] La soumission de la RM2 affirme que le membre visé n'était pas motivé par des gains financiers ou autres au moment où il a menti au caporal Wood, ou lorsqu'il a menti pendant la réunion ou l'entrevue. La soumission de la RM2 affirme que les « biens matrimoniaux ou les

préoccupations financières » n'étaient pas la base de l'inconduite réelle, car il ne savait pas qu'il allait faire face à des mesures disciplinaires lorsqu'il a menti au sujet de la fête d'anniversaire, et les préoccupations financières ne se sont matérialisées qu'après coup pendant l'entrevue lorsque le membre visé est devenu émotif et a réalisé que sa conjointe pouvait être impliquée dans le suivi par le caporal Rappel.

[400] La soumission de la RM2 postule que la motivation du membre visé n'est pas déterminable à partir de déclarations ultérieures concernant les conséquences potentielles. L'interprétation de la soumission de la RM2 est que le membre visé a été motivé à être trompeur sur la base de ses préoccupations sur la façon dont il pourrait être perçu par les autres membres, et il s'agissait d'un mensonge temporaire. Pour le Comité, cela semble constituer une motivation fondée sur un gain ou un avantage personnel.

[401] À certains égards, les observations des représentants soulèvent la question de savoir ce que l'on entend par « gain personnel », et il ne fait aucun doute que le gain financier fait partie de sa signification. Toutefois, en lisant les affaires, il ne semble pas y avoir de déclaration définitive quant à la signification du gain personnel, mais celui-ci a été interprété comme incluant l'avantage personnel ou le fait d'éviter de rendre compte des actions d'un membre en dissimulant son inconduite (par exemple, *Vellani et Page* [par. 22]).

[402] D'autre part, le gain personnel n'inclut apparemment pas le fait d'agir de manière trompeuse ou malhonnête au profit de quelqu'un d'autre (p. ex. *Cormier*, qui tente de protéger le citoyen des conséquences d'une condamnation pour infraction, et *Jansen 2*, à savoir une tromperie pour protéger un autre policier), bien que le Comité ait du mal à voir comment une telle distinction mérite un poids considérable dans les cas où un policier s'est livré à la tromperie ou au mensonge étant donné les hommages répétés et récurrents rendus dans diverses sources à la confiance du public et en affirmant que des normes plus élevées doivent exister dans le maintien de l'ordre en tant que profession (p. ex. *White*).

[403] Néanmoins, le premier point à faire valoir au sujet du gain personnel dans le cas présent est que le membre visé était clairement motivé à mentir pendant l'entrevue par souci des implications maritales et financières découlant du fait que sa conjointe soit mise au courant de ses

activités ou qu'elle ait été contactée par le caporal Rappel concernant les déclarations du membre visé au sujet de la fête d'anniversaire, et de la présence et des actions de l'épouse ce soir-là.

[404] En effet, il est évident que le membre visé avait conclu qu'il pourrait subir un certain nombre de conséquences personnelles et financières si sa conjointe apprenait qu'il avait visité la résidence, ce qui l'a motivé à perpétuer le mensonge pendant l'entrevue. Bien qu'il ait pu y avoir une certaine émotion lors de l'entrevue, la réalité est que le membre visé s'est essentiellement concentré sur les répercussions éventuelles, malgré l'émotivité supposée de l'entrevue, et qu'il les a exprimées délibérément d'une façon qui incluait uniquement les conséquences pour lui-même.

[405] Plus révélateur encore est le fait qu'à un moment donné pendant l'entrevue (à 41:28 de l'enregistrement audio [p. 141, ligne 761]), on peut entendre le membre visé siffler tranquillement en fouillant dans certains documents à la recherche de ses notes pour confirmer la deuxième fois qu'il s'est présenté à la résidence. Une telle réponse est tout à fait incompatible avec le fait que le membre visé prenne la situation au sérieux, ce qui est confirmé plus tard par la déclaration du membre visé fournie pendant l'étape des mesures (comme nous le verrons plus loin), dans laquelle il qualifie le mensonge de simple « ruse ». Elle compromet aussi sérieusement la déclaration de remords et de regrets réels du membre visé.

[406] Le Comité n'accepte pas non plus l'affirmation contenue dans la soumission de la RM2 selon laquelle le membre visé n'a pas considéré les conséquences disciplinaires comme faisant partie de sa motivation lorsqu'il a menti au caporal Wood, et rejette la dernière et récente affirmation du membre visé dans sa déclaration selon laquelle il ne pensait pas à la directive au moment où il s'est rendu à la résidence (parce que, prétendument, la relation avec Mme F avait pris fin plusieurs mois auparavant).

[407] Même si la soumission de la RM2 tente d'analyser la motivation et les conséquences, il est clair que le membre visé a tenté d'éviter la responsabilité et l'obligation de rendre des comptes en ce qui concerne rendre sa rencontre avec Mme F pendant qu'il était de service, la perception de ses collègues et la décision de ne pas suivre la directive. Tous ces éléments contiennent un élément d'avantage personnel.

[408] De plus, lorsque le membre visé est arrivé à la réunion environ deux semaines plus tard, il était pleinement conscient des conséquences négatives qui pourraient survenir s'il mentait au caporal Wood, et plutôt que de dire la vérité, il a continué à mentir. On en trouve la preuve dans la fiche de rendement, où le membre visé a indiqué qu'il savait avant la réunion (et peu après s'être rendu à la résidence) que des documents étaient recueillis sur ses activités, et le membre visé a demandé lors de la réunion s'il « perdrait son insigne » (c-à-d. congédié) (p. 79).

[409] D'après la fiche de rendement, il semble également clair que le membre visé était conscient que ses activités des 12 et 13 novembre 2016 étaient soumises à un examen minutieux, et pourtant il a rendu visite à Mme F une seconde fois le 22 novembre 2016.

[410] Il est clair que le membre visé savait qu'il y avait des conséquences disciplinaires potentielles pour avoir menti au moment de la réunion et de l'entrevue ultérieure, car il a continué de mentir pour essayer de dissimuler ses activités et ainsi obtenir un avantage personnel ou gagner de l'argent en évitant de rendre des comptes, et toute suggestion contraire ne résiste tout simplement pas à l'examen.

[411] Suggérer, comme le fait la soumission de la RM2, que le problème sous-jacent était que le membre visé « avait une certaine confusion » quant à la séparation ou la gestion des affaires personnelles et professionnelles n'est pas non plus viable. Il est clair que le membre visé savait, au début de la réunion, que le fait de mentir au caporal Wood pouvait avoir des conséquences potentielles, apparemment graves, et pourtant il a simplement modifié son mensonge.

[412] Le Comité ne peut tout simplement pas accepter que le membre visé ait agi sous une forme de compréhension naïve ou de manque de conscience, car il était pleinement conscient d'avoir menti au caporal Wood, et a simplement perpétué et développé le mensonge pendant la réunion et l'entrevue. Sa motivation était alors son désir d'éviter de rendre des comptes et d'être responsable envers le caporal Wood, le sergent d'état-major Daly, le caporal Rappel et sa conjointe, entre autres, ainsi que pour éviter toute implication disciplinaire potentielle, tout cela constituant un gain personnel dans ces circonstances spécifiques, en plus de l'évitement des implications conjugales, financières et personnelles susmentionnées.

[413] Les représentants ont également des avis divergents sur la question de savoir si le membre visé éprouve des remords, et certains éléments du dossier préoccupent le Comité à cet égard.

[414] Tout d'abord, alors que la soumission de la RM2 souligne le fait que le membre visé s'est excusé pendant la réunion, de telles excuses peuvent difficilement être considérées comme authentiques, étant donné qu'elles se sont produites dans un contexte où le membre visé venait de modifier le mensonge à la fois au caporal Wood et au sergent d'état-major Daly. En termes simples, le membre visé s'est excusé tout en sachant qu'il perpétuait un mensonge.

[415] Deuxièmement, les excuses relatées dans la lettre de Buliziuk et la déclaration du membre visé ne sont pas pertinentes en ce qui a trait au mensonge au caporal Wood, au sergent d'état-major Daly ou au caporal Rappel; ses excuses concernent uniquement son absence à l'appel à l'aide.

