

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



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

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

entre :

l'autorité disciplinaire désignée de la Division E

(l'autorité disciplinaire)

et

le gendarme Siggy Pietrzak
Matricule 63317

(le membre visé)

Décision du Comité de déontologie

Kevin Harrison

25 octobre 2023

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

M. David Butcher et M^{me} Cait Fleck, représentants du membre visé

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	4
Ordonnance de non-publication	6
ALLÉGATIONS.....	6
DÉCISION RELATIVE AUX ALLÉGATIONS.....	8
Conclusions relatives à l'allégation 2.....	9
Conclusions relatives à l'allégation 3.....	11
MESURES DISCIPLINAIRES	12
Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires.....	12
Principes de common law relatifs aux propositions conjointes	13
Analyse.....	14
Application de la partie IV de la Loi sur la GRC	15
Mesures correctives devant prévaloir	17
Présomption de la mesure la moins sévère possible.....	17
Proportionnalité	17
Intérêt du public	18
Gravité de l'inconduite	18
Reconnaissance de la gravité de l'inconduite	19
Antécédents professionnels.....	19
Potentiel de réforme ou de réhabilitation.....	20
Effet sur le membre et sur sa famille.....	20
Parité des sanctions	21
Effet dissuasif spécifique et général	21
Atteinte à la réputation de la GRC.....	21
Mise en équilibre des facteurs de proportionnalité.....	22
Normes plus strictes imposées aux policiers	23
Décision relative aux mesures disciplinaires	23
CONCLUSION.....	25

RÉSUMÉ

L'*avis d'audience disciplinaire* original contenait trois allégations formulées à l'encontre du gendarme Siggy Pietrzak. L'allégation 1 relève de l'article 5.1 du Code de déontologie (emploi de la force raisonnablement nécessaire seulement), tandis que les allégations 2 et 3 relèvent de l'article 7.1 du Code de déontologie (conduite déshonorante).

Avant l'audience disciplinaire, à la demande de l'autorité disciplinaire, le Comité de déontologie a retiré l'allégation 1 puisque le gendarme Pietrzak a été acquitté de l'accusation criminelle de voies de fait qui pesait contre lui. Les allégations 2 et 3 ont été maintenues dans l'*avis d'audience disciplinaire* modifié.

Une audience disciplinaire a commencé le 3 avril 2023; toutefois, tout juste avant que le Comité de déontologie ne lise les allégations au gendarme Pietrzak, les parties ont présenté au Comité de déontologie un *exposé conjoint des faits* sous la forme d'un nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié. Ce nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifiait substantiellement l'allégation 2, qui passait d'une infraction au Code de déontologie en vertu de l'article 7.1 (conduite déshonorante) à une infraction au Code de déontologie en vertu de l'article 2.1 (manque de respect et de courtoisie). Il visait également à modifier les détails des deux allégations restantes. Le Comité de déontologie a accepté l'*exposé conjoint des faits* et le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié une fois celui-ci signé par l'autorité disciplinaire désignée.

Le gendarme Pietrzak a admis les deux allégations, y compris tous les détails connexes, contenues dans le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié. Compte tenu de ses conclusions sur les éléments de preuve et des aveux du gendarme Pietrzak, le Comité de déontologie a conclu que les allégations 2 et 3, telles que modifiées, sont établies.

Les parties ont ensuite présenté au Comité de déontologie une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires à prendre, à savoir la confiscation de vingt jours de solde et la mutation, aux termes, respectivement, des alinéas 5(1j) et 5(1g) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291. Le Comité de déontologie a accepté la proposition conjointe des parties et a ordonné la mise en œuvre des mesures disciplinaires demandées. Le Comité de déontologie a en outre précisé que la mutation ordonnée était laissée à la discrétion du dirigeant principal des ressources humaines de la Division E.

INTRODUCTION

- [1] Le 12 octobre 2021, l'autorité disciplinaire désignée a signé un *Avis à l'officier désigné* demandant la tenue d'une audience disciplinaire dans cette affaire. Le 15 octobre 2021, l'officier désigné m'a nommé à titre de Comité de déontologie, conformément au paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C., 1985, ch. R-10 [*Loi sur la GRC*].
- [2] L'autorité disciplinaire désignée a signé l'*avis d'audience disciplinaire* original, qui contenait trois allégations, le 13 décembre 2021. L'allégation 1 relevait de l'article 5.1 du Code de déontologie (emploi de la force raisonnablement nécessaire seulement), tandis que les allégations 2 et 3 relevaient de l'article 7.1 du Code de déontologie (conduite déshonorante).
- [3] L'autorité disciplinaire désignée de la Division E a ensuite signé un *avis d'audience disciplinaire* modifié le 21 mars 2022, dont le but était de supprimer des détails qui, selon le Comité de déontologie, n'avaient pas leur place dans l'*avis d'audience disciplinaire*.
- [4] L'allégation 1 de l'*avis d'audience disciplinaire* original et de l'*avis d'audience disciplinaire* modifié relevait de l'article 5.1 du Code de déontologie. Elle se rapportait à un incident survenu au travail le 30 mai 2020 à Kelowna (Colombie-Britannique). Le gendarme Pietrzak répondait à une demande d'aide d'un collègue qui enquêtait sur une plainte de conduite avec facultés affaiblies. À son arrivée sur les lieux, le gendarme Pietrzak a vu deux agents qui cherchaient à maîtriser un présumé conducteur aux facultés affaiblies. Le gendarme Pietrzak a traversé le stationnement en courant et a frappé le suspect plusieurs fois à la tête de son poing fermé. L'autorité disciplinaire a allégué que la force utilisée par le gendarme Pietrzak était supérieure à ce qui était raisonnablement nécessaire. Un procureur de la Couronne a approuvé le dépôt d'une accusation criminelle de voies de fait contre lui. Un procès criminel a eu lieu devant la cour provinciale de Kelowna par intermittence entre le 24 mai 2022 et le 7 octobre 2022. L'honorable juge M.R. Armstrong a acquitté le gendarme Pietrzak le 1^{er} décembre 2022. Par conséquent, le 20 décembre 2022, à la demande de l'autorité disciplinaire, j'ai retiré l'allégation 1.

