

Ordonnance de non-publication : Il est interdit de publier, de diffuser ou de transmettre de quelque façon que ce soit tout renseignement qui permettrait d'établir l'identité de M^{me} X.



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 :

l'autorité disciplinaire désignée pour la Direction générale

(Autorité disciplinaire)

et

le sergent Dustin Thornton
Numéro de matricule 58267

(Membre visé)

DÉCISION DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

Scott Whitelaw et Jon Soltys

(Représentants de l'autorité disciplinaire)

Gordon Campbell

(Représentant du membre visé)

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE : Sandra Weyand

DATE : 21 août 2025

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	3
Ordonnance de non-publication	5
ALLÉGATIONS.....	5
Constatation des faits.....	7
Décision sur l'allégation	8
MESURES DISCIPLINAIRES	9
Principes juridiques applicables	9
Propositions conjointes.....	9
Évaluation des mesures disciplinaires appropriées	11
Analyse	12
Décision sur les mesures disciplinaires	14
CONCLUSION.....	16

RÉSUMÉ

Le 26 juillet 2024, le membre visé a reçu un *avis d'audience disciplinaire*, daté du 2 juillet 2024, qui faisait état de sept contraventions alléguées au code de déontologie de la GRC : trois allégations de contravention à l'article 2.1 pour avoir omis de faire preuve de respect et de courtoisie envers M^{me} X (allégations 1, 4 et 7); deux allégations de contravention à l'article 3.2 pour abus d'autorité, de pouvoir ou de position (allégations 3 et 6); et une allégation de contravention à l'article 4.2 pour défaut d'avoir rempli ses fonctions et ses responsabilités et pour avoir omis de prendre les mesures appropriées afin de prêter assistance à toute personne exposée à un danger réel, imminent ou potentiel (allégation 2). L'allégation 5 a été retirée dans l'*avis d'audience disciplinaire*.

Puisque les allégations 3 et 6 ont aussi été retirées par la suite par l'autorité disciplinaire, seules les allégations 1, 2, 4 et 7 demeurent.

Les parties ont présenté un *exposé conjoint des faits*, dans lequel l'autorité disciplinaire a retiré les allégations 2, 4 et 7, ne laissant que l'allégation 1, laquelle le membre visé a admise. En outre, les parties ont présenté une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, qui a été acceptée par le Comité de déontologie.

Par conséquent, le Comité de déontologie a imposé la confiscation de la solde d'un jour à titre de mesure disciplinaire pour l'allégation 1, comme il est suggéré dans la proposition conjointe.

INTRODUCTION

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

[2] Le 27 novembre 2023, j'ai été nommée au Comité de déontologie en vertu du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. (1985), ch. R-10 [la *Loi sur la GRC*].

[3] Le 26 juillet 2024, le sergent Dustin Thornton a reçu un *avis d'audience disciplinaire*, daté du 2 juillet 2024, qui faisait état de sept contraventions alléguées au code de déontologie de la GRC : trois allégations de contravention à l'article 2.1 pour avoir omis de faire preuve de respect et de courtoisie envers M^{me} X (allégations 1, 4 et 7); deux allégations de contravention à l'article 3.2 pour abus d'autorité, de pouvoir ou de position (allégations 3 et 6); et une allégation de contravention à l'article 4.2 pour défaut d'avoir rempli ses fonctions et ses responsabilités et pour avoir omis de prendre les mesures appropriées afin de prêter assistance à toute personne exposée à un danger réel, imminent ou potentiel (allégation 2). L'allégation 5 a été retirée dans l'*avis d'audience disciplinaire*.

[4] L'*avis d'audience disciplinaire* désignait incorrectement le nom d'une personne aux fins de la nomination au comité de déontologie; une version corrigée de l'*avis*, avec le bon nom, a été envoyée le 12 août 2024.

[5] Le 16 septembre 2024, conformément au paragraphe 15(3) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291, le sergent Thornton a fourni sa réponse aux allégations, en réfutant les sept allégations, mais en admettant certains détails.

[6] Après avoir reçu des documents d'enquête et des renseignements supplémentaires, l'autorité disciplinaire a fait savoir le 2 juillet 2025 qu'elle souhaitait retirer les allégations 3 et 6.

