



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 :

l'autorité disciplinaire désignée pour la Division K

(Autorité disciplinaire)

et

le gendarme Robert (Jonathon) Sinnott
Numéro de matricule 61809

(Membre visé)

DÉCISION DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

Sabine Georges et Dominique Lepage

(Représentantes de l'autorité disciplinaire)

John Benkendorf

(Représentant du membre visé)

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE : Kevin L. Harrison
DATE : 13 novembre 2025

Table de matière

SOMMAIRE.....	3
INTRODUCTION	4
ALLÉGATIONS.....	4
CONSTATATION DES FAITS.....	8
ANALYSE.....	9
Allégation 1	9
Actes constituant le comportement allégué	10
Conduite susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie	10
Comportement du membre visé suffisamment lié à ses fonctions	11
Conclusion relative à l'allégation 1	11
Allégation 2	11
Actes, commentaires ou comportements attribués au membre visé.....	12
Actes, commentaires ou comportements liés au milieu de travail	12
Une personne raisonnable aurait été offensée ou humiliée ou aurait subi un préjudice ou une indisposition.....	12
Conclusion relative à l'allégation 2	13
MESURES DISCIPLINAIRES	13
Faits généraux concernant le membre visé.....	14
Application des cinq principes fondamentaux.....	14
Proportionnalité.....	15
Conformité aux objectifs de la partie IV de la Loi sur la GRC	24
Prévalence des mesures disciplinaires éducatives et correctives	27
Présomption de la mesure disciplinaire la moins sévère	27
Attente d'une norme de conduite plus élevée pour les policiers.....	28
Conclusion concernant les mesures disciplinaires	28
DÉCISION.....	29

SOMMAIRE

L'*avis d'audience disciplinaire*, daté du 7 février 2024, contenait deux allégations découlant du même incident. L'allégation 1 relevait de l'article 7.1 du code de déontologie (conduite déshonorante), tandis que l'allégation 2 relevait de l'article 2.1 du code de déontologie (harcèlement). L'autorité disciplinaire a allégué que, le 12 novembre 2022, le membre visé avait entamé un échange par messages instantanés avec la plaignante, qui devait comparaître le 14 novembre 2022 en tant que témoin dans une autre affaire relevant du code de déontologie. Dans cet échange, le membre visé a tenu des propos blessants et offensants à l'égard de la plaignante et a insinué qu'elle mentait dans l'autre affaire. Les actions du membre visé ont fait craindre à la plaignante pour sa sécurité physique et mentale.

Le membre visé a admis les deux allégations. Le 30 octobre 2024, après avoir entendu la plaignante et le membre visé durant la phase des mesures disciplinaires de l'audience, le comité de déontologie a imposé cinq mesures disciplinaires : 1) la confiscation de la solde pour une période de 25 jours; 2) l'inadmissibilité à une promotion pendant deux ans; 3) l'ordre de suivre une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail; 4) l'ordre d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante; et 5) l'ordre de se conformer aux dispositions du *Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation*.

INTRODUCTION

[1] Le 5 novembre 2023, l'autorité disciplinaire a signé un *Avis à l'officier désigné* pour demander la tenue d'une audience disciplinaire relativement à cette affaire. Le 9 novembre 2023, l'officier désigné m'a nommé au Comité de déontologie, en application 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'*Avis d'audience disciplinaire* contient deux allégations. La première est une allégation de conduite déshonorante aux termes de l'article 7.1 du code de déontologie, et la deuxième, une allégation de harcèlement aux termes de l'article 2.1 du code de déontologie. Les deux allégations concernent le même incident. L'autorité disciplinaire a allégué que, le 12 novembre 2022, le membre visé avait entamé un échange par messages instantanés avec la plaignante, qui devait comparaître en tant que témoin dans une autre affaire relevant du code de déontologie (l'affaire K.S.) le 14 novembre 2022. Le caporal K.S., le membre visé dans l'autre affaire, était un collègue du membre visé et de la plaignante en l'espèce. Dans l'échange en question, le membre visé a tenu des propos blessants et offensants à l'égard de la plaignante et a insinué qu'elle mentait dans l'affaire K.S. Les actions du membre visé ont fait craindre à la plaignante pour sa sécurité physique et mentale.

[3] Le membre visé a admis les deux allégations. Le 30 octobre 2024, après avoir entendu la plaignante et le membre visé durant la phase des mesures disciplinaires, j'ai imposé cinq mesures disciplinaires : 1) la confiscation de la solde pour une période de 25 jours; 2) l'inadmissibilité à toute promotion pendant deux ans; 3) l'ordre de suivre une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail; 4) l'ordre d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante; et 5) l'ordre de se conformer aux dispositions du *Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation*.

ALLÉGATIONS

[4] L'*avis d'audience disciplinaire*, datée du 7 février 2024, contient les deux allégations suivantes :

Énoncés détaillés communs aux deux allégations

1. Au moment des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté au Détachement de Strathcona, en Alberta, et aviez le grade de gendarme.
2. Vous avez travaillé avec [la plaignante] au Détachement de Strathcona jusqu'à ce qu'elle soit mutée en dehors de l'équipe de veille 2 aux alentours de septembre 2018.
3. Aux alentours de mars 2019, [la plaignante] a déposé une plainte contre un collègue qui occupait le grade de caporal [« l'affaire KS »]. Cette plainte a fait l'objet d'une enquête et l'affaire a été renvoyée devant un comité de déontologie aux fins de décision.
4. Vous étiez ami avec le membre visé dans l'affaire KS.
5. L'audience dans l'affaire KS devait se tenir du 14 au 18 novembre 2022.
6. [La plaignante] devait témoigner le lundi 14 novembre 2022 dans le cadre de cette affaire.
7. Votre nom de profil sur Instagram est [nom caviardé]. Votre nom d'utilisateur sur Instagram est [nom caviardé].
8. Le samedi 12 novembre 2022, vers 17 h 24, vous avez envoyé un message non sollicité à la plaignante. Voici l'échange en question :

[TRADUCTION]

Vous : Bon courage et bonne chance cette semaine. Quoi qu'il arrive, je veux que tu saches que la majorité des gens savent que t'es une ordure.

Plaignante : Wow. Je sais même pas quoi répondre à ça.

Vous : J'arrive pas à croire que t'as pu faire traîner ça aussi longtemps.

Plaignante : J'ai rien fait traîner.

Vous : Bonne chance [plaignante]. Je suis peut-être complètement à côté de la plaque, mais je le pense vraiment pas. Surtout après tout ce qui s'est passé avec [caporal K.S.].

Vous : Le *timing* est important.

Plaignante : Pourquoi prends-tu la peine de m'écrire? Visiblement, tu vas croire ce que tu veux croire. T'as raison. Le *timing* est important.

Vous : Parce que presque tout le monde a un facteur d'appréhension vis-à-vis du membre qui fonce tête baissée sur tous les autres.

Vous : Penses-tu que la GRC va porter attention longtemps au membre qui crie au loup contre tout le monde ou plutôt qu'elle va se lasser du membre qui trouve toujours le *timing* idéal pour faire une plainte contre un bon membre?

