

Ordonnance de non-publication : Interdiction de publier ou de diffuser, de quelque façon que ce soit, tout renseignement qui permettrait d'établir l'identité des plaignantes.



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Affaire intéressant une
audience disciplinaire tenue en vertu de la
Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, LRC, 1985, ch. R-10

Entre :

surintendant principal Steven Ing
Autorité disciplinaire de niveau III désignée, Division E

(autorité disciplinaire)

et

gendarme Corey Flodell
Matricule 53909

(membre visé)

Décision du comité de déontologie

Christine Sakiris

12 mai 2023

M^{me} Sabine Georges, représentante de l'autorité disciplinaire

M^{me} Cait Fleck, représentante du membre visé

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	4
Ordonnance de non-publication	6
ALLÉGATIONS.....	6
DÉCISION RELATIVE AUX ALLÉGATIONS.....	9
Allégation 1	10
Allégation 2.....	12
Allégation 3.....	13
Allégation 4.....	14
Allégation 5.....	14
Commentaires sur le sexe, l'état matrimonial et la situation de famille de la gendarme A.P.	15
Commentaires sur l'apparence physique et la tenue de course de la gendarme A.P.....	15
MESURES DISCIPLINAIRES	17
Les principes juridiques applicables	18
Évaluation des mesures disciplinaires	18
Propositions conjointes.....	19
Analyse.....	21
CONCLUSION.....	28

RÉSUMÉ

L'*Avis d'audience disciplinaire* original, daté du 9 mai 2022, contenait une allégation de contravention à l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC et quatre allégations d'infraction à l'article 2.1 du Code de déontologie de la GRC. Le gendarme Flodell aurait agressé une membre régulière et aurait fait des commentaires discourtois ou harcelé trois membres régulières et une employée de la fonction publique.

Avant l'audience disciplinaire, un *Avis d'audience disciplinaire* modifié a été déposé. Le gendarme Flodell a admis les cinq allégations, dans leur version modifiée. Le comité de déontologie accepte la *Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* des parties. Les cinq allégations ont été établies.

Les mesures disciplinaires suivantes ont été imposées : (1) une sanction pécuniaire de 15 jours de solde, à déduire de la solde du gendarme Flodell; (2) la confiscation de 10 jours de congé annuel; (3) une mutation à un autre lieu de travail; (4) la directive de travailler sous surveillance étroite pendant une période d'un an; (5) la directive de rédiger des lettres d'excuses aux membres et aux employées touchées par son inconduite; (6) la directive de suivre une formation supplémentaire en matière de harcèlement en milieu de travail.

INTRODUCTION

[1] Entre le 1^{er} août 2019 et le 1^{er} mai 2021, le gendarme Corey Flodell aurait agressé une membre régulière et aurait fait des commentaires discourtois ou harcelé trois membres régulières et une employée de la fonction publique.

[2] Le 9 mars 2022, l'autorité disciplinaire a signé un *Avis à l'officier désigné* pour demander la tenue d'une audience disciplinaire par rapport à cette affaire. Le 10 mars 2022, j'ai été nommée au comité de déontologie en vertu du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, LRC, 1985, ch. R-10 [la Loi sur la GRC].

[3] L'*Avis d'audience disciplinaire* original, daté du 9 mai 2022, contient une allégation de contravention à l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC et quatre allégations d'infraction à l'article 2.1 du Code de déontologie de la GRC.

[4] Le 25 juillet 2022, le gendarme Flodell a fourni sa réponse aux allégations, conformément au paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [les CC (déontologie)]. Bien que le gendarme Flodell ait admis de nombreux détails, il a nié les cinq allégations. Il a fourni des explications supplémentaires concernant plusieurs détails.

[5] Le 27 septembre 2022, j'ai publié une *Détermination des faits établis*. Après consultation des parties, j'ai publié une version modifiée de la *Détermination des faits établis* le 7 novembre 2022. Aux fins de la présente décision, toute référence à la *Détermination des faits établis* doit être comprise comme faisant référence à cette dernière.

[6] L'audience disciplinaire de la présente affaire devait commencer le 16 janvier 2023. Le 19 décembre 2022, la représentante de l'autorité disciplinaire et la représentante du membre visé ont indiqué qu'elles étaient parvenues à une résolution et qu'elles avaient l'intention de présenter une *Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* (la Proposition conjointe), en plus des éléments de preuve documentaires connexes. Par conséquent, l'audience a été ajournée au 20 mars 2023.

[7] Le 17 janvier 2023, l'autorité disciplinaire a signé un *Avis d'audience disciplinaire modifié* qui contient une allégation de contravention à l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC et quatre allégations d'infraction à l'article 2.1 du Code de déontologie de la GRC. Le 24 janvier 2023, le gendarme Flodell a fourni sa réponse à l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, dans laquelle il a admis les cinq allégations.

[8] Le 25 janvier 2023, les parties ont présenté leurs observations écrites à l'appui de la Proposition conjointe ainsi que des éléments de preuve documentaires d'accompagnement. À la suite d'un examen des documents, j'ai demandé des renseignements supplémentaires, qui ont été fournis par les parties. Le 27 février 2023, j'ai indiqué que ma demande de renseignements supplémentaires avait été satisfaite. Conformément à la demande des parties, j'ai confirmé que je rendrais une décision écrite fondée sur le dossier. Par conséquent, l'audience disciplinaire dans la présente affaire a été annulée.

[9] Les mesures disciplinaires suivantes ont été proposées conjointement : (1) une sanction pécuniaire de 15 jours de solde, à déduire de la solde du gendarme Flodell; (2) la confiscation de 10 jours de congé annuel; (3) une mutation à un autre lieu de travail; (4) la directive de travailler sous surveillance étroite pendant une période d'un an; (5) la directive de rédiger des lettres

d'excuses aux membres et aux employées touchées par son inconduite; (6) la directive de suivre une formation supplémentaire en matière de harcèlement en milieu de travail.

[10] Pour les motifs qui suivent, je conclus que les allégations 1, 2, 3, 4 et 5, telles qu'elles sont énoncées dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, sont établies et j'accepte la Proposition conjointe. Les mesures disciplinaires proposées, avec de légères modifications pour s'harmoniser avec le libellé des CC (déontologie), sont imposées.

Ordonnance de non-publication

[11] Conformément à l'alinéa 45.1(7)a) de la Loi sur la GRC, j'interdis, de ma propre initiative, à quiconque de publier ou de diffuser de quelque façon que ce soit tout renseignement qui permettrait d'établir l'identité des plaignantes.

[12] Le statut d'emploi des plaignantes est pertinent pour ma décision sur les allégations et mon évaluation de la Proposition conjointe. Par conséquent, les plaignantes sont désignées par leur grade et leurs initiales : gendarme E.P., employée de la fonction publique (EFP) S.M., gendarme Z.K. et gendarme A.P.