[5] L'allégation 2 de l'*avis d'audience disciplinaire* initial et de l'*avis d'audience disciplinaire* modifié concernait un incident survenu en dehors des heures de travail durant lequel, selon l'autorité disciplinaire, le gendarme Pietrzak avait agressé M^{me} C.S., sa partenaire intime de l'époque, lorsqu'il l'avait fait sortir de sa résidence après qu'elle eut renversé du vin sur son lit pendant qu'il dormait. Le gendarme Pietrzak a ensuite laissé M^{me} C.S. dehors, sous la pluie, pendant une longue période, pendant qu'elle attendait un taxi pour rentrer chez elle.

[6] L'allégation 3 de l'*avis d'audience disciplinaire* initial et de l'*avis d'audience disciplinaire* modifié indiquait que le gendarme Pietrzak s'était livré, de manière inappropriée et à plusieurs reprises, à des relations sexuelles consensuelles avec M^{me} C.S. pendant qu'il était de service.

[7] Une audience disciplinaire a commencé le 3 avril 2023; toutefois, juste avant que le Comité de déontologie ne lise les allégations au gendarme Pietrzak comme l'exige le paragraphe 20(1) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [*CC (déontologie)*], les parties m'ont présenté un *exposé conjoint des faits* sous la forme d'un nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié; celui-ci modifiait substantiellement l'allégation 2, qui passait d'une infraction au Code de déontologie en vertu de l'article 7.1 (conduite déshonorante) à une infraction au Code de déontologie en vertu de l'article 2.1 (manque de respect et de courtoisie). L'exposé modifiait aussi les détails des deux allégations restantes. Le document était signé par le représentant de l'autorité disciplinaire et par le gendarme Pietrzak. Compte tenu des changements majeurs apportés au nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié, j'ai accepté l'*exposé conjoint des faits* présenté par les parties, mais j'ai refusé, au départ, de l'accepter en tant que nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié parce que l'autorité disciplinaire désignée de la Division E ne l'avait pas encore signé. En effet, la *Loi sur la GRC* ne mentionne aucun pouvoir de délégation de la signature d'un *avis d'audience disciplinaire* à l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience. Éventuellement, l'autorité disciplinaire désignée de la Division E a signé le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié, que j'ai alors accepté.

[8] Le gendarme Pietrzak a admis les deux allégations, y compris tous les détails connexes, du nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié. J'ai trouvé que les détails exposés dans le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié correspondaient mieux aux éléments de preuve dont je disposais que les détails exposés dans l'*avis d'audience disciplinaire* original ou dans le

premier *avis d'audience disciplinaire* modifié. Compte tenu de mes constatations au sujet de la preuve et des aveux du gendarme Pietrzak, j'ai conclu que les allégations 2 et 3, telles que modifiées, sont établies.

[9] Les parties m'ont ensuite présenté une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires à prendre, y compris la confiscation de vingt jours de solde, aux termes de l'alinéa 5(1j) des *CC (déontologie)*, et une mutation à un autre lieu de travail, aux termes de l'alinéa 5(1g) des *CC (déontologie)*. J'ai accepté la proposition conjointe des parties et ordonné la mise en œuvre des mesures disciplinaires demandées. J'ai en outre précisé que le lieu de la mutation était laissé à la discrétion du dirigeant principal des Ressources humaines de la Division E.

[10] Voici ma décision finale écrite relativement aux allégations et aux mesures disciplinaires.

Ordonnance de non-publication

[11] Le représentant de l'autorité disciplinaire a demandé que j'impose une ordonnance de non-publication au titre de l'alinéa 45.1(7)a) de la *Loi sur la GRC*. Cette ordonnance permet à un Comité de déontologie d'interdire la publication de tout renseignement qui permettrait d'établir l'identité d'un plaignant, d'un témoin ou d'une personne âgée de moins de 18 ans. Le gendarme Pietrzak a consenti à cette demande. Conformément à la demande, j'ai ordonné l'interdiction de consigner, transmettre ou diffuser de quelque manière que ce soit tout renseignement qui permettrait d'établir l'identité de M^{me} C.S.

ALLÉGATIONS

[12] Le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié qui a été lu au gendarme Pietrzak durant l'audience disciplinaire contenait les deux allégations suivantes ainsi que les détails connexes :

Allégation 1

Le 30 mai 2020 ou vers cette date, à Kelowna (Colombie-Britannique) ou dans les environs, pendant qu'il était de service, le gendarme Siggy Pietrzak a employé plus de force que raisonnablement nécessaire dans les circonstances, contrairement à l'article 5.1 du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

L'allégation 1 a été retirée par l'autorité disciplinaire, avec l'approbation du Comité de déontologie, le 20 décembre 2022.

Allégation 2

Entre le 1^{er} avril 2017 ou vers cette date et le 23 décembre 2017 ou vers cette date, à Kelowna (Colombie-Britannique) ou dans les environs, le gendarme Siggy Pietrzak a agi de manière désobligeante et discourtoise envers un membre du public, contrairement à l'article 2.1 du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Détails de l'allégation 2

1. Vous avez commencé à fréquenter M^{me} [C.S.] en avril 2017 après l'avoir rencontrée dans un centre de jeux pour enfants. Vous avez eu des relations sexuelles avec M^{me} [C.S.] au printemps et à l'automne 2017.
2. M^{me} [C.S.] avait déménagé à Kelowna avec son fils pour échapper à une relation de violence familiale. Elle vous a dit qu'elle venait de sortir d'une relation abusive avec un petit ami de longue date.
3. À une occasion, tard le soir, vous insistiez pour que M^{me} [C.S.] se couche après avoir eu des relations sexuelles avec elle, mais elle n'a pas obtempéré et est restée éveillée à regarder des vidéos sur YouTube et à boire du vin au lit. Vous vous êtes réveillé plus d'une fois et lui avez demandé d'éteindre la télévision et de se coucher. À un moment donné, M^{me} [C.S.] a accidentellement renversé du vin sur votre couvre-lit et/ou sur la moquette alors que vous dormiez à côté d'elle. Lorsque vous vous êtes à nouveau réveillé, vers minuit, vous vous êtes mis en colère contre elle et avez exigé qu'elle quitte votre domicile et rentre chez elle. M^{me} [C.S.] avait bu une bouteille de vin et était chancelante. Elle avait du mal à se tenir debout; vous avez dû la saisir par la main et l'avant-bras pour l'aider à se lever. Vous l'avez suivie de près dans l'escalier jusqu'à l'entrée principale. Vous l'avez saisie par les épaules et le haut des bras à plusieurs reprises. Vous l'avez mise dehors et avez verrouillé la porte derrière elle. Elle a dû attendre un taxi dehors, au milieu de la nuit, dans la pluie.
4. Vous entreteniez une relation intime avec M^{me} [C.S.]. Vous avez fait preuve d'indifférence à l'égard de sa sécurité personnelle en la forçant à sortir de chez vous tard dans la nuit et en la faisant attendre un taxi dehors pendant une longue période. M^{me} [C.S.] était en état d'ébriété et dans une position vulnérable. En tant qu'agent de la GRC sobre, vous aviez un devoir de diligence envers elle en tant que personne avec laquelle vous entreteniez une relation intime. Votre conduite a été non professionnelle, désobligeante, discourtoise et négligente.
5. Des accusations criminelles ont été portées contre vous pour voies de fait contre M^{me} [C.S.].

