

**COUR DU QUÉBEC**  
« Division administrative et d'appel »

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE TERREBONNE  
LOCALITÉ DE ST-JÉRÔME  
« Chambre civile »

N°: 700-80-005546-129

DATE : 3 AOÛT 2015

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DES HONORABLES :** GEORGES MASSOL, J.C.Q.  
DAVID L. CAMERON, J.C.Q.  
RICHARD LANDRY, J.C.Q.

---

**MICHEL LEDOUX**

APPELANT

c.

**VILLE DE MONT-TREMBLANT**

INTIMÉE

---

**JUGEMENT AU MÉRITE**

---

[1] Monsieur Michel Ledoux appelle de la décision de Ville de Mont-Tremblant (« Mont-Tremblant ») du 16 décembre 2011 de le destituer de son poste de directeur de son Service de police. Il allègue que sa destitution est « prématurée, injuste et illégale » et il en demande l'annulation, sa réintégration et les indemnités auxquelles il a droit.

[2] Mont-Tremblant répond que la nature et la gravité des fautes commises par l'appelant justifient amplement sa destitution. On fait référence à l'écoute électronique et la vidéosurveillance (micros et caméra cachés) <sup>1</sup> qu'il a réalisées dans le poste de police et à l'Hôtel de Ville (lors des négociations de la convention collective des policiers). On invoque également son intervention inappropriée pour faire libérer un détenu (dossier O.G.) <sup>2</sup>.

[3] Après avoir établi les règles applicables à l'appel, nous ferons l'analyse de ces motifs de destitution et des circonstances atténuantes alléguées par l'appelant pour décider si sa destitution était justifiée et, le cas échéant, des mesures réparatrices applicables.

\* \* \* \* \*

---

<sup>1</sup> Nous utiliserons parfois l'expression « mesures de surveillance » pour les désigner

<sup>2</sup> Nous n'utiliserons que les initiales du détenu pour éviter de lui porter préjudice

## TABLE DES MATIÈRES

<b>LES QUESTIONS EN LITIGE.....</b>	<b>5</b>
<b>LES FAITS.....</b>	<b>5</b>
<b>LES RÈGLES DE DROIT APPLICABLES À L'APPEL .....</b>	<b>8</b>
<b>L'APPEL EN VERTU DE L'ARTICLE 89 DE LA <i>LOI SUR LA POLICE</i>.....</b>	<b>8</b>
<b>ANALYSE DES MOTIFS DE DESTITUTION .....</b>	<b>15</b>
<b>1. L'INTERVENTION DU DIRECTEUR LEDOUX DANS LE DOSSIER O.G. ....</b>	<b>18</b>
a) La trame factuelle.....	18
b) Analyse du dossier O.G. ....	28
i) Le processus disciplinaire .....	28
ii) La décision à son mérite .....	32
c) Conclusion sur le dossier O.G.....	37
<b>2. L'ÉCOUTE ÉLECTRONIQUE ET LA VIDÉOSURVEILLANCE DES EMPLOYÉS AU POSTE DE POLICE .....</b>	<b>39</b>
a) La trame factuelle.....	39
b) Les principes applicables en matière d'écoute électronique et de vidéosurveillance.....	50
i) Les dispositions légales .....	50
ii) La jurisprudence civile sur le sujet.....	53
iii) La doctrine et la jurisprudence en relations de travail .....	63
iv) Conclusion sur les principes applicables en matière d'écoute électronique et de vidéosurveillance .....	69
c) Analyse de la légalité des mesures de surveillance au poste .....	70
d) Conclusion sur la surveillance au poste de police .....	78

3. L'ÉCOUTE ÉLECTRONIQUE À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	79
a) La trame factuelle.....	79
b) Principes applicables en matière de secret professionnel .....	81
c) Analyse de l'écoute à l'Hôtel de Ville .....	83
d) Conclusion sur l'écoute à l'Hôtel de Ville.....	85
<b>LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES .....</b>	<b>86</b>
<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>86</b>
i) Lise Julien, directrice générale .....	88
ii) Michel Ledoux.....	88
1. L'AUTORISATION DE LA VILLE .....	90
2. LE MANQUE DE SOUTIEN DE LA VILLE .....	93
3. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (« <i>MOBBING</i> ») .....	101
4. CONCLUSIONS SUR LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES .....	115
<b>DÉCISION ET DISCUSSION SUR LA SANCTION, LE TRAITEMENT ET LES FRAIS .....</b>	<b>117</b>
1. PRINCIPES APPLICABLES EN MATIÈRE DE SANCTION .....	119
2. APPLICATION CONTEXTUELLE .....	127
3. LA SANCTION APPROPRIÉE .....	133
4. LE TRAITEMENT NON REÇU .....	136
5. LES FRAIS.....	142
<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>147</b>

\*\*\*\*\*

**LES QUESTIONS EN LITIGE**

[4] Il s'agit de déterminer si les motifs invoqués par Mont-Tremblant contre l'appelant Ledoux justifiaient sa destitution, à la lumière des dispositions de la *Loi sur la police*<sup>3</sup> (« L.P. ») et des autorités applicables.

[5] Cette question générale sous-tend les questions suivantes :

1. Quels sont les pouvoirs du présent tribunal en vertu de l'article 89 de la *Loi sur la police* ? Quels sont les motifs pouvant justifier une destitution ? Quelles sont les autres sanctions alternatives ?
2. Le dossier O.G. pouvait-il faire partie des motifs de destitution ?
3. Quels sont les principes applicables en matière d'écoute électronique et de vidéosurveillance ? Étaient-elles légales dans la présente affaire ?
4. Advenant l'illégalité totale ou partielle de ces mesures de surveillance, y avait-il des circonstances atténuantes en faveur de l'appelant (l'autorisation de la ville, le manque de soutien de la ville, le harcèlement psychologique) ?
5. La destitution était-elle appropriée dans les circonstances ?
6. Dans la négative, quelles sont les mesures de réparation auxquelles l'appelant a droit (traitement, frais) ?

**LES FAITS**

[6] L'appelant Michel Ledoux est né le 7 juillet 1954.

[7] De 1975 à 2005, il occupe divers postes de direction au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), dont celui d'inspecteur-chef à la Régie de la qualité.

[8] Le 11 octobre 2005, il est engagé par Mont-Tremblant à titre d'inspecteur responsable des opérations policières au sein de son Service de police. Le poste lui est offert par le directeur de police Bernaquez, qui prévoit prendre sa retraite au cours des deux années suivantes et lui céder sa place.

---

<sup>3</sup> L.R.Q. c. P-13

[9] De fait, le 30 novembre 2006, monsieur Ledoux signe un contrat de travail avec Mont-Tremblant prévoyant cette fois son engagement au poste de directeur du Service de police à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et ce, pour une durée indéterminée <sup>4</sup>.

[10] Monsieur Ledoux occupe ce poste de directeur jusqu'en 2011.

[11] En effet, le 6 mai 2011, Mont-Tremblant le **suspend** de ses fonctions avec solde et lui adresse l'avis suivant <sup>5</sup> :

« Monsieur,

Faisant suite à la découverte d'équipements électroniques destinés à un usage illégal dans le but de faire de l'écoute à l'insu du personnel travaillant au poste de police de Ville de Mont-Tremblant, nous vous informons qu'une allégation criminelle a été déposée contre vous.

Conformément à la Loi sur la Police, le Ministère de la Sécurité publique a été informé de la situation d'allégation criminelle qui pèse contre vous et a ordonné qu'une enquête criminelle soit conduite par la Sûreté du Québec.

Pour toute la durée de cette enquête et ce jusqu'à nouvel ordre, vous être relevé de vos fonctions avec solde, effectif aujourd'hui le 6 mai 2011.

Durant cette période, votre accès au poste de police est révoqué ainsi que vos différents accès au système informatique, boîte vocale et de courriel. Vous devrez remettre dans les plus brefs délais, à monsieur Jean Desjardins, directeur adjoint gendarmerie et centre 9-1-1, les différentes clés donnant accès aux locaux et classeurs du poste de même que votre carte d'identité et insigne de poche, téléphone cellulaire, arme à feu et tout autres équipements ou documents appartenant à la Ville de Mont-Tremblant.

Lise Julien

Directrice générale »

[12] Cette suspension est entérinée par la résolution CA11 05138 du Conseil de Mont-Tremblant du 12 mai 2011 <sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Contrat, pièce R-1

<sup>5</sup> Pièces R-2, R-7 et R-23

<sup>6</sup> Pièce R-3

[13] Une enquête criminelle est entreprise par la Sûreté du Québec concernant les allégations formulées contre monsieur Ledoux <sup>7</sup>, enquête qui débouchera sur le dépôt de cinq accusations criminelles contre lui le 19 mars 2012 <sup>8</sup> pour écoute illégale.

[14] Dans l'intervalle, le 16 décembre 2011, avant la fin de l'enquête de la Sûreté du Québec, Mont-Tremblant destitue monsieur Ledoux par sa résolution CA11 12317 qui se lit comme suit :

« Destitution d'un employé

CONSIDÉRANT l'analyse des éléments de faits portés à la connaissance des membres du Conseil par la directrice générale;

CONSIDÉRANT la nature et la gravité des fautes commises par le directeur de police;

EN CONSÉQUENCE,

Il est proposé par monsieur Jean Grégoire

Appuyé par monsieur Pierre Labonté

ET RÉSOLU QUE le préambule fait partie intégrante de la présente résolution, que la Ville destitue à compter de ce jour le directeur du Service de police et que toute somme qui lui est due soit versée conformément à la Loi sur les normes du travail.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ »

[15] Le même jour, Mont-Tremblant transmet cette résolution à monsieur Ledoux par une lettre de sa directrice générale, madame Lise Julien. Cette lettre fait également mention du paiement le 29 décembre 2011 de « toutes les sommes qui lui sont dues », incluant le solde de ses indemnités de vacances et l'annulation de ses protections d'assurance rétroactivement au 16 décembre 2011 <sup>9</sup>.

[16] Le 19 décembre 2011, monsieur Ledoux réplique par une lettre de son avocat, alléguant que la destitution est « prématurée, injuste et illégale » et constitue un « abus de droit », considérant que la destitution a été décidée « avant même l'expiration du délai d'appel de cette décision », en contravention avec les dispositions de la Loi sur la police. La mise en demeure conclut au rétablissement de monsieur Ledoux dans ses fonctions avec tous les avantages rattachés à celles-ci <sup>10</sup>.

[17] Cette demande étant demeurée lettre morte, monsieur Ledoux institue, le 13 janvier 2012, le présent recours en appel.

<sup>7</sup> Réquisition d'enquête (article 286 L.P.), pièce I-5

<sup>8</sup> Acte d'accusation, pièce I-10

<sup>9</sup> Lettre, pièce R-4

<sup>10</sup> Mise en demeure, pièce R-5

[18] Tel que mentionné précédemment, le 19 mars 2012, cinq chefs d'accusation d'écoute électronique et de vidéosurveillance illégales sont déposés contre Michel Ledoux<sup>11</sup>. Le processus ayant mené au dépôt de ces accusations est décrit dans le témoignage du lieutenant-enquêteur Daniel Lauzon de la Sûreté du Québec<sup>12</sup>.

[19] Le 15 mai 2014, monsieur Ledoux est acquitté par un jury des cinq chefs d'accusation à l'issue d'un procès de sept semaines<sup>13</sup>. Le verdict d'acquittement est porté en appel le 10 juin 2014<sup>14</sup>. Le dossier en Cour d'appel est en attente d'audition au moment du prononcé du présent jugement.

[20] Il est à souligner que la présente instance d'appel a été suspendue pendant plusieurs mois, à la demande de l'appelant Ledoux, en raison du déroulement du dossier criminel de première instance. Le dossier a été réactivé à l'automne 2014 et l'audition a duré dix jours, du 20 avril au 1<sup>er</sup> mai 2015.

#### LES RÈGLES DE DROIT APPLICABLES À L'APPEL

[21] À moins d'avis contraire, tous les soulignements dans les textes du présent jugement sont nôtres.

#### L'APPEL EN VERTU DE L'ARTICLE 89 DE LA LOI SUR LA POLICE

[22] Les dispositions de la Loi sur la police qui concernent la destitution d'un directeur de corps de police municipale sont les suivantes:

« 87. Une municipalité ne peut, quelles que soient les conditions de son engagement, destituer le directeur de son corps de police ou réduire son traitement que pour cause et par résolution adoptée à la majorité absolue des membres de son conseil et signifier à la personne qui en fait l'objet de la même façon qu'une assignation en vertu du Code de procédure civile (chapitre C-25).

La même règle s'applique à la destitution ou à la réduction de traitement de tout policier de la municipalité qui n'est pas un salarié au sens du Code du travail (chapitre C-27) et qui est à son service depuis au moins six mois.

88. La décision de destitution emporte suspension immédiate et sans traitement de la personne qui en fait l'objet.

<sup>11</sup> Dossier 700-01-109538-127, district de Terrebonne, pièce I-10

<sup>12</sup> Notes sténographiques de son témoignage en Cour criminelle, pièce I-11

<sup>13</sup> Pièce R-8

<sup>14</sup> Dossier Montréal, no. 500-10-005668-148 (C.A.)

La destitution ou la réduction de traitement prend effet, selon le cas :

1° lorsque la personne concernée y acquiesce;

2° lorsque le jugement rejetant l'appel prévu à l'article 89 est rendu ou à l'expiration du délai d'appel. »

[23] L'appel d'une décision de destitution est régi par l'article 89 L.P. :

« 89. La décision du conseil peut être portée en appel, devant trois juges de la Cour du Québec, qui se prononcent sur l'affaire en dernier ressort.

La requête doit être produite au greffe de la Cour du Québec du district judiciaire où est domicilié l'appelant dans les 30 jours de la date de signification de la décision; elle est accompagnée d'un avis d'au moins 10 jours de la date de sa présentation et est signifiée au ministre.

Il est fait application, compte tenu des adaptations nécessaires, des règles du Code de procédure civile (chapitre C-25) relatives à l'administration de la preuve, à l'audience et au jugement. Les juges qui entendent et décident l'appel sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37) sauf du pouvoir d'imposer une peine d'emprisonnement. Ils peuvent rendre toute ordonnance qu'ils estiment propre à sauvegarder les droits des intéressés. Ils peuvent confirmer, infirmer ou modifier la décision qui leur est soumise.

S'il accueille l'appel, le tribunal peut aussi ordonner à la municipalité de verser à l'appelant une somme d'argent pour l'indemniser de ses frais. Il peut en outre, si la résolution visait la destitution de l'appelant, ordonner à la municipalité de lui payer tout ou partie du traitement qu'il n'a pas reçu pendant sa suspension et de rétablir pour cette période les autres avantages et allocations dont il bénéficiait avant la suspension. »

[24] Un des arrêts importants concernant les pouvoirs et devoirs de notre Cour est celui de la Cour d'appel dans *Messier c. Commission de police*<sup>15</sup>. Bien que cet arrêt ait été prononcé sous l'empire de l'ancien article 63 de la *Loi de la police* et que l'appel était confié à la Commission de police, monsieur le juge Turgeon se prononce sur la nature et l'étendue de l'appel d'un directeur de police qui a été destitué, congédié ou dont le traitement a été réduit. Les passages suivants nous paraissent toujours d'actualité en vertu des articles 87 à 89 de la *Loi sur la police* actuelle :

---

<sup>15</sup> [1976] C.A. 15

« Le but de cet article, comme celui de l'article 69a de la Loi des cités et villes, est de permettre la vérification des motifs de la destitution ou de la réduction, puis la révision de la décision s'il y a lieu. Le législateur a voulu protéger les directeurs et les membres des corps de police...

Lorsque la Commission de police est saisie d'un appel en vertu de l'article 63, comme d'ailleurs la Commission municipale en vertu de l'article 69a de la Loi des cités et villes, elle doit procéder à une révision entière des faits qui ont motivé la décision du conseil. Elle doit scruter les motifs de cette décision administrative afin de déterminer si elle est justifiée. Elle ne doit pas se contenter d'apprécier la sagesse de la décision mais elle doit examiner son mérite. La preuve sur un tel appel ne doit pas être limitée aux cas de fraude ou d'injustice flagrante. Pour accomplir d'une façon efficace son rôle, la Commission de police doit connaître et apprécier les motifs de la décision du conseil municipal. Dans la plupart des cas, ces motifs n'apparaissent pas du tout à la résolution de destitution ou y apparaissent d'une façon incomplète. Souvent, il s'agit d'une décision unilatérale prise sans que le policier destitué ait eu l'opportunité de se faire entendre pour justifier sa conduite et réfuter les griefs retenus contre lui. »

[25] Traitant du rôle des commissaires, il ajoute (à la page 12) :

« La procédure suivie par les commissaires Boisvert et Laforest, mis-en-causes, à l'égard de l'appelant n'enfreint pas les règles de la justice naturelle. Ils ont ignoré le passé et c'est à compter d'une preuve nouvelle qui leur fut présentée et qui était constituée d'éléments nouveaux et de certains éléments que les parties ont d'un commun accord versés au dossier après les avoir tirés du dossier de l'enquête, que les mis-en-cause ont jugé. La Commission de police composée des mis-en-cause a constaté que l'appelant Messier ne possédait pas les qualités de chef exigées d'un directeur d'un corps de police d'une ville de l'importance de Longueuil. Pour arriver à cette conclusion, elle est restée dans les limites de sa juridiction. »

[26] Quelques années plus tard, dans *Simard c. Trois-Rivières (Ville de)*<sup>16</sup>, trois juges de la Cour provinciale sont saisis d'un appel de la destitution du chef de police pour incompétence. L'appel était alors fondé sur les articles 79 et 98.1 à 98.5 de la *Loi de police*, dont les règles ressemblent grandement à celles de l'ancien article 63 et à celles des articles actuels. Les juges commentent ainsi la nature particulière de cet appel (pages 7 et 8) :

« L'appel prévu à la Loi de police constitue plutôt un recours en révision en première instance : les juges saisis de l'appel doivent entendre la preuve des parties et décider de la question. C'est une sorte de procès «de novo». Et c'est en se basant uniquement sur la preuve faite devant eux que les juges décident s'ils doivent confirmer, infirmer ou modifier la décision de la municipalité. (Voir J.C. BOUCHER - Licenciement des cadres municipaux et appel à la Commission municipale, pages 43 et ss., où l'assureur cite une abondante jurisprudence. »

<sup>16</sup> DTE 84T-462 (C.P.), AZ-84149047

[27] Plus tard, dans *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*<sup>17</sup>, la formation de notre Cour se prononce ainsi :

« Le Tribunal exerce un contrôle administratif de l'opportunité et de la sagesse de la décision du conseil municipal. Le rôle du présent tribunal s'apparente à celui de la Commission municipale du Québec siégeant en appel d'une décision destituant un officier municipal (art. 71 et 72 de la Loi sur les cités et villes). Dans un tel cas, la Cour d'appel s'est prononcée de la manière suivante quant au rôle de la Commission municipale dans Commission municipale du Québec c. Ville de Lévis.

« Elle doit scruter les motifs de la décision administrative afin de déterminer si elle était justifiée. Elle ne doit pas se contenter d'apprécier la sagesse de cette décision mais elle doit en examiner le mérite. La preuve sur un tel appel ne doit pas être limitée aux cas de fraude ou d'injustice flagrante » ».

[28] En 2002, dans *Lessard c. Ville de Laprairie*<sup>18</sup>, la Cour du Québec réitère qu'il s'agit d'un appel « *de novo* » et que cet appel commande d'examiner la décision à son mérite :

« Comme le disait la Cour d'appel, «les trois juges de la Cour du Québec jouent ici le rôle dévolu à un comité de discipline ou à un arbitre de grief». À l'enseignement des arrêts ci-avant cités de la Cour d'appel et des décisions constantes de notre Cour en pareille matière, le Tribunal doit réviser entièrement les faits, scruter les motifs, déterminer si la décision est justifiée, examiner son mérite, la loi employant les mots « confirmer, infirmer ou modifier la décision » ».

[29] Ces décisions décrivent le rôle dévolu à la Cour du Québec dans le cadre d'un appel en vertu de l'article 89 de la *Loi sur la police*.

[30] Il s'agit d'un appel de type « *de novo* » dans lequel le Tribunal entend toute la preuve des circonstances entourant la destitution, juge de son mérite et, le cas échéant, confirme, infirme ou modifie la décision contestée.

[31] Il est admis que le fardeau de la preuve de démontrer le bien-fondé de la destitution incombe à l'employeur, en l'occurrence Mont-Tremblant.

[32] À cet égard, la *Loi sur la police* prévoit que la « décision de destitution » ne prendrait effet, dans un cas comme le nôtre, que « par un jugement rejetant l'appel » (articles 88 et 89). Dans l'intervalle, l'appelant est « suspendu sans traitement » mais il n'est pas encore destitué ; il n'y a pas rupture du lien d'emploi<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> DTE 99T-299 (C.Q.)

<sup>18</sup> REJB 2002-35246; J.E. 2002-2020 (C.Q.)

<sup>19</sup> Lire notamment notre décision rendue concernant l'ordonnance de sauvegarde demandée par l'appelant rapportée à J.E. 2012-772, paragraphes 30 à 33

[33] Évidemment, si l'appel infirme ou modifie la décision du Conseil, la destitution n'a pas lieu et le lien d'emploi est maintenu, le tout sujet aux conclusions du jugement à intervenir.

[34] Il est également permis de faire un parallèle sur certains points entre les pouvoirs accordés au présent Tribunal et ceux détenus par la *Commission des relations de travail* (« CRT ») en vertu de la *Loi sur les cités et villes* (« LCV ») et du *Code municipal* au sujet de la destitution des fonctionnaires municipaux autres que ceux visés aux articles 87 à 89 L.P. Les articles pertinents sont 267.0.4 CM et 72 et 72.2 de la LCV :

« 267.0.4. La Commission des relations du travail peut :

1° ordonner à la municipalité de réintégrer le fonctionnaire ou employé ;

2° ordonner à la municipalité de payer au fonctionnaire ou employé une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au traitement qu'il aurait normalement reçu s'il n'avait pas fait l'objet de la mesure ;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, et notamment ordonner à la municipalité de payer au fonctionnaire ou employé une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au montant de la somme qu'il a dépensée pour exercer son recours.

72. La résolution destituant un fonctionnaire ou employé visé au deuxième ou au troisième alinéa de l'article 71, le suspendant sans traitement ou réduisant son traitement doit lui être signifiée de la même façon qu'une assignation en vertu du Code de procédure civile (chapitre C-25).

Sous réserve de l'article 89 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), la personne qui fait l'objet d'une mesure visée au premier alinéa peut, dans les 30 jours qui suivent la signification de la résolution, soumettre une plainte par écrit à la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail (chapitre C-27) pour qu'elle fasse enquête et dispose de sa plainte.

72.2. La Commission des relations du travail peut:

1° ordonner à la municipalité de réintégrer le fonctionnaire ou employé;

2° ordonner à la municipalité de payer au fonctionnaire ou employé une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au traitement qu'il aurait normalement reçu s'il n'avait pas fait l'objet de la mesure;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, et notamment ordonner à la municipalité de payer au fonctionnaire ou employé une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au montant de la somme qu'il a dépensée pour exercer son recours. »

[35] Ce parallèle permet notamment de puiser dans la jurisprudence développée sous ces articles, par exemple sur la question « de la sanction appropriée, du traitement et des frais », alors que la jurisprudence sous l'article 89 est silencieuse à ce sujet.

[36] On peut également se référer, dans le même esprit, à aux articles 128 (3) de la *Loi sur les normes du travail*<sup>20</sup> et 47.5 du *Code du travail*<sup>21</sup> :

« 128. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, elle peut:

[...]

3) rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

47.5. Si la Commission estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, elle peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

La Commission peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances. »

[37] Le rôle de la Cour du Québec, bien que très étendu pour décider au mérite, n'est pas assorti d'un éventail complet de remèdes en exécution en nature et de nature compensatoire, comme c'est le cas d'un tribunal de droit commun ou un tribunal administratif saisi d'une action découlant de la rupture d'un lien d'emploi (plus la compétence statutaire qui permet de réintégrer le salarié dans les cas où il y a eu congédiement).

[38] Le régime est particulier, car l'article 87 de la L.P. édicte une incapacité pour une municipalité de destituer son chef sauf « pour cause » et, outre les effets de la suspension sans solde qui en résulte, la décision de « destituer » ne prend effet que lorsqu'elle est confirmée en appel ou lorsque le délai d'appel a expiré dans le cas où la décision n'est pas portée en appel.

[39] La situation juridique est différente de celle que l'on retrouve normalement dans les cas de congédiement en droit civil. Le cas standard de congédiement sans cause juste et suffisante se définit comme une rupture effective du lien d'emploi, par une décision de l'employeur ou par le refus de l'employé d'une réaffectation ou d'une diminution de son traitement. Le droit considère que le contrat a pris fin et le rôle du tribunal est celui de statuer sur le préavis approprié si la cause n'est pas jugée suffisante.

---

<sup>20</sup> RLRQ c. N-1.1

<sup>21</sup> RLRQ c. C-27

[40] Cependant, dans le cas qui nous occupe, la compétence de la Cour du Québec d'ordonner (et non de condamner) à la municipalité de payer au chef de police le traitement qu'il n'a pas reçu durant la « suspension » dénote que le lien d'emploi n'a jamais été rompu et se poursuit pour l'avenir si la décision de destitution n'est pas confirmée par le jugement.

[41] Il aurait donc été redondant pour le législateur d'assortir la compétence d'un remède de réintégration. Un tel remède serait sans utilité dans le cas où la destitution n'est pas confirmée et n'a jamais pris effet.

[42] Il est, par conséquent, impossible pour la Cour du Québec de substituer une indemnité de perte d'emploi à une réintégration, comme il est souvent fait dans l'exercice par la Commission des relations de travail (CRT) de la compétence octroyée par l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. Ici, le lien d'emploi étant confirmé par le jugement, il n'est pas question de réparer un préjudice. L'ordonnance de paiement des arrérages de traitement et le rétablissement des autres avantages et allocations ont pour fin de corriger le défaut contractuel par une exécution en nature, et non de compenser l'appelant sous forme de dommages-intérêts.

[43] Il n'est donc pas question non plus d'octroyer des dommages compensatoires pour des fautes commises par l'employeur, s'il y en a, dans l'exécution de ses obligations dans le cadre du contrat et à l'occasion de la prise de décision de destitution, sauf pour le recours pour frais.

[44] Dans l'octroi des frais, la Cour du Québec n'est pas soumise aux principes de l'arrêt *Viel*<sup>22</sup> car un remède spécifique est prévu à l'article 89 *in fine* alors qu'en droit civil, le fait pour un justiciable de gagner sa cause devant le tribunal ne donne pas lieu à une compensation pour des frais extrajudiciaires, sauf abus de procédure.

[45] L'octroi des frais ne dépendrait donc pas exclusivement du comportement des parties dans le cadre procédural et pourra être tributaire du sort du litige au mérite.

[46] Ceci étant dit, la doctrine et la jurisprudence portant sur le contrat d'emploi sont applicables à la résolution des questions de droit substantiel, notamment celles qui portent sur l'évaluation de la nature suffisante de la cause et de la nature appropriée de la sanction de la destitution, et de la réduction du traitement, le cas échéant. Même si l'article 87 utilise l'expression « pour cause » tout court, il est normal de considérer que le degré de protection que le législateur a voulu accorder aux policiers-cadres inclut l'exigence d'une cause sérieuse par opposition à une faute simple pour justifier la destitution.

---

<sup>22</sup> *Viel c. Entreprises immobilières du Terroir inc.* REJB 2002-34963 (C.A.)

[47] La possibilité pour la Cour du Québec de « modifier » la décision et son pouvoir d'ordonner le paiement en partie seulement des arrérages impliquent qu'elle peut rendre une décision qui a l'effet d'imposer une sanction moindre que la destitution, comme une suspension sans solde d'une durée appropriée, sanction qui aurait pu faire l'objet de la décision de la municipalité au lieu d'une destitution absolue.

[48] De cette façon, la compétence octroyée à la Cour du Québec permet une certaine flexibilité, mais elle ne permet pas de résoudre tous les litiges nés entre les parties. C'est pour cela qu'il existe actuellement en parallèle un recours en dommages devant la Cour supérieure.

[49] Nous n'avons pas à nous limiter à examiner le comportement de l'appelant mais aussi le contexte général du comportement du syndicat, du *leadership* syndical de certains policiers.

[50] Les parties, en argument, ont donné leurs positions respectives sur la question de la réintégration. Le procureur de Mont-Tremblant a demandé au Tribunal, au cas où il décide d'infirmar la décision de destitution, de quand même faire en sorte que monsieur Ledoux ne soit pas réintégré dans ses fonctions. En réponse à une question posée par le banc sur la sanction alternative qu'il proposerait, il a répondu que le paiement des arrérages constituerait le remède approprié.

[51] Dans la réponse de l'appelant, la réintégration est demandée.

[52] Vu ce que nous avons mentionné plus haut sur le maintien du lien d'emploi, ce débat sur la réintégration n'a pas raison d'avoir lieu.

[53] Le cas échéant, le Tribunal statue sur le « traitement et autres avantages que l'appelant n'a pas reçus » ainsi que sur l'opportunité de rembourser à l'appelant victorieux « une somme d'argent pour l'indemniser de ses frais ».

#### **ANALYSE DES MOTIFS DE DESTITUTION**

[54] La décision du 16 décembre 2011 de destituer l'appelant Ledoux découle de la présentation au Conseil municipal d'un document du 13 décembre émanant de la directrice générale Lise Julien intitulé « Rapport et recommandations »<sup>23</sup>.

[55] Ce rapport mentionne trois motifs de destitution, à savoir :

1. L'écoute électronique et la vidéosurveillance des employés (au poste de police) ;

---

<sup>23</sup> Rapport, pièce I-25

2. L'intervention du directeur le 26 mai 2010 (dossier O.G.) ;
3. L'écoute électronique à la table de négociations de la convention collective des policiers (à l'Hôtel de Ville).

[56] Fait à souligner, l'existence de ce rapport du 13 décembre 2011, pièce cardinale s'il en est parce que ce rapport est à la base de la décision de destitution de l'appelant, n'a été divulguée à celui-ci et au présent tribunal que le 20 avril 2015, le premier jour de l'audition<sup>24</sup>, trois années et demie après sa confection.

[57] Selon son avocat, Mont-Tremblant aurait choisi de ne pas divulguer l'existence de ce rapport pour protéger le secret des délibérés du Conseil. Il va de soi que c'était une attitude condamnable de ne « l'exhiber » pour la première fois qu'au début du procès. Nous en avons néanmoins permis la production ultra-tardive vu son importance capitale dans la décision de destituer l'appelant, avec toutes les protections requises en faveur de ce dernier pour qu'il puisse réagir adéquatement à ce rapport<sup>25</sup>.

[58] Cela dit, nous résumons ici la preuve très abondante administrée par les parties sur ces trois motifs de destitution et la preuve « périphérique », en ferons l'analyse et tirerons les conclusions qui s'imposent.

[59] À cet égard, la preuve fait état d'une multitude d'événements survenus principalement dans les 18 mois qui ont précédé la décision de destitution de l'appelant et dont la relation et l'analyse sont nécessaires pour comprendre dans quel contexte les mesures de surveillance litigieuses sont survenues.

[60] Soulignons qu'il s'agit d'un dossier inédit car il dépeint les relations de travail qui prévalaient entre des policiers d'un Service de police et de son directeur, et parce que les éléments litigieux soulevés ici (dossier de favoritisme, écoute électronique et vidéosurveillance) dans un tel milieu sont absents dans la jurisprudence que nous connaissons.

[61] Il est question ici d'une situation de harcèlement psychologique qui dépasse le cadre de relations de travail ordinaires. Ce harcèlement est inusité.

[62] Monsieur Ledoux entre en fonction à titre de nouveau directeur du Service de police de Mont-Tremblant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

---

<sup>24</sup> Pourtant, des rencontres préparatoires avaient été tenues pour s'assurer que le dossier était en état

<sup>25</sup> Voir décision du 22 avril 2015, rapportée à 2015 QCCQ 3526

[63] L'une des premières tâches auxquelles il s'attaque est de mettre de l'ordre dans le Service de police : amélioration des dossiers présentés à la Cour, adoption de normes de pratique et directives pour amener plus de rigueur dans le fonctionnement du Service, etc.

[64] Au moment des événements ayant donné naissance au présent litige, l'état-major du Service de police est composé, en plus du directeur Ledoux, de :

- monsieur Jean Desjardins, directeur-adjoint à la gendarmerie et au 9-1-1 ;
- monsieur Michel Gagné, directeur-adjoint aux enquêtes et opérations.

[65] Le Service compte environ 30 policiers.

[66] Les autres principaux interlocuteurs pour Mont-Tremblant à cette époque sont :

- le maire, monsieur Pierre Pilon ;
- la directrice générale, madame Lise Julien (dg) ;
- la directrice générale adjointe, madame Aline Robillard (dga) ;
- la directrice des ressources humaines, madame Carole Ménard (drh) ;
- la greffière, Me Isabelle Grenier.

[67] L'adoption de politiques d'encadrement du personnel policier et une gestion plus rigoureuse engendrent des plaintes, des enquêtes, des mesures disciplinaires et des griefs<sup>26</sup>.

[68] Le 31 décembre 2008, la convention collective des policiers expire. La convention précédente (1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008) s'était terminée en arbitrage en juin 2009. C'est donc dire que le présent litige a comme toile de fond les négociations pour le renouvellement de la convention collective des policiers de Mont-Tremblant.

[69] La revue de la preuve sur les motifs de destitution invoqués par Mont-Tremblant commence avec le dossier O.G. qui, chronologiquement, survient le premier en 2010.

---

<sup>26</sup> À titre d'exemple non exhaustif, voir pièce R-43 « en liasse »

1. L'INTERVENTION DU DIRECTEUR LEDOUX DANS LE DOSSIER O.G.a) La trame factuelle

[70] O.G. est un jeune homme de 19 ans de Mont-Tremblant qui était connu pour avoir été appréhendé dans un parc pour possession de drogue dans le but d'en faire le trafic<sup>27</sup>. Des conditions lui avaient été imposées lors de sa remise en liberté.

[71] Le 26 mai 2010, le policier Michael Bryar l'aperçoit à une fontaine près d'un parc du village de Mont-Tremblant. Il l'avait déjà arrêté pour bris de condition et considère qu'il y a un nouveau bris de condition ; c'était son troisième<sup>28</sup>, bien qu'on pensait alors que c'était son quatrième.

[72] Puisqu'il est en congé, l'agent Bryar communique avec Serge-Alexandre Bouchard<sup>29</sup>, qui est le sergent en fonction cet après-midi-là. Le sergent Bouchard se rend sur place, arrête O.G. en compagnie de l'agent Kevin Léonard, l'amène au poste et le met en détention jusqu'à sa comparution le lendemain au Palais de justice de St-Jérôme.

[73] O.G. proteste ; il prétend qu'il n'a pas brisé sa condition car il était sur le trottoir et non dans le parc et qu'en plus, il a une entrevue pour un emploi le lendemain matin. Le sergent Bouchard maintient la décision de le détenir au poste en attendant sa comparution.

[74] En détention, O.G. téléphone alors à sa grand-mère Aline Robillard pour lui faire part de la situation. Madame Robillard est directrice générale adjointe à Mont-Tremblant. Elle s'occupe de près de son petit-fils. Apprenant sa détention, elle téléphone au poste et demande au policier James Lauzon, qu'elle connaît, de le libérer vu l'entrevue d'emploi qu'elle lui a obtenue pour le lendemain. Le policier Lauzon refuse.

[75] Elle rejoint alors le directeur Ledoux par téléphone à son domicile pour lui expliquer la situation et lui demander d'intervenir. Il lui répond qu'il va vérifier ce qu'il en est. Il est alors en autorité car le directeur-adjoint aux opérations, Michel Gagné, est en vacances. Normalement, c'est ce dernier qui aurait dû s'en occuper.

---

<sup>27</sup> Pièce I-2, annexes A et C

<sup>28</sup> Voir pièce I-2, annexe C

<sup>29</sup> Il est également président de la Fraternité des policiers de Mont-Tremblant

[76] Le directeur Ledoux appelle au poste et parle au sergent Jean-François Giroux qui est de service ce soir-là ; cet appel est enregistré<sup>30</sup>. C'est sur cet appel téléphonique, sur lequel nous reviendrons dans la section « Analyse », qu'est basée la plainte de « favoritisme » ou d'«ingérence » déposée contre l'appelant.

[77] Voici la transcription sténographique de cette conversation<sup>31</sup> qui est au cœur du dossier O.G. :

« Allo, Michel.

MICHEL LEDOUX

Oui.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Ça va?

MICHEL LEDOUX

Ça va bien. « Hey! », J.-F., je viens de recevoir un appel, là, concernant semble-t-il une arrestation de O.G..

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Oui.

MICHEL LEDOUX

Peux-tu m'en dire un peu plus? C'est quoi?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Bien, il a été arrêté cet après-midi, il était en bris de conditions remises par un Juge de paix. Il était à la fontaine, là, contrairement à ses conditions. Il en est à son quatrième bris de conditions, là, depuis... depuis le mois de février.

MICHEL LEDOUX

O. k.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Ça fait que Serge-Alexandre, ils ont pris la décision de le faire comparaître, là, dans ce dossier-là, là.

---

<sup>30</sup> L'enregistrement de l'appel téléphonique est produit sous la cote I-1 et la transcription se trouve à l'annexe D du rapport I-2

<sup>31</sup> Pièce I-1, à compter de la page 6 au complet jusqu'à la page 16 jusqu'à « FIN DE LA CONVERSATION »

MICHEL LEDOUX

O.k. Quatrième bris de conditions?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Oui, depuis le mois de février.

MICHEL LEDOUX

Puis, là, on a décidé de le faire comparaître demain?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Oui, c'est ce que... pas moi, là, mais ce qui a été pris comme décision, là, cet après-midi, de le faire comparaître.

MICHEL LEDOUX

O. k.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Lui, James l'a rencontré, là, ce qu'il disait c'est qu'il allait voir sa... sa blonde, là, il attendait sa blonde à la fontaine, là. Ça fait que..

MICHEL LEDOUX

O.k. C'est James qui l'a arrêté, quoi?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Pardon?

MICHEL LEDOUX

C'est-tu James qui l'a arrêté? Non?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Non, non, non, mais c'est parce qu'il voulait voir quelqu'un , ça fait que...

MICHEL LEDOUX

O.k.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Ça fait que James a été lui parler, là. James, il est bien proche des jeunes, puis il essaie de se rapprocher beaucoup des jeunes. Ça fait qu'il a décidé d'aller lui parler, de lui jaser, puis là, c'est ça que l'autre lui a raconté, là.

MICHEL LEDOUX

O.k. Mais on n'est pas obligé de le faire comparaître, c'est un choix qu'on fait.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

C'est un choix qu'on fait, exactement.

MICHEL LEDOUX

C'est parce que la raison que je te dis ça, c'est que je viens de parler... tu sais que c'est sa... sa grand-mère, c'est Aline Robillard? Es-tu au courant?

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Oui, bien, je savais..., je savais que... bien, je ne savais pas que c'était sa grand-mère, Aline Robillard, là, mais...

MICHEL LEDOUX :

Oui, Aline Robillard c'est sa grand-mère.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Ça fait que.

MICHEL LEDOUX

Là, elle m'appelle pour me dire que ça fait un bout de temps qu'elle travaille beaucoup avec son petit- fils puis elle avait réussi à lui trouver « possiblement » une job, qu'il avait une entrevue demain de prévue.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Hum, hum.

MICHEL LEDOUX

Là, c'est sûr que si on le fait comparaître, il va manquer cette entrevue-là. La question c'est... c'est de savoir: Est-ce qu'on peut envisager ne pas le

faire comparaître puis espérer qu'il « pogne » une job puis que ça l'aide à se replacer, versus: On l'envoie puis on le fait comparaître puis ça ne règle rien.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Ah, c'est... c'est certain que c'est quelque chose à envisager, là. Comme je dis, c'est ça, là, moi...moi, je n'ai pas de problème, là. C'est... c'est à la décision à Serge-Alexandre à ce moment-là, là.

MICHEL LEDOUX

Hum, hum. Sauf que là, je viens d'apprendre l'histoire. Peux-tu regarder avec James la possibilité de lui jaser au jeune pour quoi à quelque part, là: Regarde, on est prêt à lui donner comme.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Moi. . . moi puis Michel. James a déjà discuté avec lui. Puis lui, dans sa tête, c'est clair qu'il n'aurait même pas... la conversation, en fait, était assez courte: il n'aurait même pas dû être gardé pour comparution.

MICHEL LEDOUX

O.k. Bien, regarde, là, veux-tu évaluer avec James, là, savoir. . . puis, regarde, je ne veux pas passer par-dessus Alex ou que ce soit, là, mais ça pourrait faire la différence entre une dernière chance, ou pas une dernière chance, des fois, avec le jeune, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Non, mais, c'est ça. Bien, regarde, Michel, c'est

ça, moi, ce que. . . Moi, la chose, tu sais, je suis à l'aise en tant que tel de le libérer, là, mais de prendre la décision de passer par-dessus Serge-Alexandre, là, je sais que ça. . . ça va faire de la « marde », là.

Ça fait que si toi, tu me dis que... de le libérer, comme je dis, là, moi, je suis à l'aise avec ça puis...

MICHEL LEDOUX

Non, mais...

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

si James l'est avec...

MICHEL LEDOUX

si vous êtes à l'aise, ce que je veux savoir c'est, exemple, si James il jase avec, là, puis que le jeune comprend que, regarde là, on lui donne une « crisse ! » de chance, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Hum, hum.

MICHEL LEDOUX

on apprend que ça se peut qu'il ait une entrevue demain pour une job puis tout ça, regarde là, c'est comme « now or never », là, puis c'est tout, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

O.k.

MICHEL LEDOUX

Si vous sentez que le jeune, il a un quelconque intérêt de dire: Bien, écoute, si j'ai une job ou quoi que ce soit puis... en tout cas, en espérant que ça puisse faire la différence, regarde là, ce n'est pas à à une comparution ou pas ou à une promesse de différence, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Hum, hum. Non, c'est ça. Écoute...

MICHEL LEDOUX

Puis je ne veux pas que ce soit comme perçu comme: c'est à cause que c'est le garçon d'Aline. Mais c'est sûr que le fait qu'à quelque part que Aline m'appelle pour dire qu'il aurait une entrevue pour une job demain, c'aurait une autre personne, c'aurait été une autre mère, c'aurait pu faire aussi la même chose, là, tu sais.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Non, non, non, je suis... je suis d'accord, là. C'est juste ça, moi, Michel, qui me met mal à l'aise, là, c'est que je sais que... je sais très bien, là, que ça va faire. . . ça va faire un tollé, là, mettons, Serge-Alexandre, là, il ne sera pas de bonne humeur, je te le dis, là.

MICHEL LEDOUX

Bien, là, Serge-Alexandre, je lui parlerai, là. Regarde.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Bon, bien.

MICHEL LEDOUX

À moins qu'il y ait des circonstances aggravantes, là, à moins que... qu'il y ait quoi que ce soit qui... que je ne sais pas, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Non, non, non. Écoute, il n'y a pas...

