



**GENDARMERIE ROYALE DU CANADA**

dans l'affaire intéressant  
une audience disciplinaire au titre de la  
*Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. (1985), ch. R-10*

Entre :

**l'autorité disciplinaire désignée pour la Division K**

Autorité disciplinaire

et

**le gendarme Michael Macausland**  
Matricule 56428

Membre visé

---

**Décision du comité de déontologie**

Gina Lévesque

6 mai 9, 2025

---

Jonathan Hart, représentant de l'autorité disciplinaire

Travis Sylvestre, représentant du membre visé

## TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	3
INTRODUCTION .....	4
ALLÉGATION.....	5
Constatation des faits.....	6
Décision sur l'allégation .....	6
MESURES DISCIPLINAIRES .....	8
Principes juridiques applicables .....	9
Proposition conjointe.....	9
Guide des mesures disciplinaires et éventail des mesures disciplinaires .....	10
Évaluation des mesures disciplinaires .....	11
Analyse .....	12
Proportionnalité.....	12
Facteurs atténuants .....	13
Facteurs aggravants .....	14
Mise en balance des facteurs de proportionnalité .....	15
Conformité aux objectifs du processus disciplinaire de la GRC .....	16
Intérêt public .....	16
Intérêt de la GRC.....	17
Intérêt du gendarme Macausland .....	18
Intérêt des personnes touchées par l'inconduite.....	18
Primauté des mesures disciplinaires correctives .....	19
Présomption voulant que la mesure la moins sévère soit retenue .....	19
Application d'une norme plus rigoureuse à la conduite des policiers.....	20
Décision sur les mesures disciplinaires .....	20
CONCLUSION.....	20

## RÉSUMÉ

Le 24 octobre 2023, le gendarme Michael Macausland s'est vu signifier un *avis d'audience disciplinaire*, daté du 4 octobre 2023. Il portait sur deux allégations de contravention au Code de déontologie de la GRC : la première en vertu de l'article 7.1 pour conduite déshonorante et la seconde en vertu de l'article 4.6 pour avoir utilisé à mauvais escient des biens fournis par le gouvernement..

Le 1<sup>er</sup> mai 2024, le gendarme Macausland a présenté une réponse aux allégations, conformément au paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291, dans laquelle il a nié l'allégation 1 mais admis l'allégation 2 et tous ses détails.

Le 28 octobre 2024, l'autorité disciplinaire a retiré l'allégation 1.

Le 5 décembre 2024, les parties ont présenté une *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* portant sur l'allégation 2, qui a été acceptée par le comité de déontologie.

Le comité de déontologie estime que l'allégation 2 portant sur la violation de l'article 4.6 du Code de déontologie est établie selon la prépondérance des probabilités. Les mesures disciplinaires suivantes sont imposées :

- a) une sanction pécuniaire de 8 jours, à déduire de la solde du gendarme Macausland;
- b) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de 24 mois à compter du moment où le gendarme Macausland aura pleinement repris ses fonctions.

## INTRODUCTION

[1] Le 24 avril 2023, l'autorité disciplinaire<sup>1</sup> a signé un *avis à l'officier désigné* demandant la tenue d'une audience disciplinaire dans la présente affaire.

[2] Le 9 mai 2023, j'ai été nommée à titre de comité de déontologie pour trancher l'affaire, en application du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. (1985), ch. R-10 [*Loi sur la GRC*].

[3] Le 24 octobre 2023, le gendarme Michael Macausland s'est vu signifier un *avis d'audience disciplinaire*, daté du 4 octobre 2023. Il portait sur deux allégations de contravention au Code de déontologie de la GRC : la première en vertu de l'article 7.1 pour conduite déshonorante et la seconde en vertu de l'article 4.6 pour avoir utilisé à mauvais escient des biens fournis par le gouvernement..

[4] Le 1<sup>er</sup> mai 2024, au titre du paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291 [*CC (déontologie)*], le gendarme Macausland a présenté sa réponse aux allégations. Il a nié l'allégation 1 dans son entièreté, mais a admis l'allégation 2 et ses détails. Le gendarme Macausland a également fourni des explications sur certains détails contenus dans l'*avis d'audience disciplinaire*.

[5] Le 28 octobre 2024, j'ai émis une *détermination des faits établis*, fondée sur les informations contenues dans le rapport d'enquête, les documents à l'appui et la réponse à l'allégation fournie par le gendarme Macausland.

