



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans l'affaire d'une
audience disciplinaire tenue au titre de la
Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, LRC, 1985, ch. R-10

Entre :

Le commandant de la Division D

(autorité disciplinaire)

et

Le gendarme Vincent Quirion

Numéro de matricule 63999

(membre visé)

Décision du Comité de déontologie

Louise Morel

Le 12 avril 2024

Madame Janice Calzavara, représentante de l'autorité disciplinaire

Mme Melissa Beaumont, représentante du membre visé

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	4
ALLÉGATIONS	5
Preuve	8
Résumé des faits établis par le Comité de déontologie.....	8
Décision sur les allégations.....	8
Allégation 1	9
Allégation 2.....	10
MESURES DISCIPLINAIRES	11
Principes juridiques applicables.....	11
Étape des mesures disciplinaires.....	13
Analyse	15
Facteurs aggravants.....	15
Facteurs atténuants	18
Décision sur les mesures disciplinaires.....	19
CONCLUSION	21
ANNEXE A – JURISPRUDENCE SOUMISE PAR LES PARTIES	22
Décisions invoquées par la représentante de l'autorité disciplinaire	22
Décisions invoquées par la représentante du membre visé.....	22

RÉSUMÉ

L'*avis d'audience disciplinaire* contient une allégation visant l'article 4.2 et une allégation visant l'article 8.1 du code de déontologie de la GRC. La première allégation concerne le fait que le gendarme Quirion n'a pas exécuté un mandat actif; la seconde concerne le fait qu'il a fourni un compte rendu inexact de son interaction avec la personne faisant l'objet du mandat actif.

Au début de l'audience disciplinaire, le gendarme Quirion a admis les deux allégations. Le Comité de déontologie a estimé que les deux allégations étaient établies selon la prépondérance des probabilités. Les mesures disciplinaires suivantes ont été imposées : a) une sanction pécuniaire de 35 jours de

rémunération, 20 jours à déduire de la solde du gendarme Quirion et 15 jours à déduire de sa banque de congés annuels; b) la directive de travailler sous surveillance étroite pendant une période d'un an à compter de la date de la reprise de l'ensemble de ses fonctions; et c) l'inadmissibilité à une promotion pendant 3 ans à compter de la date de la décision orale du Comité de déontologie.

INTRODUCTION

[1] L'*avis à l'officier désigné*, daté du 5 décembre 2022, contient une allégation de manquement au devoir en contravention de l'article 4.2 du code de déontologie de la GRC et une allégation de défaut de fournir des comptes rendus complets, exacts et en temps opportun concernant l'exercice de ses responsabilités et l'exécution de ses fonctions, en contravention de l'article 8.1 du code de déontologie.

[2] Les allégations découlent du fait que le gendarme Quirion n'a pas exécuté un mandat actif lorsqu'il a été dépêché sur les lieux à la suite d'un appel de service, et a par la suite signalé de manière inexacte dans le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) que la personne faisant l'objet du mandat n'a pas été trouvée lors de la réponse à l'appel de service.

[3] Le 8 décembre 2022, j'ai été nommée membre du Comité de déontologie dans cette affaire, conformément au paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, LRC, 1985, ch. R-10 [*Loi sur la GRC*]. Conformément à l'article 45 de la *Loi sur la GRC*, je dois décider si les allégations sont établies selon la prépondérance des probabilités. En d'autres termes, je dois déterminer s'il est plus probable qu'improbable que le gendarme Quirion ait contrevenu au code de déontologie. Si je conclus qu'une ou plusieurs des allégations sont fondées, je dois imposer des mesures disciplinaires.

[4] Le 2 février 2023, l'autorité disciplinaire a signé l'*avis d'audience disciplinaire*, qui a été signifié au gendarme Vincent Quirion le 15 mars 2023, avec le rapport d'enquête relative au code de déontologie.

[5] Le 14 avril 2023, le gendarme Quirion a fourni sa réponse à l'*avis d'audience disciplinaire*, conformément au paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014- 291 [CC (déontologie)]. De plus, il a admis les deux allégations.

[6] Le 31 juillet 2023, au cours d'une conférence préparatoire à l'audience, il a été convenu que l'audience disciplinaire dans cette affaire aurait lieu virtuellement le 16 novembre 2023. Les parties ont indiqué qu'aucun témoin ne serait appelé à témoigner pendant l'étape des allégations de l'audience disciplinaire.

[7] Le 16 novembre 2023, j'ai rendu ma décision de vive voix sur les allégations, estimant que les deux allégations étaient établies selon la prépondérance des probabilités.

[8] Le même jour, nous avons procédé à l'étape des mesures disciplinaires de l'audience disciplinaire. La représentante de l'autorité disciplinaire a fait entendre un témoin pour parler des répercussions des allégations établies dans *McNeil*¹. Les parties ont ensuite présenté des observations sur les mesures disciplinaires.

[9] Le 22 novembre 2023, j'ai rendu ma décision orale sur les mesures disciplinaires. La présente décision écrite intègre et approfondit ma décision rendue de vive voix.