Allégation 3

Entre le 1^{er} septembre 2017 ou vers cette date et le 23 décembre 2017 ou vers cette date, à Kelowna (Colombie-Britannique) ou dans les environs, le gendarme Siggy Pietrzak s'est comporté de manière susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Détails de l'allégation 3

1. Vous avez commencé à fréquenter M^{me} [C.S.] en avril 2017 après l'avoir rencontrée dans un centre de jeux pour enfants. Vous avez eu des relations sexuelles avec M^{me} [C.S.] au printemps et à l'automne 2017.
2. Une nuit, vous avez eu des relations sexuelles inappropriées avec M^{me} [C.S.] pendant que vous étiez de service. Plus précisément, M^{me} [C.S.] vous a fait une fellation. Vous lui aviez dit qu'il était trop encombrant d'enlever votre uniforme de la GRC et votre ceinturon de service alors que vous pourriez être appelé à retourner rapidement au travail.
3. M^{me} [C.S.] a reconnu qu'elle avait consenti à vous faire une fellation alors que vous étiez de service. Néanmoins, elle a expliqué à quel point elle s'était sentie vulnérable à cause de la proximité de votre arme près de sa tête. M^{me} [C.S.] a déclaré que la proximité de votre arme la terrorisait, mais qu'elle avait choisi d'ignorer ses propres sentiments parce qu'elle voulait être avec vous.
4. Le fait d'avoir eu des relations sexuelles avec M^{me} [C.S.] pendant que vous étiez de service constitue une conduite déshonorante.

[13] Il incombe à l'autorité disciplinaire d'établir les allégations selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que je dois conclure qu'il est plus probable qu'improbable que le gendarme Pietrzak ait contrevenu à une disposition du Code de déontologie. Les éléments de preuve présentés à cet égard sont suffisamment clairs, convaincants et pertinents.

DÉCISION RELATIVE AUX ALLÉGATIONS

[14] L'exposé conjoint des faits présenté par les parties au cours de l'audience disciplinaire concorde avec le nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié. Ces faits concordent aussi avec les faits contenus dans le dossier, qui comprend le rapport d'enquête et les documents supplémentaires qui m'ont été fournis par les parties avant l'audience disciplinaire.

Conclusions relatives à l'allégation 2

[15] L'allégation 2 du nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié est une allégation de conduite désobligeante et discourtoise en contravention de l'article 2.1 du Code de déontologie. Je n'ai pas connaissance d'un critère déjà établi pour évaluer ce genre de conduite. Je propose donc qu'un critère similaire à celui relatif à la conduite déshonorante, qui exige que l'autorité disciplinaire prouve chaque élément du critère selon la prépondérance des probabilités, soit utilisé et que cela inclue :

- a) les actes qui constituent la présumée conduite désobligeante et discourtoise;
- b) l'identité du membre;
- c) la question de savoir si le comportement du membre a été désobligeant et discourtois;
- d) la question de savoir si le comportement est suffisamment lié aux devoirs et aux fonctions du membre pour donner à la GRC un intérêt légitime à le discipliner.

[16] Les détails de l'allégation 3 énoncent les actes qui constituent la conduite désobligeante et discourtoise du gendarme Pietrzak. L'élément central est le fait qu'après avoir eu des relations sexuelles avec M^{me} [C.S.], le gendarme Pietrzak lui a demandé plusieurs fois de se coucher. Elle a refusé d'obtempérer et décidé, à la place, de regarder des vidéos sur YouTube en buvant du vin. Elle a réveillé le gendarme Pietrzak plusieurs fois et a fini par renverser du vin sur son lit. Le gendarme Pietrzak s'est mis en colère et lui a demandé de quitter son domicile. Il l'a escortée hors de la maison, la saisissant physiquement à l'occasion. Le gendarme Pietrzak a verrouillé la porte derrière elle, l'obligeant à attendre dehors pendant une longue période l'arrivée du taxi qui allait la ramener chez elle. Elle était ivre, c'était la nuit et il pleuvait. Le gendarme Pietrzak a avoué avoir posé ces gestes. Après avoir examiné le dossier et les aveux du gendarme Pietrzak, j'estime que l'autorité disciplinaire a démontré, selon la prépondérance des probabilités, les actes qui constituent la conduite désobligeante et discourtoise alléguée.

[17] L'identité du gendarme Pietrzak n'est pas contestée quant à cette allégation; il a admis avoir posé les gestes en question.

[18] Le gendarme Pietrzak a admis que son comportement avait été non professionnel, désobligeant, irrespectueux et négligent, comme le précise le 4^e détail. Je suis d'accord. Même

si je comprends que le gendarme Pietrzak ait pu être contrarié par les agissements de M^{me} [C.S.], d'autres options raisonnables s'offraient à lui pour composer avec la situation, la moindre étant de lui permettre d'attendre le taxi à l'intérieur. Par conséquent, j'estime que l'autorité disciplinaire a démontré que le comportement du gendarme Pietrzak a été désobligeant et discourtois.

[19] En ce qui concerne la question de savoir si le comportement du gendarme Pietrzak était suffisamment lié à ses fonctions, je note que cet incident s'est produit alors qu'il n'était pas de service. Par contre, la version annotée en 2014 du *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada* explique, à la page 8, en quoi une conduite dans la vie personnelle peut être suffisamment liée aux fonctions d'un membre :

[TRADUCTION]

[...]

En tant que de membre de la GRC, vous avez choisi une profession unique pour laquelle les normes de conduite sont élevées, et cette responsabilité n'est pas intermittente; elle est constante. La relation entre un membre et la Gendarmerie n'est pas la même que celle qui existe entre un citoyen et le gouvernement. Votre conduite, que vous soyez de service ou non, sera examinée minutieusement en fonction de votre statut de policier.