Plaignante : Peu importe ce que tu dis, [membre visé].

Vous : Je veux juste que tu saches que tout le monde te voit telle que t'es, [plaignante]. Souviens-toi de ça cette semaine.

Plaignante : Une fois encore, tu peux dire que tu veux, [membre visé].

Vous : J'ai la conscience tranquille, car je sais que je ne t'ai jamais fait de tort.

Vous : Au mieux, tout ce que j'ai fait, c'est d'essayer de t'aider.

Plaignante : [Emoji du pouce en l'air]

Vous : Pourquoi tu fais ça?

Vous : Je comprends juste pas.

Vous : Il y a tellement une grande différence entre toi quand tu as commencé et toi aujourd'hui.

Vous : Tu as traversé tout ça [?] en utilisant l'angoisse qui t'a été causée, sans penser un seul instant à toute l'angoisse que tu causes à tous les autres.

Vous : Si je me trompe, je te dois toutes mes excuses.

Vous : Mais je pense vraiment pas que je me trompe.

Plaignante : La vérité t'intéresse pas.

Vous : C'est absurde.

Vous : T'as jamais offert « la vérité ».

Vous : Et j'aurais été heureux de l'entendre.

Vous : T'as juste jamais voulu être honnête avec personne.

Plaignante : Rien de ce que je te dis n'a d'importance. Tu me l'as clairement fait comprendre dès le premier jour. J'espère que tu vas mieux. [Emoji du pouce en l'air]

Vous : Je me sens pas mieux du tout. Si c'était le cas, je t'aurais pas envoyé de message.

Vous : Il n'y a pas de rapport avec les faits.

Vous : Il y a un rapport [de l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta] qui donne aucune conclusion définitive. Je sais que tu veux transformer ça en une réalité où ta version des faits est validée. Je veux juste que tu

saches que, littéralement, toute personne qui respire sait que ça veut dire que tu es pleine de merde.

Plaignante : Eh, bien, mon rôle est pas de te reconforter, alors va écrire à quelqu'un d'autre.

Vous : Oh, [plaignante]. Si j'avais pensé que t'étais capable de faire quelque chose de positif, je t'aurais envoyé un message bien avant. Je veux que tu comprennes que presque tout le monde pense que t'es juste une sale profiteuse.

Vous : Il y a des moyens de prendre sa retraite avec dignité. C'est pas le cas ici.

Plaignante : Ça suffit maintenant, [membre visé]. Je sais de quel côté tu es. Je le sais depuis le début. Alors arrête de m'écrire.

Vous : Non. Ça suffisait déjà il y a plusieurs années, quand t'as commencé ton petit jeu. Tu devrais avoir honte.

Vous : [Audioclip d'une seconde]

Vous : Bloque-moi [plaignante]. T'as eu amplement l'occasion de le faire ces dernières années. Rien ne t'en empêche.

Infraction alléguée au code de déontologie

Allégation 1

Le 12 novembre 2022 ou vers cette date, à Edmonton (Alberta) ou dans les environs, [le membre visé] s'est conduit de manière déshonorante, en contravention de l'article 7.1 du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Détails de l'allégation 1

9. Vous avez écrit à [la plaignante] au sujet de l'affaire KS.
10. Vous avez traité [la plaignante] de noms injurieux et laissé entendre qu'elle mentait au sujet de l'affaire KS.
11. Vous avez intimidé [la plaignante] au sujet de son témoignage dans l'affaire KS.
12. Votre comportement a fait craindre à [la plaignante] un danger pour sa sécurité physique et mentale.
13. Vous avez cherché à influencer et à entraver un témoin assujetti à une citation à comparaître.
14. Vous avez cherché à influencer le témoignage du témoin et à faire obstruction à la justice.

15. Vous avez ainsi enfreint l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC.

Allégation 2

Le 12 novembre 2022 ou vers cette date, à Edmonton (Alberta) ou dans les environs, [le membre visé] s'est livré à du harcèlement au travail, en contravention de l'article 2.1 du code de déontologie de la GRC.

Détails de l'allégation 2

16. Vous avez envoyé à [la plaignante] des messages blessants et offensants. Vous l'avez traitée d'ordure et avez insinué qu'elle mentait.
17. Votre comportement a offensé, humilié, fâché et embarrassé [la plaignante].
18. Votre comportement a fait craindre à [la plaignante] un danger pour sa sécurité physique et mentale.
19. Vous avez harcelé [la plaignante].
20. Vous avez ainsi enfreint l'article 2.1 du code de déontologie de la GRC.
[Traduit tel que reproduit dans la version anglaise; notes de bas de page omises.]

[5] Conformément au paragraphe 45(1) de la *Loi sur la GRC*, mon rôle à titre de comité de déontologie consiste à décider si chaque allégation de contravention au code de déontologie est établie selon la prépondérance des probabilités. Il incombe à l'autorité disciplinaire d'établir les allégations selon cette norme. Cela signifie que je dois conclure qu'il est plus probable que l'inverse que le membre visé ait enfreint le code de déontologie. L'autorité disciplinaire s'acquitte de ce fardeau lorsqu'elle produit des éléments de preuve suffisamment clairs et convaincants¹.

[6] L'autorité disciplinaire n'a pas à prouver chacun des détails figurant dans l'*Avis d'audience disciplinaire* puisque certains ne sont mentionnés que pour donner un contexte à l'allégation.

CONSTATATION DES FAITS

[7] Au moment des faits, le membre visé était membre de la GRC affecté au Détachement de Strathcona, Division K, et détenait le grade de gendarme.

¹ *F. H. c. McDougall*, 2008 CSC 53 [*McDougall*], au paragraphe 46.

[8] Le membre visé a travaillé avec la plaignante dans l'équipe de veille 2 du Détachement de Strathcona jusqu'à ce que celle-ci quitte l'équipe aux alentours de septembre 2018.

[9] Vers mars 2019, la plaignante a déposé une plainte officielle contre un collègue, le caporal K.S. L'affaire K.S. a fait l'objet d'une enquête et un comité de déontologie a été nommé. L'audience disciplinaire dans l'affaire K.S. devait débiter le lundi 14 novembre 2022. La plaignante devait témoigner le premier jour de l'audience.

[10] Le membre visé et le caporal K.S. étaient amis.

[11] Le samedi 12 novembre 2022, vers 17 h 24, le membre visé a envoyé un message à la plaignante. Le message n'avait pas été sollicité. L'échange de messages, décrit au point 8 a suivi; il contient des propos offensants, le membre visé traitant notamment la plaignante [TRADUCTION] d'ordure et insinuant qu'elle mentait au sujet de l'affaire K.S.

ANALYSE

Allégation 1

[12] L'allégation 1 relève de l'article 7.1 du code de déontologie, qui concerne la conduite déshonorante ou susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie. Pour établir une allégation en vertu de cet article du code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit prouver chacun des éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a) les actes qui constituent le comportement allégué;
- b) l'identité du membre visé;
- c) le comportement du membre visé est susceptible de jeter le discrédit sur la GRC;
- d) le comportement du membre est suffisamment lié à ses devoirs et fonctions pour donner à la GRC un motif légitime à prendre des mesures disciplinaires à son endroit.