ALLÉGATIONS

[10] Les allégations énoncées dans l'*avis d'audience disciplinaire* sont les suivantes :

Allégation 1

Le 16 novembre 2021 ou vers cette date, à Swan River, au Manitoba, ou près de cette ville, le gendarme Vincent Quirion a omis de fournir des comptes rendus complets, exacts et en temps opportun concernant l'exercice de ses responsabilités, l'exécution de ses fonctions et la tenue d'enquêtes, en contravention de l'article 8.1 du *code de déontologie de la GRC*.

Allégation 2

Le 16 novembre 2021 ou vers cette date, à Swan River, au Manitoba, ou près de cette ville, le gendarme Vincent Quirion a omis d'exécuter un mandat actif contre M. [B.P.], auquel fait référence l'incident du SIRP 2021-1718833, en contravention de l'article 4.2 du *code de déontologie de la GRC*.

Détails des allégations 1 et 2

¹ *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3 [*McNeil*]. Cette décision impose aux policiers l'obligation de divulguer toute inconduite établie au procureur de la Couronne et à l'avocat de la défense dans le cadre de poursuites criminelles intentées contre des personnes.

1. Durant toute la période pertinente, [le gendarme] Quirion était membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) affecté au Détachement de Swan River de la Division D.
2. Le 16 novembre 2021, [M. B.P.] a demandé au personnel de la pharmacie Scales Drug Store, située au 900, rue Main, à Swan River, au Manitoba, d'appeler la police, car il était harcelé par trois (3) hommes inconnus.
3. Deux (2) de ces hommes ont par la suite été identifiés comme étant [M. D.F.] et [...] [M. D.G.].
4. Un incident portant le numéro 20211718833 (l'incident) a été créé dans le [SIRP].
5. [Le gendarme] Quirion était l'agent assigné et l'enquêteur principal pour l'appel de service à la pharmacie Scales Drug Store.
6. [Le gendarme] Quirion conduisait la voiture de police portant le numéro [caviardé] lorsqu'il s'est rendu sur les lieux de l'appel de service.
7. [Le gendarme] Quirion savait, lorsqu'il s'est rendu sur les lieux de l'appel de service, qu'un mandat d'arrestation visé avait été lancé contre M. [B.P.] (« le mandat »).
8. Dans son résumé de l'incident, [le gendarme] Quirion a inscrit :

« [...] [M. B.P.] [parti à son arrivée]. Ai été informé par le personnel que [M. B.P.] avait mentionné que [M. D.G.], M. D.F.] s'en sont pris à lui avant de partir.

Patrouilles effectuées, non repérés. [La personne visée par la plainte] fait également l'objet d'un mandat actif pour défaut de comparaître. [Aucune autre mesure nécessaire] [Tâche terminée] »
9. Le 17 novembre 2021, à 12 h 53, [le gendarme] Quirion a modifié l'état de l'incident, passant de « Dossier ouvert/en cours d'enquête » à « Preuve insuffisante pour procéder à une mise en accusation ».
10. Le 17 novembre 2021, à 12 h 56, [le gendarme] Quirion a indiqué que la tâche d'enquête associée à l'incident était terminée et a indiqué qu'aucune autre mesure n'était nécessaire.
11. Le 18 novembre 2021, à [19 h 48], [la caporale] Marnie Carvelli a examiné le SIRP et a approuvé la tâche comme étant terminée.
12. Entre le 18 novembre 2021 et le 1^{er} décembre 2021, [le gendarme] Brian Lauridsen, du Détachement de Yorkton, Section des enquêtes générales (SEG de Yorkton), GRC, enquêtait sur un crime pour lequel M. [D.F.] et M. [D.G.] étaient des suspects.
13. [Le gendarme] Lauridsen a interrogé le SIRP et a trouvé l'incident. Les événements relatés dans l'incident ont eu lieu plus tôt dans la journée dans l'affaire sur laquelle il enquêtait.

