

Protégé A

2021 DAD 02



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

dans l'affaire d'une

audience disciplinaire au titre de la

Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C., 1985, ch. R-10

Entre :

le commandant de la Division E

Autorité disciplinaire

et

le gendarme Josef Landrum

Numéro de matricule 57414

Membre visé

Décision du Comité de déontologie

Kevin Harrison

Le 25 janvier 2021

Sergent d'état-major Jonathan Hart, représentant de l'autorité disciplinaire

M. Ryan Hira et M. Mark Rowan, représentants du membre visé

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS.....	3
INTRODUCTION	4
ALLÉGATIONS.....	5
Exposé conjoint des faits.....	6
Décision relative à l'allégation.....	6
MESURES DISCIPLINAIRES	7
Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires.....	7
Common law en matière de propositions conjointes.....	8
Décision relative aux mesures disciplinaires	9
Éventail approprié des mesures disciplinaires.....	10
Facteurs atténuants et facteurs aggravants.....	11
Conclusion relative aux mesures disciplinaires.....	14
CONCLUSION.....	14

RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS

L'avis d'audience disciplinaire initial, daté du 1^{er} juin 2020, contenait deux allégations de conduite déshonorante en violation de l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC. La première allégation découle d'une plainte concernant un seul incident d'inconduite sexuelle non consensuelle impliquant l'ex-conjointe du gendarme Landrum. La deuxième allégation concerne l'envoi, par le gendarme

Landrum, de messages textes ou des mèmes d'Internet à son ex-conjointe pendant une période d'environ deux ans, malgré les demandes répétées de cette dernière voulant qu'il arrête.

Avant l'audience disciplinaire, les parties ont présenté un exposé conjoint des faits et une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires. L'audience disciplinaire s'est déroulée par vidéoconférence le 14 janvier 2021. L'autorité disciplinaire a retiré l'allégation 1. Le gendarme Landrum a admis l'allégation 2. Le Comité de déontologie a conclu que l'allégation 2 était fondée.

Le Comité de déontologie a accepté les observations des parties et imposé les mesures disciplinaires suivantes : (1) confiscation de 20 jours de solde; (2) obligation pour le gendarme Landrum de suivre ou de continuer de suivre des séances de counseling que le médecin-chef de la Division E ou son remplaçant juge appropriées; (3) recommandation en vue d'une mutation.

INTRODUCTION

[1] Le 12 mai 2020, l'autorité disciplinaire désignée de la Division E (l'autorité disciplinaire) a signé un Avis à l'officier désigné, dans lequel elle demandait la tenue d'une audience disciplinaire relativement à la présente affaire. Le 14 mai 2020, l'officier désigné m'a nommé Comité de déontologie en vertu du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C.*, 1985, ch. R-10 [*Loi sur la GRC*].

[2] L'autorité disciplinaire a signé l'avis d'audience disciplinaire (ADD) le 1^{er} juin 2020. L'ADD comprenait deux allégations au titre de l'article 7.1 du Code de déontologie. Le 25 août 2020, le gendarme Landrum a fourni sa réponse écrite aux allégations, conformément au paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [*CC (déontologie)*]. Celle-ci contenait peu d'aveux à part le fait qu'il envoyait de façon intermittente à son ex-conjointe [la plaignante] des messages textes vulgaires, de mauvais goût et inappropriés.

[3] Avant la tenue de l'audience disciplinaire, les parties m'ont informé qu'elles avaient trouvé un terrain d'entente. Elles m'ont présenté un exposé conjoint des faits et une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires.

[4] L'audience disciplinaire a eu lieu par vidéoconférence le 14 janvier 2021. L'autorité disciplinaire a retiré l'allégation 1. J'ai conclu que l'allégation 2 était établie. J'ai également accepté la proposition conjointe des parties sur les mesures disciplinaires. La présente décision écrite intègre et approfondit ma décision rendue de vive voix.

ALLÉGATIONS

[5] L'ADD comprend deux allégations au titre de l'article 7.1 du Code de déontologie.

[6] La première allégation découle d'une plainte concernant un seul incident d'inconduite sexuelle non consensuelle impliquant la plaignante et se lit comme suit :

Allégation 1

Le 6 août 2019 ou autour de cette date, à Qualicum Beach ou dans les environs, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Josef Landrum a adopté un comportement susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC.

[7] L'allégation 2 se lit comme suit :

Allégation 2

Le 4 juillet 2017 ou entre cette date et le 6 août 2019, à Qualicum Beach, à Nanaimo et à Courtenay ou dans les environs, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Josef Landrum a adopté un comportement susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC.

