

COUR DU QUÉBEC
« Division administrative et d'appel »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL
LOCALITÉ DE LONGUEUIL

N° : 505-80-009498-239

DATE : 15 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DES HONORABLES MARTINE L. TREMBLAY, J.C.Q.
CÉLINE GERVAIS, J.C.Q.
DOMINIQUE GIBBENS, J.C.Q.

STEEVE BOUTIN

Demandeur

c.

VILLE DE MERCIER

Défenderesse

JUGEMENT

TABLE DES MATIÈRES

L'APERÇU4

LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE5

LES QUESTIONS EN LITIGE.....7

L'ANALYSE8

1. LE CONTEXTE ET LES ÉVÈNEMENTS AYANT MENÉ À LA DESTITUTION DE STEEVE BOUTIN.....8

 1.1. L'organisation de la Ville et les principaux interlocuteurs de Steeve Boutin....8

1.2.	Certains éléments contextuels.....	9
1.3.	Les rencontres préliminaires et la plainte de la DF du 17 juin 2022.....	10
1.4.	La suspension avec salaire.....	13
1.5.	L'enquête par Relais Expert-Conseil (« Relais »)	16
1.6.	La convocation disciplinaire	18
1.7.	Les décisions du conseil municipal et la destitution	22
2.	L'ÉVALUATION DES DIFFÉRENTS TÉMOIGNAGES	25
2.1.	L'objection de la Ville à la production du compte rendu de la rencontre de Me Côté avec la DF	25
2.2.	Les témoignages de ceux qui ont vécu les évènements.....	26
2.2.1.	Luc Martin	26
2.2.2.	Sébastien Fournier	30
2.2.3.	La DF	34
2.2.4.	L'Adjointe	37
2.2.5.	Steeve Boutin.....	38
2.3.	Les témoignages de ceux qui ont été informés des évènements.....	38
2.3.1.	La Mairesse.....	38
2.3.2.	La DRH	39
2.3.3.	Le DG.....	40
	a) L'éclosion de la Covid lors de la formation au SPVDM.....	41
	b) L'affaire de l'Agent de circulation	43
2.3.4.	Les témoignages périphériques	45
3.	LES MOTIFS INVOQUÉS PAR LA VILLE JUSTIFIENT-ILS LA DESTITUTION DE STEEVE BOUTIN?.....	46
3.1.	Le cadre juridique entourant les obligations du directeur du SPVDM	47
3.2.	Les inconduites reprochées ont-elles été démontrées ?	48
3.2.1.	Le dénigrement des directeurs et employés de la Ville	48
3.2.2.	Le style de gestion	50
3.2.3.	Le harcèlement psychologique.....	52
3.2.4.	Les commentaires et gestes sexistes ou à caractère sexuel	52
	a) Quant à l'Adjointe	53
	b) L'incident du party de piscine.....	54
	c) Le cadre numérique.....	55

d)	Commentaires relatifs au physique des policières.....	55
e)	Conclusion sur les commentaires et gestes sexistes ou à caractère sexuel	56
3.3.	Les infractions prouvées doivent-elles être sanctionnées ?	57
-	Dénigrement de la Mairesse, du DG et de ses collègues de travail	57
-	Commentaires et gestes sexistes	57
-	Commentaires sur le physique des candidates à la fonction de policières.....	57
3.4.	La destitution est-elle justifiée compte tenu de la cause prouvée et des autres circonstances pertinentes ?	58
-	Position hiérarchique de l'employé et niveau de responsabilités.....	62
-	Ancienneté.....	63
-	Degré d'autonomie fonctionnelle	63
-	Difficultés auxquelles l'entreprise fait face	63
-	La conscience de l'employé de son infraction.....	63
-	Le bénéfice personnel retiré de l'infraction	64
-	L'âge de l'employé.....	64
-	Conduite passée.....	64
-	Politiques du milieu d'emploi.....	65
-	Conclusions	65
4.	Y A-T-IL LIEU DE MODIFIER LA DÉCISION DE LA VILLE POUR IMPOSER UNE SANCTION MOINDRE ?	66
5.	STEEVE BOUTIN A-T-IL DROIT AUX MONTANTS QU'IL RÉCLAME?.....	72
5.1.	Le traitement, les avantages et les allocations non reçus.....	72
5.2.	L'indemnité pour les honoraires extrajudiciaires et autres frais.....	73

L'APERÇU

[1] Le 11 avril 2017, Steeve Boutin se joint au Service de police de la Ville de Mercier (le « **SPDVM** ») comme directeur adjoint. Il en devient directeur le 5 mai 2018.

[2] À titre de directeur, Steeve Boutin pilote une équipe de plusieurs policiers et est membre du comité de direction, composé des directeurs des autres services de la Ville et du directeur général. Ses évaluations de rendement en 2017 et en 2018 indiquent qu'il répond aux attentes ou les dépasse.

[3] Entre l'été 2019 et l'hiver 2022, certaines situations surviennent au sein du SPDVM impliquant Steeve Boutin, des policiers et des directeurs. De façon contemporaine, aucun reproche formel n'est adressé à Steeve Boutin pour son implication ou les propos qu'il aurait tenus.

[4] En juin 2022, la directrice des finances de la Ville dépose une plainte à l'endroit de Steeve Boutin, laquelle est fondée à la fois sur des informations qui lui ont été rapportées par d'autres et sur des informations dont elle a eu personnellement connaissance.

[5] Quelques jours plus tard, la Ville suspend Steeve Boutin avec solde « *pour fins d'enquête (...) en raison d'allégations concernant [son] comportement au travail qui pourrait être associé à du harcèlement psychologique* »¹. C'est dans ce contexte que la Ville retient les services de la firme Relais Expert-Conseil pour procéder à une enquête.

[6] En août 2022, en prévision de sa rencontre avec l'enquêteur visant à obtenir sa version des faits, Steeve Boutin reçoit un document qui expose sous forme d'allégations les comportements qui lui sont reprochés².

[7] Quelques semaines plus tard, le rapport d'enquête est remis à la Ville, sans que Steeve Boutin en soit avisé.

[8] En novembre 2022, Steeve Boutin reçoit une citation disciplinaire qui reprend pour l'essentiel les reproches exposés par l'enquêteur. La rencontre formelle à laquelle il est convoqué pour donner ses explications est par la suite annulée, la Ville ayant décidé que la procédure disciplinaire en place au SPVDM n'est pas applicable à Steeve Boutin.

[9] Le 19 janvier 2023, Steeve Boutin est avisé que le conseil municipal l'a destitué de ses fonctions deux jours plus tôt³. La Ville écrit que :

¹ Pièce R-5.

² Pièce R-14.

³ Pièce R-1.

[I]’enquête et ses conclusions ont révélé que vous avez fait preuve d’un comportement inacceptable concernant plusieurs employés, directeurs et la mairesse; de plus vous avez fait du harcèlement psychologique envers un employé sous votre supervision.

[10] Steve Boutin conteste sa destitution, prenant appui sur les articles 87 à 89 de la *Loi sur la police*⁴ (« LP »), qui prévoient qu’une municipalité ne peut destituer le directeur de son corps de police que « pour cause ».

[11] Selon la Ville, la preuve démontre que Steve Boutin a commis des inconduites graves et incompatibles avec le maintien de sa fonction, justifiant pleinement sa destitution. Les inconduites reprochées à Steve Boutin sont nombreuses, mais le Tribunal les regroupe dans les catégories suivantes : (a) le dénigrement d’autres directeurs, de la mairesse et de certains employés; (b) un style de gestion inadéquat qui créerait un climat toxique; (c) du harcèlement psychologique envers un employé; et (d) des propos ou des gestes sexistes ou à caractère sexuel.

[12] Steve Boutin nie pour l’essentiel les comportements qui lui sont reprochés et soutient qu’il a été destitué sans cause valable. Il réclame l’annulation de la destitution et le paiement du traitement et des avantages dont il a été privé, ainsi que le remboursement des frais qu’il a engagés pour faire valoir ses droits.

LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE

[13] Les articles 87 à 89 LP encadrent le pouvoir d’une municipalité de destituer ou de réduire le traitement du directeur ou des policiers-cadres de son corps de police et accordent aux policiers visés un recours particulier leur permettant de contester la décision devant trois juges de la Cour du Québec.

[14] Il y a lieu de reproduire les portions pertinentes de ces dispositions :

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 signifiée à la personne qui en fait l’objet de la même façon qu’une citation à comparaître en vertu du Code de procédure civile (chapitre C-25.01).

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.

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

⁴ RLRQ, c. P-13.1.

(...)

Il est fait application, compte tenu des adaptations nécessaires, des règles du Code de procédure civile (chapitre C-25.01) relatives à l'administration de la preuve, à l'audience et au jugement. Les juges qui entendent et décident la contestation 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 la contestation, le tribunal peut aussi ordonner à la municipalité de verser au demandeur une somme d'argent pour l'indemniser de ses frais. Il peut en outre, si la résolution visait la destitution du demandeur, 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.

[Soulignements ajoutés]

[15] Des commentaires préliminaires s'imposent relativement à la nature du recours prévu à l'article 89 LP et au rôle des juges de la Cour du Québec saisis d'un tel recours.

[16] D'abord, il s'agit d'un recours de première instance où, pour la première fois, les parties peuvent soumettre leurs moyens de preuve relatifs aux motifs de la destitution ou de la réduction de traitement d'un policier. Le Tribunal entend toute cette preuve et décide en fonction de celle-ci, sans être tenu à une obligation de déférence envers la décision du conseil municipal⁵. Par analogie, la jurisprudence qualifie l'instruction d'une telle contestation de recours *de novo*⁶.

[17] Ainsi, et comme l'établit une abondante jurisprudence⁷, le Tribunal est investi d'un rôle particulier. Dans *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*⁸, la Cour supérieure sous la plume du juge Michel Yergeau fait une description étoffée de ce rôle et écrit qu'il « *appartient à la Cour du Québec de réviser entièrement les faits, de scruter les motifs du conseil municipal, de déterminer si la destitution est appropriée et d'en examiner le bien-fondé et l'à-propos* »⁹.

⁵ Article 83.1 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, RLRQ c T-16; *Pichet c. Ville de Montréal*, 2021 QCCQ 10253, par. 37 à 39.

⁶ *Ledoux c. Mont-Tremblant (Ville de)*, 2015 QCCQ 6709, par. 22 à 30 (révision judiciaire rejetée : *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, 2016 QCCS 2091).

⁷ Voir notamment la revue jurisprudentielle dans *Ledoux c. Mont-Tremblant (Ville de)*, préc., note 6, par. 22 à 29. Voir aussi : *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, préc., note 6, par. 7 à 21, 131.

⁸ *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, préc., note 6.

⁹ *Id.*, par. 14.

[18] Plus loin, le juge Yergeau ajoute que les trois juges de la Cour du Québec siégeant en formation :

(...) vont au fond des choses, lient les évènements entre eux, scrutent les mots et les gestes, débusquent les intentions réelles derrière les faits et gestes, prennent la mesure des joueurs et rattachent les unes aux autres une kyrielle de données à première vue éparses pour dresser un tableau cohérent de la situation. Ce faisant, ils exercent un contrôle apolitique et neutre de l'opportunité et de la sagesse de la décision du conseil municipal.¹⁰

[19] C'est l'exercice auquel le Tribunal procédera dans le présent jugement.

[20] Par ailleurs, il faut souligner que le Tribunal n'a pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du policier destitué dans son poste dans le cas où il infirme ou modifie la décision de la Ville. Les décisions *Ledoux*, *Lamothe* et *Proulx* expliquent en détail le raisonnement justifiant cette impossibilité¹¹. Qu'il suffise de dire que le lien d'emploi du directeur de police n'est pas rompu et se poursuit de manière continue jusqu'à ce que le jugement confirmant la destitution soit passé en force de chose jugée.

[21] Aussi, la doctrine et la jurisprudence portant sur le concept de « *motif sérieux* » en droit commun du travail, qui équivaut à son tour à celui de « *cause juste et suffisante* » en vertu de certaines lois particulières, sont applicables pour déterminer si un directeur de police a été destitué « *pour cause* » au sens des articles 87 à 89 LP¹². Nous reviendrons sur le sujet dans le cadre de l'analyse des motifs de destitution invoqués par la Ville.

[22] Finalement, soulignons que la charge de prouver les inconduites reprochées à Steeve Boutin et d'établir que sa destitution est la sanction appropriée dans les circonstances repose sur la Ville¹³.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[23] Les questions à trancher dans le présent jugement sont les suivantes :

a) Les motifs invoqués par la Ville justifient-ils la destitution de Steeve Boutin?

¹⁰ *Id.*, par. 225.

¹¹ *Ledoux c. Ville de Mont-Tremblant*, préc., note 6, par. 37 à 42 (révision judiciaire rejetée : *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, préc., note 6, par. 16, 175 et 176); *Lamothe c. Ville de Montréal*, 2021 QCCQ 4088, par. 151 et ss.; *Proulx c. Ville de Laval*, 2025 QCCQ 5138, par. 51.

