



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

dans l'affaire d'une
audience disciplinaire tenue en vertu de la
Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C., 1985, ch. R-10

Entre :

Surintendant principal Steven Ing
Autorité disciplinaire de niveau III, Division E

Autorité disciplinaire

et

Caporal John Johnson
Numéro de matricule 46158

Membre visé

Décision du Comité de déontologie

Sara Novell

16 mai 2024

Jonathan Hart, représentant de l'autorité disciplinaire

Brad Kielmann, représentant du membre visé

Table des matières

RÉSUMÉ.....	2
INTRODUCTION	3
ALLÉGATION.....	4
Détails	5
Exposé conjoint des faits et conclusions de fait.....	6
Décision au sujet de l'allégation 2	8
MESURES DISCIPLINAIRES	10
Principes juridiques applicables	11
Propositions conjointes.....	11
Évaluation des mesures disciplinaires	11
Analyse	13
Décision relative aux mesures disciplinaires	16
CONCLUSION.....	18

RÉSUMÉ

L'*Avis d'audience disciplinaire*, daté du 26 novembre 2021, contenait trois infractions présumées au Code de déontologie de la GRC; deux en vertu de l'article 7.1 (conduite déshonorante) et une en vertu de l'article 4.6 (utilisation non autorisée de matériel ou de biens). Après le retrait des deux allégations relatives à une conduite déshonorante par l'autorité disciplinaire, il ne restait que l'allégation 2 selon laquelle le caporal Johnson a omis de s'assurer que son pistolet de service, les magasins et les munitions fournis par la Gendarmerie étaient utilisés/rangés d'une manière sécuritaire et autorisée. Les parties ont présenté un exposé conjoint des faits et une proposition conjointe de mesures disciplinaires, qui ont été acceptés par le Comité de déontologie. L'allégation 2 a été jugée fondée.

Les mesures disciplinaires suivantes ont été imposées : a) le retrait de deux jours de congé annuel; b) une pénalité financière équivalant à un jour de paye, à déduire de la rémunération du caporal Johnson, et c) l'ordre de suivre la formation nécessaire pour la manipulation appropriée d'un pistolet de service, y compris, sans toutefois s'y limiter, les cours ARMS et AMR02, dans un délai de six mois à la suite de son retour au travail.

INTRODUCTION

[1] Le 17 septembre 2021, l'autorité disciplinaire de niveau III désignée à l'époque a signé un *Avis – officier désigné* demandant la tenue d'une audience disciplinaire dans cette affaire.

[2] Le 29 septembre 2021, un comité de déontologie initial a été nommé. À la suite de changements administratifs qui ont mené à l'annulation de cette nomination, j'ai été nommée au 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*), le 20 mars 2023.

[3] L'*Avis d'audience disciplinaire*, daté du 26 novembre 2021, contenait deux allégations de conduite déshonorante en vertu de l'article 7.1 du Code de déontologie de la GRC et une allégation d'utilisation inappropriée de matériel fourni par l'État en vertu de l'article 4.6.

[4] Le 25 février 2022, en conformité avec le paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [les *CC (déontologie)*], le caporal John Johnson a répondu aux allégations, les réfutant toutes les trois, mais admettant certains éléments particuliers avec des explications.

[5] Le 16 janvier 2023 et le 7 juillet 2023, respectivement, l'allégation 3 et l'allégation 1, les infractions présumées à l'article 7.1 du Code de déontologie, ont été retirées à la demande de l'autorité disciplinaire.

[6] La seule allégation qui reste est l'allégation 2. Selon cette allégation, vers le 13 octobre 2020, le caporal Johnson a omis de veiller à ce que du matériel et des biens fournis par l'État, à savoir son pistolet de service avec ses magasins et munitions fournis par la Gendarmerie, soient utilisés/rangés d'une manière sécuritaire et autorisée, en contravention à l'article 4.6 du Code de déontologie.

[7] Le 22 août 2023, les parties ont fait savoir qu'elles étaient parvenues à un accord sur les faits et les mesures disciplinaires relativement à l'allégation 2.

[8] Le 19 septembre 2023, les parties ont confirmé qu'elles préféraient que j'exerce mon pouvoir en vertu des paragraphes 23(1) et 24(1) des *CC (déontologie)* pour rendre ma décision

écrite finale en me basant uniquement sur le dossier, sous réserve de toute question faisant surface dans mon examen de l'exposé conjoint des faits, de la proposition conjointe, des observations écrites et de la preuve documentaire à l'appui, lesquels m'ont été présentés le 16 octobre 2023.

