

Ordonnance de non-publication : Il est interdit de consigner, de transmettre ou de diffuser de quelque manière que ce soit toute information susceptible d'identifier le plaignant.



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

la gendarme Teri-Lynn Cleary
Numéro de matricule 56894

(Membre visée)

DÉCISION DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

Jenelle Mack

(Représentante de l'autorité disciplinaire)

Brad Kielmann

(Représentant de la membre visée)

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE : Sandra Weyand

DATE : 25 novembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	4
Ordonnance de non-publication.....	5
ALLÉGATION	5
Éléments de preuve	6
Considérations relatives à l'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité.....	7
Principes juridiques applicables.....	8
Définition de harcèlement sexuel.....	9
Analyse.....	12
<i>L'identité du membre visé a-t-elle été établie?</i>	12
<i>Les actes ont-ils été commis comme il est allégué?</i>	12
DÉCISION	20

RÉSUMÉ

Le 24 mai 2023, la gendarme Teri-Lynn Cleary a reçu un *avis d'audience disciplinaire* contenant quatre allégations d'infraction au code de déontologie de la GRC. Les allégations 1, 3 et 4, qui se rapportent à l'article 2.1 du code de déontologie, lui reprochaient d'avoir tenu des propos inappropriés à caractère sexuel à l'égard de son superviseur et d'avoir agressé sexuellement un autre membre à deux reprises. L'allégation 2 concernait le fait que la membre visée aurait omis d'exécuter un ordre légitime, contrevenant ainsi à l'article 3.3 du code de déontologie.

Le 25 août 2023, l'allégation 2 a été retirée à la demande de l'autorité disciplinaire. L'allégation 3 a fait l'objet d'une requête pour non-respect des délais, qui a été accueillie le 26 juin 2024. L'audience disciplinaire a donc porté uniquement sur les allégations 1 et 4. L'allégation 1 a été retirée le 30 octobre 2025 durant l'audience, à la demande de l'autorité disciplinaire.

Le 31 octobre 2025, après avoir entendu trois témoins, dont la membre visée, le comité de déontologie a conclu que l'allégation 4 n'était pas fondée.

INTRODUCTION

[1] Le 16 janvier 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 20 janvier 2023, un comité de déontologie a été nommé, mais celui-ci n'a pas été en mesure de mener à bien l'affaire pour des raisons administratives. Par conséquent, le 20 mars 2023, j'ai été nommée à titre de 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] Le 24 mai 2023, la gendarme Teri-Lynn Cleary a reçu un *avis d'audience disciplinaire* daté du 3 mai 2023 ainsi que le dossier d'enquête. L'*Avis d'audience disciplinaire* contenait quatre allégations. Les allégations 1, 3 et 4, qui relèvent de l'article 2.1 du code de déontologie de la GRC, indiquaient que la gendarme Cleary avait tenu des propos inappropriés de nature sexuelle à l'égard de son supérieur et avait agressé sexuellement un autre membre à deux reprises. L'allégation 2 concernait le fait que la gendarme Cleary aurait omis d'exécuter un ordre légitime, contrevenant ainsi à l'article 3.3 du code de déontologie.

[3] Le 25 août 2023, l'allégation 2 a été retirée à la demande de l'autorité disciplinaire.

[4] Le 6 septembre 2023, l'autorité disciplinaire a demandé le retrait du détail 7 et, le 25 septembre 2023, le retrait du détail 13. J'ai accueilli ces deux demandes.

[5] Le 20 décembre 2023, la gendarme Cleary a fourni ses réponses aux allégations, comme le demande le paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291.

[6] Le 24 mai 2024, la gendarme Cleary a présenté une requête pour non-respect des délais concernant l'allégation 3, que j'ai acceptée le 26 juin 2024, ce qui a entraîné la suppression de l'allégation 3 de l'*avis d'audience disciplinaire* pour cause de dépassement du délai prescrit.

[7] L'audience disciplinaire dans cette affaire devait commencer le 19 août 2024, mais les dates ont été reportées en raison d'une requête pour abus de procédure et suspension d'instance déposée par le représentant de la membre visée. Le 7 février 2025, j'ai rejeté cette requête.

[8] Le 3 octobre 2025, un *avis d'audience disciplinaire modifié* a été signé pour refléter la suppression des allégations 2 et 3 ainsi que des détails 7 et 13.

[9] L'audience disciplinaire s'est tenue en personne à Richmond (Colombie-Britannique) du 27 au 31 octobre 2025 et a porté sur les deux allégations restantes, à savoir les allégations 1 et 4. J'ai entendu le témoignage de trois témoins, dont celui de la gendarme Cleary.

[10] Une fois les témoignages terminés, le 29 octobre 2025, les détails 4, 5, 6, 8, 10 et 14 de l'allégation 1 ont été retirés à la demande de l'autorité disciplinaire.