¹² *Ledoux c. Mont-Tremblant (Ville de)*, préc., note 11, par. 46; *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, préc., note 6, par. 21; *Lamothe c. Ville de Montréal*, préc., note 11, par. 76 à 78.

¹³ *Ledoux c. Ville de Mont-Tremblant*, préc., note 6, par. 31; *Tanguay c. MRC des Collines-de-l'Outaouais*, 2018 QCCQ 6383, par. 117.

- b) Dans la négative, y a-t-il lieu de modifier la décision de la Ville pour y substituer une sanction moindre?
- c) Steeve Boutin a-t-il droit aux montants qu'il réclame?

L'ANALYSE

[24] Avant d'aborder chacune de ces questions, le Tribunal analysera la preuve administrée de part et d'autre quant au contexte et aux événements qui ont mené à la destitution de Steeve Boutin, puis évaluera la crédibilité des témoignages entendus afin d'identifier ce qu'il faut en retenir.

[25] Procéder à cette analyse avant d'aborder les questions à trancher apparaît essentiel. En effet, les prétentions de la Ville reposent principalement sur des témoignages. Plusieurs témoins ont été appelés, certains d'entre eux ayant vécu les événements invoqués pour justifier la destitution, d'autres en ayant été informés par la suite. Aussi, il faut rappeler que Steeve Boutin nie pour l'essentiel les comportements qui lui sont reprochés par la Ville, de telle sorte que le Tribunal est confronté à des versions directement contradictoires des événements. La crédibilité des témoignages est donc au cœur du débat.

1. LE CONTEXTE ET LES ÉVÈNEMENTS AYANT MENÉ À LA DESTITUTION DE STEEVE BOUTIN

1.1. L'organisation de la Ville et les principaux interlocuteurs de Steeve Boutin

[26] La Ville compte environ 16 000 habitants. Sa structure de gouvernance est composée de neuf services, chapeautés par un directeur général. Les directeurs sont membres d'un Comité de direction qui tient des séances de travail régulières.

[27] Le directeur général, René Chalifoux (le « **DG** »)¹⁴, est embauché par la Ville le 10 mars 2014 après 29 ans de carrière au service de sécurité incendie de la Ville de Montréal. Il est régulièrement en contact avec Steeve Boutin. Il prend sa retraite de la Ville le 9 décembre 2022, mais est réembauché à l'été 2024.

[28] La mairesse, Lise Michaud (la « **Mairesse** »), est à la tête de la Ville depuis novembre 2013.

¹⁴ Le Tribunal est d'avis que, lorsque le contexte le permet, la désignation des différents témoins entendus par la fonction qu'ils occupent au sein de la Ville au moment des faits en litige respecte le principe de la publicité des débats. De même, l'absence d'un titre de civilité avant le nom ne doit pas être interprétée comme un manque de respect.

[29] La directrice des ressources humaines, Karine Laforest (la « **DRH** »), est en poste depuis 2015. Il faut souligner que l'arrivée de Steeve Boutin à la Ville en avril 2017 coïncide avec la création d'un nouveau service de police municipale, une première en 40 ans au Québec. Steeve Boutin et la DRH travaillent étroitement à la mise sur pied du nouveau SPVDM et à l'embauche des nouveaux policiers. Elle quitte ses fonctions à la Ville en 2024.

[30] La directrice des finances, Tania Tremblay (la « **DF** »), est embauchée par la Ville en juin 2021. Elle travaille dans le milieu municipal depuis 2003. Elle est responsable des budgets et doit donc interagir fréquemment avec Steeve Boutin. Elle devient DG de la Ville en décembre 2022 en remplacement de René Chalifoux, puis quitte la Ville en novembre 2023.

[31] Steeve Boutin est embauché par la Ville à titre de directeur adjoint du tout nouveau SPVDM le 11 avril 2017. Il est alors policier depuis 24 ans. Auparavant, il est militaire pendant trois ans et fait ensuite carrière à Trois-Rivières, où il occupe divers postes au niveau des crimes majeurs, du soutien et développement opérationnel et des normes professionnelles.

[32] Il est nommé directeur du SPVDM le 5 mai 2018. À partir de ce moment, il travaille avec la même adjointe exécutive (l'« **Adjointe** »), qui a fait ses débuts à la Ville en février 2018 à titre d'adjointe du directeur précédent.

[33] Au début, Steeve Boutin travaille avec un seul directeur adjoint qui est responsable de la surveillance du territoire et de l'organisation opérationnelle. Sébastien Fournier obtient ce poste le 23 juin 2020 après 27 années d'expérience au SPVM. Il devient directeur par intérim après la destitution de Steeve Boutin, puis directeur le 19 avril 2023.

[34] En 2021, Steeve Boutin obtient l'ouverture d'un deuxième poste de directeur adjoint, qui sera responsable des enquêtes. Le premier à occuper ce poste est Luc Martin, un policier très expérimenté qui a été patrouilleur au SPVM pendant 12 ans et enquêteur aux crimes majeurs pendant huit ans. Il a aussi travaillé à l'UPAC. Il est à l'emploi du SPVDM de juillet 2021 à juillet 2022.

1.2. Certains éléments contextuels

[35] Avant d'aborder les circonstances entourant les plaintes formulées contre Steeve Boutin en juin 2022, il y a lieu de situer dans le temps certains événements survenus entre l'été 2019 et le mois de janvier 2022, que la Ville lui reprochera plus tard. Le détail de ces événements sera discuté au chapitre de l'analyse des conduites reprochées.

[36] À l'été 2019, un party de piscine est organisé par l'un des policiers, auquel tout le personnel du SPVDM est convié. Steeve Boutin aurait alors émis des commentaires de nature sexuelle à l'égard de deux policières.

[37] À l'automne et à l'hiver 2019, Steeve Boutin aurait émis des commentaires à son Adjointe, qui est alors enceinte, concernant le volume de sa poitrine.

[38] En novembre 2020, une éclosion de Covid survient au SPVDM à la suite d'une formation, ce qui déclenche une enquête de la Direction de la santé publique. Bien que l'enquête n'identifie pas les causes exactes de l'éclosion, la Mairesse et le DG en tiennent Steeve Boutin personnellement responsable.

[39] En décembre 2020, une citation disciplinaire est émise par Steeve Boutin à l'endroit d'un agent de circulation (l'« **Agent de circulation** ») pour vol de temps. Steeve Boutin dépose alors une plainte auprès du Directeur des poursuites criminelles et pénales. Le DG est en désaccord avec cette démarche, ce qui génère des frictions avec Steeve Boutin.

[40] En janvier 2022, une firme comptable mandatée par la Ville pour analyser les processus en place au SPVDM produit un rapport préliminaire qui laisse entendre que certaines difficultés vécues au SPVDM résultent du mauvais travail de la DF. Bien que le rapport final émis en avril 2022 corrige le tir, la DF blâme Steeve Boutin et lui reproche d'avoir nui à sa réputation.

1.3. Les rencontres préliminaires et la plainte de la DF du 17 juin 2022

[41] Au début du mois de juin 2022, Steve Boutin doit s'absenter du bureau pour deux semaines. Il assiste au congrès de l'Association des directeurs de police du Québec (l'« **ADPQ** ») et est ensuite confiné à la maison parce qu'il a contracté la Covid.

[42] Plusieurs rencontres qui mènent aux plaintes à son endroit ont lieu pendant son absence.

[43] Tout débute par une rencontre entre la DF et l'Adjointe au début de la semaine du 13 juin 2022. Celles-ci ont une version différente de la façon dont la rencontre est initiée.

[44] Selon la DF, l'Adjointe a demandé à la rencontrer. Elle l'invite donc à s'asseoir avec elle lors de son passage au service des finances, ce qui donne lieu à la conversation détaillée ci-après.

[45] L'Adjointe témoigne plutôt être allée rencontrer la DF pour discuter d'une question liée aux finances du SPVDM. La DF lui aurait ouvert une porte en lui demandant comment ça se passait au poste de police. Se sentant écoutée, elle choisit de se confier.

[46] Puisque le souvenir de l'Adjointe est plus précis et son témoignage plus détaillé, le Tribunal retient que la discussion a été amorcée par la DF.

[47] Selon le témoignage de la DF, l'Adjointe lui mentionne être épuisée et devoir exécuter des tâches qui ne relèvent pas d'elle. Elle lui rapporte que Steeve Boutin tient

des propos négatifs au sujet du DG et indique qu'elle se sent isolée. Elle n'a jamais osé parler à quiconque de sa situation à cause des propos de Steeve Boutin visant les membres de la direction.

[48] L'Adjointe ajoute qu'elles ont discuté d'une dispute survenue lors d'une conversation téléphonique entre la DF et Steeve Boutin au cours de laquelle ce dernier lui aurait raccroché la ligne au nez.

[49] Elle fait aussi part à la DF du résumé que Steeve Boutin dresse de la rencontre du Comité de direction du 8 juin précédent, lors de laquelle il soutient que le DG a fait des reproches à tous les directeurs de la Ville, sauf à lui. La DF lui fait part de sa propre version de cette rencontre, qui diffère grandement de celle de Steeve Boutin.

[50] L'Adjointe témoigne que cette version de la réunion l'a ébranlée. Elle apprenait ainsi que la direction de la Ville percevait Steeve Boutin comme une personne négative et elle ne voulait pas être vue et perçue de cette façon. Elle mentionne en contre-interrogatoire que la DF lui a fait prendre conscience que certaines choses ne faisaient pas de sens.

[51] La DF dit ensuite à l'Adjointe qu'un devoir d'agir face à la situation lui incombe en sa qualité de directrice. Elle ajoute qu'elle va réfléchir et tenter de l'accompagner du mieux possible pour la suite.

[52] La DF demande ensuite conseil à son collègue et ami, le directeur du service des incendies, qui lui recommande d'informer la DRH de la situation, ce qu'elle fait rapidement.

[53] Par la suite, la DF informe l'Adjointe de l'existence de la ligne Alias, un service en place à la Ville qui permet aux citoyens et employés de la Ville de porter plainte de façon anonyme et confidentielle. Lorsqu'une plainte est reçue, le personnel de la firme responsable du service la résume dans un document qui est transmis à la Ville.

[54] La DF suggère à l'Adjointe d'utiliser la ligne Alias pour porter plainte contre Steeve Boutin. L'Adjointe n'est pas prête à faire cette démarche.

[55] Le jeudi **16 juin 2022**, la DF reçoit la visite de Luc Martin, qui sait qu'elle a parlé avec l'Adjointe. Il lui fait part de ses propres doléances. La DF le dirige vers la ligne Alias comme elle l'a fait avec l'Adjointe.

[56] Luc Martin lui dit être au courant de la conversation survenue quelques semaines auparavant entre elle et Steeve Boutin lors de laquelle ce dernier lui a raccroché la ligne au nez. Elle l'avise qu'elle est elle-même en réflexion pour porter plainte contre Steeve Boutin.

[57] Il faut souligner qu'au moment de cette rencontre, Luc Martin, qui a postulé un emploi auprès du service de police de la Ville de Châteauguay, a été avisé qu'il passe à la deuxième étape du processus d'embauche, à savoir les vérifications et les tests psychométriques.

[58] La DF informe un peu plus tard l'Adjointe qu'elle a parlé avec un autre employé et qu'avec les informations dont elle dispose, elle déposera elle-même une plainte en référant aux faits qui lui ont été rapportés de façon anonyme.

[59] De fait, le **17 juin 2022**, la DF formule une plainte sur la ligne Alias (la « **Plainte Alias** »)¹⁵.

[60] La plainte relate que Steeve Boutin tient des propos de dénigrement visant le DG et d'autres directeurs de la Ville devant les employés du SPVDM. Elle ajoute que cette situation vient biaiser la perception de ces employés envers la direction générale et crée une atmosphère déplorable. Elle mentionne également que Steeve Boutin a divulgué des informations confidentielles du Comité de direction à ces employés, propos rapportés de façon biaisée et diffamatoire.

[61] La plainte indique également qu'une employée civile du SPVDM est venue rencontrer la DF pour parler de l'atmosphère toxique qui y règne, tout comme un cadre du SPVDM qui a confirmé cette version. La DF rapporte avoir été elle-même témoin de propos diffamatoires à l'égard du DG, de la DRH et de la Mairesse et du fait que l'atmosphère est désagréable et toxique au SPVDM à cause du directeur.

[62] La DF mentionne aussi que :

(...) quand deux personnes différentes se plaignent d'une telle situation, à mon avis il y a quelque chose à voir et nous devons agir. Mon but à moi est vraiment le volet éthique. Je réagis maintenant parce que des gens sont venus se plaindre et je me rends compte que c'est encore plus grave que ce que je pensais.¹⁶

[63] Le lundi **20 juin 2022**, la DRH reçoit la transcription de la Plainte Alias, qu'elle partage aussitôt avec le DG. Ils ont été avisés le vendredi précédent du dépôt d'une plainte, mais n'en connaissaient pas le contenu. La Mairesse est également informée.

[64] Ce jour-là, Steeve Boutin est de retour au travail après deux semaines d'absence.