[13] Enfin, je note que les allégations ont été modifiées afin de respecter cette interdiction de publication.

ALLÉGATIONS

[14] Les allégations énoncées dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié* sont les suivantes :

[TRADUCTION]

Allégation 1

Le 22 mars 2021, ou vers cette date, à [lieu caviardé] ou à proximité, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Corey Flodell a jeté le discrédit sur la Gendarmerie, en touchant de façon inappropriée une autre membre de la GRC sans son consentement, contrairement à l'article 7.1 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Énoncé détaillé de l'allégation 1 :

1. Durant toute la période pertinente, vous étiez membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et étiez affecté à la Division E, Section des services généraux de [lieu caviardé] en Colombie-Britannique.
2. Dans l'après-midi du 21 mars 2021, la gendarme [E.P.], le caporal [B.T.], et vous-même étiez dans la fosse du détachement [lieu caviardé]. Vous étiez assis à votre bureau sur une chaise à roulettes.
3. La gendarme [E.P.] a frappé le caporal [B.T.] deux fois au bras, pour plaisanter. Vous êtes intervenu en disant au caporal [B.T.], « il faut frapper sur la poitrine », ou des mots à cet effet.
4. Assis sur votre chaise, vous l'avez fait avancer vers la gendarme [E.P.], la main remontant vers le haut pour tenter de montrer au caporal [B.T.] ce que vous vouliez dire.
5. La gendarme [E.P.] vous a dit de ne pas la frapper en disant : « non, non, ne faites pas ça ».
6. Vous avez continué de rouler vers la gendarme [E.P.] et, quand vous l'avez rejointe, vous avez baissé la main. Votre main a fait un contact léger avec son corps, par-dessus de ses vêtements, au niveau de sa ceinture ou sous celle-ci. Vous avez alors dit « direct dans la chatte » ou des mots à cet effet.
7. Le mot « chatte » désigne communément les parties génitales d'une femme.
8. Vos actions étaient non souhaitées et déplacées.

Allégation 2

Le 1^{er} août 2019, ou vers cette date, et le 22 mars 2021 ou vers cette date, à [lieu caviardé] ou à proximité, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Corey Flodell a formulé des commentaires grossiers et déplacés à une autre membre de la GRC, contrairement à l'article 2.1 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Énoncé détaillé de l'allégation 2 :

1. Durant toute la période pertinente, vous étiez membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et étiez affecté à la Division E, Section des services généraux de [lieu caviardé] en Colombie-Britannique.
2. Après six à huit mois d'affectation au détachement [lieu caviardé], la gendarme [E.P.] a porté du maquillage de façon inhabituelle au travail pendant un quart de nuit.
3. Alors qu'elle entrait dans le « bullpen » du bureau, vous vous êtes retourné vers sa direction et vous avez dit, « ouah, tu ressembles à une pute ce soir » ou des mots à cet effet.
4. Vos commentaires à l'égard de la gendarme [E.P.] étaient grossiers, déplacés et avaient des connotations sexistes.

Allégation 3

Le 1^{er} septembre 2019, ou vers cette date, et le 30 septembre 2019 ou vers cette date, à [lieu caviardé] ou à proximité, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Corey Flodell a formulé des commentaires grossiers et déplacés à une autre membre de la GRC, contrairement à l'article 2.1 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Énoncé détaillé de l'allégation 3 :

1. Durant toute la période pertinente, vous étiez membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et étiez affecté à la Division E, Section des services généraux de [lieu caviardé] en Colombie-Britannique.
2. L'[EFP S.M.] est employée au détachement [lieu caviardé] depuis juin 2019.
3. Un jour au cours du mois de septembre 2019, l'EFP [S.M.] et vous-même avez eu une discussion sur votre fille de dix ans qui voulait porter du maquillage.
4. L'EFP [S.M.] vous a dit qu'il n'y a rien de mal à ce que les filles veuillent porter du maquillage et qu'elle en portait elle-même. Vous avez répondu en disant, « seules les putes portent du maquillage ».
5. Vos commentaires à l'égard de l'EFP [S.M.] étaient grossiers, déplacés et avaient des connotations sexistes.

Allégation 4

Le 1^{er} février 2021, ou vers cette date, et le 1^{er} mai 2021 ou vers cette date, à [lieu caviardé] ou à proximité, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Corey Flodell a formulé des commentaires grossiers et déplacés à une autre membre de la GRC, contrairement à l'article 2.1 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Énoncé détaillé de l'allégation 4 :

1. Durant toute la période pertinente, vous étiez membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et étiez affecté à la Division E, Section des services généraux de [lieu caviardé] en Colombie-Britannique.
2. La gendarme [Z.K.] était une nouvelle recrue du détachement [lieu caviardé] avec laquelle vous interagissiez.
3. Entre le 1^{er} février 2021 et le 22 mars 2021, vous avez demandé à la gendarme [A.P.], en parlant de la gendarme [Z.K.], « à quel moment il est trop tôt pour commencer à la traiter de pute? » ou des mots à cet effet.
4. La gendarme [Z.K.] n'était pas présente au moment où ces observations ont été faites. Elle ne les connaissait pas non plus avant de faire sa déclaration le 8 mars 2021.

5. Vos commentaires à l'égard de la gendarme [Z.K.] étaient grossiers, déplacés et avaient des connotations sexistes.

Allégation 5

Le 1^{er} décembre 2019, ou vers cette date, et le 28 février 2020 ou vers cette date, à [lieu caviardé] ou à proximité, dans la province de la Colombie-Britannique, le gendarme Corey Flodell s'est livré à du harcèlement et a formulé des commentaires grossiers et déplacés à une autre membre de la GRC, contrairement à l'article 2.1 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Énoncé détaillé de l'allégation 5 :

1. Durant toute la période pertinente, vous étiez membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et étiez affecté à la Division E, Section des services généraux de [lieu caviardé] en Colombie-Britannique.
2. En juin 2019, la gendarme [A.P.] a commencé son premier détachement à [lieu caviardé]. Vous êtes devenu son formateur sur le terrain pendant un certain temps au cours de sa formation de six mois alors que son formateur était en vacances. Une fois sa formation terminée, vous travailliez fréquemment l'un avec l'autre.
3. Vous avez commencé à faire des commentaires sur son sexe, son état matrimonial et sa situation de famille étant une femme célibataire, dans la trentaine et sans enfants. Vous avez fait des commentaires tels que « Vous entendez cela? C'est vos ovaires qui s'agitent » à plus d'une occasion et de façon continue pendant un an.
4. Lorsque la gendarme [A.P.] partait courir, vous formuliez des commentaires sur sa tenue de course, y compris ses shorts et son soutien-gorge sportif au gendarme [C.T.].
5. En raison de vos commentaires grossiers et déplacés et de votre comportement de harcèlement, la gendarme [A.P.] s'est sentie déprimée et sans valeur.