[9] À la suite de mon examen des documents, j'ai tenu une conférence préparatoire à l'audience le 24 octobre 2023 pour discuter des préoccupations que j'avais concernant certains faits convenus et la preuve documentaire à l'appui. Les parties ont subséquemment déposé leur exposé conjoint des faits, leur proposition conjointe et la preuve documentaire à l'appui définitifs le 1^{er} novembre 2023.

[10] Le caporal Johnson a admis l'allégation 2. Les mesures disciplinaires suivantes ont été proposées conjointement par les parties : a) le retrait de deux jours de congé annuel; b) une pénalité financière équivalant à un jour de paye, à déduire de la rémunération du caporal Johnson, et c) l'ordre de suivre la formation nécessaire pour la manipulation appropriée d'un pistolet de service, y compris les cours ARMS et AMR02, dans un délai de six mois à la suite de son retour au travail.

[11] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'allégation 2 est fondée et j'accepte la proposition conjointe. Les mesures disciplinaires, telles qu'elles sont proposées, avec des modifications mineures par souci de cohérence avec le libellé des *CC (déontologie)*, sont imposées.

ALLÉGATION

[12] La seule allégation qui reste a trait à l'utilisation inappropriée de matériel fourni par l'État en vertu de l'article 4.6 du Code de déontologie et est énoncée dans l'*Avis d'audience disciplinaire* comme suit :

Allégation 2

Vers le 13 octobre 2020, aux alentours de North Cowichan/Duncan, dans la province de la Colombie-Britannique, le caporal John Johnson a omis de s'assurer que du matériel et des biens fournis par l'État étaient utilisés/rangés d'une manière sécuritaire et autorisée, en contravention à l'article 4.6 du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

Détails

[13] L'*Avis d'audience disciplinaire* comportait une section intitulée « Détails communs à toutes les allégations ». Lorsque des détails ou des éléments d'un détail ne sont pas pertinents pour l'allégation 2, je ne les ai pas inclus ci-dessous. Les détails pertinents dans cette section sont les suivants :

1. Au moment des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (« GRC ») affecté à la Division E en Colombie-Britannique.
2. En 2012, vous avez commencé à fréquenter [S.M]. En 2014, [...] [S.M.] a emménagé dans votre résidence à Duncan. Le 13 octobre 2020, [S.M.] s'est présentée au Détachement de la GRC de North Cowichan/Duncan pour faire savoir qu'elle était préoccupée par votre état mental [...]. La GRC s'est présentée à votre résidence à la suite du signalement de [S.M.].
3. [S.J.] est votre fille biologique. Vous avez deux autres enfants [...].
4. La gendarme Jennifer Morgan (« Morgan ») de la Section des crimes majeurs de North Cowichan/Duncan était responsable de mener l'enquête prévue par la loi au sujet de vos gestes allégués.
5. La sergente intérimaire Nancy Manning (« Manning ») a mené la première enquête aux termes du Code de déontologie sur vos gestes allégués. Elle a remis le rapport d'enquête à l'autorité disciplinaire le 1^{er} mars 2021.
6. La sergente Judith Johnson (« Johnson ») a mené l'enquête complémentaire aux termes du Code de déontologie sur vos prétendus gestes. Elle a remis le rapport d'enquête complémentaire à l'autorité disciplinaire le 5 août 2021.

[14] À la suite de mon examen des documents contenus dans le dossier, y compris les aveux du caporal Johnson dans sa réponse du 25 février 2022 aux allégations, je conclus que les détails 1 à 6 sont fondés.

[15] L'*Avis d'audience disciplinaire* contenait aussi des détails spécifiques à l'allégation 2. Ici encore, seuls les détails ou les éléments des détails qui sont pertinents pour l'allégation 2 ont été inclus :

[16]