[11] Le 30 octobre 2025, avant d'entendre les observations des représentants sur les allégations, l'autorité disciplinaire a demandé le retrait complet de l'allégation 1, ce que j'ai accepté. J'ai ensuite entendu les observations orales concernant la seule allégation restante (l'allégation 4).

[12] Le 31 octobre 2025, j'ai rendu de vive voix ma décision concernant l'allégation 4, concluant qu'elle n'était pas établie.

[13] La présente décision écrite intègre et approfondit ma décision rendue de vive voix.

Ordonnance de non-publication

[14] Le 27 octobre 2025, au début de l'audience disciplinaire, j'ai rendu une ordonnance interdisant la publication de l'identité du plaignant, aux termes de l'alinéa 45.1(7)a) de la *Loi sur la GRC*. Par conséquent, il est interdit de publier, de diffuser ou de transmettre de quelque façon que ce soit tout renseignement qui permettrait d'identifier le plaignant, le gendarme I.G. Je note ici que le gendarme I.G., tel qu'il est désigné dans l'*Avis d'audience disciplinaire* et dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, a obtenu le grade de caporal depuis l'incident décrit dans l'allégation. Aux fins de ma décision, je ne ferai référence à lui que sous le nom de « plaignant ».

ALLÉGATION

[15] L'allégation 4 énoncée dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié* est la suivante :

Détails de l'allégation

1. La gendarme Cleary est membre régulière de la GRC depuis 2008.

2. Pendant toute la période visée, elle était affectée au Détachement de Surrey, à la Section du renseignement criminel (SRC) municipal.

Allégation 4 : Le 14 octobre 2020 ou vers cette date, à Surrey ou dans les environs, en Colombie-Britannique, la gendarme Teri-Lynn Cleary a agressé sexuellement [le plaignant]. Il est donc allégué que la gendarme Cleary s'est livrée à du harcèlement sexuel, en violation de l'article 2.1 du code de déontologie de la GRC.

Détails de l'allégation 4

31. Le 14 octobre 2020, [le plaignant] se trouvait au bureau et travaillait à côté de la gendarme Cleary.
32. [Le plaignant] était assis devant son ordinateur lorsqu'il a demandé de l'aide à la gendarme Cleary.
33. La gendarme Cleary s'est placée derrière [le plaignant], s'est penchée par-dessus son épaule droite pour attraper la souris et a poussé ses seins contre lui.
34. La gendarme Cleary a dit [au plaignant] : [TRADUCTION] « est-ce que ça te met mal à l'aise? » ou des mots en ce sens.
35. La gendarme Cleary a touché [le plaignant] de manière sexuelle.
36. [Le plaignant] n'a pas consenti à ce que la gendarme Cleary appuie sa poitrine contre lui.
37. [Le plaignant] a été offensé par le fait que la gendarme Cleary l'ait touché de cette manière.

[Traduit tel que reproduit dans la version anglaise.]

Éléments de preuve

[16] Le dossier dont je suis saisie contient l'*Avis d'audience disciplinaire* et l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, le rapport d'enquête et les pièces justificatives, les pièces présentées tout au long du processus disciplinaire et pendant l'audience disciplinaire, ainsi que la réponse de la gendarme Cleary aux allégations au titre du paragraphe 15(3), y compris des photos et des copies de textos à l'appui de sa réponse.

[17] À l'audience disciplinaire, j'ai entendu les témoignages oraux du sergent Forfellow maintenant à la retraite (concernant l'allégation 1, qui a ensuite été retirée), du plaignant et de la gendarme Cleary.

[18] Pour parvenir à mes conclusions concernant l'allégation 4, j'ai examiné le dossier et les témoignages oraux reçus lors de l'audience disciplinaire

Considérations relatives à l'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité

[19] La présente affaire repose essentiellement sur la détermination de la crédibilité. Comme le souligne la représentante de l'autorité disciplinaire, lorsqu'il existe deux versions contradictoires d'un même incident, il faut déterminer laquelle est préférable à l'autre.

[20] Lorsque j'évalue un témoignage, je dois déterminer si le témoin est sincère et si sa déposition est fiable. En ce qui concerne la fiabilité, je dois déterminer si le témoin est en mesure de percevoir ce qu'il a observé et de s'en souvenir avec précision. De plus, je peux accepter une partie ou la totalité de la déposition d'un témoin ou la rejeter au sujet d'un fait particulier¹.

[21] Par ailleurs, on ne peut pas évaluer la déposition d'un témoin uniquement en fonction du comportement de ce témoin², c'est-à-dire parce qu'il semble dire la vérité. Le juge des faits doit plutôt déterminer si le récit est conforme à l'interprétation la plus probable des faits et évaluer la crédibilité et la fiabilité du témoin dans le contexte de l'ensemble des éléments de preuve³.