[13] L'identité du gendarme n'est pas en cause en l'espèce. Par conséquent, le deuxième élément du critère relatif à la conduite déshonorante est établi.

Actes constituant le comportement allégué

[14] Les actes qui, selon l'autorité disciplinaire, constituent le comportement allégué dans l'allégation 1 sont les suivants : le membre visé a envoyé à la plaignante un message non sollicité concernant l'affaire K.S. Un échange de messages a suivi, au cours duquel le membre visé a traité la plaignante de noms injurieux et a laissé entendre qu'elle mentait au sujet de l'affaire K.S.

[15] Le membre visé a reconnu avoir envoyé le message et a confirmé que le contenu de l'échange de messages qui a suivi, qui montre qu'il a traité la plaignante d'ordure (un terme offensant), sous-entendait que la plaignante mentait. Compte tenu de cet aveu et de mon examen du dossier, j'estime que l'autorité disciplinaire a établi les actes qui constituent le comportement allégué selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, je conclus que l'autorité disciplinaire a établi le premier élément du critère relatif à la conduite déshonorante.

Conduite susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie

[16] Le critère bien établi pour déterminer si une conduite est déshonorante consiste à établir si une personne raisonnable ayant connaissance des faits, y compris de la réalité du travail policier en général et de celle de la GRC en particulier, jugerait cette conduite déshonorante ou susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie.

[17] L'autorité disciplinaire allègue que le membre visé a cherché à influencer et à entraver un témoin cité à comparaître dans le cadre d'une procédure disciplinaire de la GRC et qu'il a cherché à influencer le témoignage de la plaignante et à faire obstruction à la justice.

[18] Le membre visé a nié ces allégations dans sa réponse. Cependant, il a admis sans réserve les allégations durant l'audience disciplinaire.

[19] Que le membre visé ait eu l'intention d'influencer le témoignage de la plaignante ou d'entraver la justice, je considère que l'échange de messages avait forcément pour but d'influencer la plaignante, à savoir son témoignage dans l'affaire K.S., étant donné que l'échange de messages se rapportait à son témoignage dans cette affaire.

[20] Je considère qu'une personne raisonnable ayant connaissance des faits, y compris de la réalité du travail policier en général et de la GRC en particulier, conclurait qu'un membre de la GRC qui envoie un message à un autre membre appelé à témoigner dans le cadre d'une procédure disciplinaire, dans lequel il traite cet autre membre d'ordure et insinue qu'il ment au sujet de l'affaire, se livre à une conduite déshonorante ou susceptible de jeter le discrédit sur la GRC. Par conséquent, l'autorité disciplinaire a établi le troisième élément du critère de la conduite déshonorante selon la prépondérance des probabilités.

Comportement du membre visé suffisamment lié à ses fonctions

[21] Les actes attribués au membre visé se rapportent à une procédure disciplinaire de la GRC portée devant un comité de déontologie. L'autorité disciplinaire allègue que le membre visé a tenté de faire obstruction à un témoin et d'entraver la justice.

[22] La partie IV de la *Loi sur la GRC* porte sur la conduite des membres. L'article 36.2 de la *Loi sur la GRC* énonce les cinq grands objectifs de la partie IV. L'alinéa 36.2b) est pertinent en l'espèce, car il souligne l'importance de maintenir la confiance du public et renforce les normes élevées de conduite attendues des membres. Lorsqu'un membre compromet cet objectif en influençant un témoin sur le point de témoigner dans le cadre d'une audience disciplinaire, la GRC a tout intérêt à prendre des mesures disciplinaires à son égard. Je conclus que l'autorité disciplinaire a établi le quatrième élément du critère relatif à la conduite déshonorante.

Conclusion relative à l'allégation 1

[23] L'autorité disciplinaire a prouvé les quatre éléments du critère de la conduite déshonorante selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, je conclus que l'autorité disciplinaire a établi l'allégation 1.

Allégation 2

[24] L'allégation 2 est une allégation de harcèlement qui relève de l'article 2.1 du code de déontologie. Afin que l'allégation 2 soit établie, l'autorité disciplinaire doit prouver chacun des éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a) l'identité du membre visé;

- b) les actes, commentaires ou comportements attribués au membre visé;
- c) les actes, commentaires ou comportements attribués au membre visé sont liés au milieu de travail ou à l'emploi;
- d) une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances que la personne touchée, aurait été offensée ou humiliée ou aurait subi un préjudice ou une indisposition à la suite de l'action, du commentaire ou du comportement allégué.

[25] Une fois encore, l'identité du membre visé n'est pas remise en question ici. Ainsi, le premier élément du critère relatif au harcèlement est établi.

Actes, commentaires ou comportements attribués au membre visé

[26] Selon l'autorité disciplinaire, le membre visé a :

- a) envoyé des messages offensants à la plaignante;
- b) traité la plaignante d'ordure;
- c) insinué que la plaignante mentait au sujet de l'affaire K.S.

[27] Le membre visé a admis ces actions, commentaires ou comportement. Cet aveu correspond à l'information qui se trouve dans le dossier qui m'a été présenté. Par conséquent, je conclus que l'autorité disciplinaire a démontré le deuxième élément du critère de harcèlement.

Actes, commentaires ou comportements liés au milieu de travail

[28] Le membre visé a envoyé des messages à un membre de la GRC qui devait agir à titre de témoin dans une procédure disciplinaire de la GRC. Cela suffit pour que je conclue que l'autorité disciplinaire a démontré le troisième élément du critère de harcèlement.

Une personne raisonnable aurait été offensée ou humiliée ou aurait subi un préjudice ou une indisposition

[29] Traiter un collègue d'ordure est à la fois offensant et humiliant pour ce collègue, même dans le cadre d'un échange de messages privés. Le membre visé a remis en cause l'intégrité de la plaignante en suggérant qu'elle mentait dans l'affaire K.S., ce qui est également offensant et humiliant, car l'intégrité d'un membre est au cœur même de sa fonction de policier.

[30] Compte tenu de ce qui précède, j'estime qu'une personne raisonnable placée dans la situation de la plaignante se serait sentie offensée, humiliée ou aurait subi un préjudice ou une indisposition à la suite des actions, des commentaires ou du comportement du membre visé. Je conclus donc que l'autorité disciplinaire a prouvé le quatrième élément du critère de harcèlement.

Conclusion relative à l'allégation 2

[31] L'autorité disciplinaire a prouvé les quatre éléments du critère du harcèlement selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, je conclus que l'allégation 2 est établie.