1. En tant que membre de la GRC, on vous a fourni un pistolet de service semi-automatique 9mm Smith and Wesson (le « pistolet de service ») et trois magasins. Votre pistolet de service est une arme à feu prohibée aux termes du paragraphe 84(1) du *Code criminel* et est conséquemment dangereux.
2. [...] vous êtes devenu manifestement contrarié et avez par la suite donné à [S.M.] deux des magasins de votre pistolet de service pour qu'elle les mette en lieu sûr. Vous avez aussi fourni à [S.J.] divers mots de passe et renseignements personnels concernant vos affaires financières et avez exprimé des au revoir chargés d'émotions. [S.J.] est devenu suffisamment préoccupée par votre bien-être mental et par la possibilité que vous soyez suicidaire pour communiquer avec la GRC afin d'obtenir de l'aide.
3. Lorsque [S.M.] vous a interrogé au sujet de votre pistolet, vous l'avez informée que vous ne lui aviez donné que deux des trois magasins. En fouillant, [S.M.] a trouvé votre « fusil » non sécurisé et le troisième magasin dans le tiroir de votre table de chevet. Elle s'est ensuite rendue au Détachement de la GRC de North Cowichan/Duncan avec les trois magasins de votre arme de service 9mm pleins de munitions qu'elle vous avait enlevés. Elle a déclaré au sergent Adam Tallboy (« Tallboy ») qu'elle vous croyait suicidaire.
4. La GRC s'est présentée à votre résidence et vous avez été arrêté en vertu de l'article 28 de la *Mental Health Act*. Le sergent Tallboy a saisi votre pistolet de service non sécurisé et déchargé « dans un étui dans un sac plein de vêtements » dans votre chambre à coucher.
5. Vous avez manqué à votre devoir de vous assurer que votre pistolet de service et vos magasins étaient dûment rangés et utilisés/manipulés d'une manière sécuritaire en tout temps. Vos gestes remplissent les critères d'un écart marqué par rapport à la norme de diligence raisonnable qu'un policier raisonnable appliquerait dans des circonstances similaires en ce qui concerne une arme à feu prohibée.

Exposé conjoint des faits et conclusions de fait

[17] Le 1^{er} novembre 2023, j'ai reçu des parties l'exposé conjoint des faits, la proposition conjointe de mesures disciplinaires et les observations écrites définitifs avec la preuve documentaire à l'appui. L'exposé conjoint des faits a été signé par le caporal Johnson et représente ses aveux de ces faits, qui sont les suivants :

1. Au moment des faits, le caporal Johnson était un membre de la GRC affecté à la Division E du Groupe 2, Lutte fédérale contre le crime

organisé et grave, à la GRC (quartier général de la Division E), à Surrey, en Colombie-Britannique.

2. Au mois d'octobre 2020, le caporal Johnson entretenait une relation intime et vivait avec [S.M.].
3. En tant que membre de la GRC, on avait fourni au caporal Johnson un pistolet de service semi-automatique 9mm Smith and Wesson et trois magasins. Son pistolet de service fourni par la GRC est une arme à feu prohibée aux termes du paragraphe 84(1) du *Code criminel* et est conséquemment dangereux.
4. Le 12 octobre 2020, le caporal Johnson a rangé son pistolet de service déchargé dans un étui dans un sac. Il a apporté ce sac dans sa chambre à coucher parce qu'il avait l'intention de démonter son pistolet de service après le souper, puis de le nettoyer dans son garage plus tard en soirée. Il avait fermement l'intention de ranger son pistolet de service en toute sécurité après l'avoir nettoyé. Il admet avoir modifié son plan après une dispute familiale qui lui a causé une détresse émotionnelle.
5. Le caporal Johnson a remis les trois magasins de son pistolet de service remplis de munitions à [S.M.] pour qu'elle les range en lieu sûr, mais elle en a laissé un par inadvertance sur le lit quand elle a quitté la résidence. Lorsqu'elle est revenue à la résidence, le caporal Johnson lui a remis le troisième magasin et lui a dit qu'elle avait oublié de le prendre.
6. Le 13 octobre 2020, [S.M.] s'est présentée au Détachement de la GRC de North Cowichan pour faire savoir qu'elle craignait que le caporal Johnson soit suicidaire. Le sergent Tallboy a reçu le mandat d'enquêter sur la plainte de [S.M.] à la police. [S.M.] a remis au sergent Tallboy les trois magasins du pistolet de service 9mm pleins de munitions appartenant au caporal Johnson.
7. Lorsque le sergent Tallboy s'est présenté à la résidence personnelle du caporal Johnson, il a trouvé le pistolet de service de ce dernier non sécurisé et déchargé « dans un étui dans un sac plein de vêtements » dans sa chambre à coucher. Il a saisi l'arme.
8. Le caporal Johnson admet avoir manqué à son devoir de s'assurer que son pistolet de service et ses magasins pleins étaient dûment rangés, sécurisés et utilisés/manipulés d'une manière sécuritaire en tout temps.
9. Le caporal admet que ses gestes contreviennent à l'article 4.6 du Code de déontologie de la GRC, car il a omis de s'assurer que son matériel fourni par l'État (un pistolet de service et trois magasins pleins) était dûment utilisé/rangé d'une manière sécuritaire et autorisée en tout temps.