[7] Le 29 juillet 2025, les parties ont indiqué qu'elles étaient parvenues à une entente sur les faits et les mesures disciplinaires. Par la suite, le 31 juillet 2025, les parties ont fourni au Comité de déontologie une copie de l'*exposé conjoint des faits* (ECF).

[8] Le 7 août 2025, les parties ont demandé que j'exerce mon pouvoir en vertu des paragraphes 23(1) et 24(1) des *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-291, afin de rendre une décision en me fondant uniquement sur les éléments du dossier, sous réserve de toute question découlant de mon examen de l'ECF, de la proposition conjointe, des observations écrites et de la preuve documentaire qui l'accompagne.

[9] Le 11 août 2025, j'ai reçu un recueil de documents du représentant du membre visé, qui contenait des lettres de soutien.

[10] Après avoir fourni ma rétroaction, j'ai reçu un ECF modifié, les observations des parties relativement à la proposition conjointe ainsi qu'une déclaration de M^{me} X le 14 août 2025.

[11] Dans le cadre des observations des parties datées du 14 août 2025, les allégations 2, 4 et 7 ont également été retirées à la demande de l'autorité disciplinaire. Par conséquent, la seule allégation qui reste est l'allégation 1.

[12] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'allégation 1 est fondée. En outre, j'accepte la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, à savoir la confiscation de la solde d'un jour.

Ordonnance de non-publication

[13] À la demande de l'autorité disciplinaire – une demande qui n'a pas été contestée par le sergent Thorton – j'ordonne que tout renseignement susceptible de révéler l'identité de M^{me} X ne soit publié, diffusé ou transmis de quelque façon que ce soit, conformément à l'alinéa 45.1(7)a) de la *Loi sur la GRC*.

[14] Par ailleurs, je souligne que les allégations ont été modifiées pour donner effet à cette ordonnance de non-publication.

ALLÉGATIONS

[15] Puisque les allégations 2, 3, 4, 5, 6 et 7 ont été retirées, je vais seulement examiner l'allégation 1 et les détails qui s'y rapportent. L'allégation 1 énoncée dans l'*avis d'audience disciplinaire* modifié est la suivante :

Détails communs à toutes les allégations

1. Au moment des faits, vous étiez un membre de la Gendarmerie royale du Canada (la **GRC**) affecté à la Direction générale, à Ottawa, dans la province de l'Ontario, et aviez le grade de sergent.
2. Le 23 août 2021, vous avez été affecté au Centre national de coordination en cybercriminalité (**CNC3**) et occupiez le rôle de coordonnateur des opérations.
3. [M^{me} X] était une employée de la fonction publique et travaillait à titre d'analyste au sein du CNC3. [M^{me} X] relevait de vous pour des dossiers opérationnels.

Détails communs aux allégations 1 et 2

4. Du 20 au 24 juin 2022, vous avez assisté au Forum sur la cybercriminalité de 2022, à Pittsburgh (Pennsylvanie), organisé par la National Cyber Forensics and Training Alliance, avec plusieurs collègues, dont [M^{me} X].
5. Le 21 juin 2022, [M^{me} X] vous a confié par message texte qu'elle avait été étranglée pendant une relation sexuelle avec un policier d'un autre service de police.
6. Le 22 juin 2022, [M^{me} X] a déclaré que la relation sexuelle n'était pas entièrement consensuelle et qu'elle avait eu des ecchymoses sur les cuisses et les jambes comme suite à l'agression.

Infraction alléguée au code de déontologie

Allégation 1 : Entre le 21 juin 2022 et le 24 juin 2022, à Pittsburgh ou dans les environs, dans l'État de la Pennsylvanie, le sergent Dustin Thornton a omis de traiter [M^{me} X] avec respect et courtoisie et de ne pas faire preuve de discrimination ou de harcèlement, en violation de l'article 2.1 du *code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada*.