[traduit tel que reproduit dans la version anglaise]

DÉCISION RELATIVE AUX ALLÉGATIONS

[15] L'énoncé détaillé figurant dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié* tient compte de mes conclusions contenues dans la *Détermination des faits établis*. Dans sa réponse du 24 janvier 2023, le gendarme Flodell admet chaque allégation et chaque détail. Ses admissions sont compatibles avec les documents dont je suis saisie. Par conséquent, les renseignements contenus dans l'*Avis d'audience disciplinaire modifié* constituent mes constatations de fait.

[16] Comme j'en ai informé des parties, qui n'avaient pas d'objection, je me suis appuyée sur les déclarations des plaignantes au sujet de l'incidence que les actions du gendarme Flodell ont eue sur elles¹. J'ai fourni d'autres constatations de fait, conformément à cette utilisation limitée des déclarations, le cas échéant.

[17] Je reconnais que le gendarme Flodell a aussi fourni des explications ou des « faits supplémentaires » dans sa réponse du 24 janvier 2023. Je ne les accepte pas comme des constatations de fait, car elles sont principalement des expressions de sa perspective des événements qui ont eu lieu, ou des tentatives de rationaliser son comportement. Toutefois, je les ai examinées dans mon évaluation de la Proposition conjointe.

Allégation 1

[18] L'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC stipule ce qui suit : « Les membres se comportent de manière à éviter de jeter le discrédit sur la Gendarmerie ».

[19] Pour satisfaire au critère d'une conduite déshonorante selon le paragraphe 7.1 du Code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit établir les quatre éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a. les gestes qui constituent le comportement allégué;
- b. l'identité du membre qui aurait commis ces actes;
- c. le fait que le comportement du membre est susceptible de jeter le discrédit sur la GRC;
- d. le fait que le comportement du membre est suffisamment lié à ses devoirs et fonctions pour donner à la GRC un intérêt légitime à le discipliner.

¹ Courriel du comité de déontologie, daté du 8 février 2023; et lettre datée du 21 février 2023, signée par les deux avocates, à la page 2.

[20] Compte tenu des aveux du gendarme Flodell, je conclus que les deux premiers volets du critère sont respectés. Je peux donc maintenant passer à la question de savoir si les troisième et quatrième éléments du critère sont remplis.

[21] Le gendarme Flodell admet avoir eu des contacts non souhaités et déplacés avec le corps de la gendarme E.P. tout en indiquant [TRADUCTION] « direct dans la chatte » ou des mots à cet effet. Le mot « chatte » désigne communément les parties génitales d'une femme. Le gendarme Flodell nie toute intention sexuelle, ce qui est conforme à l'évaluation de l'incident par la gendarme E.P.².

[22] Les agents de police, c'est bien connu, sont tenus de respecter des normes plus élevées que le reste de la population. Les membres de la GRC doivent se conformer au Code de déontologie de la GRC aussi bien quand ils sont en service qu'en dehors de leurs heures de travail. En l'espèce, les actes en question ont eu lieu sur le lieu de travail, tandis que le gendarme Flodell était en service.

[23] Ses actes, et le commentaire grossier et sexualisé qui l'accompagne, même s'ils étaient faits pour plaisanter, ont démontré un sérieux manque de jugement et sont incompatibles avec les fonctions et les responsabilités d'un membre de la GRC, telles qu'elles sont énoncées à l'article 37 de la Loi sur la GRC, ainsi qu'avec les directives claires de la commissaire quant à la conduite acceptable en milieu de travail³. Après réflexion, le gendarme Flodell reconnaît que ses actions ne relevaient pas de l'humour acceptable en milieu de travail⁴.

[24] J'estime qu'une personne raisonnable en société, au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris les réalités de la police en général et celles de la GRC en particulier,

² Déclaration de la gendarme E.P., Rapport d'enquête, dossier 336149, à la page 58, ligne 451.

³ Lucki, Brenda, alors commissaire de la GRC, « Énoncé de la commissaire concernant le Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson », 19 novembre 2020, en ligne : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/nouvelles/2020/enonce-commissaire-concernant-rapport-final-mise-oeuvre-laccord-reglement-merlo> et *Commandant de la Division E c. le gendarme Benjamin Caram*, 2021 DAD 05 (décision de la commissaire), aux paragraphes 66 et 67.

⁴ Réponse à l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, datée du 24 janvier 2023, à la page 3.

considérerait que les gestes posés par le gendarme Flodell sont susceptibles de jeter le discrédit sur la Gendarmerie. Un comportement de cette nature n'a pas sa place dans aucun milieu de travail. En raison de son manque de jugement dans l'exercice de ce genre de comportement, je conclus également que ses actes peuvent porter atteinte à sa capacité ou à la confiance du public en sa capacité d'exercer impartialement les fonctions d'un membre de la GRC. J'estime donc que le comportement du gendarme Flodell est suffisamment lié à ses tâches et fonctions pour que la Gendarmerie ait une raison légitime d'imposer des mesures disciplinaires.

[25] Par conséquent, l'allégation 1 est établie selon la prépondérance des probabilités.

Allégation 2

[26] Au paragraphe 2.1 du Code de déontologie de la GRC, 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] Bien que le gendarme Flodell affirme que son commentaire se voulait une plaisanterie, aucun contexte ne permet de considérer que la déclaration à une collègue selon laquelle elle [TRADUCTION] « ressemble à une pute » est de l'humour acceptable sur le lieu de travail. Les connotations sexistes de ce commentaire ne font qu'aggraver son caractère inadéquat.

[28] Conformément à la politique applicable en vigueur au moment de l'incident :⁵

[...]

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 qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (c.-à-d. fondé sur la race, l'origine nationale ou

⁵ *Manuel d'administration*, chap XII.8., « Enquêtes et règlement des plaintes de harcèlement », version du 8 mai 2018.

ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée).

2.8.1. Le harcèlement est normalement défini comme une suite 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.

[...]

[29] Il ne fait aucun doute que le commentaire du gendarme Flodell était répréhensible et que ce dernier aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait offensant. Le gendarme Flodell a admis avoir fait ce commentaire à une occasion. Il reconnaît que le commentaire n'était pas approprié dans sa réponse à l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*⁶.

[30] J'ai tenu compte de la déclaration de la gendarme E.P. pour évaluer l'incidence que ce commentaire, tel qu'il est exposé dans l'énoncé détaillé, a eu sur elle au moment où il a été fait⁷. Je conclus que le seul commentaire que le gendarme Flodell admet ne constitue pas en soi un « incident grave » qui répondrait à la définition de harcèlement.