[22] La Cour suprême du Canada note qu'une conclusion selon laquelle une partie est crédible peut fort bien être décisive, parce que le fait de « croire une partie suppose explicitement ou non que l'on ne croit pas l'autre sur le point important en litige »⁴. C'est particulièrement vrai lorsque l'allégation est niée en bloc par la partie défenderesse, comme c'est le cas ici.

[23] Enfin, la question de savoir si le récit du témoin a une apparence de vraisemblance est subjective, mais pour y répondre, il faut prendre en considération l'ensemble de la preuve⁵.

¹ *R. c. R.E.M.*, 2008 CSC 51, paragraphe 65.

² *Faryna c. Chorny*, [1952] 2 DLR 354, page 357.

³ *F. H. c. McDougall*, 2008 CSC 53 [*McDougall*], paragraphe 58.

⁴ *McDougall*, paragraphe 86.

⁵ *McDougall*, paragraphe 58.

[24] Pour évaluer la crédibilité de chaque témoin, j'ai pris en considération plusieurs facteurs énoncés dans la jurisprudence⁶, notamment :

- a) la capacité et l'occasion du témoin d'avoir observé les événements en cause;
- b) la capacité du témoin de se souvenir de ces événements;
- c) la capacité du témoin de ne pas se laisser influencer par son intérêt à se souvenir de ces événements;
- d) les incohérences internes et externes dans le témoignage, ou en d'autres termes, si le témoignage a changé au fil du temps;
- e) si le témoignage concorde avec d'autres preuves ou s'il les contredit, en particulier les preuves indépendantes ou incontestées;
- f) si le témoin a un intérêt dans l'issue du procès ou s'il a un motif pour inventer des faits;
- g) si le témoignage semble déraisonnable, improbable ou peu probable;
- h) le comportement du témoin pendant son témoignage (que j'ai analysé avec prudence) et si les questions ont reçu des réponses franches et directes, sans esquive, spéculation ou exagération.

[25] J'intégrerai mes évaluations de la crédibilité et de la fiabilité de chaque témoin dans mon analyse de l'allégation 4.

Principes juridiques applicables

[26] À l'article 2.1 du code de déontologie, il est indiqué : « La conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement. »

[27] Pour établir une contravention à l'article 2,1 du code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, chacun des éléments suivants :

- a) l'identité du membre visé;
- b) si les actes ont été commis comme allégué (et, pour les questions liées à l'inconduite sexuelle, si les actes étaient de nature sexuelle);

⁶ *R. v. Rochemont*, 2017 BCSC 930; *Faryna c. Chorny* [1952] 2 DLR 354; *Autorité disciplinaire désignée de la Division H et Sanford*, 2025 DAD 09.

- c) si les gestes sont indicateurs d'un manque de respect et de courtoisie qui correspond à du harcèlement, sexuel ou autre.
- Pour trancher cette question, il faut déterminer si une personne raisonnable connaissant tous les faits de l'affaire ainsi que les réalités du travail policier en général et de la GRC en particulier, aurait su ou aurait dû savoir que les actes du membre visé étaient susceptibles d'offenser ou d'humilier un employé ou pouvaient être perçus par ce dernier comme une condition de nature sexuelle nécessaire pour obtenir un emploi, une promotion ou pour suivre une formation.

[28] Je dois, pour appliquer ce critère, tenir compte du contexte dans son ensemble. Il incombe à l'autorité disciplinaire de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'allégation est établie. Comme l'a déclaré la Cour suprême du Canada, « [...] la preuve doit toujours être claire et convaincante pour satisfaire au critère de la prépondérance des probabilités [...] »⁷.

[29] Avant d'aborder l'allégation 4 à l'aide du critère susmentionné, je tiens à souligner que cette allégation est présentée comme une agression sexuelle, alléguant un harcèlement sexuel. Par conséquent, je vais aborder la définition du harcèlement sexuel avant de poursuivre mon analyse.

Définition de harcèlement sexuel

[30] Tout d'abord, je note que l'incident présumé a eu lieu le 14 octobre 2020.

[31] La politique de la GRC en vigueur en matière de harcèlement sexuel tel que décrit dans l'allégation 4 dont je suis saisie a évolué aux alentours de 2021.

[32] Plus précisément, une modification apportée au *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 [*Code canadien du travail*], qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, a eu une incidence sur les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor.

[33] Avant le 1^{er} janvier 2021, le harcèlement relevait du champ d'application de la partie *Prévention de la violence dans le lieu de travail* du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304. La politique en vigueur à la GRC figurait au chapitre XII.8 du

⁷ *McDougall*, paragraphe 46.

Manuel d'administration, intitulé « Enquête et règlement des plaintes de harcèlement » (version du 7 mai 2018).

[34] La définition de « harcèlement » qui était en vigueur à ce moment-là est la suivante :

[...]