MICHEL LEDOUX

Si James est en mesure de jaser au jeune puis en quelque part d'aller..., ne serait-ce qu'avec ça d'aider à récupérer le jeune, bien, moi, je pense qu'à quelque part on devrait mettre nos... comme je dis, nos lunettes jeunesse, là, puis lui donner un break, là, tu sais.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Oui.

MICHEL LEDOUX

Parce qu'on a le pouvoir discrétionnaire là-dedans, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Hum, hum. Bien, c'est bon, Michel. On s'en occupe puis je suis à peu près... je te garantis, écoute, à quatre-vingt-quinze pour cent, là, James a déjà eu une bonne conversation avec, là, selon moi on va le libérer à ce moment-là, là, là-dessus.

MICHEL LEDOUX

Puis regarde, là, je comprends la situation puis... sauf qu'il y a des faits nouveaux qui arrivent, là. En tout cas, si t'es capable de me rappeler à la maison, J.-F.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

Bon bien, c'est bon, je

MICHEL LEDOUX

juste pour me laisser savoir la finalité, là.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

C'est bon. Ça fait que je t'en redonne... je t'en redonne des nouvelles, Michel.

MICHEL LEDOUX

O.k., J.-F., merci.

JEAN-FRANÇOIS GIROUX

C'est beau. Bye !

MICHEL LEDOUX

Bye ! » (fin de cette conversation téléphonique)

[78] Suite à cette intervention du directeur Ledoux, O.G. est libéré en soirée sous promesse de comparaître. Il sera éventuellement libéré de l'accusation de bris de condition.

[79] Le 18 juin 2010, le policier James Lauzon porte plainte contre son directeur pour intervention inappropriée dans la détention d'O.G.<sup>32</sup>.

[80] Le 7 juillet suivant, le policier Serge-Alexandre Bouchard (qui avait effectué l'arrestation) dépose une allégation d'infraction criminelle contre le directeur Ledoux pour son intervention dans le dossier O.G.<sup>33</sup>. La procureure de la Couronne décide le 22 juillet 2010 qu'il n'y a pas matière à allégation criminelle et la rejette<sup>34</sup>.

[81] La directrice générale de Mont-Tremblant, madame Lise Julien, est informée des événements du 26 mai au début de juin par le directeur Ledoux. En juin, celui-ci commence à lui demander de commander une enquête à ce sujet parce que son intervention faisait « jaser » du point de vue « éthique ». Toutefois, le 26 août, le maire Pilon décide de ne pas aller plus loin dans ce dossier à ce moment-là.

[82] Restait néanmoins la plainte du policier Lauzon du 18 juin. Celle-ci traîne en longueur au point où c'est le directeur Ledoux qui revient à la charge le 11 janvier 2011 et demande formellement à la directrice générale Lise Julien la tenue d'une enquête disciplinaire pour faire la lumière sur l'aspect « éthique » de son intervention dans ce dossier<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Plainte, pièce I-13

<sup>33</sup> Pièce I-14, en vertu de l'article 286 de la *Loi sur la police*

<sup>34</sup> Pièce I-2, annexe A

<sup>35</sup> Demande, pièce R-27

[83] Le 18 janvier 2011, la directrice Julien veut se limiter à inscrire une note dans le rapport annuel d'évaluation du directeur Ledoux concernant le dossier O.G. ; celui-ci s'y objecte.

[84] Finalement, le 9 mars 2011, la directrice Julien confie le dossier O.G. au Service de police de Ville de Laval (« SPVL ») pour mener une enquête concernant l'événement du 26 mai 2010, « de l'arrestation à la libération d'O.G., incluant l'intervention du directeur de police et de la directrice générale adjointe »<sup>36</sup>.

[85] C'est la sergent-détective Pascale Lessard qui réalise cette enquête pour le SPVL. Son rapport est daté du 4 juillet 2011<sup>37</sup>. Les conclusions de ce rapport se lisent comme suit<sup>38</sup> :

« Mme Aline Robillard,

- De par son statut de cadre supérieur à la Ville de Mont-Tremblant, Mme Robillard avait un accès privilégié au Directeur de Police.
- Elle avait subi un refus auprès d'un subalterne de M. Ledoux.
- Malgré ce refus, elle contacte le directeur.

À notre avis, Mme Aline Robillard, c'est servi de son statut afin de favoriser son petit-fils O. G.

M. Michel Ledoux,

- De par son statut, en demandant à un subalterne de réviser la décision de détenir O.G., indiquait à ce dernier que la décision devait être changée.
- Il indique au sergent Giroux que le détenu est le petit-fils de Mme Aline Robillard.
- Il ne valide pas les motifs de détention d'O.G.
- La notion de fait nouveau invoqué par l'intimé n'est pas valide.

À notre avis, le Directeur n'avait aucune raison d'intervenir dans ce cas si ce n'est que de favoriser le petit-fils de la Directrice générale adjointe Mme Robillard. »

(conclusions reproduites intégralement sauf le nom du prévenu)

---

<sup>36</sup> Mandat d'enquête, pièce I-15

<sup>37</sup> Rapport, pièce I-2

<sup>38</sup> Annexe X du rapport 1-2

[86] Le même jour, le 4 juillet, monsieur Ledoux transmet à la directrice Julien une « demande d'accès à l'information » pour obtenir notamment les documents ayant trait à la plainte de l'agent James Lauzon, incluant « les documents de l'enquête conduite par la SPVL »<sup>39</sup>. Après une première demande de délai du 18 juillet, la drh Carole Ménard répond le 1<sup>er</sup> août que Mont-Tremblant refuse de lui remettre les documents demandés en vertu des articles 53, 54 et 88 de la loi et lui dit de s'adresser au SPVL<sup>40</sup>.

[87] Le rapport est présenté le 7 juillet par l'inspecteur-chef Gilles Moreau de Ville de Laval, le supérieur de madame Lessard, et par celle-ci à la directrice Julien, à la drh Carole Ménard et à l'avocat de Mont-Tremblant. L'appelant est à ce moment suspendu de ses fonctions depuis le 6 mai précédant.

[88] Le 15 juillet 2011, monsieur Ledoux est convoqué par la directrice générale<sup>41</sup> à une rencontre fixée au 20 juillet pour donner sa « *version des faits* » sur le dossier O.G., sur la découverte d'équipements électroniques au poste de police et sur des propos tenus le 16 novembre 2010 lors d'un comité de sélection pour un poste de sergent.

[89] Il se dira peu de choses à la rencontre du 20 juillet. Sur le dossier O.G., l'appelant s'est plaint que l'enquête avait été faite « tout croche » (dixit Carole Ménard) et qu'il n'était pas en faute.

[90] Le 21 juillet, monsieur Ledoux transmet à la directrice Julien sa réaction à l'enquête réalisée par le SPVL<sup>42</sup>. Il se plaint tout d'abord qu'on ne lui a pas remis le rapport d'enquête du SPVL mais seulement la conclusion, ce qui le prive de pouvoir le commenter adéquatement.

[91] Dans ce courriel du 21 juillet, monsieur Ledoux conteste néanmoins la conclusion du SPVL en expliquant qu'il n'a fait que son travail de supervision le soir du 26 mai 2010 et que la détention d'O.G. n'avait pas sa raison d'être.

[92] Il y demande enfin d'avoir accès à un avocat aux frais de la ville si celle-ci désire pousser l'affaire plus loin. Cette demande demeure lettre morte.

[93] Le 1<sup>er</sup> août, la drh Ménard répond, comme on l'a vu, qu'elle ne lui transmettra pas le rapport du SPVL demandé<sup>43</sup>.

[94] Le dossier O.G. refait finalement surface cinq mois plus tard lors de la destitution du directeur Ledoux, à l'insu de ce dernier.

---

<sup>39</sup> Demande, pièce R-44 « en liasse »

<sup>40</sup> Réponses, R-44 « en liasse »

<sup>41</sup> Avis de convocation, pièce I-8

<sup>42</sup> Pièce R-45 ; il avait déjà demandé le 4 juillet une copie du rapport dans une lettre à madame Julien, pièce R-44

<sup>43</sup> Pièce R-44

[95] Dans ce rapport du 13 décembre 2011 au Conseil municipal<sup>44</sup>, la directrice Julien inclut le dossier O.G. comme l'un des trois motifs à la base de la destitution. Elle mentionne qu'elle considérait le dossier O.G. comme un manquement à l'éthique de la part du directeur, d'où sa décision de procéder, en mars précédent, « à une enquête disciplinaire à ce sujet » (celle du SPVL) et l'obtention du rapport du 4 juillet 2011.

[96] Il y a également lieu de mentionner que ce rapport, sur lequel nous reviendrons à plusieurs reprises, a été rédigé avec l'aide d'un avocat de Mont-Tremblant qui a conseillé la ville tout au long des principales étapes de l'année 2011 dans la présente affaire.

[97] Lors de l'audition, nous avons notamment entendu le supérieur de la sergent-détective Pascale Lessard, l'inspecteur-chef Moreau, qui est venu présenter le rapport de celle-ci dans le dossier O.G..

[98] Le Tribunal a également entendu monsieur Mario Desrochers, chargé de cours Programme de technique policière et ex-assistant directeur des Normes professionnelles au SPVM. Dans son rapport du 30 octobre 2014<sup>45</sup>, réalisé à la demande de l'appelant, monsieur Desrochers critique l'ensemble du processus d'enquête du SPVL et conclut à plusieurs manquements à cet égard. Il est à noter qu'il ne se prononce pas sur le caractère adéquat ou non de l'intervention.

[99] Nous avons également entendu l'enregistrement téléphonique de la conversation entre le sergent Giroux et l'appelant ainsi que divers témoignages à ce sujet.

#### b) Analyse du dossier O.G.

[100] Le Conseil de Mont-Tremblant était-il justifié de se baser sur le dossier O.G. comme étant l'un des motifs de destitution de l'appelant le 16 décembre 2011 ?

#### i) Le processus disciplinaire

[101] Tel qu'en fait foi le rapport de madame Lupien au Conseil le 13 décembre 2011<sup>46</sup>, la plainte dans le dossier O.G. a été traitée comme une plainte disciplinaire :

«...les autorités municipales m'ont mandatée afin que nous procédions à une enquête disciplinaire à ce sujet »

---

<sup>44</sup> Pièce I-25

<sup>45</sup> Rapport, pièce R-11

<sup>46</sup> Pièce I-25

[102] Le Règlement relatif au *Code de discipline interne des policiers de Mont-Tremblant*<sup>47</sup> (ci-après appelé « le Règlement ») prévoit la procédure à suivre en semblable matière.

[103] Tout d'abord, lorsqu'une plainte vise le directeur du Service de police, c'est la directrice générale qui prend les décisions qui auraient normalement été prises par le directeur. L'article 29 du Règlement se lit comme suit :

« 29 - «Une plainte visant le directeur est reçue par la directrice générale de la ville de Mont-Tremblant. Une enquête visant le directeur peut être confiée à un autre corps de police. La directrice générale rend les décisions que le directeur aurait rendues à l'égard d'un autre membre du corps de police. »

[104] La première étape du processus disciplinaire consiste en une citation disciplinaire (articles 10 et 19, paragraphe 1, du Règlement). Un avis écrit doit être donné au policier visé par la plainte (article 12). Cet avis n'a pas été donné. Il est immatériel que le policier visé par la plainte sache déjà qu'une plainte a été déposée contre lui.

[105] Dans le dossier O.G., la directrice générale a fait le choix de confier l'enquête à un autre corps de police, en l'occurrence le SPVL. C'est ce qui a mené au rapport du 4 juillet 2011<sup>48</sup>.

[106] Monsieur Moreau du SPVL témoigne que, dans le cadre de l'enquête, la vidéo de l'arrestation d'O.G. n'a pas été visionnée. Cela faisait pourtant partie de son mandat<sup>49</sup> (« de l'arrestation à la libération »).

[107] Le 15 juillet suivant, madame Julien convoque elle-même le directeur Ledoux pour le 20 juillet pour obtenir sa « version des faits », notamment « sur son intervention dans le dossier O.G. »<sup>50</sup>. Cette démarche était questionnable. En effet, c'était à la responsable de l'enquête, madame Pascale Lessard, de recueillir la « version des faits » du directeur Ledoux, ce qu'elle avait fait d'ailleurs le 6 juin 2011 (annexe G du rapport I-2). Pour avoir la version de son directeur, madame Julien devait donc s'en remettre à cette déposition et ne pas se substituer à l'enquêtrice mandatée pour ce faire.

[108] Si, par ailleurs, l'intention de madame Julien était plutôt de permettre à monsieur Ledoux de faire valoir ses représentations sur les conclusions du rapport du SPVL, elle aurait dû lui transmettre une copie de ce rapport pour qu'il puisse se défendre

---

<sup>47</sup> Règlement 2005-80, pièce R-37

<sup>48</sup> Rapport, pièce I-2

<sup>49</sup> Voir pièce I-15

<sup>50</sup> Pièce I-8

adéquatement. Il en avait déjà fait d'ailleurs la demande le 4 juillet <sup>51</sup>. Par courriel du 25 juillet, la drh Ménard répond qu'on ne lui remettra pas <sup>52</sup>.

[109] C'est un droit fondamental de connaître la preuve contenue dans un rapport pour être en mesure de se défendre contre les conclusions d'un tel rapport en pleine connaissance de cause.

[110] Dans son traité sur le droit administratif <sup>53</sup>, le professeur Patrice Garant écrit à cet égard (à la page 660) :

« En matière de déontologie policière, la Cour d'appel a souligné que le Commissaire était tenu de transmettre en temps utile au policier faisant l'objet d'une citation devant le Comité tous les éléments pertinents à la préparation de sa cause (Commissaire à la déontologie policière c. Bourdon J.E. 2000-1821 (C.A.).

[...] L'important est qu'il y ait une communication suffisante de l'essentiel des renseignements pour permettre à l'administré d'y répondre. »

[111] Et, à la page 666 :

«... l'équité procédurale exige néanmoins que l'administré ait suffisamment d'éléments pour faire des représentations adéquates » (Monfette c. Hôtel-Dieu de St-Jérôme 1994 RJQ 817 (C.S.) ; Richer c. Directeur du Centre Parthenais J.E. 91-1381 (C.S.) ; Kindler c. La Reine J.E. 91-1141 (C.S.). »

[112] Or, dans le présent cas, tout ce que monsieur Ledoux a reçu pour savoir exactement ce qu'on lui reprochait, c'est la conclusion de quelques lignes contenues à l'annexe X du rapport Lessard <sup>54</sup>.

[113] Le lendemain de la rencontre du 20 juillet, monsieur Ledoux se plaint formellement de ne pas avoir reçu le rapport <sup>55</sup> :

« Je ne peux commenter ou évaluer une conclusion à un rapport d'enquête dont je n'ai pas copie et dont je ne peux prendre connaissance. »

[114] Il conclut :

« Considérant l'impossibilité d'avoir accès à l'ensemble du dossier et de ses conclusions, je demande donc une révision de ce dossier afin de me prévaloir des droits d'être défendu par un avocat aux frais de la Ville et ce, si vous

---

<sup>51</sup> Pièce R-44

<sup>52</sup> Pièce R-45

<sup>53</sup> 6<sup>e</sup> édition, 2010, Les Éditions Yvon Blais ltée, Cowansville, 1214 pages

<sup>54</sup> Citée au paragraphe 85 ci-dessus

<sup>55</sup> Pièce R-45

entendez porter contre moi une quelconque faute ou blâme en matière disciplinaire ou éthique. »

[115] Or, il ne prendra connaissance de ce rapport qu'en mars 2012<sup>56</sup>, avec la contestation écrite de son appel par Mont-Tremblant, soit huit mois plus tard et trois mois après avoir été destitué, notamment à cause de ce dossier O.G. Il n'a pas eu droit non plus à l'assistance d'un avocat, tel que demandé.

[116] Dans *Gauthier c. Simard*<sup>57</sup>, monsieur le juge Aznar a reproché à un Comité de déontologie policière d'avoir mentionné dans sa décision un document sur le profilage racial qui n'avait pas été porté à la connaissance des parties et qu'elles n'avaient donc pas pu commenter. Il conclut qu'il s'agit d'une violation de la règle « *audi alteram partem* ». Il permet donc, en appel devant la Cour du Québec, en vertu des articles 250 à 252 de *Loi sur la police*, que les parties présentent leur preuve à cet égard pour décider ensuite si ces preuves auront une influence sur la décision à être retenue sur le mérite de l'appel.

[117] Une autre décision présente des analogies avec le dossier O.G. alors qu'un cadre d'Hydro-Québec est congédié pour favoritisme envers son frère. Concluant que le processus de l'enquête a été « bâclé » et que le favoritisme allégué n'a pas été démontré, l'arbitre annule le congédiement<sup>58</sup>.

[118] Ici, dans le même sens, l'omission d'avoir fourni le rapport du SPVL à l'appelant en temps opportun constitue un manquement important et blâmable dans le processus disciplinaire entrepris contre lui, d'autant plus que ce rapport était évoqué dans le rapport de la directrice au Conseil le 13 décembre 2011<sup>59</sup>. Il est permis de se questionner sur les motifs justifiant la résistance de la ville à vouloir lui remettre une copie du rapport.

[119] Pour toutes ces raisons, nous en venons à la conclusion que le processus de traitement de la plainte disciplinaire déposée contre l'appelant dans le dossier O.G. était vicié. Néanmoins, puisque nous siégeons « *de novo* », l'appelant a eu depuis l'opportunité en appel de prendre connaissance de l'entièreté du rapport du SPVL et d'y réagir pleinement.

[120] Par conséquent, suivant les principes de jurisprudence applicables<sup>60</sup>, nous devons nous prononcer sur le dossier O.G. à son mérite en faisant abstraction des manquements procéduraux de l'époque auxquels il a été remédié.

---

<sup>56</sup> Comme pièce produite avec la contestation de la Ville

<sup>57</sup> J.E. 2013-527 (C.Q.)

<sup>58</sup> *Carrier c. Hydro-Québec*, 2014 QCCRT 0057, AZ 51044681

<sup>59</sup> Pièce I-25

<sup>60</sup> *Société Canadienne des postes c. Sabourin*, J.E. 2002-479 (C.A.), paragraphes 23, 60, 72, requête pour pourvoi à la Cour suprême rejetée (2003-03-06, no. 29158)

ii) La décision à son mérite

[121] Venant maintenant à examiner le mérite de la plainte du policier Lauzon, deux questions nécessitent d'être considérées :

1. Y a-t-il eu ingérence indue de l'appelant dans ce dossier ?
2. O.G. devait-il demeurer détenu au poste de police de Mont-Tremblant en attendant sa comparution le lendemain ?

[122] Concernant la première question, il faut se rappeler qu'après s'être présenté à l'agent Giroux, et situé l'objet de son appel, il fait immédiatement référence au fait que O.G. est le petit-fils de madame Robillard (voir la transcription plus haut).

[123] Un peu plus loin, vers la fin, il ajoute, pour être bien compris, qu'il n'effectue pas la démarche parce que le jeune détenu est le petit-fils de madame Robillard.

[124] L'enquête réalisée par le SPVL, après avoir rencontré les principaux acteurs de cet incident, a conclu que cette intervention était inappropriée.

[125] De même, l'enquêteur Sylvio M. Côté note, dans son rapport <sup>61</sup>, que l'intervention du chef Ledoux était problématique et fortement questionnable. On ne peut rejeter du revers de la main les conclusions de ces deux enquêtes rendues après que leurs auteurs aient rencontré l'ensemble des acteurs et entendu l'enregistrement en cause.

[126] On serait donc justifié de conclure que l'intervention de l'appelant auprès de l'agent Giroux était inappropriée et teintée de favoritisme au bénéfice d'une employée-cadre de la ville.

[127] On peut cependant envisager de résoudre la présente question en en élargissant la portée et en examinant d'autres facteurs, comme les pouvoirs intrinsèques du chef de police et l'opportunité de garder en détention le jeune O.G. et ce même, si en principe, on ne doit pas exercer un contrôle *ex post facto* de la violation d'une règle <sup>62</sup>.

[128] Concernant la deuxième question, mentionnons, en tout premier lieu, que pour juger du rôle des divers intervenants dans un dossier de police impliquant un citoyen, il convient notamment de tenir compte des droits du citoyen concerné.

---

<sup>61</sup> Pièce I-4, pages 23 et 24

<sup>62</sup> *Mascouche (Ville de) c. Houle*, (1999) R.J.Q. 1894 (par.71)

[129] À cet égard, les deux personnes présentes au poste le soir du 26 mars 2010, le sergent Jean-François Giroux et le policier James Lauzon, étaient d'avis qu'O.G. pouvait être libéré en appliquant les règles « d'intérêt public » relatives à une détention.

[130] Au SPVL, monsieur James Lauzon déclare ceci sur la détention d'O.G.<sup>63</sup> :

« Vers 19 h 30, j'ai été le (O.G.) faire fumer, il me raconte son histoire, qu'il n'était pas coupable, que sa grand-mère lui avait trouvé une entrevue pour une job le lendemain. Après ça, j'ai été voir mon sergent (Giroux) et je lui ai expliqué que, d'après moi, vu que le bris était une infraction mixte et que, dans ce cas-ci, on n'avait pas les motifs d'intérêt public. Je lui ai dit de rencontrer les autres officiers et de délimiter une ligne de conduite. J'ai l'impression que beaucoup de policiers ne comprennent pas bien la différence entre le pouvoir et le devoir concernant la détention et la remise en liberté. »

[131] Dans sa plainte du 18 juin 2010<sup>64</sup>, il est encore plus clair :

«...Par la suite, je rencontre le sergent Giroux, mon supérieur. Je discute avec lui de la possibilité de libérer le suspect en invoquant l'absence de motifs d'intérêt public. Le sergent Giroux maintient sa décision en invoquant que c'était le dossier de l'agent Serge-Alexandre Bouchard et qu'il n'allait pas remettre en liberté un gars que l'agent Bouchard avait décidé de faire comparaître le détenu. Le suspect va demeurer incarcéré et comparaître le lendemain.

...moi, je trouvais qu'il aurait dû être remis en liberté...

...je ne change pas ici d'idée à l'effet que le détenu devait être libéré et pouvait comparaître par voie de sommation. »

[132] Le policier Lauzon a été entendu au procès. Il s'agit d'un policier d'expérience qui a déjà été directeur-adjoint aux enquêtes et même supérieur du sergent Giroux. Il connaissait Aline Robillard et c'est lui qui a reçu le premier appel de celle-ci pour faire libérer son petit-fils, ce qu'il a refusé de faire.

[133] Il ajoute qu'il était en désaccord avec le fait que le directeur Ledoux soit intervenu, au point de porter plainte contre lui, même s'il était d'opinion qu'O.G. devait être libéré :

« On n'aurait jamais dû libérer le jeune parce que c'était le petit-fils de madame Robillard. La remise en liberté pour moi était justifiée, mais pas de cette façon-là, c'est pour ça que j'ai fait une plainte. »

[134] La raison invoquée par monsieur Lauzon pour ne pas avoir fait libérer O.G., même s'il était d'avis que cela aurait dû être fait, c'est sa crainte de la réaction de

---

<sup>63</sup> Annexe du rapport I-2

<sup>64</sup> Pièce I-13

Serge-Alexandre Bouchard, responsable de l'équipe qui avait décidé de le détenir en après-midi :

« Je savais que l'autre équipe ne le prendrait pas. J'ai dit à J.F. (Giroux) que cela ferait de la marde »

[135] Il ajoute qu'il ne voulait pas être « *pogné dans une controverse* ».

[136] Le sergent Jean-François Giroux était ambivalent <sup>65</sup> :

« Un peu plus tard, j'ai eu une discussion avec James Lauzon et selon lui, O.G. aurait dû être libéré. Je lui explique que son opinion est bonne mais que celle de S.A. Bouchard l'est aussi et que c'est Bouchard qui était en charge et qui a pris la décision et que je virerais pas une décision de S. Alex de mon propre chef... »

[137] C'est avec cela comme toile de fond qu'intervient le téléphone du directeur Ledoux au sergent Giroux en soirée concernant la détention d'O.G.

[138] La transcription de cet appel téléphonique <sup>66</sup> révèle que le directeur s'informe du cas. Le sergent Giroux lui explique que c'est un cas de bris de condition (son 4<sup>e</sup> depuis février) et que les policiers qui l'ont arrêté ont décidé de le détenir jusqu'à sa comparution le lendemain : « c'était la décision à Serge-Alexandre à ce moment-là ».

[139] Dans sa déclaration à l'enquêteur Lessard <sup>67</sup>, le directeur Ledoux explique s'enquérir du dossier O.G. à la demande de madame Robillard, directrice-adjointe à Mont-Tremblant. Il est non seulement directeur mais il assume également les responsabilités du directeur-adjoint aux opérations, Michel Gagné, qui est alors en vacances. En temps normal, c'est ce dernier qui aurait été le supérieur hiérarchique du sergent Giroux.

[140] Au cours de la conversation qu'il a avec le sergent Giroux, monsieur Ledoux apprend que James Lauzon était d'avis qu'O.G. « n'aurait pas dû être gardé pour comparution » et que lui aussi serait à l'aise de le libérer, mais que le libérer fera de la « marde » avec Serge-Alexandre Bouchard qui l'a arrêté et détenu.

[141] Le sergent Giroux déclare au directeur Ledoux qu'il était « à l'aise » de libérer O.G., mais il craignait lui aussi la réaction de Serge-Alexandre Bouchard :

« Non bien, c'est ça bien regarde Michel, moi la chose, je suis à l'aise en tant que tel de le libérer, mais de prendre la décision de passer par-dessus Serge-Alexandre, je sais que ça va faire de la marde là. »

---

<sup>65</sup> Rapport I-2, annexe K

<sup>66</sup> Appel enregistré et transcription de la conversation, pièce I-1, annexe D du rapport I-2 ; voir *supra*

<sup>67</sup> Pièce I-2, annexe G

[142] On sent très bien ensuite « l'ombre » de Serge-Alexandre Bouchard planer sur la conversation et le directeur Ledoux déclare qu'il va s'en occuper (« j'y parlerai, là »). Les relations entre Ledoux et le policier Bouchard, président de la Fraternité, ne sont pas au beau fixe.

[143] En effet, dès 2005, la drh Ménard, dans son « aide-mémoire »<sup>68</sup> déposé au dossier de la Cour, note des frictions existantes entre l'appelant et le policier et président de la Fraternité, Serge-Alexandre Bouchard.

[144] Dans le cas d'O.G., le policier Bouchard considérait que c'était « son » détenu et n'a pas accepté l'intervention du directeur. C'est pourquoi il a déposé une allégation criminelle (entrave à la justice) qui a été rejetée peu après par la procureure de la Couronne.

[145] Finalement, revenant à l'appel avec le sergent Giroux, le directeur se montre en bout de ligne favorable à la libération d'O.G. (« on devrait mettre nos lunettes jeunesse, pis de donner un break ») et le sergent Giroux aussi, ce qui entraînera la libération d'O.G. peu après. Le directeur Ledoux était membre d'un Comité jeunesse visant la réhabilitation des jeunes ayant des problèmes de comportement.

[146] À la suite de cet appel, O.G. est libéré sur promesse de comparaître.

[147] Ultérieurement, O.G. a obtenu l'emploi convoité et il a été acquitté d'avoir commis un bris de condition le 26 mai 2010.

[148] Dans sa conclusion, le rapport du SPVL déclare que l'intervention de l'appelant n'avait pour but que d'accorder un traitement de faveur à O.G. à cause de son lien familial avec une directrice de la ville et suggère, sans le dire, que la détention aurait dû être maintenue.

[149] En concluant ainsi, on évacue complètement la question du bien-fondé de la détention ce qui, disions-nous, doit être au cœur des préoccupations d'un policier.

[150] L'inspecteur-chef Moreau du SPVL a reconnu, lors de son témoignage, que la règle, c'est la libération et la détention, l'exception.

[151] Dans le « Guide de Pratique du Service de police de Mont-Tremblant<sup>69</sup> » (« GPS »), il est prévu aux articles 2.3 et 3.14 qu'« une personne n'est incarcérée que si l'intérêt public l'exige » : l'« intérêt public » y est défini à l'article 1.2 comme suit « eu égard aux circonstances, comprend notamment la nécessité » :

---

<sup>68</sup> Pièce R-31, notes sous la date du 10 février 2011

<sup>69</sup> Volume 2, section 3, sujet 9.0, pièce R-10 ; voir aussi le *Code criminel*, article 498. (1), (1.1) et (2)

- d'identifier une personne ;
- de recueillir ou conserver la preuve d'une infraction ou une preuve qui y est relative ;
- d'empêcher qu'une infraction se poursuive, se répète ou qu'une autre infraction soit commise ;
- d'assurer la présence d'une personne au tribunal pour qu'elle soit traitée selon la loi.

L'article 31 de la *Charte québécoise* va dans le même sens :

« 31. Nulle personne arrêtée ou détenue ne peut être privée, sans juste cause, du droit de recouvrer sa liberté sur engagement, avec ou sans dépôt ou caution, de comparaître devant le tribunal dans le délai fixé. »

[152] Dans sa déposition dans le cadre de l'enquête du SPVL <sup>70</sup>, l'agent Bouchard dit avoir conclu à l'« intérêt public » de la détention d'O.G. dans les termes suivants :

« Dans le cas d'O.G., à la base, il avait été arrêté pour trafic de stupéfiants par mon équipe dans le cadre d'une résolution de problème <sup>71</sup>. On avait un problème dans les écoles primaires, des jeunes consommaient et brisaient des bouteilles. Lors de son arrestation pour possession dans le but de trafic, il avait aussi fait des voies de fait sur une policière (mordue à la main). Je savais aussi qu'il avait fait d'autres bris de conditions par la suite. Donc, moi, j'ai pris la décision de le détenir du au lieu où il se trouvait, à ses antécédents, etc. »

[153] Il n'invoque aucun des motifs d'« intérêt public » énumérés au GPS ci-dessus pour justifier la détention d'O.G. Le rapport du SPVL ne fait pas mention du GPS non plus.

[154] Le rapport du SPVL s'est donc arrêté sur le fait qu'O.G. était le petit-fils d'une directrice de la ville, sans se prononcer si la détention devait être maintenue ou non. C'était pourtant un élément fondamental de son mandat.

[155] Dans *Beaudry c. R* <sup>72</sup>, la Cour d'appel nous fournit un exemple de ce qui peut constituer un traitement de faveur répréhensible. Un policier avait choisi de ne pas recueillir les preuves d'une conduite avec facultés affaiblies d'un autre policier parce que celui-ci était en état de détresse psychologique pour des problèmes personnels.

[156] La Cour d'appel maintient majoritairement sa condamnation en appel.

---

<sup>70</sup> Voir l'annexe J, pièce I-2

<sup>71</sup> Selon l'annexe C de I-2, cette arrestation aurait eu lieu le 8 octobre 2009

<sup>72</sup> J.E. 2005-2015

[157] Nous ne sommes pas ici dans un cas de traitement de faveur de cette nature.

[158] N'est-ce pas le rôle du directeur d'un Service de police comme celui de Mont-Tremblant en autorité ce soir-là de s'enquérir si les Politiques et Directives dûment adoptées pour le Service de police (ex : GPS) sont appliquées et respectées, que ce soit à la demande du maire, d'une employée de la ville, d'un simple citoyen ou d'un policier ?

[159] En parallèle avec la conclusion du SPVL à l'effet que le Directeur n'avait aucune raison d'intervenir dans ce cas, si ce n'est que de favoriser le petit-fils de la Directrice générale adjointe madame Robillard, peut-on s'interroger aussi sur le rôle en général du chef de police dans les circonstances décrites plus haut ? Ajoutons que le directeur d'un Service de police, comme celui d'une petite municipalité comme Mont-Tremblant, connaît davantage ses citoyens que celui responsable d'un service d'une grande ville et qu'il peut arriver qu'une relation de promiscuité dans un cas soit considérée comme en étant une de proximité dans l'autre.

[160] O.G. avait-il moins de droits à l'encontre d'une détention non justifiée parce qu'il était le petit-fils d'une employée de Mont-Tremblant ? Parce que Serge-Alexandre Bouchard serait vexé par une libération ?

[161] Poser ces questions, c'est y répondre.

[162] On aurait compris le raisonnement du SPVL si, envers et contre tous, l'appelant avait ordonné une libération qui n'avait pas sa raison d'être, uniquement pour faire plaisir à madame Robillard.

[163] Certes, en indiquant au sergent Giroux qu'O.G. était le petit-fils d'Aline Robillard et qu'il avait une entrevue d'emploi le lendemain, le directeur teintait son intervention, davantage que s'il avait téléphoné à la demande d'un père non connu de Mont-Tremblant qui s'inquiéterait pour son fils.

[164] Cependant, la preuve convainc que la libération d'O.G. sous promesse de comparaître faisait nettement partie des options disponibles ce soir-là et que l'intervention du directeur Ledoux a permis qu'elle se fasse.

c) Conclusion sur le dossier O.G.

[165] La décision d'inclure le dossier O.G. parmi les motifs de destitution de l'appelant n'était pas justifiée.

[166] Comme on le verra ultérieurement, le réel motif au poste de police et à l'Hôtel de Ville de destitution fut l'écoute électronique et la vidéosurveillance réalisées par le directeur Ledoux. D'ailleurs, madame Julien a reconnu lors son témoignage que, n'eut été que du dossier O.G., on n'en serait pas là.

[167] Le dossier O.G. est un dossier mal ficelé. Le processus suivi pour traiter la plainte du 18 juin 2010 était vicié, la conclusion du rapport du SPVL est hautement contestable et l'appelant a été condamné sans qu'on lui donne l'opportunité de se défendre en pleine connaissance de cause contre ce rapport, l'élément-clé du dossier, qui fut invoqué devant le Conseil le 13 décembre 2011 pour justifier sa destitution.

[168] De fait, il n'a obtenu une copie du rapport du SPVL qu'en mars 2012 avec la contestation de l'appel par Mont-Tremblant, soit plus de trois mois après sa destitution et huit mois après le dépôt dudit rapport auquel l'accès lui a été refusé jusque-là. On se demande pourquoi.

[169] C'est également un dossier qui a traîné en longueur, la plainte du 18 juin 2010 ayant trouvé sa sanction le 16 décembre 2011, 18 mois plus tard ! Cela démontre que ce dossier n'était pas prioritaire ni important dans le cadre d'une destitution. On peut sûrement y déceler une volonté de « charger » le dossier de destitution.

[170] À cet égard, le fait que madame Julien voulait mettre une simple note au dossier d'évaluation de l'appelant le 18 janvier 2011 démontre la faible gravité intrinsèque du reproche formulé à son endroit.

[171] L'enquête réalisée par le SPVL, après avoir rencontré les principaux acteurs de cet incident, a conclu que cette intervention était inappropriée.

[172] Sur le mérite de la plainte, certains y trouvent une conduite blâmable du directeur qui n'aurait pas dû s'en mêler. D'autres, au contraire, concluent qu'il a joué son rôle en contribuant à la libération d'un jeune qui n'aurait pas dû être détenu ce soir-là selon les critères applicables ; le fait qu'il ait été le petit-fils d'une employée de la ville n'y change rien.

[173] Entre les deux, la ligne est mince mais, chose certaine, ce dossier ne méritait sûrement pas et ne mérite pas davantage de figurer parmi les motifs de destitution du directeur Ledoux car ce n'en était pas un, ni même une faute contribuant à la décision de destitution.

[174] Que ce soit l'une ou l'autre thèse qui est retenue, il faut considérer le fait que n'eut été de la demande de Michel Ledoux en janvier 2011 pour que ladite enquête se tienne, il n'y aurait eu probablement aucune suite à cette affaire. La directrice générale, répétons-le, n'aurait fait qu'inscrire une note dans le dossier de Michel Ledoux. Jamais n'a-t-il reçu de blâme pour cet incident. Il a fallu attendre les événements entourant l'écoute électronique pour que la ville fasse ressusciter cette affaire.

[175] Madame Lise Julien a admis elle-même qu'il ne s'agissait pas d'un motif de destitution. La thèse de Mont-Tremblant à l'effet que la théorie des incidents culminants doit s'appliquer ne résiste pas à l'analyse compte tenu de la période écoulée entre les événements et le moment de la destitution, du manque de connexité entre les événements et de la gravité, somme toute, relative des événements entourant l'affaire O.G.

## 2. L'ÉCOUTE ÉLECTRONIQUE ET LA VIDÉOSURVEILLANCE DES EMPLOYÉS AU POSTE DE POLICE

### a) La trame factuelle

[176] Compte tenu des négociations en cours pour le renouvellement de la convention collective des policiers, des moyens de pression de la part de ceux-ci s'accroissent à compter du début de l'année 2011, plus particulièrement en février et mars (ex : port d'un brassard, rapports d'événements peu ou pas remplis, dossiers remplis à l'encre rouge, dessins de pénis sur des copies de contraventions, etc.).

[177] À cela s'ajoutent des attaques personnelles de toutes sortes contre principalement le directeur Ledoux. Elles visent aussi son adjoint aux opérations et enquêtes, monsieur Michel Gagné, principalement à compter du début du mois de février 2011.

[178] Tel que révélé par les pièces R-13 et R-14 et plusieurs témoignages, ces attaques comprennent notamment les actions suivantes :

- des montages photographiques et des mises en scène montrant monsieur Ledoux dans des situations disgracieuses ou calomnieuses (avec un pénis dans le visage, des babouins échangeant des propos choquants, montage irrespectueux sur le dossier O.G., une association avec des dictateurs connus ou en Ku Klux Klan, sa personnification en traître, chien au repos, etc.) ;
- des associations de monsieur Ledoux avec des malades mentaux, des M.T.S. ou des entreprises diverses (déménagement Ledoux, immobilier Ledoux) ;
- des tracts irrespectueux de toutes sortes contenant des dérisions, des insultes, des injures ;
- des documents distribués en grandes quantités dans les luminaires du plafond et/ou placardés dans le bureau du directeur et un peu partout dans le poste critiquant le directeur ;
- obstruction de son espace de stationnement et des corridors menant à son bureau ;

- simulation d'explosifs avec minuterie à la porte de son bureau ;
- installation d'une cage à chien devant son bureau ;
- présence d'un drapeau pirate à l'extérieur du poste ;
- représentation d'un pendu déguisé en policier à l'extérieur du poste ;
- montage simulant un repas de départ du directeur ;
- dessins divers crayonnés sur des stores du poste ;
- etc.

[179] Ces actions se déroulaient la nuit et les fins de semaine, lorsque les cadres sont absents.

[180] Loin d'être une opération de propagande destinée à sensibiliser le côté patronal à des griefs ou des injustices, ce que l'on s'attendrait à voir dans le contexte normal pré-négociation, l'épisode des « tracts » faisait partie d'une campagne d'intimidation et de protestation non pas contre l'employeur, mais contre deux individus.

[181] À la même période, plusieurs conflits, plaintes, enquêtes et sanctions disciplinaires contribuent à accroître la tension au poste :

- la plainte du policier James Lauzon du 18 juin 2010 contre le directeur Ledoux pour son intervention dans le dossier O.G.<sup>73</sup> qui suit son cours ; cette plainte est confiée pour enquête au SPVL le 9 mars 2011<sup>74</sup> comme on l'a vu ;
- une plainte du 16 novembre 2010 du président de la Fraternité Serge-Alexandre Bouchard contre le directeur Ledoux pour exclusion dans l'octroi d'un poste de sergent<sup>75</sup>, plainte traitée par l'enquêteur Sylvio M. Côté de janvier à avril 2011<sup>76</sup> ;
- les plaintes verbales du 11 novembre et écrites du 21 décembre 2010 pour harcèlement psychologique émanant du président Bouchard et d'un autre membre de l'exécutif syndical, le policier Michael Bryar, contre le directeur-adjoint Michel Gagné et le directeur Ledoux<sup>77</sup> ; ces plaintes sont également traitées par l'enquêteur Côté de janvier à avril 2011 ;
- refus du syndicat d'appliquer la nouvelle politique sur la prise des repas applicable à compter du 3 janvier 2011 ;

---

<sup>73</sup> Pièces I-2 et I-13

<sup>74</sup> Pièces I-2 et I-15

<sup>75</sup> Pièce I-8

<sup>76</sup> Pièces I-4 et R-30

<sup>77</sup> Pièce I-4 ; le volet de la plainte visant monsieur Ledoux est du 11 mars 2011

- le 4 janvier 2011, application d'une sanction disciplinaire contre le policier Kevin Léonard pour complicité dans la rédaction d'un faux rapport d'intervention (Maison du Spaghetti) ;
- application d'une suspension disciplinaire de cinq jours contre le policier Michael Bryar à compter du 22 février 2011 pour avoir rédigé ce faux rapport d'intervention à la Maison du Spaghetti<sup>78</sup>, ce qui a entraîné un débrayage général d'une journée du 24 au 25 février.

[182] Les événements se déroulent alors comme suit.

[183] Dès le début de février 2011, selon la directrice Lise Julien, le directeur Ledoux lui parle de la perspective d'installer des caméras dans le poste concernant la pose des tracts. Lors de cette première rencontre sur le sujet, madame Julien questionne la légalité d'une telle démarche.

[184] Selon madame Julien, avec les informations qu'elle possédait, le problème et la solution ne portent que sur les tracts, c'est-à-dire un nombre d'écrits exhibés au poste de police.

[185] Lors d'une seconde rencontre vers la mi-février où l'appelant revient sur le sujet, elle s'engage à y « réfléchir ».

[186] Enfin, lundi matin le 21 février 2011, l'appelant apprend, en écoutant son répondeur à son arrivée au bureau, qu'une intervention de ses policiers au cours de la fin de semaine à l'auberge de jeunesse de monsieur Claude Grand'maison aurait mal tourné : l'auberge a été saccagée et monsieur Grand'maison a été victime de voies de fait. Monsieur Grand'maison menace de poursuivre Mont-Tremblant.

[187] Le rapport d'événement de l'équipe qui a réalisé l'intervention ne contient presque rien. Ne pas remplir les rapports quotidiens adéquatement faisait partie des moyens de pression utilisés à l'époque. Il demande à des policiers d'enquêter l'événement pour savoir ce qui s'est réellement passé, avec peu de succès.

[188] Le directeur Ledoux téléphone alors à la directrice générale Lise Julien pour l'informer du cas Grand'maison et des risques de poursuite contre la ville. Il lui mentionne également que « ça va brasser » dans les jours à venir parce qu'il s'apprête à appliquer la suspension de cinq jours imposée au policier Michel Bryar à cause de sa rédaction d'un faux rapport d'intervention. Celui-ci est membre de l'exécutif syndical.

[189] Il est aussi question des tracts qui se font de plus en plus virulents et pour lesquels rien n'a été fait jusque-là.

---

<sup>78</sup> Pièce I-11

[190] Monsieur Ledoux recommande alors à madame Julien d'engager l'agence de sécurité Lupien Rouleau<sup>79</sup> afin de lui confier un mandat de vidéosurveillance. Celle-ci lui demande de vérifier les coûts d'une telle opération. Il communique le jour même avec monsieur Lupien pour s'en enquérir.

[191] N'ayant pas les ressources disponibles à cette date pour accomplir un tel mandat, monsieur Lupien réfère monsieur Ledoux à Spytronic, une entreprise spécialisée dans la vente d'équipements de vidéosurveillance.

[192] Il communique en après-midi avec monsieur Santos de Spytronic pour s'informer de ce qui existe pour faire de la vidéosurveillance et des coûts à envisager.