14. [Le gendarme] Lauridsen s'était rendu à la pharmacie Scales Drug Store et s'était fait dire par le pharmacien que M. [B.P.] avait été chassé de la pharmacie par la police.
15. [Le gendarme] Lauridsen a supposé que [le gendarme] Quirion avait parlé à M. [B.P.] et que M. [B.P.] aurait donné des détails sur M. [D.G.] et sur M. [D.F.] qui auraient pu être utiles à son enquête.
16. Le 1^{er} décembre 2021, [le gendarme] Lauridsen a appelé [le gendarme] Quirion.
17. [Le gendarme] Quirion a d'abord dit à [le gendarme] Lauridsen qu'il n'avait pas vu M. [B.P.] à la pharmacie Scales Drug Store puisqu'il était déjà parti lors de son arrivée sur les lieux.
18. Le 1^{er} décembre 2021, après avoir parlé à [le gendarme] Lauridsen, [le gendarme] Quirion a demandé à parler en privé avec [la caporale] Juanita Bettesworth.
19. [Le gendarme] Quirion a admis à [la caporale] Bettesworth qu'il avait menti dans le SIRP relativement à ce qui s'était passé lorsqu'il s'était rendu sur les lieux de l'appel de service à la pharmacie Scales Drug Store le 16 novembre 2021.
20. [Le gendarme] Quirion a dit à [la caporale] Bettesworth ce qui suit :
 - a) Alors qu'il s'est rendu sur les lieux de l'appel de service à la pharmacie Scales Drug Store le 16 novembre 2021, il a rencontré M. [B.P.] et lui a parlé.
 - b) Il était au courant du mandat avant d'arriver à la pharmacie Scales Drug Stores.
 - c) Il n'a pas exécuté le mandat.
21. [Le gendarme] Quirion a également indiqué à [la caporale] Bettesworth que puisque la SEG de Yorkton allait extraire la séquence vidéo de la pharmacie Scales Drug Store, ils verraient qu'il avait parlé à M. [B.P.] contrairement à ce qu'il avait indiqué dans le SIRP.
22. [La caporale] Bettesworth a ordonné à [le gendarme] Quirion de rappeler [le gendarme] Lauridsen pour lui donner un compte rendu exact de ce qui s'était passé à la pharmacie Scales Drug Store et pour indiquer au gestionnaire de l'information de s'occuper des changements à apporter au SIRP afin de rapporter ce qui s'était réellement passé.
23. [Le gendarme] Quirion a expliqué à [la caporale] Bettesworth qu'il n'avait pas exécuté le mandat et qu'il n'avait pas signalé sa rencontre avec M. [B.P.] dans le SIRP parce qu'il voulait proposer M. [B.P.] comme source et entretenir le lien.
24. Les agents de la GRC ne doivent pas ignorer ou refuser des mandats exécutoires, même si le mandat vise une source.
25. Le chapitre 47.1 du Manuel des opérations – Gestion du SIRP [Système d'incidents et de rapports de police] souligne l'importance de l'exactitude des

données au paragr. 6.1, et énonce au paragr. 6.2 que l'enquêteur principal doit être responsable des données relatives aux incidents du SIRP auxquels il est assigné.

26. Au moment de ces événements :

- a) [Le gendarme] Quirion n'avait aucune expérience du traitement des sources.
- b) Bien qu'il ait suivi le cours d'introduction aux sources humaines le 19 décembre 2017, [le gendarme] Quirion n'avait manifesté aucun intérêt à l'égard du traitement des sources.
- c) [Le gendarme] Quirion faisait l'objet d'un processus de transfert.

[traduit tel que reproduit dans la version anglaise]

Preuve

[11] Le dossier dont je dispose comprend des déclarations transcrites de trois témoins interrogés, le rapport d'enquête relative au code de déontologie du 6 mai 2022 et vingt-quatre annexes. Lors de l'audience disciplinaire, le gendarme Quirion n'a pas témoigné.

[12] Pour en arriver à mes conclusions de fait, j'ai tenu compte de la décision du 31 octobre 2023, *Détermination des faits établis*, à laquelle j'en suis arrivé en me fondant sur le rapport d'enquête, les documents à l'appui et la réponse du gendarme Quirion aux allégations du 14 avril 2023.

Résumé des faits établis par le Comité de déontologie

[13] Le 31 octobre 2023, conformément au *Manuel d'administration*, chap. XII.1.11.10.3, j'ai remis aux parties ma *détermination des faits établis*.

[14] Je ne reproduirai pas les faits établis dans la présente décision, car ils sont identiques à tous les détails contenus dans l'*avis d'audience disciplinaire*, à l'exception des détails 13 à 15 et 23 à 26, qui étaient soit non pertinents, contextuels ou péremptoires plutôt que factuels.

Décision sur les allégations

[15] Dans sa réponse du 14 avril 2023 et au début de l'audience disciplinaire du 16 novembre 2023, le gendarme Quirion a admis les deux allégations et tous les détails, comme l'indique la *détermination sur les faits établis*. Les aveux du gendarme sont compatibles avec les documents dont je suis saisie.

[16] Il n'y a pas eu de témoignage de vive voix, et les représentantes n'ont présenté aucune observation pendant l'étape de l'allégation de l'audience disciplinaire. Par conséquent, pour rendre ma décision sur les allégations, j'ai tenu compte de la preuve documentaire dont je disposais ainsi que des aveux du gendarme Quirion.

Allégation 1

[17] L'article 8.1 du code de déontologie prévoit ce qui suit :

Les membres rendent compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée, de l'exécution de leurs responsabilités, de l'exercice de leurs fonctions, du déroulement d'enquêtes, des agissements des autres employés et de l'administration et du fonctionnement de la Gendarmerie.

[18] Pour établir qu'il y a eu infraction à l'article 8.1 du code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit prouver chacun des éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a. L'identité du membre visé;
- b. La déclaration ou le compte rendu des actions dans le dossier en question;
- c. Que la déclaration ou le compte rendu fourni était faux, trompeur ou inexact;
- d. Que le membre visé :
 - i. Savait que la déclaration ou le compte rendu fourni était faux, trompeur ou inexact; ou
 - ii. Était imprudent ou inattentif quant à la validité de sa déclaration ou de son compte rendu.

[19] L'identité du membre visé n'est pas contestée, les trois autres éléments nécessitent des commentaires.