[8] Relativement à l'allégation 2, l'autorité disciplinaire a précisé que pendant la période pertinente, le gendarme Landrum a envoyé à la plaignante 45 messages textes inappropriés ou mêmes d'Internet de nature sexuelle (les messages textes inappropriés) malgré les demandes répétées de la plaignante voulant qu'il arrête.

Exposé conjoint des faits

[9] Le 7 décembre 2020, les parties m'ont présenté un exposé conjoint des faits. Le représentant de l'autorité disciplinaire a signé le document au nom de l'autorité disciplinaire. Le conseiller juridique du gendarme Landrum a signé le document au nom de ce dernier.

[10] Les faits admis concernent uniquement l'allégation 2 puisque l'entente de résolution proposée incluait le retrait de l'allégation 1 par l'autorité disciplinaire. J'ai résumé l'énoncé conjoint des faits comme suit :

- L'ADD contenait quatre précisions applicables aux deux allégations. L'essentiel de l'information concernant les précisions est inclus dans les faits admis.
- Au paragraphe 5, le gendarme Landrum accepte et convient qu'entre le 4 juillet 2017 et le 6 août 2019, il a adopté un comportement susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC.
- Le reste du document reprend les trois précisions contenues dans l'ADD relativement à l'allégation 2, avec quelques modifications mineures au libellé. Cela comprend une liste détaillée des 45 messages textes inappropriés que le gendarme Landrum a envoyés à la plaignante.

[11] Les faits coïncident avec ceux inclus dans le rapport d'enquête et les documents à l'appui. En conséquence, j'accepte et j'adopte les faits qui me sont présentés dans l'énoncé conjoint des faits.

Décision relative à l'allégation

[12] Le Comité externe d'examen (CEE) de la GRC a présenté son analyse de la nature d'une conduite « susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie » dans sa recommandation C-2015-001 (C-008), datée du 22 février 2016. En fait, le critère servant à établir si un membre a enfreint l'article 7.1 du Code de déontologie consiste à déterminer si une personne raisonnable, informée de toutes les circonstances pertinentes, y compris des réalités policières en général et de celles de la GRC en particulier, jugerait que la conduite du membre est déshonorante ou susceptible de jeter le discrédit

sur la Gendarmerie. C'est ce que doit déterminer l'autorité disciplinaire, selon la prépondérance des probabilités.

[13] Conformément à l'entente de résolution, j'ai retiré l'allégation 1 à la demande de l'autorité disciplinaire.

[14] À la lumière de l'aveu général du caporal Landrum en ce qui concerne l'allégation 2, de ses aveux au sujet des diverses précisions incluses dans sa réponse aux allégations déposées conformément au paragraphe 15(3) des *CC (déontologie)* et des faits présentés dans l'exposé conjoint des faits, je conclus que l'allégation 2 est fondée.

MESURES DISCIPLINAIRES

[15] Comme j'ai conclu que l'allégation 2 était fondée, je suis tenu, en vertu du paragraphe 45(4) de la *Loi sur la GRC*, d'imposer au moins l'une des mesures disciplinaires qui y sont énoncées. Ces mesures disciplinaires incluent le congédiement, l'ordre de démissionner ou « l'imposition d'une ou de plusieurs mesures disciplinaires prévues dans les règles ». Les mesures disciplinaires « prévues dans les règles » se trouvent aux articles 3, 4 et 5 des *CC (déontologie)*.

Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires

[16] Lors d'une conférence préparatoire qui s'est tenue le 12 janvier 2021, les parties m'ont présenté une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires. Celle-ci incluait les mesures disciplinaires suivantes :

- la confiscation de 20 jours de solde;
- l'obligation que le gendarme Landrum continue de suivre les séances de counseling que le médecin-chef juge appropriées.

[17] Lors de notre discussion sur la proposition conjointe, la question à savoir s'il était approprié d'ordonner une mutation a été abordée. Étant donné que l'ordre de procéder à une mutation ne peut qu'être donné à la discrétion du commandant divisionnaire, les parties m'ont demandé à ce que je

fasse une simple recommandation de mutation dans l'espoir que des discussions sérieuses entre la Section du perfectionnement et du renouvellement des ressources humaines de la Division E et le gendarme pourraient mener à une mutation « positive ». Les parties ont défini une mutation « positive » comme une mutation qui rapprocherait le gendarme Landrum de la plaignante et de son fils en bas âge pour atténuer les facteurs de stress associés au partage de leurs responsabilités parentales respectives.