[193] Après trois appels auprès de monsieur Santos, l'appelant informe madame Julien, en fin d'après-midi du 21 février, des démarches accomplies (Lupien et Rouleau, Spytronic) et que l'achat des équipements proposés par Spytronic pourrait coûter entre 2 500 \$ et 3 000 \$.

[194] Mardi, le 22 février 2011, madame Lupien convoque une rencontre à l'Hôtel de Ville avec monsieur Ledoux et mesdames Julien (dg), Ménard (drh), et Me Isabelle Grenier, greffière, pour discuter des mesures à prendre dans différents dossiers. Monsieur Ledoux situe la rencontre vers 8 h 00 du matin alors que les autres participants témoignent que la rencontre a lieu en après-midi. Le Tribunal retient cette dernière version qui paraît plus compatible avec les témoignages, l'envoi du courriel de 10 h 52<sup>80</sup> qui paraît être l'ordre du jour de cette rencontre ainsi que la « puce d'entrée » de monsieur Ledoux qui indique qu'il était au poste de police et non à l'Hôtel de Ville à 8 h 00 du matin.

[195] Lors de cette rencontre, monsieur Ledoux parle de l'événement Grand'maison, de la suspension imminente de l'agent Bryar et de la campagne de salissage au poste. Il mentionne qu'il entend utiliser des caméras pour filmer les auteurs de ces affichages répréhensibles qui opèrent de nuit et durant les fins de semaine.

[196] Les versions diffèrent sur la suite de la rencontre.

[197] Qu'il suffise pour le moment de dire que monsieur Ledoux, corroboré par la greffière Grenier, allègue que lors de cette rencontre du 22 février, il a obtenu de la directrice générale Julien une autorisation sans condition d'installer des caméras dans le poste de police.

[198] Pour sa part, la directrice générale Lise Julien reconnaît qu'elle était tout à fait au courant que des tracts irrespectueux étaient placardés dans le poste de police. Elle déclare être elle-même intervenue par la suite à trois reprises auprès de la Fraternité

---

<sup>79</sup> Le Service de police faisant déjà affaires avec cette entreprise pour fournir des vérifications de sécurité rémunérées

<sup>80</sup> Pièce I-16

(les 22, 28 et 8 mars 2011) pour tenter de faire cesser de tels moyens de pression, sans succès. La drh Ménard l'a accompagnée deux fois. Tout le monde était d'accord pour y mettre fin.

[199] Madame Julien témoigne, pour sa part, que l'usage de caméras ne devait être fait qu'en autant qu'on informe les personnes circulant dans le poste qu'elles étaient filmées en placardant un avis écrit à cet effet. Madame Ménard corrobore le témoignage de sa directrice.

[200] Nous reviendrons sur cette question d'« autorisation » plus loin dans la section portant sur les « circonstances atténuantes ». Limitons-nous, pour le moment, à mentionner qu'il y a eu beaucoup de tergiversations de madame Julien par la suite quand il a été question de l'autorisation qu'elle aurait donnée ce jour-là.

[201] Madame Julien témoigne qu'on avait offert à monsieur Ledoux d'engager des agents de sécurité les soirs et les fins de semaine pour surveiller le poste et dépister les « coupables », ce qu'il a refusé parce que c'« aurait l'air fou de faire surveiller un poste de police par des agents de sécurité ». On a aussi offert de faire intervenir un médiateur ou un consultant externe, ce qui aurait également été refusé vu la négociation de la convention collective en cours. Madame Ménard (drh) ajoute que monsieur Ledoux n'écoutait pas ses conseils et n'en faisait qu'à sa tête.

[202] Le directeur-adjoint à la gendarmerie, Jean Desjardins, se souvient d'avoir proposé à son directeur que lui et ses deux adjoints pouvaient se partager des quarts de travail de nuit et de fins de semaine pour dépister les auteurs des tracts et les faire cesser. Monsieur Ledoux réplique que cette proposition ne concernait que la nuit du 24 au 25 février où il y a eu un débrayage général en réaction à la suspension de l'agent Bryar.

[203] Les équipements audio/vidéo nécessaires à la vidéosurveillance sont commandés le 22 février sur l'heure du midi, donc avant la rencontre de l'après-midi mais après les échanges de la veille entre madame Julien et monsieur Ledoux.

[204] Monsieur Ledoux va chercher les équipements achetés chez Spytronic le 23 février. De retour au poste, il les montre à Michel Gagné et les met en opération à compter du 23 février en soirée. Il s'agit notamment d'une caméra incorporée dans un réveille-matin, d'un porte-clés enregistreur et d'un moniteur pour visionner les informations captées par le réveille-matin.

[205] À cet égard, la preuve contient des factures d'achat des équipements utilisés par monsieur Ledoux pour procéder à ses opérations d'interceptions de communications et de captures d'images. Elle contient également les preuves de paiement de ces achats par Mont-Tremblant <sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup> Pièces R-18 et I-3

[206] Lors de son témoignage, madame Julien passe en revue ces factures d'achat des équipements audio/vidéo acquis auprès de Spytronic<sup>82</sup> pour déclarer qu'elle ignorait ce qui était acheté puisque ces factures portaient la mention « dépenses spéciales d'enquête », ce qui confère à leur contenu un caractère confidentiel. De plus, le directeur-adjoint à la gendarmerie, monsieur Jean Desjardins, qui a autorisé ces dépenses avant leur acheminement à la comptabilité pour paiement, témoigne qu'il ignorait également la nature des achats du directeur Ledoux puisque la facture principale était caviardée.

[207] C'est dans ce contexte plutôt singulier que le directeur Ledoux déclenche ce qu'il qualifie « d'enquête en relations de travail »<sup>83</sup>.

[208] C'est tout d'abord pour démasquer les auteurs de ces actes malveillants et dégradants énumérés plus haut qui perduraient que monsieur Ledoux déclare avoir eu recours à de l'écoute électronique et de la vidéosurveillance.

[209] Il ajoute, lors de son témoignage, qu'en plus, ces personnes créaient un climat de travail malsain, violaient les politiques de l'employeur concernant le respect en milieu de travail, les directives concernant la prise de repas, utilisaient les biens (papier, photocopieur, etc.) de l'employeur à mauvais escient, gaspillaient du temps de travail rémunéré à faire autre chose que fournir leurs prestations de travail, commettaient des manquements déontologiques, faisaient preuve d'insubordination, se livraient à du harcèlement psychologique envers des personnes en autorité (Gagné et lui-même), mettaient la sécurité de la population en danger, etc.<sup>84</sup>. Il veut donc savoir ce qui se passe vraiment dans le poste.

[210] Monsieur Ledoux ajoute que son enquête visait notamment à « épingler » le président de la Fraternité, le policier Serge-Alexandre Bouchard, qu'il identifiait comme étant le *leader* de toute cette fronde dirigée contre lui et Michel Gagné.

[211] Selon lui, l'écoute et la vidéosurveillance lui permettraient également de recueillir de la preuve sur tous ces manquements déontologiques de certains policiers, pour le bénéfice ultime de son employeur. Il fallait se « documenter » en prévision des griefs à venir (ex : politique des repas, mauvais services aux citoyens, etc.) et pour mettre de l'ordre dans le Service de police.

[212] Avant d'entreprendre son « enquête », monsieur Ledoux témoigne qu'il a consulté sur internet des textes juridiques datés de décembre 2006 émanant de l'étude Lavery De Billy et de monsieur Marc-André Robert, CRIA, pour s'assurer de la légalité de sa vidéosurveillance<sup>85</sup>.

---

<sup>82</sup> Pièce R-18 « en liasse »

<sup>83</sup> C'est l'expression utilisée aux paragraphes 54, 65, 66, 67, 68 et 72 de sa réponse à la contestation de Mont-Tremblant ; aussi comme entête de la pièce R-21

<sup>84</sup> Lire notamment les paragraphes 41 à 69 de la réponse à la contestation

<sup>85</sup> Articles, pièce R-24 « en liasse »

[213] Le directeur-adjoint aux enquêtes Michel Gagné témoigne, pour sa part, avoir été informé de manière générale par monsieur Ledoux de l'opération de vidéosurveillance ainsi enclenchée. C'est lui qui a rédigé la demande de remboursement d'une facture d'achat de 260,52 \$ payée par monsieur Ledoux.

[214] Michel Gagné confirme que celui-ci lui a montré les équipements achetés le jour même de l'achat. Il lui fait visionner par la suite des extraits de bandes vidéo où on voit un policier poser une affiche sur le bureau du directeur ; il s'agissait de Serge-Alexandre Bouchard.

[215] Monsieur Ledoux mentionne avoir informé madame Julien à quelques reprises, par la suite, du déroulement de l'opération de vidéosurveillance et même lui avoir fait écouter un extrait d'enregistrement sur clé USB. Ils auraient convenu de ne pas réagir immédiatement à ce qui était constaté, tant que la convention collective ne serait pas finalisée pour ne pas compromettre les négociations en cours. Cela nous mène au 31 mars 2011, date de l'entente de principe qui sera agréée par le Conseil le 13 avril.

[216] L'appelant précise même avoir montré à la drh Carole Ménard la caméra réveille-matin qui se trouvait alors sur son bureau. Il n'a pas été fait mention de cet événement lors du témoignage de madame Ménard, qui a précédé celui de monsieur Ledoux, mais elle n'est pas venue contredire cette allégation de monsieur Ledoux par la suite non plus.

[217] Cela est important parce que madame Ménard a témoigné qu'elle ignorait qu'il y a eu de la vidéosurveillance entreprise après la réunion du 22 février et qu'elle ne l'a appris en partie qu'à la fin mars, lors de la présentation d'un rapport préliminaire d'un enquêteur, monsieur Sylvio M. Côté<sup>86</sup>.

[218] L'ensemble de cette preuve indique que des personnes en autorité à la ville<sup>87</sup> savaient, en partie du moins, que monsieur Ledoux faisait de l'écoute et de la vidéosurveillance dans le poste de police. Nous y reviendrons dans l'analyse des facteurs atténuants.

[219] Les enregistrements audio/vidéo réalisés couvrent la période du 23 février au 12 avril 2011, soit un mois et demi. Il n'y en a cependant pas tous les soirs et fins de semaine. En tout, 21 quarts de travail ont été enregistrés durant cette période.

[220] Monsieur Ledoux produit en preuve, sous les pièces R-20 à R-22, son analyse des résultats de ces opérations de surveillance qui, selon lui, mettent en évidence de graves manquements chez les policiers, manquements qu'il avait pressentis au moment de les entreprendre.

---

<sup>86</sup> Voir pièce R-32

<sup>87</sup> Madame Julien, madame Ménard, monsieur Gagné

[221] Les enregistrements ont lieu à partir du bureau de monsieur Ledoux, du poste de son adjointe madame Dupras au centre du poste et dans la salle de garde (« salle des patrouilleurs »).

[222] Selon la pièce R-21, l'écoute électronique audio totalise 55 heures 24 minutes entre le 16 mars et le 12 avril et la vidéosurveillance audio/vidéo totalise 11 heures 44 minutes entre le 23 février et le 12 avril, pour un total de 67 heures 08 minutes.

[223] Ces statistiques comprennent 12.5 heures d'enregistrements audio réalisés lors de trois séances de négociation de la convention collective tenues les 16, 21 et 22 mars 2011. Sur ces 12.5 heures, 4.5 heures (273 minutes) contiennent des enregistrements de caucus privés réunissant des représentants de la Fraternité avec leur avocat, Me Guy Bélanger.

[224] Dans les extraits audio transcrits sur la cote R-20 en liasse, on entend une foule de propos échangés entre policiers présents dans le poste, dont les suivants :

- concernant le directeur Ledoux : on y entend des propos et y apprend des démarches concertées démontrant que des policiers voulaient « avoir sa tête » :
  - « - j'espère qu'il est assez brillant pour s'en aller ;
  - parce que ce qui se passe là va continuer si y reste ;
  - un boss ne peut pas vivre du harcèlement comme ça ;
  - toutes les organisations qui sont gérées par des gars de Montréal, c'est de la « marde » ;
  - si ça ne se règle pas (la convention collective), ça va être à la vie à la mort ;
  - on les a quand même habillé en babouins, là, pis on les a faites s'enculer ... (rires) ;
  - on devrait lâcher Ledoux pour mettre full pression sur Gagné.. là tchek ... le faire craquer ;
  - parce que c'est sur qu'il peut pu vivre icitte dans le poste de police avec toute l'ambiance qu'il y a là. »
  - des récits d'interventions policières qui se sont mal terminées : prévenu « magané » (fiche 18), brassage (fiche 18 b), arrestation et détention d'un transsexuel (fiche 23), manquement à la directive des repas (fiches 4 b, 14 et 21), etc. ;

- un incident survenu à l'aréna le 9 avril 2011 à l'occasion d'une partie de hockey au bénéfice des policiers, alors que l'appelant s'est fait interdire d'entrer dans la chambre des joueurs où étaient ses policiers en se faisant claquer la porte au nez :
  - Serge Alexandre (Bouchard) l'a crissé dehors de la chambre ... Il (Ledoux) était planté devant la porte, là il était là pis il attendait, pis un moment donné pour faire son speech, il (Ledoux) s'est approché pour entrer dans la chambre. Là, Serge-Alex a dit : On veut pas te voir icitte, tu t'en vas. On veut être sur d'avoir du fun icitte, on veut pas te voir. L'autre (Ledoux) est venu pour entrer, il (Bouchard) y a fermé la porte, l'autre (Ledoux) était dans la porte. Là, Ledoux ... PAFF ! (rires) ;
  - J'ai vraiment aimé ... la porte fermée dans la face à Ledoux. Oui, il a revolé en tabarnak. »
- des échanges de policiers sur des affaires personnelles.

[225] On y constate également des pertes de temps parce que les policiers au poste faisaient bien d'autres choses que celles pour lesquelles ils étaient payés, dont la pose de tracts. Il y a également plusieurs références à des manquements déontologiques.

[226] C'est dans le cadre de l'enquête menée par monsieur Sylvio M. Côté sur les plaintes de harcèlement psychologique de messieurs Bouchard et Bryar contre le directeur Ledoux et le directeur-adjoint Gagné que monsieur Ledoux lui présente, le 23 mars, un extrait d'enregistrement sur clé USB contenant les échanges des policiers dans le poste de police qui le concernaient personnellement et dont on retrouve des extraits ci-dessus. Monsieur Côté note l'incident dans son rapport préliminaire du 24 mars<sup>88</sup> et dans son rapport final du 5 avril<sup>89</sup>. Il écrit<sup>90</sup> :

« Il (Ledoux) a également fait entendre un court passage d'un enregistrement de plusieurs heures qui était gardé sur une clé USB... Questionné sur la source de cet enregistrement, monsieur Ledoux a indiqué qu'il aurait été pris dans l'une des salles du poste de police, et, selon toute apparence, sans que les employés qui y circulaient en soient informés ou qu'un mandat d'écoute électronique n'ait été émis par un juge. »

[227] Le 24 mars, monsieur Côté présente à madame Julien et madame Ménard un rapport préliminaire dans lequel il fait état, une première fois, de cette clé USB<sup>91</sup>.

---

<sup>88</sup> Pièce R-32

<sup>89</sup> Pièce I-4

<sup>90</sup> Pièce I-4, page 23

<sup>91</sup> Pièce R-32

[228] Le 7 avril 2011, monsieur Côté rencontre madame Julien, madame Ménard et le maire Pilon pour présenter son rapport final. Il leur fait mention à nouveau de la clé USB.

[229] Le 11 avril, l'appelant écrit à madame Julien pour retenir les services de Me Jacques Audette pour l'assister dans la gestion des relations de travail<sup>92</sup>. Il n'y aura pas de suite.

[230] Le 15 avril, les directeurs Ledoux et Gagné déposent auprès de madame Julien une longue plainte de harcèlement psychologique<sup>93</sup>. On y relate la plupart des événements mentionnés ci-dessus pour conclure sur une demande « de prendre toutes les mesures qui s'imposent dans ce dossier pour que ce harcèlement cesse immédiatement ».

[231] La plainte sera confiée à Me Guy Poirier pour enquête, sur laquelle nous reviendrons dans la section portant sur les « circonstances atténuantes ».

[232] L'appelant quitte pour vacances le 15 avril, jusqu'au 30 mai.

[233] C'est par le recoupement de diverses informations du directeur-adjoint Desjardins, des rapports d'enquête de monsieur Sylvio M. Côté<sup>94</sup> et des déclarations de certains policiers le 2 mai que la directrice générale Julien déclare qu'elle a su que de l'écoute électronique et de vidéosurveillance avaient été réalisées sur une longue période par le directeur Ledoux dans le poste de police.

[234] Madame Julien témoigne avoir été « *stupéfaite* » par cette découverte qui dépassait largement, selon elle, l'usage de caméras discuté le 22 février précédant pour contrer les « tracts irrespectueux ».

[235] Madame Julien souligne que, jusque-là, elle avait « entièrement confiance » en son directeur de police. Ses évaluations annuelles avaient toujours été très positives et décrivent l'appelant comme un homme honnête, rigoureux, intègre et loyal<sup>95</sup>. Elle lui aurait même proposé qu'il devienne directeur général de Mont-Tremblant à sa place puisqu'elle prévoyait prendre sa retraite en 2012<sup>96</sup>.

[236] Mais, devant les preuves qui s'accumulaient d'une opération de surveillance audio/vidéo d'envergure, elle demande que le poste de police soit passé au crible pour découvrir ce que le directeur Ledoux avait réellement fait.

---

<sup>92</sup> Courriel, pièce I-30

<sup>93</sup> Pièce R-28

<sup>94</sup> Rapport préliminaire du 24 mars 2011 (R-32) et rapport final du 7 avril (I-4)

<sup>95</sup> Pièce R-50 « en liasse »

<sup>96</sup> Retraite qui s'est effectivement produite le 7 septembre 2012

[237] Le 4 mai 2011, le directeur-adjoint Jean Desjardins dépose une allégation d'infraction criminelle à la Sûreté du Québec pour qu'une enquête ait lieu (article 286 L.P.)<sup>97</sup>. Monsieur Desjardins fait état, dans son témoignage, de ses démarches faites en avril 2011 pour découvrir l'écoute et la vidéosurveillance, dont sa visite chez le fournisseur Spytronic le 30 avril 2011.

[238] Dans la nuit du 5 au 6 mai, des perquisitions sont faites par la Sûreté du Québec dans le poste de police et au domicile du directeur Ledoux<sup>98</sup>, sous la direction du lieutenant-enquêteur Daniel Lauzon. Monsieur Ledoux était alors en vacances à Hawaï.

[239] Par balayage électronique, on découvre une caméra et des micros dissimulés sous diverses formes (micro porte-clés, caméra réveille-matin, etc.) dans le poste de police.

[240] Le 6 mai en journée, informée du résultat des perquisitions, madame Julien **suspend immédiatement** le directeur Ledoux et son adjoint Michel Gagné avec traitement<sup>99</sup>, décision entérinée par le Conseil le 12 mai<sup>100</sup>.

[241] Le 9 mai, monsieur Ledoux riposte à sa suspension par un courriel à madame Julien critiquant le dépôt d'une allégation criminelle contre lui, alléguant que sa « démarche » avait été « discutée et approuvée par elle » et que ce « dérapage » avait de lourdes conséquences, notamment pour lui et sa famille<sup>101</sup>. Dans son témoignage, il estime que madame Julien l'a « trahi » parce qu'elle était au courant. Il a offert à la Sûreté du Québec de passer un test de polygraphe à ce sujet, ce qui n'a pas été accepté.

[242] En mai et juin 2011, des griefs sont déposés par la Fraternité des policiers et le Syndicat des employés de la ville concernant l'« espionnage » de monsieur Ledoux<sup>102</sup>.

[243] Par la suite, le 20 juillet 2011, une rencontre a lieu entre monsieur Ledoux, son épouse, madame Julien et madame Ménard pour échanger sur le dossier d'écoute, le dossier O.G. et la plainte de discrimination du policier Bouchard concernant l'emploi de sergent.

[244] Ce dossier d'écoute électronique et de vidéosurveillance dans le poste de police est l'un des trois motifs de destitution invoqués devant le Conseil municipal le 16 décembre 2011.

---

<sup>97</sup> Pièce I-5

<sup>98</sup> Pour le récit du déroulement de ces perquisitions, lire le témoignage du policier-enquêteur Daniel Lauzon, I-11

<sup>99</sup> Décision R-2

<sup>100</sup> Résolution, pièce R-3

<sup>101</sup> Courriel, pièce R-25

<sup>102</sup> Griefs, pièces I-6 et I-7

[245] Dans son rapport du 13 décembre au Conseil <sup>103</sup>, madame Julien relate que c'est lors d'une rencontre du 2 mai que des policiers l'ont informée ainsi que le maire de « différents problèmes et conflits qui existent au poste de police ».

[246] Elle y relate les différentes étapes franchies à compter de la découverte des équipements électroniques jusqu'à sa recommandation de résilier le contrat de l'appelant.

[247] Elle y affirme catégoriquement que « jamais monsieur Ledoux ne m'a mentionné que l'achat de ces équipements devait servir à écouter et surveiller les employés du Service de police » et « qu'en aucun cas je n'ai autorisé leur installation ».

[248] Rappelons que c'est ce rapport dont l'existence n'a été divulguée à l'appelant et au présent Tribunal que la première journée de l'audition de l'appel, le 20 avril 2015.

[249] L'enquête entreprise le 5 mai 2011 par la Sûreté du Québec aboutira sur le dépôt de cinq accusations criminelles contre monsieur Ledoux le 19 mars 2012 <sup>104</sup> dont on sait qu'il sera acquitté, mais que le verdict d'acquiescement est actuellement en appel devant la Cour d'appel.

#### b) Les principes applicables en matière d'écoute électronique et de vidéo-surveillance

##### i) Les dispositions légales

[250] La question de la légalité des mesures de surveillance utilisées par l'appelant est au cœur du présent litige. C'est pourquoi il est essentiel d'examiner en profondeur l'état du droit québécois sur cette question pour juger des gestes posés par l'appelant qui ont provoqué sa destitution.

[251] Le sujet est vaste. Les principes peuvent varier selon qu'on se trouve en droit criminel, en droit civil général ou en matière de relations de travail.

[252] Puisque l'écoute et la vidéosurveillance sont ici réalisées dans le cadre de relations de travail, nous examinerons donc plus particulièrement les principes applicables en cette matière.

---

<sup>103</sup> Pièce I-25

<sup>104</sup> Pièce I-10

[253] La légalité des enregistrements de conversations, audio, vidéo, films, captures d'image en milieu de travail repose sur la relation entre le droit du salarié à sa dignité, à sa vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables et celui de l'employeur à la protection de ses intérêts légitimes.

[254] Ces droits sont fondés sur plusieurs dispositions légales, dont les suivantes qui sont susceptibles de trouver application dans la présente affaire.

→ la protection de la dignité, de la vie privée du salarié et son droit à des conditions de travail justes et raisonnables

[255] Il y a tout d'abord la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*<sup>105</sup> (ci-après appelée « la *Charte québécoise* ») :

« 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

24.1. Nul ne peut faire l'objet de saisies, perquisitions ou fouilles abusives.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs. »

[256] Dans le cas à l'étude, il sera également question de la protection du secret professionnel visé à l'article 9 de la *Charte québécoise* :

« 9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

---

<sup>105</sup> L.R.Q. c. C-12

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel. »

[257] Le *Code civil du Québec* prévoit pour sa part ce qui suit :

« 3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles.

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :

1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit ;

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée ;

3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés ;

4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit ;

5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public ;

6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

[258] Bien que l'admissibilité en preuve des enregistrements litigieux ne soit pas en cause, les enseignements que l'on retrouve sous l'article 2858 du *Code civil du Québec* peuvent également être pertinents :

« 2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel. »

[259] C'est d'ailleurs souvent dans l'application de cet article que les tribunaux se prononcent le plus souvent sur la légalité d'un enregistrement vidéo ou audio.

→ la protection des intérêts légitimes de l'employeur

[260] L'employeur est composé de dirigeants et qui, eux aussi, ont droit à la protection de leur honneur, de leur vie privée, de leur réputation et de leur dignité.

[261] De plus, la *Charte québécoise* stipule ce qui suit :

« 6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi. »

[262] Quant au *Code civil du Québec*, l'article suivant est pertinent :

« 2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

ii) La jurisprudence civile sur le sujet

[263] La Cour d'appel s'est exprimée à plusieurs reprises sur des situations impliquant à la fois le droit des salariés à la protection de leur dignité, de leur vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables et ceux des employeurs à la protection de leurs intérêts légitimes.

[264] Par exemple, en 1991, dans *Cadieux c. Service de gaz naturel de Laval inc.*<sup>106</sup>, la Cour admet en preuve l'enregistrement clandestin réalisé par un salarié d'une conversation qu'il a eue avec le président de la compagnie, dans la mesure qu'on fasse la preuve de l'identité des interlocuteurs, l'authenticité et la fiabilité de l'enregistrement

---

<sup>106</sup> J.E. 91-1502 (C.A.)

et de l'audibilité et de l'intelligibilité des propos. Cela ne va pas à l'encontre du droit à la vie privée invoqué dans ce cas par l'employeur.

[265] Dans *Roy c. Saulnier*<sup>107</sup>, l'employeur a enregistré clandestinement sur les lieux de travail des conversations téléphoniques d'une salariée qu'il soupçonnait de vouloir organiser une entreprise concurrente à la sienne. La Cour d'appel établit qu'une bande sonore est un moyen de preuve comme un autre (photographie, écrit). Pour qu'elle soit légalement admissible en preuve, il faut s'assurer de sa valeur probante qui dépend des circonstances entourant sa confection, suivant les mêmes conditions que celles établies dans l'arrêt *Cadieux*<sup>108</sup>. Du fait que les appels faits ou reçus par la salariée sur les lieux de travail concernent normalement les affaires de l'entreprise, cela ne viole pas le droit à sa vie privée.

[266] Dans cette affaire *Roy*, la Cour d'appel fait notamment les commentaires suivants concernant le cadre dans lequel de tels enregistrements sont permis :

« En tout état de cause, en l'espèce, il ne paraît pas, du moins dans l'état actuel du dossier, que permettre la production de la cassette déconsidérerait l'administration de la justice. L'appelant prétend qu'au moment où l'intimée travaille pour lui et pendant qu'elle est payée par l'appelant, elle incite les clients de l'appelant de le quitter au profit de l'intimée. Voulant se ménager un moyen de preuve, l'appelant, tout à fait de bonne foi et ignorant des dispositions du Code criminel sur le sujet, décide d'enregistrer ce que l'intimée dit aux clients durant les heures de travail à partir des lignes téléphoniques de l'appelant. Le but de l'appelant n'est pas d'écouter les conversations privées de l'intimée mais bien de voir ce que l'intimée dit à la clientèle de l'appelant. Si, à ce stade, on pose l'hypothèse que c'est l'intimée qui était de mauvaise foi et qui, pendant qu'elle était censée travailler pour l'appelant, travaillait à son détriment, il me semble que c'est refuser la production de la cassette qui déconsidérerait l'administration de la justice. »

Quant au contenu des conversations qu'on veut mettre en preuve, elles ne portent pas sur des matières relevant de la vie privée de l'intimée, de ses relations familiales ou sociales, mais uniquement d'affaires commerciales de l'appelant. Je ne puis me convaincre que dans ce cadre de travail et dans ces matières, la vie privée de l'intimée soit en cause. Je ne puis non plus me convaincre que l'intimée puisse prétendre qu'elle pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ses conversations d'affaires, en cours de travail, ne soient pas interceptées par l'employeur qui la paie pour recevoir ou faire des appels. À cet égard, je ne vois pas de différence entre ce type d'écoute téléphonique et l'écoute qu'aurait pu faire l'appelant en se plaçant près d'une porte entrouverte ou derrière une cloison mal insonorisée ou de toute autre manière n'impliquant pas un appareillage électronique. »

---

<sup>107</sup> J.E. 92-1188 (C.A.)

<sup>108</sup> J.E. 91-1502 (C.A.)

[267] En 1997, dans *Sept-Îles (Ville de) c. Thibodeau*<sup>109</sup>, il s'agissait du cas d'une avocate greffière-adjointe qui était en conflit majeur avec le greffier, son supérieur. Elle fut mutée à la Cour municipale, décision cassée par la Commission municipale. Elle fut ultérieurement congédiée parce qu'on a découvert qu'elle avait, sur une période de 13 mois, enregistré clandestinement ses supérieurs, le maire et des réunions du conseil à de multiples reprises. La Commission municipale maintient le congédiement, mais la Cour supérieure casse cette décision.

[268] La Cour d'appel casse le jugement de la Cour supérieure quant à la norme de contrôle utilisée. Elle ajoute que de les agissements de la salariée justifiaient la rupture du lien de confiance que l'employeur avait envers cette employée :

« Or donc, même si, à la rigueur, (et je dois dire que j'éprouve de sérieux doutes, vu le caractère d'ordre public des articles 35 et s. C.c. sur la vie privée) l'enregistrement fait par son conjoint était admissible en preuve comme élément de défense contre sa mutation, la répétition et l'accumulation de ses mêmes gestes prenaient une toute autre résonance, lorsque la question était de décider s'il y avait rupture du lien de confiance. »

[269] En 1999, dans *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette c. Trudeau*<sup>110</sup>, il s'agit d'un employé en invalidité qui a été filmé hors de l'établissement de la compagnie pour déterminer s'il était vraiment en état d'invalidité. La Cour d'appel y énonce certains principes maintes fois repris depuis.

[270] Ainsi, sur les limites à la vie privée en matière de relations de travail, on y lit:

« Un avis émis par la Commission des droits de la personne du Québec, le 16 avril 1999, intitulé "Filature et surveillance des salariés absents pour raison de santé: conformité à la Charte", identifie bien à la fois la nature et les limites du droit à la protection de la vie privée dans pareil contexte. À ce propos, l'auteur de l'avis rappelle que le salarié ne jouit pas d'un droit absolu à la protection de sa vie privée et peut être sujet à des restrictions qualifiées de raisonnables, même hors du lieu et des heures de son travail :

Un salarié est en droit de s'attendre raisonnablement à ne pas être soumis à une filature et à de la surveillance magnétoscopique. De telles pratiques entrent a priori en conflit avec le droit au respect de la vie privée. Cependant ce droit n'est pas absolu et peut être sujet à des restrictions qui se justifient du point de vue de l'article 9.1 de la Charte québécoise, lequel est à l'effet suivant :

« Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

---

<sup>109</sup> J.E. 97-2153

<sup>110</sup> [1999] RJQ 2229 (C.A.)

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice. »

Dans son interprétation de l'article 9.1, la Commission prend appui sur les critères élaborés par la Cour suprême du Canada au regard de l'article premier de la Charte canadienne des droits et libertés. Suivant la Cour suprême du Canada, une limitation à un droit ou à une liberté garantis par la Charte canadienne revêt un caractère justifié pour autant qu'elle réponde à des critères de rationalité de l'objectif poursuivi et de proportionnalité du moyen limitatif utilisé pour atteindre cet objectif. L'objectif visé doit se rapporter à des préoccupations urgentes et réelles dans une société démocratique. Le moyen utilisé sera proportionnel à un tel objectif, dans la mesure où ce moyen a) n'est ni arbitraire, ni inéquitable, ni fondé sur des considérations irrationnelles; b) est de nature à porter le moins possible atteinte à la liberté ou au droit en cause; c) produit des effets qui sont proportionnels à l'objectif visé. À cet égard, suivant la Cour suprême du Canada, il doit y avoir non seulement «proportionnalité entre les effets préjudiciables des mesures restreignant un droit ou une liberté et l'objectif», mais également «proportionnalité entre les effets préjudiciables des mesures et leurs effets bénéfiques. »

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause. Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer a posteriori, après avoir effectué la surveillance en litige. »

[271] Parmi les motifs pouvant justifier une surveillance, la Cour relève :

« Au départ, on peut concéder qu'un employeur a un intérêt sérieux à s'assurer de la loyauté et de l'exécution correcte par le salarié de ses obligations, lorsque celui-ci recourt au régime de protection contre les lésions professionnelles. Avant d'employer cette méthode, il faut cependant qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé.

Au niveau du choix des moyens, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible :

In suspicious circumstances surrounding the medical condition of the grievor, the employer has every right to conduct a full investigation but only as a last step should it choose the intrusive alternative of invading the employee's privacy by conducting surveillance. (Re Alberta Wheat Pool and Grain Workers' Union, Local 333, 48 (L.A.C.) (4th) 341, page 345, arbitre B. Williams)

L'exécution de la surveillance doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié. Un exemple d'intervention abusive est cité par l'avis de la Commission des droits de la personne, qui évoquait un cas où l'on s'était permis de filmer le salarié dans la chambre à coucher de son domicile (voir avis de la Commission, page 2). »

[272] Constatant le comportement suspect du salarié, les contradictions entre la preuve médicale et l'état de santé exprimé par le salarié, la Cour conclut que la « décision de surveiller était donc raisonnable »<sup>111</sup>.

[273] Dans *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec) inc.*<sup>112</sup>, la Cour d'appel déclare que la mise sous écoute électronique du téléphone d'un temple hindou a porté atteinte à la vie privée de l'un de ses prêtres, ce qui a permis de découvrir une liaison amoureuse que celui-ci entretenait avec une employée du temple. L'expectative de confidentialité de cette ligne téléphonique servant aussi aux contacts avec les fidèles était très élevée. Une distinction y est donc faite avec les enregistrements réalisés dans l'arrêt *Roy c. Saulnier*<sup>113</sup>.

[274] En 2007, dans *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.*<sup>114</sup>, la Cour d'appel conclut que l'enregistrement d'une conversation téléphonique d'un chef de chantier (Ste-Marie) par le propriétaire d'un supermarché en rénovation (Marquis) n'a pas porté atteinte à la vie privée de Ste-Marie. La conversation interceptée touchait la sécurité de l'immeuble en construction ; on soupçonnait le chef de chantier d'avoir des liens avec une personne louche, ce qui pouvait affecter à la sécurité du nouvel immeuble. Une fouille a même eu lieu dans l'automobile du chef de chantier à son insu et le propriétaire y a pris certains documents (plans de construction et d'aménagement du commerce).

[275] En concluant qu'en l'espèce il n'y a pas eu violation de la vie privée, la Cour d'appel émet les commentaires suivants qui sont du plus haut intérêt dans la présente affaire, d'où la pertinence de s'y arrêter :

« [20] En procédant à la mise sur écoute des lignes téléphoniques du supermarché et en interceptant la conversation téléphonique en cause, les

---

<sup>111</sup> À la page 47

<sup>112</sup> J.E. 2001-1055 (C.A.)

<sup>113</sup> J.E. 92-1188 (C.A.)

<sup>114</sup> J.E. 2005-711 (C.A.)

intimés ont-ils violé la vie privée de Ste-Marie et violé les articles 35 C.c.Q. et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne? La Cour ne le croit pas.

[21] En droit du travail, on a décidé déjà que l'interception de communications secrètes du salarié, lorsqu'elles ont lieu au travail, ne constitue pas toujours une violation de sa vie privée : ainsi le salarié qui manigance le détournement de la clientèle de son employeur vers une entreprise concurrente et qui a l'imprudence de manifester son intention dans une conversation téléphonique menée au bureau ne pourrait pas se plaindre de l'interception de cette conversation. Cette dernière ne relève pas en effet de sa vie privée et ne concerne pas des matières qui se rattachent à celle-ci mais porte plutôt sur l'exécution, ou plus exactement la non-exécution ou la violation de son contrat de travail (en l'occurrence sous l'aspect loyauté). La jurisprudence va généralement dans ce sens : voir par exemple les affaires Roy c. Saulnier, Compagnie d'assurances Standard Life c. Rouleau et Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Quebec) Inc..

[24] En l'espèce, la nature de l'information en cause ne se rattache pas à la vie privée de Ste-Marie mais bien à l'exécution de ses fonctions comme chef de chantier de Dupéré chez le client Marquis. La conversation survient à l'occasion de l'exécution des fonctions en question. Sans aucun doute Ste-Marie souhaitait-il que cette conversation reste secrète, mais il ne pouvait entretenir à cet égard une expectative raisonnable fondée sur le respect de sa vie privée. Si, plutôt que d'être enregistrée, cette conversation avait été surprise par un salarié de Marquis, qui l'avait rapportée à ce dernier, Ste-Marie n'aurait pu alléguer violation de sa vie privée. Le fait que la conversation ait, plutôt, été enregistrée ne change rien à ce constat, qui découle de la nature de la conversation en cause et de son rattachement aux fonctions de Ste-Marie ou, plus exactement, de son rattachement à la violation des obligations lui incombant de par ces fonctions. »

[276] La Cour souligne alors que la situation à l'étude se démarquait de celle dénoncée dans *Mascouche c. Houle*<sup>115</sup> :

« [25] En considérant le contenu de la conversation afin de déterminer l'existence d'une expectative raisonnable de vie privée, on peut, à première vue, paraître s'éloigner de la décision de notre Cour dans *Mascouche c. Houle*<sup>116</sup>. Les circonstances de cette dernière affaire diffèrent toutefois sensiblement des nôtres. Dans *Mascouche*, un voisin avait, d'abord de sa propre initiative puis à la demande du maire, intercepté les conversations téléphoniques de Mme Houle alors que celle-ci se trouvait à domicile, hors l'exécution de ses fonctions et hors ses heures de travail. La violation du droit au respect de la vie privée était tellement flagrante que, peu importe le contenu des conversations, il convenait de sanctionner l'affront en excluant la preuve dès l'abord, l'expectative légitime de vie privée à domicile étant à son summum. »

[277] Cela amène la Cour d'appel à baliser ainsi les conditions d'une mesure de surveillance :

<sup>115</sup> [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.)

<sup>116</sup> Voir note précédente

« [26] Ce n'est toutefois pas le cas en l'espèce : la conversation interceptée a eu lieu sur les lieux du travail, pendant les heures de travail. Les attentes légitimes de vie privée de l'individu sont forcément moins élevées dans ce contexte et, en pareil cas, le contenu de la conversation peut être pertinent à la détermination de l'existence de la violation de la vie privée. Or, la conversation en cause ici, comme on l'a vu précédemment, ne se rattache pas à la vie privée de Ste-Marie.

[27] Certes, l'existence d'un contrat de travail ne signifie pas que le salarié abandonne toute expectation de vie privée au regard de son emploi, comme le reconnaît d'ailleurs notre Cour dans *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau*, mais son droit, bien sûr, doit être concilié avec le cadre du contrat en question et avec les obligations du salarié envers l'employeur. Le droit au respect de la vie privée est un droit d'application et d'interprétation contextuelles et le fait de l'exécution du travail dans des lieux contrôlés par l'employeur ou contrôlés par le client chez qui l'employeur a dépêché le salarié a un effet réducteur sur les attentes légitimes de vie privée d'un individu, dans l'exercice de ses fonctions (encore que ces attentes doivent être appréciées au regard de l'ensemble des circonstances et puissent varier selon les espèces, comme le rappelle l'affaire *Srivastava*). Et même lorsque ces attentes sont importantes et réelles, l'employeur peut tout de même, dans certains cas, s'immiscer dans la vie privée d'un salarié sans pour autant violer l'article 35 C.c.Q. ou l'article 5 de la Charte québécoise. De façon générale, une telle intrusion sera permise lorsque la loi le prévoit ou lorsqu'elle répond aux critères suivants : 1) l'employeur cherche à atteindre par ce moyen un objectif légitime et important; 2) la mesure est rationnellement liée à l'objectif recherché; 3) il n'y a pas d'autres moyens raisonnables d'atteindre l'objectif, l'intrusion ou l'immixtion devant par ailleurs être la plus restreinte possible. On peut, par analogie, appliquer le même test à une intrusion pratiquée par le client de l'employeur, dans un contexte de travail comme celui de l'espèce.

[28] Cela dit, encore faut-il, pour qu'on applique ce test, qu'il y ait atteinte ou menace d'atteinte réelle ou potentielle à la vie privée de l'individu. Or, ce n'est pas le cas dans la présente affaire.

[29] Enfin, ajoutons que les articles 35 C.c.Q. et 5 de la Charte québécoise ne permettent certainement pas à Ste-Marie d'invoquer son droit au respect de la vie privée afin de se protéger des conséquences d'une conversation dans le cours de laquelle, comme le constate le juge de première instance, il tient des propos qui manifestent, indiscutablement, des intentions louches à l'endroit de Marquis.

[30] Pour ces raisons, la Cour est d'avis que l'interception, compte tenu des circonstances très particulières de l'espèce, ne constitue pas une violation de la vie privée de Ste-Marie. »

[278] La Cour y traite également de l'article 2858 du *Code civil du Québec* :

« [31] La Cour, de surcroît, note au passage, que même si elle avait, par hypothèse, reconnu l'existence d'une atteinte à la vie privée de Ste-Marie, elle aurait tout de même conclu à la recevabilité de l'enregistrement de la conversation téléphonique au sens de l'article 2858 C.c.Q., disposition qui énonce que :

2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel.

[32] L'on ne peut donc, aux fins de cet article, se contenter de constater l'atteinte au droit fondamental; il faut également se demander si l'utilisation du moyen de preuve obtenu en violation de ce droit est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. L'exclusion de la preuve n'est pas automatique et relève d'un exercice qui combine la nécessité de la protection effective des droits fondamentaux à l'impératif de recherche de la vérité, caractéristique essentielle du procès civil. »

[279] Même la fouille impromptue dans l'automobile du chef de chantier Ste-Marie ne fut pas considérée comme une violation de la vie privée :

« [34] Les intimés ont sans doute été mal avisés de fouiller le véhicule de Ste-Marie, mais cette fouille, en l'espèce, n'attente pas à la vie privée de ce dernier.

[35] La preuve révèle en effet que le véhicule de Ste-Marie lui servait à toutes fins pratiques de bureau et qu'il en laissait les portes déverrouillées, et même parfois carrément ouvertes, de façon à ce que les ouvriers, par exemple, puissent y prendre ce dont ils auraient pu avoir besoin. Les attentes de vie privée de Ste-Marie ne pouvaient raisonnablement, dans ces circonstances, être très élevées.

[36] D'autre part, en se saisissant des plans et autres documents rattachés à l'exécution du contrat d'entreprise entre Dupéré et Marquis, on ne peut pas dire que les intimés se soient appropriés des biens personnels de l'appelant. Ce dernier pouvait peut-être s'en plaindre au motif que ces documents, commandés et payés par Marquis, appartenaient à son employeur mais il ne peut pas arguer à cette fin de sa propre vie privée. »

[280] Quelques semaines plus tard, dans *Bellefeuille c. Morisset*<sup>117</sup>, il était question du droit d'un ex-salarié d'enregistrer son ex-employeur à son insu pour tenter de prouver

---

<sup>117</sup> J.E. 2007-899 (C.A.)

que celui-ci nuisait à sa recherche d'emploi. L'enregistrement a été jugé illégal en première instance.

[281] Renversant ce jugement, la Cour d'appel établit que cet enregistrement ne portait pas atteinte aux droits et libertés fondamentaux de l'employeur ni ne déconsidérerait l'administration de la justice (article 2858 C.c.Q.). Cet arrêt mérite que l'on s'y arrête également.