Détails de l'allégation 1

7. En réponse à sa révélation, vous avez dit à [M^{me} X] qu'elle était [TRADUCTION] « *chanceuse que cela n'ait pas été pire* », ou quelque chose de similaire.
8. En outre, vous avez dit à [M^{me} X] de [TRADUCTION] « *laisser la [prénom de M^{me} X] salope en vacances* », de [TRADUCTION] « *ne pas agir comme une salope aux conférences de travail* » et de [TRADUCTION] « *ne pas chier là où elle mange* » ou quelque chose de similaire.
9. Vous avez également dit à [M^{me} X] qu'elle perdrait sa crédibilité au bureau si d'autres personnes pouvaient dire [TRADUCTION] « *j'ai couché avec elle* ».
10. Votre comportement constitue une infraction à l'article 2.1 du *code de déontologie* de la GRC.

[Traduit tel que reproduit dans la version anglaise.]

Constatation des faits

[16] Comme il a été mentionné, le 14 août 2025, j'ai reçu des parties l'ECF modifié, la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, les observations écrites et la preuve documentaire à l'appui. L'ECF a été signé par le sergent Thornton et représente son admission des faits, qui sont les suivants :

1. Au moment des faits, le sergent Thornton était un membre de la Gendarmerie royale du Canada (la **GRC**) affecté à la Direction générale, à Ottawa, en Ontario, et avait le grade de sergent.
2. Le 23 août 2021, le sergent Thornton a été affecté au Centre national de coordination contre la cybercriminalité [**CNC3**] et occupait le rôle d'enquêteur en criminalité technologique.
3. M^{me} X était une employée de la fonction publique et travaillait à titre d'analyste au sein du CNC3. M^{me} X collaborait avec le sergent Thornton à des dossiers opérationnels.
4. Du 20 au 24 juin 2022, le sergent Thornton a assisté au Forum sur la cybercriminalité de 2022, à Pittsburgh (Pennsylvanie), organisé par la National Cyber Forensics and Training Alliance, avec plusieurs collègues, dont [M^{me} X].
5. À cet événement, lors de conversations avec le sergent Thornton, M^{me} X a révélé qu'elle avait eu une rencontre intime avec un collègue qui était connu des deux. Face à cette révélation, le sergent Thornton :
 - a demandé à M^{me} X [TRADUCTION] « *as-tu déjà entendu l'expression “ne chie pas là où tu manges”* »?; et
 - a demandé à M^{me} X [TRADUCTION] « *tu ne voudrais pas qu'ils se disent entre eux “ouais, j'ai couché avec elle” plutôt que de discuter de ton travail, n'est-ce pas?* »
6. Pendant un échange distinct entre le sergent Thornton et M^{me} X, M^{me} X s'est qualifiée de « *[prénom de M^{me} X] salope* ». Plus tard dans l'échange, en faisant référence à ce commentaire, le sergent Thornton a répondu à M^{me} X en disant [TRADUCTION] « *tu peux laisser ta version de [prénom de M^{me} X] salope ou peu importe à Cabo* ».
7. Comme suite aux actes susmentionnés, le sergent Thornton a enfreint l'article 2.1 du *code de déontologie* de la GRC.

[Traduit tel que reproduit dans la version anglaise.]

[17] J'ai examiné attentivement l'ECF et j'ai déterminé qu'il reflète fidèlement les documents pertinents versés au dossier dont je suis saisis. Par conséquent, j'adopte l'ECF comme mes conclusions de fait.

Décision sur l'allégation

[18] L'article 2.1 du code de déontologie de la GRC indique ce qui suit : « [l]a conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement. »

[19] Pour établir une contravention à l'article 2.1 du code de déontologie, l'autorité disciplinaire doit établir, selon la prépondérance des probabilités, chacun des trois éléments suivants :

- a) l'identité du membre visé;
- b) les gestes, les commentaires ou les comportements que le membre visé est présumé avoir faits ou adoptés;
- c) une personne raisonnable et objective, ayant connaissance de toutes les circonstances pertinentes, considérerait le comportement comme un manque de respect ou de courtoisie.

[20] Il convient de noter qu'il n'est pas nécessaire de prouver chacun des détails d'une allégation, seulement assez pour établir une contravention à l'article 2.1.