Common law en matière de propositions conjointes

[18] La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *R. c. Anthony-Cook*, 2016 CSC 43 [*Anthony-Cook*], au paragraphe 25, a reconnu que des propositions conjointes visant des sanctions criminelles ne constituent pas seulement une pratique acceptée et tout à fait souhaitable; elles sont « essentielles au bon fonctionnement de notre système de justice pénale et de notre système de justice en général ». La Cour a ajouté que la plupart de ces ententes n'ont rien « d'exceptionnel » et sont facilement approuvées d'emblée par les juges. Cependant, pour diverses raisons, les juges ne sont pas tenus de donner suite à ces propositions conjointes. Ces notions sont également applicables aux arbitres en matière de déontologie sous le régime disciplinaire de la GRC¹.

[19] Dans l'arrêt *Anthony-Cook*, la Cour suprême a déclaré que le critère applicable lorsqu'un juge examine la proposition conjointe dans une affaire en particulier est le critère de l'intérêt public. La question à laquelle il faut répondre consiste à savoir si la peine proposée jetterait le discrédit sur l'administration de la justice ou si elle porterait atteinte à l'intérêt public.

[20] Pour déterminer si une présentation conjointe jettera le discrédit sur l'administration de la justice ou si elle porte atteinte à l'intérêt public, la Cour suprême a relevé les énoncés suivants formulés par la Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador dans deux causes distinctes qui saisissent l'essence du critère de « l'intérêt public ». Les énoncés sont les suivants :

¹ Voir l'arrêt *Rault v Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81, et la décision de la GRC *Constable Coleman v Appropriate Officer, "F" Division*, (2018) 18 A.D. (4th) 270.

[...] malgré les considérations d'intérêt public qui appuient l'imposition de la peine recommandée, celle-ci « correspond si peu aux attentes des personnes raisonnables instruites des circonstances de l'affaire que ces dernières estimeraient [rupture] au bon fonctionnement du système de justice pénale ».
[...]²

et :

[...] les juges du procès devraient « **éviter de rendre une décision qui ferait perdre au public renseigné et raisonnable sa confiance dans l'institution des tribunaux** » [...]³[Je souligne]

[21] Pour appliquer la directive de la Cour suprême à la présente décision, je dois déterminer si la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires jettera le discrédit sur l'administration de la justice ou si elle porte atteinte à l'intérêt public. Ce faisant, je dois déterminer si la proposition conjointe correspond si peu aux attentes d'une personne raisonnable informée des circonstances de l'affaire que cette dernière estimerait que la proposition fait échec au bon fonctionnement du système de déontologie de la GRC.

Décision relative aux mesures disciplinaires

[22] Le CEE a établi un cadre d'analyse en fonction de l'ancien régime disciplinaire de la GRC, qui demeure pertinent lors de procédures disciplinaires mises en œuvre aux termes de la version modifiée de la *Loi sur la GRC*. En vertu de ce cadre, je dois déterminer l'éventail des mesures disciplinaires appropriées et passer ensuite en revue les facteurs atténuants et les facteurs aggravants afin de déterminer les mesures disciplinaires appropriées dans le cas en particulier. Cette démarche est conforme aux dispositions énoncées au chapitre XII.1.11.15 du *Manuel d'administration*.

² Arrêt *R c. Druken*, 2006 NLCA 67, 261 Nfld & P.E.I.R. 271, au paragraphe 29.

³ Arrêt *R c. B.O.2*, 2010 NLCA 19 (CanLII), au paragraphe 56.

Éventail approprié des mesures disciplinaires

[23] Le *Guide des mesures disciplinaires* énonce un éventail de mesures disciplinaires possibles en cas de conduite déshonorante en violation de l'article 7.1 du Code de déontologie, mais il ne comprend aucun article précis relatif aux circonstances de la présente affaire.

[24] Le *Guide des mesures disciplinaires* contient un paragraphe sous l'article 7.1 qui traite de la conduite après les heures de travail, incluant les agressions et la violence familiale. Évidemment, les gestes du gendarme ne constituaient pas des actes tels que proférer des menaces de violence, pousser, bousculer ou frapper, tous des actes normalement associés à la « violence familiale ». Dans l'ADD, on décrit les gestes du gendarme Landrum comme constituant du harcèlement sexuel. Il a reconnu cette description.

[25] Le 1^{er} janvier 2021, de nouvelles dispositions législatives sont entrées en vigueur et elles changeront la façon dont la GRC traitera la question du harcèlement en milieu de travail. Je comprends que ces modifications législatives ont été apportées parce que le harcèlement en milieu de travail est considéré comme de la violence en milieu de travail. Dans cette même logique, le harcèlement sexuel dans une relation conjugale pourrait également constituer de la « violence familiale ».