[20] Dans sa réponse aux allégations, le gendarme Quirion a admis avoir fourni un compte rendu inexact de ce qui s'est passé lorsqu'il a rempli son rapport de police concernant l'appel de service du 16 novembre 2021 à la pharmacie Scales Drug Store. Il a admis que, contrairement à son récit, il a effectivement vu M. B.P. et lui a parlé. Par conséquent, les éléments b), c) et d) sont également établis.

[21] De plus, le gendarme Quirion a admis avoir menti au gendarme Lauridsen lorsque ce dernier l'a appelé pour la première fois le 1^{er} décembre 2021 pour s'enquérir de son contact avec M. B.P. le 16 novembre 2021, et qu'il lui a dit qu'il n'avait pas vu M. B.P. ce jour-là.

[22] Par conséquent, je conclus que l'autorité disciplinaire a établi, selon la prépondérance des probabilités, que le gendarme Quirion n'a pas fourni un compte rendu complet et exact de son interaction avec M. B.P. lors de sa réponse à l'appel de service du 16 novembre 2021 à la pharmacie Scales Drug Store, en contravention de l'article 8.1 du code de déontologie.

Allégation 2

[23] L'article 4.2 du code de déontologie prévoit ce qui suit :

Les membres font preuve de diligence dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités, notamment en prenant les mesures appropriées afin de prêter assistance à toute personne exposée à un danger réel, imminent ou potentiel.

[24] Il existe deux façons d'établir une allégation au titre de l'article 4.2 du code de déontologie. Une fois que l'autorité disciplinaire a établi l'identité du membre visé, elle doit établir, selon la prépondérance des probabilités :

- a. que la conduite comporte un élément de caractère volontaire, comme le *Guide des mesures disciplinaires* (novembre 2014) le reconnaît en suggérant qu'« il y a négligence lorsqu'un membre sait qu'il a un devoir à accomplir, mais omet de le faire² »; ou
- b. qu'il y a un degré de négligence faisant de celle-ci un problème d'inconduite plutôt qu'un simple problème de rendement.

[25] Le gendarme Quirion a admis avoir rencontré M. B.P. et lui avoir parlé lors de sa réponse à l'appel de service à la pharmacie Scales Drug Store le 16 novembre 2021. Il a également admis qu'avant d'arriver sur les lieux de l'appel de service, il était au courant du mandat d'arrestation actif visant M. B.P., mais qu'il ne l'avait pas exécuté.

² *Guide des mesures disciplinaires*, novembre 2014, à la page 20.

[26] Le gendarme Quirion savait qu'il devait exécuter le mandat d'arrestation et a omis de le faire. J'accepte son aveu selon lequel il a négligé ses fonctions en ignorant un mandat exécutable.

[27] Par conséquent, je conclus que l'allégation 2 est établie selon la prépondérance des probabilités.

MESURES DISCIPLINAIRES

[28] Comme j'ai conclu que les deux allégations étaient établies, le paragraphe 45(4) de la *Loi sur la GRC* m'oblige à imposer des mesures disciplinaires. Conformément au *Guide des mesures disciplinaires* (novembre 2014), à la page 3, je suis dans l'obligation d'« imposer une mesure juste et équitable selon la gravité de l'infraction, le degré de culpabilité du membre et la présence de circonstance atténuantes ou aggravantes ».

[29] De plus, le paragraphe 24(2) des *Consignes du commissaire (déontologie)* prévoit ce qui suit : « Le comité impose des mesures disciplinaires proportionnées à la nature et aux circonstances de la contravention au code de déontologie. »

Principes juridiques applicables

[30] Je souligne que, dans leurs observations sur les mesures disciplinaires, les deux représentantes ont fait référence au critère à trois volets énoncé par le Comité externe d'examen de la GRC pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée. Il s'agit de déterminer l'éventail approprié de mesures disciplinaires, puis d'examiner les circonstances atténuantes et aggravantes et enfin, de prendre en considération la parité des sanctions.

[31] Toutefois, je m'appuierai sur le critère plus exhaustif que l'on trouve dans le *Rapport de Ceyssens et Childs* concernant les mesures disciplinaires³, qui définit cinq principes qui servent de fondement au processus de création d'une mesure disciplinaire appropriée.

³ Ceyssens, Paul et Childs, Scott, *Rapport à la Gendarmerie royale du Canada, 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*, le 24 février 2022 [*Rapport Ceyssens et Childs*].

[32] Le premier principe indique qu'une « mesure disciplinaire doit pleinement obéir aux objectifs du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police⁴ ».

[33] De plus, [traduction] « la détermination d'une sanction appropriée implique, fondamentalement, une mise en balance des intérêts : ceux du public, de la GRC en tant qu'employeur et ceux du membre à l'égard d'un traitement équitable et ceux des personnes touchées par l'inconduite en cause⁵ ». La Cour suprême du Canada a mis l'accent sur l'intérêt public en déclarant : « [l]es organismes disciplinaires ont pour objectifs de protéger le public, de réglementer leur profession respective et de préserver la confiance du public envers ces professions⁶ ».

[34] Le principal objectif de la procédure disciplinaire de la GRC est « l'intérêt public », qui consiste à garantir une norme de conduite élevée dans les services de police et la confiance du public dans ces services.