[282] Après une revue exhaustive de l'historique législatif de l'article 2858 C.c.Q., la Cour s'exprime ainsi :

« [53] « Il n'y a pas eu non plus violation d'un droit énoncé à la Charte québécoise. En particulier, bien que le droit à la vie privée ait été évoqué, le juge de première instance a correctement décidé que ce droit n'était pas en cause ici<sup>118</sup>. En effet, Mme Morisset se trouvait simplement à donner des renseignements sur le compte d'une ancienne salariée, comme on le fait couramment dans le monde du travail. Rien dans la demande d'information qui lui a été adressée ou dans la réponse qu'elle y a donnée ne touche ou n'affecte sa vie privée; elle agit alors strictement dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, acceptant de surcroît volontairement de répondre à un tiers qui lui est inconnu (il n'y a pas non plus atteinte à la vie privée de l'employeur, à supposer même qu'il puisse jouir d'un tel droit). Il n'est pas exclu que d'autres circonstances puissent impliquer tout à la fois le travail et la vie privée, mais ce n'est pas le cas ici. Par ailleurs, l'expectative de confidentialité que pouvait, peut-être, entretenir Mme Morisset quant à l'expression de sa franche opinion sur Mme Bellefeuille ne suffit pas, dans le contexte, à lui conférer un droit à cette confidentialité, dont la violation pourrait être sanctionnée en vertu de l'article 2858 C.c.Q.

[54] Enfin, quoique le juge de première instance parle de « manœuvre illégale », il faut préciser que le stratagème employé par l'appelante (ou plus exactement par son ami) ne contrevient à aucune disposition législative.

[61] On peut donc comprendre qu'il ait été pratiquement impossible à l'appelante d'obtenir la preuve directe de ses soupçons, d'où le stratagème employé.

[62] Il ne s'agit évidemment pas ici d'encourager les justiciables à user de moyens douteux afin de se procurer des éléments de preuve qu'ils n'obtiendraient pas autrement, ce qui peut témoigner en effet d'un comportement déraisonnable ou empreint de mauvaise foi, et donc abusif. À l'instar des auteurs cités plus haut, on doit cependant reconnaître que l'usage d'une ruse, d'un stratagème ou d'un moyen clandestin, sans être, à proprement parler, avalisé par la jurisprudence, n'est pas en soi un motif d'exclusion de la preuve.

[68] Cela dit, si l'on acceptait de conclure à la violation des articles 6 et 7 C.c.Q. et si l'on acceptait que cette violation soit visée par l'article 2858 C.c.Q., il

---

<sup>118</sup> Voir le paragraphe 17 du jugement de première instance

faudrait encore se demander si l'utilisation de l'élément de preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

[69] Ce n'est pas le cas.

[70] Dans l'arrêt Mascouche c. Houle, précité, le juge Gendreau propose le test suivant afin de répondre à la question de savoir si l'utilisation d'un élément de preuve est de nature à déconsidérer l'administration de la justice :

Le juge du procès civil est convié à un exercice de proportionnalité entre deux valeurs : le respect des droits fondamentaux, d'une part, et la recherche de la vérité, d'autre part. Il lui faudra donc répondre à la question suivante : La gravité de la violation aux droits fondamentaux, tant en raison de sa nature, de son objet, de la motivation et de l'intérêt juridique de l'auteur de la contravention que des modalités de sa réalisation, est-elle telle qu'il serait inacceptable qu'une cour de justice autorise la partie qui l'a obtenue de s'en servir pour faire valoir ses intérêts privés? Exercice difficile s'il en est, qui doit prendre appui sur les faits du dossier. Chaque cas doit donc être envisagé individuellement. Mais, en dernière analyse, si le juge se convainc que la preuve obtenue en contravention aux droits fondamentaux constitue un abus du système de justice parce que sans justification juridique véritable et suffisante, il devrait rejeter la preuve.

[71] Cette analyse doit se faire dans un cadre que décrit également le juge Gendreau :

Le procès civil est un débat contradictoire conduit selon des règles qui en assurent l'équité et l'efficacité devant un tribunal indépendant et impartial et au terme duquel sont départagés les droits et obligations des parties généralement privées. La recherche de la vérité est donc au cœur du procès civil et toutes les normes édictées en vue de son déroulement visent à en assurer le dévoilement ou la manifestation [renvoi omis]. Par ailleurs, la société reconnaît à chaque personne des droits fondamentaux coulés dans le texte des chartes. Ils sont l'expression juridique des valeurs supérieures qui transcendent les autres droits et subordonnent les actes de la vie juridique.

[...]

Cette approche me semble intéressante bien que j'aie des réserves sur le critère lui-même. Dans mon opinion, la confiance du public dans le système de justice civile découle du maintien de l'équilibre entre la protection des droits fondamentaux, d'une part, et la recherche de la vérité, d'autre part, l'une et l'autre obligations s'inscrivant au cœur même du rôle des tribunaux. C'est pourquoi, selon les circonstances, le juge devra donner la priorité au respect des droits ou, inversement, à la poursuite de la vérité. Cette tâche, bien qu'elle puisse s'exprimer en des termes simples, reste une opération délicate et exigeante, car le tribunal

doit se limiter à soupeser deux valeurs essentielles dans notre régime de droit sans se préoccuper, à ce stade, de reconnaître et réparer la violation d'un droit. Comme je l'ai souligné plus tôt, l'article 2858 C.C.Q. est essentiellement une règle de preuve et, même si la partie, dont la preuve fut obtenue en violation d'un droit fondamental, convainc le tribunal de son admissibilité, elle n'est pas pour autant libérée de tout recours en réparation à l'endroit de la victime.

[72] Appliquant ce test à l'espèce, on doit conclure que c'est plutôt le rejet de l'élément de preuve qui risquerait de déconsidérer l'administration de la justice, dans la mesure où il permettrait à celui qui a commis un acte potentiellement fautif de cacher celui-ci (ce que réprovoque notre Cour dans *Raymond Chabot S.S.T. inc. c. Groupe A.S.T.*) et d'empêcher, en masquant la vérité, le fonctionnement du système de justice.

[77] En résumé, j'estime que la recherche de la vérité, qui demeure encore l'objectif primordial du procès civil, doit l'emporter ici, les circonstances n'étant ni suffisamment graves ni suffisamment exceptionnelles pour que l'on déroge à la règle voulant que toute preuve pertinente soit en principe recevable (art. 2857 C.c.Q.). La nature de la violation et de son objet, la motivation et l'intérêt juridique de l'auteur de la contravention, les modalités de sa réalisation militent en ce sens. »

### iii) La doctrine et la jurisprudence en relations de travail

[283] Les parties ont également cité, à l'appui de leurs prétentions, des extraits d'ouvrage de doctrine et de la jurisprudence arbitrale portant sur l'écoute électronique.

[284] Ainsi, dans « *Les droits de la personne et les relations de travail* », les auteurs Bernier, Granosik et Pedneault<sup>119</sup> présentent une analyse de la jurisprudence arbitrale applicable à la surveillance sur les lieux du travail. On y trouve les passages suivants :

« 22.015 « Quant à la surveillance au moyen de caméras vidéo des lieux de travail proprement dits, on doit faire appel au droit à des conditions de travail justes et raisonnables, comme le souligne la première décision québécoise sur le sujet. Dans cette décision, antérieure à l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés de la personne, l'arbitre a trouvé injustifiée la surveillance électronique continue de travailleurs en l'absence de disposition expresse ou implicite le permettant dans le contrat de travail. Il a interdit à l'employeur «sous aucun prétexte» de fixer l'objectif de ses caméras de manière constante sur un employé en particulier. Cependant, il a autorisé l'employeur à effectuer de la surveillance électronique dans les endroits clés de l'usine où des vols avaient été commis. Cette

<sup>119</sup> BERNIER, Linda, GRANOSIK, Luksy et PEDNEAULT, Jean-François, *Les Éditions Yvon Blais inc.*, 1997, Cowansville, pages 22-5 à 22-12, mise à jour 2014

position a trouvé écho dans la doctrine. En 1982, on énonçait les quatre propositions suivantes concernant la surveillance électronique :

- i. L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés;
- ii. *prima facie*, l'employeur ne pourrait recourir à l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail ;
- iii. une telle surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter;
- iv. une surveillance continue pourrait, croyons-nous, constituer une condition de travail déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

**22.018** La jurisprudence arbitrale a ultérieurement assoupli les règles à la surveillance électronique et a permis une surveillance plus étendue. Rien n'interdit la surveillance d'un salarié pour s'assurer de la qualité de son travail. Durant la période où le salarié effectue sa prestation de travail, il ne s'agit pas du strict domaine de sa vie privée. Le droit de vérifier la nature et la qualité du travail fourni justifie la surveillance électronique lorsque l'employeur soupçonne que le salarié fait preuve d'incompétence, dort au travail, fait défaut à son obligation de loyauté envers l'employeur, harcèle ses collègues de travail ou boit de l'alcool durant ses heures de travail ou fait fi des directives de l'employeur dans l'accomplissement de ses tâches.

**22.020** « Dans Poulies Maska inc., le syndicat prétendait que l'employeur abusait de ses droits de direction et contrevenait à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne en installant des caméras dans l'usine, alors qu'il n'y avait aucun problème de vol, de vandalisme ou d'attitude négative. L'employeur avait plutôt installé les caméras pour protéger les secrets industriels de l'entreprise en contrôlant les allées et venues dans l'usine. Le tribunal d'arbitrage a rejeté le grief au motif que l'installation de caméras ne violait pas l'article 46 de la Charte, puisqu'un salarié ne peut revendiquer le même niveau d'intimité au travail que lorsqu'il est chez lui. De plus, en l'espèce, l'employeur n'avait pas utilisé les bandes vidéo à des fins disciplinaires. Par conséquent, l'installation de caméras était acceptable. Cette surveillance ne constituait pas une condition de travail déraisonnable, puisqu'elle visait à protéger les secrets industriels de même que l'équipement de l'entreprise en sécurisant les lieux de travail.

Également, dans l'affaire de la Fabrique de la paroisse Notre-Dame, le tribunal d'arbitrage a rejeté un grief contestant la surveillance électronique effectuée par

l'employeur. Au soutien de sa décision, le tribunal précisait que les caméras n'étaient pas utilisées pour surveiller les employés, mais plutôt en raison de la présence de biens d'une valeur inestimable se trouvant dans l'établissement, de la manipulation et du transport de sommes d'argent importantes, ainsi que du nombre considérable de visiteurs.

Dans l'affaire Québec (Gouvernement du) (Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, l'arbitre a reconnu le droit de l'employeur de surveiller les lieux de travail, dans la mesure où le système de surveillance n'avait pas pour objet la surveillance directe de la prestation de travail des salariés. De plus, tous les salariés étaient au courant de la présence de caméras fonctionnelles et l'employeur ne visionnait les bandes que lorsqu'un incident lui était rapporté.

Dans l'affaire Vifan Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc., l'employeur exploitait une usine de fabrication de rouleaux de polypropylène. Il acheminait la majeure partie de sa production aux États-Unis. Après les événements du 11 septembre 2001, ce pays a mis en place un système d'accréditation permettant aux producteurs qui exportent de la marchandise de franchir des douanes sans formalité. L'obtention de cette accréditation étant essentielle à l'exercice de ses activités, l'employeur a donné suite aux exigences des inspecteurs américains qui se sont présentés à l'usine et a installé six caméras de surveillance à l'intérieur de l'établissement. Le Tribunal d'arbitrage a rejeté le grief syndical contestant l'utilisation d'un moyen de surveillance. Les caméras installées par l'employeur n'étaient pas dirigées vers des employés de façon continue ou constante, elles étaient orientées vers les accès à l'usine et aucune surveillance n'était exercée dans les toilettes ou à la cafétéria. Les images n'étaient visibles que du bureau du contremaître et elles n'étaient pas utilisées à des fins disciplinaires. Le tribunal juge que rien ne permet de conclure dans cette affaire que la surveillance électronique constitue une condition de travail déraisonnable. »

**22.022** Par contre, dans l'affaire Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Fabrimet inc. l'employeur avait installé deux caméras pour surveiller ses trois nouvelles machines d'une valeur supérieure à un million de dollars chacune. Le but recherché par l'employeur était de déceler les bris mécaniques et de s'assurer de la sécurité des opérations. Il n'existait aucun problème de vol, de vandalisme ou de sabotage dans l'entreprise. Les caméras n'étaient pas utilisées à des fins disciplinaires, ni pour contrôler la cadence de travail et étaient activées dès qu'il y avait un mouvement dans leur champ de vision.

L'arbitre a conclu qu'une surveillance continue de personnes exécutant leur prestation de travail était difficilement conciliable avec le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Certaines situations permettent d'installer de façon ponctuelle et temporaire des outils de surveillance, mais le caractère nécessaire et proportionnel doit tout de même être établi. Même si la volonté de l'employeur de protéger son équipement était légitime, il est difficile de comprendre pourquoi il avait installé deux caméras ne couvrant que deux des trois machines. De plus, aucune preuve n'avait démontré que des bris survenaient fréquemment, ni que la

surveillance constituait le moyen le plus efficace d'éviter les accidents de travail. Les motifs invoqués ne permettaient donc pas à l'employeur de surveiller de façon permanente un groupe de salariés, même si la surveillance ne servait pas à des fins disciplinaires.

Dans l'affaire Garaga inc. et Syndicat des salariés de garage (CSD), l'employeur avait installé une caméra vidéo à l'intérieur de l'usine afin de surveiller les équipements et de prévenir les actes criminels. Il s'était par contre engagé, par écrit, à ne pas avoir recours à ce type de surveillance pour imposer des mesures disciplinaires ni pour évaluer leur prestation de travail. La preuve avait démontré qu'il n'existait aucun motif raisonnable de croire que les salariés étaient susceptibles de commettre des actes de sabotage. En l'absence d'un motif raisonnable permettant de croire que les salariés étaient susceptibles de commettre de tels actes, l'installation d'une caméra vidéo à l'intérieur de l'usine portait atteinte au droit à des conditions de travail justes et raisonnables. L'employeur a donc dû retirer la caméra de surveillance. »

[285] Dans un ouvrage intitulé « *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec* »<sup>120</sup>, Me Sylvain Lefebvre questionne la légalité de la vidéosurveillance en milieu de travail. Il émet notamment les commentaires suivants :

« 267 - « La vidéosurveillance est un procédé qui met en œuvre des moyens de techniques modernes qui permettent de conserver tout ce qui a été vu ou entendu ainsi que la manière dont le tout s'est fait. Bien que l'instrument vidéo soit a priori fiable, il n'en demeure pas moins que son utilisation est sujette à tous les abus. En effet, comme le rappelait la Cour d'appel du Québec dans une espèce rendue en 1991, « la machine audio ou vidéo est soumise à son opérateur. Plus il sera habile et plus son équipement sera sophistiqué, plus il lui sera possible de truquer l'enregistrement ou, plus subtilement, de donner à un aspect ou à une partie de l'entretien un relief qu'il n'avait pas en réalité. Un autre groupe de problèmes se rattache à la conversation du document et sa toujours possible altération qui, si elle est faite par un technicien compétent et bien outillé, sera difficilement décelable ».

328 - Par ailleurs, comme nous l'avons constaté, la vidéo surveillance, qui, selon certains, doit être envisagée sous l'angle d'un traitement d'informations nominatives, est davantage utilisée, pour l'instant, à des fins disciplinaires. Elle sera généralement considérée comme un procédé illicite par les tribunaux français lorsqu'elle est utilisée à l'insu des salariés. Les tribunaux québécois, en revanche, préféreront faire prévaloir la recherche de la vérité au détriment des droits et libertés des salariés. »

[286] Les arbitres en droit du travail se penchent régulièrement sur des cas de surveillance en milieu de travail.

<sup>120</sup> 1998, *Collection du centre de droit social*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, no 185 et ss

[287] Au moins trois sentences arbitrales plus récentes font une revue importante de la jurisprudence sur la question :

- *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada ltée* <sup>121</sup>
- *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec inc. (St-Félicien Toyota)* <sup>122</sup>
- *Métallurgistes Unis d'Amérique, section local 7885 et Fabrimet inc.* <sup>123</sup>

[288] De ces sentences ressortent les points communs suivants concernant la légalité de mesures de surveillance :

- on aborde surtout cette question sous l'angle des « conditions de travail justes et raisonnables » (article 46 de la Charte) de préférence aux droits « à la vie privée » et « à la dignité » des salariés (articles 4 et 5 de la Charte) ;
- c'est l'employeur qui a le fardeau de prouver la présence d'un problème particulier et sérieux (vois, sabotage, etc.) et la nécessité de régler cette situation par le biais d'une surveillance audio ou vidéo ;
- est en principe considérée comme déraisonnable une surveillance continue et assidue des salariés sur qui des caméras de surveillance sont braquées en permanence, épiant systématiquement leurs faits et gestes ;
- certaines circonstances particulières peuvent justifier un employeur d'utiliser, de façon ponctuelle et temporaire, des mesures de surveillance électronique mais ces cas doivent représenter des exceptions qui, pour être justifiées, doivent s'appuyer sur une preuve prépondérante établissant le caractère nécessaire et proportionnel de cette surveillance ;
- le fait que la surveillance s'exerce à la connaissance des salariés plutôt qu'à leur insu milite en faveur de sa légalité ;
- le fait que les images puissent être visionnées que par peu de personnes et uniquement lorsque survient un problème particulier a le même effet ;
- l'utilisation de mesures de surveillance à des fins disciplinaires ou analogues nécessite des dispositions expresses ou implicites dans la convention collective et la connaissance des salariés qu'ils sont filmés (*Linde*, DTE 2015T-29) ;
- la surveillance doit se faire de façon à porter le moins possible atteinte aux droits des salariés à des conditions de travail raisonnables ;
- la surveillance ne doit pas être simplement utile ; s'il existe d'autres moyens aussi efficaces et moins intrusifs pour remédier aux problèmes rencontrés, ils doivent être privilegiés ;

<sup>121</sup> DTE 2015T-29 (Me Louise Viau)

<sup>122</sup> DTE 2013T-384 (Me Francine Beaulieu)

<sup>123</sup> DTE 2010T-769 (Me Denis Nadeau)

- l'expectative du caractère privé de l'échange intercepté et de sa confidentialité.

[289] En application de ces principes, des décisions ont été favorables aux mesures de surveillance dans les cas suivants :

- transfert de matières dangereuses (*Linde*, DTE 2015T-29) ;
- problème de contamination alimentaire (*Maple Leaf*, DTE 2012T-211) ;
- problèmes de vols, de sabotage ou de vandalisme (*BMW Canbec*, DTE 2007T-697 ; *Potvin et Bouchard*, DTE 2206T-75; *Société des Alcools*, DTE 2005T-229 ; *Kia Harold Auto* DTE 2014T-351; *Andritz Hydro ltée*, DTE 2013T-87) ;
- protection de secrets industriels (*Pouliès Maska*, DTE 2001T-620) ;
- protection de biens de grande valeur (*Fabrique de la Paroisse Notre-Dame*, DTE-2006T-56) ;
- vérification de bris de matériel (*Vifan*, DTE-2007T-698) ;
- usage d'une caméra à la cafétéria pour capter une manifestation collective (*Rio Tinto Alcan*, DTE 2012T-226) ;
- réponse à une norme américaine anti-terroriste (*Vifan*, DTE 2007T-698) ;
- système GPS dans une raffinerie de pétrole (DTE 2014T-208) ;
- vol de temps (*Hydro-Québec*, DTE 2015T-147).

[290] À l'inverse, les arbitres ont nié le droit de l'employeur d'avoir eu recours à des mesures de surveillance dans les cas suivants :

- chez un concessionnaire automobile (*St-Félicien Toyota*, DTE 2013T-384) ;
- pour fins d'observer le fonctionnement de machines (*Fabrimet*, DTE 2010T-769 ; *Garaga* DTE 2002T-1100) ;
- pour intercepter un courriel entre une salariée et son syndicat (*Université Laval*, DTE 2011T-189) ;
- pour des problèmes de vols non prouvés (*Société de Transport de l'Outaouais*, DTE 2011T-806) ;
- pour surveiller différents problèmes incluant des relations de travail difficiles (*Syndicat de cols bleus regroupés de Montréal*, DTE 2005T-507).

[291] Dans la plupart des cas, c'est l'insuffisance de la preuve de l'employeur quant à l'existence d'un problème ponctuel et temporaire qui a disqualifié la surveillance générale pratiquée à l'égard des salariés.

[292] L'appelant nous réfère également à deux sentences arbitrales relativement récentes où le droit à une surveillance sur les lieux de travail a été reconnu <sup>124</sup>.

[293] Dans un cas, il s'agit de vols de pièces alors que dans l'autre, de vols de temps. Il s'agissait de surveillances de quelques jours (4 et 9 jours) justifiées par des motifs sérieux de conclure à la malhonnêteté de deux salariés concernés. Ces deux décisions sont des cas d'espèce qui ne changent rien aux paramètres relevés ci-dessus.

iv) Conclusion sur les principes applicables en matière d'écoute électronique et de vidéosurveillance

[294] De l'ensemble de ce qui précède, nous retenons les principes suivants concernant la surveillance en milieu de travail :

1. L'expectative de respect de la vie privée d'un salarié en milieu de travail n'est pas absolue ; au contraire, elle est nettement réduite pendant les heures de travail ;
2. Il y faut qu'il y ait atteinte ou menace d'atteinte à la vie privée, à la dignité du salarié ou à des conditions de travail justes et raisonnables ; l'interception de conversations ou la captation d'images rattachées au travail n'en sont pas, si les autres conditions sont rencontrées, puisqu'elles portent sur le droit de l'employeur de vérifier l'exécution de la prestation de travail du salarié et sa loyauté ;
3. L'objectif poursuivi par la mesure de surveillance doit être légitime et basé sur des circonstances particulières justifiant d'y avoir recours ; l'objectif d'un employeur doit être basé sur des motifs sérieux de douter de la loyauté d'un salarié et la mesure utilisée doit être proportionnelle à cet objectif ; c'est lui qui assume le fardeau de démontrer que ces circonstances existent ;
4. La recherche de la vérité est une caractéristique essentielle de la justice civile ;

[295] Par ailleurs, cette ouverture importante aux mesures de surveillance comporte, outre ce que mentionné ci-dessus, des limites :

---

<sup>124</sup> *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section local 1500*, Me Claude Martin, 29 janvier 2015, 2015 Can Lii 5232 (pertes de temps) ; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, Me Denis Nadeau, 15 août 2010, 2010 Can Lii 48897 (disparitions de pièces)

5. Sauf exception, ne sont pas acceptés des surveillances systématiques, continues et prolongées des salariés en général ; les mesures doivent être ciblées, ponctuelles et temporaires ;
6. Elles doivent être le moins intrusives possible ;
7. Il ne doit pas y avoir d'autres moyens aussi sinon plus efficaces pour obtenir la preuve recherchée ;
8. Selon la jurisprudence majoritaire, leur utilisation à des fins disciplinaires est généralement mal vue, sauf s'il y a entente dans la convention collective et que les employés savent qu'ils sont filmés ou enregistrés ; elles ne doivent pas être des outils de gestion des ressources humaines pour contrôler le comportement ou la productivité des salariés ;

[296] Enfin, une règle générale maintes fois réitérée :

9. Chaque cas est un cas d'espèce qui doit être apprécié à son mérite.

[297] C'est à l'intérieur de ces balises qu'il faudra juger des agissements de l'appelant.

#### c) Analyse de la légalité des mesures de surveillance au poste

[298] À la lumière des principes applicables sur l'écoute électronique et la vidéosurveillance en milieu de travail que nous venons d'examiner, il convient maintenant de statuer sur la légalité des enregistrements réalisés dans le poste de police dans un premier temps.

[299] Concernant l'écoute et la vidéosurveillance reliées aux tracts irrespectueux, voire carrément injurieux, dégradants, vulgaires et indignes, celles-ci rencontrent les conditions requises à leur légalité.

[300] La publication et l'affichage de ces tracts perduraient depuis plusieurs jours et prenaient la tournure d'une campagne de dénigrement en règle contre l'appelant et son adjoint Gagné.

[301] Serge-Alexandre Bouchard lui-même a reconnu, lors de son témoignage, qu'il y a eu des attaques personnelles qui ont dépassé les bornes. Il admet également, visionnements à l'appui, avoir posé plusieurs de ces tracts lui-même. Celui-ci apparaît sur les enregistrements vidéo comme un « leader » de ces actes illégaux et malveillants. Lors de l'audition, nous avons visionné des extraits vidéo du 5 au 8

mars <sup>125</sup> où sont identifiés des policiers, dont lui-même, plaçant des tracts et installant des mises en scène (ex : installation de la cage à chien). Ces constats sont confirmés par l'enquêteur de la Sûreté du Québec, Daniel Lauzon, dans son témoignage en Cour criminelle le 10 avril 2014.

[302] Il ne s'agit pas ici de moyens de pression légitimes utilisés dans le cadre de la négociation de la convention collective. Il s'agit d'attaques personnelles et sournoises, dirigées contre le directeur Ledoux, visant à le harceler pour ultimement avoir sa tête. Sur un enregistrement, on entend même une policière déclarer :

« Ça se peut pas vivre du harcèlement comme ça »

[303] Bref, une telle campagne de dénigrement constituait une « *circonstance particulière* » dans les relations de travail au poste de police justifiant les mesures de surveillance utilisées.

[304] On a peine à imaginer que ce sont des membres des « *forces de l'ordre* » qui ont fait ça.

[305] De tels agissements, émanant de policiers du Service, sont intolérables et violent les droits du directeur « à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation » (article 4 de la *Charte québécoise*, articles 3 et 35 du *Code civil du Québec*).

[306] Un cadre a les mêmes droits fondamentaux que tout autre salarié. Ces agissements sont également une manifestation surprenante de manque de respect, d'insubordination ainsi que du manque de loyauté de ces policiers à l'égard de leur employeur représenté par le directeur en poste (article 2088 C.c.Q.). Ces policiers sont tenus de respecter eux-mêmes les lois qu'ils sont chargés d'appliquer.

[307] Les autres autorités de Mont-Tremblant, dont la directrice générale Julien, la drh Ménard et la greffière Grenier étaient d'accord avec l'utilisation de caméras dans ces circonstances, avec ou sans condition <sup>126</sup>.

[308] Le droit de ces policiers à leur vie privée, à leur dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables ne les protège nullement contre une surveillance mettant en évidence leurs comportements abusifs réalisés dans le cadre de l'exécution de leur travail de policier pour lequel ils étaient rémunérés.

[309] Il y a également lieu de souligner que, comme autre moyen pour faire cesser les tracts, mesdames Julien et Ménard ont rencontré les dirigeants de la Fraternité à trois

---

<sup>125</sup> Pièce R-20

<sup>126</sup> Nous reviendrons ultérieurement plus en détail sur cette question d'autorisation à la section intitulée « les circonstances atténuantes », sous-section 1

reprises les 22 février, 28 février et 8 mars pour obtenir leur collaboration à cet égard ; cela n'a rien donné. Le syndicat était « ingérable », dira madame Julien.

[310] En conclusion, la surveillance sur ce point était « ciblée » et basée sur l'objectif légitime de démasquer les auteurs de ces gestes répétés qui violaient le devoir de loyauté de ces salariés. Selon les principes exposés plus haut, ces mesures de surveillance étaient parfaitement légales.

[311] La situation est différente concernant le reste de la surveillance réalisée au poste pendant 52 heures, répartie sur plus d'un mois et demi.

[312] Dès la fin février / début mars, la plupart des auteurs des actes malveillants étaient identifiés ; il ne servait à rien de prolonger davantage la surveillance à cet égard.

[313] Lors de l'audience, la Cour a été à même de visionner certains extraits vidéo <sup>127</sup> des 5 au 8 mars 2011, où on voit notamment les policiers, dont Serge-Alexandre Bouchard, placer les tracts ou installer des mises en scène.

[314] De même, l'enquêteur Daniel Lauzon affirme <sup>128</sup> qu'il a regardé les enregistrements compris entre les 11 et 28 mars 2011, où on peut apercevoir les policiers placer des documents sur la porte de l'appelant de même qu'une cage à chien devant le bureau du directeur.

[315] Dans ce contexte, la volonté déclarée de l'appelant Ledoux de réaliser une « enquête en relations de travail » visant le respect des différentes politiques et directives en vigueur à Mont-Tremblant nous apparaît beaucoup plus contestable et inappropriée pour gérer les relations de travail du Service de police, même s'il déclare que c'était pour accumuler de la preuve en vue de sa rencontre avec l'enquêteur Sylvio M. Côté le 23 mars.

[316] Dans son rapport <sup>129</sup>, l'enquêteur Côté écrit à ce sujet (à la page 23) :

« Cependant, le titre ainsi que l'analyse de certains fichiers contenus sur ce CD démontrent de façon évidente qu'ils ont été recueillis de façon inacceptable dans un cadre de relations de travail, voir de façon illégale. Ces documents constituent la preuve clairement démontrée d'une approche totalement inacceptable de la part d'un gestionnaire. »

[317] Comme on l'a vu, l'appelant s'autorisait de deux opinions glanées sur internet pour justifier sa façon d'agir <sup>130</sup>.

---

<sup>127</sup> Pièce R-20

<sup>128</sup> Témoignage en Cour supérieure du 10 avril 2014

<sup>129</sup> Pièce I-4

<sup>130</sup> Pièce R-24 « en liasse »

[318] Dans ces articles, on réfère à plusieurs arrêts mentionnés plus haut et on y énumère des conditions suivant lesquelles des enregistrements en milieu de travail peuvent être valides : « objectif légitime et important », « mesure rationnellement liée à l'objectif recherché », « pas d'autres moyens raisonnables de l'atteindre », « intrusion la plus restreinte possible », etc.

[319] On y trouve également certaines affirmations qui auraient dû mettre en garde l'appelant contre sa façon d'agir, notamment dans l'article de monsieur Robert :

« Cependant, le droit de l'employeur de surveiller ses salariés n'est pas sans limites. Un employeur ne pourrait prétendre avoir le droit d'enregistrer systématiquement toutes les conversations de ses employés, ni de les filmer pendant la totalité de leur journée de travail afin de s'assurer qu'ils travaillaient efficacement. Enfin, le droit à la vie privée des employés en milieu de travail, bien que considérablement restreint, existe tout de même. Ceux-ci ont également droit, selon la Charte des droits et libertés de la personne, à des conditions de travail justes et raisonnables. »

- ... À cet égard, il importe de préciser qu'un employeur ne peut justifier après coup cette surveillance en invoquant les éléments révélés par son enquête.
- La décision d'un employeur de procéder à la surveillance des activités d'un salarié sera, comme par le passé, examinée sur la base de critères tels que son caractère raisonnable et l'absence d'intention malicieuse.
- Il va sans dire que la préparation d'une politique d'entreprise bien structurée et appliquée de façon uniforme constitue un atout non négligeable dans la gestion de telles situations. »

[320] Ces commentaires et d'autres auraient dû amener l'appelant à réfléchir et à consulter un avocat sur la légalité d'une telle « enquête », notamment celui de Mont-Tremblant, Me Lavoie, qu'il côtoyait et auquel il avait accès régulièrement.

[321] De plus, il avait entendu les réserves exprimées par mesdames Grenier et Ménard lors de la réunion du 22 février à l'effet qu'il fallait aviser les personnes visées qu'elles étaient filmées.

[322] Dans le texte de Lavery De Billy, on lit, à la page 2, le passage suivant à cet égard :

« Il ressort aussi de la jurisprudence que les tribunaux sont plus enclins à permettre la production en preuve d'enregistrement électronique si l'employeur ne dispose pas véritablement d'autres moyens pour vérifier la qualité du travail de ses employés et s'il a informé ses salariés que leurs conversations peuvent être enregistrés. »

[323] Il est permis de penser que l'appelant était conscient que son « enquête » débordait les cadres d'une surveillance légitime et que, pour cette raison, il préférerait ne

pas poser trop de questions à cet égard. Il ne pouvait croire, sans l'ombre d'un doute, que son enquête était parfaitement légale dans sa totalité.

[324] D'ailleurs, pourquoi n'a-t-il d'ailleurs pas utilisé ses enregistrements du 9 avril pour démontrer que Serge-Alexandre Bouchard était l'auteur du « claquage de porte » à l'aréna ? On peut penser qu'il craignait de les exhiber en raison de leur légalité douteuse.

[325] Même chose avec l'enquêteur Côté, auquel il exhibe rapidement des extraits de la clé USB pour lui retirer aussitôt.

[326] Il n'ignorait pas qu'en matières criminelles, pour avoir déjà fait de l'écoute à Montréal, il faut un mandat autorisé par un juge pour procéder à de l'écoute électronique (article 184 et ss C.cr). Il ne pouvait ignorer qu'il ne pourrait jamais obtenir un mandat d'un juge pour dépister des tracts et faire de la discipline. Et, même si les règles sont plus permissives en matières civiles, il savait ou devait savoir que l'opération ne pouvait pas se faire sans limites.

[327] Normalement, il existe une structure hiérarchique dans un corps de police qui permet, lorsque bien établie et respectée, d'assurer l'application de politiques et directives de l'employeur et, le cas échéant, de sanctionner par des mesures disciplinaires ceux qui s'en écartent.

[328] Autoriser un directeur de police à enregistrer et à filmer, voire « *espionner* » ses policiers de façon régulière sur une période prolongée à leur insu en vue de leur imposer éventuellement des sanctions disciplinaires, outrepasserait les balises établies par la jurisprudence examinée précédemment. C'est notamment le cas lorsque l'opération vise éventuellement des mesures disciplinaires, qu'il n'y a pas d'entente à cet effet dans la convention collective et que les employés ignorent qu'ils sont filmés (*Linde*, DTE 2015T-29).

[329] L'appelant a confectionné des tableaux et des graphiques, à l'aide desdits enregistrements, pour démontrer la proportion de perte de temps des policiers qu'il suspectait lors de ces moyens de pression<sup>131</sup>, l'une des raisons pourquoi il aurait procédé à une enquête aussi prolongée.

[330] Pour pouvoir utiliser ce genre de justification, il faudrait que la preuve ait révélé qu'avant le recours à ces mesures de surveillance, des manquements déontologiques précis étaient tels que le recours à l'écoute électronique était rendu nécessaire et qu'il n'y avait pas d'autres moyens moins intrusifs pour les démontrer.

[331] On peut facilement deviner ce que serait le climat de travail dans un Service de police si l'état-major procédait à de la surveillance clandestine en vue de gérer les

---

<sup>131</sup> Pièce R-22

relations de travail et appliquer la discipline. Une fois la surveillance connue des policiers, la situation serait intenable.

[332] Michel Gagné (considéré comme un ami de l'appelant) témoigne à l'effet que le climat de travail est relativement bon en 2010. Il indique que les moyens de pression, autres que les tracts virulents, sont standards dans le cadre de moyens de pression (absence de rapport quotidien, port de casquettes, jeans et brassards, rédaction de rapports à l'encre rouge pour compliquer les photocopies, etc.).

[333] Il ajoute que les tracts ne mettaient pas en péril la sécurité des citoyens <sup>132</sup>.

[334] Dans les évaluations de travail de Michel Ledoux, couvrant la période de 2006 à 2009 <sup>133</sup>, on constate une seule note à l'égard des relations de travail, soit l'année 2007, où celles-ci ont été minées par l'arbitrage de la convention collective (à l'époque) mais il semble qu'après cet incident, le climat de travail s'est déroulé sans moyens de pression et que la prestation de travail s'est généralement accrue.

[335] La pièce I-28 (rapport émis annuellement au ministre de la Sécurité publique en relation avec les manquements disciplinaires) révèle le nombre de dossiers suivants pour les années 2007 à 2010 :

2007	0
2008	2
2009	0
2010	4

[336] S'appuyant sur son « enquête » <sup>134</sup>, l'appelant en arrive plutôt aux chiffres suivants :

2007	Inconnu
2008	3
2009	1
2010	9

<sup>132</sup> Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 55 de la réponse de l'appelant

<sup>133</sup> Pièce R-50

<sup>134</sup> *Idem*

[337] En contre-interrogatoire, Michel Ledoux admet que ses chiffres comportent au moins deux erreurs.

[338] Quoi qu'il en soit, bien qu'une plainte doive être considérée comme une plainte de trop, ces chiffres ne peuvent étayer la prétention de l'appelant à l'effet qu'il y eut historiquement des manquements déontologiques tels qu'il faille instaurer de l'écoute électronique dans le poste de police.

[339] Concernant la Politique sur les repas <sup>135</sup>, il semble en effet que le groupe de Serge-Alexandre Bouchard et ses compagnons d'équipe ne voulaient pas la respecter.

[340] Rappelons que cette politique a été établie le 3 janvier 2011, en plein milieu de la négociation de la nouvelle convention collective. Le lendemain de son implantation, une mesure disciplinaire était prise contre l'agent Léonard, suite à l'incident de la Maison du Spaghetti du 8 novembre précédent.

[341] Le 7 janvier, un grief contestant cette politique était logé par le syndicat <sup>136</sup>.

[342] Le 13 janvier se tenait une réunion syndicale où on discutait principalement de la Politique sur les repas.

[343] Deux jours plus tard, soit le 15, les tracts faisaient leur apparition.

[344] Selon Michel Ledoux, le dépôt du grief sur les repas ne suspendait pas son application.

[345] Par ailleurs, pour un autre incident (l'affaire Hinse - où ce policier fut privé d'aller aux Jeux olympiques d'hiver de Whistler en février 2010 à cause d'un grand excès de vitesse), l'appelant n'avait pas imposé de sanction disciplinaire au policier, mais l'avait tout simplement privé d'aller à Whistler. Pour Michel Ledoux, l'imposition d'une sanction disciplinaire aurait été suivie d'un grief qui aurait suspendu la mesure disciplinaire. Pourquoi, dans ce cas-ci, est-il d'avis qu'un grief fait suspendre la mesure disciplinaire et que dans le cas de la Politique sur les repas, le même traitement ne s'impose pas ?

[346] Bien que navrant, le non-respect de la Politique sur les repas ne justifiait pas le déploiement de moyens comme ceux employés par l'appelant vu, entre autres, que la politique venait d'être adoptée et vu les circonstances spéciales qui prévalaient alors.

---

<sup>135</sup> Pièce R-19, dernier document

<sup>136</sup> Pièce I-29

[347] L'implantation ou la nécessité d'implanter de l'écoute électronique s'est plutôt graduellement imposée à une date précise, après l'accumulation de certains événements en *crescendo* dont le fait culminant est l'événement du 21 février 2011 (affaire Grand'maison), soit la veille de la rencontre avec mesdames Ménard, Grenier et Julien :

- d'abord, l'affaire Hinse en février 2010 ;
- puis, surtout l'affaire O.G. en mai 2010 ;
- les plaintes contre l'appelant relatives à cette affaire les 18 juin et 7 juillet 2010 ;
- sans oublier l'affaire de la Maison du Spaghetti en novembre 2010 ;
- plainte de harcèlement psychologique contre Michel Gagné en décembre 2010 ;
- implantation de la Politique sur les repas en plein milieu de la période de négociations de la convention collective en janvier 2011 ;
- mesures disciplinaires suite à l'incident de la Maison du Spaghetti le 4 janvier 2011 ;
- grief sur les repas le 7 janvier ;
- réunion syndicale où il est question de la nouvelle Politique sur les repas le 13 janvier ;
- début des tracts le ou vers le 15 janvier ;
- et surtout, le cas Claude Grand'maison le 21 février 2011, au cours duquel Michel Ledoux aide un citoyen à remplir un formulaire de plainte contre un policier ; Michel Ledoux peine à trouver de l'information à cause des moyens de pression.

[348] Après ce dernier événement et les tracts insolents qui se multiplient, l'appelant s'inquiète et rencontre les gens de l'Hôtel de Ville le 22.

[349] Les événements qui suivent ne font qu'accroître son opinion à l'effet qu'il est nécessaire de procéder ainsi :

- suspension de l'agent Bryar le 24 février ;
- refus collectif de travail - nuit du 24 au 25 février ;

- continuation des moyens de pression, des tracts, de l'isolement envers la direction de la police (boudage).

[350] Ainsi, il faut conclure qu'avant le début des enregistrements, la raison principale militait pour l'implantation de ceux-ci ne résidait pas tant dans la nécessité de démontrer des manquements déontologiques des policiers, mais davantage de faire face à ce qu'il considérait comme une atteinte à son autorité dans le contexte des moyens de pression qui s'intensifiaient.

[351] Les mesures de surveillance mises en place par le directeur ont cessé le 12 avril 2011 car le directeur quittait pour vacances jusqu'au 30 mai. Il est même permis de croire qu'elles auraient pu durer beaucoup plus longtemps si cela n'avait pas été le cas et que ces mesures n'avaient pas été découvertes en avril 2011 par les autorités de Mont-Tremblant.

#### d) Conclusion sur la surveillance au poste de police

[352] Nous sommes d'avis que le dépistage des auteurs des tracts dégradants dirigés contre le directeur Ledoux et son adjoint Gagné était légal.

[353] Par contre, l'appelant n'a pas démontré que le reste de la surveillance réalisée au poste rencontrait les critères établis par la jurisprudence.

[354] En effet, il ne s'agissait plus ici de mesures ciblées pour remédier à un problème précis, mais plutôt d'une enquête générale sur les relations de travail réalisée à l'insu des policiers avec des objectifs disciplinaires.

[355] Celle-ci a nécessité une surveillance prolongée alors que l'identité des auteurs des tracts a été résolue rapidement.

[356] Il y avait d'autres moyens moins intrusifs, plus normaux et moins dommageables pour les relations de travail afin d'atteindre les objectifs recherchés.

[357] En conséquence, nous concluons que toute cette surveillance additionnelle dépasse les paramètres de ce qui est reconnu actuellement comme acceptable pour gérer des relations de travail et qu'elle ne pouvait faire partie des pouvoirs et prérogatives de l'appelant à titre de directeur du Service de police.

### 3. L'ÉCOUTE ÉLECTRONIQUE À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### a) La trame factuelle

[358] À la mi-septembre 2011, madame Julien apprend du directeur par intérim Jean Desjardins qu'il y a également eu de l'écoute électronique effectuée en février-mars 2011 à l'Hôtel de Ville où se déroulaient les négociations pour le renouvellement de la convention collective. C'est l'enquêteur Daniel Lauzon de la Sûreté du Québec et son équipe qui ont fait cette découverte par l'écoute de l'ensemble des enregistrements qui ont été saisis lors des perquisitions des 5 et 6 mai 2011.

[359] Tel que déjà mentionné, monsieur Ledoux a enregistré les échanges à la table de négociations et, par le fait même, les caucus privés entre l'avocat Guy Bélanger et ses clients, les membres de l'exécutif de la Fraternité des policiers. Ces caucus syndicaux se tenaient dans la salle de négociations lorsque le comité patronal se retirait. Le porte-clés qui captait les échanges demeurait sur la table pendant ces caucus.

[360] Ces enregistrements de caucus privés ont eu lieu lors des séances de négociations du 16, 21 et 22 mars. Ils durent 4.5 heures en tout.

[361] Une analyse de l'ensemble des enregistrements réalisés par le directeur Ledoux sur une période d'un mois et demi <sup>137</sup> révèle que 74 % des enregistrements ont lieu au poste et 26 % à l'Hôtel de Ville, dont environ 10% de caucus privés de la Fraternité <sup>138</sup>. Le poste de police et l'Hôtel de Ville sont deux immeubles distincts séparés de 6-7 kilomètres.

[362] Monsieur Ledoux cherchait, dans ces caucus, des preuves additionnelles des gestes posés contre lui par le président Bouchard et sa « gang ». Puisque les membres de l'exécutif syndical étaient libérés pour participer aux négociations, « c'est la seule place », dit-il, « qui me restait pour les entendre ».