[21] L'identité du sergent Thornton n'est pas contestée. Ainsi, le premier élément du critère est rempli.

[22] Le sergent Thornton admet avoir pris part à des conversations avec M^{me} X lors desquelles il a dit : [TRADUCTION] « as-tu déjà entendu l'expression “ne chie pas là où tu manges”? »; [TRADUCTION] « tu ne voudrais pas qu'ils se disent entre eux “ouais, j'ai couché avec elle” plutôt que de discuter de ton travail, n'est-ce pas? »; et [TRADUCTION] « tu peux laisser ta version de [prénom de M^{me} X] salope ou peu importe à Cabo ». À ce titre, les détails 8 et 9 figurant dans l'*avis d'audience disciplinaire* sont établis. Par conséquent, le deuxième élément du critère, à savoir les commentaires constituant le comportement présumé, est également rempli.

[23] Le sergent Thornton admet en outre que le langage utilisé n'était pas à la hauteur de ce qui est attendu de lui, soit de traiter chaque personne avec respect et courtoisie. De plus, je constate qu'une personne raisonnable, ayant connaissance de toutes les circonstances pertinentes, considérerait le langage utilisé par le sergent Thornton comme étant grossier et désobligeant, alors qu'il parlait à un collègue lors d'une conférence liée à l'emploi. Ainsi, le troisième élément du critère est rempli.

[24] Par conséquent, je conclus que le sergent Thornton a agi d'une manière qui contrevient à l'article 2.1 du code de déontologie. L'allégation 1 est donc fondée.

MESURES DISCIPLINAIRES

[25] Puisque l'allégation 1 est 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 énoncées dans ce paragraphe.

[26] Les parties m'ont présenté une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, qui a été signée par le sergent Thornton et l'autorité disciplinaire. Les parties ont également présenté de brèves observations écrites décrivant en quoi les cinq principes fondamentaux énoncés dans le *Guide des mesures disciplinaires* (version du 14 novembre 2024) appuient la mesure disciplinaire proposée, ainsi que les facteurs aggravants et atténuants convenus et la preuve documentaire à l'appui. Les parties proposent la mesure disciplinaire suivante : la confiscation de la solde d'un jour.

Principes juridiques applicables

Propositions conjointes

[27] Lorsqu'un comité de déontologie reçoit une proposition conjointe sur les mesures disciplinaires, les circonstances dans lesquelles il peut refuser les mesures proposées sont très limitées. La Cour suprême du Canada a reconnu la valeur des discussions de règlement de litige et a déclaré ce qui suit :

[32] Selon le critère de l'intérêt public, un juge de 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 [...]¹.

[28] Le critère de l'intérêt public est rigoureux. Il a été adopté par d'autres organes disciplinaires professionnels² 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. En outre, lorsqu'il s'écarte d'une recommandation conjointe, un comité de déontologie doit donner des raisons convaincantes afin d'expliquer pourquoi la recommandation n'est pas appropriée.

[29] Comme l'a fait le comité de déontologie dans une autre affaire, je note également ce qui suit :

[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 du comité disciplinaire peuvent donner une indication d'une gamme acceptable de mesures disciplinaires pour une catégorie d'inconduite, elles m'aident peu dans mon analyse de la façon dont les facteurs aggravants et atténuants dans cette affaire doivent être pondérés³.

[30] Ainsi, les mesures disciplinaires imposées par suite d'une proposition conjointe n'établissent pas de précédent quant aux mesures disciplinaires appropriées à appliquer dans le cadre d'autres procédures contestées.

[31] D'une façon similaire, les mesures disciplinaires énoncées dans le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC donnent simplement une indication des mesures convenables. Elles ne sont pas déterminantes et elles sont d'une utilité limitée pour déterminer si l'intérêt du public est suffisamment bien servi.

¹ *R. c Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, paragraphe 32.

² *Rault v Law Society of Saskatchewan*, 2009 SKCA 81 (CanLII), paragraphe 19.

³ *Le commandant de la Division K et le gendarme Ryan Deroche*, 2022 DAD 13, paragraphe 103.