2.8 « **Harcèlement** » Comportement inopportun et **offensant**, d'un individu **envers un autre individu** en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, **et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser** ou causer préjudice. **Il comprend tout acte, propos ou exhibition répréhensible** qui diminue, rabaisse, **humilie ou embarrasse une personne** ainsi que tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

2. 8. 1. Le **harcèlement** est normalement défini comme une série d'incidents, mais il peut être constitué d'un seul incident grave qui a un impact durable sur la personne.

2. 8. 2. Le **harcèlement** comprend le harcèlement sexuel.

[...] [Caractères gras et soulignement ajoutés]

[35] Le 1^{er} janvier 2021, les définitions figurant au paragraphe 122(1) du *Code canadien du travail* ont été modifiées comme suit :

[...]

harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, **notamment de nature sexuelle**, qui pourrait **vraisemblablement offenser** ou humilier un employé ou lui causer toute autre **blesseure ou maladie**, physique ou **psychologique**, y compris tout acte, **comportement ou propos réglementaire**.

[...] [Caractères gras et soulignement ajoutés]

[36] De plus, le chapitre XII.8 du *Manuel d'administration* de la GRC a été abrogé en janvier 2021 et remplacé par le chapitre 2.1, « Politique de prévention, d'enquête et de résolution des situations de harcèlement et de violence au travail », à la fin de juillet 2021.

[37] Bien que le chapitre 2.1 du *Manuel d'administration* ne soit entré en vigueur que le 30 juillet 2021, le *Code canadien du travail* s'appliquait à la GRC en tant qu'employeur sous réglementation fédérale depuis janvier 2021.

[38] À l’instar de la politique précédente, le *Manuel d’administration*, au chapitre 2.1, précise également ce qui suit à la section 3.1.6 :

3.1.6 [...] Le harcèlement implique généralement une série de comportements qui persistent au fil du temps. Toutefois, un incident ponctuel grave peut aussi être considéré comme du harcèlement. Le harcèlement peut être direct ou indirect, évident ou subtil, physique ou psychologique. Il peut se manifester de plusieurs façons, par exemple par des paroles, des écrits, des gestes et des images.

[39] Le Conseil du Trésor et la GRC ont aussi accepté la définition du harcèlement sexuel en milieu de travail formulée par la Cour suprême du Canada :

[...] le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d’emploi pour les victimes du harcèlement. [...] ⁸

[40] Le *Guide des mesures disciplinaires de la GRC* (version de novembre 2014), à la page 13, précise en outre ce qui suit à propos du harcèlement sexuel :

[...] tout comportement, commentaire, geste ou contact à caractère sexuel susceptible d’offenser ou d’humilier un employé ou pouvant, pour des motifs raisonnables, être perçu par cet employé comme une condition de nature sexuelle nécessaire pour obtenir un emploi, une promotion ou pour suivre un programme de formation. [...]

[41] Le représentant de l’autorité disciplinaire a fait valoir que la définition applicable en l’espèce est celle postérieure à 2021 figurant au chapitre 2.1 du *Manuel d’administration*, étant donné que la plainte déposée par le plaignant est datée du 11 janvier 2022, soit après le changement de politique survenu en janvier 2021.

[42] Le représentant du membre visé, pour sa part, a soutenu que c’est la politique et la définition du harcèlement antérieures à 2021 qui devraient s’appliquer à l’incident, étant donné que celui-ci aurait eu lieu en octobre 2020, avant la modification du *Code canadien du travail*.

⁸ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252 [*Janzen*], page 1284.

[43] Je conviens que la politique et la définition du harcèlement applicables sont celles en vigueur avant 2021. C'est la date de l'incident présumé, et non la date du dépôt de la plainte, qui détermine la politique à appliquer. La politique actuelle n'est pas rétroactive pour les incidents antérieurs à son entrée en vigueur, et la membre visée devrait être soumise à la norme qui était applicable au moment où l'incident présumé s'est produit.

[44] Je passe maintenant à mon analyse de l'allégation 4 selon le critère en trois volets prévu à l'article 2.1 du code de déontologie.

Analyse

L'identité du membre visé a-t-elle été établie?

[45] L'identité de la gendarme Cleary n'est pas remise en question. Par conséquent, le premier volet du critère prévu à l'article 2.1 du code de déontologie est satisfait.

Les actes ont-ils été commis comme il est allégué?

[46] Pour établir le deuxième élément du critère, je dois évaluer si l'autorité disciplinaire a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que les faits allégués se sont produits, à savoir que le plaignant était assis à son bureau et qu'après avoir demandé de l'aide à la gendarme Cleary, celle-ci s'était penchée par-dessus son épaule droite pour attraper la souris et avait alors poussé sa poitrine contre lui en lui disant : [TRADUCTION] « est-ce que ça te met mal à l'aise? ».