Toute conduite qui soulève un doute quant à votre intégrité, à votre honnêteté ou à votre moralité peut réduire l'efficacité en ce qui concerne l'exécution de vos fonctions et amènera le public à perdre confiance en la Gendarmerie. Les responsabilités décrites dans le Code de déontologie visent à favoriser la prise de décisions éthiques éclairées qui vont au-delà des limites du milieu de travail. En vous acquittant de ces responsabilités, vous satisferez aux attentes professionnelles de la Gendarmerie et des Canadiens.

[...]

[20] L'autorité disciplinaire est d'avis que le gendarme Pietrzak a fait preuve d'indifférence à l'égard de la sécurité personnelle de M^{me} [C.S.] en la forçant à sortir de chez lui tard dans la nuit et en l'obligeant à attendre un taxi dehors pendant une période prolongée. De plus, parce qu'il est agent de la GRC et qu'il était sobre, le gendarme Pietrzak avait une obligation de diligence envers M^{me} [C.S.] en tant que personne avec laquelle il entretenait une relation intime. Bien que j'estime marginal dans les circonstances le lien entre l'incident et les fonctions du gendarme Pietrzak, qui donnerait à la GRC un intérêt légitime à le discipliner, j'accepte la

position de l'autorité disciplinaire selon laquelle le gendarme Pietrzak, en tant que membre de la GRC tenu à une norme de comportement plus élevée que celle d'un citoyen ordinaire, était tenu d'assurer la sécurité de M^{me} [C.S.] alors qu'elle était en état d'ébriété et vulnérable. Par conséquent, j'estime que l'autorité disciplinaire a démontré cet élément du critère selon la prépondérance des probabilités.

[21] J'estime que l'autorité disciplinaire a démontré, selon la prépondérance des probabilités, la présence des quatre éléments du critère relatif à une conduite désobligeante ou discourtoise; par conséquent, j'estime que l'allégation 2 est établie.

Conclusions relatives à l'allégation 3

[22] L'allégation 3 du nouvel *avis d'audience disciplinaire* modifié se rapporte à la conduite déshonorante aux termes de l'article 7.1 du code de déontologie. Afin d'établir une allégation au titre de cet article, l'autorité disciplinaire doit établir chacun des éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a) les actes qui constituent le comportement présumé;
- b) l'identité du membre;
- c) la question de savoir si le comportement du membre est susceptible de jeter le discrédit sur la GRC;
- d) la question de savoir si le comportement est suffisamment lié aux devoirs et aux fonctions du membre pour donner à la GRC un intérêt légitime à le discipliner.

[23] Le gendarme Pietrzak a admis s'être rendu au domicile de M^{me} [C.S.] à une occasion tandis qu'il était de service. M^{me} [C.S.] a accepté de lui faire une fellation alors qu'il était en uniforme. Après avoir examiné le dossier et l'aveu du gendarme Pietrzak, j'estime que l'autorité disciplinaire a établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'acte constituant le comportement reproché a été commis.

[24] L'identité du gendarme Pietrzak n'est pas contestée quant à cette allégation; il a admis avoir posé les gestes en question.

[25] Le fait de se livrer à un acte sexuel dans l'exercice de ses fonctions est incontestablement une conduite déshonorante. Cet acte du gendarme Pietrzak est suffisamment lié à ses fonctions pour que la GRC ait un intérêt légitime à le discipliner. Il était de service au moment où l'acte admis a été commis. Il s'agit d'un acte répréhensible qui l'a détourné de ses fonctions. De plus, la proximité de son pistolet de service par rapport à la tête de M^{me} [C.S.] pendant qu'elle lui faisait une fellation a fait qu'elle s'est sentie particulièrement vulnérable à ce moment-là.

[26] J'estime que l'autorité disciplinaire a démontré, selon la prépondérance des probabilités, la présence des quatre éléments du critère relatif à la conduite déshonorante; par conséquent, j'estime que l'allégation 3 est établie.

MESURES DISCIPLINAIRES

[27] Ayant déterminé que les allégations 2 et 3 sont établies, je suis tenu, en vertu du paragraphe 45(4) de la *Loi sur la GRC*, d'imposer au moins une mesure disciplinaire. Parmi les mesures possibles se trouvent le congédiement, l'ordre de démissionner et « une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues dans les règles ». Les mesures disciplinaires « prévues dans les règles » se trouvent aux articles 3, 4 et 5 des *CC (déontologie)*.

Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires

[28] La proposition conjointe des parties prévoit les mesures disciplinaires suivantes :

- a) une sanction pécuniaire équivalant à vingt jours de solde, en guise de mesure globale, à déduire de la solde du gendarme Pietrzak;
- b) une mutation à un autre lieu de travail.

[29] Bien que la confiscation de solde proposée ait été présentée initialement comme une mesure globale, dans leurs observations, les parties ont réparti cette pénalité financière entre les deux allégations, une confiscation équivalant à cinq jours ayant été attribuée à l'allégation 2 et une confiscation équivalant à quinze jours ayant été attribuée à l'allégation 3. Je reviendrai sur cette répartition plus loin dans mon analyse.

Principes de common law relatifs aux propositions conjointes

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

[31] Dans l'arrêt *R. c. Anthony-Cook*, la Cour suprême a déclaré que le critère applicable lorsqu'un juge examine la proposition conjointe dans une affaire donnée est le critère « de l'intérêt public ». La question à laquelle il faut répondre est la suivante : la peine proposée jetterait-elle le discrédit sur l'administration de la justice ou porterait-elle atteinte à l'intérêt public?

[32] Pour déterminer si une proposition conjointe jettera le discrédit sur l'administration de la justice ou si elle sera contraire à l'intérêt public, la Cour suprême a souligné les énoncés suivants, formulés par la Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador dans deux affaires distinctes, qui ont saisi l'aspect essentiel du critère de « l'intérêt public » :

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

et :

¹ *Rault v Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81, au paragraphe 17; *Constable Coleman v Appropriate Officer, "F" Division*, (2018) 18 AD (4th) 270.

² *R. c. Anthony-Cook*, au paragraphe 33, citant *R. c. Druken*, 2006 NLCA 67, au paragraphe 29.