Évaluation des mesures disciplinaires appropriées

[32] Pour évaluer les mesures disciplinaires appropriées, les comités de déontologie se fondent sur les cinq principes fondamentaux énoncés dans le *Guide des mesures disciplinaires* de 2024.

[33] Le premier principe fondamental stipule que les mesures disciplinaires devraient être pleinement conformes aux quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police : 1) l'intérêt public; 2) l'intérêt de la GRC en tant qu'employeur; 3) l'intérêt du membre visé à être traité équitablement; 4) l'intérêt des personnes touchées par l'inconduite, le cas échéant.

[34] L'alinéa 36.2b) de la *Loi sur la GRC* prévoit l'établissement d'un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et de renforcer les normes de conduite élevées attendues des membres de la GRC. L'alinéa 36.2c) de la *Loi sur la GRC* établit la responsabilité et la responsabilisation des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir la bonne conduite au sein de la Gendarmerie.

[35] La Cour suprême du Canada a, elle aussi, souligné l'importance de l'intérêt public en déclarant ce qui suit : « Les organismes disciplinaires ont pour objectifs de protéger le public, de réglementer leur profession respective et de préserver la confiance du public envers ces professions [...] »⁴.

[36] Les deuxième et troisième principes indiquent que les mesures disciplinaires éducatives et correctives devraient prévaloir, le cas échéant, et que la présomption de la mesure la moins sévère devrait s'appliquer. Ces principes sont reflétés à l'alinéa 36.2e) de la *Loi sur la GRC*, qui exige de « prévoir des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions aux dispositions du code de déontologie et, s'il y a lieu, des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives. » Toutefois, ces deux principes seront écartés si l'intérêt public ou d'autres considérations, comme la gravité de l'inconduite, prévalent.

[37] Le quatrième principe est que les mesures disciplinaires imposées doivent être proportionnelles à la nature et aux circonstances de la contravention. Pour ce faire, le comité de

⁴ *Law Society of Saskatchewan c Abrametz*, 2022 CSC 29, paragraphe 53.

déontologie doit : 1) déterminer les considérations pertinentes de proportionnalité; 2) évaluer si chaque considération est atténuante, aggravante ou neutre; et, enfin, 3) équilibrer ou peser de façon appropriée les diverses considérations à la lumière du contexte factuel de l'affaire et des quatre objectifs du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police.

[38] Le cinquième principe est que l'on s'attend à ce que les policiers respectent une norme de conduite plus élevée.

Analyse

[39] Pour déterminer si les mesures disciplinaires proposées par les parties sont dans l'intérêt public, je vais commencer mon analyse en appliquant les cinq principes fondamentaux qui guident l'évaluation d'une mesure disciplinaire appropriée.

[40] Le *Guide des mesures disciplinaires* de 2024, tout comme la version antérieure de 2014 d'ailleurs, n'est pas normatif, mais vise plutôt à promouvoir la parité des sanctions. Il s'agit d'une référence utile pour déterminer la gamme appropriée de mesures disciplinaires pour une catégorie de comportements donnée.

[41] Les parties ont mentionné les versions de 2014 et de 2024 du *Guide des mesures disciplinaires* dans leur proposition conjointe sur les mesures disciplinaires. Les deux guides fournissent un éventail de mesures disciplinaires pour langage discourtois ou non professionnel, et je dois présenter les faits de la présente affaire en fonction du spectre touchant ce type de langage. Étant donné que les principes énoncés dans le *Guide sur les mesures disciplinaires* de 2024 sont appliqués depuis quelque temps, et que les parties ont reconnu ce fait dans la proposition conjointe, j'appliquerai la version 2024 du guide à mon analyse de cette affaire.

[42] Par conséquent, plus précisément en ce qui concerne une contravention à l'article 2.1 du code de déontologie pour langage ou humour non professionnel, l'éventail des mesures disciplinaires comprend notamment la confiscation de la solde d'un jour, à l'extrémité la moins sévère du spectre, et le congédiement, à l'extrémité la plus sévère.

[43] Les parties soutiennent que le comportement du sergent Thornton se situe dans l'intervalle inférieur du spectre.