[35] Je constate que les pouvoirs accordés à un agent de police sont considérables. Ainsi, le public s'attend à juste titre à ce que les membres de la GRC respectent les normes éthiques et professionnelles les plus élevées.

[36] Comme l'a mentionné la représentante du membre visé, j'estime que l'article 36.2 de la *Loi sur la GRC*, plus particulièrement l'alinéa e), est instructif en ce sens que les mesures disciplinaires doivent être « proportionnées à la nature et aux circonstances de la contravention et qui, si la situation s'y prête, ont un caractère éducatif ou correctif plutôt que punitif ».

[37] De plus, l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC* renvoie au principe 2 du *Rapport Ceysens and Childs*, c'est-à-dire que des mesures correctives devraient être imposées, le cas échéant.

[38] Le troisième principe à utiliser pour élaborer une mesure disciplinaire appropriée est la présomption selon laquelle il convient d'imposer la décision la moins sévère. Toutefois, cette présomption sera écartée si l'intérêt public ou d'autres considérations particulières doivent prévaloir.

⁴ *Rapport Ceysens et Childs*, à la page 17, section 4.1.

⁵ *Commandant de la Division K et Gendarme Ryan Deroche*, 2022 DAD 13, au paragraphe 82.

⁶ *Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29, au paragraphe 53.

[39] Le *Rapport Ceyssens et Childs* énonce que le quatrième principe est la proportionnalité. Pour ce faire, le comité de déontologie doit : (i) *relever* les facteurs de proportionnalité pertinents, (ii) *examiner* si chaque facteur de proportionnalité pertinent est *atténuant*, *aggravant* ou *neutre* dans les circonstances, puis (iii) trouver un juste *équilibre* entre les facteurs de proportionnalité (ou les pondérer)⁷.

[40] Le cinquième principe, tel qu'il a été énoncé par la Cour suprême du Canada et les cours d'appel, veut que les attentes plus élevées en matière de conduite s'appliquent aux policiers⁸.

[41] Le *Guide des mesures disciplinaires* (novembre 2014), bien qu'il ne soit pas normatif, vise à promouvoir la parité des sanctions. Toutefois, il constitue un « guide » et doit être lu dans le contexte de l'évolution des normes sociétales, telles qu'établies par la jurisprudence ou les politiques et lois applicables.

[42] Par ailleurs, bien que je ne sois pas liée par les décisions disciplinaires antérieures, celles-ci peuvent fournir des indications concernant les sanctions appropriées pour une catégorie particulière de comportement.

[43] Je vais commencer par résumer brièvement les observations des représentantes, puis je décrirai la gamme de mesures appropriées. Je passerai ensuite en revue les facteurs atténuants et aggravants. Enfin, j'exposerai brièvement comment j'ai soupesé ces facteurs et soupesé les intérêts du public, de la GRC, du membre visé et des parties touchées pour en arriver à ma décision.

Étape des mesures disciplinaires

[44] Le 16 novembre 2023, au début de l'étape des mesures disciplinaires de l'audience disciplinaire, la représentante de l'autorité disciplinaire a appelé l'inspectrice Adele McNaught, agente du perfectionnement et du renouvellement des ressources humaines à la Division D, pour discuter des conséquences du devoir par les membres de divulguer des dossiers d'inconduite policière établies conformément à la décision *McNeil*. Elle s'est penchée plus particulièrement sur les défis en matière

⁷ *Rapport Ceyssens et Childs*, à la page 21, section 7.1.

⁸ *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48, au paragraphe 86.

de dotation que pose l'administration d'une mutation ou d'une promotion et sur le processus à suivre, y compris la consultation de l'officier hiérarchique d'accueil.

[45] La représentante de l'autorité disciplinaire a ensuite déposé en preuve trois pièces – deux comptes rendus des décisions antérieurs, datés du 5 juin 2021 et du 10 septembre 2021, qui comprenaient des contraventions établies au code de déontologie contre le gendarme Quirion, ainsi que le rapport de renseignements sur le profil de l'employé du gendarme Quirion, daté du 12 octobre 2023.

[46] Le gendarme Quirion a alors lu une lettre d'excuses datée du 8 novembre 2023. Il s'est excusé auprès de ses collègues policiers, de la GRC en tant qu'organisation, du grand public et de toutes les personnes impliquées dans l'incident.

[47] La représentante du membre visé a présenté deux formulaires 1004 – *Fiche de rendement* positifs, produits le 2 juin 2022 et le 18 août 2022, alors que le gendarme Quirion effectuait des tâches administratives en attendant le résultat de l'enquête relative au code de déontologie ainsi que sept lettres de recommandation, dont trois provenaient de ses superviseurs (son sergent d'état-major, son sergent et sa caporale) au Détachement de Portage la Prairie, au Manitoba, où il a été muté en février 2022.

[48] La représentante de l'autorité disciplinaire a confirmé que l'autorité disciplinaire a continué de demander une directive pour que le gendarme Quirion démissionne de la GRC dans les 14 jours ou soit congédié.

[49] La représentante du membre visé a fait valoir qu'une sanction inférieure à un congédiement était appropriée compte tenu des faits de l'affaire et que le congédiement serait disproportionné par rapport aux circonstances. Elle a plutôt fait valoir que les mesures disciplinaires globales appropriées devraient être une perte de salaire de 30 à 35 jours, dont une partie serait une réduction de la banque de congés annuels.