MESURES DISCIPLINAIRES

[32] Selon le paragraphe 45(4) de la *Loi sur la GRC*, si un comité de déontologie conclut qu'une allégation en vertu du code de déontologie est fondée, il doit imposer une ou plusieurs des trois mesures disciplinaires énumérées. La première est le congédiement de la Gendarmerie. La deuxième est l'ordre de démissionner de la Gendarmerie et, à défaut de le faire dans les 14 jours suivant la réception de cet ordre, le renvoi de la Gendarmerie. La troisième est « une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues dans les règles ». Ces mesures se trouvent aux articles 3, 4 et 5 des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [*CC (déontologie)*]. Mon rôle consiste à déterminer les mesures disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances de l'affaire et en me fondant sur les documents qui m'ont été présentés, les témoignages que j'ai entendus à l'audience disciplinaire et les observations des parties.

[33] Lors de la conférence préparatoire du 4 octobre 2024, les représentantes de l'autorité disciplinaire m'ont informé que l'autorité disciplinaire ne demandait plus le renvoi du membre visé de la Gendarmerie. Elles ont confirmé cette décision lors de l'audience disciplinaire et m'ont demandé d'imposer les mesures disciplinaires suivantes :

- a) Pour l'allégation 1 :
 - i. le retour à l'échelon salarial précédent pour une période de deux ans;
 - ii. l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de trois ans;
- b) Pour l'allégation 2 :
 - i. une pénalité financière équivalant à quarante-cinq jours de la solde;

- ii. l'obligation de suivre le cours *Prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail pour les employés* (WMT101) de l'École de la fonction publique du Canada;
 - iii. l'ordre de rédiger une lettre d'excuses à l'intention de la plaignante, laquelle sera remise à l'autorité disciplinaire qui la transmettrait à son tour à la plaignante si celle-ci ne s'y opposait pas.
- c) En tant que mesure disciplinaire globale :
- i. l'obligation de participer pleinement aux politiques de gestion de l'incapacité afin d'assurer sa santé et son mieux-être et un retour au travail en temps opportun.

[34] Le représentant du membre visé a, pour sa part, suggéré qu'une pénalité financière appropriée se situerait entre 20 et 24 jours de salaire. Il a ajouté que le membre visé ne s'opposait pas à la mesure disciplinaire corrective proposée par l'autorité disciplinaire, qui comprend une formation obligatoire, une lettre d'excuses et l'obligation de se conformer aux politiques.

[35] Compte tenu de la ressemblance entre les deux allégations et du fait qu'elles se rapportent au même ensemble de faits, j'ai l'intention d'imposer des mesures disciplinaires globales plutôt que des mesures disciplinaires individuelles pour chacune.

Faits généraux concernant le membre visé

[36] Je n'ai pas reçu énormément d'information au sujet du membre visé. Il a commencé sa formation de base à la Division Dépôt en janvier 2015 et obtenu son diplôme en juillet 2015. Il a été affecté au Détachement municipal de Strathcona, en Alberta, où il a exercé des fonctions policières générales jusqu'en mai 2022, puis il a été transféré à un groupe fédéral chargé de la lutte contre le crime grave et organisé, toujours en Alberta. Il est marié et père de deux enfants.

Application des cinq principes fondamentaux

[37] Dans le but de moderniser la façon dont la GRC régit la conduite de ses membres, la gestion supérieure de la GRC a adopté les recommandations contenues dans deux rapports². Ces

² Paul Ceysens et W. Scott Childs, *Phase I – Rapport final concernant les mesures disciplinaires et l'imposition de mesures disciplinaires en cas d'inconduite à caractère sexuel au titre de la partie IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, Rapport à la Gendarmerie royale du Canada (24 février 2022) (ci-après *Phase I – Rapport final*); Paul Ceysens et W. Scott Childs, *Rapport final de « Phase 2 » concernant les mesures disciplinaires et les questions connexes en vertu de la partie IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, Rapport à la Gendarmerie royale du Canada (31 janvier 2023) (ci-après *Rapport final de « Phase 2 »*).

recommandations incluent l'application de cinq principes fondamentaux, résumés comme suit dans le *Rapport final de la phase 1*, au paragraphe 8.2 :

8.2 [...]

1. Une mesure disciplinaire doit pleinement obéir aux objectifs suivants du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police :
 - i. l'intérêt *du public* : il est nécessaire que la [GRC] observe des normes de conduite élevées, et que la confiance du public à l'endroit de la [GRC] soit maintenue;
 - ii. les intérêts de [la GRC] sont liés au double rôle qu'[elle] exerce en sa qualité d'employeur responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail policier, et en sa qualité « d'organisme public responsable de la sécurité du public »;
 - iii. [l'intérêt du] policier intimé [à] être traité de manière équitable;
 - iv. lorsque *d'autres personnes* sont touchées, les intérêts de ces personnes (par exemple, les plaignants qui sont membres du public ou les autres employés de la GRC) sont pris en compte.
2. Les mesures correctives doivent prévaloir, s'il y a lieu.
3. Il existe une présomption voulant que la mesure la moins sévère possible soit retenue, mais cette présomption est réfutée dans les cas où l'intérêt du public ou d'autres facteurs précis doivent prévaloir.
4. La proportionnalité.
5. Une norme plus rigoureuse s'applique à la conduite des policiers, comparativement aux autres employés, essentiellement parce qu'ils sont en position de confiance.

Proportionnalité

[38] J'aborderai d'abord le quatrième principe fondamental, qui est celui de la proportionnalité. Il s'agit de l'aspect le plus technique et le plus complexe de l'application des cinq principes fondamentaux. Dans l'analyse de la proportionnalité, je dois prendre trois décisions. D'abord, je dois cerner les facteurs de proportionnalité pertinents, et ensuite, je dois évaluer s'ils sont atténuants, aggravants ou neutres. Enfin, je dois équilibrer les facteurs de proportionnalité afin de parvenir à des mesures disciplinaires appropriées.

[39] Le rapport *Phase I – Rapport final* comprend une liste non exhaustive de 15 facteurs de proportionnalité. J'évaluerai seulement les facteurs qui, selon moi, sont pertinents en l'espèce.

Existence d'un handicap et d'autres circonstances pertinentes

[40] Le membre visé a déclaré avoir consulté un psychologue à titre préventif à partir de 2016. En 2021, il a reçu un diagnostic de syndrome de stress post-traumatique et de dépression majeure résultant d'un traumatisme lié au travail. Un rapport médical rédigé par M^{me} Jennie Ward, psychologue agréée, corrobore ce diagnostic. J'accepte ce facteur. Le membre visé a participé à 29 séances avec M^{me} Ward entre juillet 2016 et décembre 2021.

[41] Un rapport d'évaluation médicale indépendant préparé par le D^r Kyle Burns indique qu'en décembre 2021, les symptômes du membre visé étaient en rémission. Le membre visé suivait un traitement médicamenteux à une posologie qui contrôlait ses symptômes; cependant, durant l'été 2022, la posologie a été réduite à la demande du membre visé afin d'atténuer certains effets secondaires indésirables. La santé mentale du membre visé a commencé à se détériorer à la fin d'octobre 2022. Selon le D^r Burns et le rapport de la psychologue qui traite actuellement le membre visé, M^{me} Jill Storcer, la réduction de la posologie du médicament a été un facteur déterminant dans les actions du membre visé le 12 novembre 2022. J'accepte ces évaluations et je conclus que la diminution de la posologie de son médicament a joué un rôle dans ses actions. Cependant, comme l'a souligné le représentant du membre visé, cela ne dégage pas pour autant le membre visé de sa responsabilité pour ses actions.