[363] Monsieur Ledoux précise qu'il venait d'être désigné à la mi-mars 2011 comme co-intimé avec Michel Gagné sur la plainte d'harcèlement psychologique déposée le 21 décembre 2010 par le président Bouchard et Michael Bryar <sup>139</sup>. Sentant la « soupe chaude » suite au rapport que Michel Gagné lui a fait de sa comparution devant l'enquêteur Côté, il dit avoir senti le besoin d'être bien « documenté » pour sa rencontre du 23 mars. Il voulait accumuler des preuves tangibles que ce n'était pas lui qui se livrait à du harcèlement psychologique, mais que c'était plutôt l'inverse. Il veut identifier

<sup>137</sup> Du 23 février au 12 avril 2011

<sup>138</sup> Tiré du témoignage de l'enquêteur Daniel Lauzon, pièce I-11 ; aussi pièce P-39 a)

<sup>139</sup> Voir pièce I-4

qui est « la reine de cet essaim d'abeilles qui nous piquent » (Serge-Alexandre Bouchard).

[364] Il a alors en tête des mesures disciplinaires visant principalement Serge-Alexandre Bouchard : rétrogradation ? congédiement ? mise en tutelle du syndicat ? Il témoigne en avoir discuté le 23 mars avec madame Julien. C'est à ce moment qu'il aurait été convenu d'attendre la fin des négociations avant de réagir en prévoyant la création d'un comité spécial pour examiner la situation. Il déclare que son objectif ultime était de faire du Service de police de Mont-Tremblant une organisation professionnelle.

[365] L'écoute de ces caucus syndicaux ne révèle rien qui puisse satisfaire l'appelant : des discussions sur les clauses qui demeurent en négociation et sur les stratégies à adopter face à la partie patronale, etc. Bref, des échanges confidentiels sur la négociation en cours <sup>140</sup>.

[366] Informée en septembre 2011 que des caucus syndicaux avaient été enregistrés, madame Julien conclut à des « violations du secret professionnel inacceptables et intolérables ». Pour elle, c'est « la goutte qui fait déborder le vase » : l'écoute au poste de police où s'affichent des tracts irrespectueux est une chose, capter des conversations privées avocats-clients en est une autre.

[367] Le 16 novembre 2011, un grief additionnel est déposé par la Fraternité pour dénoncer ces interceptions faites dans le cadre des négociations et, en particulier, les caucus de l'exécutif syndical avec son avocat. Le volet monétaire du grief représente 900 000 \$ <sup>141</sup>.

[368] Pour madame Julien, il n'était plus requis d'attendre les résultats de l'enquête de la Sûreté du Québec sur l'écoute électronique menée par le policier enquêteur Daniel Lauzon pour décider du sort du directeur Ledoux.

[369] Ainsi, dans son rapport du 13 décembre 2011, la directrice générale Julien recommande au Conseil la **destitution** du directeur Ledoux en raison de la « rupture du lien de confiance primordial qui doit prévaloir pour un poste d'une telle importance » <sup>142</sup>.

[370] La recommandation de madame Julien se lit comme suit :

« En conséquence, je n'ai d'autre choix que de recommander aux membres du conseil de procéder à la résiliation définitive du contrat de travail de monsieur Michel Ledoux, en raison desdites fautes graves commises par celui-ci. »

<sup>140</sup> Les échanges sont transcrits à la pièce P-39 a) du dossier criminel

<sup>141</sup> Grief de la Fraternité, pièce I-9

<sup>142</sup> Rapport et recommandations, pièce I-25

[371] Le 16 décembre 2011, le Conseil destitue monsieur Ledoux de son poste de directeur du Service de police <sup>143</sup>, décision dont appel.

b) Principes applicables en matière de secret professionnel

[372] L'écoute électronique ne peut pas être utilisée pour violer le droit au secret professionnel consacré, comme on l'a vu, à l'article 9 de la *Charte québécoise*. Ce dernier jouit d'une protection quasi constitutionnelle :

**- Procureur général du Canada c Fédération des ordres professionnels des juristes <sup>144</sup>**

« [38] Je reconnais en outre que, comme l'a fait observer la juge Arbour dans *Lavallee*, « le besoin de la protection entière du privilège se fait sentir » dans le cadre d'une enquête criminelle (par. 23). Toutefois, l'attente raisonnable à l'égard de la confidentialité des communications protégées par le secret professionnel de l'avocat est invariablement élevée, peu importe le contexte. Le principal élément moteur de cette attente élevée en matière de respect de la vie privée est la nature particulièrement protégée de la relation avocat-client, et non le contexte dans lequel l'État cherche à s'ingérer dans cette zone particulièrement protégée. Je n'accepte pas la proposition selon laquelle l'attente est moins élevée dans le cas des communications protégées par le secret professionnel de l'avocat lorsqu'un fonctionnaire du CANAFE perquisitionne dans un cabinet d'avocats que lorsqu'un policier perquisitionne au cours d'une enquête sur une éventuelle infraction criminelle. Bien que la juge Arbour ait situé son analyse dans le contexte des enquêtes criminelles (voir, par ex., par. 25 et 49), elle a, comme beaucoup d'autres l'ont fait avant et après elle, confirmé avec vigueur l'importance fondamentale du secret professionnel de l'avocat. Comme elle l'a dit :

Il est essentiel de souligner ici que l'État ne peut avoir accès aux renseignements protégés par le secret professionnel de l'avocat [. . .] il y a une règle de justice fondamentale voulant que tout renseignement privilégié obtenu par l'État sans le consentement de son détenteur est un renseignement auquel l'État n'a pas droit.

[41] Bref, aucun élément du contexte réglementaire en cause ou des intérêts de l'organisme de réglementation n'a pour effet d'exclure d'une quelconque façon ce régime du domaine du droit criminel ou de diminuer de quelque manière que ce soit l'attente raisonnable très élevée quant au caractère confidentiel des documents protégés par le secret professionnel de l'avocat. J'estime que la norme établie dans *Lavallee* s'applique à ce régime.

<sup>143</sup> Résolution, pièce R-4, texte *supra*, par 13 et rapport, pièce I-2

<sup>144</sup> CSC EYB 2015-248009

[44] Le principe fondamental de cet arrêt est que le secret professionnel de l'avocat « doit demeurer aussi absolu que possible pour conserver sa pertinence » (Lavalée, par. 36). Par conséquent, il doit exister une norme « rigoureuse » pour assurer sa protection, de sorte que toute disposition législative qui porte atteinte au secret professionnel plus que ce qui est « absolument nécessaire » sera qualifiée d'abusive (par. 36). »

**- 9139-4429 Québec inc. Ville de Rosemère <sup>145</sup>**

« [37] Le régime du secret professionnel en droit québécois est imprégné d'un particularisme qui pourrait surprendre bien des comparatistes. À ma connaissance, ce régime n'existe nulle part ailleurs sous cette forme. Il a pour pierre angulaire l'article 9 de la Charte, lequel renvoie, par le jeu du paragraphe 56(3) de la même Charte, aux codes de déontologie des 44 professions actuellement régies par le Code des professions<sup>146</sup>. L'article 9 est relayé dans le Code civil du Québec par l'article 2858. Ces deux dispositions énoncent ce qui suit (une fois de plus, le rapport entre les textes est défectueux, ce qui laisse entrevoir de possibles divergences dans l'appréciation de l'intention législative de dispositions qui, constitutionnellement, sont investies d'une égale autorité en anglais comme en français) :

- Article 9 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne

- Article 2858 du Code civil du Québec »

[373] L'avocat de Mont-Tremblant illustre l'étendue de ce privilège en référant à d'autres jugements qui ont eu à l'appliquer <sup>147</sup>.

[374] L'appelant invoque, pour sa part, l'arrêt de la Cour d'appel dans *La Société Inter municipale de gestion et d'élimination des déchets (SIGED) inc. c. La Société d'énergie Foster Wheeler Itée* <sup>148</sup> pour établir que cette protection a des limites.

[375] Mais, l'appelant n'a pas démontré quelle serait l'exception qui s'appliquerait dans le dossier à l'étude. Il a suggéré du bout des lèvres que l'avocat de la Fraternité des policiers agissait comme « agent négociateur » et non comme avocat au moment de ces enregistrements et que les échanges qu'il avait en privé avec les membres de l'exécutif syndical ne seraient pas couverts par la protection du secret professionnel.

[376] Même en examinant toutes les exceptions au secret professionnel relevées notamment par monsieur le juge Rochette dans l'arrêt *Foster Wheeler*, on ne peut

---

<sup>145</sup> 2013 QCCA 496

<sup>146</sup> L.R.Q., c. C-26

<sup>147</sup> *Pritchard c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2004] 1 RCS 809 ; *Stevens c. Canada (Premier ministre)*, [1998] 4 C.F. 89 ; *Protection de la jeunesse* - 11849 2011 QCCS 1825

<sup>148</sup> 2001 Can Lii 19892 (QCCA)

conclure que des caucus syndicaux, comme ceux qui ont été enregistrés dans la présente affaire, ne seraient pas protégés par le secret professionnel.

[377] Il y a, lors de tels caucus, des échanges de nature juridique, des conseils, des stratégies élaborées entre l'avocat et ses clients et ceux-ci sont en droit de les considérer comme confidentiels.

[378] Tel qu'établi dans l'arrêt *Foster Wheeler*, c'est à celui qui invoque une exception à la protection du secret professionnel de le prouver. L'appelant est loin d'y être parvenu.

#### c) Analyse de l'écoute à l'Hôtel de Ville

[379] Si la surveillance générale des activités des policiers se déroulant dans le poste de police était fautive, l'« enregistrement » des trois caucus syndicaux était, quant à lui, totalement inadmissible.

[380] Nous venons de voir toute la protection qui entoure le secret professionnel et la confidentialité qui préside aux échanges avocats-clients.

[381] Il s'y discute des choses qui sont et doivent demeurer strictement confidentielles. Il n'en est pas autrement des caucus syndicaux.

[382] Tel que révélé par l'enquêteur Sylvio M. Côté, l'appelant a même poussé l'audace jusqu'à fouiller dans le classeur du syndicat situé dans le poste de police <sup>149</sup> :

« Monsieur Ledoux a montré à l'enquêteur une série de tracts et de photos démontrant des actions ou discrédits dont lui et monsieur Gagné étaient les principales victimes, documents accompagnés de ce qu'il a présenté comme la « chemise des originaux » qu'il avait pris dans le tiroir du classeur du syndicat qui ne serait, semble-t-il, pas barré. »

[383] Il y a une différence entre prendre des plans d'une bâtisse qui nous appartient dans l'auto d'un chef de chantier (*Ste-Marie c. Placements Marquis*) et fouiller clandestinement dans le classeur d'un syndicat.

[384] De tels agissements, émanant du directeur d'un Service de police, sont sérieux. Il savait ou devait savoir que cela ne se fait pas : les articles 9 et 24.1 de la *Charte québécoise* l'interdisent formellement.

---

<sup>149</sup> Rapport I-4, aux pages 22 et 23

[385] On s'attend, de la part d'un chef de police, à une probité exemplaire et au respect de la loi <sup>150</sup> :

**- Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac**

« Deuxièmement, sa condamnation pour recel constitue en soi un motif distinct de sanction disciplinaire. Même si la condamnation a trait à des événements survenus en dehors de son milieu de travail, elle est de nature à compromettre l'image d'intégrité et de respect de la Loi que l'employeur et le public sont en droit d'attendre d'un policier. »

**- Roy c. Lévis (Ville de)**

« [116] Tel que nous l'avons vu plus haut, la mission d'un service de police va au-delà des intérêts de la corporation municipale dont il dépend pour son organisation. Tel qu'exprimé à l'article 48 de la Loi sur la police, un tel service a pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique et de réprimer le crime selon ses compétences.

[117] Il s'agit là d'un rôle essentiel à la vie communautaire. Or, celui qui dirige, coordonne et contrôle les hommes et les femmes chargés d'assurer la sécurité des personnes et des biens et de sauvegarder leurs droits et libertés est le directeur du service, le chef de police. »

**- Fontaine c. Waterloo (Ville de)**

« Puisque l'on qualifie le directeur de police de «collaborateur privilégié» de la justice et de rouage important et puissant dans le fonctionnement de l'État, il convient que celui qui incarne l'autorité même d'un corps de police soit à la hauteur de son poste.

On comprend aisément que les exigences à l'égard du directeur doivent nécessairement être encore plus élevées. Déjà, les normes de conduite et de compétence d'un simple policier ou d'un officier subalterne sont plus élevées que celles requises pour d'autres catégories d'employés. Il suffit de lire l'article 3 du Code de déontologie applicable aux policiers du Québec pour s'en convaincre :

« Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans

<sup>150</sup> Lire notamment à cet égard : *Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-lac c. Deux-Montagnes (Ville)*, J.E. 2001-524 (C.A.) ; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) c. St-Arnaud*, 2014 QCCS 5826 ; *Roy c. Lévis (Ville de)*, 2011 QCCQ 3184 ; *Lessard c. Laprairie (Ville de)*, J.E. 2002-2020 (C.Q.) - confirmé par J.E. 2003-1224 (C.S.), requêtes pour appeler en Cour d'appel et la Cour suprême rejetées ; *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*, D.T.E. 99T-299 (C.Q.)

le respect des droits et libertés de la personne dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) » »

[386] L'avocat de Mont-Tremblant invoque également plusieurs autres décisions qui réitérent ce haut degré de respect de la loi requis de la part d'un policier et, d'abondant, d'un directeur de corps de police.

[387] Ce n'est pas parce que plusieurs de ses policiers ont ignoré leurs obligations à cet égard que cela autorisait l'appelant à agir en marge de la légalité.

[388] Il y a lieu, par ailleurs, de souligner que ces 4.5 heures d'enregistrements visaient, selon la preuve, à poursuivre « l'enquête » disciplinaire entreprise par l'appelant contre certains policiers, et principalement contre Serge-Alexandre Bouchard. Il n'avait nullement l'intention d'espionner ces caucus pour en tirer un avantage quelconque dans la négociation de la convention collective qui était presque complétée à ces dates <sup>151</sup>. Il n'y a aucune preuve qu'il l'ait fait non plus.

[389] On constate également qu'il s'est écoulé un délai de trois mois entre la découverte de l'écoute à l'Hôtel de Ville et la destitution de l'appelant. On peut en conclure que si les dirigeants de la ville jugeaient le geste très grave, on ne peut dire qu'ils trouvaient qu'il était urgent de réagir.

[390] Pourtant, Mont-Tremblant qualifie l'écoute à l'Hôtel de Ville d'« incident culminant », de la « goutte qui a fait déborder le vase » : ce long délai à réagir étonne dans les circonstances. Si le lien de confiance était définitivement rompu, pourquoi avoir attendu en décembre pour réagir ?

[391] L'avocat de l'appelant suggère qu'on a plutôt voulu empêcher le renouvellement du contrat du directeur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour 5 ans (art. 83 L.P.). L'argument n'est pas sans mérite.

#### d) Conclusion sur l'écoute à l'Hôtel de Ville

[392] Dans l'esprit du Tribunal, il ne fait aucun doute que l'appelant a nettement dépassé les bornes en enregistrant sciemment les caucus syndicaux. Les échanges tenus lors de ces caucus étaient strictement confidentiels et auraient dû le demeurer.

[393] Il s'agit d'une faute sérieuse de sa part.

[394] Seules la finalité de ces enregistrements et la lenteur de Mont-Tremblant à réagir permettent d'en amoindrir la gravité.

---

<sup>151</sup> L'entente de principe est du 31 mars 2011, entérinée par le Conseil le 13 avril suivant

#### LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES

[395] L'appelant allègue des justifications qui justifieraient ses faits et gestes ainsi que des circonstances atténuantes relatives à l'écoute électronique et la vidéosurveillance qu'il a réalisées. On peut les regrouper au nombre de trois :

1. L'autorisation d'y procéder ;
2. Le manque de soutien de la ville ;
3. Le harcèlement psychologique.

#### AVANT-PROPOS

[396] Certains paragraphes précédents ont traité des motifs que pouvait avoir l'appelant pour justifier l'opération qu'il a entreprise compte tenu des critères légaux auparavant discutés. Il a, entre autres, été question de la nécessité pour lui de faire cesser les tracts ainsi que pour démontrer les manquements déontologiques des policiers, le non-respect des politiques, dont celle sur les repas, ainsi que l'insubordination de quelques équipes de policiers. De même, la question de la croyance sincère que pouvait entretenir monsieur Ledoux que l'opération était légale a, elle aussi, déjà été traitée.

[397] Il reste trois moyens développés par l'appelant, regroupés dans la présente section :

1. La ville a-t-elle autorisé l'appelant à agir ainsi et jusqu'à quelle limite ?
2. L'appelant était-il justifié à agir ainsi à cause du manque de soutien de la ville ?
3. L'appelant peut-il invoquer qu'il a agi ainsi en réaction au harcèlement psychologique dont il se dit victime et par la nécessité de trouver le *leader* du *mobbing* ?

[398] En rétrospective, la présente histoire débute par quelques éléments qui s'inscrivent dans un contexte particulier, à laquelle on est venu agglutiner par la suite un nombre important de faits afin de justifier une intervention qui a mal tourné.

[399] Michel Ledoux a fait grand état du manque d'organisation de la police de Mont-Tremblant à son arrivée en 2005.

[400] Il faut comprendre que le Service de police de Mont-Tremblant, tel qu'il était à l'époque, ne datait que de quelques années puisqu'il résultait de la fusion des villes environnantes au début des années 2000. Sa structure était donc embryonnaire et la venue d'un policier d'expérience, issu d'une organisation d'envergure comme celle de Montréal, allait provoquer des changements, voire des bouleversements.

[401] L'être humain étant naturellement réfractaire aux changements, Michel Ledoux, avec son expérience et sa rigueur, a pu être considéré comme un élément étranger, voire dérangeant.

[402] Comme mentionné précédemment, Il s'est heurté, dès le départ, à une résistance au changement avec l'aide de l'ancien directeur en place, il a mis sur pied des politiques et des structures qui n'existaient pas. Il s'est alors heurté, dès lors, à certaines personnes plus opposées que les autres aux changements, surtout le président du syndicat, Serge-Alexandre Bouchard.

[403] Comme nous le verrons plus loin, le volcan sommeillait et les premières secousses se sont produites vers le début 2010 pour déboucher sur l'éruption en février 2011, ce qui constitue une période relativement courte si l'on considère l'ensemble du mandat de l'appelant au Service de police.

[404] Pour ce faire, la présente formation a entendu les divers témoins et pris connaissance d'une volumineuse documentation.

[405] Ainsi, dans l'étude desdites sous-sections, le Tribunal prendra en compte les facteurs suivants :

- il existait une certaine incompréhension des rôles respectifs entre, d'une part, Michel Ledoux et, d'autre part, Jean Desjardins, directeur-adjoint à la Gendarmerie, ainsi que Carole Ménard, directrice des Ressources humaines ;
- il y avait une rivalité, presque une haine, entre Michel Ledoux et Serge-Alexandre Bouchard, président du Syndicat ;
- certains témoignages devront faire l'objet d'une attention particulière eu égard à leur crédibilité.

[406] Il appert du témoignage de la drh Carole Ménard qu'elle n'avait pas « d'atomes crochus » avec l'appelant. Quant à la greffière Isabelle Grenier, sa version a pu être fragilisée du fait qu'à l'époque, elle a vécu une relation particulière avec l'appelant.

[407] Néanmoins, elle a témoigné avec aplomb et ne s'est pas discréditée malgré qu'elle ne s'attendait sûrement pas à ce que la ville puise dans ses courriels de février

2010 pour en retracer deux qui faisaient état de cette relation passée <sup>152</sup> ; cela ne l'a pas décontenancée. Mentionnons que c'est la ville qui l'a produite comme témoin.

i) Lise Julien, directrice générale

[408] Comme il en sera question dans la sous-section concernant l'autorisation qu'ont pu donner les représentants de la ville à l'appelant, il est certain que Lise Julien a été surprise par l'ampleur des enregistrements effectués par Michel Ledoux, surtout ceux captés à la table de négociations en mars 2011.

[409] Sa véritable conduite paraît cependant nébuleuse : à l'audience, elle affirme avoir donné une autorisation pour l'installation de caméras et ce, à condition qu'un avis soit affiché, indiquant la présence desdites caméras.

[410] Par contre, dans une lettre adressée à l'inspecteur Daniel Lauzon le 14 septembre 2011 <sup>153</sup>, madame Julien nie avoir donné quelque autorisation que ce soit à Michel Ledoux.

[411] À l'enquête criminelle, elle a admis avoir donné cette version par erreur en n'ayant pas fait les nuances qui s'imposaient <sup>154</sup>. La même affirmation a été fournie à l'enquêteur Guy Poirier <sup>155</sup>.

[412] Également, dans le rapport qu'elle présente au Conseil municipal le 13 décembre 2011, madame Julien ne fait, encore là, aucune nuance lorsqu'elle parle d'absence d'autorisation <sup>156</sup>.

[413] Ce type de contradictions dans ses déclarations laissent voir que Lise Julien ne voulait peut-être pas admettre et ce, de façon maladroite, qu'elle avait en quelque sorte donné à son directeur de police, en qui elle avait confiance, une autorisation d'employer les moyens pour identifier les coupables de la rébellion qui s'organisait.

ii) Michel Ledoux

[414] Davantage de contradictions ont été notées dans le cas de l'appelant. Contrairement aux autres témoins, monsieur Ledoux a un intérêt immédiat dans sa cause et en est le principal étendard. Ceci peut aussi être explicable, en partie, par le fait qu'il a témoigné plus longtemps que les autres. Les quelques contradictions qui

---

<sup>152</sup> Courrier, pièce I-22

<sup>153</sup> Pièce I-19

<sup>154</sup> Procès criminel, audition du 17 avril 2014, page 97

<sup>155</sup> Pièce R-48, page 6-17

<sup>156</sup> Pièce I-25

suivent ont un impact, plus particulièrement au niveau de l'allégation à l'effet que les gestes qu'il a posés sont explicables par le harcèlement psychologique dont il a été victime.

[415] Néanmoins, le Tribunal a noté les divergences suivantes :

- il mentionne à son expert Geneviève Hervieux <sup>157</sup> qu'il a apporté une arme chez lui au zénith de la crise qui sévissait au poste vers le début février 2011 alors que la preuve, soutenue par le témoignage de Michel Gagné, situe cet incident plutôt au début 2010 suite à l'incident mettant en cause le policier Hinse ;
- dans son témoignage, il affirme avoir montré les avis juridiques dont il disposait <sup>158</sup> à madame Julien dès février 2011 alors que dans sa lettre du 9 mai 2011 à cette dernière <sup>159</sup>, il dit qu'il pourrait lui remettre ces avis ;
- il mentionne avoir requis les services de maître Jacques Audette au début février, alors que la pièce I-30 montre que ce serait plutôt le 15 avril 2011 ;
- il prétend avoir appris que le *leader* du mouvement de rébellion était Serge-Alexandre Bouchard et ce, le 7 avril 2011 ; non seulement n'a-t-il pas démontré pourquoi cette date avait été retenue par lui, mais les vidéos visionnés entre le 5 et le 8 mars (surtout celui du 7) montrent très bien le rôle actif de Serge-Alexandre Bouchard ;
- enfin, l'in vraisemblable version qu'il a livrée entourant l'autorisation qu'il aurait reçue le 22 février 2011 ; il la situe à 8 h 00 le matin alors que tous les autres témoins, dont Isabelle Grenier, la placent dans l'après-midi ; il croyait certainement qu'il avait intérêt à soutenir que cette autorisation avait été donnée le matin, et non l'après-midi, puisqu'il avait effectué les achats cette journée-là vers l'heure du midi (mais discuté la veille) ; non seulement les autres témoins ont dit le contraire de ce qu'il avançait, mais sa chronologie et la lecture du registre d'entrées par carte à puce qui lui a été opposée <sup>160</sup> démontraient que Michel Ledoux ne disait pas la vérité.

[416] À sa décharge, il s'est plaint à maintes reprises, au cours de son témoignage, de ne pas avoir eu accès à ses dossiers de l'époque pour préciser des dates et des événements, contrairement à l'avocat de Mont-Tremblant qui, manifestement, avait beaucoup de documents d'époque à sa disposition.

---

<sup>157</sup> Pièce R-14, page 32

<sup>158</sup> Pièce R-24

<sup>159</sup> Pièce R-25

<sup>160</sup> Pièce I-33

[417] C'est avec cette toile de fond que seront analysées les circonstances invoquées par l'appelant et pouvant justifier l'écoute électronique pratiquée.

#### 1. L'AUTORISATION DE LA VILLE

[418] Non seulement Michel Ledoux prétend-il avoir reçu une autorisation de procéder aux enregistrements, mais il ajoute que celle-ci a été obtenue de la directrice générale Lise Julien, laquelle a approuvé les factures d'achat et a été mise au courant des résultats en cours de route. Cette version est appuyée des éléments suivants :

- dans sa déclaration du 3 juillet 2011 à l'attention de maître Guy Poirier <sup>161</sup>, Michel Ledoux affirme qu'il a d'abord recommandé à Lise Julien d'embaucher une firme de sécurité, mais vu la non-disponibilité de cette dernière, il l'aurait, par la suite, appelée à partir du magasin où il allait faire l'achat des appareils électroniques <sup>162</sup> ;
- dans son témoignage, Isabelle Grenier mentionne qu'elle a entendu, en l'absence de Carole Ménard qui avait quitté momentanément la pièce, Lise Julien donner une autorisation « pure et simple et sans condition » à Michel Ledoux pour l'achat d'équipements ; on doit cependant rappeler qu'à la rencontre du 22 février 2011, au début de celle-ci, elle et Carole Ménard se sont interrogées sur la légalité de l'opération que voulait déployer Michel Ledoux en l'absence d'avis informant les personnes circulant dans le poste qu'elles étaient filmées ; voulant revenir sur la question à cette réunion du 22 février, elle a senti Michel Ledoux lui jeter un regard qu'elle a interprété comme (pour reprendre son expression) « tais-toi » ; même si la version d'Isabelle Grenier doit être prise avec réserve compte tenu des éléments évoqués dans l'avant-propos, il reste que cette dernière a réitéré cet épisode lors d'une rencontre relative à la suspension de l'appelant le 6 mai 2011 <sup>163</sup> et dans sa déposition à la Sûreté du Québec le 22 février 2012 <sup>164</sup> ;
- madame Grenier ajoute qu'elle préférerait ne pas trop parler devant madame Ménard car elle la soupçonnait de transmettre des informations au syndicat ;
- dans son témoignage rendu dans la cause criminelle <sup>165</sup>, Sylvie Dupras, adjointe de l'appelant, atteste qu'au moment où elle mentionne à Michel Ledoux que le genre de dépense qu'il veut soumettre nécessite une autorisation par la directrice générale, son patron répond qu'il ne voit aucun

---

<sup>161</sup> Pièce I-32, page 6

<sup>162</sup> *Idem*, page 7

<sup>163</sup> Voir avis de Lise Julien aux membres du Conseil en date du 13 décembre 2011, pièce I-25, page 3

<sup>164</sup> Pièce I-21

<sup>165</sup> Le 16 avril 2014, page 167

problème parce que sa supérieure est au courant et qu'elle est d'accord avec tel achat ;

- dans sa lettre contemporaine à sa suspension en date du 9 mai 2011 <sup>166</sup>, l'appelant mentionne que l'autorisation a été donnée après l'affichage de messages visant madame Robillard suite à l'affaire O.G. et parce qu'on voulait savoir qui, parmi le personnel, passait de longues heures à faire ces affichages ; subséquemment, Michel Ledoux affirme que mesdames Julien et Ménard lui auraient demandé, à plusieurs reprises, si les équipements démontraient la véracité de ses dires ; cette partie de la version de Michel Ledoux est réfutée par Carole Ménard, bien que cette dernière n'a pas contredit la version de celui-ci à l'effet qu'elle a vu un dispositif de captation vidéo dissimulé dans un réveille-matin au bureau de Michel Ledoux après l'achat du dispositif en question, soit le 25 février 2011 ;
- même si Lise Julien dément qu'elle a été mise au courant des résultats de « l'enquête » de Michel Ledoux tout au long du processus, elle n'a cependant pas contredit l'affirmation de ce dernier à l'effet qu'il a fait écouter les passages audio captés au poste de police les 16 et 17 mars <sup>167</sup> et que, bien que stupéfaits, ils ont décidé de garder ces révélations en suspens afin de ne pas nuire au déroulement de la négociation de la convention collective qui s'achevait ; de par ce fait, l'appelant prétend que si Lise Julien n'a pas donné un accord clair le 22 février 2011, elle en connaissait pertinemment l'existence par la suite ;
- dans son rapport préliminaire transmis à Carole Ménard le 24 mars 2011 <sup>168</sup>, Sylvio M. Côté évoque déjà la présence d'enregistrements de plusieurs heures conservés sur une clé USB, provenant d'une des salles du poste de police ; pourtant, les vérifications ne se sont véritablement enclenchées que le 29 avril suivant.

[419] De son côté, Lise Julien a indiqué, dans plusieurs déclarations <sup>169</sup>, n'avoir jamais autorisé l'installation d'équipements électroniques <sup>170</sup>.

[420] Au même effet, elle nie que Michel Ledoux l'ait appelée avant d'effectuer les achats et nie également lui avoir demandé le résultat de ses enregistrements.

[421] Elle ajoute que Michel Ledoux ne peut affirmer, comme il l'a fait <sup>171</sup>, que l'approbation par elle du compte de dépenses, incluant les achats de la plupart des

---

<sup>166</sup> Pièce R-25

<sup>167</sup> Pièce R-20

<sup>168</sup> Pièce R-32

<sup>169</sup> Voir paragraphes 409 à 414

<sup>170</sup> Pièces I-25, I-19 et R-48

<sup>171</sup> Voir lettre du 9 mai 2011, pièce R-25

appareils, visant l'écoute électronique <sup>172</sup>, démontre la connaissance et l'acceptation de celle-ci. En effet, la preuve a révélé que les factures avaient été caviardées par Michel Ledoux ou son adjointe et qu'on en avait demandé le remboursement par l'entremise d'un budget spécial appelé « dépenses spéciales d'enquête » qui ne nécessitait aucunement le dévoilement des détails à quiconque.

[422] Dans son témoignage, Lise Julien admet cependant que Michel Ledoux lui a évoqué la possibilité de mettre des caméras et ce, avant la rencontre du 22 février 2011. Elle avait confiance en son directeur et voulait savoir, elle aussi, qui avait eu le mauvais goût d'installer un tract montrant les membres de la direction de la police avec la directrice-adjointe de la ville, madame Aline Robillard, postérieurement à l'affaire O.G. <sup>173</sup>.

[423] Suite aux révélations des moyens employés par Michel Ledoux, madame Julien affirme qu'on a abusé de sa confiance et que son directeur de police a, ni plus ni moins, appliqué l'adage « qui ne dit mot consent ». Chose certaine, Michel Ledoux n'a pas donné de détails le 22 février concernant le type d'équipement, ni sur les coûts que ces achats allaient engendrer.

[424] L'ensemble des faits prouvés nous fait conclure de la façon suivante.

[425] D'abord, mentionnons qu'on ne peut tirer une conclusion favorable à l'appelant du fait qu'il s'est écoulé plus d'un mois entre l'information transmise à Carole Ménard à l'effet que de l'écoute électronique avait été effectuée par Michel Ledoux (le 23 mars 2011) et les vérifications amorcées (le 29 avril).

[426] En effet, suite au rapport préliminaire de Sylvio M. Côté, ce dernier a, dans la version finale, bonifié grandement ses conclusions, allant même au-delà du mandat qui lui avait été confié initialement. Ces ajouts ont été colligés dans son rapport daté du 5 avril 2011 <sup>174</sup>, qu'il a soumis au maire en présence de mesdames Julien et Ménard le 7 avril.

[427] Estomaqué et ignorant sûrement l'origine de cette affaire, le maire désirait réfléchir.

[428] Conjugué au fait que Carole Ménard quitte pour les vacances du 8 au 27 avril, ce n'est que le 29 avril qu'une nouvelle rencontre a lieu entre mesdames Julien et Ménard ainsi que Jean Desjardins, la présence de ce dernier étant requise vu que la rencontre est d'abord prévue pour parler du cas de la suspension de Serge-Alexandre Bouchard et que Michel Ledoux est alors en vacances.

---

<sup>172</sup> Voir factures R-18

<sup>173</sup> Pièce R-13

<sup>174</sup> Pièce I-4

[429] L'ensemble des circonstances et des versions amène à conclure, de façon prépondérante, que Michel Ledoux, à compter du début février 2011, a graduellement intéressé sa directrice générale à son projet de filmer certaines parties du poste de police, où les policiers avaient apposé, depuis un certain temps, des tracts irrespectueux (dont celui mettant en cause la directrice générale adjointe Aline Robillard) et faisaient des mises en scène à l'aide de matériel appartenant à la ville qui, non seulement dérangeaient, durant les heures de travail des policiers.

[430] Étant donné qu'elle avait une grande confiance en son directeur de police, pensant même que ce dernier pouvait lui succéder prochainement (puisqu'elle voulait prendre sa retraite), elle ne crut aucunement nécessaire de vérifier sporadiquement s'il était resté à l'intérieur de l'autorisation qu'elle avait en tête. Elle a même pu, au cours des semaines qui ont suivi l'autorisation du 22 février, demander à Michel Ledoux si les équipements qu'il s'était procurés (dans l'esprit de madame Julien, il s'agissait seulement de caméras) avaient donné des résultats.

[431] Jamais, cependant, n'a-t-elle pu imaginer que Michel Ledoux avait extrapolé une autorisation qui, tout en étant informelle, n'avait pas l'étendue des actions posées par celui-ci.

[432] On peut même penser que Carole Ménard savait également que Michel Ledoux avait acheté un dispositif de filmage clandestin puisqu'elle aurait vu l'appareil dans le bureau de ce dernier le 25 février 2011.

[433] Mais, étant donné qu'on laissait Michel Ledoux s'organiser avec ses problèmes et qu'on intervenait qu'en cas de crise (comme on le verra dans la sous-section suivante), on ne pose pas de questions, au risque de constater plus tard que la boule de neige a créé une avalanche.

[434] Il faut donc conclure que Michel Ledoux a obtenu une autorisation de madame Julien d'utiliser des caméras dans le poste, mais pas aussi étendue qu'il le prétend.

## 2. LE MANQUE DE SOUTIEN DE LA VILLE

[435] Les allégations à ce sujet sont soutenues, en particulier, par les paragraphes 42 et 48 de la réponse de l'appelant qui invoque, notamment, la *Politique de respect en milieu de travail* adoptée par l'intimée, où l'on indique qu'il incombe à la ville de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement<sup>175</sup>. Elles se réfèrent aussi aux obligations imposées à l'employeur prévues à l'article 2087 C.c.Q.<sup>176</sup> :

---

<sup>175</sup> Article 3.4.1 de la pièce R-12

<sup>176</sup> Voir *infra*, paragraphe 520

« 3.4 Pour les cadres, et pour la Ville en tant qu'entité, cette section indique, dans les grandes lignes, comment les cadres doivent se comporter et comment ils doivent réagir aux cas de harcèlement :

[...]

3.4.1 Il incombe à la ville de veiller à ce que son milieu de travail soit exempt de harcèlement. Tous les cadres de la Ville sont également tenus de mettre fin au harcèlement. Si un cadre a connaissance d'un cas de harcèlement dans son secteur de travail, ou n'importe où dans la société, il doit faire tout ce qui est possible pour y mettre fin et ce, qu'une plainte ait été déposée ou non. L'ignorance ne constitue pas toujours une excuse. Dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne raisonnable aurait dû savoir que quelqu'un était victime de harcèlement, la responsabilité du cadre sera engagée s'il laisse la situation se poursuivre. Non seulement les cadres qui ne prêtent aucune attention aux cas de harcèlement devront en porter la responsabilité juridique, mais la Ville prendra des mesures disciplinaires contre eux. »

[436] On reproche aux dirigeants de la ville, surtout à Lise Julien et Carole Ménard, de ne pas être intervenus plus activement auprès du Syndicat pour faire cesser le harcèlement dont Michel Ledoux était victime. Ce dernier avait directement fait part à celles-ci, à quelques reprises, des affiches dégradantes et vexatoires, ce qu'il a réitéré par la suite dans un courriel du 14 mars<sup>177</sup>. Il y fait spécifiquement référence à la « Politique de respect en milieu de travail ».

[437] Dans son « aide-mémoire », la drh Ménard écrit, le 22 février 2011, que :

« Michel Ledoux et Michel Gagné sont particulièrement visés dans presque toutes les affiches qui placardent le poste à différents endroits et cela semble affecter énormément Michel Ledoux. »

[438] Dans sa note sous le 24 mars 2011, elle ajoute :

« moyens de pression utilisés s'apparentent à des situations de HP »<sup>178</sup>

[439] Selon Michel Ledoux, ce manque de soutien s'est prolongé tout au long de la période névralgique de février à avril 2011.

[440] Ainsi, à titre d'exemple, à la suite du rapport de Sylvio M. Côté<sup>179</sup> du 5 avril 2011 et de la conclusion à l'effet que la plainte à l'origine de l'enquête logée par messieurs Bouchard et Bryar était « dilatoire et non fondée », aucune plainte n'a été portée contre eux en vertu de l'article 3.9 de la Politique de respect en milieu de travail en dépit de la recommandation numéro 6 du rapport Côté à cet effet.

<sup>177</sup> Pièce R-15

<sup>178</sup> HP : « harcèlement psychologique »

<sup>179</sup> Pièce I-4

[441] Le 11 avril, messieurs Ledoux et Gagné rédigent une longue plainte décrivant toutes les attaques dont ils sont victimes <sup>180</sup>.

[442] Non seulement les dirigeants de la ville n'interviennent pas à cet égard, mais ils questionnent plutôt les mesures de surveillance utilisées par l'appelant pour contrer ces attaques et notées par l'enquêteur Sylvio M. Côté.

[443] Lise Julien, ainsi que le procureur de la ville, ont admis que l'intervention des dirigeants de cette dernière, tout au long de cette période névralgique, aurait pu s'avérer plus adéquate.

[444] On peut parler d'un manque d'intérêt de la part de mesdames Ménard et Julien pour ce qui se passe au poste de police et pour ce que vit Michel Ledoux. Et, il s'agit là d'un euphémisme.

[445] Cette situation requiert cependant une analyse nuancée à certains égards.

[446] Il y a Carole Ménard qui ne possède pas d'atomes crochus avec Michel Ledoux. Et il semble bien que ce soit un sentiment réciproque puisque ce dernier la trouve incompétente.

[447] Il faut considérer aussi le nombre limité de personnes-ressources travaillant à la direction générale par rapport à la direction du poste de police, celles-ci étant composées d'un directeur et de deux directeurs-adjoints <sup>181</sup>.

[448] De son côté, outre le maire et le Conseil municipal, la ville est dirigée par une directrice générale, de qui relève une directrice générale adjointe, sous l'ordre desquelles répondent neuf services municipaux, dont celui du Service de la police, dirigé par Michel Ledoux, et celui des Ressources humaines, dont Carole Ménard assume la direction <sup>182</sup>. Il n'est pas exagéré de dire qu'il s'agit d'allocation de ressources disponibles restreintes.

[449] À cause de l'importance toute relative de la direction générale par rapport à la direction de police, de la personnalité imposante de Michel Ledoux, de la facilité qu'il a à soutenir ses dossiers et de sa ténacité, il est fort probable que mesdames Julien et Ménard n'auraient pu, à elles seules, faire mieux que Michel Ledoux lui-même.

[450] Ajoutons, comme il en sera traité dans une autre section, que bien qu'un supérieur puisse faire l'objet de harcèlement psychologique, même si le phénomène est plus rare, l'intervention de l'employeur sera plus problématique surtout lorsque la partie harcelée est à la fois victime et le représentant principal de celui qui doit intervenir pour

---

<sup>180</sup> Pièce R-28

<sup>181</sup> Voir organigramme du poste de police, pièce I-12

<sup>182</sup> Voir organigramme de la ville, pièce I-11 (1)

faire cesser les gestes déplorés <sup>183</sup>. Cela ne devrait cependant pas complètement exonérer la ville de ses responsabilités.

[451] Pour illustrer la limite de l'intervention civile dans un monde aussi particulier que le domaine policier, rappelons que Carole Ménard a suggéré à Michel Ledoux un moyen pour faire cesser les mises en scène élaborées par les policiers de nuit ainsi que la pose d'affiches un peu partout au poste : l'engagement de gardes de sécurité. Bien que pour un profane, cette suggestion de madame Ménard puisse paraître intéressante (car elle permettait la présence de témoins durant la nuit, ce qui aurait pu faire cesser les méthodes employées par les policiers), elle ne répondait aucunement au mode de vie policier. Il était inconcevable pour Michel Ledoux de même que pour Michel Gagné que de « simples » agents de sécurité viennent contrôler le travail de « vrais » policiers.

[452] L'exemple qui précède illustre la résistance aux suggestions données par des tiers pour des motifs qui peuvent être justifiés pour Michel Ledoux, mais qui créent un fossé entre lui et ceux dont il réclame l'aide.

[453] Non seulement en est-il ainsi de cette suggestion concernant les gardes de sécurité, mais également de celle émise par mesdames Julien et Ménard quant à l'engagement d'un médiateur le 2 mars 2011. Bien que cette avenue ne semble pas, selon certains auteurs, constituer une mesure appropriée en présence de harcèlement psychologique <sup>184</sup>, Michel Ledoux ne la rejette pas pour ce motif, mais plutôt pour ne pas nuire aux négociations de la convention collective en cours.

[454] Il semble que les réserves de Michel Ledoux à l'égard du Service des ressources humaines dataient d'un certain temps <sup>185</sup>.

[455] Notons également que suite à l'incident de la Maison du Spaghetti <sup>186</sup>, l'avocat de la ville, maître Lavoie, suggère une suspension de trois jours pour l'agent Bryar. Michel Ledoux décide de ne pas suivre cette recommandation et suggère plutôt au Conseil une suspension de cinq jours, ce qui est avalisé par celui-ci.

[456] Dans d'autres circonstances, Michel Ledoux semble fonctionner un peu en marge des intentions de la ville. Ainsi en est-il de la plainte subsidiaire à l'effet qu'on a voulu abolir le poste de capitaine au plus fort de la crise <sup>187</sup>.

[457] Or, la preuve a démontré que la ville voulait abolir le poste de capitaine, à la demande des cadres, afin d'éliminer une strate dans les échelons, ce qui conduirait à un ajustement salarial plus favorable pour les autres. Michel Ledoux se présente au

---

<sup>183</sup> Voir contrat d'embauche - pièce R-1, article 2.1 (voir *infra* paragraphe 70) et pièce R-12 - Politique de respect en milieu de travail, article 3.4.1

<sup>184</sup> Voir *infra* ; WENNUBST, Gabriella, *Mobbing, Le harcèlement en entreprise : victoire ou défaite de l'employeur*, Enrolles, Editions d'Organisation, Paris 2011, page 106

<sup>185</sup> Voir évaluation 2008, pièce R-50, page 6 ; voir aussi évaluation 2010, pièce I-34, page 5

<sup>186</sup> Événement du 8 novembre 2010

<sup>187</sup> Paragraphe 48 de la réponse de l'appelant

Conseil municipal pour plaider sa cause, en invoquant un complot ourdi par le syndicat et le manquement à une disposition de la *Loi sur la police*. Il ajoute ne pas avoir avisé Carole Ménard de ses démarches puisqu'il considère que cette dernière est incompétente.