[47] La gendarme Cleary a catégoriquement nié cette assertion. Elle a dit ne pas se souvenir d'avoir aidé le plaignant à la date indiquée, mais a reconnu qu'elle l'aidait souvent avec ses documents. Elle a expliqué que, lorsqu'elle le faisait, elle s'accroupissait à ce qu'elle a été décrit comme étant le coin nord-ouest de son bureau, ou encore elle l'aidait depuis son propre poste de travail, sans jamais le toucher.

[48] La gendarme Cleary a également évoqué un incident antérieur, dans un autre groupe, où elle a été victime d'inconduite sexuelle et comment cela l'avait rendue très consciente de son propre corps et de l'espace personnel des autres. Elle a expliqué qu'elle était sensibilisée à la

question des agressions sexuelles et qu'elle ne se mettrait jamais dans une position telle que celle décrite ou ne mettrait jamais quelqu'un d'autre mal à l'aise de cette manière.

[49] Elle a ajouté que l'incident présumé se serait produit en octobre 2020, alors que les protocoles relatifs à la COVID-19 étaient en vigueur et que les membres désinfectaient leur poste de travail quotidiennement. Elle n'aurait donc pas pu se pencher sur quelqu'un pour attraper sa souris d'ordinateur.

[50] Comme l'ont souligné les deux représentants, je dois déterminer si l'autorité disciplinaire a réussi à prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'incident s'est déroulé comme il est allégué, en me fondant sur l'ensemble de la preuve. Pour ce faire, je dois évaluer la crédibilité et la fiabilité des témoignages de chaque témoin. Je précise ici que je me concentrerai uniquement sur l'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité de la gendarme Cleary et du plaignant. Bien que j'aie entendu le témoignage du sergent à la retraite Forfellow, ce témoignage portait surtout sur l'allégation 1, qui a été retirée depuis, et n'est pas pertinent pour l'allégation 4.

[51] La représentante de l'autorité disciplinaire m'a demandé de conclure que le plaignant avait été cohérent, franc, clair et logique dans son témoignage et constant sur les questions essentielles, rappelant les éléments centraux de l'incident présumé avec seulement des divergences mineures concernant des détails secondaires. Elle affirme qu'on peut facilement comprendre les divergences dans ses souvenirs compte tenu du temps écoulé. Elle m'a également mise en garde contre le fait de se fier au comportement postérieur à l'incident, affirmant qu'il existe plusieurs façons dont une victime peut agir après un incident d'agression sexuelle⁹.

[52] En ce qui concerne la gendarme Cleary, la représentante de l'autorité disciplinaire a décrit son témoignage comme étant invraisemblable, intéressé et marqué par des incohérences importantes. Selon elle, le témoignage révèle une tendance au déni, à la mémoire sélective et à la minimisation lorsqu'on la presse, ce qui semble calculé plutôt que fondé sur des faits objectifs. Elle m'a exhorté à conclure que le témoignage de la gendarme Cleary n'était ni crédible ni fiable.

⁹ *R v Barton*, 2017 ABCA 216, paragraphes 97 à 100.

[53] L'évaluation de la crédibilité par le représentant de la membre visée diverge considérablement de celle de la représentante de l'autorité disciplinaire. Il soutient que les éléments de preuve présentés par le plaignant manquent de fiabilité et de crédibilité et que son témoignage a changé à plusieurs égards, présentant des incohérences internes et externes et manquant de bon sens. De plus, le représentant de la membre visée me demande de conclure que le témoignage de la gendarme Cleary est, dans l'ensemble, cohérent, crédible et fiable.

[54] Je commencerai par mon évaluation des éléments de preuve présentés par le plaignant. Je constate que sa description de l'incident présumé varie considérablement d'une déclaration à l'autre, notamment dans sa déclaration faite au Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH), dans ses deux déclarations fournies dans le cadre de la présente enquête sur le code de déontologie et dans son témoignage oral devant moi. Les divergences portent, en partie, sur la date à laquelle l'incident s'est produit, sur ce que la gendarme Cleary aurait dit en se penchant vers lui et sur la partie du corps du plaignant qui a été touchée par la gendarme Cleary. À mon avis, tous ces détails sont des éléments centraux de l'agression sexuelle présumée.

[55] Plus précisément, la déclaration du plaignant au CIRH indique, à deux endroits distincts, que l'incident s'est produit le 15 octobre 2020, alors que sa déclaration aux enquêteurs du Groupe de la responsabilité professionnelle et les éléments de preuve qu'il m'a présentés font référence au 14 octobre 2020, comme l'indique l'allégation 4. Il a mentionné différentes parties de son corps qui auraient été touchées par les seins de la gendarme Cleary lorsqu'elle s'est penchée vers lui, soit son dos, sa tête et son épaule. Dans sa première déclaration, il a dit aux enquêteurs qu'elle avait pressé ses seins contre son épaule droite. Dans sa deuxième déclaration, il a parlé de sa tête. Son épouse a déclaré qu'il lui avait dit que la gendarme Cleary avait pressé sa poitrine contre son dos. De plus, ses notes ne mentionnent pas du tout la partie du corps touchée. Lorsqu'on lui a demandé durant le contre-interrogatoire où exactement le contact avait eu lieu, il n'a pas été en mesure de préciser et s'est contenté de dire que c'était [TRADUCTION] « dans cette zone générale ».