[6] Le même jour, j'ai été informée que l'autorité disciplinaire souhaitait retirer l'allégation 1. J'ai accepté la demande de l'autorité disciplinaire.

[7] Le 29 octobre 2024, à la lumière de l'aveu du gendarme Macausland concernant l'allégation 2, j'ai informé les parties qu'il n'était pas nécessaire de tenir une audience disciplinaire en personne et que j'exercerais mon pouvoir de rendre une décision fondée uniquement sur le

---

<sup>1</sup> Au cours de ce processus disciplinaire, l'autorité disciplinaire a changé. Aucune distinction ne sera faite dans cette décision entre l'autorité disciplinaire actuelle et la précédente. Elles seront toutes deux désignées sous le nom d'« autorité disciplinaire ».

dossier en ce qui concerne l'allégation 2, conformément aux paragraphes 23(1) et 24(1) des CC (déontologie).

[8] Le 13 novembre 2024, les parties ont fait part de leur intention de présenter une *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, qu'elles ont soumise le 5 décembre 2024. Elles ont conjointement proposé une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire à déduire de la solde du gendarme Macausland et une inadmissibilité à toute promotion pendant 24 mois à partir du moment où le gendarme Macausland aura pleinement repris ses fonctions.

[9] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'allégation 2 est fondée. En outre, j'accepte la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, et les mesures disciplinaires, telles que proposées, sont imposées.

## ALLÉGATION

[10] L'allégation 1 ayant été retirée, je ne traiterai que de l'allégation 2 et de ses détails, qui sont exposés dans l'*avis d'audience disciplinaire* comme suit :

[TRADUCTION]

[...]

### Précisions communes à toutes les allégations

Pendant toute la période pertinente, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (la GRC) affecté à la Division K, dans la province de l'Alberta.

[...]

**Allégation 2 :** Le ou vers le 25 mai 2022, à Morinville, ou à proximité de cette ville, dans la province de l'Alberta, le gendarme Michael MACAUSLAND a utilisé les biens fournis par l'État à mauvais escient, en contravention de l'article 4.6. du Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada.

### Détails de l'allégation 2

4. Le ou vers le 25 mai 2022, à Morinville, ou à proximité de cette ville, dans la province de l'Alberta, vous avez accédé au [Système d'incidents et de rapports de police (SIRP)] et vérifié les dossiers relatifs à l'incident vous impliquant avec Mme [L.]

5. Le ou vers le 25 mai 2022, à Morinville, ou à proximité de cette ville, dans la province de l'Alberta, vous vous êtes présenté au Détachement de la GRC de Morinville et avez admis au gendarme Darren Ryan avoir accédé au SIRP et vérifié les dossiers relatifs à l'incident impliquant Mme [L.].

6. Par conséquent, vous n'avez pas utilisé l'équipement et les biens fournis par le gouvernement à des fins et activités autorisées, en contravention de l'article 4.6 du Code de déontologie.

### **Constatation des faits**

[11] Comme indiqué précédemment, le gendarme Macausland a admis l'allégation 2 et ses détails dans sa réponse aux allégations. En conséquence, les détails relatifs à l'allégation 2, tels qu'ils figurent dans l'*avis d'audience disciplinaire*, ont été adoptés comme mes constatations de fait et incorporés dans la *détermination des faits établis* que j'ai émise le 28 octobre 2024.

### **Décision sur l'allégation**

[12] 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 ».

[13] Au titre de cet article du Code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit établir, selon la prépondérance des probabilités, chacun des éléments suivants :

- a) l'identité du membre visé;
- b) que le membre visé a utilisé de l'équipement ou des biens émis par le gouvernement;
- c) que le membre visé a utilisé l'équipement ou les biens pour une activité ou un objectif qui n'était pas autorisé ou opérationnel.

[14] L'identité du gendarme Macausland n'est pas contestée. Par conséquent, le premier élément du critère est rempli.

[15] Il est établi que le ou vers le 25 mai 2022, le gendarme Macausland a accédé au SIRP. Selon le *Manuel des opérations*, chapitre 47.1 « Gestion du SIRP et du Système d'incidents et de rapports de police protégé » (version du 21 septembre 2023), section 1.1, le SIRP est la base de données électronique « utilisée par les unités opérationnelles de la GRC pour gérer les incidents opérationnels impliquant des infractions à la loi ou au règlement et le renseignement connexe » et,

en tant que tel, constitue un équipement fourni par le gouvernement. Le deuxième élément du critère est donc aussi rempli.