[42] Le membre visé a également déclaré qu'avant d'envoyer les messages en question à la plaignante, lui et son épouse avaient eu la pire dispute de leur vie. La dispute portait sur la détérioration de sa santé mentale, dans le contexte de son désir d'emmener leur fils à Terre-Neuve. Selon le membre visé, son épouse était partie et il avait réagi en s'en prenant à la plaignante. L'audience du caporal K.S. approchait et, comme il l'a dit lui-même, la plaignante était une cible facile. Il a reconnu que son intention était mauvaise, mais qu'il essayait simplement de se sentir mieux en « extériorisant » sa colère.

[43] Sans vouloir excuser ses actions, je considère que son état de santé mentale au moment de l'incident est un facteur atténuant important.

Intérêt du public

[44] Le travail policier exige des agents qu'ils fassent preuve en tout temps d'un degré élevé de jugement et d'intégrité. La fonction de policier exige la plus grande confiance du public. La nature de l'emploi exige les plus hautes normes de moralité. Indépendamment de ses problèmes de santé mentale, le membre visé n'a pas été à la hauteur des normes attendues des membres de la GRC. Par conséquent, j'estime qu'il s'agit d'un facteur de proportionnalité aggravant.

Gravité de l'inconduite :

[45] L'allégation 1 est une allégation de conduite déshonorante. Normalement, les affaires de conduite déshonorante portées devant un comité de déontologie sont de nature grave. La présente affaire ne fait pas exception.

[46] L'allégation 2 est une allégation de harcèlement. Les modifications apportées à la législation en 2021 reconnaissent que le harcèlement au travail n'est pas seulement un problème de conduite, mais un problème de sécurité au travail. Cela démontre la gravité de cette allégation.

[47] Ce qui élève cette affaire au rang de faute grave, c'est que les actions du membre visé, bien qu'elles n'aient pas nécessairement visé à entraver un témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire de la GRC, ont eu un effet sur la plaignante. Le représentant du membre visé a suggéré que, d'après les transcriptions de l'affaire K.S., le témoignage de la plaignante n'avait pas été influencé par les actions du membre visé. La plaignante a déclaré qu'elle était déjà anxieuse à l'idée de témoigner. Les actions du membre visé ont suscité chez elle de l'incrédulité, de la consternation et de la peur. Je trouve sa réaction justifiable dans les circonstances. Il est déjà assez difficile pour les personnes touchées par l'inconduite d'un autre membre de se manifester pour déposer une plainte. La question de savoir si la plainte de la plaignante contre le caporal K.S. avait du mérite ne regardait pas le membre visé. Une procédure disciplinaire était en place pour faire cette détermination.

[48] Conformément à l'alinéa 37e) de la *Loi sur la GRC*, les membres de la GRC ont le devoir de signaler l'inconduite d'un autre membre lorsqu'ils en ont connaissance. Les plaignants dans le cadre de procédures disciplinaires ne devraient pas avoir à craindre de représailles pour s'être

acquittés de leurs obligations. La GRC doit protéger les personnes touchées par l'inconduite d'un membre. Elle a pris des mesures en ce sens en l'espèce en amorçant une audience disciplinaire et en me demandant d'imposer des mesures disciplinaires sévères.

[49] Compte tenu de ce qui précède, j'estime que la gravité de l'inconduite du membre visé constitue un facteur aggravant important pour ce qui est de la proportionnalité.

Reconnaissance de la gravité de l'inconduite (remords)

[50] Le membre visé a reconnu que son comportement avait eu des répercussions négatives sur de nombreuses personnes. Durant ses séances de thérapie, il a déclaré être conscient de la gravité de son comportement et regretter ses actions. Il a exprimé des remords pour ses actes lors de son témoignage. Il a présenté ses excuses à la plaignante, à la GRC et à ses collègues. J'accepte ses excuses comme étant sincères. Je suis convaincu que le membre visé ne se livrera plus à ce type de comportement à l'avenir s'il est autorisé à rester en poste à la GRC. Par conséquent, j'estime qu'il s'agit d'un facteur de proportionnalité atténuant.

Provocation

[51] La provocation est un facteur de proportionnalité généralement considéré comme atténuant une mesure disciplinaire. Cependant, je pense qu'il m'appartient de décider si la provocation constitue un facteur aggravant, en particulier lorsqu'un membre visé est à l'origine d'un incident qui dégénère en faute grave, comme c'est le cas ici.

[52] Le premier message envoyé par le membre visé à la plaignante n'avait pas été sollicité. Le membre visé a reconnu qu'il ne lui appartenait pas de dire quoi que ce soit à la plaignante au sujet de l'affaire K.S. Il a également reconnu avoir parlé sous le coup de la colère, sans se soucier de la plaignante. J'estime qu'il s'agit d'un facteur de proportionnalité aggravant.

Antécédents professionnels

[53] Le membre visé n'a aucun antécédent d'inconduite. Il a présenté ses évaluations de rendement pour les exercices 2015-2016 à 2021-2022, ainsi que trois fiches de rendement (formulaire 1004). Ces évaluations le décrivent comme un employé travailleur, énergique,

compétent, accessible et fiable, qui manifeste un intérêt sincère pour aider les autres, y compris ses collègues. Il est décrit comme un atout pour le Détachement de Strathcona.

[54] Il a également présenté 23 lettres de soutien provenant principalement de membres de la GRC, notamment de collègues, de superviseurs et de chefs du Détachement de Strathcona. Les lettres contiennent des thèmes cohérents concernant le membre visé. Elles le décrivent comme une personne aimable, respectueuse et attentionnée. Bon nombre de ces lettres indiquent que les actions du 12 novembre 2022 ne correspondaient pas à celles de la personne qu'ils connaissent. Il s'agissait manifestement d'un comportement inhabituel pour le membre visé.

[55] Par conséquent, je considère que ce facteur de proportionnalité constitue une circonstance atténuante importante.

Potentiel de réforme ou de réhabilitation

[56] Le potentiel de réforme ou de réhabilitation est étroitement lié au remords et aux antécédents professionnels.

[57] Le membre visé a reconnu, plusieurs années avant l'incident qui nous occupe, qu'il avait des problèmes de santé mentale et a pris l'initiative de se faire soigner, ce qui lui a permis d'identifier et de traiter ces problèmes. Il a choisi d'abandonner les séances de thérapie en 2021, après l'atténuation de ses symptômes. Cependant, ses symptômes sont réapparus à l'automne 2022 après la réduction de la posologie de son médicament pendant l'été. Immédiatement après l'incident, le membre visé, reconnaissant la récurrence de ses symptômes, a de nouveau sollicité l'aide de professionnels de la santé.

[58] Le membre visé a pris d'autres mesures, comme l'embauche d'un entraîneur personnel pour l'aider à rester en bonne santé physique.