[18] J'ai minutieusement examiné l'exposé conjoint des faits et déterminé qu'il reflète fidèlement les éléments pertinents du dossier, avec les deux clarifications suivantes :

- a) Bien que je prenne acte de l'explication fournie par le caporal Johnson relativement au fait 4 concernant son intention de nettoyer son arme à feu, je ne l'accepte pas comme une conclusion de fait parce qu'elle représente son intention présumée ou une tentative d'expliquer son comportement. Par conséquent, ma conclusion au sujet du fait 4 est la suivante :
4. Le 12 octobre 2020, le caporal Johnson a rangé son pistolet de service déchargé dans un étui dans un sac, puis il a apporté ce sac dans sa chambre à coucher.
- b) À la suite de mon examen de la déclaration de S.M.¹ et des aveux du caporal Johnson concernant le fait 5 dans l'exposé conjoint des faits, un doute subsiste quant à la façon dont S.M. a obtenu les trois magasins pleins de munitions. Le fait 5 donne du contexte et n'est pas, en soi, un élément constitutif de l'allégation 2 qui doit être prouvée par l'autorité disciplinaire pour que cette dernière s'acquitte du fardeau de preuve. Comme c'est sans conséquence, je refuse de me prononcer sur cette question. Par conséquent, ma conclusion au sujet du fait 5 est la suivante :
5. Par souci pour le bien-être du caporal Johnson, et avec son accord, S.M. a pris possession des trois magasins de son pistolet de service pleins de munitions.

[19] Avec ces clarifications, j'adopte l'exposé conjoint des faits comme mes conclusions de fait.

Décision au sujet de l'allégation 2

[20] L'article 4.6 du Code de déontologie stipule que les membres « utilisent les biens et le matériel fournis par l'État seulement pour les fins et les activités autorisées ».

[21] Dans leurs observations, les parties mentionnent que le critère juridique concernant la norme de diligence raisonnable attendue d'un policier de la GRC en ce qui a trait à un pistolet de service et à des magasins pleins fournis par la GRC a été articulé dans la décision *Roesler*².

¹ Rapport d'enquête final_Johnson_210301, annexe 06 – Déclaration transcrite de [S.M.], pages 72 et 73.

² *Autorité disciplinaire désignée, Division « E » et Roesler*, 2020 DAD 13 [Roesler], au paragraphe 53.

Toutefois, contrairement au caporal Johnson, le gendarme Roesler était visé par une allégation de conduite déshonorante en vertu de l'article 7.1 du Code de déontologie, auquel un différent critère s'applique.

[22] Alors que l'allégation visant le caporal Johnson aurait pu être examinée de manière plus appropriée aux termes de l'article 7.1 du Code de déontologie, l'allégation devant moi a été faite en vertu de l'article 4.6. Par conséquent, l'autorité disciplinaire doit établir les trois éléments suivants selon la prépondérance des probabilités :

- a) l'identité du membre visé;
- b) que le membre visé a utilisé des biens et du matériel fournis par l'État;
- c) que le membre visé a utilisé les biens ou le matériel pour des fins ou des activités qui n'étaient pas autorisées ou liées aux opérations.

[23] L'identité du caporal Johnson n'est pas contestée. Le premier élément du critère juridique est donc rempli.

[24] Le pistolet de service semi-automatique 9mm Smith and Wesson et les trois magasins constituent du matériel fourni par l'État pour l'usage exclusif du caporal Johnson. De plus, il avait le devoir positif de veiller à ce que leur utilisation, leur manipulation et leur rangement respectent le *Règlement sur l'entreposage, l'exposition, le transport et le maniement des armes à feu par des particuliers*, DORS/98-209, et la politique de la GRC en tout temps. Le deuxième élément du critère est donc aussi rempli.

[25] Enfin, le 12 octobre 2020, le caporal Johnson a rangé son pistolet de service déchargé dans un étui dans un sac qu'il a apporté dans sa chambre à coucher. L'omission par le caporal Johnson de prendre des mesures adéquates pour sécuriser son pistolet de service constitue, entre autres choses, un manquement à son devoir de ranger, d'utiliser et de manipuler correctement son matériel fourni par l'État d'une manière sécuritaire et autorisée en tout temps. De plus, permettre à S.M. de manipuler les magasins du pistolet de service 9mm du caporal Johnson n'est pas une activité ou une fin autorisée ou liée à des opérations. Le troisième et dernier élément du critère est conséquemment lui aussi satisfait.