[16] Le gendarme Macausland admet que le 25 mai 2022, il a accédé au SIRP pour vérifier un dossier associé à l'enquête en cours sur une agression sexuelle dont il était le sujet de la plainte. Dans sa réponse aux allégations, il explique :

[TRADUCTION]

[...]

Dans les jours qui ont suivi le 22 mai 2022, j'ai commencé à m'inquiéter des allégations de Mme [L.] à mon encontre et de l'impact que ces allégations pourraient avoir sur ma vie. De par ma propre expérience en tant qu'agent, je connaissais les graves conséquences que de fausses allégations d'agression sexuelle pouvaient avoir sur la vie d'une personne. Je craignais que les allégations de Mme [L.] n'aient un impact similaire sur ma vie.

Tout en sachant que c'était une erreur, j'ai accédé au SIRP pour vérifier les dossiers me concernant et concernant Mme [L.], afin de me rassurer.

Je n'ai accédé au SIRP que très brièvement et j'ai immédiatement pris des mesures pour signaler mon comportement au gendarme Darren Ryan.

[...]

[17] Je conclus donc que le troisième et dernier élément du critère est établi. Le gendarme Macausland a accédé au SIRP à des fins qui n'étaient ni autorisées ni opérationnelles. En outre, je note que le 17 mars 2008, le gendarme Macausland a signé une *Déclaration d'engagement - Environnement classifié* dans laquelle il s'engageait à utiliser les systèmes et les données de la GRC uniquement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et non à son profit.<sup>2</sup>

[18] Je constate que le gendarme Macausland n'a pas utilisé l'équipement et les biens fournis par le gouvernement à des fins et activités autorisées, en contravention de l'article 4.6 du Code de déontologie. Par conséquent, l'allégation 2 est établie selon la prépondérance des probabilités.

---

<sup>2</sup> *Rapport d'enquête relatif au Code de déontologie - Partie IV*, en date du 12 décembre 2022, annexe Z « Déclaration d'engagement - Environnement classifié »..

## MESURES DISCIPLINAIRES

[19] Ayant conclu que l'allégation 2 est établie, je suis maintenant tenu d'imposer des mesures disciplinaires qui sont proportionnelles à la nature et aux circonstances de la contravention au Code de déontologie, conformément au paragraphe 45(4) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et au paragraphe 24(2) des *CC (déontologie)*.

[20] Les parties ont présenté une *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* signée par le gendarme Macausland et par l'autorité disciplinaire. Le fait que les parties soient parvenues à cet accord montre que l'autorité disciplinaire a considéré que le licenciement n'était plus une mesure proportionnelle à la suite du retrait de l'allégation 1. Je suis d'accord.

[21] La *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* inclut de brèves observations écrites qui décrivent le critère de l'intérêt public applicable à l'évaluation d'une proposition conjointe. Elle explique également comment les cinq principes fondamentaux sur l'élaboration d'une mesure disciplinaire adaptée <sup>3</sup> soutiennent les mesures disciplinaires proposées et contient les facteurs aggravants et atténuants sur lesquels les parties se sont mises d'accord. Les parties proposent les mesures disciplinaires suivantes :

- a) une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire, à déduire de la solde du gendarme Macausland;
- b) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de 24 mois à compter du moment où le gendarme Macausland aura pleinement repris ses fonctions.

---

<sup>3</sup>Paul Ceyssens et W. Scott Childs, *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*, Rapport à la Gendarmerie royale du Canada (24 février 2022) [aux pages 17 à 50].



## Principes juridiques applicables

### *Proposition conjointe*

[22] Les parties soutiennent que les mesures disciplinaires proposées conjointement sont appropriées dans cette affaire et que leur imposition n'est pas contraire à l'intérêt public et ne jetterait pas le discrédit sur l'administration de la justice.<sup>4</sup>

[23] Lorsqu'un comité de déontologie reçoit une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, les circonstances dans lesquelles il lui est loisible de rejeter les mesures proposées sont très restreintes. La Cour suprême du Canada a reconnu la valeur des discussions en vue d'un règlement et a déclaré que « [s]elon 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 »<sup>5</sup>.