[56] Le plaignant a déclaré avoir informé son épouse de l'incident le jour même où il s'était produit, en octobre 2020, mais dans sa déclaration, son épouse a indiqué qu'elle n'avait appris l'incident qu'au début de 2021. Son épouse affirme également que la gendarme Cleary aurait dit au plaignant [TRADUCTION] « tu aimes ça, n'est-ce pas? » lorsqu'elle s'était penchée vers lui, ce

qu'il a confirmé correspondre exactement à ce qui avait été dit. Cependant, dans une déclaration à un enquêteur, il a affirmé qu'elle avait dit [TRADUCTION] « ça te dérange? », tandis que, dans une autre déclaration ainsi que devant moi aujourd'hui, il a indiqué que la gendarme Cleary avait dit [TRADUCTION] « est-ce que ça te met mal à l'aise? ». Il affirme que les trois déclarations sont exactes, ce qui est tout à fait impossible, étant donné qu'il déclare qu'elle n'a fait qu'un seul commentaire. De plus, il n'a pas été en mesure d'expliquer ces incohérences.

[57] Quand on lui a fait remarquer les incohérences dans la déclaration de son épouse ou à propos du moment où il lui a parlé de l'incident, le plaignant est devenu évasif et argumentateur.

[58] Le plaignant a déclaré que c'est le commentaire qui accompagnait le geste qui a fait que l'incident a pris pour lui une connotation sexuelle; pourtant, il est incapable de se souvenir précisément de ce qui a été dit. Cela est d'autant plus étrange compte tenu du fait qu'il a noté dans son calepin les mots prononcés par la gendarme Cleary, et qu'il aurait pu se référer à ses notes lors de sa déposition, pour veiller à reproduire le commentaire avec fidélité et cohérence.

[59] En outre, en ce qui concerne les notes, je suis d'accord avec le représentant du membre visé pour dire que l'entrée ne contient pas les détails essentiels qu'un policier qualifié inclurait normalement dans ses notes sur un incident aussi important, un incident qui, selon lui, avait eu un impact considérable sur sa vie et sur sa relation avec son épouse.

[60] Le plaignant a déclaré avoir noté cet incident dans son calepin parce qu'il lui semblait évident qu'il ne s'agissait pas d'un geste involontaire, mais bien d'un geste intentionnel, et que cela l'avait choqué. Malgré l'importance qu'il accordait à cet incident, il n'a pas consigné dans son calepin l'heure précise ni même l'heure approximative à laquelle il s'était produit, ce qu'il n'a d'ailleurs toujours pas été en mesure de préciser lorsqu'il a été interrogé lors de l'audience disciplinaire. Il a lui-même confirmé qu'il avait pour habitude d'inscrire dans son carnet la date, l'heure et tout élément important et pertinent. Il a également reconnu que les notes devaient être exactes et honnêtes. Or, les notes n'indiquent pas que la gendarme Cleary avait saisi la souris de son ordinateur, si quelqu'un d'autre était présent lorsque l'agression sexuelle présumée a eu lieu, ni à quel endroit du corps du plaignant la gendarme Cleary a pressé ses seins. Il existe également une différence notable dans le style d'écriture, la couleur du stylo et l'épaisseur de l'encre

lorsqu'on examine la dernière ligne manuscrite de son calepin, qui contient la phrase [TRADUCTION] « a pressé ses seins contre moi ». Lorsque le plaignant a été interrogé sur ces divergences, il s'est contenté de dire qu'il s'agissait de ses notes, mais a éludé la question de savoir si la dernière inscription avait été faite à un moment différent des autres. Après avoir été pressé de répondre, il a admis qu'il était possible que cette ligne ait été écrite avec un différent stylo.

[61] Bien que les notes dans son calepin représentent le compte rendu le plus concomitant de l'incident, les souvenirs du plaignant concernant les détails ont progressé depuis, car il se souvient désormais de plus de détails qu'à ce moment-là, ce qui est inhabituel. L'ordre des faits de l'incident présumé a également changé; au lieu de se pencher vers lui et de demander [TRADUCTION] « est-ce que ça te met mal à l'aise? » avant de presser sa poitrine contre lui, la gendarme Cleary se serait penchée vers lui, aurait pressé sa poitrine contre lui puis aurait fait le commentaire présumé.