[416] Pour être clair, le Comité n'a pas l'intention de se laisser entraîner ou de déterminer si le membre visé aurait dû répondre à l'appel à l'aide, car cette question n'a aucune incidence sur la présente décision.

[417] Troisièmement, la soumission de la RM2 souligne également les commentaires dans la lettre de Dimopoulos, la lettre de Buliziuk et la lettre d'Eccleston que le membre visé a reconnu que ce qu'il a fait était mal et qu'il avait des remords, mais encore une fois, on a toujours l'impression dans les documents portant sur la reconnaissance ou les remords du membre visé que ceux-ci sont quelque peu conditionnels, ou alternativement, pas entièrement authentiques.

[418] Un exemple est donné dans la lettre de Van Laer, qui raconte que le membre visé a travaillé avec le sergent d'état-major Van Lear pendant environ cinq jours en août 2017, dans le cadre d'une réponse aux feux de forêt dans la province :

**[TRADUCTION]**

Je confirmerai que [le membre visé] m'a confié qu'il avait eu tort de mentir à ses supérieurs et aux responsables des normes professionnelles sur cette question, mais qu'il estimait également que, dans ces circonstances, la menace de congédiement semblait excessive. En bref, il a déclaré qu'il se sentait essentiellement obligé de mentir parce qu'il voulait protéger sa vie personnelle, ce qui, à ses yeux, serait différent de mentir pour protéger une action criminelle quelconque.



[419] Ces commentaires sont particulièrement révélateurs et indiquent qu'en août 2017 encore, le membre visé continuait de penser explicitement ou implicitement qu'il est acceptable de mentir à un supérieur hiérarchique lorsque cela concerne une affaire personnelle, ou du moins qu'il s'agit d'une affaire moins grave, et que l'honnêteté et l'intégrité existent tout au long d'un continuum de ce type de mensonge qui est ou n'est pas acceptable ou tolérable. En effet, selon le récit de la lettre de Van Laer, le fait de mentir à plusieurs supérieurs n'est apparemment pas très grave, pour le membre visé, lorsque le mensonge concerne des informations personnelles, et ne devrait pas faire l'objet d'un congédiement.

[420] Quatrièmement, le Comité n'a pas non plus acquis la certitude que le membre visé comprend vraiment la gravité de la situation, ou l'importance de l'honnêteté, lorsqu'il a affirmé dans sa déclaration que, pendant l'entrevue, il « a essayé de poursuivre mon histoire [c.-à-d. le mensonge] ... en croyant à nouveau que j'étais sincère sur le fond tout en essayant d'éviter la divulgation de ma malhonnêteté, » mais qu'il « a finalement avoué avoir menti » lorsqu'il est devenu évident que la « ruse » de la fête d'anniversaire était devenue plus qu'un aspect mineur de l'enquête.

[421] Le membre visé déclare en outre dans sa déclaration qu'il comprend maintenant que le « mensonge sans conséquence » et sa vision de la question comme étant personnelle plutôt que professionnelle étaient déplacés.

[422] Il est encore plus révélateur que le membre visé affirme ce qui suit dans sa déclaration : « Professionnellement, je crois que j'ai toujours compris l'importance de l'honnêteté en ce qui concerne les questions opérationnelles, mais je comprends maintenant qu'elle s'applique à tous les aspects de mes devoirs et responsabilités en tant qu'agent de police ». Le membre visé explique comment sa compréhension de l'intégrité et de l'honnêteté s'est « brouillée » parce qu'il avait le sentiment que sa vie personnelle était séparée de sa vie professionnelle, mais il réalise maintenant qu'il n'y a pas de séparation entre les deux.

[423] Il est difficile de comprendre comment un homme mûr (à la fin de la trentaine à l'époque), ayant une expérience considérable dans la police auxiliaire et le secteur privé, et ayant suivi la formation dispensée par la GRC, pourrait avoir un doute crédible sur son honnêteté dans tous les aspects de ses activités professionnelles (et pas seulement apparemment sur les questions

opérationnelles), un principe de base de l'emploi, quel que soit le contexte, et en particulier dans le domaine policier.

[424] En outre, comme indiqué dans la réfutation de la RAD, l'explication récurrente du membre visé sur sa vie personnelle et professionnelle révèle encore un malentendu fondamental, qui n'est pas de savoir si ses actions, bien que se produisant en service, devaient être comprises comme relevant de domaines distincts (car il existe clairement de telles divisions), mais que l'obligation était d'être honnête sur ce qu'il faisait et de ne pas mentir délibérément, à plusieurs reprises, en particulier lorsqu'il s'adresse à un supérieur ou fait une déclaration officielle dans le cadre d'une enquête relative au Code de déontologie.

[425] Cela est particulièrement vrai lorsque la soumission de la RM2 affirme explicitement ou implicitement, sur la base des lettres du SPT et de FS, que le membre visé est connu pour son intégrité et son honnêteté. Le Comité n'accepte tout simplement pas que le membre visé ait opéré sous une forme quelconque de manque de compréhension, d'entendement ou de confusion quant à son obligation d'être honnête avec ses supérieurs sur la base de questions personnelles ou professionnelles, en particulier lorsque le membre visé tente maintenant de rationaliser davantage dans sa déclaration qu'il n'a pas pensé à la directive lorsqu'il s'est rendu à la résidence, car la « relation » avait pris fin des mois auparavant.

[426] Bien que le membre visé et la soumission de la RM2 parlent à plusieurs reprises de remords et de regrets, le Comité n'est pas persuadé qu'ils soient vraiment présents dans la mesure alléguée, surtout compte tenu du contenu de la déclaration du membre visé.

[427] En ce qui concerne *McNeil*, le Comité considère qu'il s'agit d'un facteur aggravant, mais qui n'a pas de poids significatif, car la réalité est qu'il y a une certaine charge administrative qui accompagne l'obligation légale du membre visé et de la GRC de divulguer l'inconduite et les mesures qui l'accompagnent, ce qui peut limiter quelque peu les mutations ou postes potentiels pendant un certain temps.

[428] À cet égard, si la lettre de Wiberg est intéressante quant à savoir si ce procureur particulier considère ou non que le membre visé peut témoigner à la lumière des conclusions d'inconduite et

des mesures connexes, elle n'exclut pas totalement les implications des exigences administratives de déclaration en vertu de l'arrêt *McNeil*.

[429] Le Comité n'estime pas nécessaire de déterminer si l'opinion prétendue de la lettre de Wiberg sur la forme et la nature de la tromperie a une quelconque incidence, étant donné la norme plus élevée attendue des policiers, car en fin de compte, les implications de l'affaire *McNeil* n'ont pas un poids significatif au-delà de l'obligation administrative de divulgation qui sera désormais présente.

[430] Les représentants considèrent également que le statut « subalterne » du membre visé est un facteur à prendre en compte aux fins des mesures disciplinaires, et sur la base des cas fournis, il est clair que des services plus longs (p. ex. *Lawless 2*) ou un grade plus élevé (par exemple, *Lemoine*) sont des facteurs à prendre en compte pour déterminer une mesure appropriée, tout comme des services limités ou subalternes (p. ex. *Jansen 2*).

[431] La soumission de la RM2 décrit le membre visé comme étant « subalterne » et « qui n'a pas pleinement apprécié la signification de son mensonge, parce qu'il pensait qu'il était lié à une affaire privée non opérationnelle », mais qu'il « a appris qu'il n'y a pas de distinction à faire entre sa vie personnelle et professionnelle lorsqu'il s'adresse à un officier supérieur ».

[432] Comme la RAD le souligne sa réfutation, la difficulté découle du fait que le membre visé ne semble toujours pas comprendre que la question concerne l'obligation de ne pas mentir à un supérieur. Il s'entête plutôt à réitérer le fait qu'il était un membre subalterne qui a commis une erreur et ne comprenait pas la ligne de démarcation entre les obligations personnelles et professionnelles lorsqu'il a menti à des supérieurs à trois occasions distinctes.