[26] Pour établir l'acte ou les actes constituant le comportement allégué, il faut démontrer que les détails essentiels aux allégations se sont effectivement produits. Il n'est pas nécessaire de démontrer chaque détail. Les éléments constitutifs de l'inconduite relatifs aux détails de l'allégation 2 se trouvent dans les détails 1, 4 et 5 et en partie dans le détail 3, qui indique que S.M. s'est présentée au Détachement de North Cowichan/Duncan avec trois magasins pleins de munitions pour pistolet de service 9mm fournis par la GRC au caporal Johnson, car elle les avait pris à ce dernier. Je conclus que ces détails sont démontrés.

[27] Par conséquent, je conclus que le caporal Johnson a manqué à son devoir de s'assurer que son pistolet de service et ses magasins pleins étaient dûment rangés, sécurisés et utilisés/manipulés d'une manière sécuritaire en tout temps. L'allégation 2 est donc jugée fondée.

MESURES DISCIPLINAIRES

[28] Comme j'ai conclu que l'allégation 2 était fondée, je suis tenue, en vertu du paragraphe 45(4) de la *Loi sur la GRC*, d'imposer au moins l'une des mesures disciplinaires qui y sont énoncées.

[29] Après le retrait des deux allégations de conduite déshonorante, le représentant de l'autorité disciplinaire a indiqué que le congédiement n'était plus une mesure proportionnelle. Je suis d'accord.

[30] Les parties m'ont présenté une proposition conjointe de mesures disciplinaires, datée du 31 octobre 2023 et signée par le caporal Johnson et l'autorité disciplinaire. Elles ont aussi déposé de brèves observations écrites détaillant comment les cinq principes fondamentaux établis dans le *Rapport final de la phase I*³ appuyaient les mesures proposées, avec les facteurs aggravants et atténuants convenus et la preuve documentaire à l'appui. Elles ont proposé les mesures disciplinaires suivantes, que j'ai quelque peu modifiées par souci de cohérence avec le libellé des *CC (déontologie)* :

³ Ceyskens, Paul et Childs, Scott, *Rapport à la Gendarmerie royale du Canada Phase I – Rapport final concernant les mesures disciplinaires et l'imposition de mesures disciplinaires en cas d'inconduite à caractère sexuel au titre de la partie IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, 24 février 2022 [*Rapport final de la phase I*].

- a) le retrait de deux jours de congé annuel;
- b) une pénalité financière équivalant à un jour de paye, à déduire de la rémunération du caporal Johnson;
- c) l'ordre de suivre la formation nécessaire pour la manipulation appropriée d'un pistolet de service, y compris les cours ARMS et AMR02, dans un délai de six mois à la suite de son retour au travail.

Principes juridiques applicables

Propositions conjointes

[31] Lorsqu'un comité de déontologie reçoit une proposition conjointe de mesures disciplinaires, les circonstances dans lesquelles il peut refuser d'accepter les mesures proposées sont très limitées. La Cour suprême du Canada a reconnu la valeur des discussions de règlement et prévoit que, selon le critère de l'intérêt public, « un juge du procès ne devrait pas écarter une recommandation conjointe relative à la peine, à moins que la peine proposée soit susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou qu'elle soit par ailleurs contraire à l'intérêt public »⁴.

[32] Le critère de l'intérêt public est strict. Il a été adopté par d'autres organes disciplinaires professionnels⁵ et appliqué dans plusieurs décisions disciplinaires récentes au sein de la GRC.

[33] Afin de déterminer si les mesures disciplinaires proposées par les parties sont contraires à l'intérêt public, je commencerai mon analyse en appliquant les cinq principes fondamentaux qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée, établis dans le *Rapport final de la phase 1*.

Évaluation des mesures disciplinaires

[34] Le premier principe stipule qu'une mesure disciplinaire doit pleinement « obéir aux objectifs du processus d'examen des plaintes et des sanctions disciplinaires contre la police », ce qui exige d'atteindre un équilibre entre quatre intérêts : l'intérêt du public, l'intérêt de la GRC en

⁴ *R. c. Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, au paragraphe 32.

⁵ *Rault c. Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81 (CanLII), au paragraphe 19.

tant qu'employeur, l'intérêt du membre visé à être traité équitablement et l'intérêt des parties touchées par l'inconduite, le cas échéant⁶.