[59] Les rapports du D^r Burns et de M^{me} Storcer ainsi que le témoignage du membre visé démontrent qu'il a pris conscience de sa situation. Le membre visé a dit avoir compris que la thérapie sera pour lui un engagement à vie. Les rapports du D^r Burns et de M^{me} Storcer indiquent aussi qu'il a d'excellentes perspectives de réhabilitation et qu'il est peu probable qu'il récidive. Par conséquent, j'estime qu'il s'agit d'un facteur de proportionnalité atténuant important.

Effet sur le membre visé et sa famille

[60] Toute mesure disciplinaire que j'imposerais et qui entraînerait une pénalité financière importante aurait des répercussions négatives sur le membre visé. Cependant, aucun élément de preuve ne m'a été fourni pour étayer des conclusions fondées à cet égard. Par conséquent, j'évalue ce facteur de proportionnalité comme étant neutre.

Parité – Uniformité des décisions

[61] La parité des sanctions se rapporte à l'uniformité des décisions. Une comparaison de cas similaires est essentielle pour arriver à une décision appropriée.

[62] L'autorité disciplinaire a présenté trois décisions de comités de déontologie de la GRC ainsi qu'une décision de la Cour supérieure de l'Ontario dans une affaire ne relevant pas de la GRC pour appuyer la demande de mesures disciplinaires importantes. Ces quatre affaires se distinguent à bien des égards de la présente affaire. Elles m'ont donc été très peu utiles.

[63] Le membre visé a fourni quatre décisions du comité de déontologie de la GRC relatives à des mesures disciplinaires. Parmi celles-ci, trois sont des propositions conjointes sur les mesures disciplinaires et n'ont que peu de ressemblance avec la présente affaire. Elles ne m'aident donc pas beaucoup non plus.

[64] Cela dit, le quatrième cas est l'affaire *Mills*³, qui est très semblable au présent cas et donc instructif. Je suis d'accord avec les représentantes de l'autorité disciplinaire lorsqu'elles disent que l'inconduite du membre visé dans l'affaire *Mills*, qui incluait des dommages matériels et le fait d'avoir quitté la zone du Détachement, n'était pas aussi grave que celle du membre visé en l'espèce. Toutefois, deux des allégations concernaient la tromperie et la malhonnêteté, deux motifs qui auraient justifié un renvoi si le membre n'avait pas souffert d'une maladie mentale liée au travail et de paranoïa connexe⁴.

³ *Commandant de la Division « F » et Mills*, 2021 DAD 25 [*Mills*].

⁴ *Mills*, au paragraphe 123.

[65] Dans l'affaire *Mills*, le comité de déontologie a reconnu que le premier objectif de la discipline est la réhabilitation et que la réhabilitation relevait davantage du domaine médical que du domaine de la déontologie. Par conséquent, le comité de déontologie a imposé une réprimande et la confiscation de dix jours de solde et a ordonné au membre visé de continuer à recevoir des conseils médicaux professionnels jusqu'à ce qu'il soit déterminé que cela n'était plus nécessaire. Ces mesures disciplinaires étaient moins sévères que celles proposées par les deux parties⁵. En appel, l'arbitre a confirmé la décision du comité de déontologie concernant les mesures disciplinaires et en a accepté les motifs.

[66] Bien que le membre visé ait pris des mesures pour faire traiter ses problèmes médicaux, la réhabilitation reste une priorité dans son cas compte tenu de la nécessité de poursuivre le traitement à long terme. Malgré cela, j'estime qu'il s'agit d'un facteur de proportionnalité atténuant.

Dissuasion particulière et générale

[67] Étant donné que les fournisseurs de soins de santé du membre visé ont indiqué qu'il était peu probable que celui-ci récidive et qu'il avait acquis une meilleure compréhension de ses problèmes de santé mentale, je considère que cette affaire ne nécessite pas de mesures dissuasives particulières.

[68] Je considère toutefois qu'il est nécessaire de recourir à la dissuasion générale par des mesures disciplinaires, notamment à la lumière de la politique de tolérance zéro de la GRC en matière de harcèlement, encore renforcée ici par le fait que le harcèlement visait une plaignante dans une affaire de harcèlement sexuel précisément parce qu'elle avait porté plainte. Pour que la politique de tolérance zéro de la GRC soit efficace, les plaignants doivent avoir le sentiment que la GRC traitera avec sérieux toute répercussion contre eux résultant du dépôt d'une plainte.

[69] Je considère que la nécessité de tenir compte de la dissuasion générale dans cette affaire constitue un facteur aggravant en matière de proportionnalité.

⁵ *Mills*, au paragraphe 117.

Défaillance systémique et contexte organisationnel/institutionnel

[70] Les commissaires qui se sont succédé à la tête de la GRC ont clairement indiqué que toute forme de harcèlement ne serait pas tolérée à la GRC. La GRC a adopté une politique de tolérance zéro à cet égard. Le membre visé a reconnu qu'il était au courant de cette politique grâce à la formation qu'il avait reçue de la GRC. La plaignante et le membre visé ont tous deux fait remarquer que les actions du membre visé avaient nui aux efforts de la GRC pour offrir un environnement de travail sécuritaire à tous les employés. Je partage cet avis. Par conséquent, je considère qu'il s'agit d'un facteur aggravant en matière de proportionnalité.

Atteinte à la réputation de la GRC

[71] Je ne dispose d'aucun élément de preuve quant à l'ampleur de l'atteinte à la réputation de la GRC. Toutefois, d'après les conclusions relatives aux allégations, je pense pouvoir affirmer que les actes du membre visé sont susceptibles de contribuer à une perte de confiance du public envers la GRC.

[72] La confiance du public envers la GRC s'est considérablement érodée au cours de la dernière décennie en raison de problèmes de harcèlement à la Gendarmerie. Ces problèmes ont été rendus publics dans plusieurs rapports, notamment le *Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson*⁶ et le *Rapport final sur le recours collectif Tiller/Copeland/Roach*⁷.

[73] De plus, les affaires portées devant un comité de déontologie concernent des cas graves de harcèlement et, en l'espèce, de conduite déshonorante. Les décisions du comité de déontologie sont publiées sur le site Web de la GRC afin d'être accessibles au public. Chaque nouveau cas de harcèlement jugé et établi par un comité de déontologie contribue à la perte de confiance du public; il s'agit donc d'un facteur de proportionnalité aggravant.

⁶ L'honorable Michel Bastarache, *Rêves brisés, vies brisées : Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC, Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson*, 11 novembre 2020.

⁷ Bureau des évaluatrices, *Rapport final sur le recours collectif entre Tiller/Copland/Roach et la GRC*, 7 juin 2022.

Conclusion sur les facteurs de proportionnalité

[74] Trois des facteurs de proportionnalité qui figurent dans le *Rapport final de la phase 1* ne sont pas pertinents dans le cadre de la présente instance. Il s'agit des considérations relatives à l'équité procédurale, de l'effet de la publicité et des pertes résultant d'une suspension administrative provisoire non rémunérée.