[62] Dans l'ensemble, le plaignant semblait incertain dans ses réponses lors du contre-interrogatoire. Il a parfois donné des réponses illogiques ou n'a pas répondu du tout. Il n'a fourni aucune explication à propos des incohérences dans son témoignage. De plus, après avoir été pressé de questions, il a lui-même admis que ses déclarations étaient incohérentes, mais il n'a pas pu dire pourquoi, se contentant de dire que ces déclarations étaient les siennes et qu'il traversait alors une période stressante.

[63] En ce qui concerne le moment où le plaignant a divulgué l'incident présumé à son supérieur, le sergent Forfellow, je suis pleinement consciente que tout retard dans le signalement d'une agression sexuelle n'est pas un élément pertinent à prendre en compte lors de l'évaluation d'une telle allégation. Le détail que je souhaite faire ressortir est le fait que ni le sergent Forfellow ni le plaignant n'ont pris de notes sur la divulgation de l'incident, alors qu'ils sont tous deux des policiers d'expérience qui connaissent l'importance de prendre des notes, en particulier dans le cas d'un incident grave comme une agression sexuelle. Les deux ont reconnu ce fait durant leur interrogatoire. Je considère que l'absence de notes nuit à la fiabilité des témoignages fournis.

[64] De plus, bien que je ne reproche pas au plaignant d'avoir attendu janvier 2022 pour divulguer un incident qui se serait produit en octobre 2020, je trouve curieuse son explication à cet égard. En effet, il affirme qu'il n'a pas pu signaler l'incident et s'occuper de la question parce qu'il

était parti en congé peu après qu'il se soit produit. Cependant, il a signalé au sergent Forfellow, à la fin octobre ou au début novembre 2020, avant de partir en congé, une autre agression sexuelle qu'aurait commise la gendarme Cleary contre lui en juin 2020. Cela montre qu'il s'est « occupé » d'une allégation d'agression sexuelle à ce moment-là, mais pas de celle qui aurait eu lieu quelques semaines auparavant. Ainsi, bien que je ne conteste pas le moment choisi pour signaler l'incident, je trouve peu probable et peu réaliste son explication selon laquelle il ne savait pas comment signaler l'affaire parce qu'il était embarrassé et sur le point de partir en congé.

[65] Enfin, une grande partie des éléments de preuve concernait une série de textos échangés entre la gendarme Cleary et le plaignant en juillet et août 2021, avec un accent particulier sur une conversation qui a eu lieu le 5 août 2021. Je suis, encore une fois, consciente de la question du comportement postérieur à un incident et je ne me base pas sur ces messages pour tirer des conclusions quant au comportement du plaignant après l'agression sexuelle présumée. Cependant, j'ai tenu compte des textos en question dans le cadre de mon analyse de la crédibilité afin d'évaluer l'exactitude des affirmations explicites du plaignant.

[66] Le plaignant a déclaré n'avoir jamais eu de relations avec la gendarme Cleary, que leurs communications se limitaient aux choses du travail et qu'il n'avait jamais flirté avec elle. Or, les échanges de textos montrent le contraire : le plaignant a communiqué avec elle en lui envoyant un même faisant allusion à une période difficile qu'il traversait, et la gendarme Cleary a engagé la conversation avec lui au sujet de sa vie personnelle et lui a proposé son soutien. Il convient de noter que le plaignant a nié avoir communiqué avec la gendarme Cleary jusqu'à ce que l'échange de textos en question lui soit présenté, moment auquel il a admis l'avoir fait parce qu'elle était gentille. Dans ses textos envoyés à la gendarme Cleary, le plaignant disait très clairement qu'elle était la seule femme dans sa vie qui connaissait certains détails personnels le concernant et qui le comprenait. Malgré la présentation de ces textos, le plaignant a maintenu qu'il n'y avait pas de relations entre eux.

[67] La conversation par textos s'est poursuivie, le plaignant demandant à la gendarme Cleary si elle était en état d'ébriété, suggérant qu'il aurait souhaité qu'elle ne soit pas mariée et déclarant qu'il fallait qu'elle [TRADUCTION] « aille prendre son pied » avec son mari et qu'ils devaient [TRADUCTION] « baiser comme des lapins », ce que le plaignant a d'abord nié être une remarque

suggestive, avant d'admettre ensuite qu'elle était de nature sexuelle, contredisant ainsi sa déclaration initiale. Par conséquent, non pas en ce qui concerne le comportement postérieur à l'incident, mais uniquement en ce qui concerne les déclarations du plaignant qui se sont ensuite révélées fausses, sur la base des éléments de preuve documentaires présentés, je considère que cet échange a une incidence négative sur mon évaluation de la crédibilité de son témoignage.