[44] À l'appui de leur position, les parties présentent cinq facteurs de proportionnalité pouvant avoir un effet atténuant sur la sanction :

- a) Le fait que le sergent Thornton a admis l'allégation a permis d'éviter une audience disciplinaire contestée. Cela évite à plusieurs témoins d'avoir à se déplacer et à témoigner, et évite des dépenses pour la GRC. En outre, cela démontre la volonté du sergent Thornton à résoudre rapidement cette affaire.
- b) Le sergent Thornton a admis les faits sous-jacents de l'allégation 1, tels qu'ils sont énoncés dans l'ECF, et a reconnu son inconduite.
- c) Le sergent Thornton s'est joint à la GRC le 5 octobre 2009, il y a près de 16 ans, et n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires avant l'incident en cause.
- d) Le sergent Thornton a présenté 47 lettres de soutien rédigées par des collègues, y compris des cadres supérieurs, qui étaient au courant de l'allégation 1. De plus, le sergent Thornton a présenté une lettre de reconnaissance et une citation du commandant pour service exceptionnel.
- e) Le sergent Thornton bénéficie de l'appui du surintendant Daniel Côté, son officier hiérarchique, qui était aussi l'officier hiérarchique de M^{me} X au moment de l'allégation 1. Cet appui est mis en évidence dans une lettre de soutien, datée du 5 septembre 2024, décrivant l'engagement continu du sergent Thornton envers le respect et le professionnalisme en milieu de travail, la probabilité que ses commentaires découlaient d'un lien étroit entre le sergent Thornton et M^{me} X et sa conviction que le sergent Thornton fera de la situation une occasion d'apprentissage et évitera que cela ne se reproduise. Le surintendant Côté décrit le sergent Thornton comme un membre précieux et un atout important pour l'organisation.

[45] Je reconnaiss que le sergent Thornton a admis les détails énoncés dans l'ECF et a collaboré tout au long du processus d'audience disciplinaire. Cela a permis d'éviter une audience contestée et des déplacements pour les témoins qui auraient été tenus de témoigner. Néanmoins, je considère qu'il s'agit d'un facteur neutre, puisque le comportement du sergent Thornton est ce qui a mené à ces procédures. Cela dit, je reconnaiss la valeur atténuante du fait que M^{me} X n'ait pas eu à revivre le traumatisme, en ayant à témoigner devant une audience publique.

[46] Je retiens les 16 années de service exemplaire du sergent Thornton sans autres mesures disciplinaires comme un facteur atténuant. En outre, j'accorde beaucoup d'importance à l'évaluation du surintendant quant à la probabilité que le sergent Thornton répète ce comportement ainsi qu'à la reconnaissance de la valeur que le sergent Thornton apporte encore à la GRC.

[47] Enfin, j'accepte les nombreuses lettres de soutien positives quant à la réputation du sergent Thornton comme facteur atténuant.

[48] En ce qui concerne les considérations aggravantes de proportionnalité, les parties soutiennent que :

- a) Le sergent Thornton détient un grade de supervision, mais n'assume pas un rôle de supervision par rapport à M^{me} X; on s'attend à ce qu'il donne l'exemple.
- b) L'inconduite du sergent Thornton a eu des répercussions néfastes sur M^{me} X.

[49] Je suis d'accord pour dire que les éléments susmentionnés représentent des facteurs aggravants. Plus précisément, je reconnais le niveau accru d'anxiété vécu par M^{me} X, qu'elle décrit dans sa déclaration, après les commentaires du sergent Thornton, tel qu'il est énoncé dans l'ECF.

[50] En évaluant les facteurs de proportionnalité, je constate que la prépondérance des probabilités penche en faveur des facteurs atténuants et, par conséquent, vers l'extrémité la moins sévère du spectre des mesures disciplinaires énoncé dans le *Guide des mesures disciplinaires* de 2024.

Décision sur les mesures disciplinaires

[51] Après avoir soupesé les quatre intérêts du processus de traitement des plaintes et de discipline de la police du premier principe fondamental et mon analyse des facteurs de proportionnalité applicables, j'estime que la mesure disciplinaire proposée sert d'avertissement et de rappel raisonnables pour les autres membres de leur obligation de se comporter d'une manière courtoise et respectueuse.