[24] Le critère de l'intérêt public est rigoureux. Il a été adopté par d'autres organes disciplinaires professionnels<sup>6</sup> et appliqué dans plusieurs décisions disciplinaires récentes de la GRC. Plus précisément, un comité de déontologie est tenu d'examiner sérieusement une proposition conjointe à moins qu'elle soit inadéquate, déraisonnable ou contraire à l'intérêt public. Un comité de déontologie doit en fin de compte évaluer si, lorsque les mesures proposées sont considérées dans le contexte des avantages énoncés par les parties à l'appui d'une proposition conjointe, le critère de l'intérêt public est respecté.

[25] Je note aussi les observations suivantes formulées par un comité de déontologie de la GRC :

[103] L'acceptation d'une proposition conjointe par un comité disciplinaire ne peut être considérée comme son approbation des mesures proposées comme étant celles qui servent le mieux les intérêts du public. Elle reflète plutôt un compromis qui ne porte pas atteinte à l'intérêt public. Par conséquent, même si les décisions antérieures de comité disciplinaire peuvent

---

*Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, datée du 4 décembre 2024, au paragraphe 3.

<sup>5</sup> *R. c Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, au paragraphe 32.

<sup>6</sup> *Rault v Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81 (CanLII), au paragraphe 19.

donner une indication d'une gamme acceptable de mesures disciplinaires pour une catégorie d'inconduite, elles m'aident peu dans mon analyse [...] <sup>7</sup>.

Guide des mesures disciplinaires *et éventail des mesures disciplinaires*

[26] Le 14 novembre 2024, la GRC a publié une version modernisée du *Guide des mesures disciplinaires*. Cette version mise à jour remplace et intègre le contenu pertinent de la version de novembre 2014, le *Code de déontologie annoté* (2014) et le *Supplément du guide sur les mesures disciplinaires* (mai 2019).

[27] La révision du *Guide sur les mesures disciplinaires* était nécessaire pour aligner les mesures disciplinaires de la GRC sur la jurisprudence actuelle, les valeurs sociétales et les attentes concernant la responsabilité de la police. En ce qui concerne spécifiquement l'utilisation abusive des bases de données de la police, la version de 2024 du *Guide sur les mesures disciplinaires* prend plus au sérieux ce type d'inconduite et prévoit qu'elle ne sera plus traitée dans le cadre de la section 4.6 du Code de déontologie (utilisation abusive d'équipements et de biens délivrés par le gouvernement), mais plutôt dans le cadre de la section 9.1 (accès et divulgation d'informations confidentielles et classifiées).

[28] Dans leur *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* du 4 décembre 2024, les parties font référence au *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2014 et indiquent qu'il s'applique au présent cas, car c'est celui qui était en vigueur au moment où elles se sont entendues sur les mesures. <sup>8</sup> Je ne suis pas d'accord.

[29] Bien que je reconnaisse que la majorité de ce processus disciplinaire a eu lieu alors que le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2014 était encore en vigueur et que l'allégation 2 a été émise en vertu de la section 4.6. du Code de déontologie, comme indiqué dans cette version du Guide, j'estime que les principes énoncés dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024 devraient être utilisés pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées pour les affaires jugées après sa parution le 14 novembre 2024.

---

<sup>7</sup> Le commandant de la Division K et le gendarme Ryan Deroche, 2022 DAD 13, au paragraphe 103.

<sup>8</sup> *Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, datée du 4 décembre 2024, au paragraphe 2.

[30] Toutefois, il est important de noter que le *Guide sur les mesures disciplinaires* n'est rien d'autre qu'un guide. Il s'agit d'une référence utile pour déterminer la gamme appropriée de mesures disciplinaires pour une certaine catégorie de comportements, et pour assurer la parité des mesures. Toutefois, il n'est pas déterminant et contribue peu à l'évaluation du caractère suffisant de l'intérêt public.

[31] En outre, je note que les mesures disciplinaires proposées par les parties s'alignent sur l'éventail de mesures figurant dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024. Les parties conviennent que le comportement décrit dans l'allégation 2 relève de la catégorie des cas graves définie dans la version de 2014, qui, à la page 32, prévoit une sanction pécuniaire comprise entre 6 et 20 jours de salaire. En effet, la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* prévoit une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire et une inadmissibilité à toute promotion pendant 24 mois.

[32] Quant au *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024, il propose, à la page 229, un éventail de mesures disciplinaires pour les cas d'accès ou d'utilisation non autorisé des bases de données de la police, à savoir une sanction pécuniaire de 5 à 10 jours de salaire pour les cas plus légers; une inadmissibilité à toute promotion et une sanction pécuniaire de 10 à 15 jours de salaire pour les cas intermédiaires; et une rétrogradation, une sanction pécuniaire de 20 à 45 jours de salaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour les cas les plus graves.