[458] Il est cependant apparu que ce plan de restructuration, proposé par la ville <sup>188</sup>, n'avait pas pour effet de réduire les effectifs et que le tout a été accepté par le ministère de la Sécurité publique.

[459] Cette crainte de l'entourage s'est même propagée à maître Lavoie, avocat de la ville depuis longtemps.

[460] Michel Ledoux affirme qu'il a voulu plutôt consulter un autre avocat, maître Jaques Audette, puisque Carole Ménard lui avait, en quelque sorte, reproché de faire appel à maître Lavoie trop souvent, engendrant ainsi des coûts pour la ville <sup>189</sup>.

[461] Or, la preuve a révélé que Carole Ménard s'est contentée de demander à Michel Ledoux qu'il obtienne son autorisation avant de contacter maître Lavoie. Il apparaît plus que celui-ci voulait faire appel à un autre avocat, considérant que maître Lavoie avait plus d'affinités avec les membres du syndicat.

[462] Idéalement, la ville aurait dû constater, au moment pertinent, que son directeur de police avait perdu le contrôle du poste et ainsi déployer d'avantage de mesures pour que l'ordre y règne et pour protéger son directeur. Ou encore, faire appel à de l'aide externe.

[463] Les rencontres que Lise Julien a eues avec les membres de l'exécutif syndical, qu'elle chiffre à trois (les 22 et 28 février de même que le 8 mars), dont les deux dernières avec Carole Ménard, n'ont donné aucun résultat, l'exécutif syndical (et en particulier Serge-Alexandre Bouchard) continuant à n'en faire qu'à sa tête.

[464] Il en est de même des deux rencontres avec l'appelant (les 2 et 15 mars 2011) qui n'ont pas contribué à assainir le climat.

[465] En principe, l'employeur se verra imposer une obligation de moyen et non de résultat pour faire cesser le harcèlement psychologique (il en sera question de façon plus détaillée dans section suivante) dont un de ses employés se plaint <sup>190</sup>. Il devra prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte que de telles situations ne se produisent pas. Un des moyens que devra utiliser l'employeur consistera à adopter une

---

<sup>188</sup> Pièce R-47

<sup>189</sup> Courriel concernant Me Audette, pièce I-30

<sup>190</sup> POIRIER, Guy, *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Éditions Yvon Blais, 2004, pages 65 et suivantes

politique réprouvant de tels actes dans le milieu de travail, ce qui a été fait en l'espèce <sup>191</sup>.

[466] Il faut cependant que l'employeur intervienne promptement, surtout si l'employé lance un cri d'alarme. Il semble que la direction générale soit intervenue, mais un peu à la traîne des appels à l'aide de l'appelant. Ainsi en est-il du mandat donné à maître Guy Poirier le 7 juin 2011 suite à la plainte de harcèlement psychologique déposée par l'appelant et Michel Gagné le 11 avril précédant <sup>192</sup>.

[467] Dans cette plainte du 11 avril, les plaignants font la revue des événements des derniers mois et concluent comme suit :

« Considérant ces agissements comme des voies de fait et des menaces à mon égard, je me vois dans l'obligation de dénoncer ce comportement qui est inacceptable. Toute ma carrière, j'ai encouragé des victimes de VC et autres crimes à oser agir devant leur agresseur, je ne vois pas comment mes valeurs pourraient être remises en cause devant mon propre agresseur.

Lundi 11 avril 2011, je vous remettrai la présente lettre. La situation ne peut plus continuer. Depuis, plusieurs semaines voire mois, j'éprouve des problèmes d'insomnie, de stress et la situation commence à me faire faire craindre que l'agent Bouchard est prêt à tout pour obtenir de me faire quitter mon poste et il en va de même pour le poste de Michel Gagné. Tous les faits et éléments contenus dans cette lettre s'appliquent dans le cadre d'une plainte de harcèlement psychologique envers Michel Gagné et moi-même, sauf l'agression survenue contre moi le samedi 9 avril 2011.

La situation et les actes criminels posés par l'agent Bouchard envers moi-même doivent faire l'objet d'une enquête, je vais en informer le MSP et prendre les mesures qui seront requises pour assurer ma protection et celle de Michel Gagné.

Je vous demande madame Julien de prendre sans délai toutes les mesures qui s'imposent dans ce dossier pour que ce harcèlement cesse immédiatement. Je tiens également à vous informer que dès mon retour de vacances, je vais transmettre ma plainte à la Commission des Normes du travail (afin de respecter le délai de 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement que la loi décrète). »

[468] Il faut constater que les quelques interventions des représentantes de la ville se sont avérées vaines. Cette absence de résultat et ce manque de rigueur dans les interventions ne caractérisent pas seulement mesdames Ménard et Julien, mais également Michel Ledoux. Bien que celui-ci avait pleins pouvoirs de suspendre ou d'imposer des mesures disciplinaires à des policiers, il appliquait ses pouvoirs de façon irrégulière.

---

<sup>191</sup> Pièce R-12

<sup>192</sup> Pièce R-28

[469] Rappelons que Michel Ledoux est directeur de police et il est le premier à devoir s'assurer que l'ordre règne dans le poste. Selon son contrat de travail <sup>193</sup>, le directeur :

« [...] doit assurer la gestion optimale et compétente des ressources humaines, matérielles et financières mises à sa disposition par la Ville. Sous l'autorité de la Directrice générale, il est responsable du Service de police de la Ville et à cette fin, il planifie, organise, dirige et contrôle les activités du service [...] »

[470] Il doit de même :

« [...] chercher à établir une relation de confiance entre lui-même, la direction générale et le conseil municipal en exerçant ses fonctions d'une manière professionnelle, intègre et objective [...] »

[471] Enfin :

« Le directeur du Service de police rend compte de ses fonctions auprès de la direction générale de la Ville de Mont-Tremblant, son supérieur immédiat. » <sup>194</sup>

[472] Ainsi, il suspend l'agent Bryar pour l'incident de la Maison du Spaghetti du 8 novembre 2010, mais ne suspend pas les policiers ayant provoqué un arrêt de travail illégal le 24 février 2011. Monsieur Ledoux prétend que son inaction était justifiée par sa volonté de ne pas nuire aux négociations en cours.

[473] Aussi, il demande à son adjoint Jean Desjardins que les caméras extérieures, dont les objectifs avaient été détournés par, possiblement, des policiers dans le cadre des moyens de pression, soient redirigées dans la bonne direction. Jean Desjardins préfère ne pas intervenir et aucune sanction n'est entreprise contre ce dernier par l'appelant.

[474] Michel Ledoux n'intervient pas plus après avoir réalisé que les puces d'accès des policiers, pour le poste de police, avaient été volontairement interverties, de sorte qu'on ne pouvait détecter les allées et venues de ceux-ci. Là encore, il interroge son adjoint Desjardins, mais ne lui donne aucun ordre, sous peine de sanction, de rétablir le tout.

[475] Il en est de même le 5 janvier 2011 lorsqu'il reçoit, selon ses dires, une menace à son intégrité de la part de Serge-Alexandre Bouchard, mais n'impose aucune sanction contre ce dernier.

[476] Rappelons que dans son contre-interrogatoire, Michel Ledoux affirme que suite au début des enregistrements, il n'en faisait pas état à son employeur, même s'il se sentait suicidaire. Selon ses termes, il était « seul dans sa bulle » <sup>195</sup>.

---

<sup>193</sup> Pièce R-1, article 2.1, page 2

<sup>194</sup> *Idem*, article 2.3, page 3

<sup>195</sup> Voir interrogatoire du 30 avril 2015, 14 h 29

[477] D'ailleurs, à la même époque, Carole Ménard transmet un courriel à Michel Ledoux suite au débrayage illégal survenu dans la nuit du 24 au 25 février 2011<sup>196</sup> ; en réponse, Michel Ledoux exprime ce qui suit : « merci de nous appuyer ».

[478] Dans ce contexte, et à la lumière des faits ci-haut résumés, on doit conclure que le manque de soutien de la direction au cours de la période de crise n'est pas un élément qui peut justifier en soi l'emploi par Michel Ledoux de toutes les mesures de surveillance en litige, surtout celles utilisées à la table de négociations, mais il contribue à les expliquer.

[479] Le Tribunal considère que le manque de soutien de la ville s'est plutôt manifesté dans la phase située après la découverte par un tiers, soit Sylvio M. Côté, que Michel Ledoux avait procédé à de l'enregistrement clandestin, d'autant que ce dernier avait manifesté son désarroi dans une missive adressée à la ville le 14 mars (pièce R-15).

[480] Les dirigeants de la ville, ou bien ignoraient l'origine de cette histoire (le maire), ou étaient littéralement confrontés à une « patate chaude ».

[481] Au lieu de supporter son directeur de police, qui avait toujours eu de bonnes évaluations de rendement (malgré certaines réserves concernant sa rigidité et sa difficulté à l'ouverture à autrui), la direction de la ville n'impose pas de sanction aux membres du syndicat qui portent des plaintes de harcèlement contre les membres de la direction de façon vexatoire. On dirige plutôt l'attention vers un geste spectaculaire dont on connaît l'origine, mais pas toutes les ramifications.

[482] Probablement par peur d'être impliqué dans cette intervention qui s'est amplifiée et qui a mal tourné, on préfère nier la connaissance de ce fait et quelque autorisation que ce soit qui aurait été donnée. Il était certes plus facile, dans le contexte historique des relations entre la ville et les *leaders* syndicaux, de braquer les projecteurs en direction de l'appelant plutôt que vers ceux qui ont provoqué la crise et ont fait perdre la tête au directeur de police.

[483] Peut-être que Michel Ledoux a été incorrect envers la direction générale en outrepassant l'autorisation limitée qui lui avait été donnée à l'origine.

[484] De son côté, il apparaît que la ville a manqué de soutien envers son directeur en agissant de la sorte et en ayant recours à de telles sanctions.

[485] C'est l'enquêteur Côté qui propose, dans son rapport, ce qu'aurait été la meilleure façon pour juguler la crise prévalant au Service de police : recourir au « coaching », c'est-à-dire retenir « les services de spécialistes mieux expérimentés dans la gestion de dossiers en relations de travail complexes »<sup>197</sup>.

---

<sup>196</sup> Pièce I-31

<sup>197</sup> Rapport I-4, page 21

[486] C'est, sans le décrire aussi clairement, le besoin manifesté par le directeur Ledoux par son courriel du 15 avril concernant les services de Me Audette (pièce I-30) et par sa plainte du 11 avril (pièce R-28).

[487] Les autorités de la ville n'y ont pas donné suite.

### 3. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (« MOBBING ») <sup>198</sup>

[488] Le Petit Robert <sup>199</sup> propose comme définition du verbe harceler : « soumettre sans répit à de petites attaques répétées, à de rapides assauts incessants ». Le terme anglais « *harassment* » est défini dans le Oxford <sup>200</sup> comme : « *torment someone by subjecting them to constant interference or bullying* » .

[489] Geneviève Hervieux, reconnue en tant qu'experte en psychologie du travail en relations industrielles et en relations du travail, a confectionné un rapport <sup>201</sup> aux fins du procès criminel tenu en 2014. Monsieur Ledoux l'a rencontrée à deux reprises, soit les 1<sup>er</sup> et 7 mars 2013, et celle-ci assiste à la quasi-totalité des témoignages des personnes entendues dans le cadre de la cause criminelle. Ce rapport ainsi que le témoignage de l'experte devant le jury et en voir-dire ont été versés intégralement en preuve devant le présent Tribunal.

[490] Madame Hervieux réfère, dans son rapport, à des définitions du harcèlement psychologique tirées de la littérature scientifique :

- Brodsky (1976) sera le premier à définir le concept : « des tentatives répétées et persistantes, d'une personne afin de tourmenter, briser la résistance, frustrer, ou obtenir une réaction d'une autre. C'est un traitement qui, avec persistance, provoque, met de la pression, effraie, intimide, ou incommode une autre personne. » (page 2) ;
- Leymann (1996) définit le harcèlement psychologique comme un « processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux. » (pages 26-27) ;
- « C'est toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à

<sup>198</sup> « *mobbing* » : « répétition d'actes hostiles par un ou des auteurs tendant à isoler, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations données, voire à la neutraliser, par exemple en la faisant démissionner »(Wennubst)

<sup>199</sup> ROBERT, Paul, *Le Nouveau Petit Robert*, Paris, 2008 (le « Petit Robert »), page 1214

<sup>200</sup> SOANES, Catherine, *Oxford Dictionary of Current English*, 4<sup>e</sup> édition, 2006

<sup>201</sup> Rapport du 5 mai 2014, pièce R-14, p. 6

l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail. » (Hirigoyen, 2001 : page 13).

[491] En droit québécois, le harcèlement psychologique est, depuis longtemps, inclus dans les matières qui sont de la compétence de la Commission des lésions professionnelles en vertu de l'article 369 LATMP. Les auteurs Laflamme et Nadeau<sup>202</sup> nous rappellent :

« « LATMP » s'applique aux salariés victimes d'une lésion professionnelle, c'est-à-dire une blessure et une maladie, qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. Le concept d'harcèlement psychologique n'apparaît nulle part dans LATMP, toutefois, cette conduite peut être assimilée à un accident du travail ou être constitutive d'une maladie professionnelle au sens de la loi. »

[492] Ces auteurs expliquent que :

« En matière de harcèlement psychologique selon la jurisprudence quasi unanime, cette présomption [la présomption de l'article 28 LATMP] ne trouve pas application car les troubles psychologiques ne sont pas considérés comme étant des blessures. En effet, une blessure est associée à l'intégrité physique plutôt qu'à une atteinte à l'intégrité psychologique. En conséquence, le salarié victime de l'atteinte psychologique devra faire la preuve des éléments constitutifs d'un accident du travail, c'est-à-dire :

- 1) un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause ;
- 2) qui survient par le fait ou à l'occasion de son travail ;
- 3) qui entraîne une lésion professionnelle. »<sup>203</sup>

[493] Des amendements à la *Loi sur les normes du travail*, qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2004, visaient à pallier une lacune dans le droit québécois car même si le harcèlement psychologique était prohibé implicitement par la *Charte des droits et libertés de la personne* et le *Code civil du Québec*, les recours de la victime, particulièrement celle non syndiquée, se sont révélés difficiles à exercer.

[494] Donc, la *Loi sur les normes du travail*, depuis cette date, impose à l'employeur l'obligation de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique au travail et, pour donner effet à ce qui est une norme minimale, des recours spécifiques ont été créés par des dispositions qui sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective de travail.

<sup>202</sup> LAFLAMME, Anne-Marie et Jennifer NADEAU, *Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ?*, publié dans les actes de la 19<sup>e</sup> conférence des juristes de l'État

<sup>203</sup> *Ibid*, page 455

[495] Étant donné la création d'un recours pour l'employé, la loi a dû définir les éléments du harcèlement psychologique :

« 81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

[496] Ainsi, les définitions scientifiques du phénomène social et psychologique ont pris des contours d'une définition juridique aux fins des recours statutaires. On retrouve donc les mêmes éléments de répétition de gestes hostiles ou non désirés et d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique qui perturbent les conditions de travail de l'employé.

[497] Laflamme et Nadeau nous citent une définition jurisprudentielle d'un arbitre :

« [...] conduite qui contrarie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre. Qui contrarie, c'est-à-dire qui cause du mécontentement, qui ennuie. Qui blesse, c'est-à-dire qui crée une sensation désagréable, un sentiment d'inconfort. Dans son amour-propre, c'est-à-dire dans le sentiment qu'a une personne de sa valeur. Il suffit donc d'une conduite qui rabaisse quelqu'un en le faisant apparaître inférieur ou méprisable ou encore, non fréquentable. »<sup>204</sup>

[498] Madame Hervieux explique, selon les définitions applicables dans son domaine, selon les preuves qu'elle a entendues au procès criminel et par les entrevues qu'elle a menées auprès de l'accusé :

« « Est-il victime ou non de harcèlement psychologique ? » Alors, la réponse c'est oui ; il a bel et bien fait l'objet de harcèlement psychologique, je vous dirais sévère de la part de ses subordonnés, donc plusieurs subordonnés, et c'est ce qu'on appelle un type de harcèlement psychologique vertical ascendant. Alors, ça répond à ces caractéristiques-là. Ici on parle de harcèlement psychologique, on détaille un petit peu, c'est du harcèlement psychologique vertical ascendant de type « mobbing ». »<sup>205</sup>

[499] Concernant le « *vertical ascendant* », elle dit dans son témoignage :

---

<sup>204</sup> *Ibid*, page 445

<sup>205</sup> HERVIEUX, Geneviève, interrogatoire, no 700-01-110072-124, 7 mai 2014, page 206, ligne 3 à 12

« [...] c'est peut-être une croyance populaire assez généralisée de penser qu'une personne en position d'autorité, un patron, un boss, ne peut pas être victime de harcèlement, ça ne se peut pas, c'est un boss.

Attention, et c'est pour ça que je le reprends dans mes conclusions, être en position d'autorité ne protège pas personne d'être victime de harcèlement psychologique. Vous, moi, peu importe notre situation, peu importe notre position, nous sommes tous susceptibles de subir un jour dans notre vie professionnelle du harcèlement psychologique. »<sup>206</sup>

[500] Cette remarque sur la croyance populaire permet une mise en contexte du comportement des cadres de la ville face à la problématique de la situation de monsieur Ledoux.

[501] Le problème n'était pas uniquement de faire cesser ces « tracts », phénomène que l'on pourrait régler par exemple, en engageant un agent de sécurité, ou par l'implantation de caméras au su des employés, à des endroits névralgiques ; le problème était plus grave et plus fondamental, face auquel on ne peut employer une attitude réductrice.

[502] L'ensemble de la preuve établit que le harcèlement dont monsieur Ledoux était victime, n'était pas limité aux « tracts ».

[503] L'emploi de ce terme est d'ailleurs inexact pour décrire les documents, les images et les éléments matériels employés. Le mot « tract » est défini comme une sorte de pamphlet utilisé vraisemblablement dans un cadre légitime<sup>207</sup>. Mais, par la qualité des écrits et des images, leur quantité, leur nature obstructive et par les manifestations matérielles et les « scènes de vie » dont il est question, les auteurs de ces gestes se sont comportés d'une façon qui ne peut pas être simplement qualifiée de « publication de tracts » ou de « pressions syndicales ».

[504] L'experte Hervieux retrouve, dans plusieurs autres gestes de la part de la partie syndicale, les signes du « *mobbing* », que ce soit dans la réaction des policiers au cas O.G., la réaction aux plaintes mise en place pour contrer la défiance de certains membres du syndicat des politiques de la ville et de certains comportements d'exclusion.

[505] Elle propose des textes de la littérature scientifique pour expliquer ce concept :

---

<sup>206</sup> *Ibid*, page 207, ligne 14 à 25

<sup>207</sup> Le Petit Robert suggère « Petite feuille ou brochure gratuite de propagande religieuse, politique, etc. »  
Le Multi Dictionnaire de la Langue Française propose « Brochure de propagande »

**« Définition du HP vertical ascendant**

De plus, l'ensemble des circonstances de ce dossier appelle à considérer tout particulièrement le type de **HP vertical et ascendant, soit un subordonné ou un groupe d'employés qui harcèlent un supérieur**, situation certes moins fréquente et néanmoins documentée par la littérature (Leymann ; 1996 ; Hirigoyen 1998, 2014 ; Soares 2004, 2003, 2002 ; Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C., 2011), et dont Wennubst (2011) en décrit précisément les contours et qui s'applique directement au cas en l'espèce.

- « Par mobbing (du terme mob, soit foule) on entend une **répétition d'actes hostiles** (harcèlement) par un ou des auteurs tendant à **isoler, marginaliser, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations données, voire à le neutraliser.** » (Wennubst, 2011 : p.84) [...] « Le mobbing collectif désigne un mobbing déclenché par un groupe contre une personne. Il peut être un collectif d'entrée (collectif homogène) ou un collectif induit par un meneur (collectif hétérogène). Dans le collectif induit, le processus de mobbing est déclenché par une personne et devient collectif par la suite, du fait que le meneur **s'allie la complicité passive ou active de son entourage et crée un groupe de cohésion au service de ses intérêts.** Les individus formant le groupe peuvent agir ainsi pour différentes motivations, allant d'une **convergence d'intérêts avec le meneur, à la peur d'être pris pour cible à leur tour par celui-ci ou de s'alléner ses sympathies ou ses faveurs.** » (Wennubst, 2011 : page 91).

Il est à noter que récemment en France, il a été reconnu le harcèlement moral vertical ascendant. (Daoud et Gambette, 2012 ; Boudjemai, 2012).

« Ce rappel est clair : le harcèlement moral peut s'exercer quel que soit le lien hiérarchique entre l'auteur et la victime. [...] Cette décision nous semble d'autant plus intéressante qu'en l'espèce le prévenu exerçait, au sein de l'établissement, différents mandats syndicaux et de représentant du personnel. Alors que la défense avait tenté de démontrer qu'il était de l'essence même de la fonction d'un délégué syndical de s'opposer à sa direction, souvent de manière véhémente, le tribunal a jugé que les agissements du prévenu dépassaient très largement le cadre de l'exercice normal de cette fonction syndicale et caractérisaient, en tous ses éléments l'infraction de harcèlement moral. Dans cette affaire les trois parties civiles étaient les supérieures hiérarchiques. » » (Daoud et Gambette, 2012, page 4) (soulignements et caractères gras le l'auteur)

[506] Le témoignage de monsieur Ledoux établit le fait qu'il était exclu, de façon systématique, dans le comportement social, notamment lors des négociations où la délégation syndicale refusait de lui adresser la parole, de lui serrer la main et de reconnaître sa présence. Il est peut-être normal, en temps de négociation, de vivre des tensions ou des difficultés de communication. Mais il n'était pas normal d'exclure systématiquement l'une des personnes présentes de toute forme de reconnaissance tout en saluant normalement les autres. Il s'agissait certes d'une forme de harcèlement

moins évidente que les insultes directes des « tracts » mais cela faisait partie, selon l'experte, de l'ensemble.

[507] La plainte de harcèlement logée en novembre 2010 par le syndicat, pour le compte de Serge-Alexandre Bouchard et Michael Bryar, a été qualifiée par l'enquêteur Côté comme « vexatoire ». On peut donc voir cette plainte comme étant, en soi, une partie du syndrome de harcèlement qui s'est développé.

[508] L'événement du vestiaire à l'aréna est, en quelque sorte, l'aboutissement du « *mobbing* » dans le sens où l'exclusion de monsieur Ledoux du vestiaire des joueurs de hockey, en lui claquant la porte au nez, signalait son exclusion sociale du groupe dont il était censé être le chef. C'est un événement postérieur à la période des enregistrements, mais ça démontre quand même dans quelle direction le harcèlement se dirigeait : une exclusion ouverte et totale.

[509] Que l'on accepte ou non la preuve voulant qu'il s'agissait d'une voie de faits, c'est-à-dire avec l'application délibérée de la force par un contact physique entre la porte du vestiaire manipulée par le chef syndical et le visage et/ou le corps de monsieur Ledoux, il demeure que ce geste symbolique était d'une violence psychologique extrêmement significative. Mais ce n'est pas seulement le geste violent, c'est aussi la réaction, non pas d'indignation, mais d'acceptation du groupe de policiers présents dans le vestiaire, et leur refus de collaborer avec les enquêteurs, qui démontrent une sorte de solidarité collective faisant partie du phénomène du « *mobbing* »<sup>208</sup>.

[510] Pour analyser les faits du dossier à la lumière des quatre critères généralement retenus comme constitutifs de harcèlement psychologique, madame Hervieux fait l'analyse de 98 photos (P-13, pages 2 à 26) pour établir :

« Devant les éléments exposés, et en regard des items analysés et des témoignages entendus en cour, nous pouvons affirmer que la conduite vexatoire qui est constituée de comportements, de paroles, d'actions ou de gestes hostiles ou non désirés, est clairement démontré. Nous soulignons le caractère choquant et menaçant des mises en scène photographiées, notamment en ce qui concerne la fausse bombe, la comparaison avec le Ku Klux Klan ou encore la fiche de renseignement criminelle avec la photo de monsieur Ledoux. Les images dégradantes et vexatoires à connotations scatologiques ou sexuelles (représentations de tas de merde, de singes qui copulent, de MTS) sont véhémentes, indignes et clairement irrespectueuses. »

---

<sup>208</sup> Voir la narration de l'événement par la policière Sonia Lavoie se trouvant dans les extraits audio transcrits (R-20) supra paragraphe 224 et repris dans le rapport de madame Hervieux à la page 6

[511] Au niveau du critère de la répétition, elle retient la répétition quasi-quotidienne sur une période de plusieurs semaines, une répétition qui prend plusieurs formes et thèmes qui :

« [...] exposent un acharnement et une volonté très ferme dans la **persistance des gestes vexatoires et non désirés**. Les gestes sont posés par un ensemble de subordonnés, lors des heures de travail, ce qui est confirmé par les images vidéo captées et les témoignages de policiers. Le règlement de la convention collective n'apparaît pas comme étant l'aboutissement de la fin des moyens de pression selon les paroles prononcés par l'agent Bryar (D-17); « M'est qu'on signe on va arrêter les moyens administratifs qu'il faut, les brassards pis ces cossins là. Pour moi, c'est deux là vont continuer à recevoir des papiers là. En tout cas, moi je dirais à personne d'arrêter de mettre des papiers là. »<sup>209</sup>

[512] Elle retient la fausse bombe insinuant des menaces de mort comme étant en soi l'équivalent d'une seule conduite grave, caractérisée par une charge émotive forte.

[513] Au chapitre de l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié, elle note, sur la dignité personnelle :

« Par exemple : la comparaison à des excréments, des organes génitaux, à des maladies transmissibles sexuellement, à des dictateurs déchus ou assassinés, des membres du Ku Klux Klan, à un singe qui a des relations sexuelles avec un autre qui représente son adjoint, à un chien en cage. Les exemples de propos indignes et irrespectueux cités apparaissent l'être pour toute personne raisonnable. »

[514] Et, sur l'intégrité personnelle :

« Par exemple, les insultes visant un discrédit des compétences professionnelles (incompétence, déontologie, discipline, paresse, trahison, « crossœur »), etc. Les comparaisons dénigrantes, blessantes, humiliantes, voire cruelles, témoignent de la virulence des harceleurs (plusieurs subordonnés) à porter atteinte à la dignité. »

[515] Enfin, sur les éléments visant à isoler la personne :

« Dans le témoignage de la sergente Lavoie, les paroles prononcées, qu'elle admet être les siennes, sont les suivantes : « Le mot d'ordre est de continuer de les ignorer ». Ces paroles exposent et perpétuent des moyens d'action de représailles amorcés plusieurs mois auparavant, visant à isoler monsieur Ledoux. Les images présentées en cour dans les extraits vidéo illustrent à plusieurs occasions de nombreux subordonnés différents en train de poser des affiches confirmant la participation de plusieurs subordonnés aux actes, gestes et comportement posés. Cela reflète le HP vertical ascendant (Leymann (1966) ; Niedhammer, I., Davis, S., Degioanni, S., et al. (2006) ;

---

<sup>209</sup> Pièce R-14, page 29

Hirigoyen 2014 ; Wennubst 2011) et est analogue à ce que Wennubst (2011) décrit comme étant du **mobbing collectif** induit par un meneur. »

[516] Finalement, sur le critère voulant que la conduite entraîne un milieu néfaste de travail, elle relate des éléments objectifs et subjectifs. Lorsqu'il est question des émotions de monsieur Ledoux, elle agit plutôt comme témoin d'observation, relatant l'état psychologique de monsieur Ledoux d'une façon impressionniste, étant compris qu'elle n'a pas agi comme psychologue traitant.

[517] Le harcèlement s'est même poursuivi après le départ de monsieur Ledoux lorsque des policiers se sont rendus au Palais de justice de St-Jérôme, le 8 juin 2012, pour observer monsieur Ledoux dans le cadre de la cause criminelle. James Lauzon a admis, dans son témoignage, sans aucune gêne, qu'il a mentionné à monsieur Ledoux « on est venu pour te voir souffrir ».

[518] Nous analysons, comme facteur atténuant de la faute de monsieur Ledoux, ce phénomène de harcèlement, mais nous pourrions aussi le considérer comme faisant partie d'une faute commise à son égard, par les préposés de la ville, vu le manque de réaction efficace. Les employés en situation de gestion faisaient partie d'un milieu de travail dans lequel l'employeur avait l'obligation de garantir la nature saine, pour la cohabitation de tous les employés y compris pour eux.

[519] Cette obligation s'inscrit dans l'optique de l'obligation de l'employeur en matière de santé, sécurité et dignité en vertu de l'article 2087 du *Code civil du Québec* :

« 2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

[520] La ville avait adopté une Politique de respect en milieu de travail, dont l'article 3.4.1 édicte :

« Il incombe à la Ville de veiller à ce que son milieu de travail soit exempt de harcèlement. Tous les cadres de la Ville sont également tenus de mettre fin au harcèlement. Si un cadre a connaissance d'un cas de harcèlement dans son secteur de travail, ou n'importe où dans la société, il doit faire tout ce qui est possible pour y mettre fin et ce, qu'une plainte ait été déposée ou non. **L'ignorance** ne constitue pas toujours une excuse. Dans la mesure où il est possible de conclure que toute personne raisonnable aurait dû savoir que quelqu'un était victime d'harcèlement, la **responsabilité** du cadre sera engagée s'il laisse la situation se poursuivre. Non seulement les cadres qui ne prêtent aucune attention aux cas de harcèlement devront en porter la responsabilité juridique, mais la Ville prendra des **mesures disciplinaires** contre eux. »

[521] Comme nous l'avons vu précédemment<sup>210</sup>, aucun geste concret n'a été posé par les cadres, dont Michel Ledoux lui-même, pour contrer l'agressivité. Il est toutefois possible de comprendre l'incapacité de monsieur Ledoux de trouver la solution, étant lui-même la victime de harcèlement tel que décrit par madame Hervieux, par des analogies, dans des expressions évocatrices comme « les eaux turbulentes », « on se débat » et « la noyade ».

[522] Le témoignage du directeur-adjoint, Jean Desjardins, illustre le degré de négation de la ville quant au véritable problème.

[523] Tout en admettant que les « tracts irrespectueux » étaient inacceptables, il se livre à une explication des polémiques syndicales. Il analyse donc le comportement de monsieur Ledoux comme étant la source des revendications qui auraient provoqué le harcèlement.

[524] Au lieu d'y voir des éléments d'insubordination et de non-respect de hiérarchie par les policiers, monsieur Desjardins le voit comme un acte de communication concernant le sujet d'actualité.

[525] La nature insidieuse de ce moyen d'intimidation est la suivante : le débat inhérent aux tracts ne portait pas réellement sur des questions de négociation dans le cadre des relations de travail. Il y avait plutôt une mobilisation des actions et gestes sur des éléments de conflit dans le but de détruire la personne qui représentait le centre d'autorité du côté patronal. Ainsi, en considérant, dans les sujets abordés dans les tracts, des faits connus et des sujets controversés, les cadres de la ville avaient tendance à oublier la nature inacceptable du moyen d'expression employé. C'est ainsi que le débat a porté sur les tracts comme éléments isolés en soi et non comme faisant partie d'un ensemble d'éléments cumulatifs et répétitifs accomplis dans un but de nuire.

[526] Madame Hervieux dit :

« Maintenant, si ce contexte de négociation-là peut potentiellement expliquer le fait que les gens manifestent des insatisfactions pour revendiquer des meilleures conditions de travail ou des conditions de travail différentes, ça ne justifie en aucun cas l'intimidation et la violence psychologique répétée – elle est vraiment répétée – à l'intérieur d'une situation de travail dans laquelle une personne est ciblée et visée et dont on veut... une personne est visée et, en plus d'être visée, on veut s'en débarrasser. »<sup>211</sup>

[527] Cette explication sur la nature dynamique du harcèlement est particulièrement appropriée dans le cas qui nous occupe. L'une des conclusions de l'expertise est celle de considérer la participation de Lise Julien aux démarches liées au congédiement

---

<sup>210</sup> Paragraphes 436 à 444, 465 à 468 et 478 à 487

<sup>211</sup> Voir transcription du 7 mai 2014, page 210, question # 551

comme lui donnant l'impression qu'on cautionne les gestes des harceleurs envers monsieur Ledoux :

« De plus, le but ultime du mobbing étant l'exclusion de la victime (Wennubst, 2011, p.84, Leymann, 1996, Hirigoyen, 2014), madame Lise Julien participe aux démarches liées au congédiement de monsieur Michel Ledoux lui donnant l'impression de cautionner les gestes des harceleurs envers lui. En fait, tel que l'explique Wennubst (2011), les conséquences du mobbing s'aggravent quand un supérieur hiérarchique y participe. »<sup>212</sup>

[528] Madame Julien n'a peut-être pas cautionné ouvertement le comportement du syndicat, mais la tolérance de la situation de façon générale par l'employeur, dont elle était la personne la plus haut placée dans l'administration, a pu donner l'impression à la victime que ces gestes étaient cautionnés passivement.

[529] Le témoignage de Jean Desjardins démontre aussi une tendance à cautionner en quelque sorte les gestes de harcèlement en raison de l'exactitude de certaines critiques du style de *leadership* de monsieur Ledoux dans le cadre disciplinaire véhiculé dans les tracts.

[530] Cette réflexion faisait abstraction de la nature tout à fait inacceptable du mode de communication irrespectueux adopté par les harceleurs qui le considéraient comme justifié. C'était également ironique de voir une attitude aussi déférente d'un directeur-adjoint envers ce que l'on pourrait considérer comme une conduite d'insubordination. Le fait que monsieur Desjardins vienne d'un milieu syndical n'explique pas adéquatement ce choix de perspective.

[531] On peut s'interroger sur la position de monsieur Desjardins lorsqu'il refuse la demande de monsieur Ledoux de donner l'ordre aux répartiteurs de remettre les caméras de surveillance externes à l'angle voulu pour surveiller les endroits où les policiers plaçaient clandestinement des poubelles, à l'extérieur des portes. Il donne alors comme excuse qu'il ne veut pas créer un conflit avec le syndicat, qui commet pourtant des gestes de harcèlement, et les répartitrices qui relevaient directement de lui.

[532] Autre exemple d'inaction : lorsque monsieur Ledoux s'inquiète du fait que les cartes à puce donnant accès aux portes la nuit ont été mélangées afin d'empêcher la direction de connaître l'identité des malfaiteurs, monsieur Desjardins ne fait rien pour imposer de l'ordre dans la gestion des cartes à puce.

[533] Il y a cependant lieu de rajouter, comme mentionné à la section précédente intitulée « Manque de soutien de la ville »<sup>213</sup>, que Michel Ledoux aurait dû idéalement, face à l'insubordination de son adjoint Desjardins, réagir et sanctionner ce dernier.

---

<sup>212</sup> Rapport d'expert, R-14, page 40

<sup>213</sup> Voir les paragraphes 473 et 474

[534] Cette inertie peut peut-être être explicable par le fait que le processus du *mobbing* continuait à engendrer ses effets dynamiques, ce qui s'est poursuivi même après le congédiement.

[535] Comme nous l'avons déjà souligné, monsieur Ledoux n'agissait pas toujours selon les avis d'autres dirigeants lors de décisions ponctuelles, y compris ce que nous venons de mentionner. Son acceptation de la réponse de son adjoint Desjardins, sans prendre des mesures musclées contre ce dernier alors qu'il s'agit d'un manque de respect envers son autorité et un accroc aux bonnes démarches administratives, illustre la perte de contrôle et la situation singulière de harcèlement ascendant exercé contre lui.

[536] Il était apparemment « dans sa bulle ». Dans son cas, la perte de contrôle serait, dans une certaine mesure, une conséquence du harcèlement et dans les cas des autres dirigeants, un symptôme de leur incapacité et où de leur manque d'intérêt d'y faire face.

[537] Regardons de plus près certains faits et les perceptions des divers intervenants s'étant penchés sur le phénomène vécu par le demandeur.

[538] La pression exercée par les *leaders* du mouvement syndical et le fait que l'appelant se sente « seul dans sa bulle » ont certainement engendré chez lui un sentiment de désespoir et de dégoût ; il vit un phénomène d'exclusion de la part de plusieurs policiers. Il a des haut-le-cœur et peine à rentrer au travail le matin. Il déclare avoir pourtant connu des situations difficiles lorsqu'il travaillait à Montréal contre le trafic de stupéfiants et le crime organisé, mais jamais comme cela.

[539] En plus d'en faire état aux membres de la direction de la ville au cours du mois de février, il transmet un courriel à mesdames Julien et Ménard<sup>214</sup>, le 14 mars 2011, pour dénoncer les affiches dégradantes et vexatoires ainsi que le non-respect de la Politique sur le respect en milieu de travail, laquelle politique<sup>215</sup> porte, en outre, sur le harcèlement dont peut être victime un employé de la ville.

[540] Peu après, Sylvio M. Côté conclut, dans son rapport du 5 avril 2011<sup>216</sup>, que la plainte en harcèlement psychologique du syndicat pour le bénéfice des agents Bouchard et Bryar logée le 21 décembre 2010 était non fondée, « frivole, abusive ou faite dans le but volontaire de nuire à monsieur Ledoux et monsieur Gagné ». Il conclut que c'est plutôt Michel Ledoux qui fut victime de harcèlement psychologique.

---

<sup>214</sup> Pièce R-15

<sup>215</sup> Pièce R-12

<sup>216</sup> Pièce I-4

[541] En effet, l'enquêteur ajoutait que les moyens de pression utilisés envers la direction du Service de police de la Ville de Mont-Tremblant « s'apparentent à des situations de harcèlement psychologique dont le syndicat, les membres de son exécutif, ses membres ou encore des personnes agissant possiblement en leur nom ont agi »<sup>217</sup>.

[542] Le directeur-adjoint Michel Gagné déclare avoir lui aussi été victime de harcèlement psychologique et il a cosigné la plainte du 11 avril à cet effet<sup>218</sup>, dans lequel ils demandent, comme on l'a vu à la section précédente, de faire cesser le harcèlement dont ils sont victimes de la part des policiers. Parlant des moyens intensifs employés par le syndicat depuis la fin janvier 2011, il précise, dans son témoignage principal à l'audience, que cela ne mettait pas la sécurité des citoyens en péril et que ce n'était pas « la fin du monde » (témoignage du 27 avril 2015).

[543] La directrice Julien, qui fut une observatrice privilégiée de l'appelant à cette période, témoigne qu'il y avait une « connotation de harcèlement psychologique » chez Michel Ledoux même s'il ne s'en est plaint par écrit que le 11 avril 2011<sup>219</sup>.

[544] Même une policière déclare, dans un des enregistrements, « que ça se peut pas vivre du harcèlement comme ça ». Les policiers(ères) qui ont participé aux attaques contre le directeur savaient ce qu'ils faisaient et que c'était volontaire.

[545] La greffière Grenier a témoigné que les affiches placardées dans le poste « ressemblaient à du harcèlement psychologique à l'égard de monsieur Ledoux et monsieur Gagné et qu'il fallait y mettre fin ».

[546] La drh Ménard et le directeur-adjoint Desjardins, pas tellement favorables à l'appelant, reconnaissent que ce dernier était « affecté » par les tracts et les scènes de vie. Madame Ménard ajoute que ce n'était pas à elle d'intervenir, mais à la directrice Julien. Pourtant, à l'article 3.4.1 de la politique citée à la section précédente, « tous les cadres sont concernés ».

[547] En tant que directrice aux relations humaines, elle aurait dû se sentir plus concernée. D'abondant, la preuve établit qu'elle n'a même pas fourni à l'enquêteur Côté, dans le cadre de son enquête, les fameux tracts dégradants qui avaient commencé à circuler dans le poste. Cela aurait été plus que pertinent pour que l'enquêteur se fasse une idée complète de ce qui se passait dans le poste. C'est l'appelant qui a dû s'en charger lui-même, à la grande surprise de monsieur Côté qui ignorait tout de cela jusque-là.

---

<sup>217</sup> Pièce I-4, page 24

<sup>218</sup> Pièce R-28

<sup>219</sup> Pièce R-25

[548] Par la suite, maître Guy Poirier fait enquête suite à une plainte de harcèlement logée par messieurs Ledoux et Gagné le 11 avril 2011. Rappelons que le 15 avril suivant, Michel Ledoux quitte pour un voyage et il sera suspendu le 6 mai, pour être finalement destitué en décembre suivant.

[549] Malgré ces événements, maître Poirier produit un rapport partiel daté du 28 juillet 2011<sup>220</sup>.

[550] Concernant les affiches au poste de police, maître Poirier ne les considère pas calomnieuses, vexatoires ou dégradantes<sup>221</sup>. Il ajoute qu'elles sont plutôt apparues dans la normalité des moyens de pression que peuvent employer des salariés en pareille situation, sauf sept d'entre elles, discutables quant à leur « bon goût ».

[551] L'enquêteur a rencontré certains témoins, à l'exception de Serge-Alexandre Bouchard qui n'a pas voulu participer à l'enquête.

[552] Maître Poirier conclut, dans son rapport préliminaire, que les plaignants Ledoux et Gagné n'ont pas été victimes de harcèlement psychologique.

[553] Rappelons que Madame Hervieux est de l'avis qu'à cause du nombre d'affiches, de photographies ou de mises en scène vexatoires ou hostiles, de leur persistance à grande échelle et aussi à cause de l'isolement dont est victime Michel Ledoux, ce dernier a été victime de harcèlement psychologique vertical, ascendant, assimilable à du *mobbing*. Ce type de phénomène est rare<sup>222</sup>.

[554] Elle relate que Michel Ledoux a consulté un professionnel de la santé<sup>223</sup> et a apporté son arme à la maison, illustrant par là qu'il pouvait avoir des pensées suicidaires.

[555] Madame Hervieux émet la conclusion suivante : « que l'utilisation de l'écoute électronique [...] n'était pas abusive dans l'esprit de monsieur Ledoux au moment de procéder à l'installation des équipements. »<sup>224</sup> (soulignement du Tribunal).

[556] Elle ajoute, en interrogatoire au procès criminel, qu'un tel état psychologique rend la personne complètement hors d'état de fonctionner<sup>225</sup> ; dans un tel cas, la victime cherche à obtenir de l'aide et à documenter la situation dans laquelle elle se trouve.

---

<sup>220</sup> Pièce R-48

<sup>221</sup> *Idem*, page 6-15

<sup>222</sup> Voir aussi Gabrielle WENNUBST, *supra*, note 184

<sup>223</sup> Pièce R-14, page 32

<sup>224</sup> *Idem*, page 35

<sup>225</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 49

[557] Le contre-interrogatoire de madame Hervieux au procès criminel a cependant fait ressortir les points suivants :

- questionnée sur le lien rationnel entre l'harcèlement psychologique et la captation d'images ou de son, elle ne peut faire de distinction entre la situation prévalant au poste de police et celle de la table de négociations <sup>226</sup> ;
- même si sa connaissance du milieu policier est limitée, elle le décrit comme comportant une culture organisationnelle très fermée, où les blagues et insultes sont plus fréquentes que dans d'autres milieux et où les écarts de langage, comparativement à ailleurs, sont notables <sup>227</sup> ;
- dans des organisations à domination mâle comme le domaine policier, on remarque une zone de tolérance plus grande que dans les autres milieux <sup>228</sup> ;
- il s'agissait à la fois de sa première expérience en tant qu'expert pour la Cour et elle n'avait jamais témoigné auparavant non plus devant un Tribunal ;
- malgré l'état psychologique dont lui faisait part Michel Ledoux, elle ignore si ce dernier a consulté un psychologue <sup>229</sup> ;
- sur les idées suicidaires qu'aurait eues Michel Ledoux, madame Hervieux ne peut dire si celles-ci proviennent d'avant ou d'après sa suspension <sup>230</sup> ;
- elle ajoute que son état découle peut-être aussi du processus judiciaire <sup>231</sup> ;
- il s'agit de la première fois où elle constate l'utilisation d'un tel équipement pour contrer le harcèlement psychologique <sup>232</sup>.