[65] Tôt le **21 juin 2022**, l'Adjointe transmet un courriel au DG qui indique :

Pour des raisons personnelles dont j'aimerais vous faire part, j'aimerais beaucoup vous rencontrer. J'ai des préoccupations et je ne vis pas bien avec cela. Croyez-

¹⁵ Pièce I-2.

¹⁶ *Id.*

vous qu'il serait possible de se planifier une rencontre s.v.p. Je vous écris, car je veux éviter que mon gestionnaire m'entende vous appeler.¹⁷

[66] La rencontre a lieu le même jour.

[67] Dans son témoignage, l'Adjointe indique avoir écrit au DG parce qu'elle a eu un moment de panique en réalisant que même si la Plainte Alias était anonyme, son identité serait révélée, puisqu'il n'y a que deux employées civiles au SPVDM. Elle veut aviser le DG de ce qui se passe au poste et décrire combien l'atmosphère est négative. Elle est inquiète du fait que Steeve Boutin soit armé et se rappelle qu'un an auparavant, il avait obtenu un billet médical pour un arrêt de travail qu'il n'a jamais utilisé. Elle craint sa réaction, même s'il n'a jamais eu de geste violent.

[68] Le DG témoigne que l'Adjointe fait état de dénigrement et mentionne que Steeve Boutin ne peut pas continuer et ne peut plus rester au bureau; plus rien ne fonctionne.

[69] Dans un autre ordre d'idées, Sébastien Fournier témoigne que ce même jour, Steeve Boutin entre dans son bureau en furie en disant que Luc Martin ne mérite pas d'avoir le poste à Châteauguay. Il est agressif et il ne l'a jamais vu dans un tel état.

[70] Si on se fie au témoignage de Luc Martin, Sébastien Fournier s'empresse de lui téléphoner pour tout lui raconter. Luc Martin est absent du bureau pour passer des tests psychométriques pour le poste qu'il convoite à la Ville de Châteauguay. Sébastien Fournier lui dit que Steeve Boutin l'a « lynché » pendant 20 à 30 minutes.

[71] Cette conversation motive Luc Martin à appeler la DRH sur le champ. Il lui dit que c'en est trop, que l'ambiance est toxique et que la discussion qui vient d'avoir lieu dans le bureau de Sébastien Fournier fait en sorte qu'il ne pourra jamais plus faire confiance à Steeve Boutin.

[72] La DRH lui indique qu'il peut faire une plainte et informe le DG que Luc Martin souhaite formuler une plainte de harcèlement psychologique contre Steeve Boutin.

[73] Une rencontre a lieu ce jour-là entre le DG et Sébastien Fournier. Selon ce dernier, le DG l'appelle pour valider certaines informations. Le DG ne se rappelle pas qui a initié l'appel. Quoi qu'il en soit, Sébastien Fournier tient des propos similaires à ceux énoncés dans la Plainte Alias et par l'Adjointe.

1.4. La suspension avec salaire

[74] Les élus sont informés de la Plainte Alias dès le 20 juin en soirée. La Ville consulte également ses avocats.

¹⁷ Pièce I-3.

[75] Lors de la réunion du conseil municipal qui a lieu le lendemain en soirée, le DG recommande de suspendre Steeve Boutin avec solde, ce que le conseil accepte¹⁸.

[76] Le DG témoigne qu'avec l'ampleur des plaintes provenant de quatre personnes différentes¹⁹, il ne voit pas comment Steeve Boutin peut être maintenu en poste. Il se dit très atteint par les propos négatifs rapportés qui le concernent personnellement, ainsi que des directrices pour qui il a beaucoup d'estime.

[77] Le mercredi **22 juin 2022**, le DG et la DRH rencontrent Steeve Boutin à son bureau. Ils l'informent de la réception de plaintes à son endroit. Il est extrêmement surpris.

[78] Le DG lui remet une lettre l'avisant de sa suspension (la « **Lettre de suspension** ») en lui disant de la lire, puisque tout est là²⁰. On lui demande de remettre son téléphone cellulaire, ses clés et son insigne. Il remet aussi son arme en présence de Sébastien Fournier.

[79] Il est autorisé à prendre rapidement quelques effets personnels dans son bureau et dans son véhicule de service. On lui demande de faire vite, puisqu'un taxi l'attend à la porte pour le ramener chez lui.

[80] Le DG lui indique qu'il est la seule personne avec laquelle il peut communiquer pendant l'enquête. Aucun autre contact avec des employés du SPVDM ou de la Ville n'est permis.

[81] La Lettre de suspension indique que la Ville est dans l'obligation de le suspendre « *en raison d'allégations concernant votre comportement au travail qui pourraient être associées à du harcèlement psychologique* ».

[82] La lettre précise encore : « *vous serez rencontré afin d'obtenir votre version des faits sur lesdites allégations. L'enquêteur communiquera avec vous afin de prendre un rendez-vous à cet égard* ».

[83] Enfin, on souligne qu'une fois que la Ville sera en possession des conclusions de l'enquête, une rencontre disciplinaire pourra être tenue.

[84] Par la suite, le DG tient une réunion avec tous les policiers présents. Il annonce la nomination de Sébastien Fournier comme directeur par intérim. Il leur demande de garder confidentiel ce qui vient de se passer et de conserver l'information à l'interne.

¹⁸ Une résolution confirmant cette suspension rétroactivement au 22 juin 2022 est adoptée le 28 juin 2022, pièce R-6.

¹⁹ La DF, l'Adjointe, Sébastien Fournier et Luc Martin.

²⁰ Pièce R-5.

[85] Clairement, cette consigne n'est pas respectée. Le DG reconnaît lors de son témoignage avoir répondu aux journalistes qui l'ont appelé et avoir révélé qu'il était question de harcèlement psychologique. Il explique avoir agi ainsi à la suite d'une question relative à des allégations de harcèlement sexuel. Inquiet du risque pour la réputation de Steeve Boutin, le DG souhaite que cette hypothèse soit immédiatement écartée.

[86] Si les publications de La Presse et de TVA Nouvelles diffusées le jour même s'en tiennent à mentionner un climat de travail problématique, l'article de Radio-Canada, publié le lendemain, va au-delà de cette simple affirmation²¹. On parle de climat de travail malsain, d'arrogance, de régime de terreur, de peur, de menaces et de narcissisme.

[87] L'article de Radio-Canada rapporte aussi que la suspension a été accueillie comme un baume par les policiers permanents et que le torchon brûlait entre Steeve Boutin et plusieurs de ses agents. Il est difficile de penser que ce n'est pas un policier du SPVDM qui a divulgué ces informations.

[88] Le **27 juin 2022**, Luc Martin dépose une plainte de harcèlement psychologique sur le formulaire prévu à la *Politique pour prévenir et contrer le harcèlement au travail et promouvoir la civilité* (la « **Politique sur le harcèlement** »)²².

[89] La plainte est assez brève²³. Luc Martin indique d'abord qu'il va faire une déclaration complète devant les enquêteurs de la firme privée mandatée pour faire une enquête administrative indépendante. Sa plainte couvre toute la période écoulée depuis sa première journée au travail, soit du 27 juillet 2021 au 22 juin 2022.

[90] Il indique « *[avoir] tellement d'évènements à déclarer qu'il est peu commode de les écrire* », puisque « *la documentation serait de plusieurs pages* »²⁴.

[91] Il ajoute que Steeve Boutin a eu des conduites vexatoires à son égard en utilisant des paroles dénigrantes, des propos très offensants, des gestes harcelants, de telle sorte que son milieu de travail est nocif et stressant. Il dit s'être senti blessé et perturbé par ces paroles à son égard.

[92] Il termine en indiquant que plusieurs témoins sont en mesure de confirmer et valider sa déclaration.

²¹ Pièce R-16.

²² Pièce R-7.

²³ Pièce I-6.

²⁴ *Id.*

1.5. L'enquête par Relais Expert-Conseil (« Relais »)

[93] Relais reçoit mandat des avocats de la Ville le **29 juin 2022** pour enquêter sur des allégations de harcèlement psychologique ou d'incivilité en lien avec la *Politique sur le harcèlement*. Me Hubert Côté est responsable de l'enquête.

[94] Les rencontres débutent le 6 juillet 2022 avec Luc Martin. Relais le qualifie de plaignant, puisqu'il est le seul à avoir déposé une plainte écrite.

[95] Me Côté rencontre ensuite la DRH et ceux qu'il qualifie de dénonciateurs, soit l'Adjointe, la DF et Sébastien Fournier.

[96] À partir de comptes rendus qu'il prépare de ces rencontres, il rédige un document intitulé « *Allégations concernant M. Steeve Boutin* »²⁵ (le « **Document d'allégations** ») qu'il transmet à Steeve Boutin le **19 août 2022** en prévision de leur rencontre trois jours plus tard.

[97] Le Document d'allégations formule les neuf reproches suivants, qui doivent faire l'objet de l'analyse de Relais en matière de harcèlement psychologique :

- ◆ À l'été 2021, Steeve Boutin aurait demandé des vérifications abusives concernant la candidature de Luc Martin pour le poste à la Ville.
- ◆ À quelques occasions entre juillet 2021 et juin 2022, Steeve Boutin aurait remis en question la compétence et l'intégrité de Luc Martin auprès de certains employés.
- ◆ À plusieurs occasions au cours des dernières années, Steeve Boutin n'aurait pas offert de soutien aux membres de son équipe et aurait isolé plusieurs employés, notamment Luc Martin.
- ◆ À plusieurs occasions au cours des dernières années, Steeve Boutin se serait déchargé de ses responsabilités auprès d'autres gestionnaires de la Ville, mettant ainsi une surcharge de travail sur ces personnes, notamment auprès de Luc Martin.
- ◆ À plusieurs occasions au cours des dernières années, Steeve Boutin aurait tenu des propos dénigrants et négatifs concernant plusieurs employés, directeurs et le maire (*sic*), et ce, auprès d'autres employés.
- ◆ À quelques occasions depuis février 2022, Steeve Boutin aurait eu une gestion abusive auprès d'un employé qui venait d'arriver dans l'équipe.

²⁵ Pièce R-14.

- ◆ À plusieurs occasions au cours des dernières années, Steeve Boutin n'aurait pas reconnu le bon travail des employés dans son équipe.
- ◆ En juin 2022, après l'annonce pour le poste à Châteauguay, Steeve Boutin aurait tenu des propos inappropriés concernant Luc Martin avec d'autres employés.
- ◆ À plusieurs occasions au cours des dernières années, Steeve Boutin aurait tenu des propos déplacés à caractère sexuel auprès d'employées féminines sous son lien d'autorité.

[98] La rencontre entre Me Côté et Steeve Boutin a lieu comme prévu. Par la suite, Me Côté transmet à Steeve Boutin le résumé qu'il a fait de l'entrevue²⁶. Ce dernier y apporte des corrections et des ajouts majeurs²⁷.

[99] Après la rencontre avec Steeve Boutin, Me Côté voit cinq autres témoins, soit quatre policiers et une ancienne directrice adjointe²⁸. Il faut souligner que la policière communautaire identifiée par Steeve Boutin comme un témoin à rencontrer sera ignorée. Il en est de même pour un policier qui avait déposé une plainte contre Luc Martin.

[100] Le 28 septembre 2022, Steeve Boutin fait un suivi auprès de Me Côté, qui lui indique qu'il devrait avoir sous peu des nouvelles de la Ville « *pour la suite et éventuellement la planification de la présentation des conclusions* »²⁹.

[101] Me Côté témoigne que sa recommandation pour qu'il présente les conclusions de son enquête à Steeve Boutin n'est pas retenue par la Ville.

[102] Le Rapport et les comptes rendus de rencontres qui y sont annexés (le « **Rapport** ») sont transmis le lendemain à l'avocat de la Ville, qui les achemine au DG et à la DRH. La Mairesse en reçoit également une copie du DG.

[103] Ils en prennent connaissance à leur rythme.

[104] La DRH prend une journée ou deux pour prendre connaissance du Rapport et un mois pour lire tous les comptes rendus. Elle se dit surprise et blessée à leur lecture. La Mairesse dit avoir tout lu en trois ou quatre heures. Le DG a lu d'abord les conclusions pour pouvoir informer les membres du conseil et a pris le temps de regarder l'ensemble du Rapport par la suite.

²⁶ Pièce I-8.

²⁷ Pièce I-7.

²⁸ Les policiers S. D. et J. J., un technicien en identité judiciaire et un sergent de relève. Le Tribunal n'a pas eu le bénéfice d'entendre les policiers S. D. et J. J., ni la directrice adjointe, ou de lire les comptes rendus de ces rencontres.

²⁹ Pièce R-8.

[105] Pour le DG, le rapport présente une situation allant au-delà des informations déjà portées à sa connaissance. Pour lui, Steeve Boutin a contrevenu au *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux* (le « **Code d'éthique** »)³⁰, à la *Politique sur le harcèlement*, au *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*³¹ (le « **Règlement sur la discipline** ») et au *Code civil du Québec* en étant déloyal à son employeur.

[106] Pour lui, il est difficile d'envisager de réintégrer Steeve Boutin dans ses fonctions.