[433] Il convient de répéter que le membre visé avait environ 38 ans lorsque les allégations ont été formulées et qu'en plus de sa formation à la Division Dépôt, il avait une expérience de travail considérable dans le domaine policier (au moins deux ans et demi au sein du service de police de Toronto dans le cadre du programme d'unités maritimes auxiliaires [lettres du SPT]) et cinq ans dans le secteur privé (lettre de SF), où l'on s'attendait clairement à ce que l'honnêteté et l'intégrité fassent partie des attentes et des valeurs du milieu de travail, de sorte que la notion de ne pas mentir

délibérément à un supérieur au sujet des activités du milieu de travail ne serait pas inconnue ou nouvelle pour le membre visé.

[434] La simple réalité, c'est qu'il n'est jamais approprié de mentir à un supérieur, mais dans l'esprit du membre visé, il y a clairement des exceptions (p. ex. lettre de Van Laer), car le membre visé pensait qu'il était acceptable de mentir à un supérieur au sujet d'une affaire privée ou personnelle (ou encore qualifiée de non opérationnelle), même si cela était directement lié à son temps et à ses actions pendant qu'il était de service.

[435] La suggestion selon laquelle le membre visé, comme on le mentionne dans la soumission de la RM2, est un « officier subalterne qui apprend encore » ne peut pas être conciliée avec les actes de mensonge commis par le membre visé, car l'âge, le grade ou la durée de service n'ont aucune incidence sur le principe fondamental de dire la vérité à un supérieur.

[436] En effet, il préoccupe grandement le Comité qu'il ait été nécessaire d'émettre la directive alors que le membre visé était encore en probation, et que le membre visé venait juste d'atteindre la période de probation de deux ans lorsque les allégations ont été formulées et que le membre visé commettait les types d'inconduite établis dans cette décision.

[437] Ainsi, même si la lettre de Dimopoulos, la lettre de Mak et d'autres mentionnent le fait qu'il semble que le membre visé ne mentira plus, le Comité n'est pas persuadé ou confiant qu'il s'agit d'une évaluation exacte étant donné ses actions à ce jour, et le fait qu'à part la lettre de Wiberg, aucune des lettres de soutien ne repose sur une compréhension complète et exhaustive des faits ou des conclusions d'inconduite du Comité (p. ex. lettre de Foley, aucune indication de la connaissance des conclusions; lettre de Chung, traite uniquement de la relation; lettre de Dimopoulos, connaissance limitée des conclusions; lettre d'Eccelston, aucune indication de la connaissance des conclusions; lettre de Wood n° 2, connaissance limitée des conclusions; lettre de Van Laer, aucune connaissance des conclusions; lettre de Buliziuk, connaissance limitée; et lettre de Mak, connaissance limitée des conclusions).

[438] Dans la soumission de la RM2, on déploie des efforts considérables pour essayer de mettre en cause les actions ou le comportement du sergent d'état-major Daly, et le Comité estime que les affirmations concernant la relation présumée impliquant deux autres membres, la manière dont

elle a été traitée, l'impact sur le quart de travail ou les membres de l'équipe, ou les circonstances de la mutation du membre visé ou de membres chevronnés, n'ont pas besoin d'être résolus, ou ont peu de valeur, étant donné que, comme on le souligne dans la réfutation de la RAD, il s'agissait d'informations personnelles sans rapport avec les allégations, et les mutations étaient toutes soumises à l'approbation d'un officier supérieur dans la hiérarchie du détachement (et n'étaient pas des questions relevant en dernier ressort du sergent d'état-major Daly).

[439] Ce qui est clair, c'est que, en partie sur la base de son propre désir, le membre visé a été muté à une nouvelle équipe pour repartir à zéro, mais qu'en quelques jours environ, il a complètement et totalement abandonné toute inquiétude sur la façon dont ses actions avec Mme F seraient perçues en mentant à un superviseur afin de la rencontrer à sa résidence, et il a continué à mentir, indépendamment du coût apparent de ces mensonges.

[440] En outre, le simple fait que le membre visé se soit rendu à deux reprises à la résidence, située en dehors de sa zone d'affectation, alors qu'il était de service, en uniforme, au volant d'un VAP, et pendant des périodes prolongées, tout en étant apparemment préoccupé par ce que les autres penseraient, n'a aucun sens, car il y avait une réelle probabilité que ses activités soient observées ou portées à la connaissance de quelqu'un, comme cela s'est effectivement produit.

[441] Si le membre visé était vraiment préoccupé par la « stigmatisation », les « critiques » et l'« ostracisme » signalés par ses collègues au sujet de sa relation avec Mme F dans le passé, on doit sérieusement remettre en question son jugement et son aptitude à être un policier, puisqu'il a choisi de se mettre dans la même situation pour les raisons énoncées dans sa déclaration, étant donné l'existence de la directive et du GPS dans les véhicules de police, la durée de sa visite à la résidence, et le fait qu'il y soit retourné une seconde fois, entre autres facteurs.

[442] Le fait que la lettre de Chung et la lettre de Wood n° 2 fassent référence à leur compréhension ou à leurs croyances en ce qui concerne les motifs de la mutation du membre chevronné et ce que le sergent d'état-major Daly savait ou avait fait, ne change rien au fait que le membre visé voulait une mutation, qui lui a été fournie par un officier supérieur du détachement après qu'ils se soient rencontrés pour en discuter (p. ex. note non attribuée).

[443] À certains égards, il est décevant de constater que les sous-officiers exerçant des fonctions de supervision auraient apparemment et prétendument de sérieuses préoccupations concernant des problèmes sur le lieu de travail et, au lieu d'y donner suite, comme il leur incombait de le faire, les auraient plutôt consignées dans des lettres à fournir au Comité en vue de discréditer le sergent d'état-major Daly.

[444] Comme indiqué ci-dessus, le Comité a fait part de ses préoccupations concernant les allégations formulées, en particulier dans la lettre de Chung, et la RAD a pris les mesures appropriées pour porter l'affaire à l'attention de l'autorité compétente de la Division.

[445] En outre, le fait que le sergent d'état-major Daly ait ou non adopté une « approche de tolérance zéro en matière de tromperie » ne préoccupe guère le Comité pour déterminer les mesures appropriées : premièrement, parce que le Comité détermine les mesures; et deuxièmement, comme le souligne la réfutation de la RAD, le sergent d'état-major Daly n'a exercé aucune prise de décisions pertinente pour l'enquête et l'ouverture d'un processus disciplinaire officiel, ou en définitive la mutation, qui a été effectuée par un officier supérieur du détachement (p. ex. note non attribuée).

[446] Les commentaires du caporal Wood dans la lettre de Wood, la lettre de Wood n° 2 et l'évaluation de la promotion, sont également préoccupants pour le Comité, puisque le rôle et les responsabilités du caporal Wood en qualité de superviseur semblent avoir été supplantés par ses sentiments et ses convictions personnelles concernant l'inconduite du membre visé, ce qui semble manquer d'objectivité et diminue leur valeur atténuante.

[447] En effet, le fait que le membre visé ou le caporal Wood mènent apparemment leurs activités de manière active sur une base qui distingue la gravité d'un mensonge à un superviseur selon qu'il s'agit d'une question opérationnelle ou non opérationnelle est quelque peu déconcertant (voir la lettre de Wood et la déclaration du membre visé).

[448] Par conséquent, le Comité n'accorde pas beaucoup d'importance à la lettre de Wood ou à la lettre Wood n° 2 pour plusieurs raisons, la première étant que le caporal Wood admet avoir « trouvé difficile » personnellement l'enquête sur le membre visé et qu'il a « un sentiment de culpabilité et réfléchit souvent à la conversation téléphonique » avec le membre visé. Il se demande

« si je me suis bien souvenu de ma conversation... » et ce qu'il aurait dû lui demander sachant ce qu'il sait maintenant.

[449] Le caporal Wood déclare également qu'il a personnellement « réfléchi à d'innombrables reprises au cours de l'année écoulée sur l'impact que ma déclaration a eu sur la vie et la carrière [du membre visé] » et se demande si ses souvenirs sont exacts compte tenu de la gravité des allégations, et en fin de compte, il est « mal à l'aise » que les actions du membre visé en relation avec le caporal Wood puissent entraîner son congédiement.