[33] Pour déterminer quelles auraient été les mesures disciplinaires appropriées dans ce cas, il est nécessaire d'appliquer les cinq principes fondamentaux qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée, comme indiqué dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024.

#### *Évaluation des mesures disciplinaires*

[34] Le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024, aux pages 20 à 30, décrit les cinq principes fondamentaux d'une mesure disciplinaire adaptée comme suit :

[TRADUCTION]

[...]

Les mesures disciplinaires devraient être pleinement conformes aux quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police :

Objectif 1 : Intérêt public à assurer une norme de conduite élevée et la confiance du **public** à l'égard de la GRC;

Objectif 2 : Intérêt de l'**employeur** à maintenir la discipline dans le milieu de travail de la police (double capacité);

Objectif 3 : Intérêt du **membre** à être traité équitablement (équité procédurale);

Objectif 4 : Intérêt des **personnes touchées** par l'inconduite.

[...]

Les mesures disciplinaires éducatives et correctives devraient prévaloir, le cas échéant

[...]

Présomption de la mesure la moins sévère

[...]

Proportionnalité

[...]

Une norme de conduite plus élevée s'applique aux policiers

[...]

[35] J'appliquerai ces principes aux circonstances du présent cas pour déterminer si les mesures disciplinaires proposées par les parties sont contraires à l'intérêt public. Je me pencherai d'abord sur la proportionnalité parce que c'est le plus complet. J'examinerai ensuite les autres principes dans l'ordre où ils apparaissent dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024.

## Analyse

### *Proportionnalité*

[36] L'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et le paragraphe 24(2) des *CC (déontologie)* prévoient que les mesures disciplinaires doivent être adaptées à la nature et aux circonstances de la contravention. Les comités de déontologie doivent donc cerner les facteurs de proportionnalité pertinents; déterminer s'ils sont atténuants, aggravants ou neutres; et, finalement,

soupeser ou apprécier de manière appropriée ces facteurs en fonction des circonstances de l'espèce.

[37] Aux pages 25 à 28 dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024 sont énoncés 13 facteurs de proportionnalité qui peuvent constituer des facteurs atténuants, aggravants ou neutres, selon la preuve propre à chaque cas. J'évaluerai seulement les facteurs qui, selon moi, sont pertinents dans les circonstances du présent cas.

### ***Facteurs atténuants***

[38] Les circonstances atténuantes ne constituent pas une justification ou une excuse pour l'inconduite; mais, par souci d'équité envers le membre visé, elles peuvent être prises en considération pour réduire la sévérité de la mesure imposée afin de traiter l'inconduite de manière appropriée.

[39] À l'appui de la *proposition conjointe sur les mesures de conduite*, les parties ont identifié quatre facteurs de proportionnalité comme ayant un effet atténuant sur la détermination des mesures appropriées :

- a) Le fait que le gendarme Macausland a admis l'allégation a permis d'éviter une audience disciplinaire contestée.
- b) Le gendarme Macausland a admis l'allégation 2 et a reconnu son inconduite.
- c) Le gendarme Macausland est à la GRC depuis environ 16 ans et n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires.
- d) Le gendarme Macausland a signalé lui-même l'inconduite.<sup>9</sup>

[40] J'ai évalué les premier et deuxième facteurs convenus par les parties comme un seul facteur atténuant puisqu'ils sont tous deux liés au fait que le gendarme Macausland a admis l'allégation 2. Je reconnais que le gendarme Macausland a admis l'inconduite à la première occasion dans le cadre du processus disciplinaire. Je suis d'accord avec les parties pour dire que le fait que le gendarme Macausland a admis l'allégation a permis d'éviter de tenir une audience disciplinaire contestée. J'estime que, combiné au quatrième facteur avancé par les parties, à savoir le fait que

---

*Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, datée du 4 décembre 2024, au paragraphe 30.

le gendarme Macausland a immédiatement signalé lui-même son inconduite, cela démontre que le gendarme Macausland a reconnu la gravité de son inconduite. J'estime qu'il s'agit là d'un important facteur atténuant.

[41] Je n'ai reçu aucune information concernant le rendement du gendarme Macausland au sein de la GRC, comme ses évaluations de rendement ou ses lettres de recommandation, qui m'auraient permis d'évaluer tout potentiel de réadaptation comme autre facteur atténuant. Toutefois, le fait que le gendarme Macausland ait admis que son comportement était répréhensible et qu'il ait assumé la responsabilité de ses actes est, à mon avis, un indicateur de sa capacité de réadaptation qui devrait être considéré comme un autre facteur atténuant.