[26] Dans la catégorie des voies de fait ou de la violence familiale, les cas mineurs incluent une poussée ou une bousculade légère et un incident isolé. Les mesures disciplinaires recommandées lorsqu'il s'agit de cas mineurs sont la confiscation d'un à deux jours de solde. L'éventail de sanctions pour les cas ordinaires prévoit une sanction pécuniaire d'un montant équivalent à trois à dix jours de solde. L'éventail pour les cas graves, qui comprend plusieurs exemples de facteurs particuliers, dont aucun n'est présent en l'espèce, prévoit des mesures disciplinaires allant de la confiscation de 15 jours de solde au congédiement.

[27] Bien que l'allégation 2 relève de l'article 7.1 du Code de déontologie, j'ai également consulté les mesures disciplinaires recommandées au titre de l'article 2.1 du Code de déontologie. Cet article concerne le respect, la courtoisie et le harcèlement.

[28] Les mesures disciplinaires les plus rigoureuses au titre de cet article traitent du harcèlement en milieu de travail. L'éventail des mesures recommandées va de la prise de mesures correctives au congédiement. L'allégation 2 ne concerne pas le milieu de travail ni un employé de la GRC. Par conséquent, j'estime que les mesures disciplinaires recommandées pour conduite irrespectueuse ou manque de courtoisie sont plus appropriées. Les recommandations de mesures disciplinaires pour des inconduites au titre de cet article vont de la prise de mesures correctives (moins qu'une réprimande) pour cas mineurs à une confiscation de dix jours de solde pour les cas graves.

[29] Les parties ne m'ont pas fourni de décisions de comités de déontologie antérieures portant sur des circonstances semblables au cas présent.

[30] À la lumière de ce qui précède, j'estime que les mesures disciplinaires appropriées dans le cas présent sont une sanction pécuniaire équivalant à un à dix jours de solde pour des cas ordinaires et une sanction pécuniaire équivalant à au moins 15 jours de solde pour les cas graves.

Facteurs atténuants et facteurs aggravants

[31] Le représentant de l'autorité disciplinaire a fait les observations ci-dessous relativement aux mesures disciplinaires :

- La conduite du gendarme Landrum est de nature sexuelle, ce qui est un important facteur aggravant.
- La plaignante a demandé au gendarme Landrum d'arrêter de lui envoyer des courriels. Le gendarme Landrum n'a pas tenu compte de ces demandes et n'a pas mis fin à son comportement fautif.
- La plaignante hésitait à participer au processus disciplinaire. La résolution de cette affaire au moyen d'une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires fait en sorte que la plaignante n'a pas à témoigner contre le gendarme Landrum lors d'une audience disciplinaire.

[32] L'autorité disciplinaire m'a également présenté une déclaration de la victime préparée par la plaignante. Le conseiller juridique du gendarme Landrum a relevé une divergence d'opinions quant à

des parties pertinentes du document, dont les commentaires de la plaignante sur son évaluation du mariage du couple et de la GRC. Il ne voulait toutefois pas que ces légères divergences d'opinions nuisent à la résolution de cette affaire. Je conclus que les parties ci-dessous de la déclaration de la victime sont pertinentes en l'espèce :

- La plaignante était [traduction] « toujours très tendue » et nerveuse et elle se sentait faible et sans défense pendant la période de 25 mois où le gendarme Landrum lui a envoyé les messages textes inappropriés.
- Les gestes du gendarme Landrum ont donné à la plaignante l'impression qu'elle était brisée et cela aura sur elle un effet durable.

[33] En dépit des répercussions négatives sur la plaignante, cette dernière a également indiqué ce qui suit :

- Depuis qu'elle a signalé l'affaire à la GRC en août 2019, le gendarme Landrum a changé.
- Le gendarme Landrum a [traduction] « redoublé d'efforts » pour remplir son rôle de père pour leur fils et l'a aidée.
- Le gendarme Landrum a été gentil et courtois et ne lui a jamais envoyé d'autres messages textes inappropriés.
- Elle a bon espoir, compte tenu du son changement de comportement du gendarme Landrum, qu'ils pourront continuer conjointement à s'occuper de leur fils.
- Elle croit que le gendarme Landrum mérite une deuxième chance.

[34] Le conseiller juridique du gendarme Landrum a fait les observations suivantes sur les mesures disciplinaires :

- Le gendarme Landrum n'a pas envoyé d'autres messages textes inappropriés à la plaignante depuis le 16 août 2019 (date de la plainte).