[450] Que le caporal Wood se souvienne ou non avec précision de la conversation téléphonique avec le membre visé a peu d'importance, étant donné que ce dernier a reconnu avoir induit le caporal Wood en erreur quant à ses activités prévues lors de cet appel téléphonique, et qu'il incombe au membre visé d'être honnête et franc dans sa conversation avec un superviseur, et non au superviseur de poser des questions détaillées pour obtenir la vérité (ou de distinguer le niveau d'honnêteté requis selon qu'il s'agit d'un problème opérationnel ou non opérationnel perçu, ou si cela aurait changé la décision finale de donner l'autorisation de se rendre dans le secteur de Juniper).

[451] Deuxièmement, la lettre de Wood ne tient absolument pas compte du fait que le membre visé a continué à mentir au caporal Wood pendant la réunion, même après s'être « excusé », et la réalité est que le membre visé a délibérément choisi de mentir, ce qui n'est guère la responsabilité du caporal Wood.

[452] La lettre de Wood n'aborde pas non plus l'existence ou les implications de la directive, et à ce titre, il n'aurait pas pu permettre la présence du membre à la résidence. Le regret et la culpabilité du caporal Wood semblent tout à fait déplacés et quelque peu mal informés, et comme on l'a souligné dans la réfutation de la RAD, le caporal Wood ne semble pas connaître toute l'étendue des informations dont dispose le Comité concernant les allégations.

[453] Le Comité s'inquiète également de l'objectivité des commentaires de la lettre de Wood n° 2, étant donné que le caporal Wood n'a supervisé le membre visé que pendant environ six semaines, et que le troisième jour environ de cette période, le membre visé a fait l'objet d'un examen minutieux pour son honnêteté et son intégrité, qui a entraîné une enquête officielle relative

au Code de déontologie le 12 décembre 2016 et vers cette date, ce qui a fini par inclure la mutation du membre vers un autre quart de travail. Pourtant, le caporal Wood a recommandé la promotion du membre visé au grade de gendarme de première classe dans l'évaluation de promotion.

[454] Il n'est pas clair comment, à l'époque, le caporal Wood pouvait indiquer « satisfait aux exigences » ou recommander la promotion du membre visé compte tenu de la forme, de la nature et des circonstances des allégations non résolues, d'autant plus que l'évaluation de la promotion porte spécifiquement sur les compétences liées à la courtoisie, au respect et au travail d'équipe (11), à la connaissance pratique des manuels (15), à la surveillance (25), à la prise de décisions et de mesures appropriées (29 et 30), au professionnalisme et à l'intégrité (35), à la gestion et à la maîtrise du stress (37), ainsi qu'à l'acceptation de la rétroaction des supérieurs et à la réponse connexe (41), à savoir des éléments qui sont tous fondés sur le caractère et les valeurs fondamentales qui comprennent l'honnêteté, l'intégrité et le professionnalisme, et qui, plus précisément, constituent les fondements de la formation et de l'évaluation sur le terrain dans le cadre du Programme de formation des cadets (Dépôt), du Programme de formation sur le terrain (Manuel d'apprentissage, de formation et de développement, 2.2.), de l'achèvement de la période de probation (M.A. 27.4.1.6.5), ainsi que de la compétence des membres réguliers (Manuel de la gestion des carrières, 2 [évaluation du rendement]).

[455] En fait, l'évaluation de promotion ne mentionne pas la situation du membre visé au moment où elle a été remplie, et ce qui est encore plus troublant étant donné la décision prise à l'issue de l'enquête relative au Code de déontologie, c'est que le caporal Wood a recommandé que le membre visé devienne un encadreur de recrues sur le terrain.

[456] Bien que les allégations ne constituent que cela, l'intérêt public semble avoir exigé que le caporal Wood réserve au moins son jugement sur la formulation d'une recommandation de promotion dans l'évaluation de promotion jusqu'à ce que les allégations soient résolues.

[457] En ce qui concerne les autres commentaires et observations de la lettre de Wood n° 2 et de l'évaluation de la promotion, ils donnent des exemples de performances du membre visé qui sont conformes à celles d'un membre en développement et, bien que globalement positifs, n'indiquent pas qu'il a été un membre exceptionnel ou très performant au cours de ses deux années de service, même si on mentionne l'intervention du membre visé dans une agression apparente entre hommes



et femmes qu'il a observés lors d'une patrouille et qui a été mise en évidence par la soumission de la RM2 et le fait qu'on lui a décerné le prix Alexis (pour avoir procédé à douze arrestations pour conduite avec facultés affaiblies sur une période d'un an).

[458] Il importe également à noter que l'évaluation de promotion n'est pas signée par le Caporal Wood ou le membre visé, et qu'il n'y a pas non plus de commentaires ou de signatures du commandant du groupe ou de l'agent de perfectionnement professionnel et de ressourcement, qui peuvent tous deux avoir une opinion sur la ou les recommandations présentées dans l'évaluation.

[459] Dans la réfutation de la RAD, on affirme que six semaines en tant que superviseur immédiat est un temps insuffisant pour permettre au le caporal Wood de déclarer que le membre visé est un membre très performant et un atout, ce que le Comité a noté comme limitant la prise en considération de l'évaluation.

[460] Pour en revenir à la lettre de Mak, sur laquelle s'appuie la soumission de la RM2 pour affirmer que le membre visé a manifesté des remords et des regrets et pour souligner que la psychologue avait l'« impression » que le membre visé est « un membre honnête et dévoué... », le Comité a de sérieuses réserves quant à la profondeur de la compréhension des circonstances sur lesquelles ces opinions sont fondées.

[461] Le Comité n'accepte pas l'affirmation contenue dans la soumission de la RM2 selon laquelle il est clair que la psychologue « est consciente des faits liés à la tromperie qui constituent la base de cette procédure » et que ses impressions sur le membre visé sont fondées sur ce fait.

[462] Outre le fait que la source apparente et unique de la connaissance des allégations par la psychologue est fondée sur les déclarations du membre visé, qui peuvent être évaluées équitablement comme étant au moins intéressées, la lettre de Mak démontre une connaissance très limitée des circonstances de l'inconduite, indiquant simplement que le membre visé a été « suspendu de ses fonctions de policier ... pour aider à un examen interne concernant les allégations d'inconduite pendant son quart de travail », et que le « problème au travail » ayant entraîné sa suspension concernait le fait qu'il n'avait pas révélé à son superviseur qu'il avait passé du temps avec Mme F pendant sa pause-repas pendant qu'il était de service.

[463] Interprété raisonnablement, les circonstances décrites ci-dessus, présentées dans la lettre de Mak, ne font référence qu'à l'allégation 3 (mensonge au caporal Wood), et non aux autres actes de tromperie lors de la réunion ou de l'entrevue, ou au fait d'avoir désobéi à la directive (même si la première visite du membre visé au bureau de la psychologue a eu lieu le 20 janvier 2017, soit environ 15 jours après l'entrevue, ce qui a entraîné des visites aux deux ou aux trois semaines jusqu'au 9 mars 2018).

[464] Outre le manque évident de connaissance des faits et des conclusions plus générales relatives à l'allégation 1, l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5, la lettre de Mak (rédigée le 5 avril 2018, après la publication de la décision orale écrite du Comité sur le mérite fournie aux représentants) continue de refléter l'affirmation continue du membre visé selon laquelle il pensait que sa pause-repas était son temps personnel et sa compréhension limitée « de l'attente concernant le signalement d'affaires privées et des procédures disciplinaires de la Gendarmerie à l'époque » parce qu'il était un « membre relativement nouveau » et, avec le recul, il ne ferait pas « la même erreur de ne pas divulguer honnêtement toutes les informations personnelles à son superviseur à l'avenir ».