[31] Cela dit, le commentaire du gendarme Flodell était incontestablement grossier, sexiste et discourtois. Par conséquent, je conclus que l'allégation 2 est fondée selon la prépondérance des probabilités.

Allégation 3

[32] L'allégation 3 est également avancée en vertu de l'article 2.1 du Code de déontologie.

[33] Le gendarme Flodell a fait un commentaire sexiste et grossier à une collègue, alors qu'il était en service et sur le lieu de travail. Aucun contexte ne permet de considérer que la déclaration à une collègue selon laquelle [TRADUCTION] « seules les putes portent du maquillage » est de l'humour acceptable. Le commentaire était répréhensible et il ne fait aucun doute que le gendarme

⁶ Réponse à l'*Avis d'audience disciplinaire modifié*, datée du 24 janvier 2023, à la page 3.

⁷ Déclaration de la gendarme E.P., Rapport d'enquête, dossier 336149, à la page 56, lignes 360 à 378.

Flodell aurait dû savoir qu'il serait offensant. Toutefois, lorsque je tiens compte de l'incidence de ce commentaire particulier au sujet de l'AFP S.M., tel qu'il est énoncé dans sa déclaration⁸, je suis d'accord avec les parties pour dire qu'il ne répond pas à la définition de harcèlement.

[34] Cela dit, le commentaire du gendarme Flodell était incontestablement grossier, sexiste et discourtois. Par conséquent, je conclus que l'allégation 3 est fondée selon la prépondérance des probabilités.

Allégation 4

[35] L'allégation 4 est également avancée en vertu de l'article 2.1 du Code de déontologie.

[36] Une fois de plus, le gendarme Flodell a fait un commentaire sexiste et grossier, alors qu'il était en service et sur le lieu de travail, demandant [TRADUCTION] « à quel moment il est trop tôt pour commencer à [traiter la gendarme Z.K.] de pute? » ou des mots à cet effet. Une fois de plus, son commentaire portait sur le maquillage d'une membre.

[37] Étant donné que la gendarme Z.K. n'était pas présente au moment où le commentaire a été fait et n'était pas au courant du commentaire avant de fournir sa déclaration, je ne peux pas conclure que les actions du gendarme Flodell répondent à la définition de harcèlement en vertu de la politique en vigueur au moment de l'incident. Toutefois, son commentaire était incontestablement grossier, sexiste et discourtois. Par conséquent, je conclus que l'allégation 4 est fondée selon la prépondérance des probabilités.

Allégation 5

[38] L'allégation 5 est avancée en vertu de l'article 2.1 du Code de déontologie et allègue que le gendarme Flodell a harcelé la gendarme A.P. en faisant des commentaires sur son sexe, son état matrimonial et sa situation de famille, ainsi que sur son apparence physique.

⁸ Déclaration de l'AFP S.M., Rapport d'enquête, dossier 336149, à la page 176.

Commentaires sur le sexe, l'état matrimonial et la situation de famille de la gendarme A.P.

[39] Le gendarme Flodell admet avoir fait des commentaires sur le sexe, l'état matrimonial et la situation de famille de la gendarme A.P. étant une femme célibataire, dans la trentaine et sans enfants. Il a fait des commentaires tels que [TRADUCTION] « Vous entendez cela? C'est vos ovaires qui s'agitent ». Il a fait ce genre de commentaires pendant son service et à plusieurs reprises au cours d'une année.

[40] La gendarme A.P. a trouvé ces commentaires [TRADUCTION] « dégradants et harcelants⁹ ». La nature répétée et prolongée de ces commentaires a causé un préjudice à la gendarme A.P. Elle a déclaré qu'elle estimait qu'elle [TRADUCTION] « n'avait d'autre choix que de supporter les commentaires » et qu'elle se sentait [TRADUCTION] « déprimée et sans valeur ». Elle a ajouté que les commentaires du gendarme Flodell l'amenaient à se demander si elle [TRADUCTION] « voulait poursuivre sa carrière malgré le fait qu'elle était une femme¹⁰ ».

Commentaires sur l'apparence physique et la tenue de course de la gendarme A.P.

[41] Le gendarme Flodell admet également avoir fait des commentaires sur l'apparence physique et la tenue de course de la gendarme A.P. au gendarme C.T., alors qu'il était en service.

[42] Après avoir examiné les observations initiales des parties à l'appui de la Proposition conjointe, j'ai demandé des éclaircissements sur leur position quant à savoir si les commentaires de l'agent Flodell au sujet de l'apparence physique et de la tenue de course de la gendarme A.P. constituent du harcèlement sexuel¹¹. Dans leur réponse conjointe¹² à ma question, les parties ont convenu que la définition de harcèlement comprend le harcèlement sexuel. Toutefois, elles ont

⁹ Déclaration écrite de la gendarme A.P. du 8 avril 2021, Rapport d'enquête, dossier 336149, à la page 12.

¹⁰ Déclaration écrite de la gendarme A.P. du 8 avril 2021, Rapport d'enquête, dossier 336149, à la page 12.

¹¹ Courriel du comité de déontologie, daté du 8 février 2023.

¹² Lettre datée du 21 février 2023, signée par les deux avocates, à la page 2.

soutenu que les actes du gendarme Flodell ne répondaient pas à la définition de harcèlement sexuel telle qu'elle existait à l'époque.

[43] La politique applicable à l'époque donne la définition suivante du harcèlement sexuel¹³ :

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. Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition du harcèlement précitée.

[44] Les parties font valoir que les commentaires du gendarme Flodell au sujet de l'apparence physique et de la tenue de course de la gendarme A.P. n'ont pas été faits à cette dernière, ne sont pas [TRADUCTION] « automatiquement » de nature sexuelle ou susceptibles de causer une offense ou une humiliation. Elles soutiennent en outre qu'il n'y a aucune preuve que la gendarme A.P. a perçu que la conduite constituait une [TRADUCTION] « condition de nature sexuelle nécessaire pour obtenir un emploi, une promotion ou pour suivre un programme de formation ».

[45] Enfin, les parties notent que, aux fins de la Proposition conjointe, l'autorité disciplinaire a accepté l'admission du gendarme Flodell du harcèlement et non du harcèlement sexuel. Je ne peux accorder aucun poids à cet argument. Une fois qu'une audience disciplinaire est ouverte, la décision de déterminer si une allégation est ou non établie relève uniquement d'un comité de déontologie¹⁴. Si les faits, tels qu'ils ont été admis, appuient la conclusion selon la prépondérance des probabilités que les actes du gendarme Flodell constituent du harcèlement sexuel, c'est la conclusion que je dois tirer.