- Au cours de la période pertinente, la plaignante n'a jamais craint pour sa sécurité en raison des messages textes inappropriés.
- Avant que la plaignante fasse un signalement à la GRC, le gendarme Landrum suivait des traitements pour un trouble de stress post-traumatique diagnostiqué. Il a fait des « gains thérapeutiques » depuis le début de ses traitements.
- Le gendarme Landrum et la plaignante se sont réconciliés. Ils entretiennent des liens cordiaux depuis 15 mois. Durant cette période, ils ont pris des repas et sont allés en vacances ensemble.
- Les évaluations de rendement du gendarme Landrum sont favorables en ce qui a trait à ses capacités en tant que policier.
- Le gendarme Landrum compte sur le soutien de ses collègues et d'un superviseur.

[35] Le gendarme Landrum a joint une lettre d'un psychologue agréé à sa réponse initiale aux allégations. Le psychologue lui a diagnostiqué un trouble de stress post-traumatique. Ce diagnostic a été posé après que le gendarme Landrum a consulté de façon volontaire le psychologue en mai 2019. Le gendarme Landrum suit des séances de psychothérapie depuis et a fait des progrès. Dans un avenir prévisible, il continuera de suivre des séances hebdomadaires de psychothérapie.

[36] Avant l'audience disciplinaire, le conseiller du gendarme Landrum m'a également présenté six lettres appuyant ce dernier. Ces lettres provenaient de collègues, de pairs et de superviseurs. En général, les propos contenus dans les lettres indiquent que le gendarme Landrum possède une éthique de travail exceptionnelle et que lorsqu'il est au travail, il incarne les valeurs fondamentales de la GRC, notamment la compassion, sur une base quotidienne.

[37] Pendant l'audience disciplinaire, le gendarme Landrum s'est sincèrement excusé auprès de la plaignante. Il a dit qu'il regrettait ces actes et qu'il reconnaissait les répercussions que ceux-ci ont eues sur la plaignante.

Conclusion relative aux mesures disciplinaires

[38] L'allégation 1 portait sur une inconduite sexuelle non consensuelle à l'extérieur des heures de travail. D'autres comités de déontologie, moi y compris, avons fait remarquer que le degré de gravité d'une inconduite sexuelle commise par un membre est élevé et que la GRC a communiqué, en envoyant de nombreux messages à ses employés, que le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel ainsi que l'inconduite sexuelle associée à un acte non consensuel en dehors des heures de travail, sont tous inacceptables et ne seront pas passés sous silence ni tolérés. Par conséquent, lorsque je devais trancher au sujet de l'allégation 1, si celle-ci avait été prouvée, le congédiement du gendarme Landrum aurait constitué une réelle possibilité.

[39] Bien que l'allégation 2 soit sérieuse, une fois que l'allégation 1 a été retirée, le caractère sérieux de l'affaire a été grandement atténué. Par conséquent, des mesures disciplinaires autres que le congédiement sont appropriées.

[40] Après avoir examiné le dossier dont je dispose, la nature de l'inconduite, les facteurs atténuants et les facteurs aggravants, ainsi que les observations des parties, je ne peux conclure que la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires soumise par les parties jetterait le discrédit sur l'administration de la justice ou qu'elle est contraire à l'intérêt public. La sanction pécuniaire équivalant à 20 jours de solde se situe dans la fourchette supérieure des résultats acceptables que j'ai déterminés. L'obligation de commencer à suivre des séances de counseling ou de continuer d'en suivre est conforme à l'objet réparateur des mesures disciplinaires. Par conséquent, j'accepte la proposition conjointe des parties sur les mesures disciplinaires.

CONCLUSION

[41] Ayant conclu que l'unique allégation restante est fondée et conformément à la proposition conjointe présentée par les parties, j'impose les mesures disciplinaires suivantes :

- une sanction pécuniaire équivalant à 20 jours de solde;
- l'obligation que le gendarme Landrum commence à suivre ou continue de suivre des séances de counseling que le médecin-chef de la Division E ou son remplaçant juge appropriées;

- une recommandation de mutation.

[42] Toute mesure provisoire en place doit être résolue en temps opportun, conformément à l'article 23 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014*, DORS/2014-281.

[43] La présente décision constitue ma décision écrite qui doit être présentée aux parties aux termes du paragraphe 25(3) des *CC (déontologie)*. Les parties peuvent faire appel de cette décision devant la commissaire en déposant un mémoire d'appel dans les 14 jours suivant la signification de la décision au membre visé (article 45.11 de la *Loi sur la GRC*; article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289).



Le 25 janvier 2021

Kevin L. Harrison

Comité de déontologie