[42] Je reconnais également que le dossier disciplinaire sans tache du gendarme Macausland tout au long de ses 16 années de carrière constitue un facteur atténuant.

### ***Facteurs aggravants***

[43] Je note que, conformément au *Black's Law Dictionary* (11<sup>e</sup> édition, 2019), les facteurs aggravants sont toute circonstance liée à la perpétration de l'inconduite qui en augmente la culpabilité ou l'énormité ou en aggrave les conséquences préjudiciables.

[44] Dans la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, les parties ont relevé quatre facteurs de proportionnalité aggravants :

- a) L'inconduite du gendarme Macausland est survenue alors qu'il était en service.
- b) L'inconduite du gendarme Macausland était objectivement grave.
- c) L'inconduite du gendarme Macausland pouvait entraîner un gain personnel et pouvait compromettre des aspects d'une enquête en cours.<sup>10</sup>

[45] J'estime que les deux premiers facteurs avancés par les parties concernent tous deux la gravité de l'inconduite, qui est une considération fondamentale dans toute procédure disciplinaire. Le gendarme Macausland a accédé à des renseignements à des fins autres que l'application de la loi alors qu'il n'avait ni le droit ni le besoin de connaître ces renseignements. Bien qu'il n'y ait aucune preuve que le gendarme Macausland ait accédé au SIRP plus d'une fois ou qu'il ait

---

<sup>10</sup>*Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, datée du 4 décembre 2024, au paragraphe 31.

divulgué des informations à d'autres personnes, son inconduite est grave parce qu'il a violé la confiance du public lorsqu'il a accédé aux informations personnelles de la personne concernée. Il s'agit d'une violation grave du Code de déontologie qui porte atteinte à son rôle d'agent de police. Compte tenu de ce qui précède, j'estime que la gravité de l'inconduite du gendarme Macausland constitue un facteur aggravant important.

[46] Je suis d'accord pour dire que le facteur énoncé au point c) constitue un facteur aggravant.

[47] En outre, j'estime que l'intérêt public est un autre facteur aggravant dans le présent cas. Les organismes d'application de la loi recueillent un large éventail d'informations confidentielles sur les personnes, qui sont stockées dans diverses bases de données gouvernementales. L'accès des policiers à ces informations est essentiel à l'application de la loi. Toute utilisation à mauvais escient de ces bases de données, même de manière occasionnelle, érode la confiance du public envers la police. Cela pourrait conduire à imposer des restrictions au pouvoir de la police d'acquiescer et de conserver des informations, ce qui pourrait ultimement nuire à l'efficacité opérationnelle.

### ***Mise en balance des facteurs de proportionnalité***

[48] J'ai estimé que la gravité de l'inconduite, le potentiel de gain personnel et la possibilité de compromettre une enquête en cours ainsi que l'intérêt public constituaient des facteurs aggravants dans le présent cas. J'ai estimé que la reconnaissance par le gendarme Macausland de la gravité de son inconduite et le fait qu'il n'ait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires constituaient des facteurs atténuants.

[49] Je considère que le comportement du gendarme Macausland se situe au milieu de l'éventail des mesures disciplinaires prévues dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024 pour ce type de comportement, qui comporte des mesures allant de l'inadmissibilité à une promotion à une sanction pécuniaire comprise entre 10 et 15 jours de salaire. Je suis convaincue que cela correspond aux mesures disciplinaires proposées dans le présent cas, à savoir une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire et une inadmissibilité à toute promotion pendant 24 mois.

*Conformité aux objectifs du processus disciplinaire de la GRC*

[50] Le premier principe fondamental prévoit que les mesures disciplinaires doivent être conformes aux quatre objectifs du processus disciplinaire identifiés au paragraphe 34 de la présente décision.

***Intérêt public***

[51] Les alinéas 36.2b) et c) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* indiquent :

**Objet**

36.2 La présente partie a pour objet :

[...]

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 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;

[...]

[52] De plus, la Cour suprême du Canada a souligné l'importance de l'intérêt public en déclarant que « les organismes disciplinaires ont pour but de protéger le public, de réglementer la profession et de préserver la confiance du public dans la profession ».