Analyse

[50] J'ai examiné les observations des représentantes ainsi que la jurisprudence⁹ présentée en ce qui concerne l'éventail des mesures disciplinaires. J'estime que la fourchette appropriée des mesures disciplinaires globales dans ce cas-ci est une confiscation de salaire de 30 jours, en combinaison avec d'autres mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Facteurs aggravants

[51] Le *Black's Law Dictionary*¹⁰ définit le terme « aggravation » comme suit :

[Traduction] Toute circonstance de la perpétration d'un crime ou d'un délit qui augmente sa culpabilité ou son énormité ou ajoute à ses conséquences préjudiciables, mais qui va au-delà des éléments essentiels du crime ou du délit lui-même.

[52] Je considère que les circonstances suivantes sont aggravantes :

[53] Premièrement, les actes du gendarme Quirion comportent un élément de tromperie ou de manque d'honnêteté.

[54] Deuxièmement, le gendarme Quirion, qui est un membre subalterne, a déjà commis une inconduite : deux incidents en 2020 pour lesquels il a été sanctionné en juin et en septembre 2021. La dernière mesure disciplinaire a été administrée seulement 2 mois avant les événements qui ont donné lieu à la présente audience disciplinaire. De plus, l'inconduite était similaire en ce qu'elle comportait, entre autres, deux allégations établies de mensonge à un superviseur. Dans le *compte rendu de décision* relatif à cet incident, l'autorité disciplinaire a prévenu le gendarme Quirion que toute autre inconduite pourrait entraîner des mesures plus graves pouvant aller jusqu'au congédiement.

[55] Toutefois, je tiens compte du fait que ces deux incidents antérieurs ont eu lieu à une époque où le gendarme Quirion était aux prises avec un trouble anxieux et un problème d'abus d'alcool. Les *comptes rendus de décisions* mentionnent expressément ce fait et soulignent que, pendant cette période, il a cherché à obtenir et a suivi un traitement hospitalier et ambulatoire pour ses problèmes

⁹ Voir l'annexe A de la présente décision.

¹⁰ *Commandant de la Division E c. le gendarme Fareez Vellani*, 2017 DARD 3, au paragraphe 117.

médicaux et avait signé un « accord d'abstention » avec le responsable des Services de santé. Pour cette raison, le poids que j'accorde à cette inconduite antérieure comme facteur aggravant est atténué.

[56] Troisièmement, le gendarme Quirion a maintenant d'autres obligations de divulgation fondées sur la décision *McNeil* qui imposeront un fardeau administratif en matière de dotation à la GRC.

[57] Je souligne que le témoignage de l'inspectrice McNaught sur les répercussions « *McNeil* » de l'inconduite établie était d'une utilité limitée, car elle ne pouvait parler que de difficultés « administratives » du point de vue de la dotation. Il est évident que ces difficultés ne sont pas insurmontables, car un nombre important de membres de la Gendarmerie continuent d'exercer efficacement leurs fonctions malgré une inconduite établie.

[58] La représentante de l'autorité disciplinaire a soutenu qu'un facteur aggravant est la perte de confiance du commandant divisionnaire. Toutefois, comme l'a souligné le comité de déontologie dans *Vellani*¹¹ :

[117] [...] Je pense qu'il est temps, une fois pour toutes, de renoncer à ce concept archaïque. Tout d'abord, la décision de licencier un salarié ne peut pas être fondée sur une évaluation subjective de sa valeur par une seule personne. Il s'agit d'une analyse objective et légale. De plus, en vertu de la législation actuelle, le concept de perte de confiance constitue une tautologie : les seuls cas où un comité de déontologie est compétent pour statuer sont ceux où le commandant, en tant qu'autorité disciplinaire, a perdu confiance et demande le licenciement. Il ne s'agit pas d'une circonstance aggravante, mais plutôt d'une condition préalable à la tenue d'une audience devant le comité de déontologie.

[59] La représentante de l'autorité disciplinaire a noté que l'inconduite impliquait le fait que le gendarme Quirion avait menti dans le SIRP et qu'il avait initialement menti à la SEG de Yorkton, qu'il n'avait pas exécuté ses fonctions et qu'il avait laissé une personne recherchée partir. Elle a fait valoir que ses « multiples mensonges » constituent un facteur aggravant. En toute déférence, et comme l'a souligné la représentante du membre visé, il ne s'agit pas de facteurs aggravants — ce sont des éléments constitutifs des allégations d'inconduite.

[60] Je n'accepte pas l'observation de la représentante de l'autorité disciplinaire selon laquelle les actes du gendarme Quirion ont mis en péril une enquête criminelle en cours, ont mis le public en

¹¹ *Commandant de la Division E c. le gendarme Fareez Vellani*, 2017 DARD 3, au paragraphe 117.

danger ou que son affirmation selon laquelle il [traduction] « voulait présenter M. [B.P.] comme une source » était un autre mensonge constituant un facteur aggravant. Il n'y a tout simplement aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

[61] Comme l'a souligné la représentante du membre visé, aucun élément de preuve n'a été présenté selon lequel les actes du gendarme Quirion ont nui de quelque façon que ce soit à l'enquête criminelle de la SEG de Yorkton.