[107] Quant à la Mairesse, elle est estomaquée. Elle est très inquiète des qualificatifs sexistes employés par Steeve Boutin et de tout ce qu'il dit contre les autres directeurs. Elle ne peut croire qu'un tel climat toxique existe dans son organisation.

[108] En lisant le compte rendu de la rencontre de Me Côté avec Steeve Boutin, elle retient que ce dernier ne présente aucune introspection, ne voit rien à corriger dans ses comportements et pense que tous les témoins sont des menteurs. Elle ne voit pas de possibilité qu'il se corrige.

[109] Pour elle, le dossier est par ailleurs complet. Steeve Boutin a eu l'occasion de donner sa version des faits à Relais et il y a maintenant lieu de décider des gestes à poser.

[110] Le conseil municipal est informé de la réception du Rapport et ses membres sont invités à le consulter. Des copies du Rapport sont disponibles au bureau de la Mairesse. Deux élus vont effectivement en prendre connaissance, les conseillers Roy et Laplaine.

[111] Sur recommandation de ses avocats, la Ville passe à l'étape suivante, celle de la convocation disciplinaire.

1.6. La convocation disciplinaire

[112] La recommandation des avocats d'enclencher le processus disciplinaire n'est pas bien reçue par le DG et la Mairesse.

[113] Le DG a de la difficulté à s'expliquer pourquoi il faut procéder ainsi, après l'exercice fait par Relais, qu'il considère exhaustif. Il ne comprend pas comment le *Règlement de discipline* peut s'appliquer au chef de police alors que c'est lui qui est responsable de son application.

[114] Quant à la Mairesse, elle n'est pas d'accord avec la recommandation des avocats d'appliquer le *Règlement de discipline*, parce que le directeur du service de police ne peut « *s'autogérer* ».

³⁰ Pièce I-1.

³¹ Pièce R-10.

[115] Néanmoins, le DG demande à Sébastien Fournier de trouver un autre directeur de police aux fins des procédures disciplinaires. Celui-ci vérifie auprès de nombreux directeurs d'autres services sans réussir à trouver quelqu'un qui accepte la tâche³².

[116] Par la suite, Nicholas St-Martin est nommé par intérim au poste occupé précédemment par Sébastien Fournier. Ce dernier, après discussion avec le DG, lui demande de procéder à l'enquête. Le processus disciplinaire est amorcé.

[117] Le 24 novembre 2022, près de deux mois après le Rapport, une « *Citation disciplinaire et avis de convocation* »³³ (la « **Citation disciplinaire** ») est transmise à Steve Boutin lui reprochant les fautes disciplinaires suivantes :

a) À quelques occasions entre juillet 2021 et juin 2022, avoir remis en question la compétence et l'intégrité du directeur adjoint, enquêtes et soutien opérationnel auprès de certains employés, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*;

b) À plusieurs occasions au cours des dernières années, ne pas avoir offert de soutien aux membres de votre équipe et avoir isolé le directeur adjoint, enquêtes et soutien opérationnel, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*;

c) À plusieurs occasions au cours des dernières années, vous être déchargé de vos responsabilités auprès d'autres gestionnaires de la Ville, mettant ainsi une surcharge de travail sur ces personnes, notamment auprès du directeur adjoint, enquêtes et soutien opérationnel, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*;

d) À plusieurs occasions au cours des dernières années, avoir tenu des propos dénigrants et négatifs concernant plusieurs employés, directeurs et de la mairesse, et ce, auprès d'autres employés, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*;

e) Au cours des dernières années, ne pas avoir fait une reconnaissance adéquate du bon travail des employés dans votre équipe, contrairement au premier alinéa de l'article 8 du *Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier*;

³² Il aurait fait des vérifications à Sherbrooke, Granby, Roussillon, Richelieu St-Laurent, Laval et à la Sûreté du Québec.

³³ Pièce R-9.

- f) En juin 2022, avoir tenu des propos inappropriés concernant le directeur adjoint, enquêtes et soutien opérationnel, avec d'autres employés dans le cadre de la démarche d'obtention du poste à Châteauguay, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier;
- g) À une occasion, il y a quelques années, avoir tenu des commentaires déplacés à caractère sexuel auprès d'une employée féminine sous votre lien d'autorité, contrairement au premier alinéa de l'article 8 et au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 8 du Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier;
- h) À plusieurs occasions entre le 16 décembre 2020 et le 22 juin 2022, avoir copié des documents provenant de votre ordinateur de travail vers un ou des disques externes USB, contrairement à l'article 4 du Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier;
- i) À plusieurs occasions entre le 31 août 2021 et le 22 juin 2022, avoir supprimé des fichiers provenant de votre ordinateur de travail ou de votre compte usager, contrairement à l'article 4 du Règlement sur la discipline interne des membres du service de police de la Ville de Mercier.

[Soulignements ajoutés]

[118] La Citation disciplinaire convoque Steeve Boutin à une audience le 8 décembre 2022 « *afin que vous puissiez fournir des explications en regard de ce qui fait l'objet de cet avis* »³⁴. On lui demande de confirmer sa présence avant le 30 novembre 2022.

[119] Il faut souligner que deux des reproches formulés au Document d'allégations préparé par Relais³⁵ ont été retirés³⁶, alors que ceux visés par les paragraphes h) et i) de la Citation disciplinaire sont de nouveaux reproches. Par ailleurs, aucune preuve n'a été offerte par la Ville au sujet de ces nouveaux reproches.

[120] Steeve Boutin témoigne être heureux de recevoir la Citation disciplinaire, car il y voit l'occasion de s'expliquer et de donner sa version des faits.

[121] Cependant, le 6 décembre 2022, il reçoit un courriel de Nicholas St-Martin l'informant que l'audience disciplinaire est annulée et que « *nous vous recontacterons pour la suite* »³⁷.

³⁴ *Id.*

³⁵ Pièce R-14.

³⁶ Soit ceux ayant trait aux vérifications abusives que Steeve Boutin aurait demandées concernant la candidature de Luc Martin et à la gestion abusive qu'il aurait eue envers un employé qui venait d'arriver.

³⁷ Pièce R-11.

[122] Au procès, la Ville tente d'expliquer l'annulation de cette rencontre par le malaise exprimé par Nicholas St-Martin face au rôle qu'on lui demande de jouer et par sa décision de consulter un autre cabinet d'avocats pour obtenir une seconde opinion sur l'application du *Règlement de discipline* à Steeve Boutin.

[123] Le Tribunal retient plutôt de la preuve que la Ville annule la rencontre lorsque Steeve Boutin lui fait réaliser que la procédure disciplinaire annoncée ne respecte pas le *Règlement sur la discipline*.

[124] En effet, le 1^{er} décembre 2022, Nicholas St-Martin écrit à Steeve Boutin pour lui demander confirmation de sa présence à l'audience disciplinaire³⁸.

[125] Le lendemain, soit le vendredi 2 décembre 2022, Steeve Boutin accuse réception et indique avoir communiqué avec son avocat³⁹. Il confirme sa présence à l'audience disciplinaire et dit être en attente de connaître l'identité du représentant de l'exécutif de l'ADPQ qui l'accompagnera, comme le prévoit l'article 18 du *Règlement sur la discipline*⁴⁰.

[126] Il demande par la même occasion l'identité de la personne qui présidera la rencontre, indiquant n'avoir aucun doute que le *Règlement sur la discipline* a été respecté et que le rapport d'enquête a été soumis au directeur d'une autre organisation policière afin d'en respecter les articles 14 et 15⁴¹.

[127] Steeve Boutin témoigne qu'il est surpris d'être convoqué par un directeur adjoint, alors qu'habituellement, on passe par un autre service de police lorsque c'est le directeur qui est en cause.

[128] Sébastien Fournier témoigne par ailleurs que :

[d]ans cette situation-là, je le répète encore, n'étant pas des spécialistes en normes professionnelles, on ne comprenait pas la quincallerie de ça. Donc j'ai fait encore des démarches avec mon DG, M. Chalifoux, on a discuté, je pense que c'était un samedi matin, et on expliquait qu'il faudrait vraiment vérifier, c'est-tu correct ce qu'on fait. Il a pris ça au bond et il a dit on va en avoir le cœur net, il a demandé un autre avis légal à une autre firme d'avocat⁴².

[129] Il est logique de conclure que la conversation du samedi matin à laquelle Sébastien Fournier fait référence survient le 3 décembre 2022, au lendemain du courriel de Steeve Boutin à Nicholas St-Martin. Le DG souligne d'ailleurs dans son témoignage qu'ils étaient serrés dans le temps et sur le point de devoir tenir l'enquête disciplinaire

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.*

⁴⁰ Pièce R-10.

⁴¹ Pièce R-11, p. 2.

⁴² Interrogatoire en chef de Sébastien Fournier le 29 septembre 2025 à 14 h 20.

quand il avise les membres du conseil municipal de son intention de consulter un autre bureau d'avocats.

[130] Le DG témoigne aussi que le nouvel avocat consulté par la Ville demande de lui laisser le temps d'analyser la situation, d'où l'annulation de la rencontre disciplinaire. L'opinion que la Ville reçoit par la suite conclut que le processus disciplinaire n'est pas applicable à Steeve Boutin. Cette deuxième opinion fait l'affaire du DG et de la Mairesse, qui n'ont jamais été en accord avec l'obligation de suivre le processus disciplinaire.

[131] Il n'est pas nécessaire pour les fins du présent jugement de décider si le *Règlement sur la discipline* trouve application dans le cas d'un directeur de police. La LP est d'ordre public lorsque vient le temps de décider du bien-fondé de la destitution d'un chef de police⁴³.

[132] Il suffit pour l'instant de constater que la Ville s'est ainsi privée d'un processus qui aurait été plus conforme au débat contradictoire que celui suivi par Relais.

1.7. Les décisions du conseil municipal et la destitution

[133] À partir du moment où le processus disciplinaire est annulé, les événements se bousculent.

[134] La Mairesse et le DG sont d'avis qu'il y a lieu de recommander au conseil municipal de destituer Steeve Boutin.

[135] La dernière journée de travail du DG, qui prend sa retraite cette même semaine, est le vendredi 9 décembre 2022. Il croit préférable que la recommandation de destitution vienne de lui, puisqu'il était en poste lorsque les événements se sont déroulés. Il est déjà convenu que la DF le remplacera et il considère qu'il aurait été particulier que ce soit elle qui fasse cette recommandation.

[136] D'ailleurs, il ressort très clairement des témoignages que la décision de destituer Steeve Boutin est déjà prise, processus disciplinaire ou pas. La direction de la Ville s'entend là-dessus. Vu le nombre de témoignages et la teneur des propos, on ne voyait pas comment Steeve Boutin pourrait réintégrer son poste, considérant les problèmes que cela causerait avec les autres directeurs. La direction considérait également que ce ne serait pas non plus acceptable aux yeux du public.

[137] Le DG prépare donc une recommandation écrite aux membres du conseil⁴⁴ (la « **Recommandation de destitution** »). Il y indique que l'enquête de Relais a mis en

⁴³ *Lamothe c. Ville de Montréal*, 2020 QCCQ 2292, par. 36; *Pichet c. Ville de Montréal*, 2022 QCCQ 5417, par. 55.

⁴⁴ Pièce I-4.

évidence que Steeve Boutin a commis les reproches a) à g) de la Citation disciplinaire⁴⁵, en omettant toutefois les références aux articles du *Règlement sur la discipline*. Certains termes sont également modifiés pour éviter qu'on puisse identifier les personnes qui ont subi les actes reprochés.

[138] Le DG prétend constater que :

- Steeve Boutin minimise la portée de ses paroles et gestes;
- Son comportement crée un climat toxique pour le milieu de travail et entraîne des conséquences importantes pour les personnes visées par ses propos;
- Le dénigrement dont il a fait preuve à l'égard de certains employés sous son autorité a eu pour effet d'isoler les personnes par rapport aux autres employés de la Ville;
- Cette situation a mené à la démission de certains employés et risque de se répéter si des correctifs drastiques ne sont pas apportés;
- Steeve Boutin ne fait preuve d'aucune introspection, est narcissique et ses traits de caractère laissent présager un pronostic sombre quant à sa volonté de modifier son comportement;
- Son comportement inadéquat envers un nombre important de personnes démontre clairement et objectivement une conduite vexatoire à l'endroit de ceux qui ont été victimes de son comportement;
- Sa position de personne en autorité impose qu'il adopte une conduite exemplaire et irréprochable et qu'il demeure vigilant quant à son savoir-être et son savoir-faire qui, selon plusieurs témoins entendus, sont inexistants.

[139] Le DG conclut que :

- Les comportements démontrés ont causé une atteinte à l'intégrité et à la dignité de plusieurs employés sous son autorité;
- Steeve Boutin a démontré un manque de loyauté évident;
- La Ville est en droit de s'attendre qu'une personne ayant sous son autorité plusieurs employés serve de modèle en prêchant par l'exemple et agisse en équation avec les valeurs et l'image de la Ville;

⁴⁵ *Supra*, par. [117].