[558] Enfin, elle précise que rarement a-t-elle vu un dossier de harcèlement psychologique aussi bien documenté. Madame Hervieux décrit le phénomène et se concentre sur les faits ayant pu provoquer un tel état chez monsieur Ledoux. Elle se prononce peu sur les conséquences que cela a pu produire dans le cas sous étude. Certaines de ses conclusions à cet égard sont basées sur des prémisses incomplètes.

---

<sup>226</sup> Témoignage du 28 avril 2014 (voir-dire), page 97

<sup>227</sup> Témoignage du 28 avril 2014 (voir-dire), page 67

<sup>228</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 78

<sup>229</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 140

<sup>230</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 147

<sup>231</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 149

<sup>232</sup> Témoignage du 8 mai 2014, page 176

[559] Ainsi, au niveau de ses intentions suicidaires, même le collaborateur de l'appelant, Michel Gagné, précise dans son témoignage qu'il n'a jamais eu connaissance de telles intentions de la part de son patron.

[560] Le fait qu'il ait apporté son arme de main à la maison, démontrant ainsi son état de dérangement profond, est basé sur un récit concernant un événement s'étant produit en février 2010 (voir le commentaire dans l'avant-propos quant à l'affaire Hinse).

[561] Néanmoins, malgré ces nuances, la combinaison des conclusions de Sylvio M. Côté et de Geneviève Hervieux et les témoignages sur le sujet font conclure, sans l'ombre d'un doute, que Michel Ledoux a été victime de harcèlement psychologique de la part de certains *leaders* syndicaux à qui se sont joint plusieurs des policiers syndiqués et, lors de l'événement de l'aréna, une masse critique de policiers syndiqués. Les conclusions auxquelles en arrive Guy Poirier dans son rapport R-48 doivent être mises radicalement de côté, la preuve ayant été faite que l'exécutif syndical ou ses membres avaient employé des méthodes vexatoires contre l'appelant.

[562] Les conséquences de cet état de faits énoncés par Michel Ledoux et leur intensité n'ont cependant pas été entièrement élucidées par la preuve. Il ressort principalement de l'expertise de madame Hervieux que l'intention de surveillance n'était pas abusive dans l'esprit de Michel Ledoux au moment de procéder à l'installation des équipements (rapport R-14, page 35). Il n'a pas été clairement mis en preuve que cet état d'esprit de Michel Ledoux s'est prolongé jusqu'à sa suspension. Force est cependant de conclure que la pression exercée par les membres du syndicat, l'isolement dans lequel l'appelant se trouvait, l'ont placé dans un état psychologique tel qu'il a pu voir, dans l'emploi des moyens utilisés, une bouée de sauvetage pour se sortir la tête de l'eau.

[563] Les conséquences précises du harcèlement sur monsieur Ledoux ainsi que la responsabilité qui en découle feront l'objet d'autres débats. Ce qui est important pour la présente cause, c'est son impact, parmi d'autres, en tant que facteurs contextuels et éléments atténuants face au comportement adopté par le demandeur.

#### 4. CONCLUSIONS SUR LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES

[564] De tout cela, on doit conclure que l'appelant a obtenu une autorisation aux contours mal définis de la part de la direction de la ville pour faire cesser les actes de harcèlement dont il était victime.

[565] Étant sous pression, se sentant harcelé et croyant qu'il avait les coudées franches, Michel Ledoux a pu se croire autorisé, du moins au début, d'installer la caméra au poste de police par son besoin de trouver les auteurs de ces gestes déplorables.

[566] Bien qu'il ait su assez rapidement qui étaient les auteurs de cette campagne de dénigrement, il a continué l'écoute électronique alors que dès le début mars, il connaissait les auteurs en question.

[567] La prolongation de l'enregistrement au poste de police, et surtout à la table de négociations, a dépassé tout ce que pouvaient avoir à l'esprit les membres de la direction de la ville.

[568] Même s'il avait suffisamment de preuve pour faire cesser les tracts et autres manœuvres qui le harcelaient, Michel Ledoux a persisté dans son écoute électronique dans le but d'épingler son rival, la tête dominante, Serge-Alexandre Bouchard.

[569] C'était en quelque sorte un match à finir.

[570] D'autre part, bien que les membres de la direction de la ville auraient pu lui apporter plus de soutien durant les mois de février et mars 2011, il ne semble pas que cette carence, s'il en est, ait pu justifier l'étendue des actes de l'appelant.

[571] Le manque de soutien de la direction provient plutôt d'un manque de respect de la ville envers son directeur, qui a certes commis une faute, avec un objectif qui pouvait paraître personnel (avoir la tête de la reine de la ruche) mais qui était, en définitive (et en amont), de rétablir un certain ordre dans le Service de police de l'intimée.

[572] Il faut cependant noter que la pression exercée sur l'appelant par certains membres du syndicat et l'isolement dans lequel il se trouvait peuvent certes avoir contribué à ce que l'appelant ait vu, dans l'utilisation de l'écoute électronique, un moyen non seulement de documenter ce qu'il suspectait, mais également de se défendre contre le mouvement ou la pression qui s'exerçait contre lui. La poursuite des enregistrements s'expliquerait par une recherche obsessive des coupables, le tout mené par un état de désespoir mêlé d'une capacité de jugement affectée.

[573] Bref, les circonstances atténuantes analysées ne justifient qu'en partie les actions de l'appelant considérées dans les parties précédentes comme n'étant pas légales, telles la prolongation des enregistrements au poste au-delà de ce qui était nécessaire à l'identification des coupables des actes de dénigrement et à celles exercées à la table de négociation. Ces circonstances ne disculpent pas l'appelant de tout reproche et de toute faute, tel qu'établi précédemment. Elles font en sorte, cependant, de devoir être prises en compte lors de la détermination de la sanction appropriée.

[574] La preuve établit clairement que l'appelant a été victime de harcèlement vertical ascendant dans le cadre de ses fonctions. Il est cependant moins clair de cerner l'impact précis de ce harcèlement psychologique sur les agissements de celui-ci.

**DÉCISION ET DISCUSSION SUR LA SANCTION, LE TRAITEMENT ET LES FRAIS**

[575] À la lumière des conclusions tirées précédemment, nous devons maintenant « confirmer, infirmer ou modifier » la décision de destitution et, selon le cas, déterminer « la sanction appropriée » et s'il y a un « traitement » et des « frais » à payer à l'appelant (article 89 L.P.).

[576] L'appelant a-t-il été destitué « pour cause » (article 87 L.P.) ?

[577] Dans *Conseil de l'Éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O.*<sup>233</sup>, monsieur le juge Cory propose le test suivant (au paragraphe 49) pour vérifier s'il y a une « cause juste » de congédiement :

« La première étape de tout examen de la question de savoir si un employé a été congédié pour une « cause juste » consiste à se demander si l'employé est effectivement responsable de la mauvaise conduite que lui reproche l'employeur. La deuxième étape est de déterminer si la mauvaise conduite constitue une cause juste justifiant les mesures disciplinaires. La dernière étape consiste à décider si les mesures disciplinaires choisies par l'employeur sont appropriées compte tenu de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes. »

[578] Ici, à la première étape, en tant qu'instigateur de l'écoute électronique et de la vidéosurveillance, l'appelant Ledoux est responsable de la mauvaise conduite qu'on lui reproche.

[579] Il n'est cependant pas le seul.

[580] C'est la campagne de dénigrement orchestrée par certains policiers contre lui et son adjoint Michel Gagné, et leurs autres agissements fautifs, qui furent l'élément déclencheur de cette « enquête » qui, éventuellement, est allée trop loin.

[581] À la seconde étape de ce test, il faut se demander si cette mauvaise conduite justifie des mesures disciplinaires.

[582] Violer le secret professionnel de caucus syndicaux et dépasser les limites établies par la jurisprudence en matière d'écoute et d'enregistrement de salariés en milieu de travail justifient l'imposition d'une sanction disciplinaire.

[583] En agissant ainsi, l'appelant a placé son employeur, la Ville de Mont-Tremblant, dans l'embarras.

---

<sup>233</sup> [1997] 1 RCS 487

[584] Celle-ci a dû faire face à trois griefs syndicaux<sup>234</sup> directement liés à ces opérations.

[585] En cours d'enquête, nous avons appris que deux de ces griefs, soit ceux de la Fraternité<sup>235</sup>, ont été réglés hors cour. Il ne nous a pas été possible de connaître le contenu de ces transactions en raison de leur caractère confidentiel. Les deux griefs de la CSN<sup>236</sup> au nom des employés de la ville demeuraient en suspens au moment de conclure l'audition le 1<sup>er</sup> mai 2015, en attendant l'issue de l'instance criminelle.

[586] Toute conduite fautive est susceptible d'engendrer une sanction, variant de la simple réprimande à la destitution, en passant par la suspension et la rétrogradation, tel que prévu à l'article 21 du *Règlement de discipline des policiers de Mont-Tremblant*<sup>237</sup> :

« [21] Lorsque le directeur conclut qu'il y a eu faute, il détermine à l'égard de chacune d'elles, qu'elles aient été alléguées dans la citation ou révélées lors de la comparution disciplinaire, la sanction qu'il impose (ou recommande d'imposer, selon le cas), une sanction pouvant être consécutive à une autre, savoir :

- a) la réprimande ou l'avertissement ;
- b) la suspension avec ou sans traitement ;
- c) la rétrogradation ;
- d) la destitution. »

[587] En effet, comme l'a mentionné la Cour suprême dans *Lévis (Ville de) c. Fraternité des policiers de Lévis inc.*<sup>238</sup>, au paragraphe 38 :

« Il va sans dire que le règlement de discipline et le Code de déontologie continuent de s'appliquer aux policiers et peuvent entraîner l'imposition de sanctions autres que celles prévues à l'article 119 L.P. »

[588] C'est pourquoi nous concluons que la sanction disciplinaire applicable à l'appelant en raison des fautes commises doit se trouver parmi celles énumérées à l'article 21 du Règlement de discipline de Mont-Tremblant.

[589] À la troisième étape, il faut alors se demander si la mesure choisie, en l'occurrence la destitution, est la mesure appropriée « compte tenu de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes ».

---

<sup>234</sup> Pièces I-6, I-7 et I-9

<sup>235</sup> Pièces I-6 (16 mai 2011) et I-9 (16 novembre 2011)

<sup>236</sup> Pièce I-7 (7 juin 2011)

<sup>237</sup> Pièce R-37

<sup>238</sup> [2007] 1 RCS 591

## 1. PRINCIPES APPLICABLES EN MATIÈRE DE SANCTION

[590] C'est la gravité des fautes commises qui devient la mesure de la sanction appropriée en tenant compte des circonstances atténuantes.

[591] Dans *McKinley c. BC Tel*<sup>239</sup>, monsieur le juge Iacobucci écrivait :

« Compte tenu de ces facteurs, la règle absolue et inconditionnelle que la Cour d'appel a adoptée en l'espèce me pose un problème sérieux. Suivant son raisonnement, un employeur serait en droit de congédier un employé pour un seul acte malhonnête, si négligeable soit-il. En conséquence, la malhonnêteté entraînerait les mêmes conséquences, peu importe que le comportement reproché ait été ou non suffisamment insigne pour miner ou ébranler les obligations et la confiance inhérentes à la relation employeur-employé.

Une telle approche pourrait favoriser des résultats à la fois déraisonnables et injustes. En l'absence d'une analyse des circonstances ayant entouré l'inconduite alléguée, de sa gravité et de la mesure dans laquelle elle a influé sur la relation employeur-employé, il se pourrait bien que le congédiement pour un motif aussi moralement déshonorant que la « malhonnêteté » soit lourd de conséquences pour un employé. En outre, permettre le congédiement pour un motif valable dans tous les cas où le comportement d'un employé peut être qualifié de « malhonnête » aurait injustement pour effet d'accroître la position de force des employeurs dans la relation employeur-employé.

Pour les motifs qui précèdent, je préconise un cadre analytique qui traite chaque cas comme un cas d'espèce et qui tient compte de la nature et de la gravité de la malhonnêteté pour déterminer si elle est conciliable avec la relation employeur-employé. Une telle approche réduit le risque qu'un employé soit pénalisé indûment par l'application stricte d'une règle catégorique qui assimile toutes les formes de malhonnêteté à un motif valable de congédiement. En même temps, cette approche soulignerait à juste titre que la malhonnêteté qui touche au cœur même de la relation employeur-employé peut constituer un motif valable de congédiement. »

[592] Dans le même sens, monsieur le juge Robert de la Cour d'appel, dans *Péloquin c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*<sup>240</sup> :

« [81] En cours d'emploi, l'arbitre en l'espèce ou les autres décideurs administratifs devront décider en tenant compte des facteurs pertinents si la condamnation a un lien direct avec l'emploi et rend ainsi le congédiement inévitable.

<sup>239</sup> [2001] 2 RCS, page 190

<sup>240</sup> [2000] RJQ 2215 (C.A.)

[82] En ce faisant, ils devront considérer la gravité de l'infraction, si l'infraction a été commise à l'occasion de l'exercice des fonctions ou dans d'autres circonstances et surtout si le verdict de culpabilité permet à l'agent de la paix de continuer à mériter la confiance des citoyens, élément essentiel dans son rôle de maintien de la paix publique.»

[593] La détermination du caractère approprié d'une sanction, en fonction de la gravité de la faute commise, est invariablement au cœur des litiges en matière de destitution ou de congédiement.

[594] Lorsqu'on analyse la jurisprudence en matière de destitution d'un directeur de police, on constate que cette sanction a été appliquée dans des cas graves, lorsque « la conduite reprochée est de nature à compromettre l'image d'intégrité et de respect de la loi que l'employeur et le public sont en droit d'attendre d'un policier »<sup>241</sup>.

[595] Par exemple, un directeur a été destitué pour avoir été trouvé coupable d'entrave à la justice et de fabrication de faux documents dans le cadre d'une perquisition réalisée sans mandat<sup>242</sup>.

[596] Ce fut aussi le cas pour un chef de police trouvé coupable de fausses déclarations sur sa situation financière pour obtenir des prêts personnels<sup>243</sup>.

[597] Un directeur a été congédié pour des manquements majeurs de discipline, d'ordre et de planification dans la gestion de son service<sup>244</sup>. Un autre directeur a également été destitué pour incompétence généralisée<sup>245</sup>.

[598] Dans le cas de policiers, il y en a qui ont été destitués ou congédiés pour recel d'un camion volé et vol à l'étalage<sup>246</sup>, omission de déclarer un emploi antérieur compromettant lors d'une entrevue d'embauche<sup>247</sup>, fréquentation et non-dénonciation d'un individu qui s'adonnait à la production de cannabis et à la vente de cigarettes de contrebande<sup>248</sup>, activités de braconnage<sup>249</sup>, déclaration mensongère concernant un vol

<sup>241</sup> *Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac c. Deux-Montagnes (Ville)*, J.E. 2001-524 (C.A.), paragraphe 18

<sup>242</sup> *Lessard c. Ville de La Prairie*, REJB 2002-35246 ou J.E. 2002-2020 (C.Q.), confirmée par J.E. 2003-1224 (C.S.), requêtes pour permission d'appeler en Cour d'appel et en Cour supérieure rejetées

<sup>243</sup> *Pelland c. Ville de Saint-Antoine*, jugement du 27 janvier 1994, dossier St-Jérôme no. 700-02-001037-937 (C.Q.)

<sup>244</sup> *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*, DTE 99T-299 (C.Q.)

<sup>245</sup> *Simard c. Trois-Rivières (Ville de)*, DTE 94T-462 (C.P.), AZ-84149047

<sup>246</sup> *Fraternité des policiers de Deux-Montagnes/Sainte-Marthe-sur-le-Lac c. Deux-Montagnes (Ville)*, J.E. 2001-524 (C.A.) ; *Société canadienne des Ports et Fraternité des policiers de la Société canadienne des ports*, 93T-164 (T.A.)

<sup>247</sup> *Gatineau (Ville de) c. Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc.*, DTE 2015T-110 (T.A.)

<sup>248</sup> *Association des policières et policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec*, DTE 2014T-863 (T.A.)

<sup>249</sup> *Sûreté du Québec et Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) (Mark Fontaine)*, DTE 2014T-525 (T.A.)

à son domicile<sup>250</sup>, utilisation de l'ordinateur CRPQ à des fins personnelles<sup>251</sup>, condamnation pour conduite dangereuse causant la mort<sup>252</sup>, violence conjugale et infractions relatives aux armes à feu<sup>253</sup>.

[599] Ces exemples, tirés de la jurisprudence, démontrent que les motifs à la base d'une destitution ou d'un congédiement de policiers comportent une gravité élevée.

[600] Pour déterminer si la destitution était justifiée dans le cas à l'étude, il y a lieu tout d'abord d'examiner le traitement qui a été réservé à des personnes qui se sont livrées à de l'écoute ou de la vidéosurveillance illégales ou qui ont violé le droit au secret professionnel car c'est ce qui est retenu contre lui.

[601] En matière civile ou arbitrale, les cas répertoriés qui se sont prononcés sur une sanction sont très peu nombreux. La jurisprudence traite surtout, comme on l'a vu, de griefs visant la cessation d'enregistrements illégaux ou de l'admissibilité en preuve de tels enregistrements (article 2858 C.c.Q.).

[602] Néanmoins, nous avons un exemple de congédiement maintenu dans l'arrêt de la Cour d'appel dans *Sept-Îles (Ville de) c. Thibodeau*<sup>254</sup>. Monsieur le juge Jean-Louis Baudouin y écrit :

« La décision de la Commission (municipale) attaquée par l'intimée examine dans ses moindres détails les faits qui ont donné lieu au congédiement et fait une analyse minutieuse de la preuve. Elle est finalement d'avis que l'attitude de l'intimée et sa conduite postérieurement aux incidents qui sont à l'origine du litige qui l'oppose à l'appelante, sont telles qu'elles ont eu pour effet de rompre le lien de confiance.

Je ne puis me convaincre qu'il s'agit là d'un verdict «manifestement» déraisonnable, eu égard à la preuve soumise et à toutes les circonstances de l'espèce. »

[603] L'examen de la décision de la Commission municipale révèle envers eux que ce furent la multiplication par la greffière des enregistrements clandestins de ses supérieurs et du Conseil sur une période de 13 mois et son attitude d'insubordination qui furent jugés blâmables par la Commission.

[604] Dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sucre Lanctic-CSN et Sucre Lanctic Itée*<sup>255</sup>, l'arbitre maintient un congédiement à l'égard d'un salarié fautif d'avoir

<sup>250</sup> *Association des policières et policiers du Québec et Sûreté du Québec (Robert Tardif)*, DTE 2008T-483 (T.A.)

<sup>251</sup> *Association des policiers provinciaux du Québec c. Sûreté du Québec*, J.E. 2010-2077 (C.A.)

<sup>252</sup> *Association des policiers provinciaux du Québec c. Sûreté du Québec*, J.E. 2007-1596 (C.A.)

<sup>253</sup> *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis inc.*, 2007 1 RCS 591

<sup>254</sup> J.E. 97-2153 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (CSC 1998-05-21)

<sup>255</sup> DTE 2010T-186 (T.A.)

utilisé l'ordinateur fourni par l'employeur à des fins d'exploitation d'une entreprise personnelle, avoir enregistré les conversations d'un collègue, avoir installé un modem et des logiciels sans autorisation, avoir envoyé des logiciels piratés à des connaissances et d'avoir utilisé l'internet de façon indue dans ses heures de travail.

[605] Dans *Université de Laval et Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APPAPUL)*<sup>256</sup>, c'est une condamnation à des dommages exemplaires qui a été imposée à l'université pour avoir intercepté un courriel qu'une salariée avait transmis à son syndicat pour dénoncer une réorganisation du travail au Service de sécurité et de prévention. L'arbitre Brault écrit :

« [105] On ne peut pas juger de la portée dissuasive requise d'une sanction sans s'interroger sur le degré de dissuasion vraisemblablement requis. Autrement dit, si l'objectif est entre autres de réprimer l'atteinte et de décourager la récidive, il y a lieu de se demander à quel point le responsable a besoin d'être sensibilisé à son manquement. S'agissant de l'objectif de dénonciation, il est raisonnable d'affirmer que la préservation des libertés garanties par la Charte est particulièrement impérieuse dans un milieu phare, à bon droit jaloux et historiquement porteur et gardien de ces mêmes libertés.

[106] Soucieux de nous garder de tout prosélytisme, il y a quand même lieu dans les circonstances de prononcer des dommages exemplaires qui répondent adéquatement aux trois fonctions que la législation et l'autorité judiciaire leur attribuent. »

[606] Ainsi, l'arbitre condamne l'université à verser à l'Association syndicale une somme équivalant aux frais que celle-ci aura directement encourus pour cet arbitrage (procureur et arbitre).

[607] Dans un second temps, il y a lieu d'examiner également les principes retenus par la jurisprudence concernant des fautes commises par des policiers, autres que de l'écoute électronique illégale.

[608] Ainsi, dans *Sûreté du Québec et Association des policiers provinciaux du Québec (Coulombe)*<sup>257</sup>, un policier fut destitué après avoir été trouvé coupable d'avoir utilisé frauduleusement l'ordinateur lié au CRPQ et de s'être livré à des voies de fait à l'endroit de son épouse. Son témoignage en Cour criminelle avait été qualifié d'« invraisemblable » pour tenter de justifier ses multiples utilisations du CRPQ (« pour pratiquer »).

[609] L'arbitre Bergeron substitue à la destitution une suspension de 10 jours, la Cour supérieure rétablit la destitution et la Cour d'appel confirme le jugement de la Cour supérieure, avec dissidence.

---

<sup>256</sup> DTE 2011T-189 (T.A.)

<sup>257</sup> DTE 2007T-831 (T.A.) ; révision judiciaire accordée JE 2008-1182 (C.S.) ; appel rejeté avec dissidence J.E. 2010-2077 (C.A.)

[610] Se basant principalement sur le jugement du juge Bastarache dans l'affaire *Lévis*<sup>258</sup> et l'article 119 LCV applicable en l'instance, monsieur le juge Hilton, pour la Cour d'appel, émet les commentaires suivants sur les principes applicables :

« [56] In concluding, Bastarache, J. stated that the rationality of the arbitrator's decision was affected by his failure "[...] to properly weigh the effect of Belleau's criminal conduct on his ability to carry out his duties as a police officer [...]" and that "[...] it is also unreasonable to suggest that had the public been properly informed of the specific circumstances, it would still have confidence in Belleau as a police officer." To that end, he noted that a member of the public who had been the victim of domestic abuse might well have difficulty in trusting Mr. Belleau. While public confidence was not to be taken as having an overriding impact on any proven specific circumstances, it was nevertheless a factor that "[...] must be an important part of the balancing that takes place when considering whether specific circumstances are found to justify the avoidance of dismissal."

[57] As Bastarache, J. observed earlier in his reasons, the dismissal of a police officer is mandatory when the second paragraph of section 119 of the Police Act applies, unless specific circumstances justifying a different sanction are shown. The effect of this provision is to narrow significantly the discretion an arbitrator otherwise enjoys when acting with the powers available to an arbitrator under the Labour Code. Moreover, the decision the arbitrator must render "[...] requires the balancing of competing interests of the police officer facing dismissal, the municipality, both as an employer and as a public body responsible for the security of the public, and of the community as a whole in maintaining respect and confidence in its police officers. »

[611] Monsieur le juge Beauregard a enregistré sa dissidence dans les termes suivants :

« [81] Sans banaliser la gravité du crime commis par l'agent, il ne faut pas par ailleurs en exagérer la portée. Le but de l'utilisation non autorisée de l'ordinateur n'était pas quelque chose de très répréhensible. L'agent ne voulait que connaître l'adresse de son ex-épouse, de son ex-belle-mère et de son fils. En réalité, ce qu'il a fait de mal n'est pas tellement relié à l'usage non autorisé d'un ordinateur, mais à son désir de connaître les coordonnées des personnes que je viens de mentionner. »

[612] Sur les circonstances atténuantes, fut mutée en suspension de deux mois la destitution d'un policier pour vol à l'étalage compte tenu de son état psychologique particulier établi lors de l'audition<sup>259</sup>. Même si la faute est différente, nous avons trouvé des éléments d'intérêt dans cette décision.

<sup>258</sup> *Fraternité des policiers de Lévis inc. c. Lévis (Ville de)*, 2007 1 SCR 591

<sup>259</sup> *Lessard (Sûreté du Québec et Association des Policiers Provinciaux du Québec)*, [2001] RJDT 1456, maintenu par la Cour supérieure à 2001T-604 ; requête pour permission d'appeler rejetée

[613] Dans cette affaire, l'arbitre, Me Bernard Bastien, reconnaît que pour un policier, être trouvé en flagrant délit de vol à l'étalage constitue une atteinte grave à l'exercice de telles fonctions <sup>260</sup> :

« Bien sûr, il faut considérer l'infraction, le délit ou le crime ou le geste posé par un policier avec plus de sévérité que celui commis par un salarié dans une entreprise privée, ou l'intégrité personnelle du travailleur a peu de choses à voir avec le public. Le policier est l'image de la justice, mais pas plus que l'homme public, le fonctionnaire, le député, le ministre ou l'avocat.

La jurisprudence est d'ailleurs assez sévère, il me semble, à l'endroit des policiers, compte tenu de leur statut et de la crédibilité qu'ils doivent avoir lorsqu'ils vont témoigner à la Cour, lorsqu'une la condamnation est recherchée. Tout est une question de contexte et de circonstances. Autrement où est la justice ? »

[614] Néanmoins, l'intérêt principal de cette sentence arbitrale repose sur l'analyse qu'on y trouve sur l'état psychologique du policier à titre de circonstance atténuante de son geste. Il s'agissait, en l'occurrence, de problèmes familiaux (probabilité de récurrence de cancer de l'épouse, idées suicidaires de celle-ci, difficultés matrimoniales, dépression, etc.).

[615] Il écrit <sup>261</sup> :

« L'opinion des deux (2) psychiatres qui ont témoigné, et toute la preuve, m'indiquent qu'il y avait chez monsieur Lessard, au moment des événements, qu'il s'agisse d'une maladie au sens strict ou non, une situation psychologique telle qu'elle affectait son jugement et son esprit. Ce n'est pas parce que ses collègues de travail confirment unanimement qu'ils n'ont pas vu sa maladie, que des problèmes n'existaient pas. Ce n'est pas parce qu'il fonctionnait très bien dans son travail aux dires de ses confrères que l'agent Lessard ne vivait pas des problèmes psychologiques importants. Il n'est pas nécessaire d'être « malade » au sens médical du terme, pour qu'un policier bénéficie des mêmes circonstances atténuantes que n'importe quel autre salarié. Il n'est pas nécessaire d'être « fou » pour qu'un comité de discipline ou un arbitre en tienne compte. Bien sûr, le geste est grave. Mais il s'explique dans un contexte dont je dois tenir compte. J'ai une juridiction différente d'un tribunal pénal ou criminel. »

[616] Il ajoute alors le commentaire suivant <sup>262</sup> :

« L'arbitre, comme n'importe quel autre tribunal, doit rendre justice non pas en fonction de l'opinion publique ou de la médiatisation d'une affaire, mais en fonction de la preuve qu'il a entendue et des gestes que le salarié, policier ou pas, a posés. Le policier, comme n'importe quel autre citoyen ou salarié, a droit à

<sup>260</sup> À la page 80

<sup>261</sup> À la page 71

<sup>262</sup> À la page 79

la même justice, non pas en fonction de la réprobation sociale qui découle de la médiatisation d'un geste, mais en fonction de ce qui s'est réellement passé et en tenant compte, comme n'importe quel autre salarié, des circonstances aggravantes ou atténuantes qui découlent de la preuve. »

[617] Il cite la jurisprudence arbitrale en matière de vol à l'étalage et souligne notamment le passage suivant d'une décision de Me Harvey Frumkin <sup>263</sup> :

« Le Tribunal retient des décisions précitées que le consensus d'opinion arbitrale est à l'effet que lorsqu'il est établi devant un arbitre qu'un agent de police a effectivement commis un vol à l'étalage il ne doit pas intervenir dans une décision de destitution, sauf s'il y a des circonstances atténuantes permettant à l'arbitre de conclure que la conduite reprochée ne peut en aucune façon être considérée comme ayant une incidence sur l'honnêteté et l'intégrité de l'agent de police en cause. Par conséquent, lorsqu'il a été établi que l'acte reproché est dû à une impulsion momentanée subie dans des circonstances atténuantes, le tribunal peut être justifié d'intervenir pour cette raison. »

[618] Il évoque ensuite la décision de madame la juge Otis dans *Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, local 503 et Centre Agricole Coop de la Matapédia* <sup>264</sup>, selon laquelle il n'y a pas d'automatisme ni d'inférence nécessaires entre le vol et le congédiement :

« L'appréciation des circonstances particulières à chaque cas doit être effectuée équitablement et avec le plus grand soin par l'arbitre puisqu'il est indéniable qu'un salarié congédié pour vol voit ses perspectives d'emploi sérieusement compromises et sa réputation lourdement entachée. »

[619] Dans l'affaire dont il était saisi, l'arbitre Bastien modifie la destitution en suspension de deux mois pour ce policier de 10 ans de services avec un dossier disciplinaire vierge :

« Après avoir revu toute la jurisprudence soumise par les procureurs dans la présente cause, j'en viens à la conclusion que je dois intervenir et modifier la décision prise par la Sûreté du Québec, en une suspension.

Je considère que le plaignant a commis une bêtise isolée et qu'il ne doit pas plus longtemps supporter les conséquences de son geste. Un tribunal lui a déjà accordé le pardon. <sup>265</sup> L'opinion publique, si elle était informée adéquatement, comme je le suis par la preuve entendue, trouverait certainement injuste que la destitution soit maintenue. Son intégrité et son honnêteté demeurent.

La preuve est prépondérante et tout à fait claire, d'ailleurs confirmée par les représentants de l'Employeur, que le plaignant s'est toujours bien acquitté de ses

<sup>263</sup> 89T-196, à la page 81

<sup>264</sup> 93T-735 (C.A.)

<sup>265</sup> Accusation de vol devant la Cour municipale

responsabilités professionnelles, qu'il a commis ce geste inexplicable dans des circonstances psychologiques profondément atténuantes. Il ne mérite pas le sort que la destitution lui réserve. Le lien de confiance n'est pas rompu. »

[620] L'affaire s'est transportée en Cour supérieure où monsieur le juge Luc Lefebvre a rejeté la requête en révision judiciaire de la Sûreté du Québec<sup>266</sup>. Il écarte un à un les reproches invoqués par la Sûreté du Québec pour conclure :

« [54] La Cour suprême du Canada et la Cour d'appel du Québec ont reconnu que pour un policier, un vol ou une fraude n'entraîne pas automatiquement une destitution. Il faut examiner toutes les circonstances de l'affaire.

[55] Dans l'arrêt Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc. et Communauté urbaine de Montréal (1985 2 SCR p.84), la Cour suprême du Canada a confirmé la décision de l'arbitre de griefs qui avait annulé un congédiement jugé trop sévère et imposé une réintégration sans solde.

[56] Les circonstances de cette affaire étaient similaires à celles de la présente. Le policier avait été trouvé coupable de vol à l'étalage de deux chemises d'une valeur de 60 \$. Bien que l'arbitre n'avait pas retenu la preuve psychiatrique et qu'il avait conclu que le policier réalisait bien ce qu'il faisait, il avait néanmoins considéré que le congédiement était trop sévère pour les motifs suivants :

L'état dépressif du policier et ses problèmes matrimoniaux ;

Ils 'agissait d'un geste isolé commis lorsque le policier n'était pas en fonction ;

Le plaignant s'était toujours bien acquitté de sa responsabilité professionnelle ;

Il n'y avait pas de risque de récidive.

[57] La Cour suprême a jugé que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable.

[59] Très récemment, dans Syndicat des travailleurs et travailleuses du C.L.S.C. des Trois-Vallées c. C.L.S.C. des Trois-Vallées (C.A.M. 500-09-009633, 4 avril 2001), la Cour d'appel s'est appuyé sur ce même jugement de la Cour suprême pour rétablir la décision d'un arbitre qui avait substitué une suspension à un congédiement.

[60] En conclusion, le Tribunal est d'opinion que l'arbitre n'a pas commis d'erreur manifestement déraisonnable ni n'a commis d'excès de compétence en substituant une suspension sans solde de deux mois à une destitution. »

<sup>266</sup> Sûreté du Québec c. Bastien, DTE 2001T-604

[621] Une requête pour permission d'appeler à la Cour d'appel de ce jugement de la Cour supérieure a été rejetée.

[622] On peut en conclure que lorsqu'il faut examiner une conduite fautive et se demander si elle mérite un congédiement ou une autre sanction, tout est question du contexte propre à chaque affaire et de gravité de la faute en fonction de l'emploi occupé.

## 2. APPLICATION CONTEXTUELLE

[623] Le critère le plus souvent retenu pour apprécier la justesse d'une destitution ou d'un congédiement dans le domaine policier est le devoir d'exemplarité et d'intégrité dont ceux-ci doivent faire preuve dans l'exécution de leur fonction compte tenu du haut degré de probité requis à l'endroit de l'employeur et du public en général. La question souvent posée est la suivante : est-ce que le policier mérite toujours la confiance de son employeur et des membres du public ?

[624] Concernant la confiance des « membres du public », on peut considérer que l'écoute réalisée par le directeur est une question de régie interne entre lui et certains de ses policiers envers celui-ci.

[625] Quant à l'écoute en soi, le seul indice que nous ayons de la réaction du public est la preuve que douze citoyens jurés l'ont acquitté des accusations d'écoute illégale après avoir entendu l'affaire de A à Z pendant sept semaines. Évidemment, cet exemple n'est pas parfait, mais c'est le seul dont nous disposons.

[626] Reste à examiner l'impact des actes posés par l'appelant sur le lien de confiance de la ville comme employeur envers son directeur du Service de police. Un rappel s'impose.

[627] Les événements que nous avons analysés démontrent qu'à compter du début février 2011, le directeur Ledoux fait l'objet d'une campagne de dénigrement qui n'a strictement rien à voir avec les moyens de pression qui accompagnent généralement la négociation d'une convention collective.

[628] Il s'agit d'attaques personnelles, vicieuses et dégradantes, qui visent clairement à lui nuire et à avoir sa tête. Ce sont des actes d'insubordination.

[629] Cela faisait un certain temps que les relations entre l'appelant et certains policiers étaient plus difficiles et particulièrement avec le président de la Fraternité, Serge-Alexandre Bouchard. Dans ce dernier cas, on peut même parler d'un véritable conflit de personnalités permanent.

[630] Mais ces attaques coïncident plus particulièrement avec une période où il a entrepris de serrer la vis à certains policiers qui manquaient gravement à leurs obligations déontologiques. Il s'agit surtout du dossier Bryar dans lequel ce policier, aussi membre de l'exécutif syndical, a fabriqué de toutes pièces avec ses acolytes un faux rapport d'événement pour justifier leur présence à déjeuner tous ensemble à la Maison du Spaghetti. Il les a pris sur le fait.

[631] L'imposition d'une suspension disciplinaire de cinq jours à Michael Bryar, la suspension au policier Kevin Léonard et le conflit naissant concernant la nouvelle Politique sur les repas sont des incidents culminants qui coïncident avec l'apparition des tracts dégradants.

[632] Face à de telles attaques, le directeur Ledoux fait part à la directrice Julien, à quelques reprises en février, de son projet d'utiliser des caméras pour identifier les auteurs de ces actes malveillants.

[633] Elle finit par autoriser l'usage de caméras à cette fin après deux journées d'échanges sur le sujet, les 21 et 22 février 2011, avec ou sans condition d'affichage, selon la version des témoins présents à la réunion du 22 février.

[634] Le directeur Ledoux est en mesure d'identifier rapidement les auteurs de ces tracts, et principalement le président de la Fraternité Serge-Alexandre Bouchard qui fait office de *leader* de l'opération.

[635] L'appelant aurait pu arrêter là. Mais il persiste car il trouve dans ces enregistrements audio/vidéo plusieurs informations utiles pour sa gestion du Service de police. Il va même jusqu'à enregistrer trois caucus syndicaux le 16, 17 et 21 mars en espérant en apprendre davantage des membres de l'exécutif syndical, sans succès, surtout qu'il est à la veille de sa rencontre avec l'enquêteur Sylvio M. Côté qu'il doit voir le 23 mars.

[636] Sans nier la gravité du geste d'enregistrer les caucus syndicaux, il y a cependant lieu de constater que l'appelant visait, par ce geste, à poursuivre son « enquête » et nullement d'espionner les échanges privés pour en tirer un avantage indu dans le cadre de la négociation de la convention collective. Celle-ci était d'ailleurs presque terminée au moment des enregistrements.

[637] Cela n'excuse pas son geste, mais le relativise.

[638] Quant aux mesures de surveillance prolongées au poste, on a constaté que la ligne de démarcation entre ce qui est permis et ce qui ne l'est pas en cette matière n'est pas rectiligne. Il demeure indéniablement un flou quand vient le temps de décider si une écoute rencontre les conditions requises à sa validité. Ce n'est donc pas une faute aussi caractérisée que celle d'avoir enregistré des caucus confidentiels et ce, même si Sylvio M. Côté fut d'avis que le procédé était inacceptable en matière de relations de travail.

[639] Il faut souligner que le seul avantage « personnel » pour l'appelant, en procédant à ces écoutes, c'était de recueillir des preuves contre ceux qui le harcelaient. Le reste visait à recueillir des preuves des manquements de certains policiers aux politiques adoptées par la ville donc, ultimement, au bénéfice de celle-ci. Il n'y avait pas d'intention coupable de causer du tort, même si cela a pu être fait. La malice était absente et la mauvaise intention aussi, bien que monsieur Ledoux pouvait trouver un certain bénéfice personnel à « épingler » son rival.

[640] Il a témoigné à l'audition que « lorsqu'il commence une enquête, il se rend jusqu'au bout ». Cela est fort louable, mais tout dépend de la manière de le faire.

[641] Pendant cette période d'un mois <sup>267</sup>, il est affecté car les tracts se poursuivent et visent carrément son départ comme directeur du Service. Tous les témoins de l'époque constatent que ce dénigrement « l'affecte » sérieusement, « qu'il est très perturbé » et, notamment, la directrice générale Julien et la directrice des ressources humaines Ménard.

[642] Malgré toutes les nuances qu'il faut apporter à la preuve sur le harcèlement psychologique de l'appelant <sup>268</sup>, il ne fait pas de doute que celui-ci était mentalement perturbé au moment de s'aventurer trop loin dans son enquête sur les relations de travail et sa quête obsessionnelle de preuves contre Serge-Alexandre Bouchard. Il a dérapé, sa capacité de discernement a immanquablement été affectée.

[643] La réponse à cette crise majeure aurait été, selon la preuve, de retenir les services de ressources professionnelles externes spécialisées en relations de travail, du « coaching », tel que préconisé par l'enquêteur Sylvio M. Côté, un témoin privilégié de ce qui se passait dans le poste de police vu qu'il y faisait enquête à ce moment-là.

[644] Ni madame Ménard ni madame Julien n'ont réagi. Pourtant, en vertu de la Politique de respect en milieu de travail qui existait à Mont-Tremblant (article 3.4.1) <sup>269</sup>, elles avaient l'obligation d'agir en identifiant, en temps opportun, la bonne manière de faire. Madame Julien était la responsable de l'application de cette politique (article 4.1). Madame Ménard, la « spécialiste » des relations de travail, aurait dû savoir quoi faire. Si elle le savait, elle ne l'a pas fait non plus. Elles avaient toutes deux un contact privilégié avec l'expert Côté et elles n'en ont pas profité.

[645] C'est le directeur Ledoux lui-même qui a finalement identifié ce besoin de « coaching » en avril dans son courriel demandant le recours aux services de Me Audette et dans sa plainte pour harcèlement psychologique. Jusque-là, il était dans l'œil de la tornade, étant personnellement visé par les actions de ses policiers, et il a perdu ses repères.

---

<sup>267</sup> Du 23 février au 22 mars 2011

<sup>268</sup> Voir la section sur ce sujet

<sup>269</sup> Pièce R-12

[646] Lorsqu'un individu est au cœur d'une situation très difficile, il arrive souvent qu'il perde le recul nécessaire pour bien l'analyser et bien réagir.

[647] La campagne de dénigrement a commencé au début du mois de février. Mesdames Julien et Ménard ont laissé le directeur Ledoux se débattre seul contre cette fronde qui constituait clairement du harcèlement psychologique à son endroit. Elles se sont même défendues par la suite d'avoir autorisé l'usage de caméras.

[648] Quand elles apprennent, en avril, l'étendue de l'écoute de la vidéosurveillance réalisée par le directeur Ledoux, c'est la suspension, l'enquête criminelle et, éventuellement, la destitution, comme si elles n'étaient au courant de rien.

[649] Concernant cette suspension survenue le 6 mai 2011, il aurait été de mise que Mont-Tremblant permette à l'appelant de s'expliquer avant de l'imposer.

[650] Dans l'arrêt *Cabiakman*<sup>270</sup>, la Cour suprême écrit (à la page 217) :

« Ce pouvoir résiduel de suspendre pour des motifs administratifs en raison d'actes reprochés à l'employé fait partie intégrante de tout contrat de travail est limité mais doit être exercé selon les conditions suivantes :

(1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise ;

(2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative ;

(3) ... »

[651] Et, à la page (220) :

« Toutefois, il a l'obligation de laisser son employé s'expliquer si ce dernier désire faire des représentations et donner sa version des faits. »

[652] Dès le 9 mai, il transmet d'Hawaï un courriel<sup>271</sup> dénonçant à madame Julien cette façon de faire, en invoquant l'autorisation reçue et le contexte de la surveillance réalisée. Il n'y a aucune preuve que ce courriel a été soumis aux membres du Conseil et il est permis d'en douter.

[653] On objectera qu'au moment de cette suspension, le directeur Ledoux était effectivement en vacances à l'extérieur du pays jusqu'à la fin mai.

<sup>270</sup> *Cabiakman c. Industrielle-Alliance*, [2004] 3 RCS 195 ; lire également dans le même sens *Knight c. Indian Head School division no 19*, [1990] 1 RCS 653

<sup>271</sup> Pièce R-25

[654] Raison de plus pour ne rien précipiter parce qu'il n'était pas à son poste et attendre son retour pour lui permettre de s'expliquer devant le Conseil avant d'imposer cette suspension.

[655] Certes, nous ne sommes pas saisis du bien-fondé de la suspension de mai 2011. Mais déjà, l'empressement de Mont-Tremblant à agir sans fournir à son directeur cette possibilité de s'expliquer était incorrect.