[68] De plus, le plaignant a été sélectif dans ses souvenirs lorsqu'il a été interrogé au sujet d'un texto supprimé dans la conversation du 5 août 2021. Il ne se souvenait pas de ce à quoi le texto pouvait faire référence, mais quelques minutes plus tard, il s'est soudainement rappelé clairement le contexte. Il a expliqué que le message supprimé concernait une conversation qu'il aurait eue avec la gendarme Cleary dans l'enceinte du détachement à un autre moment. Cette explication n'avait aucun rapport dans le contexte de la discussion sur la conversation par textos, ce qui, une fois de plus, m'a semblé manquer de réalisme.

[69] En revanche, j'ai trouvé que la gendarme Cleary était ferme, sincère et cohérente dans ses réponses. Elle a assumé la responsabilité d'avoir tenu des propos désobligeants à l'égard du plaignant lors de son entrevue avec le CIRH et a admis avoir exprimé ouvertement son aversion et son manque de respect envers un autre membre du groupe. J'ai trouvé qu'elle avait fait preuve de compassion et de gentillesse dans ses interactions avec le plaignant lorsqu'il avait communiqué avec elle au moyen de l'application WhatsApp, et j'ai trouvé qu'elle s'était montrée transparente dans son témoignage devant moi, admettant qu'elle utilisait des jurons et faisait parfois des blagues grossières au bureau. J'ai trouvé qu'elle était émotive et à juste titre, compte tenu des graves conséquences auxquelles elle était confrontée, et que son témoignage était cohérent tant sur le plan interne qu'externe. Elle n'a pas été déstabilisée lors du contre-interrogatoire et a répondu à toutes les questions de manière exhaustive, sans éluder ni exagérer ses réponses.

[70] Le représentant du membre visé a attiré mon attention sur l'arrêt suivant, pertinent en l'espèce :

[458] [...] Le bon sens sous-tend les principes bien établis guidant l'appréciation de la crédibilité — y compris l'idée maintenant universelle que les témoins qui font des déclarations contradictoires sont moins susceptibles de dire la vérité — et contribue à évaluer la portée et l'incidence de certaines contradictions. La fiabilité exige aussi le recours à des hypothèses logiques

concernant la façon dont les témoins perçoivent les renseignements, s'en souviennent, et rapportent l'information, ce qui suppose des généralisations au sujet de la façon dont les individus tendent à présenter les renseignements dont ils ont un souvenir exact et complet, par opposition aux questions à l'égard desquelles ils n'ont pas de certitude ou se trompent. Le juge du procès peut, par exemple, inférer qu'un témoin était crédible, mais non fiable, parce qu'il semblait sincère mais a donné des indices indiquant que ses souvenirs étaient flous ou incertains [...] ¹⁰.

[71] Les incohérences dans le témoignage du plaignant m'ont amenée à conclure que ses souvenirs étaient flous, incomplets et incertains. Compte tenu de l'ensemble des circonstances et du contexte entourant l'allégation 4, mon évaluation du témoignage du plaignant est déterminante en l'espèce. Je trouve que son témoignage n'est ni crédible ni fiable.

[72] Par conséquent, j'estime que je n'ai pas reçu d'éléments de preuve suffisamment clairs, convaincants et probants pour conclure que la gendarme Cleary s'est penchée vers le plaignant et a touché son épaule droite, et encore moins que ce contact ait été de nature sexuelle, comme le prétend l'allégation 4. Je conclus que les faits tels que rapportés ne se sont pas produits.

[73] Je note que le représentant du membre visé a également soulevé des arguments concernant des repréailles, une collusion et la fabrication d'éléments de preuve. Compte tenu de la suffisance de ce qui précède et de ma conclusion selon laquelle les actes n'ont pas eu lieu comme allégué, sur la base de mon évaluation de la crédibilité et de la fiabilité, je n'ai pas besoin de me prononcer sur ces arguments additionnels. Je ne le ferai donc pas.

[74] Pour les raisons qui précèdent, je ne suis pas convaincue que les actes décrits aient été commis. Je conclus donc que l'autorité disciplinaire n'a pas établi le deuxième élément du critère permettant de démontrer qu'il y a eu contravention à l'article 2.1 pour agression sexuelle ou harcèlement sexuel. Aussi, je n'ai pas à me prononcer sur le troisième volet du critère.

[75] Par conséquent, je conclus que l'allégation 4 n'est pas établie selon la prépondérance des probabilités.

¹⁰ *R. c. Kruk*, 2024 CSC 7, paragraphe 73.

DÉCISION

[76] J'ai déterminé que l'allégation 4 n'est pas établie. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'envisager l'imposition de mesures disciplinaires dans cette affaire.

[77] Toute mesure disciplinaire provisoire en place doit être levée dans les plus brefs délais, conformément à l'article 23 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281.

[78] L'une ou l'autre des parties peut interjeter appel de cette décision en déposant une déclaration d'appel auprès du commissaire dans les 14 jours suivant la signification de la présente décision, conformément à l'article 45.11 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

Sandra Weyand
Comité de déontologie

25 novembre 2025
Date