[46] En l'espèce, je conclus que faire des commentaires sur l'apparence physique ou la tenue de course d'une collègue peut raisonnablement causer une offense ou une humiliation. Toutefois,

¹³ *Manuel d'administration*, chap XII.8.2.8.2.23, version du 8 mai 2018.

¹⁴ Loi sur la GRC, au paragraphe 45(1).

les faits admis par le gendarme Flodell ne se réfèrent pas aux commentaires précis formulés. Par conséquent, je ne peux pas conclure qu'ils étaient de nature sexuelle.

[47] Les parties admettent, ce que je conclus, que les commentaires du gendarme Flodell à l'égard de la gendarme A.P. et au sujet de celle-ci, dans leur ensemble, constituent du harcèlement. Il aurait raisonnablement dû savoir que ses commentaires répétés et non souhaités causeraient un préjudice à la gendarme A.P. En fait, ils lui ont causé un préjudice. Par conséquent, je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que le gendarme Flodell a harcelé la gendarme A.P. et que l'allégation 5 est établie.

MESURES DISCIPLINAIRES

[48] Après avoir conclu que les allégations 1, 2, 3, 4 et 5 ont été établies, j'ai l'obligation, au titre du paragraphe 45(4) de la Loi sur la GRC et au Guide des mesures disciplinaires de la GRC, d'imposer « une mesure juste et équitable selon la gravité de l'infraction, le degré de culpabilité du membre et la présence ou l'absence de circonstances atténuantes ou aggravantes¹⁵ ».

[49] La représentante de l'autorité disciplinaire et la représentante du membre visé ont présenté des observations conjointes au sujet de la Proposition conjointe, en plus d'éléments de preuve documentaires connexes et de la jurisprudence applicable. Elles proposent les mesures disciplinaires globales suivantes :

- a. une sanction pécuniaire de 15 jours (120 heures), à déduire de la solde du gendarme Flodell;
- b. une confiscation de 10 jours (80 heures) déduits de sa banque de congés annuels;
- c. une mutation à un autre lieu de travail;

¹⁵ *Guide des mesures disciplinaires*, à la page 3.

- d. la directive de travailler sous étroite surveillance pendant une période d'un an, au cours de laquelle la supervision est axée sur le comportement et l'attitude globaux du gendarme Flodell à l'égard des femmes sur le lieu de travail;
- e. la directive de rédiger des lettres d'excuses aux gendarmes E.P., Z.K., A.P. et à l'AFP S.M.;
- f. la directive de suivre une formation supplémentaire en matière de harcèlement en milieu de travail.

Les principes juridiques applicables

Évaluation des mesures disciplinaires

[50] Il y a cinq principes qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée. Tout d'abord, les mesures doivent être pleinement conformes aux quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police. La détermination d'une sanction appropriée suppose, en son cœur, un équilibre entre quatre objets ou intérêts : celui du public, de la GRC en tant qu'employeur, du membre à traiter équitablement et enfin de ceux qui sont touchés par l'inconduite en cause¹⁶. La Cour suprême du Canada a mis l'accent sur l'intérêt public en déclarant que « [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 professions [...] »¹⁷.

[51] Deuxièmement, les mesures correctives et réparatrices devraient prévaloir, le cas échéant¹⁸.

[52] Troisièmement, on présume que la disposition la moins sévère devrait être imposée.

[53] Toutefois, les deuxième et troisième principes seront remplacés si l'intérêt public ou d'autres considérations, comme la gravité de l'inconduite, l'emportent.

¹⁶ *Commandant de la Division K et Gendarme Ryan Deroche*, 2022 DAD 13, au paragraphe 82.

¹⁷ *Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29, au paragraphe 53.

¹⁸ Loi sur la GRC, à l'alinéa 36.2e).

[54] Quatrièmement, on s'attend à ce que les agents de police respectent des normes de conduite plus élevées¹⁹.

[55] Cinquièmement, la ou les mesures disciplinaires imposées doivent être proportionnelles à la nature et aux circonstances de la contravention²⁰. Les considérations de proportionnalité pertinentes doivent être évaluées et, selon les circonstances, peuvent être atténuantes, aggravantes ou neutres.

[56] Le *Guide des mesures disciplinaires* constitue une référence utile, car il est le point de départ pour l'analyse. Cependant, il est important de souligner que le *Guide des mesures disciplinaires* n'est rien de plus qu'un guide. Les lignes directrices qu'il énonce ne sont pas prescriptives. Il doit être examiné dans le contexte de l'évolution des normes sociales et de la jurisprudence actuelle.

Propositions conjointes

[57] Lorsque des mesures disciplinaires sont proposées conjointement, le comité de déontologie ne peut les refuser que dans des circonstances très précises.

[58] La Cour suprême du Canada a reconnu la valeur des discussions sur le règlement de litige, ainsi que celle des motifs des politiques qui favorisent fortement la promotion de la certitude pour les parties que les propositions seront acceptées quand une entente est conclue²¹. En général, les cours de justice et les tribunaux administratifs ne refusent pas les ententes conclues entre les parties, à moins que l'entente aille à l'encontre de l'intérêt public.

[59] Je dois donc déterminer si le fait d'accepter la Proposition conjointe irait à l'encontre de l'intérêt public. Il ne s'agit pas de savoir si les mesures disciplinaires proposées sont les mêmes

¹⁹ *Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2008 CSC 48, aux paragraphes 33 et 86.

²⁰ Loi sur la GRC, à l'alinéa 36.2e).

²¹ Voir par exemple *Rault c. Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81 (CanLII), au paragraphe 19; et *R c. Anthony-Cook*, 2016 CSC 43 [*Anthony-Cook*].

que celles que j'imposerais. Au contraire, le critère de l'intérêt public impose un seuil beaucoup plus élevé.

[60] Sur ce point, la Cour suprême du Canada énonce les directives suivantes, qui s'appliquent aux tribunaux administratifs²² :

[...] il ne faudrait pas rejeter trop facilement une recommandation conjointe [...] Le rejet dénote une recommandation à ce point dissociée des circonstances de l'infraction et de la situation du contrevenant que son acceptation amènerait les personnes renseignées et raisonnables, au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris l'importance de favoriser la certitude dans les discussions en vue d'un règlement, à croire que [en l'espèce, le processus disciplinaire] avait cessé de bien fonctionner.

[61] Des affaires récentes ont confirmé le critère *Anthony-Cook* et fourni des directives supplémentaires sur la façon dont le critère d'intérêt public doit être appliqué²³. La confiance du public ne sera perdue que « lorsqu'il s'est produit dans le système judiciaire quelque chose de flagrant que la société dans son ensemble juge inacceptable et ne tolérera tout simplement pas²⁴ ».