[465] L'aspect troublant pour le Comité dans le récit de la lettre de Mak, comme dans la lettre de Van Laer, c'est qu'en mars 2018, le membre visé, en plus d'apparemment ne pas avoir divulgué entièrement la nature et la portée des allégations, a continué à expliquer qu'il ne savait pas trop comment signaler des affaires privées à un superviseur, ce qui est en quelque sorte une excuse ou une dérogation au principe plus fondamental qui est en jeu, à savoir qu'il ne faut pas mentir aux supérieurs.

[466] Cela soulève un autre point fondamental pour le Comité, à savoir comment le membre visé pourrait exprimer de véritables remords et regrets tout au long de la période allant de 2016 à 2017 pour avoir menti à ses supérieurs ou contrevenu à la directive, alors qu'il estimait qu'il s'agissait en réalité d'une question sans importance, ou au mieux d'une question mineure, car elle impliquait un mensonge sur une question personnelle ou non opérationnelle, la directive ne s'appliquait pas à son heure de dîner (entrevue et réponse), il s'agissait simplement d'une « ruse » ou d'un « mensonge sans conséquence » et il ne pensait pas à la directive lorsqu'il s'est rendu à la résidence (déclaration du membre visé). Qui plus est, le membre visé a indiqué dans sa déclaration que ce

n'est qu'en 2018, lorsque la RAD a souligné que son heure de dîner n'était pas libre, qu'il a compris ce point.

[467] Bien que la psychologue exprime son opinion de non-expert selon laquelle le membre visé ne commettra pas la même erreur à nouveau, le Comité n'est pas convaincu que le membre visé comprenne réellement que cette affaire porte sur son honnêteté lorsqu'il s'adresse à ses supérieurs, qu'il s'agisse d'informations personnelles ou de questions opérationnelles.

[468] La lettre de Mak décrit un certain nombre d'incidents opérationnels provoquant du stress et de l'anxiété vécus par le membre visé, mais comme indiqué précédemment, aucun d'entre eux n'est lié à un état médical ou psychologique, et il semblerait que les symptômes aient été traités ou soient entièrement traitables. Les événements décrits ne créent pas non plus de conditions atténuantes palpables en ce qui concerne la détermination des mesures disciplinaires appropriées, et bien qu'il soit louable de demander des conseils et de les suivre, il ne s'agit pas d'un facteur atténuant lorsqu'aucune de ces conditions n'est liée à l'inconduite établie par le Comité.

[469] En fin de compte, en tant que lettre de soutien, et non en tant qu'avis médical d'expert, le Comité n'a pas accordé beaucoup de poids à la lettre de Mak pour les raisons indiquées, mais même si elle était considérée comme un avis médical d'expert, elle ne fournit aucune justification, excuse ou défense sur le mérite, et a une valeur minimale en tant que facteur atténuant par rapport aux mesures.

[470] Le fait que le membre visé ait une « bonne éthique de travail » est mis en évidence dans la soumission de la RM2 basée sur la lettre de Wood n° 2 (y compris, vraisemblablement, l'évaluation de promotion), qui, comme nous l'avons déjà noté, relate plusieurs cas où le membre visé a offert des services de police de façon proactive et est intervenu de la bonne façon dans des situations opérationnelles, et tant la lettre d'Eccleston que la lettre de Bulziuk font référence aux contributions positives continues du membre visé dans ses fonctions administratives pendant sa réaffectation.

[471] Le Comité accepte que le membre visé ait exercé les fonctions qui lui ont été attribuées, ce qui a une certaine valeur atténuante, mais la GRC est en droit d'attendre que les membres, même ceux qui peuvent être réaffectés pendant l'enquête et le règlement des questions de déontologie,

se présentent au travail et exercent leurs fonctions. Néanmoins, le Comité accorde une certaine valeur au fait que le membre visé a continué à travailler pendant qu'il était soumis à la réaffectation temporaire et qu'il était attentif à ses fonctions, comme indiqué dans la lettre de Buliziuk.

[472] À cet égard, toutefois, le Comité d'arbitrage tient compte de la mise en garde de la réfutation de la RAD concernant la lettre d'Eccleston, selon laquelle la comparaison des actions du membre visé avec celles d'autres membres qui peuvent être en situation de retour progressif au travail ou dont les fonctions ont été modifiées en raison de divers états médicaux peut ne pas être un comparateur tout à fait équitable lorsque le membre visé a été réaffecté à la suite d'une inconduite présumée.

[473] Le Comité doit s'arrêter brièvement pour mentionner qu'il n'accorde aucun poids à la note du membre visé (apparemment rédigée, mais non signée, par le membre visé), qui prétend faire son propre rapport et mettre en évidence ses actions en réponse à un incident 10-33 alors qu'il exerçait des fonctions administratives en raison de l'ordonnance de réaffectation temporaire, en particulier parce que la note prétend rendre compte des divers commentaires faits par certains membres individuels au sujet de ses actions, dont aucun n'est corroboré ou confirmé de manière indépendante, même par certains qui étaient apparemment présents et ont fourni des lettres de soutien (p. ex. le caporal Wood et le caporal Chung).

[474] Le Comité est d'avis que le contenu et la nature de la note étaient manifestement intéressés et agressifs, et le membre visé aurait dû les faire valider par les personnes concernées plutôt que de rapporter ce qu'elles prétendaient penser ou dire. La réfutation de la RAD est correcte, à savoir qu'aucun poids ne devrait être attribué à ce document.

[475] En plus de la lettre d'Eccleston mentionnée dans la soumission de la RM2, plusieurs des lettres de soutien, y compris la lettre de Van Laer, la lettre de Foley et la lettre de Buliziuk, parlent généralement du fait que le membre visé est un professionnel et fait preuve d'esprit d'équipe dans l'exercice de ses fonctions, ce qui est le comportement et la performance attendus d'un membre.

[476] On fait également référence à la lettre de Mallais, dans laquelle le membre visé a prêté assistance à un agent du Service de police du Canadien Pacifique lors de l'arrestation de deux sujets. Le Comité a aussi examiné la note de Mme B et la note de Mme S et de M. B, comme

preuve de la diligence du membre visé dans la prestation de services au public, comme on pouvait s'y attendre.

[477] Bien que le Comité ait noté certaines préoccupations concernant la lettre de Wood, la lettre de Wood n° 2 et l'évaluation de promotion en termes d'objectivité et de notation, les deux dernières traitent d'exemples spécifiques où le membre visé a bien rempli ses fonctions et avec satisfaction, ce qui est également étayé par une fiche de rendement (datée du 7 avril 2016) remplie par le caporal Starr concernant la façon dont le membre visé a géré un incident impliquant un adolescent souffrant de problèmes de santé mentale.

[478] La soumission de la RM2 souligne également le fait que le membre visé n'a pas d'antécédents disciplinaires, ce qui est correct, mais étant donné que les circonstances se sont en partie produites pendant qu'il était en probation (par exemple, l'émission d'une directive), et qu'il n'avait que deux ans de service, cela ne constitue pas un facteur atténuant important.

[479] La valeur atténuante du rendement et de l'absence d'antécédents disciplinaires dans le cas d'un membre ayant un service limité est peut-être mieux décrite dans *Poirier* :

#### **TRADUCTION]**

[87] Un seul rapport d'évaluation et d'examen du rendement a été présenté en raison du service limité du membre. Des témoignages et des preuves documentaires ont également été fournis, attestant du rendement satisfaisant et de la bonne éthique de travail de gendarme Poirier, ainsi que de sa capacité à travailler avec des partenaires communautaires. Bien que la Gendarmerie ait le droit d'attendre au moins un rendement satisfaisant de ses membres, le rendement est pertinent pour la sanction, mais seulement en ce qu'il peut être comparé à un « compte » duquel le membre peut effectuer un « retrait » circonstances telles que cette audience. Le gendarme Poirier, qui a moins de quatre mois de service en tant que membre régulier de la GRC, n'a pas un tel compte dont il peut effectuer un retrait. Le Comité ne peut donc accorder que très peu de poids à son rendement comme facteur atténuant. En outre, le fait qu'il s'agisse d'un événement isolé dans la carrière du gendarme Poirier et qu'il n'ait pas eu à faire face à des mesures disciplinaires antérieures n'a que peu d'importance en raison de son service extrêmement limité.