[62] De plus, en ce qui concerne la « mise en danger du public », le mandat d'arrestation de M. B.P. a été endossé et autorisait sa libération lors de son arrestation. Il convient de noter qu'en date du 13 janvier 2022, lorsque la caporale Bettsworth a été interrogée dans le cadre de l'enquête relative au code de déontologie, elle ne connaissait pas l'état du mandat, ce qui mène à la conclusion que M. B.P. ne représentait pas un risque important pour le public puisqu'elle a fait un suivi concernant le mandat.

[63] De plus, je n'accepte pas l'observation de la représentante de l'autorité disciplinaire selon laquelle des mesures disciplinaires progressives ne s'appliquent pas dans le cadre d'un processus disciplinaire de la police. Mon interprétation de la décision *Furlong*¹² n'appuie pas cette affirmation et, si je me trompe sur ce point, je suis d'avis que *Furlong* est limité au processus disciplinaire de la police prévu par la *Police Services Act* de l'Alberta, RSA 2000, c P-17.

[64] La représentante de l'autorité disciplinaire a fait valoir que l'inconduite s'était produite sur une longue période, que le gendarme Quirion avait « doublé » le mensonge lorsque la SEG de Yorkton l'avait appelé et que cela constituait un facteur aggravant. Je ne suis pas d'accord. L'incident s'est produit le 16 novembre 2021 et le 1^{er} décembre 2021, le gendarme Quirion a reçu l'appel de la SEG de Yorkton.

[65] Dans les 30 minutes qui ont suivi cet appel téléphonique, le gendarme Quirion s'est rendu chez la caporale Bettsworth, a admis son inconduite et a rappelé la SEG de Yorkton pour rectifier les faits. Il s'agit d'une période 14 jours et il y a eu une divulgation proactive de l'inconduite.

¹² *Edmonton (Police Service) v Furlong*, 2013 ABCA 121 [*Furlong*].

[66] Toute la jurisprudence présentée par la représentante de l'autorité disciplinaire portait sur des cas où une faute s'est produite sur plusieurs mois¹³, impliquait une tromperie continue et prolongée¹⁴, un gain personnel¹⁵, des condamnations pénales^{16,17}, ou des cas où l'inconduite était survenue dans le contexte d'une enquête relative au code de déontologie¹⁸.

Facteurs atténuants

[67] D'emblée, je souligne que les circonstances atténuantes ne constituent ni une justification ni une excuse à l'inconduite, mais par souci d'équité envers le membre visé, elles peuvent être prises en considération pour réduire la sévérité de la sanction imposée, afin de traiter adéquatement l'inconduite.

[68] Avec tout le respect que je dois à la représentante du membre visé, je souligne que le fait d'être bilingue n'est pas un facteur atténuant et qu'il n'est pas pris en considération pour réduire la gravité des mesures disciplinaires imposées.

[69] Ceci étant dit, je considère que les circonstances suivantes sont atténuantes.

[70] Tout d'abord, le gendarme Quirion a accepté la responsabilité de ses actes et a admis son inconduite à la première occasion dans le cadre du processus disciplinaire. Ses aveux ont écarté la nécessité d'une audience contestée.

[71] Deuxièmement, je note que le gendarme Quirion a divulgué de façon proactive son inconduite à la caporale Bettsworth 14 jours après l'incident. Sans cette divulgation, la GRC n'aurait pas été au courant de l'incident puisque la séquence vidéo de la pharmacie Scales Drug Store n'était pas récupérable.

[72] Troisièmement, le gendarme Quirion a présenté une lettre d'excuses pendant l'étape des mesures disciplinaires, reconnaissant les répercussions de son inconduite sur ses pairs, la GRC, le

¹³ *Commandant de la Division E c. Goodyer*, 2018 DARD 13.

¹⁴ *Commandant de la Division O c. Kohl*, 2019 DARD 18.

¹⁵ *Commandant de la Division E c. Rasmussen*, 2018 DARD 14.

¹⁶ *Commandant de la Division J c. Cormier*, 2016 DARD 2.

¹⁷ *Commandant de la Division E c. Rasmussen*, 2018 DARD 14.

¹⁸ *Commandant de la Division O c. Kohl*, 2019 DARD 18.

public en général et les personnes directement impliquées dans l'incident. Ses excuses étaient sincères et il a montré des signes de remords.

[73] Quatrièmement, j'accepte l'observation de la représentante du membre visé selon laquelle les lettres d'appui du sergent d'état-major, du sergent, de la caporale et du gestionnaire des services du Détachement de Portage la Prairie prouvent le potentiel de réadaptation du gendarme Quirion, qu'il a été en mesure de démontrer au cours des 11 mois précédant sa suspension. Il s'agit d'une circonstance atténuante importante.

[74] Enfin, il n'y avait pas d'intention malveillante dans cette inconduite ni de gain personnel.