[62] Bien que la question finale dans *Nahanee* ne soit pas directement fondée, la Cour suprême du Canada examine les principes sous-jacents au critère de l'intérêt public dans son analyse et déclare : « [...] Lorsqu'une recommandation conjointe est présentée, ce n'est que dans de très rares cas qu'un juge appliquant le critère de l'intérêt public s'écarte de la peine précise proposée [...] »²⁵.

[63] Dans l'application du critère de l'intérêt public, un comité de déontologie devra déterminer si les mesures disciplinaires proposées tiennent compte des cinq principes directeurs susmentionnés. C'est une étape nécessaire, mais non déterminante. Un comité de déontologie doit en fin de compte évaluer si, lorsque les mesures proposées sont considérées dans le contexte des

²² *Anthony-Cook*, au paragraphe 34.

²³ *R. c. Naslund*, 2022 ABCA 6 [*Naslund*]; *R. c. Nahanee*, 2022 CSC 37 [*Nahanee*]; et *R. c. Albert*, 2022 QCCS 3934 [*Albert*].

²⁴ *Albert*, au paragraphe 60, citant *R. c. Chouhan*, 2021 CSC 26, au paragraphe 73.

²⁵ *Nahanee*, au paragraphe 37.

avantages énoncés par les parties à l'appui d'une proposition conjointe, le critère de l'intérêt public est respecté²⁶.

Analyse

[64] Lors de mon examen initial de la Proposition conjointe, je n'ai pas estimé disposer de renseignements suffisants pour évaluer si elle répondait au critère de l'intérêt public. Comme l'a reconnu *Naslund*, en appliquant le critère de l'intérêt public, je dois parvenir à [TRADUCTION] « une conclusion indépendante, fondée sur un dossier adéquat »²⁷. Les avocats doivent expliquer en détail comment ils sont arrivés aux mesures disciplinaires proposées²⁸.

[65] En ce qui concerne l'évaluation initiale de la Proposition conjointe, j'avais de sérieuses inquiétudes quant à savoir si les mesures disciplinaires proposées tiendraient compte des cinq principes directeurs pour évaluer une mesure disciplinaire appropriée. En particulier, le montant des sanctions pécuniaires semblait être nettement inférieur à l'éventail des allégations en cause. J'ai également demandé des renseignements supplémentaires afin d'évaluer pleinement les facteurs de proportionnalité constatés par les parties et de déterminer si les mesures proposées étaient conformes aux quatre objectifs du processus disciplinaire. Par conséquent, j'ai demandé aux parties des renseignements supplémentaires sur :

- a. le montant et la structure des sanctions pécuniaires proposées;
- b. le rendement au travail du gendarme Flodell;
- c. la question de savoir si les personnes concernées par l'inconduite du gendarme Flodell ont été consultées sur la Proposition conjointe et, dans l'affirmative, si elles ont exprimé un avis sur les mesures proposées;

²⁶ *Naslund*, au paragraphe 94.

²⁷ *Naslund*, au paragraphe 89, citant le *Report of the Attorney General's Advisory Committee on Charge Screening, disclosure and Resolution Discussions*, Toronto, Ministère du Procureur général de l'Ontario, 1993 [*Rapport Martin*], à la page 329.

²⁸ *Naslund*, au paragraphe 92.

- d. la mutation proposée : confirmer l'incidence sur les personnes touchées par l'inconduite du gendarme Flodell.

[66] J'ai examiné et incorporé la réponse des parties, ainsi que les renseignements supplémentaires fournis à l'appui, dans mon analyse, avec une mise en garde : les parties ont insisté sur le fait qu'en évaluant si les actions du gendarme Flodell dans l'allégation 5 répondaient à la définition de harcèlement sexuel, je pouvais accorder peu de poids à des éléments de preuve non vérifiés dans le dossier. Je suis d'accord, et j'ai appliqué ce même principe à l'examen de leurs observations à l'appui de la Proposition conjointe.

[67] En réponse à ma préoccupation selon laquelle la pénalité financière proposée est inférieure à la fourchette cumulative pour chacune des cinq allégations établies, les parties soutiennent que leur intention était de proposer une sanction globale et que la fourchette de sanctions pécuniaires proposée se situe dans la fourchette acceptable, telle qu'elle est énoncée dans le *Guide des mesures disciplinaires*, lorsqu'elle est examinée conjointement avec d'autres décisions du comité de déontologie. Elles ont fourni une analyse des décisions récentes des comités de déontologie portant sur des comportements discourtois et harcelants. La plupart de ces affaires portaient sur le harcèlement sexuel ou l'agression sexuelle et étaient donc d'une aide limitée. Pour les raisons que j'ai exprimées dans une décision antérieure du comité de déontologie²⁹, j'ai accordé peu d'importance aux décisions prises au moyen de Propositions conjointes.

[68] Les parties font valoir que l'allégation 1 porte sur une agression très mineure et se situe dans la fourchette atténuée d'une sanction pécuniaire de 1 à 2 jours.

[69] En ce qui a trait à l'allégation 2, les parties reconnaissent que le gendarme Flodell était d'un grade supérieur à celui de la gendarme E.P., une membre beaucoup plus subalterne. Elles soutiennent que le commentaire du gendarme Flodell doit être considéré dans le contexte de badinage en milieu de travail accepté et s'appuient sur ce contexte pour évaluer que le comportement se trouve à l'extrémité inférieure de la fourchette des infractions graves. Toutefois,

²⁹ *Commandant de la Division K et Gendarme Ryan Deroche*, 2022 DAD 13, aux paragraphes 100 à 103.

je n'ai pas établi la preuve de la mesure dans laquelle la gendarme E.P. a plaisanté avec le gendarme Flodell. De plus, aucun contexte ne permet de considérer que la déclaration à une collègue selon laquelle elle ressemble [TRADUCTION] « à une pute » pourrait être considérée comme des plaisanteries en milieu de travail.

[70] En ce qui concerne l'allégation 3, les parties soutiennent que le commentaire du gendarme Flodell était [TRADUCTION] « une perte momentanée de sang-froid dans le contexte d'une conversation particulière ». Je le répète, en toute déférence, je n'ai pas la preuve de ce fait. Le fait que le gendarme Flodell ait admis trois allégations dans lesquelles il qualifie les femmes de [TRADUCTION] « putes » ou de [TRADUCTION] « salopes » parce qu'elles portent du maquillage suggère le contraire.

[71] En ce qui concerne les allégations 2, 3 et 4, les parties font valoir que le fait que les observations du gendarme Flodell, bien qu'elles aient été faites en service, n'ont pas été faites dans le cadre de l'exercice de fonctions policières ou dans le cadre d'une interaction avec le public, indique un comportement qui se situe à l'extrémité inférieure de l'éventail de comportements graves. Je ne suis pas d'accord. On ne peut pas ignorer que le gendarme Flodell a fait ces commentaires à des collègues féminines ou au sujet de ces dernières sur le lieu de travail.