[35] Les alinéas 36.2b) et 36.2c) de la *Loi sur la GRC* prévoient 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. Ces alinéas établissent aussi la responsabilité et la responsabilisation des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la Gendarmerie.

[36] La Cour suprême du Canada a souligné l'importance de 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 [...] »⁷.

[37] Les deuxième et troisième principes prévoient que les mesures correctives doivent prévaloir, s'il y a lieu, et que la présomption voulant que la mesure la moins sévère soit retenue doit être imposée⁸. Ces principes sont reflétés à l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC*, qui exige que les mesures disciplinaires soient adaptées à la nature et aux circonstances de chaque cas et, s'il y a lieu, qu'elles soient éducatives et correctives plutôt que punitives. Toutefois, ces deux principes seront écartés si l'intérêt public ou d'autres considérations, telles que la gravité de l'inconduite, prévalent.

[38] Le quatrième principe consiste à relever les considérations pertinentes relatives à la proportionnalité, à examiner si ces considérations sont atténuantes, aggravantes ou neutres, et à trouver un juste équilibre entre elles compte tenu des circonstances du cas et des quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police⁹.

[39] Enfin, le cinquième principe est que l'on s'attend à ce que les policiers respectent une norme de conduite plus rigoureuse parce qu'ils sont en position de confiance¹⁰.

⁶ *Rapport final de la phase 1*, page 22.

⁷ *Law Society of Saskatchewan c Abrametz*, 2022 CSC 29, au paragraphe 53.

⁸ *Rapport final de la phase 1*, page 22.

⁹ *Rapport final de la phase 1*, page 21.

¹⁰ *Rapport final de la phase 1*, page 22.

Analyse

[40] Le Guide des mesures disciplinaires de novembre 2014, bien qu'il ne soit pas normatif, vise à promouvoir la parité des sanctions. Il est une référence utile pour déterminer la gamme appropriée de sanctions pour une certaine catégorie de comportements.

[41] Les pages 35 et 36 du Guide indiquent précisément la gamme des mesures disciplinaires imposées pour usage non sécuritaire d'une arme à feu ou de matériel de la police. La gamme de mesures pour les cas graves, si l'incident a causé des blessures, s'il y a eu décharge délibérée d'une arme à feu par frustration ou s'il s'agit d'un cas de négligence grave, prévoit une pénalité financière de 5 à 15 jours. La gamme de mesures simples, pour les cas où une arme à feu a été déchargée accidentellement pendant son chargement ou son déchargement, si la conduite a été déclarée volontairement ou si personne n'a été blessé, prévoit des mesures correctives. Enfin, dans des circonstances normales, la gamme comprend des mesures allant de la réprimande à une pénalité financière maximale de cinq jours.

[42] Dans leur proposition conjointe, les parties avancent que les gestes du caporal Johnson appartiennent clairement à la gamme des circonstances normales, comme il est établi à la page 36 du Guide, à savoir que dans les cas d'infractions impliquant de l'insouciance, les mesures prévues dans la gamme normale sont de deux à cinq jours.

[43] Pour soutenir leur proposition, les parties ont indiqué huit facteurs de proportionnalité qui pourraient atténuer la sanction :

- a) Le caporal a admis sans réserve l'allégation 2, a offert sa pleine coopération tout au long du processus d'audience disciplinaire et a accepté l'entière responsabilité de l'allégation.
- b) Le caporal vivait un grand stress personnel au moment de l'incident. Les parties conviennent qu'il s'agissait d'un manque de jugement momentané et d'un incident isolé.
- c) L'intention du caporal Johnson de nettoyer son arme à feu pendant qu'il n'était pas en service était à la fois légitime et favorable à l'amélioration de sa position en tant que policier. Les événements, tel qu'ils se sont déroulés, n'étaient pas prémédités. Quoi

qu'il en soit, le caporal Johnson reconnaît sa responsabilité de veiller à ce que son pistolet de service et ses munitions soient correctement rangés et sécurisés.

- d) Le caporal est un membre honnête, dévoué et précieux de la GRC. Il est considéré comme un membre positif, enthousiaste et productif, doté d'une excellente éthique professionnelle.
- e) Le caporal Johnson n'a pas d'antécédents disciplinaires.
- f) Le caporal Johnson a le soutien de son ancien supérieur, la sergente Kimberly Stark, et du surintendant intérimaire, Kurt Bedford.
- g) Le caporal Johnson s'implique activement dans sa communauté et donne bénévolement de son temps au bénéfice d'autrui. Par exemple, il a été entraîneur des équipes de soccer et de rugby de ses enfants et a donné des cours d'autodéfense à des femmes.
- h) Le caporal Johnson a demandé et reçu des soins du psychologue de la GRC et continue d'en recevoir régulièrement.