[...] les juges du procès devraient [...] « **éviter de rendre une décision qui fait perdre au public renseigné et raisonnable sa confiance dans l'institution des tribunaux** »³ (caractères gras ajoutés).

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

Analyse

[34] Durant l'audience disciplinaire, j'ai entendu les observations des parties au sujet de la raison d'être des mesures disciplinaires proposées. En général, j'estime que les parties ont appliqué de manière appropriée les cinq principes fondamentaux énoncés dans le *Rapport final de la phase 1* soumis à la GRC en février 2022⁴. Ces cinq principes fondamentaux sont acceptés et utilisés ailleurs dans la communauté policière canadienne et, en général, dans d'autres domaines pertinents des relations de travail. La haute direction de la GRC a adopté les recommandations du *Rapport*. Depuis, la GRC et les comités de déontologie utilisent ces principes pour établir des mesures disciplinaires adaptées.

[35] À la page 28 du *Rapport final de la phase 1*, les auteurs résument comme suit les cinq principes fondamentaux :

[...]

- a. Une mesure disciplinaire doit pleinement obéir aux objectifs suivants du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police :
 - i. l'intérêt du public : il est nécessaire que la [GRC] observe des normes de conduite élevées, et que la confiance du public à l'endroit de la [GRC] soit maintenue;

³ *Anthony-Cook*, au paragraphe 33, citant *R v B.O.2*, 2010 NLCA 19, au paragraphe 56.

⁴ Ceyssens, Paul et Childs, W. Scott, *Phase 1 – 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*, 24 février 2022.

- ii. les intérêts de [la GRC] sont liés au double rôle qu'[elle] exerce en sa qualité d'employeur responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail policier, et en sa qualité « d'organisme public responsable de la sécurité du public »;
 - iii. le [membre visé] droit d'être traité de manière équitable;
 - iv. lorsque d'autres personnes sont touchées, les intérêts de ces personnes (par exemple, les plaignants qui sont membres du public ou les autres employés de la GRC) sont pris en compte.
- b. Les mesures correctives doivent prévaloir, s'il y a lieu.
 - c. Il existe une présomption voulant que la mesure la moins sévère possible soit retenue, mais cette présomption est réfutée dans les cas où l'intérêt du public ou d'autres facteurs précis doivent prévaloir.
 - d. La proportionnalité.
 - e. Une norme plus rigoureuse s'applique à la conduite des policiers, comparativement aux autres employés, essentiellement parce qu'ils sont en position de confiance.

[...]

[36] Je m'efforcerai d'appliquer ces principes en examinant les circonstances de la présente affaire et les arguments des parties.

Application de la partie IV de la Loi sur la GRC

[37] Le premier principe fondamental stipule que les mesures disciplinaires doivent se conformer à l'objet de la partie IV de *la Loi sur la GRC*. La partie IV traite des procédures de plainte et de déontologie de la GRC. L'article 36.2 de la *Loi sur la GRC* définit l'objet de la partie IV. D'une manière générale, la partie IV couvre quatre intérêts précis :

- a) l'intérêt public;
- b) les intérêts de la GRC en tant qu'employeur et institution publique;
- c) l'intérêt du membre visé à être traité équitablement;
- d) les intérêts des personnes concernées.

[38] Mon rôle consiste à trouver un équilibre entre ces intérêts concurrents afin d'établir des mesures disciplinaires appropriées.

[39] Les alinéas 36.2b) et c) de la *Loi sur la GRC* précisent comme suit les objectifs de la partie IV en ce qui concerne l'intérêt public :

[...]

(b) de prévoir l'établissement d'un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et renforce les normes de conduite élevées que les membres [de la GRC] sont censés observer;

(c) de favoriser la responsabilité et la responsabilisation des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la Gendarmerie;

[...].

[40] L'intérêt de la GRC en tant qu'employeur et institution publique est de veiller à ce que les mesures qui s'imposent soient prises à l'égard de ses membres qui enfreignent le Code de déontologie dans le but de maintenir la confiance du public.

[41] Le public et la GRC ont tout intérêt à ce que le gendarme Pietrzak soit tenu responsable de ses actes, qu'il ait été de service ou non lorsqu'il a commis ceux-ci, afin d'assurer l'intégrité du processus de déontologie de la GRC et de protéger le public.

[42] L'autorité disciplinaire a tenu le gendarme Pietrzak responsable de ses actes. La mesure disciplinaire proposée, soit une confiscation de solde équivalant à une période de vingt jours, est suffisamment importante pour donner suite au problème d'inconduite du point de vue de l'intérêt public.

[43] L'intérêt du gendarme Pietrzak est, essentiellement, de recevoir un traitement équitable. Le gendarme Pietrzak a bénéficié de toutes les possibilités d'équité procédurale prévues dans le processus de déontologie de la GRC. Il a reconnu que sa situation personnelle avait été prise en compte dans la proposition conjointe, et il est convaincu qu'elle sera prise en compte lorsque le dirigeant principal des ressources humaines déterminera le lieu où il sera muté.

[44] En ce qui concerne les intérêts de M^{me} C.S. en tant que personne concernée, M^{me} C.S. était présente lors de l'audience disciplinaire. Le représentant de l'autorité disciplinaire m'a assuré qu'elle avait été consultée au sujet du règlement possible de cette question, à sa convenance.

Toutefois, on ne m'a pas dit si elle avait été consultée au sujet des mesures disciplinaires proposées. Néanmoins, je suis convaincu que ses intérêts ont été pris en compte.

[45] Par conséquent, j'estime que les mesures disciplinaires proposées tiennent adéquatement compte des quatre intérêts en cause.

Mesures correctives devant prévaloir

[46] L'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC* précise que les mesures disciplinaires doivent être adaptées à la nature et aux circonstances de chaque cas et, s'il y a lieu, qu'elles devraient être éducatives et correctives plutôt que punitives.

[47] Les deux mesures disciplinaires proposées se trouvent à la partie 5 des *CC (déontologie)*, intitulée « Mesures disciplinaires graves ». J'estime que les mesures disciplinaires proposées sont proportionnelles à la gravité des allégations. Les actes posés par le gendarme Pietrzak constituent des contraventions graves au Code de déontologie. En l'espèce, cette gravité l'emporte sur la prévalence ordinaire des mesures disciplinaires correctives.