[75] J'ai relevé plusieurs facteurs de proportionnalité aggravants, notamment l'intérêt public, la gravité de l'inconduite, la provocation, le contexte institutionnel, la dissuasion générale et l'atteinte à la réputation de la GRC. Ces facteurs sont aggravants à des degrés divers.

[76] J'ai également trouvé plusieurs facteurs atténuants liés à la proportionnalité, notamment la reconnaissance par le membre visé de la gravité de sa faute, ses problèmes de santé mentale, ses antécédents professionnels, son potentiel de réforme ou de réadaptation et la parité des sanctions.

[77] Le juste milieu entre ces facteurs de proportionnalité se situe essentiellement entre la gravité de la faute du membre visé, qui nécessite des mesures disciplinaires importantes, y compris le renvoi, et la nécessité de faire preuve de compassion et de soutien à l'égard des efforts de bonne foi déployés par le membre pour se faire soigner pour un traumatisme lié au travail et bénéficier d'aménagements raisonnables, dans la mesure où ceux-ci ne causent pas de préjudice injustifié. C'est ce qu'a fait le comité de déontologie dans l'affaire *Mills*, une approche qui a été confirmée en appel par l'arbitre⁸.

[78] Pour établir un juste équilibre entre les facteurs aggravants et atténuants, j'estime qu'une sanction financière importante assortie de mesures disciplinaires constitue la solution la plus appropriée. J'aborderai ce point plus en détail dans mon analyse des quatre autres principes fondamentaux.

⁸ *Mills*, au paragraphe 123.

Conformité aux objectifs de la partie IV de la Loi sur la GRC

[79] Comme mentionné précédemment, le premier principe fondamental est que les mesures disciplinaires doivent être conformes aux quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et des mesures disciplinaires de la GRC, à savoir :

- a) l'intérêt du public;
- b) les intérêts de la GRC à titre d'employeur et d'organisme public;
- c) l'intérêt du membre visé à être traité de manière équitable;
- d) les intérêts des personnes touchées.

[80] Mon rôle consiste à trouver un équilibre entre ces intérêts concurrents afin d'établir des mesures disciplinaires appropriées, dans le respect des quatre principes fondamentaux.

Intérêt du public

[81] Le public a intérêt à ce que les membres de la GRC fassent preuve du plus haut niveau d'intégrité et de moralité, tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci. Par conséquent, l'inconduite d'un membre est toujours une question d'intérêt public, car elle a une incidence sur la confiance du public envers la GRC. Le membre visé n'a pas été à la hauteur de ces attentes. Ce faisant, il n'a pas respecté les valeurs fondamentales de la GRC et a causé une perte de confiance envers son employeur et la communauté.

[82] Étant donné l'impact dévastateur que le harcèlement a eu sur la réputation de la GRC par le passé, l'intérêt public exige que tous les cas de harcèlement soient traités avec sévérité, pouvant aller jusqu'au congédiement.

[83] Le public reconnaît également que les policiers sont exposés à des événements très stressants et traumatisants dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui peut avoir un impact sur leur mieux-être. Par conséquent, l'intérêt du public appuie une approche compatissante envers les policiers dont la santé est affectée négativement par leurs fonctions, comme c'est le cas en l'espèce.

[84] Compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier de la gravité des actes commis par le membre visé, je conclus que l'intérêt du public à maintenir sa confiance envers la GRC l'emporte sur l'intérêt du public à favoriser une approche compatissante à l'égard des problèmes

de santé mentale liés au service du membre visé. Cela ne signifie toutefois pas que le renvoi soit la seule issue possible dans cette affaire.

Intérêt de la GRC

[85] L'intérêt de la GRC est lié à son double rôle en tant qu'employeur et organisme public.

[86] En tant qu'employeur, la GRC est responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail. Le membre visé a directement harcelé un témoin participant à une procédure disciplinaire à la veille de son témoignage devant le comité de déontologie. Dans le but de maintenir l'intégrité et la bonne conduite au travail, la GRC doit sévir contre tout membre dont l'inconduite entrave une procédure disciplinaire, que ce soit intentionnel ou non.

[87] La GRC a aussi l'obligation de maintenir un environnement de travail sûr et exempt de violence. La GRC a déployé des efforts considérables au cours de la dernière décennie à cet égard. Je rappelle que la plaignante et le membre visé ont tous deux reconnu que les actes de ce dernier allaient à l'encontre de cette obligation. Les cas aussi graves que celui-ci exigent souvent le renvoi définitif du membre de son lieu de travail. Cependant, la décision de l'autorité disciplinaire de ne plus demander le renvoi du membre visé semble indiquer que celle-ci estime que le retour de ce dernier sur son lieu de travail ne posera pas de risque continu pour la sécurité des autres employés.

[88] En tant qu'institution publique, la GRC est responsable de la sécurité du public. Les événements du 12 novembre 2022 ne sont pas représentatifs du comportement habituel du membre visé. Le membre visé a sollicité des soins professionnels pour son traumatisme lié au stress opérationnel et, selon l'avis des spécialistes, il est peu probable qu'il adopte à nouveau ce type de comportement. Ses perspectives de réadaptation sont bonnes. Bien que les circonstances de cette affaire puissent remettre en question la capacité morale du membre visé à exercer ses fonctions de policier, cet aspect n'est pas aussi important qu'il pourrait l'être dans d'autres circonstances. Cela dit, cela n'empêche pas l'imposition de mesures disciplinaires sévères.

Intérêt du membre visé

[89] L'intérêt du membre visé dans cette affaire est d'être traité équitablement. Il a été représenté par un avocat tout au long de la procédure et a eu droit à tous les aspects de l'équité

procédurale et à la possibilité de répondre aux allégations que prévoit la procédure de déontologie de la GRC. Il conserve la possibilité de faire appel de mes conclusions sur les allégations et les mesures disciplinaires une fois qu'il aura reçu ma décision finale écrite.

Intérêts des parties concernées

[90] J'ai entendu la déclaration poignante de la plaignante sur les répercussions de l'infraction sur sa vie. Elle se sent clairement trahie par le membre visé, qu'elle considérait comme un ami. Elle a parlé des répercussions néfastes importantes sur son bien-être physique, mental et financier. Pour être franc, j'ai trouvé très difficile d'entendre certaines des choses qu'elle a dites au sujet de son expérience et de ses répercussions sur elle. Si cela ne relevait que du témoignage de la plaignante, le membre visé ne serait plus membre de la GRC.

[91] La plaignante a également évoqué son sentiment de trahison par les autres membres et la GRC dans son ensemble. Sur cette question, je suis d'accord avec le représentant du membre visé sur deux points. Premièrement, le membre visé ne peut pas être tenu responsable des actions d'autres personnes sur lesquelles il n'avait aucune influence ni aucun contrôle. Deuxièmement, il est difficile de démêler l'impact des actions du membre visé et l'impact de l'expérience de la plaignante avec ses collègues et la GRC pendant sa participation à l'affaire K.S. En l'espèce, il est impossible de déterminer l'ampleur de l'impact des actions du membre visé sur la plaignante. Je ne doute pas que les actions du membre visé aient eu un impact direct et négatif sur la plaignante, mais je ne peux pas dire avec certitude dans quelle mesure cela a été le cas.