[44] Je suis d'accord pour dire que le caporal Johnson a admis l'allégation 2 et a collaboré au processus d'audience disciplinaire. Toutefois, j'estime qu'il s'agit là d'un facteur neutre. En ce qui concerne l'acceptation de la responsabilité par le caporal Johnson, je souligne qu'il a déposé une brève déclaration signée, mais non solennelle, dans laquelle il a donné un aperçu de son vécu, de sa situation familiale, de ses antécédents professionnels, de ses difficultés personnelles, de ses facteurs de stress et de ses activités bénévoles. Sa déclaration contient le paragraphe de conclusion suivant :

[...]

Je m'ennuie du travail. Je suis fier d'être un policier et j'aime ça. J'ai hâte de revenir au travail et de faire partie d'une équipe. Je n'ai pas d'antécédents disciplinaires. Je reconnais que j'ai fait une erreur. Ça ne se reproduira plus. Je me considère comme un policier très performant et méticuleux. Ma situation à l'époque où j'ai laissé mon arme à feu sans surveillance était vraiment exceptionnelle, mais j'en assume la responsabilité¹¹.

¹¹ Déclaration signée du caporal Johnson.

[45] Bien que je reconnaisse que le caporal Johnson a déclaré qu'il accepte sa responsabilité, je constate aussi l'absence de remords et de reconnaissance de la gravité du fait d'avoir laissé son pistolet de service non sécurisé et d'avoir permis à S. M. de manipuler ses trois magasins pleins. Par conséquent, le poids que je peux attribuer à cette considération en tant que facteur atténuant est annulé, et je conclus qu'il s'agit d'un facteur neutre.

[46] Je rejette le troisième facteur atténuant avancé par les parties. L'intention du caporal Johnson de nettoyer son pistolet de service ne vise pas l'amélioration de sa position en tant que policier. Veiller à la propreté de son matériel est un devoir¹² et ne justifie pas de laisser son pistolet de service non sécurisé dans un sac plein de vêtements.

[47] En ce qui concerne les quatrième et sixième facteurs atténuants acceptés par les parties, je les ai évalués comme un seul facteur, car j'estime que le contenu des lettres et de la description du caractère du caporal Johnson se recoupe. J'ai accordé un poids considérable à la lettre de recommandation fournie par la sergente Stark parce qu'elle connaît la nature de l'allégation contre le caporal Johnson et l'a supervisé directement. De plus, elle soutient sans réserve son retour au travail et a souligné ses qualités tant comme personne que comme membre de la GRC.

[48] Je conclus que l'implication du caporal Johnson dans la communauté, bien qu'elle soit louable, est un facteur neutre.

[49] Je reconnais que le caporal Johnson fait des efforts soutenus pour maîtriser ses émotions en consultant un psychologue, mais je ne peux pas accorder de poids à cela en tant que facteur atténuant. Le représentant du membre visé a confirmé que ce facteur n'est pas présenté pour atténuer la responsabilité du caporal Johnson à l'égard de l'allégation, et je n'ai pas reçu d'élément de preuve, médical ou autre, qui établit un diagnostic ou confirme que le caporal Johnson éprouvait des symptômes de troubles mentaux en octobre 2020. Surtout, je n'ai pas été informée du motif de la consultation du psychologue et je n'ai pas reçu d'information sur les progrès du caporal Johnson ou sur son potentiel de rétablissement.

¹² *Manuel des armes à feu* de la GRC, chapitre 6, « Distribution et entretien des armes à feu et du matériel connexe », article 4.2.1, (2016-05-16).

[50] Enfin, j'accepte les autres considérations que les parties ont présentées comme des facteurs atténuants. Je reconnais que le caporal vivait un grand stress personnel au moment de l'incident. Je suis d'accord avec les parties lorsqu'elles disent que la preuve donne à entendre qu'il s'agissait d'un manque de jugement momentané et d'un incident isolé. Je reconnais aussi que le dossier disciplinaire du caporal Johnson pendant ses 23 années de carrière est sans tache. J'ai attribué un poids important à ces deux facteurs.