[53] Les parties soutiennent que les mesures disciplinaires proposées favorisent la confiance et respectent les principes d'obligation de rendre compte au public parce que le gendarme Macausland fait l'objet de mesures qui vont au-delà de brefs désagréments.<sup>11</sup>

[54] Il est fortement dans l'intérêt public de veiller à ce que le gendarme Macausland soit tenu responsable de ses actes afin d'assurer l'intégrité du processus disciplinaire de la GRC et de protéger le public. Compte tenu de la nature de l'inconduite du gendarme Macausland et du lien

---

*Proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, datée du 4 décembre 2024, au paragraphe 23.



direct entre son inconduite et ses fonctions d'application de la loi, l'intérêt du public milite en faveur de mesures disciplinaires importantes.

[55] Le gendarme Macausland a profité de son statut de membre de la GRC pour accéder au SIRP à des fins personnelles. Je juge que les mesures disciplinaires proposées servent l'intérêt public. Il se voit imposer une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire, ce qui constitue une mesure disciplinaire corrective conformément à la page 35 du *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024, et il ne sera pas admissible à une promotion pour une période de 24 mois, ce qui constitue une mesure grave conformément à la page 35 du *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024. Ces mesures démontrent les efforts de la GRC pour maintenir la confiance du public et assurer que ses membres sont tenus de rendre compte en ne tolérant pas ce type de comportement.

### ***Intérêt de la GRC***

[56] L'intérêt de la GRC est lié à son double rôle en tant qu'employeur et organisme public.

[57] En tant qu'employeur, la GRC est responsable du maintien de l'intégrité et de la discipline en milieu de travail. La direction de la GRC a signalé son intention de traiter plus rigoureusement les mesures disciplinaires dans les cas d'utilisation inappropriée, par les membres, des bases de données de la police. Le 5 juillet 2023, la haute direction de la GRC a publié une communication à l'échelle de la Gendarmerie qui établissait clairement la gravité de l'utilisation à mauvais escient des bases de données de la GRC et avertissait les employés que ce type de comportement pouvait compromettre leur carrière.

[58] En tant qu'organisme public, la GRC est responsable de la sécurité du public. À ce titre, il lui incombe de veiller à ce que ses membres respectent les attentes du public en ce qui a trait à la grande quantité de renseignements confidentiels sur les citoyens que les services de police canadiens recueillent et conservent à des fins d'application de la loi.

[59] Je suis convaincu que la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* respecte les intérêts de la GRC. Les mesures disciplinaires proposées sont suffisamment importantes pour traiter l'inconduite du gendarme Macausland et le tenir responsable de ses actes. De plus, elles

envoient un fort message de dissuasion générale au sein de la Gendarmerie; ce type de comportement n'est pas toléré et entraîne de graves répercussions.

### ***Intérêt du gendarme Macausland***

[60] L'intérêt du gendarme Macausland est d'être traité de manière équitable.

[61] Les parties indiquent que le gendarme Macausland a cherché à obtenir un règlement. Elles soutiennent également que les mesures disciplinaires proposées tiennent compte du fait que le gendarme Macausland a rapidement admis son inconduite, à la fois sur le lieu de travail et au cours du processus disciplinaire. Je suis d'accord.

[62] Le gendarme Macausland a bénéficié de toutes les mesures d'équité procédurale prévues par le processus disciplinaire de la GRC. En outre, sa situation personnelle a été prise en compte dans la proposition conjointe. Il a été représenté par un avocat tout au long des procédures. Les mesures proposées ont été établies conjointement par les parties au cours des discussions en vue d'un règlement. Je n'ai aucune raison de croire que le règlement n'est pas équitable pour le gendarme Macausland, lequel a signé la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires.

### ***Intérêt des personnes touchées par l'inconduite***

[63] Dans le présent cas, il n'y a aucune preuve d'une incidence sur la personne concernée, car rien n'indique que Mme L. sache que le gendarme Macausland a accédé au SIRP pour vérifier le dossier associé à l'agression sexuelle qu'elle a signalée à son encontre. Néanmoins, il convient de mentionner qu'une telle inconduite pourrait avoir un effet dissuasif sur les personnes qui ont été victimes d'un crime et qu'il convient d'en tenir compte lors de la détermination des mesures disciplinaires appropriées.

[64] Je conclus donc que les mesures disciplinaires proposées tiennent adéquatement compte des quatre objectifs du processus disciplinaire.