[52] J'estime que l'intérêt public est servi. Le sergent Thornton fait l'objet de mesures disciplinaires pour ses actes. La décision en l'espèce sera rendue publique, ce qui démontre que la

GRG ne tolère pas ce type de langage discourtois et qu'elle favorise la responsabilisation et le maintien de la confiance du public.

[53] L'intérêt de la GRG est servi puisque le sergent Thornton perdra un jour de solde et fera l'objet d'un dossier d'inconduite officiel, ce qui envoie un message de dissuasion générale au sein de la Gendarmerie. En outre, les aveux du sergent Thornton permettent d'éviter la tenue d'une audience sur plusieurs jours, ce qui sert également l'intérêt de la GRG, en lui permettant de consacrer ses ressources à d'autres responsabilités.

[54] Le sergent Thornton est traité équitablement, puisque les mesures disciplinaires proposées sont imposées. Il a été représenté de façon compétente tout au long des procédures, et les mesures proposées ont été convenues conjointement par les parties lors des discussions en vue d'un règlement. Je n'ai aucune raison de croire que le règlement n'est pas équitable pour le sergent Thornton, qui a signé l'ECF et la proposition conjointe sur les mesures disciplinaires.

[55] L'intérêt des autres personnes touchées a également été abordé, puisque M^{me} X a eu l'occasion de fournir une déclaration décrivant en détail les répercussions que les commentaires du sergent Thornton ont eues sur elle. Je souligne que j'ai conservé les éléments dans la déclaration de M^{me} X qui traitent des répercussions que les commentaires du sergent Thornton, tel qu'il est énoncé dans l'ECF, ont eues sur elle. Dans la mesure où M^{me} X a abordé des éléments qui ne m'ont pas été présentés ou qui n'étaient pas liés au processus disciplinaire dans son ensemble, je tiens à rassurer les parties que ces éléments n'ont pas été acceptés et que je n'en ai pas tenu compte dans mon analyse du caractère approprié de la proposition conjointe.

[56] La proposition conjointe reconnaît qu'une norme plus élevée s'applique à la conduite d'un policier, conformément au cinquième principe fondamental. Les commentaires formulés entraîneraient sûrement une attention minimale s'ils avaient été faits entre amis en dehors d'un contexte de travail, surtout à l'extérieur d'un milieu de travail policier. Je reconnaiss également que, comme l'ont fait valoir les parties, le manque de courtoisie est la forme la moins grave d'inconduite prévue en contravention à l'article 2.1 du code de déontologie. Le sergent Thornton est soumis à des normes plus élevées et fait l'objet de mesures disciplinaires pour ses commentaires.

[57] Je suis d'accord avec l'évaluation des parties selon laquelle les mesures proposées sont à la fois correctives et éducatives, conformément au deuxième principe fondamental, et sont compris dans l'éventail des mesures fourni dans le *Guide des mesures disciplinaires* de 2024.

[58] La présomption de la mesure la moins sévère est respectée, conformément au troisième principe fondamental. Je considère que la confiscation de la solde est une mesure proportionnelle aux actes du sergent Thornton et que cette mesure le tient responsable de l'inconduite.

[59] Compte tenu de ce qui précède, je n'estime pas que la proposition conjointe serait jugée intolérable et entraînerait la perte de la confiance du public dans le processus disciplinaire de la GRC.⁵ Par conséquent, je conclus que la proposition conjointe n'est pas contraire à l'intérêt public et n'est pas susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Ainsi, j'accepte la mesure disciplinaire proposée, à savoir une sanction pécuniaire d'un jour de solde devant être confisquée de la paye du sergent Thornton.

CONCLUSION

[60] L'allégation 1 est établie et la mesure disciplinaire susmentionnée est imposée.

[61] En acceptant la proposition conjointe, je donne au sergent Thornton l'occasion de poursuivre sa carrière à 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 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.

[62] 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.

[63] La présente constitue ma décision écrite au titre du 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,

⁵R. c. Chouhan, 2021 CSC 26, paragraphe 73.

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.

Sandra Weyand
Comité de déontologie

21 août 2025
Date