[51] En ce qui concerne les facteurs aggravants, les parties ont affirmé que les gestes du caporal Johnson ont mené à la manipulation et au transport, par sa partenaire intime, une civile, de trois magasins de munitions pleins. J'estime qu'il s'agit là d'un facteur aggravant.

[52] De plus, étant donné la nature dangereuse d'une arme à feu prohibée, les gestes du caporal Johnson ont possiblement mis en danger toutes les personnes présentes dans sa résidence, y compris ses enfants. Je conclus qu'il s'agit là encore d'un facteur aggravant.

[53] Enfin, même si les parties ne l'ont pas expressément mentionné comme un facteur aggravant, je note que le caporal Johnson comptait 23 années de service à titre de policier au moment de l'incident. En outre, il a reconnu avoir reçu une formation pertinente sur la manipulation appropriée d'un pistolet de service durant sa carrière. J'ai reconnu les circonstances stressantes de la soirée du 12 octobre 2020 comme un facteur atténuant, mais un membre de la GRC qui possède d'aussi longs états de service et qui a reçu autant de formation que le caporal Johnson devrait savoir qu'il ne faut pas laisser son pistolet de service non sécurisé dans un sac plein de vêtements. Par conséquent, j'ai aussi déterminé que l'expérience du caporal Johnson est un facteur aggravant.

Décision relative aux mesures disciplinaires

[54] Lorsque j'essaie de trouver un juste équilibre entre les quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police et mon analyse des facteurs de proportionnalité applicables, je conclus que les mesures disciplinaires proposées servent d'avertissement juste et rappellent aux autres membres leur obligation de ranger et de manipuler leur pistolet de service et leurs munitions de manière sécuritaire en tout temps.

[55] Je suis d'accord avec l'évaluation des parties concernant la gamme de mesures appropriées applicable à l'inconduite du caporal Johnson. Les facteurs aggravants que sont la mise en cause d'une civile et la possible mise en danger des autres résidents de son domicile placent l'inconduite hors de la gamme de mesures applicable aux cas mineurs. Malgré l'insouciance du caporal Johnson, ses gestes n'atteignent pas le seuil pour être considérés comme un cas grave. Les mesures proposées sont correctives et appartiennent à la gamme normale de mesures prévue par le Guide.

[56] Par conséquent, je conclus que la pénalité financière et le retrait de jours de congé sont proportionnels à l'insouciance des gestes du caporal Johnson. Ces mesures ne sont ni insignifiantes ni punitives, répondent aux attentes comme moyens de dissuasion spécifiques et généraux et tiennent le caporal Johnson responsable de ses gestes.

[57] L'ordre de suivre la formation nécessaire pour la manipulation appropriée d'un pistolet de service sert à éduquer le caporal Johnson et à le soutenir dans la poursuite de son emploi à la GRC, tout en protégeant la sécurité du public.

[58] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que les mesures disciplinaires proposées répondent aux cinq principes qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée. Je conclus également que la proposition conjointe n'est pas contraire à l'intérêt public et n'est pas susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Par conséquent, j'accepte les mesures disciplinaires proposées et j'impose par les présentes ce qui suit :

- a) le retrait de deux jours de congé annuel, conformément au paragraphe 4e) des *CC (déontologie)*;
- b) une pénalité financière équivalant à un jour de paye, à déduire de la rémunération du caporal Johnson, conformément au paragraphe 4d) des *CC (déontologie)*;
- c) l'ordre de suivre la formation nécessaire pour la manipulation appropriée d'un pistolet de service, y compris les cours ARMS et AMR02, dans un délai de six mois à la suite de son retour au travail, conformément à l'alinéa 3(1)c) des *CC (déontologie)*.

CONCLUSION

[59] L'allégation 2 est fondée et les mesures disciplinaires susmentionnées sont imposées.

[60] En acceptant la proposition conjointe, je donne au caporal Johnson la chance de continuer sa carrière à 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.

[61] Toute mesure disciplinaire provisoire en place devrait être réglée dans les plus brefs délais, conformément à l'alinéa 23(1)b) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281.

[62] La présente constitue ma décision écrite, telle que l'exige le paragraphe 45(3) de la *Loi sur la GRC*. L'une ou l'autre des parties peut interjeter appel de cette décision en déposant une déclaration d'appel auprès du commissaire dans les 14 jours suivant la signification de la présente décision au caporal Johnson, conformément à l'article 45.11 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

Sara Novell
Comité de déontologie

16 mai 2024
Date