[656] Cela est d'ailleurs symptomatique de la manière d'agir de la ville dans la présente affaire car elle procédera de la même façon pour sa destitution, c'est-à-dire sans lui fournir l'opportunité de se faire entendre par le Conseil avant cette décision capitale. Il n'a même pas été prévenu que sa destitution était à l'ordre du jour.

[657] À partir du 6 mai, on le traite sans aucun égard, on refuse de lui remettre copie des documents qu'il demande pour se défendre et on le destitue parce qu'il aurait rompu le lien de confiance nécessaire à sa fonction. Le Conseil ne manifeste pas d'intérêt à l'entendre ; le point de vue de madame Julien suffit.

[658] Ce n'est pas parce qu'il a refusé de commenter la situation à madame Julien lors de la rencontre du 20 juillet que l'on doit conclure qu'il n'aurait pas comparu devant le Conseil en décembre si l'opportunité lui en avait été fournie.

[659] Tel que mentionné notamment dans *Tancrede c. Matane (Ville de)*<sup>272</sup>, « cette affaire aurait sans doute pris une tournure bien différente si la ville avait rencontré les plaignants afin de les interroger avant de procéder à une longue enquête aussi coûteuse qu'inutile ».

[660] Particulièrement dans la présente affaire, une telle rencontre aurait permis de clarifier rapidement bien des choses et probablement éviter une grande partie des préjudices majeurs qui en résultent de part et d'autre.

[661] Comme on l'a vu tout au long du présent jugement, monsieur Ledoux n'est pas parfait ; mais on ne l'exige pas, même d'un chef de police.

[662] Pendant plus de quatre années, sa manière d'exercer ses fonctions de directeur du Service de police faisait parfaitement l'affaire des autorités municipales. Madame Julien l'avait même pressenti pour lui succéder à la direction générale de Mont-Tremblant. Cela est assez révélateur de sa performance comme directeur du Service de police de 2007 à 2011.

[663] Comment un homme, dont la compétence et les évaluations annuelles étaient très élogieuses jusqu'à janvier 2011, incluant sa maîtrise des relations de travail, a-t-il pu tomber aussi bas au point où il fallait s'en débarrasser ?

---

<sup>272</sup> DTE 2012T-3 (CRT)

[664] C'est manifestement parce qu'il est devenu le bouc émissaire des problèmes du Service. Certains policiers voulaient avoir sa tête et ils l'ont eue. Il n'en méritait pas tant.

[665] Il s'est produit quelque chose entre les deux qu'il faut saisir et c'est le « *mobbing* » dont il a été victime par un groupe mené par Serge-Alexandre Bouchard. Quelles sanctions ces policiers ont-ils reçues pour des actions aussi dégradantes ? Aucune.

[666] L'avocat de Mont-Tremblant a beaucoup insisté sur le haut devoir de probité et d'exemplarité dont doit faire preuve un directeur de police.

[667] Soit, mais, en contrepartie, les policiers auteurs des actes dégradants ont lamentablement échoué le test de la probité, du respect de la loi et d'exemplarité dont ils doivent également faire preuve dans l'exercice de leurs fonctions de policier. Ils avaient d'autres moyens, légaux ceux-là, pour faire valoir leurs griefs envers leur directeur. Ils n'ont subi aucune sanction. Deux poids deux mesures.

[668] De tels comportements de la part de certains policiers de Mont-Tremblant jettent du discrédit non seulement à ce Service de police, mais aussi à l'ensemble de la profession.

[669] Ces policiers étaient des employés municipaux et Mont-Tremblant assumait à leur égard des obligations envers l'appelant (article 2087 C.c.Q.) :

« 2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

[670] Alors que le directeur Ledoux cherchait à épingler les policiers qui, de plusieurs façons, manquaient à leurs obligations déontologiques démontrées par les enregistrements, avec l'objectif d'améliorer la qualité du Service de police, on le met à la porte, sans égard pour toutes les conséquences énormes que cela comporte pour sa vie professionnelle et personnelle.

[671] Nul doute que si les membres du Conseil municipal, qui ont décidé de le destituer le 16 décembre 2011 sur la foi du rapport tronqué<sup>273</sup> de madame Julien, avaient pu voir cet autre côté de la médaille et entendre leur directeur leur expliquer comment et pourquoi les choses se sont passées ainsi, ils ne l'auraient pas destitué parce qu'il travaillait dans leur intérêt et le lien de confiance n'aurait pas été rompu.

[672] Pour cela, il aurait fallu qu'ils entendent sa version des événements, ce qui ne s'est jamais fait. Il n'a non seulement pas été mis au courant de la démarche menant à

---

<sup>273</sup> Par exemple : absence totale d'autorisation d'acheter des équipements électroniques, prétendue méconnaissance de la présence de tels équipements dans le poste

sa destitution, mais il était même à la Cour pour son dossier criminel le jour où elle a été décidée.

[673] Mont-Tremblant n'a pas rempli son fardeau de prouver que la destitution était une sanction raisonnable dans les circonstances et cela, pour au moins cinq raisons :

- aucun membre du Conseil n'est venu témoigner devant nous des circonstances dans lesquelles la décision a été prise et de leur perception de la conduite du directeur ;
- le Conseil a manqué en ne permettant pas à monsieur Ledoux de leur présenter sa version des faits ;
- quand on tient compte de tout le contexte entourant cette histoire, on ne peut conclure que la destitution était une mesure appropriée ;
- hormis la réception des griefs dont on ne connaît pas les conséquences, la ville n'a établi aucun préjudice qui lui aurait résulté de la conduite de son directeur ;
- aucun préjudice n'a été démontré envers la communauté de Mont-Tremblant.

[674] La destitution est la sanction ultime, la « peine de mort professionnelle » pour un policier<sup>274</sup>. Après une telle sanction, il n'est plus policier et ne peut plus gagner sa vie dans le domaine qui, dans le cas de l'appelant, avait été le sien pendant 36 ans. Il avait 57 ans au moment de sa destitution et son dossier disciplinaire était vierge.

### 3. LA SANCTION APPROPRIÉE

[675] Quelle aurait dû être la sanction appropriée?

[676] Nous avons eu l'opportunité d'entendre l'affaire à fond et sommes convaincus que la destitution était une sanction inappropriée et profondément injuste en tenant compte de l'ensemble des circonstances mises en preuve.

[677] La détresse psychologique vécue par l'appelant ne peut justifier à elle seule le débordement dans les mesures de surveillance et, principalement, des caucus syndicaux. Il avait suffisamment d'expérience pour savoir que cela ne se faisait pas, même dans l'optique qu'il l'a fait. Le secret professionnel doit être protégé à tout prix.

[678] La violation du secret professionnel mérite particulièrement une sanction appropriée, à laquelle s'ajoute, dans une moindre mesure parce que moins grave, la surveillance trop étendue au poste.

---

<sup>274</sup> Lire à ce sujet : *Commissaire à la déontologie policière c. Larose*, [2005] Can Lii 59888

[679] C'est dans le droit disciplinaire qu'on trouve principalement les sanctions appliquées pour violation du secret professionnel.

[680] Une synthèse de la jurisprudence consultée révèle ce qui suit :

- une radiation de six mois a été imposée à une avocate trouvée coupable sous huit chefs d'accusation comprenant des conflits d'intérêts et le fait d'avoir fait usage de plusieurs renseignements confidentiels contre un ancien client pour se venger de la mauvaise réputation qu'il lui a faite et rétablir sa réputation à elle <sup>275</sup> ; en appel, le Tribunal des professions retient le risque de répétition des actes fautifs et la nécessité de prolonger le secret professionnel pour maintenir les sanctions décrétées par le Comité de discipline ;
- une radiation de six mois a été maintenue par le Tribunal des professions à un ingénieur trouvé coupable d'avoir délivré un certificat de conformité inexact, produit un plan ambigu, s'être placé en situation de conflits d'intérêts, émis des avis contradictoires et fait usage de renseignements confidentiels au préjudice d'un client en révélant à des tiers qu'il y avait déjà eu des infiltrations d'eau <sup>276</sup> ;
- une réprimande a été imposée à un psychologue trouvé coupable de deux chefs, dont l'un est d'avoir révélé à un client le nom d'une artiste qui avait déjà fait appel à ses services <sup>277</sup> ;
- une radiation d'un mois a été imposée à un chimiste qui a transmis des informations confidentielles appartenant à son ex-employeur à des tiers dans le cadre d'une recherche d'emploi <sup>278</sup> ;
- une radiation d'un an avec des amendes totalisant 6 400 \$ ont été imposées à un comptable général licencié trouvé coupable de 13 chefs d'accusation ayant trait à divers manquements dans sa pratique professionnelle et dont l'un des chefs était d'avoir divulgué à un journaliste de Radio-Canada des renseignements confidentiels sur une cliente. Ce chef, pris isolément, lui a valu une radiation de 15 jours <sup>279</sup> ;
- une infirmière a reçu, du Comité de discipline, une radiation de trois mois pour avoir transmis à des tiers des extraits de dossiers médicaux ; en appel, le Tribunal des professions réduit la sanction à une radiation de 15 jours étant donné que la récidive était survenue 13 ans plus tôt et que le Comité lui a accordé une importance démesurée <sup>280</sup>.

<sup>275</sup> *Avocats (Ordre professionnel des) c. Olariu*, DDE 99D-4 ; appel rejeté DDE 2000D-18 (*Olariu c. Barreau*)

<sup>276</sup> *Roy c. Ingénieurs (Ordre professionnel des)*, DDE 99D-100

<sup>277</sup> *Psychologues (Ordre professionnel des) c. Rochon*, DDE 2005D-19

<sup>278</sup> *Tran c. Ordre professionnel des chimistes*, DDE 99D-62 (C-D) DDE 2000D-40 (TP)

<sup>279</sup> *Comptables généraux licenciés (Ordre professionnel des) c. Gagnier*, DDE 2008 D-4

<sup>280</sup> *Cacchione c. Infirmières et infirmiers (Ordre professionnel des)*, DDE 98D-21

[681] Dans plusieurs autres cas, ce sont des sanctions variant de simples réprimandes à des amendes pouvant aller jusqu'à 3 000 \$.

[682] Comme l'écrit le Tribunal des professions dans l'affaire *Tran*<sup>281</sup> :

« Le Tribunal doit prendre en considération la gravité objective et subjective et les circonstances aggravantes et atténuantes. En décidant de la sanction, le Tribunal doit concilier la protection du public et les droits du professionnel. »

[683] En terme de gravité objective, la violation des échanges des caucus syndicaux et le fait d'avoir pris des originaux de tracts dans le classeur syndical méritent une sanction significative du point de vue exemplarité ; il s'agit d'erreurs de jugement de sa part.

[684] En terme de gravité subjective, le contexte dans lequel ces événements ont eu lieu et la finalité des enregistrements relativisent ces violations ; les enregistrements au poste, tout en étant trop étendus selon la jurisprudence majoritaire, n'ont pas cette gravité. L'appelant n'a pas volé, fraudé ou été totalement incompetent dans l'exercice de ses fonctions ; il n'a été que beaucoup trop curieux.

[685] Les tribunaux n'ont pas hésité à annuler des destitutions de policiers en sanctions moindres lorsque les actes reprochés n'avaient pas la gravité requise<sup>282</sup>.

[686] Quant aux circonstances atténuantes et aggravantes, elles ont été examinées en profondeur tout au long du présent jugement. L'inertie des personnes en autorité et le harcèlement psychologique dont il a été victime militent en faveur de l'appelant.

[687] Dans l'arrêt *Control Data*<sup>283</sup>, la Cour suprême valide une sentence arbitrale qui substitue une suspension sans traitement de quatre mois à un congédiement pour acceptation de pots-de-vin (monsieur le juge Lamer page 499) :

« Il (l'arbitre) a choisi en l'espèce d'imposer une suspension de quatre mois sans salaire pour un geste qui est sans contredit très répréhensible. Il a jugé que la faute de l'appelant ne justifiait pas son congédiement, compte tenu de toutes les circonstances.

Bien entendu, la Cour réprovoe les gestes de l'appelant et se dit pleinement d'accord avec l'arbitre que de tels gestes méritent sanction. Quant à savoir si cette sanction doit être le congédiement ou une sanction moindre, c'est là la question, même s'il n'y en avait qu'une, qui est du ressort de l'arbitre.

<sup>281</sup> *Supra*, note 278

<sup>282</sup> Par exemple : *Côté c. Ville de Disraeli*, [1978] RL 231 (destitution du directeur annulée ; carence en discipline et manque de communication non établie) ; *Clément c. Ville d'Action Vale*, [1978] RL 513 (implication politique du directeur, destitution annulée ; *Association des policières et policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Béland)*, DTE 2008T-778 (fausses pièces pour justifier des dépenses ; suspension 60 jours)

<sup>283</sup> *Blanchard c. Control Data Canada Itée*, [1984] 2 RCS 476

Pour ma part, on ne m'a pas convaincu que la décision de l'arbitre à l'effet que le congédiement n'était pas justifié en l'espèce n'est pas fondée sur une appréciation rationnelle et raisonnable des circonstances de l'affaire et des règles applicables en la matière. »

[688] Comme on peut le constater, il n'existe pas de jurisprudence sur la sanction appropriée dans un cas de directeur ou de policier ayant procédé à de l'écoute électronique illégale ou qui a violé le secret professionnel.

[689] Considérant que la violation du secret professionnel est la faute de loin la plus sérieuse, surtout de la part d'un directeur de police, cela justifie nettement plus qu'un avertissement ou une réprimande, mais beaucoup moins que la destitution. De plus, la rétrogradation n'est ni appropriée ni applicable ici.

[690] Nous sommes d'avis qu'il s'agit d'un cas de suspension disciplinaire.

[691] Il est évident que l'appelant a déjà été sévèrement puni par les impacts financiers<sup>284</sup>, professionnels et personnels considérables pour lui et les membres de sa famille.

[692] Inspirés par la jurisprudence en droit disciplinaire portant sur la violation du secret professionnel, en y ajoutant l'exagération dans l'emploi des mesures de surveillance au poste, et influencés par l'arrêt *Control Data*, nous sommes d'avis qu'une **suspension disciplinaire de quatre mois sans traitement** serait une sanction appropriée.

[693] Nous sommes conscients qu'un retour en fonction après tout ce temps ne sera pas facile ; mais c'est le choix fait par le législateur de maintenir le lien d'emploi durant l'appel sous forme de suspension sans traitement et nous n'avons pas le pouvoir d'intervenir à cet égard.

#### 4. LE TRAITEMENT NON REÇU

[694] Suivant l'article 89 L.P., il nous reste à décider du « traitement qu'il n'a pas reçu pendant sa « suspension », avec « autres avantages et allocations dont il bénéficiait » et de la « somme d'argent à verser pour indemniser l'appelant pour ses frais ».

[695] Il s'est écoulé trois ans et sept mois entre la décision de destitution (16 décembre 2011) et le présent jugement.

---

<sup>284</sup> Pour un état de ses frais d'avocats dans leur ensemble, voir le jugement de monsieur le juge Daniel W. Payette rapporté à 2015 QCCS 1015

[696] Ce long délai s'explique principalement par les raisons suivantes :

- la demande de l'appelant de suspendre le présent appel pour ne pas qu'il interfère avec le dossier criminel, demande à laquelle nous avons fait droit le 22 mai 2012<sup>285</sup> ;
- la durée du dossier criminel de première instance qui a commencé par le dépôt des chefs d'accusation le 19 mars 2012 et qui s'est conclu par l'acquiescement de l'appelant du 15 mai 2014 ;
- la « réactivation » du présent appel le 24 juillet 2014 et son audition du 20 avril au 1<sup>er</sup> mai 2015.

[697] Dans les circonstances, l'appelant a-t-il droit à tout le traitement et autres avantages perdus suite à cette suspension de quatre mois ?

[698] Le principe de base en cette matière est que le plaignant qui obtient l'annulation de son renvoi (destitution, congédiement) a droit au remboursement de tout le traitement et autres avantages dont il a été privé pendant l'application de la sanction infirmée, sur la base de la règle de la réparation intégrale<sup>286</sup>.

[699] Dans l'arrêt *Carrier*<sup>287</sup>, la Cour d'appel écrit, concernant l'indemnisation salariale prévue à l'article 128 (2) LNT :

« [80] Conformément à l'article 128, paragr. 2, L.n.t., la CRT peut accorder au salarié dont elle accueille la plainte « une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié » (« an indemnity up to a maximum equivalent to the wage he would normally have earned had he not been dismissed »). On remarquera la manière dont la disposition est libellée. Elle indique clairement que la CRT ne peut accorder un montant supérieur à celui du salaire qui aurait été gagné en l'absence du congédiement, mais qu'elle peut accorder moins.

[81] Cette façon d'exprimer les choses impose à la CRT de faire un exercice qui tient compte de la situation réelle du salarié pendant la période allant du congédiement à la réintégration (ou au refus de la réintégration). Par exemple, si le salarié, pendant cette période, a travaillé chez un autre employeur, on déduira le salaire qu'il a gagné chez ce dernier du montant de l'indemnité. On tient compte aussi du fait que le salarié, durant cette période, a pu connaître des phases d'inaptitude au travail. Inversement, on tiendra compte des augmentations salariales octroyées dans l'entreprise, s'il en est, de la bonification des avantages sociaux pendant la période, etc. Il ne s'agit pas, en effet, de surindemniser ou de sous-indemniser le salarié, mais de mesurer sa

<sup>285</sup> Jugement J.E. 2012-772

<sup>286</sup> *Carrier c. Mittal inc.*, J.E. 2014-725 (C.A.) ; *Girard c Saguenay (Ville de)*, 2009 QCCS 5164 ; *Billette c. Montréal-Est (Ville de)*, DTE 2012T-151 (CRT) ; *Massie et Brownsburg-Chatham (Ville de)*, DTE 2005T-636 (CRT)

<sup>287</sup> Déjà cité, note précédente

véritable perte, en faisant comme si le lien d'emploi n'avait jamais été rompu, tout en tenant compte des aléas qui l'affectent inévitablement. L'exercice, bien sûr, comporte sa part d'incertitude et d'imprécision, mais cherche à s'approcher d'aussi près que possible de ce qu'aurait été la situation du salarié en l'absence du congédiement. »

[700] Il y a donc lieu de tenir compte des sommes qu'un salarié a pu avoir reçues de son employeur pendant cette période, qui doivent évidemment être créditées à même les sommes à lui être versées.

[701] Il en va de même des sommes que le salarié a pu gagner à l'extérieur pendant la durée des contestations judiciaires.

[702] D'autres facteurs peuvent également influencer à la baisse les sommes à recevoir :

- s'il n'a pas fait suffisamment d'effort pour se trouver un emploi après son congédiement ou sa destitution<sup>288</sup> ;
- si d'autres facteurs influencent négativement son droit à son plein traitement<sup>289</sup>.

[703] Toujours dans l'arrêt *Carrier*, madame la juge Bich s'exprime ainsi sur l'obligation de mitigation :

« [103] Cela dit, y avait-il lieu d'appliquer ici le principe de mitigation et, dans l'affirmative, l'a-t-on appliqué de manière raisonnable ?

[104] Sur le premier point, la jurisprudence de la CRT (dont les décisions CRT-2 et 3 sont un bon exemple) considère majoritairement (pour ne pas dire quasi unanimement) que cette obligation s'intègre au cadre défini par l'article 128, paragr. 2, L.n.t. Elle applique donc couramment le « principe de mitigation des dommages qui signifie qu'un salarié congédié doit faire des efforts raisonnables pour se trouver un emploi dans le même domaine ou dans un domaine connexe, afin de réduire les dommages qu'il subit »<sup>290</sup>, obligation qui résulte de l'article 1479 C.c.Q. :

**1479.** La personne qui est tenue de réparer un préjudice ne répond pas de l'aggravation de ce préjudice que la victime pouvait éviter.

<sup>288</sup> *Bourassa et Baie-Comeau (Ville de)*, DTE 2006T-635 (CRT) ; *Charbonneau et Blainville (Ville de)*, DTE 2004T-810 (CRT) ; *Bernier et Caisse populaire Desjardins de la Mitis, Centre de service de Ste-Angèle*, DTE 2007T-775 (CRT)

<sup>289</sup> Lire *Carrier c. Mittal inc.*, *supra*, note 286

<sup>290</sup> Décision CRT-3, paragraphe 49

[105] Même si l'article 128, paragr. 2, L.n.t. pouvait être interprété autrement<sup>291</sup>, les décisions CRT-2 et 3 s'inscrivent dans un fort courant jurisprudentiel souvent confirmé par les tribunaux supérieurs et inspiré du Code civil du Québec. Il faut reconnaître également que l'interprétation de l'article 128 L.n.t. revient d'abord et avant tout à la CRT, dont les décisions méritent à cet égard déférence et sont assujetties à la norme de la raisonnable. Or, on ne peut pas dire que l'interprétation généralement donnée par la CRT au paragraphe 2 de l'article 128 soit déraisonnable. On peut en effet interpréter le texte en ce sens et y lire, implicitement, l'incorporation de l'obligation de mitigation, qui fait partie des principes de base du Code civil du Québec en matière de réparation du préjudice, un code qui est, faut-il le rappeler, le fondement des autres lois québécoises, ainsi que le souligne son préambule.

[106] J'estime néanmoins que l'application qu'on a faite de cette règle est en l'espèce déraisonnable. À mon avis, refuser toute indemnité à l'appelant parce qu'il n'aurait pas tenté de trouver un autre emploi est une injustice qui n'appartient pas aux issues possibles raisonnables au regard des faits et du droit.

[107] Dans *Gareau (Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*<sup>292</sup>, où la juge de première instance, en raison de l'insuffisance des efforts de mitigation, avait réduit de manière draconienne l'indemnité due à un salarié en vertu de l'article 2091 C.c.Q., le juge Rochon, pour la Cour, écrivait récemment ceci :

[37] L'obligation de la victime de mitiger ses dommages est énoncée à l'article 1479 C.c.Q. qui prévoit que :

**1479.** La personne qui est tenue de réparer un préjudice ne répond pas de l'aggravation de ce préjudice que la victime pouvait éviter.

[38] Plus particulièrement, dans le cadre des contrats de travail, cette obligation a deux volets qui ont été décrits sous la plume du juge Jean-Louis Baudouin dans l'arrêt *Standard Radio inc. c. Doudeau* [renvoi omis] de la façon suivante :

Le premier emporte celle de faire un effort raisonnable pour se retrouver un emploi dans le même domaine d'activités ou un domaine connexe; le second est de ne pas refuser d'offres d'emploi qui, dans les circonstances, sont raisonnables.

<sup>291</sup> Certains auteurs sont d'avis que l'application de cette obligation, dans le cadre de l'article 128, paragraphe 2, L.n.t., est douteuse. Voir Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> édition, Montréal, Wilson & Lafleur Itée, 2010, paragraphe V-36, pages 1477-1478, renvoyant au paragraphe V-12, pages 1401 à 1403. On pourrait penser que l'obligation de mitigation se justifie davantage lorsqu'il est question des dommages ou de l'indemnisation que la CRT peut accorder en vertu de l'article 128, paragraphe 3, L.n.t., mais cela est une autre affaire

<sup>292</sup> 2013 QCCA 969, [2013] R.J.D.T. 535

[39] Il me paraît utile de rappeler que l'obligation de la victime de minimiser ses dommages est une obligation de moyen. Le test est objectif. Il consiste à examiner la conduite qu'aurait empruntée une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

[...]

[53] Soit dit de nouveau avec égards, la juge de première instance a imposé une charge à Brouillette qui va au delà de ce que l'on peut exiger d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Je retiens que l'obligation de minimiser ces dommages est une obligation de moyen et non une obligation de prendre tous les moyens que l'on puisse imaginer pour y parvenir. Apprécié sous le prisme objectif de la conduite d'une personne raisonnable, j'en viens à la conclusion que Brouillette a agi de façon raisonnable afin de réduire son préjudice. Il faut accorder à l'employé congédié après 20 années de service une période adéquate pour absorber le choc du congédiement et penser à l'orientation de sa carrière. Il faut également tenir compte que, en l'espèce, la recherche d'emploi à la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An n'est pas sans poser quelque difficulté. Par conséquent, il y a lieu de réduire de six mois à un mois l'amputation au délai-congé retenue par la juge de première instance.

[108] Ces passages décrivent bien l'obligation de mitigation incombant au salarié congédié, que cette obligation soit considérée dans le cadre d'une action civile régie par l'article 2091 C.c.Q. ou d'une plainte pour congédiement régie par l'article 124 L.n.t. (sous réserve des commentaires qui suivent, infra, paragr. [114] et s.).

[109] La Cour, dans *Levy c. Standard Desk Inc.*<sup>293</sup>, ajoute que :

[48] Le défaut de mitiger est une faute dont la conséquence est de réduire ou même d'anéantir le droit à l'indemnité tenant lieu de préavis.

Ceci étant, pour en venir à ce résultat, il faut que la faute soit causale. Or, il ne fait aucun doute que les efforts de l'appelant pour se trouver un travail équivalent se seraient soldés par un échec. S'il s'agit d'une faute, elle n'a rien changé.

[110] Je suis en accord parfait avec l'idée que l'absence de mitigation doit, pour être considérée, avoir causé l'aggravation du préjudice subi par le salarié. Il est en effet des situations où, en toute probabilité, les efforts de mitigation n'auraient rien donné ou si peu que pas. On ne peut dès lors reprocher au salarié de n'avoir

---

<sup>293</sup> 2013 QCCA 1473, J.E. 2013-1623 ; dans cette affaire, l'on avait réduit à néant l'indemnité due au salarié en vertu de l'article 2091 C.c.Q. en raison de l'absence d'efforts pour se trouver un nouvel emploi. La situation était particulière, le salarié étant, à l'époque du congédiement, âgé de 75 ans.

pas fait les efforts en question, étant entendu, par ailleurs, qu'il n'a pas à remuer mers et mondes pour tenter de se trouver un autre emploi le plus rapidement possible, le standard étant ici celui des efforts raisonnables.

[134] Dans ces circonstances, et pour toutes ces raisons, j'estime que la CRT aurait dû accorder une pleine indemnité salariale à l'appelant pour la période commençant le 29 septembre 2009, s'ajoutant à l'indemnisation partielle dont il a été question précédemment en ce qui concerne la période du 29 septembre 2008 au 28 septembre 2009. En appliquant comme elle l'a fait le principe de la mitigation, la CRT a rendu une décision déraisonnable, ne pouvant se justifier au regard du droit et des faits. »

[704] Dans le présent cas, on ne peut reprocher à l'appelant de ne pas avoir cherché un nouvel emploi ailleurs. D'une part, son lien d'emploi demeurait à Mont-Tremblant, n'étant que suspendu sans traitement en attendant le sort de l'appel.

[705] On ne peut non plus lui reprocher d'avoir consacré tout son temps et ses énergies à préparer et à plaider son procès criminel et le présent appel.

[706] Enfin, même en ne tenant pas compte des deux éléments précédents, ses chances de se trouver un emploi dans son domaine de compétence après la décision de destitution par la Ville de Mont-Tremblant étaient illusoires.

[707] Peut-on lui reprocher le délai de deux années écoulé entre sa demande de suspension du présent appel (mai 2012) et sa réactivation (en juillet 2014) pour que le présent dossier ne puisse interférer avec le dossier criminel ?

[708] Il serait difficile de lui en tenir rigueur puisque la présente formation a jugé sa demande justifiée au point d'y faire droit. Il n'a pas à être pénalisé en raison de l'exercice d'un droit légitime. Le fait de faire suspendre l'audition de son appel était déjà, en soi, pénalisant pour lui car il reportait d'autant la sanction de ses droits et le rétablissement de son traitement qui, par ailleurs, le pressaient au plus haut point. Il a dû faire un choix difficile mais a choisi l'option qui lui semblait la plus indiquée dans les circonstances ; ne pas mêler les deux affaires compte tenu de l'impact juridique que l'une aurait pour avoir sur l'autre.

[709] En conséquence, il a droit au versement de tout le traitement qu'il n'a pas reçu depuis le 16 avril 2012, date de la fin de la suspension de quatre mois décidée par le présent jugement, jusqu'au rétablissement de son traitement. Le traitement à verser doit comprendre tous les autres avantages et allocations auxquels il a droit.

## 5. LES FRAIS

[710] Concernant l'octroi des « frais », nous avons déjà relevé que la jurisprudence est silencieuse sous l'article 89 L.P. et les autres dispositions antérieures de la *Loi de police*.

[711] C'est pourquoi nous estimons nécessaire de faire appel à la jurisprudence sous les articles 72.2 LCV, 267.0.4 CM, 128 (3) LNT ou 47.5 CT en cette matière, comme nous l'avions évoqué dans la section traitant des « Règles de droit applicables à l'appel ».

[712] Ainsi, dans *Notre-Dame-de-Lourdes (Municipalité de) c. Commission des relations du travail*<sup>294</sup>, monsieur le juge Clément Trudel rejette la requête en révision judiciaire de la municipalité qui contestait notamment l'octroi d'une somme de 50 000 \$ par la Commission en remboursement des honoraires extrajudiciaires encourus par le plaignant :

« [158] Enfin, les honoraires extrajudiciaires. Au 10 août 2004, les honoraires des avocats de M. Hétu s'élevaient à 95 945,03 \$. Le Commissaire mentionne que le premier avocat de la Municipalité a réclamé 107 359,74 \$ pour honoraires, taxes et déboursés pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 6 avril 2004.

[159] Après avoir noté le caractère particulier du dossier, les jours de préparation et d'audience et le nombre de procédures, le Commissaire accueille en partie la demande d'honoraires et déboursés de défense à hauteur de 50 000 \$ pour la période du 15 janvier 2002 au 10 août 2004. Concernant ce pouvoir de la CRT d'accorder une indemnité équivalente aux sommes dépensées pour l'exercice du recours, le juge Dalphond a écrit ce qui suit dans l'arrêt du 9 février 2005 :

« Cela dit, il est exceptionnel au Québec que la loi prévoie expressément la possibilité du remboursement des coûts réels engagés par une partie pour l'exercice d'un recours judiciaire. Or, c'est le cas des plaintes portées en vertu des articles 267.0.2, 267.0.3 et 267.0.4 du Code municipal :

[...]

En somme, l'organisme spécialisé, chargé par la loi de trancher sans appel ce genre de débat, a le pouvoir de rétablir l'équilibre entre des parties qui possèdent des ressources souvent disproportionnées. Sans doute le législateur a-t-il pris en compte que, pour défendre son emploi, le fonctionnaire municipal ne peut faire usage que de ses avoirs propres alors que, à l'inverse, les élus municipaux font appel aux fonds publics. Il s'agit de deniers dont ils sont comptables, certes, mais principalement au

---

<sup>294</sup> J.E. 2006-246 (C.S.)

plan démocratique, lors des élections. À noter que la Commission peut prononcer une ordonnance de remboursement même si elle ne conclut pas à l'opportunité d'ordonner la réintégration. »

[162] En somme, le Commissaire se devait de mettre en application le régime exceptionnel d'adjudication de dépens prévu à l'article 267.0.4 C.m. Ce faisant, il ne contrevenait pas à l'arrêt Viel qui ne trouvait pas application ici. Ainsi, le Commissaire a tranché la question comme il lui incombait de faire dans les limites de sa compétence. »

[713] L'année précédente, dans cette même affaire *Hétu*<sup>295</sup>, la Cour d'appel avait effectivement confirmé le caractère exceptionnel de l'article 267.0.4 CM car le juge se voit implicitement investi par la loi du pouvoir d'accorder des frais extrajudiciaires. Il s'agissait alors d'une requête pour provision pour frais, accueillie pour 12 000 \$, à laquelle s'est ajoutée par la suite la condamnation au mérite prononcée par monsieur le juge Trudel.

[714] On constate donc que l'octroi de tels frais n'est pas soumis aux principes de l'arrêt Viel<sup>296</sup> car c'est par l'application de la loi que le législateur a voulu qu'un plaignant ou un appelant victorieux puisse obtenir une compensation pour ses débours et honoraires extrajudiciaires.

[715] Dans *Bernier et Caisse Populaire de la Mitis, Centre de service de Ste-Angèle*<sup>297</sup>, c'est 172 292 \$ que la Commission accorde à cinq plaignantes à titre d'honoraires extrajudiciaires et déboursés en vertu de l'article 128 (3) LNT par rapport à une réclamation de 320 302 \$.

[716] Sur cette question d'honoraires, le commissaire Bernier y a retenu un « *per diem* » de 1 050 \$ (7 heures à 150 \$ l'heure). Il alloue une journée de préparation par journée d'audition et soustrait des journées qui n'ont pas été utiles pour conclure à 35 jours d'audition et autant de préparation plus taxes, pour le total de 172 292 \$.

[717] Dans *Charbonneau et Blainville (Ville de)*<sup>298</sup>, c'est 60 000 \$ que le CRT alloue pour une enquête de 20 jours. La facture déposée par les avocats de la plaignante totalisait 226 492 \$. Pour expliquer son octroi, monsieur le Commissaire Couture :

« [49] Au sujet du calcul des honoraires et des déboursés, une jurisprudence récente veut qu'un montant variant entre 1 000 \$ et 1 500 \$ par jour de préparation et par jour d'audience (total de 40 jours) soit fondé. Ce montant va de 40 000 \$ à 60 000 \$. La CRT fixe à 60 000 \$ le montant des honoraires professionnels et des déboursés. Il ne faut pas perdre de vue ici que la

<sup>295</sup> J.E. 2005-458 (C.A.)

<sup>296</sup> *Viel c. Entreprises immobilières du Terroir inc.*, REJB 2002-34963 (C.A.).

<sup>297</sup> 2007 QCCRT 0396

<sup>298</sup> 2005 QCCRT 0265

requérante a manqué d'argent en cours de route pour poursuivre les procédures en marche. Son budget s'en est d'ailleurs fortement senti. »

[718] La jurisprudence à laquelle le Commissaire fait référence n'est pas mentionnée à la décision.

[719] En vertu de l'article 128 (3) de la *Loi sur les normes du travail*, les commissaires ont ainsi, pendant plusieurs années, suivi la règle du « *per diem* »<sup>299</sup>.

[720] Ce mode d'évaluation a été remis en cause récemment par le juge administratif Mario Chaumont dans *Deshaies et Médias Trans-Continental s.e.n.c.*<sup>300</sup>.

[721] Il est saisi d'une réclamation d'honoraires extrajudiciaires de 48 573,53 \$ pour 11 journées d'audience.

[722] Selon le commissaire, le critère prédominant à appliquer est celui des frais « raisonnables » encourus par le plaignant pour faire valoir ses droits et non sur un « *per diem* ». Il fonde son raisonnement sur plusieurs décisions en semblables matières, incluant sur l'article 47.5 du *Code du travail*<sup>301</sup>. Il écrit à cet égard :

« [194] Bien que la Commission utilise, dans plusieurs cas, le barème journalier de 1 500 \$ afin de déterminer le remboursement des honoraires professionnels et des frais afférents à l'exercice du recours, le principe qui sous-tend toutes les ordonnances est le caractère raisonnable de ces réclamations. À titre d'illustration, dans *Hekmi c. 2809630 Canada inc.*, [2001] R.J.D.T. 795 (C.T.), le commissaire du travail Pierre Cloutier décidait :

[59] Si comme l'affirmait la Cour suprême dans l'affaire *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, (1977) 3 R.C.S., p. 701, par. 93 : «le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de survenir à ses besoins financiers», il me semble juste et raisonnable, au sens de l'article 128 (3) L.N.T., que l'employeur rembourse au salarié les frais encourus pour faire valoir ses droits.

[60] Toutefois, cela ne signifie pas qu'il doit les assumer tous. En effet, il ne doit assumer que ceux qui semblent raisonnables, compte tenu de la cause. En l'espèce, la présente affaire n'a rien de particulier. Le litige

<sup>299</sup> Cette façon de faire a notamment été retenue dans *Hekmi et Cité (La), Complexe immobilier*, DTE 2001T-391 (CT) ; *Bernier et Caisse Populaire de la Mitis, centre de service de St-Angèle*, 2007 QCCRT 0396 ; *Caron et Robert Daigneault, cabinet d'avocats*, 2011 QCCRT-0008 ; *Ranger et Clinique Chiropratique St-Eustache*, 2003 QCCRT-0533 ; *Brandwein et Congrégation Beth-El*, 2002 QCCRT 0052, confirmé par 2005 QCCA-330 ; *Massie et Brownsburg-Chatham*, DTE 2005T 636 (CRT)

<sup>300</sup> 2014 QCCRT 0431

<sup>301</sup> *Buffet King Chow inc. c. Bibeault*, AZ-97021615 (C.S.) ; *Résidences Soleil - Manoir du Musée et Rouleau*, 2005 QCCRT-021 7 ; *Syndicat des salariés-es de l'entrepôt D. Bertrand et fils Chicoutimi CSN c. Boudreault*, 2007 QCCRT 0098, confirmée par la Cour d'appel 2011 QCCA 1495, paragraphes 62 à 66

était simple : la plaignante a-t-elle démissionné ou a-t-elle été congédiée? Les paramètres établis par la jurisprudence sont connus. Cela ne devait pas demander une longue recherche jurisprudentielle.

[197] C'est ce critère de raisonnable qui doit guider la Commission dans l'analyse des remboursements à accorder. Si les honoraires professionnels et les frais réclamés sont jugés ainsi, ils doivent être remboursés. S'ils ne le sont pas, elle pourra en retrancher une partie ou utiliser un barème journalier, qu'elle ajustera selon les circonstances particulières de la cause, comme sa complexité. Les 1 500 \$ accordés par jour d'audience et de préparation sont comme nous l'avons vu dans la décision Brandwein, précitée, en vigueur depuis plus de dix ans. Il serait étonnant que les avocats n'aient pas modifié leurs tarifs horaires depuis ce temps. Peut-être serait-il temps d'actualiser le barème utilisé ? »

[723] Monsieur le commissaire Chaumont soustrait donc pour 6 573 \$ de services non pertinents au dossier à l'étude pour conclure à des honoraires remboursables de 42 000 \$ sur 48 573,53 \$ réclamés.

[724] La Commission des relations de travail a suivi le même cheminement dans l'application des articles 72.2 LCV, 267.0.4 CM et 47.5 CT.

[725] Dans *Leduc et Montréal (Ville de)*<sup>302</sup>, le commissaire Mario Chaumont passe en revue la jurisprudence récente sur le sujet, en l'occurrence l'article 72.2 (3<sup>o</sup>) LCV, avant d'accorder la quasi-totalité des honoraires réclamés, soit 80 464,16 \$. Cela incluait différents recours devant différents tribunaux concernant le congédiement de la plaignante.

[726] Plus récemment encore, dans *Diaconu et St-Télésphore (Municipalité de la paroisse de)*<sup>303</sup>, le juge administratif Pierre Cloutier alloue les honoraires de 52 966 \$ engagés par la plaignante en vertu de l'article 267.0.4 du *Code municipal*.

[727] Nous en concluons donc, dans la foulée de l'arrêt *Carrier* et des jurisprudences en la matière, que l'appelant a droit au remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés dans la présente affaire, tel qu'analysé dans ces jugements.

[728] Dans notre affaire, l'appelant a produit des comptes d'honoraires détaillés totalisant 163 384,44 \$, incluant déboursés et taxes<sup>304</sup>.

[729] Il y a lieu, tout d'abord, de soustraire 15 000 \$ (taxes incluses) pour les requêtes pour ordonnance de sauvegarde et en déclaration d'inhabilité qui n'ont pas été accordées. Ce calcul est basé sur le compte du 14 juin 2012 qui ne comprenait que les

<sup>302</sup> DTE 2012T-654, paragraphes 109 à 135 ; aussi dans le même sens *Bourassa c. Ville de Baie-Comeau*, 2006 QCCRT 0292 ; *Billette et Montréal Est (Ville de)*, DTE 2012T-151

<sup>303</sup> 2014 QCCRT 0033

<sup>304</sup> Pièce R-49 « en liasse »

honoraires sur la requête en inhabilité. Nous retenons que la requête pour ordonnance de sauvegarde a engendré des honoraires équivalents.

[730] Il y a également cinq heures qui ont été consacrées à une recherche sur une révision judiciaire qui n'a pas eu lieu, ce qui représente 2 012 \$.

[731] Enfin, sur la facture finale de 90 412,57 \$ comprenant la phase préparatoire du procès et l'audition, plusieurs services sont tarifés en double pour inclure la présence conjointe de Me John T. Pepper jr et Me Thomas Villeneuve-Gagné. Il nous apparaît raisonnable de rembourser les services d'un seul avocat, Me Villeneuve-Gagné, qui a plaidé la cause seul. Sans aucunement déprécier les interventions de Me Pepper lors de ses rencontres avec le client, l'octroi d'un seul honoraire d'avocat nous paraît plus raisonnable. Il faut donc retrancher 20 heures à 350 \$/heure<sup>305</sup>, soit 11 267,55 \$ taxes incluses.

[732] Cela laisse un solde de frais remboursables de 135 104,89 \$, qui est accordé.

[733] Enfin, l'appelant nous demande d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel.

[734] À cet égard, l'article 547 du *Code de procédure civile* prévoit ce qui suit :

« 547. Il y a lieu à exécution provisoire malgré l'appel dans tous les cas suivants, à moins que, par décision motivée, le tribunal ne suspende cette exécution:

a) ... à j)

De plus, le tribunal peut, sur demande, ordonner l'exécution provisoire dans les cas d'urgence exceptionnelle ou pour quelque autre raison jugée suffisante notamment lorsque le fait de porter l'affaire en appel risque de causer un préjudice sérieux ou irréparable, pour la totalité ou pour une partie seulement du jugement.

Dans les cas prévus au présent article, le tribunal peut, sur demande, subordonner l'exécution provisoire à la constitution d'une caution. »

[735] Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande puisqu'aux termes de l'article 89, la Cour du Québec se prononce sur l'affaire « en dernier ressort ». Il n'existe donc pas de droit d'appel et, conséquemment, l'appelant ne peut requérir l'exécution provisoire « malgré l'appel » car, en principe, l'exécution est immédiate.

---

<sup>305</sup> Me Pepper a exceptionnellement facturé 350 \$ l'heure pour cette facture

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** en partie l'appel ;

**MODIFIE** la décision de destitution du 16 décembre 2011 en suspension de quatre mois sans traitement, prenant effet le 16 décembre 2011 pour se terminer le 16 avril 2012 ;

**ORDONNE** à la Ville de Mont-Tremblant de verser à l'appelant tout le traitement et autres avantages et allocations qu'il n'a pas reçus depuis le 16 avril 2012 jusqu'au rétablissement de son traitement, avec les intérêts applicables au taux légal à compter du 16 avril 2012 sur les montants dus au fur et à mesure de leur échéance ;

**ORDONNE** à la Ville de Mont-Tremblant de verser à l'appelant une somme de 135 104,89 \$ pour ses frais, avec intérêts au taux légal plus l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* à compter du présent jugement.

---

**GEORGES MASSOL, J.C.Q.**

---

**DAVID L. CAMERON, J.C.Q.**

---

**RICHARD LANDRY, J.C.Q.**

**Maître Thomas Villeneuve-Gagné**  
**Pepper & associés**  
**Pour Michel Ledoux**

**Maître Sylvain Lefebvre**  
**Deveau, Gagné, Lefebvre, Tremblay & Associés**  
**Pour Ville de Mont-Tremblant**

**Dates d'audience : du 20 avril au 1<sup>er</sup> mai 2015**