Présomption de la mesure la moins sévère possible

[48] Le troisième principe est la présomption selon laquelle la disposition la moins sévère doit s'appliquer; toutefois, cette présomption peut être réfutée si l'intérêt public ou d'autres considérations prévalent. Je ne trouve rien dans les circonstances de cette affaire qui permette de réfuter cette présomption. Les parties ont convenu que le congédiement ne serait pas justifié. Je suis d'accord. Les mesures disciplinaires proposées sont appropriées compte tenu de l'inconduite du gendarme Pietrzak.

Proportionnalité

[49] L'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC* et le paragraphe 24(2) des *CC (déontologie)* précisent que les mesures disciplinaires doivent être adaptées à la nature et aux circonstances de la contravention au Code de déontologie.

[50] L'application de ce quatrième principe est semblable au cadre établi par le Comité externe d'examen de la GRC dans l'ancien système disciplinaire de la GRC. Selon ce cadre, les comités de déontologie étaient tenus de déterminer des mesures disciplinaires appropriées, puis d'examiner les circonstances atténuantes et aggravantes afin d'établir les mesures disciplinaires appropriées pour chaque cas. Jusqu'à tout récemment, les comités de déontologie procédaient de la sorte pour déterminer les mesures disciplinaires adéquates à prendre.

[51] Selon l'approche modernisée établie dans le *Rapport final de la phase 1*, un comité de déontologie doit d'abord identifier les facteurs de proportionnalité pertinents, puis évaluer si chacun d'eux est atténuant, aggravant ou neutre. Enfin, le comité de déontologie doit équilibrer ou pondérer ces considérations pour parvenir aux mesures disciplinaires appropriées.

Intérêt du public

[52] J'ai déjà abordé dans une certaine mesure la question de l'intérêt public, mais j'ajouterai que, compte tenu de la nature de l'inconduite du gendarme Pietrzak et du lien direct entre ses actes et ses fonctions d'application de la loi, l'intérêt public demande l'adoption de mesures disciplinaires rigoureuses.

Gravité de l'inconduite

[53] La gravité de l'inconduite est une considération fondamentale dans presque toutes les procédures disciplinaires.

[54] Les parties conviennent que la gravité de l'allégation 2 découle du fait qu'il s'agissait d'un conflit dans le contexte d'une relation entre partenaires intimes. Les parties ont également convenu que le conflit n'avait pas atteint le niveau de « violence physique dans une relation entre partenaires intimes », un facteur que les comités de déontologie ont toujours considéré comme aggravant. Même si le gendarme Pietrzak n'était pas de service, il n'a pas respecté la norme de comportement élevée attendue d'un membre de la GRC. Il a manqué à son devoir de diligence envers M^{me} C.S., qui était en état d'ébriété et vulnérable.

[55] Par contre, les actions du gendarme Pietrzak mentionnées dans l'allégation 3 sont graves. Il a délaissé ses fonctions pour avoir des relations sexuelles. M^{me} C.S. s'est également sentie vulnérable dans les circonstances.

[56] Ce facteur de proportionnalité se situe dans la fourchette des cas graves.

Reconnaissance de la gravité de l'inconduite

[57] Le gendarme Pietrzak a assumé la responsabilité de ses actes en admettant les allégations. Dans la déclaration qu'il m'a fournie, il a reconnu la gravité de ses actes, y compris leur incidence sur M^{me} C.S. Je pense qu'il était sincère dans ses déclarations. Par conséquent, ce facteur de proportionnalité est atténuant.

Antécédents professionnels

[58] Le gendarme Pietrzak a présenté deux lettres de recommandation et des évaluations de rendement. Ces documents démontrent qu'il est un membre apprécié de la Gendarmerie, si l'on ne tient pas compte de ses contraventions au Code de déontologie. Ce facteur de proportionnalité est atténuant.

[59] Lorsque j'ai rendu ma décision orale, le gendarme Pietrzak comptait six années de service, dont plusieurs qui ont été passées en suspension avec solde en lien avec la présente procédure. Malgré le fait qu'il travaille à la GRC depuis relativement peu de temps, le gendarme Pietrzak avait déjà commis une infraction au Code de déontologie (conduite et contrôle d'un véhicule à moteur avec facultés affaiblies). Bien qu'elle ne soit pas directement liée aux allégations en l'espèce, cette contravention antérieure est également grave. Je tiens à souligner que la plupart des membres de la GRC terminent leur carrière à la GRC sans jamais avoir enfreint le Code de déontologie. Étant donné que le gendarme Pietrzak a commis trois infractions graves au Code de déontologie, sa carrière a bien mal commencé. Il s'agit-là d'un facteur aggravant.

Potentiel de réforme ou de réhabilitation

[60] Le potentiel de réforme ou de réhabilitation est étroitement lié aux remords et aux antécédents professionnels, et doit être considéré comme un facteur de décision dans toutes les procédures disciplinaires⁵.

[61] Comme l'ont indiqué les représentants du membre visé, les deux allégations remontent à 2017. À cette époque, le gendarme Pietrzak travaillait à la GRC depuis peu de temps. Il n'a pas eu d'autres comportements similaires depuis.

[62] Le gendarme Pietrzak a admis les allégations, acceptant ainsi la responsabilité de ses actes. Il a présenté des excuses publiques à la GRC et à M^{me} C.S. Je reconnais que ses excuses étaient sincères. Il a exprimé des remords dans ses excuses.

[63] Compte tenu de ce qui précède, je n'ai aucune raison de croire que sa conduite future ne sera pas conforme aux attentes élevées de son poste de membre de la GRC. Il s'agit d'un facteur de proportionnalité atténuant.

Effet sur le membre et sur sa famille

[64] Le *Rapport final de la phase 1*, à la page 52, indique qu'« une certaine incertitude entoure l'effet de la mesure disciplinaire sur un policier intimé (et peut-être sur la famille de l'intimé) ».

[65] Les représentants du membre visé ont abordé ce facteur de proportionnalité en notant que le gendarme Pietrzak et sa conjointe actuelle ont tous deux déjà été mariés et qu'ils ont tous deux un enfant issu de leur relation antérieure respective. Ils partagent tous deux la garde de leur enfant respectif avec leur ex-conjoint. La pénalité financière aura une incidence sur le gendarme Pietrzak et sa famille, car il est le seul gagne-pain du ménage. Une mutation pourrait également avoir une incidence sur les revenus futurs du ménage, car la conjointe actuelle du gendarme Pietrzak pourrait devoir vendre son entreprise naissante parce qu'elle est rattachée à la région de Kelowna.

⁵ *Rapport final de la phase 1*, à la page 48.