[480] L'observation faite dans la soumission de la RM2 selon laquelle, sur la base des lettres de soutien et d'autres documents, le membre visé « est considéré comme une personne intègre », et le fait que le caporal Wood le considère comme un éventuel mentor pour les nouvelles recrues (c.-à-d. encadreur des recrues sur le terrain), ne sont pas très convaincants en tant que facteurs atténuants

et doivent être réduits dans le contexte de la présente procédure où il a été jugé que le membre visé a commis trois actes de mensonge à ses supérieurs et de violation de la directive.

[481] À cet égard, bien que la lettre du SPT et la lettre de FS portent sur le rendement antérieur du membre visé, elles sont quelque peu datées (2013) et ne constituent pas un facteur atténuant d'importance aux fins de la détermination des mesures dans les circonstances actuelles.

[482] Comme indiqué, le Comité reconnaît également que le membre visé a demandé conseil à la psychologue, ce qui est une mesure positive pour lui, mais étant donné qu'il n'y a pas de composante médicale ou psychologique relative à l'inconduite établie, cela n'a pas beaucoup de poids comme facteur atténuant.

[483] Le temps pris par l'autorité disciplinaire ou la RAD avant d'amorcer un processus disciplinaire officiel est préoccupant pour le Comité en raison de l'incertitude et du stress qu'il provoque, mais comme le souligne la RM2 dans sa soumission, le membre visé avait été en suspension payée, et il n'y a pas d'autre preuve de préjudice contre le membre visé en ce qui a trait à son incapacité à répondre aux allégations ou à fournir une soumission concernant les mesures appropriées.

[484] La soumission de la RM2 affirme qu'il y a une probabilité minimale de récidive et un grand potentiel de réhabilitation du membre visé, ce qui est en grande partie basé sur la suggestion qu'il éprouve des remords et reconnaît maintenant son erreur. Mais étant donné l'absence de facteurs médicaux ou psychologiques comme facteur atténuant persuasif, le fait simple et sans fard reste que lorsque le membre visé a été appelé à agir avec honnêteté et intégrité, il a, sans hésitation et à plusieurs reprises, choisi ses intérêts personnels plutôt que ses obligations professionnelles. Ces circonstances rendent extrêmement difficile la détermination du potentiel de récidive, de réhabilitation et d'employabilité.

[485] Comme l'a fait remarquer le Comité de déontologie dans l'affaire *Vellani* (citant divers rapports du Comité externe d'examen et des décisions de comités de déontologie [aux par. 55 à 57]), bien que le potentiel de réhabilitation soit une considération importante, il ne l'emporte pas sur le droit de mettre fin à l'emploi lorsque l'abus de confiance touche au cœur de la relation

employeur-employé, même lorsque le membre est repentant. En termes simples, l'atteinte à l'intégrité peut être tout simplement trop importante et est fatale.

[486] Suggérer que le membre visé a coopéré à l'enquête et n'avait aucune intention malveillante, comme le fait la soumission de la RM2 à plusieurs reprises, c'est ignorer les circonstances factuelles de l'inconduite qui ont été établies.

[487] Dans les circonstances, il aurait pu être possible de qualifier les actions du membre visé d'« erreur grave » lorsqu'il s'agissait de mentir initialement au caporal Wood sur ses intentions, mais lorsque le membre visé a perpétué un mensonge élargi pendant la réunion, puis a menti pendant l'entrevue, il a franchi le Rubicon sur le plan éthique, et a exposé un défaut de caractère ou une disposition incompatible avec le fait d'être un policier, malgré les affirmations contraires présentées dans la soumission de la RM2.

[488] Si le membre visé avait pleinement admis le mensonge lors de la réunion, ou s'il était entré dans l'entrevue et avait « avoué », comme on dit, plutôt que de continuer à mentir, la situation aurait été nettement différente.

[489] En termes simples, le Comité ne peut pas, et n'accepte pas, que cette situation puisse être attribuée à une erreur, à une confusion, à l'inexpérience ou à un manque de clarté, car il s'agit d'un principe fondamental de l'emploi, en particulier en tant que policier, de ne pas mentir à un supérieur, qu'il s'agisse d'une question opérationnelle ou non opérationnelle/personnelle, en particulier lorsqu'elle est liée aux activités du policier pendant son quart de travail.

[490] Bien que la soumission de la RM2 argumente longuement sur le fait que le congédiement est disproportionné et punitif, la réalité est que les facteurs atténuants significatifs sont peu nombreux, et les facteurs aggravants substantiels nombreux, lorsque les actions et les explications du membre visé sont soumises à un examen critique minimal.

[491] En outre, comme on l'a déjà mentionné, les cas sur lesquels se fonde la soumission de la RM2 pour affirmer que le congédiement est réservé aux cas ou circonstances les plus « flagrants », ne tiennent pas compte du fait que les cas où le congédiement n'a pas été imposé ont fait l'objet d'un accord résolu, d'une coopération totale du membre visé, de l'existence de facteurs médicaux

ou psychologiques significatifs ou d'autres facteurs atténuants, ce qui n'est pas le cas dans cette affaire-ci.

[492] La soumission de la RM2 affirme que mettre fin à la carrière du membre visé serait une mesure punitive ultime lorsque les mesures éducatives et correctives ne sont pas incongrues avec la *Loi sur la GRC* en vigueur, mais que ces mesures sont accessibles à un membre qui a réellement fait une erreur ou qu'il y a d'autres facteurs qui favorisent le maintien en poste. La dure réalité est que le membre visé était motivé à mentir ou à contrevenir à la directive pour des raisons personnelles et qu'il a totalement ignoré toute obligation de confiance, de loyauté et d'honnêteté fondée sur la nécessité de rencontrer Mme F, quelles que soient les circonstances, et le Comité a trouvé peu de réconfort dans la déclaration du membre visé pour apaiser ces inquiétudes.

[493] Pour étayer un résultat de non-congédiement, la soumission de la RM2 s'appuie sur le Guide des mesures disciplinaires, dans lequel les actes de tromperie ou de mensonge impliquant un superviseur sont classés selon qu'ils concernent une question opérationnelle ou administrative (non opérationnelle) ou une enquête interne. Bien que le mensonge du membre visé chevauche dans une certaine mesure la ligne de démarcation entre une question opérationnelle et une question non opérationnelle en ce qui concerne les premiers contacts avec le caporal Wood et la réunion. Au moment de l'entrevue, toutefois, il s'agissait en fin de compte d'un mensonge au cours d'une enquête interne/relative au Code de déontologie. Dans chacune de ces catégories, le fait que le mensonge n'ait pas été isolé, mais maintenu de manière persistante sur une période prolongée, qu'il ait impliqué plusieurs supérieurs et qu'il ait été fait dans un but de gain ou d'avantage personnel (par exemple, dissimuler une inconduite), ou pour éviter la responsabilité, propulse les affaires dans la catégorie des affaires aggravées, y compris le congédiement (p. 62 à 65).

[494] Si les actes de tromperie du membre visé n'ont peut-être pas « gravement compromis » les droits d'une tierce partie, ils ont certainement mis en cause la vie privée et d'autres droits et intérêts de sa conjointe et de Mme F, ainsi que plusieurs obligations de supervision et d'organisation du caporal Wood, du sergent d'état-major Daly et du caporal Rappel.

[495] En ce qui concerne l'allégation 1 (directive), la soumission et la réfutation de la RAD soulignent que, comme *Gregson*, le membre visé a fait preuve d'un degré ou d'un niveau de mépris, d'irrespect, de désinvolture et d'indifférence délibérée à l'égard de la directive, ce qui



augmente la gravité de l'inconduite. La RAD souligne, dans sa soumission, que le membre visé a sciemment et délibérément désobéi à la directive à deux reprises en visitant la résidence de Mme F.

[496] La soumission de la RM2 affirme que la situation du membre visé n'atteint pas le niveau de celle constatée dans l'affaire *Gregson*, et qu'elle n'a pas été répétée, cavalière ou désinvolte, ni irrespectueuse.