*Primauté des mesures disciplinaires correctives*

[65] Selon l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, les mesures disciplinaires doivent être « adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions aux dispositions du Code de déontologie et, s'il y a lieu, [être] éducatives et correctives plutôt que punitives ». Toutefois, cette présomption peut être réfutée si l'intérêt public ou d'autres considérations, comme la gravité de l'inconduite, l'emportent.

[66] Le comportement du gendarme Macausland constitue une infraction grave au Code de déontologie. Toutefois, lorsque j'évalue les facteurs aggravants et les facteurs atténuants, en particulier l'acceptation par le gendarme Macausland de la responsabilité de ses actes et le fait qu'il n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire antérieure, je ne trouve pas que la gravité de son acte l'emporte sur la prévalence ordinaire des mesures disciplinaires correctives. L'inadmissibilité à une promotion pour une période de 24 mois et une sanction pécuniaire de 8 jours de salaire sont des mesures disciplinaires graves. J'accepte les arguments des parties selon lesquels « la période d'inadmissibilité à une promotion donne [au gendarme Macausland] le temps de réfléchir à ses choix et de tirer les leçons des conséquences de son comportement ».

*Présomption voulant que la mesure la moins sévère soit retenue*

[67] Il existe une présomption selon laquelle la mesure disciplinaire la moins sévère devrait être retenue. Cependant, la présomption peut être réfutée si l'intérêt public ou d'autres considérations l'emportent.

[68] Rien dans les circonstances du présent cas ne justifie de s'écarter de cette présomption. Les mesures disciplinaires proposées sont adaptées à la gravité de l'inconduite du gendarme Macausland. Je suis convaincue que ces mesures ne sont pas insignifiantes et qu'elles répondent aux objectifs de dissuasion spécifique et générale, tout en tenant le gendarme Macausland responsable.

*Application d'une norme plus rigoureuse à la conduite des policiers*

[69] Les tribunaux et les comités de déontologie de la GRC<sup>12</sup> reconnaissent depuis longtemps que les policiers sont tenus à des normes de conduite plus élevées que le grand public. Le public est en droit de s'attendre à ce que les membres de la GRC n'accèdent pas aux bases de données de la police afin de les utiliser à mauvais escient. Respecter la vie privée des citoyens est essentiel pour les services de police et pour maintenir la confiance des Canadiens. Le gendarme Macausland, par son comportement, a trahi cette confiance de manière importante. Je suis convaincue que les mesures disciplinaires proposées reconnaissent qu'une norme plus élevée s'applique à la conduite d'un agent de police, car elles envoient un message clair et sans équivoque en ce qui concerne ce type de comportement.

**Décision sur les mesures disciplinaires**

[70] Compte tenu de ce qui précède, et après avoir appliqué les cinq principes fondamentaux aux mesures disciplinaires proposées, je conclus qu'elles sont appropriées dans les circonstances. Par conséquent, je conclus que l'acceptation de la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires* ne va pas à l'encontre de l'intérêt public et qu'elle n'est pas susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. J'accepte donc les mesures disciplinaires proposées et j'inflige par les présentes ce qui suit :

- a) une sanction pécuniaire de 8 jours, à déduire de la solde du gendarme Macausland;
- b) l'inadmissibilité à toute promotion pour une période de 24 mois à compter du moment où le gendarme Macausland aura pleinement repris ses fonctions.

**CONCLUSION**

[71] L'allégation 2 est établie et les mesures disciplinaires susmentionnées sont imposées.

[72] En acceptant la *proposition conjointe sur les mesures disciplinaires*, je donne au gendarme Macausland la chance de poursuivre sa carrière au sein de la GRC. Je m'attends donc à ce qu'il respecte les normes établies par le Code de déontologie et les valeurs fondamentales de la

---

<sup>12</sup> Le commandant de la Division H et le gendarme Gregory Whalen, 2021 DAD 17, au paragraphe 189.

GRC. Toute infraction subséquente au Code de déontologie sera examinée de près par l'autorité disciplinaire appropriée et pourrait mener à son congédiement de la Gendarmerie.

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

[74] La présente décision constitue ma décision écrite au titre du paragraphe 45(3) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. L'une ou l'autre des parties peut interjeter appel de la décision en déposant une déclaration d'appel auprès du commissaire dans les 14 jours suivant la signification de la présente décision au gendarme Macausland (article 45.11 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et article 22 des *Consignes du commissaire [griefs et appels]*, DORS/2014-289).

<hr/>	<hr/>
Gina Lévesque	mai 9, 2025
Comité de déontologie	Date