- Le comportement mis en évidence par l'enquête place Steeve Boutin dans une position de vulnérabilité quant à son image et à sa réputation, tant à l'interne qu'à l'externe;
- Tous les employés de la Ville doivent pouvoir accomplir leurs tâches dans un milieu de travail exempt de harcèlement;
- Les faits mis en évidence dans l'enquête et le manque d'introspection de Steeve Boutin sont tels que la situation ne peut perdurer;
- Il y a risque que la situation se complique et qu'il y ait une escalade pouvant mener à des démissions et de nouvelles plaintes de harcèlement auprès de la Ville ou de la CNESST susceptibles d'envenimer grandement l'harmonie de vie et le milieu de travail.

[140] Le DG recommande aux élus de tenter de convenir d'une entente avec Steeve Boutin pour que son départ se fasse de la manière la plus respectueuse possible. Il indique vouloir donner mandat aux avocats de la Ville de présenter à l'avocat de Steeve Boutin et à celui-ci l'ensemble de la preuve et de regarder avec eux s'il est possible d'obtenir un règlement⁴⁶.

[141] Les élus se rencontrent le **8 décembre 2022** pour une session de travail préparatoire à la séance extraordinaire du conseil municipal prévu le même jour.

[142] Plus tard, lors de la séance extraordinaire, le conseil adopte à l'unanimité⁴⁷ une résolution prévoyant notamment :

CONSIDÉRANT qu'avant de mettre fin au lien d'employé dudit employé de la Ville, il y a lieu qu'une rencontre ait lieu avec celui-ci pour lui expliquer la situation, les reproches qui lui sont faits et tenter de convenir d'un règlement ayant pour objectif qu'il soit convenu mutuellement entre la Ville et l'employé en question de mettre fin à son lien d'emploi à une date à déterminer;⁴⁸

[143] Il est aussi résolu de donner mandat aux avocats de la Ville d'entreprendre des négociations pour mettre fin au lien d'emploi de Steeve Boutin.

[144] Le DG ne peut témoigner de la suite des choses, puisqu'il prend sa retraite le lendemain. Force est de constater qu'encore une fois, la Ville n'agit pas selon ce qu'elle

⁴⁶ Malgré ce témoignage, ni le Rapport ni les comptes rendus ne seront remis à Steeve Boutin avant sa destitution.

⁴⁷ La résolution est adoptée en l'absence de deux conseillers, dont l'un de ceux qui a pris connaissance du Rapport et des comptes rendus.

⁴⁸ Pièce R-1.1.

annonce, puisqu'aucune rencontre avec Steeve Boutin n'a lieu avant l'annonce de sa destitution.

[145] La preuve révèle plutôt que Steeve Boutin est sans nouvelles après l'annulation de la rencontre disciplinaire, jusqu'à un appel de son avocat le 10 janvier 2023. Celui-ci lui indique qu'il sera congédié le soir même, à défaut de négocier une entente dans les prochaines minutes. Vu les discussions en cours, le sujet de la destitution de Steeve Boutin est reporté à la séance du conseil municipal de la semaine suivante.

[146] Le **17 janvier 2023**, aucune entente n'étant intervenue, la destitution de Steeve Boutin est votée à l'unanimité par les membres du conseil municipal⁴⁹. Une lettre de destitution est transmise à Steeve Boutin le **19 janvier 2023**⁵⁰.

[147] La lettre conclut que la mesure appropriée dans les circonstances est la résiliation pour cause de son contrat de travail en raison de la gravité des fautes, de l'importance de son statut, du bris du lien de confiance et de l'absence de facteurs à considérer pour atténuer la sanction.

2. L'ÉVALUATION DES DIFFÉRENTS TÉMOIGNAGES

[148] Le Tribunal évaluera maintenant la crédibilité des témoignages entendus. Il doit auparavant trancher une objection à la preuve formulée par la Ville lors du procès.

2.1. L'objection de la Ville à la production du compte rendu de la rencontre de Me Côté avec la DF

[149] Au procès, la Ville s'est objectée à ce que Steeve Boutin produise un extrait du compte rendu de la rencontre entre Me Côté et la DF dans le cadre de l'enquête de Relais, qui est annexé au Rapport.

[150] L'objection a été prise sous réserve et il y a lieu de la trancher. Certaines explications préliminaires s'imposent pour bien comprendre la nature de cette objection.

[151] Soulignons d'abord que jusqu'à quelques semaines avant le début du procès, la Ville a refusé de communiquer à Steeve Boutin le Rapport et les comptes rendus des rencontres avec les témoins.

[152] Peu après l'introduction de son recours, Steeve Boutin a demandé au Tribunal d'ordonner à la Ville de lui communiquer le Rapport. Cette demande a été rejetée au motif que le document était protégé par le privilège relatif au litige⁵¹.

⁴⁹ Pièce R-1.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Boutin c. Ville de Mercier*, 2023 QCCQ 10261.

[153] Cependant, le 22 juillet 2025, environ deux mois avant le procès, la Ville, par l'entremise de ses nouveaux avocats, a décidé de transmettre aux avocats de Steeve Boutin les comptes rendus des dix témoins rencontrés par Relais. Le Rapport a suivi peu de temps après⁵².

[154] Le 23 septembre 2025, la Ville a demandé d'être autorisée à produire des pièces additionnelles à celles déjà annoncées, dont notamment le Rapport et les comptes rendus de rencontres des sept personnes que la Ville entendait appeler comme témoins. Steeve Boutin a contesté cette demande.

[155] Le jour même, le Tribunal a refusé d'autoriser la Ville à produire ces documents⁵³, soulignant toutefois que les comptes rendus des rencontres dans le cadre de l'enquête de Relais pourraient être utilisés en contre-interrogatoire par l'avocat de Steeve Boutin, en tant que déclaration antérieure, pour miner la crédibilité du témoin⁵⁴. En quel cas, il revient au Tribunal d'en apprécier la valeur probante.

[156] C'est dans le contexte du contre-interrogatoire de la DF que Steeve Boutin a souhaité utiliser un extrait du compte rendu la concernant, ce à quoi la Ville s'est opposée, exigeant que trois phrases du compte rendu soient caviardées.

[157] Steeve Boutin fait valoir que cet extrait vise à démontrer que, contrairement à ce qu'elle a affirmé à l'audience, la DF n'aurait pas mentionné à l'enquêteur qu'elle avait aussi suggéré à Luc Martin de formuler une plainte par l'entremise de la Ligne Alias.

[158] Le Tribunal accueille l'objection et autorise la production de l'extrait de la déclaration de la DF sans le caviardage des trois phrases en question⁵⁵, puisque celles-ci ont un lien direct avec les passages qui les précèdent et qui les suivent et les précisent.

2.2. Les témoignages de ceux qui ont vécu les événements

2.2.1. Luc Martin

[159] Il faut rappeler d'entrée de jeu que Luc Martin a travaillé avec Steeve Boutin pendant une période totale de neuf mois⁵⁶. Pourtant, quatre des sept reproches qui

⁵² La Ville a renoncé au privilège relatif au litige par résolutions adoptées le 15 juillet et le 26 août 2025, Pièces I-11.1 et I-11.2.

⁵³ *Boutin c. Ville de Mercier*, 2025 QCCQ 4668 (permettant toutefois la production d'autres documents dont le dépôt n'était pas contesté).

⁵⁴ *Id.*, par. 24, référant à l'article 2871 C.c.Q.

⁵⁵ Pièce R-31.1.

⁵⁶ Luc Martin est à l'emploi de la Ville pendant un an et Steeve Boutin est congédié un mois avant son départ. À cela, il faut retrancher deux mois au cours desquels Luc Martin a été en arrêt de travail pour des raisons médicales.

fondent la Recommandation de destitution du DG au conseil municipal le concernent⁵⁷.

[160] Les principaux reproches de Luc Martin sont reliés à ce qu'il considère comme une attaque à son égo.

[161] Ainsi, il insiste beaucoup sur le fait que Steeve Boutin ne le félicite jamais de ses accomplissements (dont la mise en place de la route numérique et sa gestion des enquêteurs). Ceux-ci ne lui valent même pas un commentaire comme quoi il fait du bon travail. Pourtant, il a demandé à Steeve Boutin de l'encourager, ce que ce dernier reconnaît.

[162] Luc Martin relate une opération policière de fin de semaine au cours de laquelle un individu armé a voulu s'en prendre au résident d'une maison devant laquelle il était stationné. Il a dû obtenir des mandats. Il a informé Steeve Boutin de la situation par texto le dimanche soir. Celui-ci ne lui a pas répondu et n'est pas allé le voir pour lui en parler au retour au travail le lendemain. Il décrit en termes peu élégants la façon dont il se sentait par rapport à ce qu'il assimile à de l'indifférence. Steeve Boutin reconnaît ne pas avoir répondu aux messages textes du dimanche soir, mentionnant qu'il ne les avait peut-être pas vus.

[163] Luc Martin reproche également à Steeve Boutin de ne pas avoir pris de ses nouvelles alors qu'il était en arrêt de travail. Ce dernier indique qu'il était régulièrement informé de sa condition par Sébastien Fournier.

[164] Luc Martin reproche encore à Steeve Boutin d'avoir modifié devant tout le monde les instructions qu'il avait données à un policier quant au remorquage d'une voiture dans le cadre d'un accident à haute vitesse. Il semble que le véhicule a été transporté à la fourrière plutôt qu'entreposé au poste de police comme il l'avait demandé. On lui a rapporté que Steeve Boutin a justifié les nouvelles instructions en disant : « *c'est moi qui est le directeur et qui décide* » en pointant ses épaulettes.

[165] Steeve Boutin explique que Luc Martin pensait à tort qu'il fallait remiser le véhicule pour y prélever des empreintes, alors qu'il fallait l'expertiser pour connaître la vitesse au moment de l'accident. Il a changé le lieu d'entreposage pour éviter que la Ville ne paie des frais inutiles.

[166] Il explique que Luc Martin est venu le voir le lendemain pour lui dire qu'il était inacceptable de remettre en question ses instructions. Il nie avoir fait preuve de l'arrogance rapportée à Luc Martin.

[167] Luc Martin relate quelques autres incidents, dont un se serait produit au matin même de son arrivée, alors que Steeve Boutin lui aurait reproché d'avoir appelé la DRH

⁵⁷ Pièce I-4, soit ceux correspondant aux par. a), b), c) et f) de la Citation disciplinaire, pièce R-9, reproduite en partie au par. [117], sans mention du nom ou du poste de Luc Martin.

pour se plaindre des vérifications de références qui avaient été faites par le SPVDM à son sujet.

[168] Cette interaction ne peut être considérée comme un incident, dans la mesure où Luc Martin reconnaît que Steeve Boutin lui aurait dit, après lui avoir demandé loyauté, qu'ils travailleraient ensemble avec Sébastien Fournier et que cet événement devait être oublié.

[169] Luc Martin se plaint également du fait que Steeve Boutin entrait sans avertissement dans son bureau, même lorsque la porte était fermée, ce qui était un signe qu'il n'était pas disponible. Cette affirmation est corroborée par Sébastien Fournier qui souligne que Steeve Boutin dérangeait souvent Luc Martin. Il ajoute également que Steeve Boutin connaissait le code de la serrure du bureau et qu'il y entrait sans gêne.

[170] Pour sa part, Steeve Boutin dit avoir souvenir d'un tel événement qui serait arrivé une fois. Il avait besoin d'un document, a cogné avant d'entrer et n'a pas eu de réponse. Il a été surpris de constater que Luc Martin était dans son bureau.

[171] Enfin, on lui rapporte que Steeve Boutin aurait demandé au nouveau technicien en identité judiciaire si Luc Martin était venu le voir à son entrée en fonction ; après avoir reçu une réponse négative à sa question, Steeve Boutin aurait fait un geste dénigrant qui a été interprété comme voulant dire que Luc Martin ne fait pas bien son travail.

[172] Si on ramène ce témoignage aux reproches retenus pour justifier la Recommandation de destitution qui concernent plus particulièrement Luc Martin, on constate qu'il n'y a aucune preuve que Steeve Boutin a remis en question la compétence et l'intégrité de Luc Martin auprès de certains employés, qu'il n'y a pas de preuve du reproche de l'avoir isolé et rien de significatif sur l'allégation de ne pas lui avoir offert de soutien.

[173] En somme, Luc Martin reproche à Steeve Boutin de ne pas l'apprécier. La relation difficile entre les deux est corroborée par les témoignages de Sébastien Fournier et de l'Adjointe. Luc Martin confirme avoir eu la certitude de ce qu'il ressentait lorsqu'il a pris connaissance du compte rendu de la déclaration de Steeve Boutin à Me Côté dans le cadre de la préparation de son témoignage à l'audience.

[174] Pourtant, ce compte rendu décrit Luc Martin avec ses défauts, certes, mais aussi avec les qualités que Steeve Boutin lui reconnaît.

[175] Par ailleurs, Luc Martin explique qu'à sa première rencontre avec Steeve Boutin, celui-ci lui a mentionné que tout est lent à la Ville et que ça ne marche pas. Il aurait dit que les ressources humaines, « *c'est l'enfer* », que la DRH est une « *cruche* », ajoutant que le DG est « *fou* » et que la Mairesse est « *épaisse* ». Ce « *lynchage* » aurait duré 45 minutes.