[72] Enfin, en ce qui a trait à l'allégation 5, les parties soutiennent que le gendarme Flodell ne savait pas que ses commentaires avaient une incidence négative sur la gendarme A.P. Encore une fois, c'est peut-être son point de vue, mais ce n'est pas un fait qui est établi dans le dossier dont je suis saisie. En particulier, elle doit être considérée dans le contexte de preuves qui suggèrent qu'on lui a demandé à plusieurs reprises de cesser de faire des commentaires sur son statut de femme célibataire sans enfants.

[73] En bref, je ne suis pas d'accord avec l'évaluation par les parties de la gamme appropriée de sanctions pécuniaires qui s'applique en l'espèce. Cependant, ce n'est qu'un facteur dans mon analyse.

[74] Les parties ont souligné que la sanction pécuniaire proposée, sous la forme d'une confiscation de la solde et du congé, doit être considérée dans le contexte des autres mesures

disciplinaires proposées. En particulier, elles ont fait valoir que, compte tenu de la situation personnelle du gendarme Flodell, une mutation à un autre endroit est une mesure particulièrement onéreuse et importante. En l'espèce, elles notent que le gendarme Flodell est au détachement depuis 11 ans. Le gendarme Flodell perdra les liens forts qu'il a avec la collectivité, par son travail bénévole.

[75] À l'appui de leur argument selon lequel une mutation est particulièrement onéreuse en l'espèce, les parties notent que le gendarme Flodell a quatre enfants d'âge scolaire, dont l'un a des besoins spéciaux en matière de santé, qui ont grandi dans la collectivité. À cause de la mutation, ils seront déracinés. Je ne conteste pas qu'une mutation aura nécessairement une incidence sur la famille d'un membre et qu'il pourrait s'agir d'un ajustement très difficile, particulièrement pour les enfants. Toutefois, la cause principale de ce bouleversement est l'inconduite du gendarme Flodell et il faut s'attaquer à cette inconduite de façon appropriée, conformément aux principes juridiques établis. Par conséquent, c'est une considération à laquelle je peux accorder un poids limité.

[76] Les parties notent également qu'une mutation est proposée afin de s'assurer que le gendarme Flodell sera placé dans un détachement différent de celui des personnes touchées par son inconduite. Le gendarme Flodell sera sous étroite surveillance pendant une période d'un an, une attention particulière étant portée à son comportement et à son attitude envers les femmes sur le lieu de travail.

[77] Les parties ont déterminé huit facteurs de proportionnalité qui peuvent avoir un effet atténuant sur la sanction. Premièrement, ils soutiennent que les admissions du gendarme Flodell ont évité une audience contestée. Deuxièmement, il a assumé la responsabilité de ses actes et reconnaît son inconduite. Troisièmement, il a des remords. Je suis d'accord, dans l'ensemble. Toutefois, je suis troublé par la persistance du gendarme Flodell, même dans sa réponse modifiée, à minimiser les faits que j'ai constatés dans la *Détermination des faits établis*. Cela n'est pas compatible avec l'acceptation pleine et entière de la responsabilité.

[78] Quatrièmement, et je le reconnais, le gendarme Flodell n'a aucun dossier disciplinaire antérieur.

[79] Cinquièmement, les parties soutiennent que le gendarme Flodell a un bilan positif et elles ont initialement inclus un nombre limité de ses évaluations du rendement. En réponse à ma demande d'information plus complète, j'ai reçu des évaluations supplémentaires du rendement, de 2010 à ce jour, y compris deux registres négatifs du rendement pour des comportements sans lien. Après avoir examiné cette documentation, je constate que, bien que le gendarme Flodell ait été reconnu pour son engagement communautaire, son dossier de travail est au mieux satisfaisant.

[80] Sixièmement, et je le reconnais, que le gendarme Flodell est engagé dans la collectivité et fait un travail bénévole considérable.

[81] Septièmement, les parties font valoir qu'il y a une probabilité minimale de récidive et une réforme démontrée. Elles notent qu'il a, de sa propre initiative, cherché à obtenir de la formation et du counseling en ligne par lesquels il s'est engagé dans une introspection significative. Une lettre de sa conseillère confirme ses efforts à cet égard. Les parties ont également fourni une preuve d'achèvement d'un cours en ligne de deux heures intitulé [TRADUCTION] « Sensibilisation au harcèlement sexuel au travail ». Elles ont aussi fourni une copie d'un essai écrit par le gendarme Flodell, comme preuve de son introspection.

[82] Enfin, je note que le gendarme Flodell a fourni huit lettres de référence et de soutien. Bien que je les accepte comme des références de caractère général, leur incidence est tempérée, car deux seulement indiquent une prise de conscience du fait que le gendarme Flodell est confronté à une infraction au Code de déontologie. Même dans ce cas, elles n'indiquent pas qu'il est conscient de la nature ou des détails des allégations.

[83] Les parties ont également déterminé quatre facteurs de proportionnalité qui aggravent les circonstances. Premièrement, l'inconduite du gendarme Flodell n'était pas un incident isolé. Il a duré plus de deux ans et a ciblé différentes femmes sur le lieu de travail. Il y a aussi un élément de persistance.

[84] Deuxièmement, le comportement du gendarme Flodell visait des femmes subalternes qui étaient nouvelles au détachement. Je note que c'était une première affectation pour les deux gendarmes Z.K. et A.P. Je note également que le gendarme Flodell était en position d'autorité par rapport à la gendarme A.P. lorsqu'il agissait comme entraîneur remplaçant. Je considère que ces deux premiers facteurs sont très aggravants.

[85] Troisièmement, comme je l'ai indiqué au paragraphe 40 de la présente décision, le comportement du gendarme Flodell a eu des répercussions négatives importantes sur la gendarme A.P.

[86] Enfin, le gendarme Flodell était au courant de la position de longue date de la GRC à l'égard du harcèlement en milieu de travail et des directives concernant la conduite appropriée et déplacée en milieu de travail, et ne s'y est pas conformé. Les parties reconnaissent expressément les messages répétés que la GRC a transmis à tous les employés, selon lesquels le harcèlement est inacceptable en milieu de travail, et a offert une formation à tous les employés³⁰.