[66] Les anciens conjoints du gendarme Pietrzak et de sa conjointe actuelle, avec lesquels ils partagent la garde de leur enfant respectif, résident tous deux dans la région de Kelowna. La mutation en guise de mesure disciplinaire pourrait avoir une incidence sur les ententes actuelles de garde d'enfants du gendarme Pietrzak et de sa conjointe actuelle.

[67] Malgré l'application incertaine de ce facteur de proportionnalité, je déclarerai qu'il est atténuant en l'espèce.

Parité des sanctions

[68] En ce qui concerne la parité des sanctions, les parties m'ont présenté deux cas concernant des membres de la GRC ayant eu des relations sexuelles pendant qu'ils étaient de service⁶. Les deux décisions ont été rendues sous l'ancien régime disciplinaire de la GRC. Même si les principes établis dans les décisions rendues sous le régime disciplinaire antérieur peuvent encore s'appliquer et être pertinents dans le cadre du processus disciplinaire actuel de la GRC, les décisions relatives aux sanctions imposées dans le cadre du régime antérieur n'ont qu'une application limitée, voire aucune application, dans le cadre du processus disciplinaire actuel et ce, pour plusieurs raisons. Étant donné que je n'ai reçu aucune décision récente du comité disciplinaire, je considère que ce facteur est neutre.

Effet dissuasif spécifique et général

[69] La dissuasion spécifique et la dissuasion générale sont deux objectifs légitimes du processus de déontologie de la GRC. J'estime que les mesures disciplinaires proposées sont suffisantes pour avoir un effet dissuasif spécifique sur le gendarme Pietrzak et qu'elles sont suffisantes pour avoir un effet dissuasif général sur les autres membres de la GRC.

Atteinte à la réputation de la GRC

[70] Le dernier facteur de proportionnalité mentionné est l'atteinte à la réputation de la GRC. Le gendarme Pietrzak a déclaré que, même si son intention n'était pas de nuire à la réputation

⁶ *Appropriate Officer "E" Division v Constable Masi*, 6 AD (4th) 96, and *Appropriate Officer "E" Division v Staff Sergeant Pearson*, 11 AD (4th) 327.

de la GRC ou de [TRADUCTION] « jeter une ombre ou un nuage sombre sur la profession », il a reconnu que ses actes sont susceptibles de nuire à la réputation de la GRC. Je conviens que la conduite du gendarme Pietrzak est susceptible de nuire à la réputation de la GRC, et par conséquent, je considère qu'il s'agit-là d'une circonstance aggravante.

[71] Un élément de ce facteur de proportionnalité est l'effet de l'attention médiatique suscitée par les actes du gendarme Pietrzak. Comme l'a mentionné le représentant de l'autorité disciplinaire, l'ironie dans beaucoup de dossiers disciplinaires de la GRC, c'est qu'ils n'attirent l'attention du public ou des médias que lorsqu'ils font l'objet d'une audience disciplinaire. En l'espèce, l'incident lié à l'allégation 1 a reçu beaucoup d'attention de la part des médias. Étant donné que le gendarme Pietrzak a été acquitté devant un tribunal criminel et que l'allégation a été retirée de la présente procédure, l'attention médiatique n'est plus pertinente en l'espèce. Le représentant du membre visé m'a demandé de tenir compte de l'impact négatif de la couverture médiatique sur le gendarme Pietrzak et sa famille; toutefois, il ne m'a présenté aucun élément de preuve pour me permettre de formuler une conclusion à cet égard.

[72] Les deux autres allégations n'ont pas suscité l'attention des médias avant la tenue de l'audience disciplinaire et le prononcé de ma décision orale sur les allégations et les mesures disciplinaires; cependant, plusieurs journalistes étaient présents dans la salle d'audience. Par conséquent, je m'attendais à ce que les médias s'intéressent à l'affaire à la suite de ma décision orale, ce qui s'est effectivement produit. Dans ma décision orale, j'avais classé ce facteur de proportionnalité comme étant neutre parce que les deux allégations restantes n'avaient pas, jusqu'alors, suscité l'attention des médias. Je suis obligé de m'en tenir à cette catégorisation dans la présente décision écrite.

Mise en équilibre des facteurs de proportionnalité

[73] J'ai jugé que les facteurs de proportionnalité associés à l'intérêt public, à la gravité de l'inconduite, aux antécédents professionnels du gendarme Pietrzak, à l'effet dissuasif spécifique et général et à l'atteinte à la réputation de la GRC sont des facteurs de proportionnalité aggravants. Par contre, j'ai jugé que la reconnaissance par le gendarme Pietrzak de la gravité de son inconduite, son potentiel de réhabilitation et l'effet sur lui et sur sa famille sont des facteurs atténuants. J'ai jugé la parité des sanctions comme étant

un facteur neutre. Les cinq autres facteurs de proportionnalité figurant dans la liste des quinze facteurs de proportionnalité du *Rapport final de la phase 1*, aux pages 29 et 30, ne sont pas pertinents en l'espèce. Tout bien pesé, j'estime que la conduite du gendarme Pietrzak pour les deux allégations se situe entre l'extrémité supérieure de la catégorie des cas mineurs et l'extrémité inférieure de la catégorie des cas graves⁷.

Normes plus strictes imposées aux policiers

[74] L'alinéa 36.2b) de la *Loi sur la GRC* précise que l'un des objectifs du régime de déontologie de la GRC est de prévoir l'établissement d'un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et renforce les normes de conduite élevées que les membres sont censés observer.

[75] Les tribunaux et les comités de déontologie de la GRC⁸ reconnaissent depuis longtemps que les policiers sont assujettis à des normes de conduite plus strictes que le grand public. Le public est en droit d'attendre des membres de la GRC, à qui il a confié le soin de faire respecter et de faire appliquer la loi, qu'ils fassent preuve de courtoisie et de respect envers autrui à tout moment et qu'ils restent en service pour s'acquitter des responsabilités qui leur sont confiées pendant leur quart de travail prévu, à moins qu'ils ne soient dûment autorisés à faire autrement. Le gendarme Pietrzak, par son comportement, a trahi cette confiance de manière importante.

Décision relative aux mesures disciplinaires

[76] Après avoir appliqué les cinq principes fondamentaux aux circonstances de la présente affaire, il m'est impossible de conclure que la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires soumise par les parties jetterait le discrédit sur l'administration de la justice ou serait contraire à l'intérêt public. La pénalité financière équivalant à vingt jours de solde se situe dans la fourchette supérieure des résultats acceptables que j'ai identifiés.