[176] Luc Martin indique que des commentaires semblables se tiennent au fil du temps et toujours après les rencontres du Comité de direction.

[177] À cet effet, Luc Martin indique qu'il n'osait pas parler aux membres de la direction de la Ville à cause des propos dénigrants que tenait Steeve Boutin à leur endroit, qu'il l'a cru et qu'il a été manipulé.

[178] En novembre 2021, Steeve Boutin aurait partagé avec lui et Sébastien Fournier ses craintes de perdre son emploi si Tony Bolduc, autrefois employé d'entretien qui venait d'être élu conseiller municipal, rapportait à la Mairesse tout ce qu'il avait dit contre elle.

[179] Plusieurs éléments doivent être considérés pour évaluer la crédibilité de Luc Martin.

[180] Les problèmes ont commencé avant même que celui-ci n'arrive en poste. Ainsi, Luc Martin avait autorisé la vérification de ses antécédents et de ceux des membres de sa famille, mais il avait demandé que les démarches auprès des sources de référence personnelle soient faites par une firme indépendante. Le message ne s'est pas rendu jusqu'à Steeve Boutin, qui a demandé à deux enquêteurs du SPVDM de faire les vérifications auprès des anciens employeurs de Luc Martin.

[181] Ces vérifications sont négatives, puisqu'on aurait mentionné que Luc Martin était un excellent enquêteur avec beaucoup de compétences, mais qu'il y avait des difficultés majeures au chapitre des relations humaines ; son embauche n'est pas recommandée à cause des conflits auxquels il a souvent été mêlé.

[182] Selon Steeve Boutin, Luc Martin aurait appelé la DRH à de nombreuses reprises au moment de son embauche au sujet de cette situation. Il était très fâché de ce qu'il estimait être des faussetés dites à son sujet à de futurs subordonnés.

[183] Steeve Boutin fait part des commentaires obtenus lors des vérifications au DG qui aurait indiqué que Luc Martin était le seul à avoir posé sa candidature et qu'il serait en conséquence engagé malgré tout.

[184] Steeve Boutin demande alors au DG qu'un suivi soit disponible pour Luc Martin advenant un problème relié à ses relations interpersonnelles.

[185] Steeve Boutin reconnaît à l'audience que si c'était à recommencer, il ne demanderait pas à ses enquêteurs de faire les vérifications de références.

[186] Luc Martin fait connaître sa façon de penser à l'un des sergents-détectives qui a effectué l'enquête, avec force, cris et coups de poing sur la table. Ce policier a porté une plainte de harcèlement psychologique contre Luc Martin peu après, laquelle a été rejetée en octobre 2021.

[187] La preuve démontre que Luc Martin est une personne colérique. Plus particulièrement, Steeve Boutin témoigne d'un incident où Luc Martin a oublié ses clés à l'intérieur du véhicule de police dans le stationnement d'une épicerie. Il a alors défoncé la vitre du véhicule pour être en mesure de revenir au poste avec son dîner.

[188] On peut également s'interroger sur la véritable motivation de Luc Martin à porter plainte contre Steve Boutin, puisqu'il sait au moment où il le fait qu'il sera engagé au service de police de Châteauguay. L'explication qu'il donne quant au fait qu'il pourrait avoir affaire à lui dans le cadre de relations entre services de police voisins est peu convaincante.

[189] Par ailleurs, un incident relaté par Luc Martin démontre au Tribunal que sa fiabilité est questionnable. Ainsi, curieusement, tant Steeve Boutin que Luc Martin avaient posé leurs candidatures en mai 2022 au service de police de Châteauguay. Chacun avait dévoilé ses cartes à l'autre et il avait été convenu qu'ils tenteraient leurs chances tous les deux. Luc Martin relate dans son interrogatoire principal que la veille de l'entrevue, qui a eu lieu le mercredi 15 juin 2022, il a croisé Steeve Boutin, qui lui a fait un « *mouvement de boxe* » avec ses poings, ce qu'il interprète comme de la compétition malsaine.

[190] En contre-interrogatoire, on suggère à Luc Martin que cette rencontre aurait eu lieu plus tôt parce que Steeve Boutin était absent, vu sa participation au colloque de l'ADPQ. Il dit alors qu'il est possible qu'il se soit trompé d'une journée ou deux, mais qu'il se souvient très clairement de ce geste.

[191] Or, la preuve démontre que Steeve Boutin est absent pendant deux semaines, dont celle des entrevues, à cause du congrès de l'ADPQ et de son infection à la Covid. Il a d'ailleurs indiqué qu'il n'avait pas fait une bonne entrevue parce qu'il était malade.

[192] Enfin, on ne peut passer sous silence que peu après son arrivée au service de police de Châteauguay, Luc Martin a déposé une plainte pour harcèlement psychologique auprès de la Ville de Châteauguay⁵⁸.

[193] Tous ces évènements, en plus du fait que son témoignage démontre que ses reproches relèvent de perceptions et que la véritable motivation derrière sa plainte est questionnable, font en sorte que la crédibilité de Luc Martin est très fortement affectée.

2.2.2. Sébastien Fournier

[194] Les reproches que formule Sébastien Fournier à l'encontre de Steeve Boutin concernent principalement son style de gestion. Il ne fait pas de compliments, il est froid et distant, il lui délègue trop de travail.

⁵⁸ Pièce I-14.

[195] Il s'attendait à ce que Steeve Boutin lui enseigne comment être cadre, puisqu'il n'avait pas d'expérience de gestion, même s'il avait été superviseur de plusieurs policiers dans le passé. Par exemple, il dit ignorer quelles sont les fonctions d'un directeur général municipal.

[196] Il mentionne encore que Steeve Boutin contrôlait les employés qui n'avaient pas le droit de se rendre à l'hôtel de ville. Les propos dénigrants de Steeve Boutin à l'égard de la direction de la Ville ont teinté l'image qu'il s'en faisait.

[197] Il explique que la période de la Covid a été difficile et qu'au printemps 2021, les liens sont coupés entre Steeve Boutin et le DG qui ne se parlent pas beaucoup. Il mentionne que c'était dur pour ceux-ci et pour l'organisation.

[198] Il appelle le DG et lui demande une rencontre pour refaire les ponts. Il indique que cette rencontre a changé son image du DG, qui lui a expliqué ses fonctions, ce qui n'était pas reflété par les commentaires de Steeve Boutin. Il semble s'attribuer la reprise de la communication entre le DG et Steeve Boutin. Ce témoignage peut laisser entendre que les relations étaient difficiles à cause de Steeve Boutin.

[199] Deux évènements démontrent que la perception de Sébastien Fournier à l'égard du DG ne peut relever uniquement des propos de Steeve Boutin.

[200] Ainsi, deux mois plus tôt, dans le cadre d'une enquête disciplinaire sur l'Agent de circulation ayant mené au dépôt d'une plainte au DPCP, Sébastien Fournier reconnaît que le DG avait eu une réaction « *vraiment majeure* » à l'égard de Steeve Boutin et de lui-même. Le DG était très fâché. Il a crié. Sébastien Fournier décrit le DG comme un homme colérique. Nous discuterons de cette plainte au sujet de l'Agent de circulation⁵⁹.

[201] L'autre évènement survient en novembre 2020, où Steeve Boutin a été blâmé pour une éclosion de la Covid au poste de police. Le DG ainsi que la Mairesse avaient fait connaître clairement leur mécontentement, encore une fois en présence de Sébastien Fournier.

[202] Sébastien Fournier témoigne aussi d'une situation survenue le 21 juin 2022, au cours de laquelle Steeve Boutin serait entré dans son bureau, visiblement fâché du fait que Luc Martin ait obtenu le poste au service de police de Châteauguay. Il dit que Steeve Boutin est en furie ; il affirme que les gens à la Ville de Châteauguay sont des « tous croches » et que Luc Martin ne mérite pas d'avoir ce poste.

[203] Cet incident est également relaté par l'Adjointe, qui indique que Steeve Boutin « *est débarqué dans le bureau de Sébastien Fournier pour péter une coche* ». Elle entend

⁵⁹ Voir le titre 2.3.3 b), par. [301] et suivants.

la conversation à travers le mur ; Steeve Boutin dit clairement que Luc Martin n'a pas les compétences requises et ne mérite pas ce poste qui aurait dû lui revenir.

[204] Steeve Boutin nie fermement la version de Sébastien Fournier. Il dit qu'il n'avait aucune raison d'agir ainsi, puisque le processus d'embauche n'était pas complété. Il reconnaît que Luc Martin est un policier compétent, même s'il a des problèmes au niveau de la gestion. Ce n'est pas une personne qu'il déteste et il n'est pas en compétition avec lui. Il mentionne qu'il avait d'autres projets plus importants.

[205] Dans le compte rendu de sa rencontre avec Me Côté, Steeve Boutin indique qu'il aurait été soulagé que Luc Martin obtienne le poste à Châteauguay, car il représente un gros problème de gestion pour lui.

[206] Par ailleurs, Sébastien Fournier relate qu'à son arrivée, en juin 2020, lors de sa première rencontre avec Steeve Boutin, ce dernier dépeint la Mairesse et le DG comme étant des personnes qui ne comprennent pas ce qu'est un service de police. Il ajoute que les commentaires se sont ensuite continués au quotidien, laissant entendre que la direction était composée de « fous » qui ne les comprenaient pas. Steeve Boutin aurait ajouté que la Mairesse aime « être sur le spot » et être vue.

[207] De même, il dit que Steeve Boutin traitait la DRH de « cruche » et qu'il surnommait la DF « la conne ».

[208] Il ajoute que le directeur du service des incendies avait un surnom à cause de son orientation sexuelle et de son bégaiement et que le directeur des communications faisait rire de lui à cause de ses lunettes épaisses.

[209] En contre-interrogatoire, Sébastien Fournier indique que Steeve Boutin parlait des autres directeurs lorsqu'ils se rencontraient tous les deux et que la conversation tournait souvent en récriminations contre la Ville, mais pas nécessairement à tous les jours.

[210] Quant au surnom accolé à la DRH, Sébastien Fournier présume que ce qualificatif vient de Steeve Boutin. Il l'a déclaré à Me Côté, même s'il n'en avait pas la certitude.

[211] Il répète les propos de Luc Martin sur la crainte de Steeve Boutin que le conseiller Tony Bolduc ne rapporte à la Mairesse ce qu'il avait entendu. Dans les faits, la Mairesse a témoigné que Tony Bolduc ne lui a rien dit relativement à de tels propos.

[212] Sébastien Fournier indique que l'utilisation des surnoms faisait partie de la culture du poste. Il les utilisait aussi.

[213] Il reproche également à Steeve Boutin de ne pas avoir protégé une policière sociocommunautaire maltraitée par ses collègues, qui riaient d'elle et lui faisaient de mauvaises blagues⁶⁰.

[214] Plusieurs éléments affectent la crédibilité de Sébastien Fournier. Il est très proche de Luc Martin avec qui il dit faire une bonne équipe ; ils se connaissent pour avoir tous deux travaillé au SPVM et c'est Sébastien Fournier qui a informé Luc Martin qu'un poste s'ouvrirait au SPVDM.

[215] On peut aussi se demander quelle était la motivation de rapporter à Luc Martin le contenu des propos tenus par Steeve Boutin à son égard le 21 juin 2022. À ce moment, Sébastien Fournier sait que la candidature de Luc Martin est retenue au service de police de la Ville de Châteauguay et qu'il va vraisemblablement quitter dans les semaines suivantes. Par ailleurs, sachant que Luc Martin a un tempérament « *bouillant* », il pouvait prévoir une réaction négative de sa part, ce qu'il espérait peut-être.

[216] De plus, le témoignage de Sébastien Fournier est très dur à l'égard de Steeve Boutin. En contre-interrogatoire, il reconnaît avoir indiqué dans le compte rendu de son entrevue avec Me Côté que Steeve Boutin n'aurait jamais dû être enquêteur, ni même policier. Il le décrit comme un « *pisseux qui fait faire les tâches désagréables par d'autres* ».

[217] C'est le seul témoin qui ne reconnaît aucune qualité à Steeve Boutin, sauf sa fine connaissance des normes professionnelles.

[218] Il a aussi été mis en preuve que la photographie de Steeve Boutin, qui apparaissait dans l'entrée du poste de police, tout juste à côté de celle du premier directeur Daniel Rousseau, a été enlevée et n'a jamais été réinstallée. Sébastien Fournier pense qu'il s'agit là de l'œuvre d'autres policiers et reconnaît qu'il n'a rien fait pour que la photo soit remise en place malgré qu'il est le directeur permanent du SPVDM depuis le 19 avril 2023.

[219] Il convient de conclure le résumé du témoignage de Sébastien Fournier par ses commentaires sur le climat de travail après le départ de Steeve Boutin. Il indique qu'il y avait un climat malsain en 2022 et que ce n'est que depuis l'été 2025 que la culture a commencé à changer. Il ajoute qu'il s'agit d'un travail ardu parce que le SPVDM est composé de policiers retraités qui viennent d'autres services de police et de jeunes policiers. Sébastien Fournier dit avoir fait le ménage, de sorte qu'il n'y a plus de cliques au poste de police. Il ajoute même avoir dû recourir à des mesures disciplinaires envers certains policiers parce que « *ça allait tout croche* ».