[92] J'ai été encouragé d'entendre le membre visé reconnaître que ses actions avaient eu des répercussions plus larges. Cela inclut l'impact sur les membres qui « écopent » lorsqu'un membre est suspendu, souvent pour une longue période. Dans ce cas-ci, le membre visé a été suspendu pendant près de deux ans. Les postes vacants réservés, comme les suspensions pour inconduite, représentent une part considérable des postes vacants dans les détachements. Cela se traduit par une charge de travail supplémentaire pour les membres qui restent, ce qui entraîne leur épuisement professionnel et une diminution des services fournis aux communautés où la GRC est présente.

Prévalence des mesures disciplinaires éducatives et correctives

[93] Au titre de l'alinéa 36e) de la *Loi sur la GRC*, j'ai l'obligation d'imposer « des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions aux dispositions du code de déontologie et, s'il y a lieu, des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives ».

[94] La gravité de la faute et les considérations d'intérêt public rendent l'imposition de mesures disciplinaires éducatives et correctives exclusivement inappropriées dans cette affaire. J'ai déjà identifié la gravité du comportement du membre visé comme un facteur aggravant important. J'ai également déterminé que l'intérêt public favorise l'imposition de mesures disciplinaires sévères. Combinées, ces considérations militent fortement en faveur du renvoi; toutefois, le facteur atténuant que constitue la détérioration de l'état mental du membre visé justifie des mesures disciplinaires sévères, mais sans aller jusqu'au renvoi. Si le membre visé conserve son emploi, il reste impératif qu'il continue de prendre soin de sa santé physique et mentale de façon continue sous la supervision de professionnels de la santé.

[95] Je considère qu'une sanction financière importante, combinée à des mesures disciplinaires, est proportionnée à la nature de l'infraction et aux circonstances de l'espèce.

Présomption de la mesure disciplinaire la moins sévère

[96] Lorsque plusieurs mesures disciplinaires sont appropriées, la présomption de la mesure la moins sévère doit prévaloir. Toutefois, cette présomption peut être écartée si la confiance du public dans l'administration du processus disciplinaire de la GRC et/ou dans l'efficacité organisationnelle de la GRC est compromise.

[97] Compte tenu de mes commentaires précédents, je conclus que, dans le cas présent, l'intérêt public l'emporte sur la présomption. Cependant, je ne crois pas que le fait de permettre au membre visé de poursuivre sa carrière au sein de la GRC compromettrait l'administration du processus disciplinaire de la GRC ni l'efficacité organisationnelle de celle-ci.

Attente d'une norme de conduite plus élevée pour les policiers

[98] Le cinquième principe fondamental est que les policiers sont soumis à des normes de conduite plus élevées que les employés en général, car ils occupent un poste de confiance. Selon l'alinéa 36.2b) de la *Loi sur la GRC*, l'un des objectifs du régime disciplinaire de la GRC est de « mettre l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et de renforcer les normes de conduite élevées que les membres sont censés observer ».

[99] Le comportement du membre visé est allé à l'encontre de l'image exemplaire et de l'intégrité requises pour exercer les fonctions de policier. Sa conduite a gravement terni l'image de la GRC et a causé une perte de confiance et de respect du public à l'égard de la GRC et de la police en général. Ces facteurs soulignent la nécessité d'imposer des mesures disciplinaires importantes, nuancées par la reconnaissance du fait que les blessures de stress opérationnel liées au service du membre visé ont contribué à ses actes inhabituels le 12 novembre 2022.

Conclusion concernant les mesures disciplinaires

[100] Je considère que les mesures disciplinaires à imposer doivent être proportionnelles au comportement du membre visé. Cela inclut une sanction financière importante. Il est généralement admis qu'une sanction financière correspondant à 45 jours de salaire du membre se situe dans la fourchette supérieure des sanctions disciplinaires possibles pour ce type de comportement.

[101] Une mesure disciplinaire éducative sous la forme d'une obligation de suivre une formation est aussi appropriée pour remédier au comportement de harcèlement manifesté par le membre visé.

[102] On m'a dit que la plaignante et le membre visé n'ont eu que de rares contacts depuis l'incident du 12 novembre 2022. Le membre visé a présenté ses excuses à la plaignante lors de son témoignage, mais elle n'était pas présente pour les entendre. J'estime approprié de demander au membre visé d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante, à condition qu'elle soit disposée à la recevoir.

[103] Une mesure disciplinaire additionnelle visant à garantir que le membre visé continue à suivre le plan solide qu'il a mis en place pour gérer son traumatisme lié au stress opérationnel est également appropriée.

[104] Enfin, une mesure disciplinaire supplémentaire d'inadmissibilité à toute promotion garantira que le membre visé est sur la bonne voie et pleinement opérationnel à son retour au travail avant de se voir confier des responsabilités de supervision.

[105] Compte tenu de ce qui précède, j'impose les mesures disciplinaires suivantes :

- a) une pénalité financière de 25 jours à déduire de la solde du membre visé, aux termes de l'alinéa 5(1)j) des *CC (déontologie)*;
- b) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de deux ans, aux termes de l'alinéa 5(1)b) des *CC (déontologie)*, prenant effet le 30 octobre 2024;
- c) l'ordre de suivre le cours *Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (WMT101) de l'École de la fonction publique du Canada, conformément à l'alinéa 3(1)c) des *CC (déontologie)*; le cours doit être suivi dans les quatre semaines suivant le retour au travail du membre visé, et une preuve de réussite doit être fournie à son chef de service;
- d) l'ordre de rédiger une lettre d'excuses à la plaignante, conformément au paragraphe 3(2) des *CC (déontologie)*; la lettre doit être remise à l'autorité disciplinaire, puis à la plaignante si celle-ci y consent;
- e) l'ordre de participer pleinement aux mesures d'adaptation établies énoncées dans le *Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation*, conformément au paragraphe 3(2) des *CC (déontologie)*.

DÉCISION

[106] J'ai conclu que les des deux allégations étaient fondées selon la prépondérance des probabilités. Après avoir appliqué les cinq principes fondamentaux, j'ai imposé cinq mesures disciplinaires : 1) la confiscation de la solde pour une période de 25 jours; 2) l'inadmissibilité à une promotion pendant deux ans; 3) l'ordre de suivre une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail; 4) l'ordre d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante; et 5) l'ordre de se conformer aux dispositions du *Manuel du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation*.

[107] Le membre visé se voit offrir la possibilité de poursuivre sa carrière à la GRC. Ses superviseurs et toute autorité disciplinaire compétente examineront de près toute infraction future au code de déontologie, qui pourrait entraîner son congédiement de la GRC.

[108] L'une ou l'autre des parties peut faire appel de la présente décision en déposant une déclaration d'appel auprès du commissaire dans les 14 jours suivant la signification de la présente décision au membre visé, comme il est indiqué à l'article 45.11 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014289.

Kevin Harrison
Comité de déontologie

Le 13 novembre 2025
Date