⁷ Il convient de noter que le *Rapport final de la phase 1* n'emploie pas la catégorie « fourchette normale » que l'on trouve dans le *Guide des mesures disciplinaires (2014)*.

⁸ Voir *Commandant de la Division H c. Gendarme Whalen*, 2021 DAD 17, au paragraphe 189.

[77] Comme je l'ai déjà mentionné, les parties ont réparti la sanction pécuniaire proposée (confiscation de vingt jours de solde) entre les deux allégations établies, comme suit : cinq jours de solde pour l'allégation 2 et quinze jours de solde pour l'allégation 3.

[78] Dans leurs observations, les représentants du membre visé ont abordé l'éventail des mesures disciplinaires énoncées dans le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC pour les deux allégations. Comme il est indiqué au paragraphe 48 de la présente décision, la détermination de l'éventail approprié des mesures disciplinaires faisait partie du cadre établi par le Comité externe d'examen de la GRC selon l'ancien régime disciplinaire de la GRC. Bien que les comités de déontologie de la GRC aient abandonné ce critère en faveur des cinq principes fondamentaux, j'estime que la détermination de l'éventail approprié des mesures disciplinaires est pertinente pour l'examen par un comité de déontologie des mesures disciplinaires présentées dans une proposition conjointe parce qu'elle établit les paramètres d'un résultat acceptable. Comme pour l'application du cadre établi par le Comité externe d'examen de la GRC, le *Guide des mesures disciplinaires de la GRC* constitue un bon point de départ pour établir l'éventail approprié des mesures disciplinaires.

[79] Comme l'ont indiqué les représentants du membre visé, le *Guide des mesures disciplinaires* ne traite pas précisément des circonstances de l'allégation 2; toutefois, il traite de manière générale de la conduite désobligeante et discourtoise en vertu de l'article 2.1 du Code de déontologie. Le *Guide des mesures disciplinaires* recommande des mesures disciplinaires atténuées. Dans un cas « normal », on recommande une pénalité financière équivalant à un jour de solde, tandis que dans un cas « grave », on recommande une pénalité financière équivalant à cinq jours de solde.

[80] Par contre, le *Guide des mesures disciplinaires* traite directement de l'inconduite sexuelle commise pendant les heures de service, comme il en est question à l'allégation 3. Pour un cas « mineur », on recommande une pénalité financière équivalant à sept à dix jours de solde. Pour un cas « ordinaire », on recommande une pénalité financière allant de onze à quinze jours de solde confisquée. Enfin, pour un cas « grave », on recommande une pénalité financière allant de seize à trente jours de solde confisquée.

[81] J'ai classé l'inconduite du gendarme Pietrzak dans la catégorie allant de l'infraction grave atténuée à l'infraction mineure aggravée, de sorte que la confiscation de cinq jours de solde proposée pour l'allégation 2 et la confiscation de quinze jours de solde proposée pour l'allégation 3 se situent dans l'éventail des issues acceptables pour ce qui est des mesures disciplinaires, étant donné les circonstances des deux allégations. Par conséquent, j'estime que la proposition combinée de confiscation de vingt jours de solde se situe dans l'éventail des issues acceptables en ce qui concerne les mesures disciplinaires globales.

[82] Les parties ont proposé une mesure disciplinaire supplémentaire, à savoir une mutation. La recommandation 7 du *Rapport final de la phase 1* aborde, à la page 6, la question de la mutation en tant que mesure disciplinaire, comme suit :

Dans toute décision où une « mutation » est imposée à titre de mesure disciplinaire, les décideurs de la GRC devraient s'assurer de procéder à une analyse adéquate et de mettre l'accent sur la sécurité au travail en plus d'apprécier pleinement le risque auquel seront exposés les employés du nouvel environnement où travaillera le membre. Plus particulièrement, les décideurs devraient tenir compte des principes actuels tirés des décisions des cours supérieures qui examinent les lois bonifiées sur la sécurité au travail partout au Canada.

[83] La mutation en tant que mesure disciplinaire ne doit pas être utilisée sans discernement. Lorsque les parties présentent une mutation comme mesure disciplinaire dans une proposition conjointe, j'ose espérer que l'autorité disciplinaire a dûment pris en considération l'incidence globale de la mutation sur toutes les personnes concernées. Je ne suis pas en mesure de faire cette évaluation et il m'est difficile de refuser d'accepter la proposition. Je ne vois aucun problème manifeste dans cette affaire, en particulier en ce qui concerne la sécurité sur le lieu de travail, compte tenu de la nature des allégations formulées à l'encontre du gendarme Pietrzak.

CONCLUSION

[84] Ayant conclu que les allégations 2 et 3 sont fondées, j'impose les mesures disciplinaires suivantes conformément à la proposition conjointe présentée par les parties :

- a) une pénalité financière qui équivaut à vingt jours de travail à déduire de la solde du gendarme Pietrzak, conformément à l’alinéa 5(1)j) des *CC (déontologie)*;
- b) une mutation à un autre lieu de travail, conformément à l’alinéa 5(1)g) des *CC (déontologie)*.

[85] Bien qu’un comité de déontologie ait l’autorité d’ordonner une mutation à titre de mesure disciplinaire, le dirigeant principal des ressources humaines de la Division E a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le lieu où le gendarme Pietrzak sera muté. La situation personnelle du gendarme Pietrzak a été expliquée dans le dossier en l’espèce. Je m’attends à ce que ces explications influencent la décision du dirigeant principal des ressources humaines.

[86] Mon acceptation de la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires donne au gendarme Pietrzak la possibilité de poursuivre sa carrière à la GRC. Ses superviseurs et toute autorité disciplinaire compétente examineront sérieusement toute infraction future au Code de déontologie, ce qui pourrait mener à son renvoi de la Gendarmerie.

[87] La présente décision constitue ma décision écrite, conformément au paragraphe 45(3) de la *Loi sur la GRC*. Le paragraphe 25(3) des *CC (déontologie)* exige que j’en fasse signifier copie aux parties. Celles-ci peuvent faire appel de la décision devant le commissaire en déposant une déclaration d’appel dans les 14 jours suivant la signification de la décision [article 45.11 de la *Loi sur la GRC* et article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289].

Kevin Harrison
Comité de déontologie

25 octobre 2023