⁶⁰ Rappelons que Steeve Boutin a suggéré à Me Côté de rencontrer cette policière, mais qu'il ne l'a pas fait.

[220] La crédibilité de Sébastien Fournier est affectée par l'incident de la photo, l'exagération de ses propos sur Steeve Boutin et par sa grande proximité avec Luc Martin.

2.2.3. La DF

[221] Le seul reproche à l'endroit de Steeve Boutin dont la DF peut témoigner de première main est le dénigrement du DG, de la Mairesse et de la DRH qui a lieu lors de sa première rencontre avec lui en septembre 2021.

[222] À l'occasion de cette rencontre, Steeve Boutin lui aurait dit qu'elle était sur un siège éjectable, lui faisant remarquer que les deux directeurs des finances qui l'avaient précédée avaient quitté. Elle se dit très ébranlée à la suite de cette rencontre.

[223] Elle décrit cette rencontre comme éprouvante, puisque celui-ci lui dit très tôt dans la réunion que le DG est un « *tortionnaire* » et impose un « *régime de terreur* ». Il ajoute que la Mairesse est « *hystérique* », ne sait pas gérer ses émotions et fait de la microgestion. Il dit également que la DRH est « *incompétente* ». Il s'agit de la seule rencontre où de tels propos ont été tenus par Steeve Boutin devant elle. Elle ne rapporte ces propos à personne jusqu'à la Plainte Alias.

[224] Cette première rencontre a lieu à l'occasion de la préparation du budget. Dans ce contexte, Steeve Boutin lui mentionne que son budget est constamment coupé par la direction et c'est là que débutent les propos dénigrants.

[225] La DF dit avoir pris ses distances avec Steeve Boutin par la suite et avoir entretenu avec lui des relations professionnelles, sans plus.

[226] Un autre incident survient en janvier 2022 et il est majeur pour la DF.

[227] La Ville avait demandé un rapport d'optimisation à la firme comptable Mallette (« **Malette** »), comme elle doit le faire tous les deux ans. Le DG explique que cette obligation fournit à la Ville l'occasion de faire évaluer un service qui rencontre certaines difficultés dans le but de l'améliorer. Il a été décidé qu'en 2022, c'est le SPVDM qui serait vérifié à cause d'une situation relative aux heures supplémentaires élevées.

[228] Le mandat est donné à Malette à l'automne 2021 et un rapport préliminaire est remis à la Ville en janvier 2022. La DF se sent directement visée par ce rapport, puisqu'on y mentionne que la direction des finances ne partage pas d'information avec le SPVDM et ne lui fournit pas de support. Elle considère que la situation est mal décrite et que ces reproches ne sont pas justifiés, jugeant que le rapport est mensonger.

[229] Elle dit avoir été fâchée et « *flabergastée* » de ces conclusions, qui touchaient à sa réputation.

[230] Dans son témoignage, le DG dit constater que la première version du rapport attaquait directement et ouvertement la direction des finances. Il corrobore que la DF s'est sentie visée, avec raison. Selon lui, le rapport laissait entendre que la DF était incompétente et que le SPVDM était parfait, ajoutant qu'une seule vision de la situation a été présentée.

[231] La DF dit qu'elle aurait aimé être rencontrée par Mallette ; la direction de la Ville a tenu une rencontre avec Mallette et le DG a fait part de son insatisfaction quant au processus et non quant au résultat. Il mentionne qu'il ne cherchait pas un coupable, mais uniquement une façon d'améliorer les choses.

[232] Mallette remet une version corrigée de son rapport au début du mois d'avril 2022.

[233] La DF dit que Steeve Boutin a refusé de la rencontrer à ce sujet par la suite et que cela a jeté un froid entre eux ; les relations se sont envenimées. Il s'agit là d'un terme très fort.

[234] Le DG affirme aussi qu'une friction s'est installée entre la DF et Steeve Boutin. Il ne leur a cependant pas demandé de se parler et n'a pas senti le besoin d'intervenir auprès de ce dernier.

[235] Pour sa part, Steeve Boutin indique qu'il a simplement répondu aux questions qui lui ont été posées lors d'une rencontre Teams avec la représentante de la firme Mallette. Il a assisté à une rencontre avec la DF, le DG, la Mairesse et trois représentantes de Mallette qui ont partagé via Teams une version préliminaire du rapport. Il dit ne pas avoir reçu la version finale.

[236] Il a recroisé la DF plus tard lors d'un Comité de direction ; elle était fâchée contre lui et lui a dit qu'il avait brisé sa réputation parce qu'il avait menti à la représentante de Mallette.

[237] La DF et Steeve Boutin sont à nouveau en désaccord lors d'une rencontre qui survient en mars 2022 où il est question du budget des uniformes. La DF dit avoir constaté que le montant inscrit à l'appel d'offres public lancé pour les uniformes des policiers était supérieur à la prévision budgétaire. Elle informe donc Steeve Boutin qu'il faut se limiter. Celui-ci lui reproche de couper son budget ; son Adjointe est présente, ce qui déplaît à la DF qui dit que Steeve Boutin insiste pour qu'elle assiste à la rencontre pour qu'elle constate qu'il n'avait pas commis d'erreur.

[238] La DF soutient que Steeve Boutin avait assisté à une réunion pour la présentation globale du budget ; le DG avait alors mentionné qu'il fallait réduire le budget des uniformes de 1 000\$ à 500\$ chacun et qu'il fallait attendre la fin de la durée de la probation des policiers pour les commander, vu le roulement élevé de personnel.

[239] La DF dit que Steeve Boutin a quitté son bureau en colère et a ensuite corrigé les devis.

[240] L'élément ultime survient en juin 2022 lors d'une conversation téléphonique houleuse. La DF reproche à Steeve Boutin de lui déléguer des tâches et de lui demander de remplir des formulaires à chaque fois que des chiffres sont en jeu. Elle estime qu'il ne lui revient pas de remplir ces formulaires et que c'est à lui de le faire. Elle lui dit qu'elle n'est pas sa « *secrétaire de luxe* ». Steeve Boutin se met en colère et lui raccroche la ligne au nez.

[241] L'Adjointe entend cette conversation, puisque l'appareil téléphonique est en mode mains libres.

[242] Le témoignage de la DF, bien que livré de manière convaincante, laisse deux points d'interrogation majeurs en lien avec sa crédibilité.

[243] En premier lieu, elle indique au sujet de la première rencontre du mois de septembre avec Steeve Boutin que les propos dénigrants tenus à l'encontre du DG et de la Mairesse l'ont rendue craintive et que cette conversation a créé un biais dans son esprit. Lors des rencontres subséquentes avec le DG, elle marchait sur des œufs parce qu'elle avait peur.

[244] Cette affirmation a de quoi étonner lorsqu'on sait que la DF est en poste depuis déjà trois mois, qu'elle a l'occasion de rencontrer le DG à chaque Comité de direction et qu'au surplus, le DG travaille en collaboration avec elle. Une telle affirmation de crainte et de peur à l'endroit du DG semble exagérée.

[245] Par ailleurs, l'élément le plus troublant dans l'esprit du Tribunal est la séquence des événements qui mènent à la Plainte Alias. La DF témoigne qu'elle était fâchée de la première mouture du rapport Mallette de janvier 2022. Elle attribue la vision portée par ce rapport aux commentaires de Steeve Boutin, qu'elle accuse d'avoir tenu des propos mensongers à son égard. La conversation relative à ce qu'elle qualifie de « *secrétaire de luxe* » survient très peu de temps avant qu'elle ne sollicite les confidences de l'Adjointe à la mi-juin 2022.

[246] Après les avoir obtenues, elle indique à l'Adjointe qu'en sa qualité de directrice désormais au courant d'une situation problématique, elle n'a pas le choix d'agir ; elle décide de porter plainte tout en sachant que l'Adjointe n'est pas à l'aise de le faire et n'est pas rendue à cette étape dans son cheminement. Elle choisit également d'ignorer l'approche informelle prévue à la *Politique sur le harcèlement*.

[247] Ajoutons aussi qu'elle est irritée par le récit que lui fait l'Adjointe de la réunion du Comité de direction du 8 juin 2022. Steeve Boutin a en effet résumé cette réunion en indiquant qu'il était heureux que le DG ait remis à sa place les autres directeurs qui ne

faisaient pas adéquatement leur travail. La DF en fait mention dès le début de sa Plainte Alias.

[248] C'est donc la DF qui met en place les premiers éléments qui mèneront à l'enquête externe. Le Tribunal est d'avis que ces démarches n'ont pas été faites dans un but altruiste, comme son témoignage pourrait le laisser croire.

2.2.4. L'Adjointe

[249] Les reproches formulés par l'Adjointe tiennent principalement à sa charge de travail, non pas parce qu'elle considère avoir un surplus d'ouvrage, mais plutôt parce qu'elle croit exécuter des tâches qui ne relèvent pas de son poste. Elle ajoute également qu'elle reçoit peu de reconnaissance de la part de Steeve Boutin pour le travail accompli ; elle sent qu'il la tient pour acquise.

[250] Elle fait état également de l'atmosphère difficile constatée à son retour de congé de maladie en août 2021, situation qui culmine en juin 2022. Elle décrit l'atmosphère comme étant très lourde. Elle indique que Steeve Boutin agit comme un robot et s'isole dans son bureau.

[251] L'Adjointe témoigne aussi de certaines paroles relatives à son apparence qui seront traitées plus loin⁶¹. C'est la raison pour laquelle elle est désignée ici par son titre plutôt que par son nom.

[252] Le témoignage de l'Adjointe est sincère. Le Tribunal a la conviction que les conséquences de sa conversation avec la DF sont allées beaucoup plus loin que celles qu'elle avait initialement prévues. Ainsi, elle mentionne à l'audience qu'elle ne pensait pas devoir venir témoigner et surtout qu'en juin 2022, elle ne voulait pas détruire Steeve Boutin, mais simplement démontrer qu'il n'allait pas bien.

[253] Dans sa plaidoirie, l'avocat de Steeve Boutin invite le Tribunal à ne pas tenir compte du témoignage de l'Adjointe, en soulignant qu'elle a expliqué craindre d'être perçue comme faisant partie de « l'équipe Boutin » par le personnel travaillant à l'hôtel de ville et d'être jugée de la même façon que le serait Steeve Boutin.

[254] L'avocat de Steeve Boutin prétend donc que c'est ce qui motive l'Adjointe à témoigner des commentaires à caractère sexuel et ceux dénigrant les autres membres de la direction.

[255] Le Tribunal est en désaccord avec cette hypothèse. L'Adjointe a livré un témoignage crédible.

⁶¹ Voir la section 3.2.4, par. [380] et suivants.

2.2.5. Steeve Boutin

[256] Dans l'ensemble, Steeve Boutin a offert un témoignage solide, clair et convaincant.

[257] Son témoignage en ce qui a trait au harcèlement à l'égard de Luc Martin et aux commentaires de nature sexuelle est décrit ci-devant.

[258] En ce qui a trait aux propos dénigrants envers ses collègues à la direction de la Ville et la Mairesse, ainsi qu'envers ses collègues, Steeve Boutin les nie catégoriquement. Il explique qu'il n'aurait pu tenir de tels propos en raison de l'importance pour lui de respecter l'autorité.

[259] Il reconnaît avoir eu des divergences d'opinions avec le DG et qu'il ne partageait pas sa façon de gérer. Il avait également des doléances envers la DRH, notamment au niveau des suivis.

[260] Il ajoute que de tels propos dénigrants ont souvent été tenus dans son bureau, à porte fermée, dans le contexte où des policiers avaient besoin de lui parler ou de se confier. Considérant qu'il s'agissait d'un manque de politesse, il dit qu'il pouvait y remédier de façon verbale. Selon sa lecture de la situation, un simple avertissement verbal était suffisant.

2.3. Les témoignages de ceux qui ont été informés des événements

2.3.1. La Mairesse

[261] De façon générale, il n'y a pas beaucoup d'interaction entre la Mairesse et Steeve Boutin pour éviter toute ingérence. Elle s'attend à beaucoup de loyauté et à un niveau de confiance élevé.

[262] Les propos dénigrants de Steeve Boutin à son endroit ou à l'endroit d'autres personnes ne lui ont jamais été mentionnés avant le Rapport. Elle est estomaquée à sa lecture et en a des frissons. Tel que le rapporte la DRH dans son témoignage, la Mairesse lui demande ce qu'elle pense du Rapport. Elle lui répond : « *Madame Michaud, vous êtes une hostie d'épaisse et moi je suis une cruche* ».

[263] La Mairesse témoigne des valeurs fondamentales de la Ville qui sont reflétées dans ses plans stratégiques⁶². On y traite d'intégrité et de transparence, de collaboration, de rigueur et de respect. Après la lecture du Rapport, elle considère que le dossier est clos et qu'il n'est pas nécessaire d'entendre de vive voix la version de Steeve Boutin, considérant que celui-ci nie de façon globale tout ce qui lui est reproché. Pour elle, le dossier est complet.