[497] Le Comité est d'accord avec la réfutation de la RAD que si le membre visé avait de véritables préoccupations concernant la directive, plutôt que d'essayer de faire passer sa propre opinion sur son application, il aurait dû la contester par le biais de la procédure de règlement des griefs ou autrement demander des éclaircissements ou faire part de ses préoccupations. Il n'a fait aucune de ces choses et a simplement superposé à la directive sa propre interprétation, qui n'était ni persuasive ni convaincante.

[498] Après avoir soigneusement examiné l'entrevue, la réponse et la déclaration du membre visé, le Comité a également de sérieuses préoccupations concernant la réponse continue du membre visé à l'allégation 1, tout d'abord parce qu'à aucun moment de l'entrevue, il n'a contesté l'existence de la directive.

[499] Deuxièmement, bien que le membre visé ait tenté d'affirmer que la directive ne s'appliquait pas à sa pause-repas, étant donné que ce temps était sans entrave, comme le note la réfutation de la RAD, il était au mieux équivoque, et a finalement admis dans l'entrevue que lorsqu'il est allé voir Mme F, il savait qu'il ne devait pas le faire, ce qui est une démonstration d'un certain niveau de manque de respect ou de mépris pour la directive, qui a été répété lorsque le membre visé s'est présenté à la résidence une deuxième fois.

[500] Maintenant, cependant, le membre visé prétend dans sa déclaration, comme éventuel facteur atténuant, qu'il ne pensait pas à la directive lorsqu'il s'est rendu à la résidence, ou bien, implicitement, que la directive ne s'appliquait plus parce que la relation avec Mme F avait pris fin.

[501] Cette nouvelle affirmation est incohérente par rapport à ce qu'il a dit dans l'entrevue et quelque peu suspecte étant donné qu'elle n'a jamais été prononcée ou invoquée auparavant dans l'entrevue ou la réponse, et plus encore si l'on tient compte du fait qu'il semble que le membre

visé savait que ses actions étaient surveillées, comme indiqué dans la fiche de rendement, avant de se rendre à la résidence une seconde fois, contrevenant ainsi à la directive.

[502] La commodité de cette nouvelle affirmation concernant l'application de la directive n'est pas non plus incompatible avec le fait que le membre visé a déclaré dans l'entrevue qu'il n'avait pas dit au chef de quart qu'il se rendait à la résidence la deuxième fois, ce qu'il a ensuite tenté de qualifier dans la réponse qu'il croyait, sans en être certain, avoir dit au commandant de quart qu'il se rendait à la résidence.

[503] Comme il est indiqué dans la réfutation de la RAD, il y a également un degré d'imprécision notable quant à la raison pour laquelle la relation avec Mme F a pris fin, au moment de la rupture et au but de la présence du membre visé à la résidence de Mme F, étant donné les comptes rendus variés, incohérents et contradictoires fournis par Mme F (tels que rapportés par le caporal Rappel) et ceux du membre visé dans l'entrevue, la réponse et la déclaration subséquente du membre visé.

[504] En particulier, le fait que le membre visé a dû s'excuser est discutable étant donné sa description de la façon dont la relation a pris fin et de la raison pour laquelle elle a pris fin (à la demande de Mme F), et que la visite à la résidence avait pour but de s'excuser auprès des enfants étant donné qu'ils n'étaient apparemment même pas réveillés, alors que la présence du membre visé était prévue.

[505] En fin de compte, le Comité n'a pas jugé nécessaire d'essayer de résoudre ou de s'appuyer sur ces différences, si ce n'est pour constater que deux de ces points fondamentaux ne pouvaient apparemment pas être expliqués de manière cohérente.

## **Conclusion**

[506] En conclusion, étant donné le mépris flagrant du membre visé pour la directive à deux reprises, le Comité a conclu que l'allégation 1 se situe dans la fourchette des cas graves et impose la confiscation de 20 jours de solde.

[507] Toutefois, compte tenu des circonstances, la tromperie délibérée et répétée du membre visé, telle que constatée dans les allégations 3, 4 et 5, collectivement, rend intenable la poursuite de son

emploi au sein de la GRC, et le Comité ordonne par la présente au membre visé de démissionner de la GRC dans les quatorze jours, faute de quoi il sera congédié.

[508] Ces motifs écrits constituent la décision finale du Comité. Le membre visé ou l'autorité disciplinaire peut interjeter appel de cette décision comme le prévoit la *Loi sur la GRC*.



Craig S. MacMillan

24 août 2018

Commissaire adjoint

Comité de déontologie

## Annexe A Tableaux des définitions

<i>Loi</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. 1985, ch. R-9</i>
Liaison	Liaison extraconjugale alléguée entre un membre chevronné et un autre membre dans la même équipe
Allégation 1	N'a pas suivi la directive du sergent d'état-major Preto, en violation de l'article 3.3 du Code de déontologie
Allégation 2	A eu un comportement déshonorant en se livrant à une activité sexuelle, intime ou romantique avec Mme F à son domicile pendant qu'il était en service, en violation de l'article 7.1 du Code de déontologie
Allégation 3	N'a pas fourni au caporal Wood des comptes rendus complets, précis et en temps utile concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de la section 8.1 du Code de déontologie
Allégation 4	N'a pas fourni des comptes rendus complets, précis et opportuns au sergent d'état-major Daly et au caporal Wood concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de l'article 8.1 du Code de déontologie
Allégation 5	N'a pas fourni au caporal Rappel des comptes rendus complets, exacts et en temps utile concernant l'exercice de ses fonctions, en violation de l'article 8.1 du Code de déontologie
Allégations	L'allégation 1, l'allégation 2, l'allégation 3, l'allégation 4 et l'allégation 5, collectivement, concernant le membre visé
Appel à l'aide	Demande d'aide présentée par radio d'un membre se trouvant à un autre endroit dans le secteur du détachement
Comité	Comité de déontologie
Note de Mme B	Note écrite de Mme B (non datée) et présentée dans la soumission de la RM2 dans laquelle on remercie le membre visé pour son aide dans le traitement de questions survenues dans l'exercice de ses fonctions
Lettre de Buliziuk	Lettre du sergent Buliziuk (datée du 15 février 2018) présentée par la RM2 au nom du membre visé
RAD	Mme Shahana Khan, représentante de l'autorité disciplinaire
Réfutation de la RAD	Soumission fournie par la RAD (le 9 mai 2018 ou vers cette date) en réponse à la soumission de la RM2
Soumission de la RAD	Soumission de la RAD (présentée le 11 avril 2018 ou vers cette date) sur les mesures disciplinaires
Lettre de Chung	Lettre écrite par le caporal Chung (datée du 3 avril 2018) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
Rapport disciplinaire	Rapport d'enquête relative au Code de déontologie et annexes fournis par la Division
<i>Cormier</i>	Décision de niveau II (appel) d'un arbitre dans l'affaire <i>commandant de la Division J et le gendarme Cormier</i> (datée du 20 novembre 2017) (numéro de dossier 2016-33572)
<i>CC (déontologie)</i>	<i>Consignes du commissaire (déontologie), DORS/2014-291</i>