[87] Je n'ai pas accepté l'absence d'une intention malveillante déclarée par le gendarme Flodell comme facteur atténuant. Les parties indiquent que le gendarme Flodell croyait, au moment où les allégations se sont produites en 2021, [TRADUCTION] « qu'il se livrait à du badinage et à des plaisanteries acceptées sur le lieu de travail ». Elles décrivent une dynamique de travail qui n'est pas établie dans le dossier. Elles ajoutent : [TRADUCTION] « Bien qu'il ne s'agisse pas d'une excuse, il convient de noter que si le destinataire d'une plaisanterie ou d'un commentaire "rit" ou sourit et lève les yeux au ciel, il n'est pas toujours évident que la blague ou le commentaire n'est pas bien accueilli³¹ ».

[88] Indépendamment de la dynamique qui peut exister ou qui n'a pas existé, l'époque où les commentaires, comme ceux du gendarme Flodell, sont pardonnés parce qu'ils sont [TRADUCTION] « du badinage sur le lieu de travail » est révolue. Chaque personne est

³⁰ Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, en date du 25 janvier 2023, à la page 8.

³¹ Proposition conjointe, à la page 6.

responsable de ses propres comportements. Il est inconcevable pour moi que le gendarme Flodell n'ait pas tenu compte des directives répétées et contemporaines concernant le harcèlement et la conduite déplacée en milieu de travail. Je note, en particulier, que le Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson a été publié le 19 novembre 2020. Le même jour, la commissaire a publié une déclaration dans laquelle elle disait, en partie, ce qui suit³² :

[...]

Tout harcèlement, quel qu'il soit, est inacceptable et contrevient à notre code de déontologie. Chaque fois, nous le disons avec conviction. Mais, malgré tous les rapports, les recommandations et les changements apportés depuis trente ans, ce comportement perdure.

Il doit cesser. Il ne saurait être toléré.

Les agressions sexuelles, le harcèlement, la discrimination, l'intimidation, le sexisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie n'ont pas leur place à la GRC. Permettez-moi d'insister, une chose doit être claire : es [sic] agressions sexuelles, le harcèlement, la discrimination, l'intimidation, le sexisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie n'ont pas leur place à la GRC. Ces comportements ne seront pas tolérés et les employés devront répondre de leurs actes.

[...]

[89] Je conclus que, dans la mesure où les éléments de preuve confirment l'absence d'intention malveillante, cette absence est contredite par l'indifférence ou le mépris flagrant du gendarme Flodell à l'égard des normes acceptables de comportement en milieu de travail.

[90] Je ne pense pas que la sanction pécuniaire proposée tient compte de la gravité de l'inconduite, en particulier dans le contexte des facteurs de proportionnalité. Toutefois, je reconnais qu'une mutation est une mesure sérieuse et qu'il existe d'autres mesures, notamment par une surveillance étroite, pour s'assurer que les personnes de son nouveau détachement ne sont

³² Lucki, Brenda, alors commissaire de la GRC, « Énoncé de la commissaire concernant le Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson », 19 novembre 2020, en ligne : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/nouvelles/2020/enonce-commissaire-concernant-rapport-final-mise-oeuvre-laccord-reglement-merlo>.

pas soumises au même type de comportement. Il existe également d'autres mesures correctives qui appuient directement l'éducation et la réadaptation du gendarme Flodell.

[91] Les parties soutiennent que la Proposition conjointe répond aux objectifs du processus disciplinaire en trouvant un juste équilibre entre les intérêts divergents. Elles notent qu'elle permet une résolution définitive de cette question et évite la nécessité d'une audience. Cela empêche à son tour [TRADUCTION] « une victimisation potentielle » des personnes touchées [TRADUCTION] « en les soumettant à un contre-interrogatoire³³ ». Ce sont là des avantages bien établis et importants de propositions conjointes, avec lesquelles je suis d'accord.

[92] Même si ce n'est pas ce que j'aurais imposé, les parties ont exposé des motifs justifiant les mesures disciplinaires proposées qui tiennent compte des cinq principes qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée. Lorsqu'on les considère dans leur ensemble, et compte tenu des avantages que les parties ont exprimés à l'appui de la Proposition conjointe, je ne pense pas que leur acceptation soit considérée comme scandaleuse ou intolérable, qui entraînerait une perte de confiance du public dans le processus disciplinaire³⁴. Par conséquent, je ne peux pas conclure que la Proposition conjointe est contraire à l'intérêt public et j'accepte les mesures disciplinaires proposées.

CONCLUSION

[93] Après avoir conclu que les allégations 1, 2, 3, 4 et 5 étaient établies, et conformément à la Proposition conjointe présentée par la représentante de l'autorité disciplinaire et la représentante du membre visé, les mesures disciplinaires suivantes sont imposées :

- a. conformément à l'alinéa 5(1j) des CC (déontologie), une sanction pécuniaire de 15 jours (120 heures) de solde, à déduire de la paie du gendarme Flodell;

³³ Lettre datée du 21 février 2023, signée par les deux avocates, à la page 1.

³⁴ *Albert*, au paragraphe 60, citant *R. c. Chouhan*, 2021 CSC 26, au paragraphe 73.

- b. conformément à l'alinéa 5(1)i) des CC (déontologie), le retrait de 10 jours (80 heures) de congé annuel;
- c. conformément à l'alinéa 5(1)g) des CC (déontologie), une mutation à un autre lieu de travail;
- d. conformément à l'alinéa 3(1)b) des CC (déontologie), la directive de travailler sous étroite surveillance et en particulier en ce qui concerne le comportement et l'attitude globaux du gendarme Flodell à l'égard des femmes sur le lieu de travail, pendant une période d'un an à compter de la date de la présente décision;
- e. conformément à l'alinéa 3(1)c) des CC (déontologie), la directive de compléter la formation suivante : École de la fonction publique du Canada – *Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pour les employés (WMT101)*. La confirmation que la formation a été terminée doit être fournie à l'autorité disciplinaire dans les 30 jours suivant la date de la présente décision écrite;
- f. conformément au paragraphe 3(2) des CC (déontologie), la directive d'écrire des lettres d'excuses aux gendarmes E.P., Z.K. et A.P., ainsi qu'à l'AFP S.M. Les lettres doivent être transmises à l'autorité disciplinaire dans les 90 jours suivant la date de la présente décision écrite. L'autorité disciplinaire remettra à son tour les lettres aux personnes qui consentent à les recevoir.

[94] Le gendarme Flodell est autorisé à poursuivre sa carrière au sein de la GRC. On s'attend à ce qu'il respecte les normes établies par le Code de déontologie et les valeurs fondamentales de la GRC. Toute infraction subséquente au Code de déontologie sera évaluée de près par l'autorité disciplinaire appropriée et pourrait mener à son congédiement de la Gendarmerie.

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

[96] L'une ou l'autre des parties peut interjeter appel de cette décision en déposant une déclaration d'appel auprès de la commissaire dans le délai de prescription prévu à l'article 45.11 de la Loi sur la GRC.

12 mai 2023

Christine Sakiris

Date

Comité de déontologie