Décision sur les mesures disciplinaires

[75] Après avoir examiné le dossier dont je suis saisie, la nature de l'inconduite, les facteurs atténuants et aggravants ainsi que la jurisprudence citée par les parties¹⁹, je conclus que la mesure demandée par l'autorité disciplinaire est disproportionnée par rapport à la gravité de l'inconduite du gendarme Quirion.

[76] L'inconduite s'inscrit dans un spectre et chaque cas doit être évalué en fonction des faits qui lui sont propres.

[77] Comme l'a fait valoir la représentante du membre visé, il est évident que le gendarme Quirion a connu un « mauvais départ » à Swan River, où il occupait sa première affectation après avoir reçu la formation de base. À son arrivée à Swan River en novembre 2017, il avait 21 ans et avait déménagé de Montréal. De plus, il n'avait ni amis, ni famille, ni système de soutien. De plus, cette situation a été exacerbée en mars 2020 avec les confinements dus à la pandémie de COVID-19.

[78] La représentante du membre visé a fait valoir que le gendarme Quirion avait développé un trouble anxieux et une dépendance à l'alcool. C'est dans ce contexte que se sont produits les premiers incidents d'inconduite en septembre 2020 et décembre 2020. Cette observation est appuyée par le récit des comptes rendus de décision qui m'ont été soumis par la représentante de l'autorité disciplinaire.

¹⁹ Voir l'annexe A de la présente décision.

[79] En février 2022, le gendarme Quirion a été muté à Portage la Prairie, où il a travaillé pendant 11 mois, occupant des fonctions administratives, jusqu'à sa suspension en janvier 2023. La représentante du membre visé a fait remarquer que Portage la Prairie constituait un bon départ pour le gendarme Quirion et qu'il avait démontré qu'il pouvait être professionnel et un atout pour la GRC. Je suis d'accord, et cette déclaration est étayée par les quatre lettres de référence des membres du Détachement de Portage la Prairie et les deux formulaires 1004 – *Fiches de rendement* positifs produits en juin 2022 et en août 2022.

[80] Tout en reconnaissant ce qui précède, je note que le gendarme Quirion est en service depuis peu de temps et qu'à cette étape de sa carrière, il a déjà trois incidents d'inconduite établis impliquant l'honnêteté. Cependant, comme indiqué précédemment, les deux incidents antérieurs de 2020 peuvent être attribués à des problèmes de santé mentale spécifiques et aux circonstances de la journée. De plus, ils ne concernaient pas des questions opérationnelles.

[81] Lorsque je pèse les circonstances aggravantes et atténuantes dans cette affaire, en particulier la sincérité des remords du gendarme Quirion, son acceptation de la responsabilité de ses actes et le potentiel de réadaptation mis en évidence au cours de la période de 11 mois à Portage la Prairie, je crois qu'il est approprié d'imposer une sanction qui soit éducative et réparatrice, et qui répond à l'objectif de dissuasion individuelle et générale.

[82] Compte tenu du principe de parité des sanctions et des fourchettes suggérées par le Guide des mesures disciplinaires (novembre 2014), j'impose les mesures disciplinaires suivantes conformément aux paragraphes 3(1) et 5(1) des *Consignes du commissaire (déontologie)* :

- a. Une pénalité financière consistant en une confiscation de 35 jours de salaire, 20 jours à déduire de la solde du gendarme Quirion et 15 de sa banque de congés annuels conformément aux alinéas 5(1)i) et j) des *Consignes du commissaire (déontologie)*;
- b. L'inadmissibilité à une promotion pendant une période de trois ans, à compter de la date de ma décision orale, en vertu de l'alinéa 5(1)b) des *Consignes du commissaire (déontologie)*; et
- c. L'ordre de travailler sous stricte surveillance pendant une période d'un an, à compter de la date à laquelle le gendarme Quirion reprend son service actif, en vertu de l'alinéa 3(1)b) des *Consignes du commissaire (déontologie)*.

CONCLUSION

[83] Les allégations sont établies et des mesures disciplinaires sont imposées conformément au paragraphe 82 de la présente décision.

[84] Je rappelle aux parties que toute mesure provisoire en place doit être résolue en temps opportun, conformément à l'alinéa 23(1)b) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* (2014), DORS/2014-281.

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

Le 12 avril 2024

Louise Morel

Comité de déontologie

Ottawa, Ontario

ANNEXE A – JURISPRUDENCE SOUMISE PAR LES PARTIES

Décisions invoquées par la représentante de l'autorité disciplinaire

Edmonton (Police Service) v Furlong, 2013 ABCA 121

Commandant de la Division E c. Goodyer, 2018 DARD 13

Commandant de la Division O c. Khol, 2019 DARD 18

Commandant de la Division E c. Rasmussen, 2018 DARD 14

Décisions invoquées par la représentante du membre visé

Commandant de la Division C c. Gervais, 2018 DARD 6

Commandant de la Division E c. Ternan, 2021 DAD 20

Commandant de la Division J c. Cormier, 2016 DARD 2

Autorité disciplinaire désignée, Division E c. Dongriah, 2020 DAD 24

Commandant de la Division J c. Cormier, 2017 DARD 11

Commandant de la Division K c. Clarke, 2019 DARD 24

Commandant de la Division D c. Ens, 2019 DARD 1