Lettre de Daly	Lettre du sergent d'état-major Daly (maintenant sergent-major d'état-major) (datée du 26 mars 2018) présentée par la RAD au nom de l'autorité disciplinaire
Détachement	Détachement de la GRC de Kamloops, Division E (Colombie-Britannique)
Lettre de Dimopoulos	Lettre écrite par le sergent Sergeant Dimopoulos (datée du 18 avril 2018) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
Directive	Directive du sergent d'état-major Preto au membre visé l'ordonnant de ne pas voir Mme F pendant son service
Lettre d'Eccleston	Lettre écrite par le gendarme Eccleston (non datée) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
<i>Edwards</i>	<i>Officier compétent de la Division H et le gendarme Neil Edwards, 15 A.D. (4<sup>e</sup>) 331</i>
Lettre de Foley	Lettre écrite par le gendarme Foley (datée du 14 avril 2018) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
<i>Frechette</i>	<i>Officier compétent de la Division E et caporal L.M.J. Frechette, 5 A.D. (4<sup>e</sup>) 264</i>
Lettre de FS	Lettre écrite par FS (datée du 5 septembre 2013) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
GPS	Système mondial de positionnement
<i>Graat</i>	<i>R. c. Graat, [1982] 2 R.C.S. 819</i>
<i>Gregson</i>	<i>Officier compétent de la Division F et le gendarme Gregson, 5 A.D. (4<sup>e</sup>) 213</i>
Entrevue	Entrevue du sujet effectuée par le caporal Rappel dans le cadre de l'enquête relative au Code de déontologie effectuée le 5 janvier 2017 à Kamloops, en Colombie-Britannique
<i>Jansen 1</i>	<i>Affaire concernant l'audience publique sur la plainte contre le gendarme n° 134 Ken Jansen de la South Coast British Columbia Transportation Authority, Décision découlant de l'audience publique (6 décembre 2013), décision sur les mesures disciplinaires et correctives</i>
<i>Jansen 2</i>	<i>Décision sur les mesures disciplinaires et correctives (13 février 2014)</i>
<i>Kalke</i>	<i>Officier compétent de la Division E et le gendarme Kalke 18 A.D. (4<sup>e</sup>) 66</i>
<i>Koshman</i>	<i>Officier compétent de la Division F et le gendarme Brady Koshman, 14 A.D. (4<sup>e</sup>) 431</i>
<i>Krause</i>	<i>R. c. Krause, [1986] 2 R.C.S. 466</i>
<i>Lawless 1</i>	<i>Officier compétent de la Division J et le gendarme G.M. Lawless, 12 A.D. (3<sup>e</sup>) 144</i>
<i>Lawless 2</i>	<i>Officier compétent de la Division J et le gendarme G.M. Lawless, 23 A.D. (3<sup>e</sup>) 261</i>
<i>Lawless 2 (niveau II)</i>	Appel au niveau II (G-395-15-1, juin 2007), à savoir 32 A.D. (3 <sup>e</sup> ) 292
<i>Lemoine</i>	<i>Inspecteur Lemoine et l'officier compétent de la Division C, 12 A.D. (4<sup>e</sup>) 192</i>

<i>Lenger</i>	<i>Officier compétent de la Division E et le gendarme Andre Eric Lenger, 2 A.D. (4<sup>e</sup>) 186</i>
Lettre (ou lettre de Mak)	Lettre de la psychologue (datée du 5 avril 2018) présentée par l'RM au nom du membre visé
<i>Levasseur</i>	<i>Officier compétent de la Division J et Levasseur, 16 AD (3<sup>e</sup>) 175</i>
IRL	Initiative de réforme législative
<i>MacDonald</i>	<i>Camrose (chef de police) c. MacDonald, 2013 ABCA 422</i>
<i>MacDonald (LERB)</i>	<i>MacDonald c. Camrose (service de police), 2014 ABLERB 055</i>
Lettre de Mak (ou lettre)	Lettre de la psychologue (datée du 5 avril 2018) présentée par la RM2 au nom du membre visé
Lettre de Mallais	Lettre écrite par le gendarme Michael Mallais du Service de police du Canadien Pacifique (non datée) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
McKinley	<i>McKinley c. B.C. Tel, 2001 CSC 38</i>
TDM	Terminal de données mobile
Réunion	Réunion tenue le 28 novembre 2016 entre le membre visé, le caporal Wood et le sergent d'état-major Daly concernant les activités du membre visé le 12 novembre 2016
Réunion n° 1	Réunion préliminaire entre le Comité et les représentants le 2 février 2018.
Réunion n° 2	Réunion du Comité et des représentants tenue le 21 mars 2018
RM	Sergent d'état-major Colin Miller, représentant du membre pour la décision sur le fond
RM2	Mme Tracy Pasenko, avocate du secteur privé pour la décision sur les mesures
Soumission de la RM2	Les soumissions et les documents à l'appui de la RM2 en ce qui concerne l'étape des mesures disciplinaires fournie dans 16 courriels entre les 23 et 24 avril 2018, y compris diverses autorités et déclarations, des lettres et d'autres documents à l'appui
Mme F	Femme civile ayant eu une relation avec le membre visé
Avis	Avis d'audience disciplinaire et détails, daté du 21 décembre 2017
RRA	Registre radio de l'agent
ORT	Ordonnance de réaffectation temporaire
Fiche de rendement	Rapport rempli après la réunion entre le membre visé, le sergent d'état-major Daly et le caporal, également appelé formulaire de la GRC 1004.
<i>Pizarro</i>	<i>Pizarro c. Canada, 2010 CF 20</i>
VAP	Véhicule automobile de police
Psychologue	Docteur Mak
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. 1985, ch. R-9</i>

Évaluation de promotion	Évaluation de promotion de la GRC – niveau 1 – gendarme (formulaire 3447), rempli par le caporal Wood (non daté ou signé) concernant le membre visé
Résidence	Résidence de Mme F
Réponse	Réponse fournie par le membre visé conformément aux exigences du paragraphe 15(3) des <i>CC (déontologie)</i>
<i>Richard</i>	<i>Officier compétent de la Division K et la gendarme Angela Richard, 16 A.O. (4<sup>e</sup>) 425</i>
<i>Roden</i>	<i>Roden c. Toronto Humane Society, 2005 CanLII 33578 (ON CA)</i>
Note du membre visé	Document présenté par la RM2 (non daté) au nom du membre visé intitulé « rappel de l’appel de service 10-33 »
<i>Simpson</i>	<i>Officier compétent de la Division K et le gendarme Jason Simpson, 14 A.D. (4<sup>e</sup>) 269</i>
Note de Mme S et de M. B	Note écrite par Mme S et M. B (non datée) incluse dans la soumission de la RM2 qui remercie le membre visé de son aide dans le traitement de certaines questions survenues dans l’exercice de ses fonctions
Déclaration du membre visé	« Déclaration d’audience » du membre visé présentée par la RM2
Conjointe	Conjointe du membre visé (mariée en septembre 2016; conjointe de fait avant cette date)
Membre visé	Gendarme Ashley Goodyer, n° de matricule 61089
<i>Toy</i>	<i>Toy c. Edmonton (service de police), 2018 ABCA 37</i>
Formulaire du SPT n° 1	Document présenté par la RM2 au nom du membre visé (formulaire de présentation d’emploi du service de police de Toronto; daté du 8 juillet 2013) et rempli par le gendarme Cornett
Formulaire du SPT n° 2	Document présenté par la RM2 au nom du membre visé (formulaire de présentation d’emploi du service de police de Toronto; daté du 22 août 2013) et rempli par le gendarme Stephens
Formulaires du SPT	Formulaire du SPT n° 1 et formulaire du SPT n° 2, collectivement, présentés par la RM2 au nom du membre visé
Note non attribuée	Note manuscrite (datée du 3 novembre 2016) incluse dans les documents à l’appui de la soumission de la RM2
Lette de Van Laer	Lettre écrite par le sergent d’état-major Van Laer (non datée) et présentée par la RM2 au nom du membre visé
<i>Vellani</i>	<i>Commandant de la Division E et gendarme Vellani, 2017 DARD 3</i>
Lettre de Wiberg	Lettre écrite par Neil Wiberg, procureur de la Couronne adjoint régional pour Kamloops (non datée), et présentée par la RM2 au nom du membre visé
Lettre de Wood	Lettre écrite par le caporal Wood (datée du 29 mars 2018) et présentée par la RAD

Lettre de Wood n° 2

Lettre écrite par le caporal Wood (datée du 22 avril 2018) et présentée par la RM2 au nom du membre visé



**Corrections ou modifications apportées à la décision finale  
publiée le 24 août 2018**

Le numéro de dossier de l'OGCA a changé de 2017336232 à 201733833.

Le numéro de citation a été ajouté : 2018 DARD 13

Le paragraphe 126 a été corrigé pour remplacer « November 22, 2018 » par « November 22, 2016 ».

Le paragraphe 375 a été corrigé pour remplacer « mislead » par « mised ».

Le paragraphe 381 a été corrigé pour remplacer « He » par « His » dans la dernière ligne de la citation.