⁶² Pièces I-12.1 et I-12.2.

[264] La Mairesse termine son témoignage en chef en faisant état de son éventuelle incompréhension d'un jugement qui accueillerait la demande de Steeve Boutin en raison des conséquences financières qui en résulteraient pour les citoyens de la Ville.

2.3.2. La DRH

[265] Le témoignage de la DRH a relativement peu d'incidence pour déterminer si les fautes reprochées à Steeve Boutin ont réellement été commises. En effet, il ressort de son témoignage que personne ne s'est plaint à elle de comportements blâmables de la part de Steeve Boutin avant le dépôt de la Plainte Alias le 17 juin 2022.

[266] Son témoignage ne concorde pas avec celui de la DF quant à savoir si elle était au courant de l'identité de la personne qui portait plainte ; ils sont même contradictoires. Cependant, cela a peu d'influence sur les conclusions du Tribunal quant à la preuve.

[267] Elle relève quelques incidents survenus avec Steeve Boutin qui l'ont fâchée, dont le fait qu'il s'adressait parfois directement au DG sans passer par elle. Elle relate également une situation où elle l'a « *envoyé promener* » au téléphone parce qu'il lui avait dit qu'elle était dans une tour d'ivoire.

[268] Cette dispute au téléphone survient en réaction au ton condescendant employé par Steeve Boutin à son endroit. Elle ne considère cependant pas qu'il s'agit de harcèlement psychologique.

[269] Elle n'a pas rencontré Steeve Boutin pour discuter des allégations qui lui ont été rapportées par la DF, dans les jours précédant le dépôt de la Plainte Alias.

[270] Lors de sa rencontre avec Me Côté, elle décrit Steeve Boutin comme une personne narcissique. Elle explique à l'audience avoir utilisé cet adjectif parce que, selon elle, il veut toujours avoir le dernier mot, décider et arriver à ses fins. C'est là la vision qu'elle a de Steeve Boutin ; c'est le mot qui lui est venu à l'esprit et elle l'assume.

[271] Dans le compte rendu de cette rencontre⁶³, elle situe l'incident de l'appel téléphonique en septembre 2021. Elle précise qu'ils ne se sont pas parlé pendant un mois et qu'ils se sont revus par la suite lors d'une rencontre à son bureau. Elle dit que les relations sont redevenues cordiales, mais considère que Steeve Boutin essaie de la prendre en défaut et qu'il évite de lui parler.

[272] Selon elle, Steeve Boutin a miné sa relation avec l'Adjointe, du moins c'est ce qu'elle croit, précisant toutefois à Me Côté que c'est seulement du « *ressenti* »⁶⁴.

⁶³ Pièce R-28.

⁶⁴ Compte rendu, pièce R-28, p. 5.

2.3.3. Le DG

[273] Le DG n'a pas été témoin des propos de dénigrement de Steeve Boutin. Il décrit Steeve Boutin comme une personnalité complexe avec qui il était néanmoins en mesure de composer. Il ajoute que Steeve Boutin n'est pas très ouvert avec les gens, qu'il a une attitude négative et ne s'intègre pas aux autres.

[274] Il mentionne dans son interrogatoire que peu de gens sont épargnés par les critiques de Steeve Boutin, ajoutant toutefois que c'était fait correctement. En interrogatoire préalable, il reconnaît que les critiques étaient faites dans le but d'améliorer les choses⁶⁵.

[275] Le DG mentionne également que Steeve Boutin pense toujours qu'on est fâché contre lui et qu'il a de la difficulté à accepter les critiques.

[276] Il dit que le travail de Steeve Boutin était relativement satisfaisant même s'il y avait des enjeux quant à la collaboration avec les autres services. Steeve Boutin n'était pas satisfait de leur support.

[277] Le DG reconnaît que Steeve Boutin n'était pas le seul directeur à avoir des enjeux. Il ajoute que chacun des directeurs a ses forces et ses faiblesses. Il reconnaît également que Steeve Boutin n'avait pas toujours tort lorsqu'il faisait des critiques par rapport au fonctionnement des différents services.

[278] Lorsqu'il reçoit le contenu de la Plainte Alias, il est très affecté par ce qui a été dit à propos de la DF et de la DRH, qu'il considère comme sa cinquième fille.

[279] Au stade du congédiement, il pense que Relais a fait un exercice exhaustif et ne comprend pas pourquoi il faudrait le refaire.

[280] Lorsque questionné en contre-interrogatoire sur les démarches faites pour s'assurer qu'il ne s'agissait pas d'une vendetta contre Steeve Boutin, le DG indique qu'il ne s'agit pas d'un cas où on a décidé d'avoir la tête de Steeve Boutin pour les raisons suivantes :

- Il a beaucoup d'estime pour la DF et la DRH ;
- L'Adjointe est une personne qui ne se laisse pas influencer ;
- Sébastien Fournier a une longue carrière et de belles valeurs ;
- Il peut dire la même chose pour Luc Martin, même s'il le connaît moins.

⁶⁵ Interrogatoire préalable de René Chalifoux tenu le 28 mai 2024, p.75.

[281] Le DG ne considère pas qu'il puisse s'agir d'une vengeance parce que les plaignants sont des gens solides en qui il peut avoir confiance et qui ont de belles valeurs. Les plaintes étant d'origines diverses, il estime être loin d'un complot.

[282] En réponse à une question sur ce qu'il pense des valeurs de Steeve Boutin, le DG indique qu'il ne porte pas de jugement sur les valeurs de ce dernier, précisant que lorsque Steeve Boutin a été nommé directeur, il y avait peu de candidatures disponibles.

[283] L'esprit de la réponse donnée à une question relative à sa relation avec Steeve Boutin n'est pas le même à l'interrogatoire préalable. En effet, il indique ceci : « *Mais, est-ce qu'avec monsieur Boutin, c'était une relation qui était facile? Non, mais pas difficile dans le sens que j'avais quelque chose contre monsieur Boutin, bien au contraire, je veux dire, en fait, je l'avais recommandé pour la nomination comme directeur, ça fait que ...* »⁶⁶.

[284] À l'audience, il nuance ses propos en disant qu'une réponse affirmative de sa part n'impliquait pas qu'il était d'accord avec les longues questions posées par l'avocat de Steeve Boutin.

[285] Les réserves du DG au sujet des valeurs de Steeve Boutin sont surprenantes, surtout quant à la confiance qu'il accorde à Luc Martin, qui a été embauché moins d'un an auparavant, malgré les réticences de Steeve Boutin dues aux informations obtenues lors de la prise de références, en raison des difficultés de ce dernier dans ses relations interpersonnelles, puisqu'il était le seul candidat.

[286] Cette attitude s'explique vraisemblablement par l'écllosion de la Covid au SPVDM et l'affaire de l'Agent de circulation, qui surviennent l'une après l'autre à l'automne 2020 et à l'hiver 2020-2021 et sont source de désagréments pour le DG. Il y a lieu de s'y attarder dès maintenant.

a) L'écllosion de la Covid lors de la formation au SPVDM

[287] Malgré la pandémie de la Covid, la Ville continue d'offrir les services à ses citoyens et privilégie la présence des employés sur place. À l'automne 2020, Steeve Boutin réalise que les policiers doivent obtenir leur requalification pour l'utilisation des armes à impulsion électrique (*taser*). Il en parle au DG qui n'est pas d'accord, soulignant que les activités de formation ont été suspendues presque partout.

[288] Steeve Boutin s'enquiert de la situation auprès de l'École nationale de police du Québec, où on lui indique que la requalification annuelle est nécessaire pour l'utilisation du *taser* et que si elle n'est pas suivie, les policiers perdront le droit d'utiliser une telle arme. Considérant que le *taser* est un outil important pour la protection des policiers,

⁶⁶ *Id.*, p. 48.

Steeve Boutin obtient la permission du DG pour tenir cette formation, permission accordée à la condition stricte que les règles sanitaires soient respectées.

[289] La formation a lieu à la fin du mois d'octobre 2020. Un policier fait office de comédien en enfilant une combinaison très épaisse qui le protège des décharges. Steeve Boutin indique qu'un volet impliquant la maîtrise d'un comédien n'est pas pratiqué pour limiter les risques de transmission de la Covid.

[290] Comme Steeve Boutin ne peut être présent tous les jours, il délègue la responsabilité de s'assurer du respect des règles sanitaires à un autre policier et va lui-même sur place à quelques reprises pour constater comment se passe la formation.

[291] Dans le milieu de la semaine qui suit la fin de la formation, un premier policier contracte la Covid, suivi d'un deuxième. Le troisième cas déclenche une dénonciation à la Direction de santé publique qui procède à une enquête. En tout, neuf policiers sont atteints.

[292] Le DG en déduit que la formation est la cause de l'éclosion et le reproche à Steeve Boutin dans une première rencontre. Il est fâché de cette situation et du fait que la Ville soit l'objet d'une enquête publique ; il s'agit de la première éclosion qui affecte la Ville et il considère que Steeve Boutin doit prendre la responsabilité de cette situation en tant que directeur du SPVDM.

[293] Au moment de l'audience, il considère encore que Steeve Boutin est responsable de cette éclosion. Pourtant, il est maintenant connu que la contagion peut provenir de plusieurs sources. Les policiers sont en contact quotidien avec les citoyens dans le cadre de leurs fonctions.

[294] Au lendemain de la rencontre entre le DG et Steeve Boutin, une réunion par Teams a lieu avec la Mairesse. Celle-ci fait part de son mécontentement et met l'emphase sur les impacts majeurs qui résultent du non-respect des règles sanitaires.

[295] Le DG a l'intention d'inscrire une note à cet effet dans l'évaluation de Steeve Boutin ; celui-ci a fortement réagi à ce qu'une note négative apparaisse à son dossier. Le DG change finalement d'idée et décide d'inclure une évaluation de rendement satisfaisant.

[296] La Mairesse dit qu'on lui a rapporté que des policiers ne portaient pas de masque, qu'il n'y avait pas de distanciation entre les participants et qu'il y a eu des contacts physiques. Elle tient pour acquis que les règles sanitaires n'ont pas été respectées lors de la formation. Lorsque plusieurs personnes lui disent quelque chose et qu'une seule nie, elle a tendance à croire la majorité. Elle applique le même raisonnement après la lecture du Rapport au moment de décider du sort de Steeve Boutin.

[297] Elle ajoute que l'infection qui a atteint plusieurs policiers constitue un fait et que la contamination ne peut résulter d'une autre cause que la formation. Elle persiste dans sa croyance même après avoir reconnu que le rapport de la Direction de santé publique identifie d'autres causes pour l'éclosion.

[298] Pour sa part, Steeve Boutin relate que le DG était en colère ; il est resté sans mots et abasourdi après la rencontre tenue avec la Mairesse. Il affirme que Sébastien Fournier était fort étonné qu'il soit blâmé pour l'éclosion et qu'il se soit fait gronder comme un enfant.

[299] Steeve Boutin ne reçoit pas le rapport de la Direction de santé publique, même s'il lui est adressé, conjointement avec le DG⁶⁷. Il en obtient une copie du syndicat qui en demande un exemplaire au médecin qui a signé le rapport.

[300] Ce rapport ne pointe pas un responsable en particulier, mais identifie cinq causes possibles de la contamination. Outre la tenue de la formation à l'interne « avec possible contact physique », la Direction de santé publique identifie la densité du personnel sur les lieux, le partage de bureaux et d'équipements, la diminution de la fréquence du nettoyage et de la désinfection ainsi que la ventilation réglée à taux minimal de changement d'air frais. Le rapport contient ensuite des mesures de prévention détaillées afin de limiter la transmission du virus.

b) L'affaire de l'Agent de circulation

[301] Le deuxième évènement pouvant justifier les réticences du DG dans son témoignage à l'égard de Steve Boutin est le traitement du dossier relatif à un vol de temps par l'Agent de circulation⁶⁸.

[302] L'Agent de circulation relevait de Sébastien Fournier. Ce dernier rapporte à Steeve Boutin qu'il ne donne pas de billets d'infraction, même s'il n'existe pas de quota au SPVDM.

[303] Steeve Boutin lui conseille de le rencontrer afin de valider les faits et de lui faire une mise en garde.

[304] Lors de cette rencontre, l'Agent de circulation indique notamment à Sébastien Fournier qu'il passait ses heures de dîner à la maison.

[305] Les policiers ne sont pas rémunérés pour leur heure de dîner, on soupçonne un vol de temps. Une deuxième rencontre intervient où une nouvelle mise en garde est transmise à l'Agent de circulation.

⁶⁷ Pièce R-24.

⁶⁸ Le témoignage de Steeve Boutin relate le mieux les faits à ce sujet.

[306] Des policiers rapportent que l'Agent de circulation passe 30 minutes au poste le matin avant de quitter pour faire son travail sur la route et qu'il fait la même chose le soir, ce qui porte à deux heures par jour le temps où il n'est pas en fonction sur les dix heures où il doit travailler.

[307] Steeve Boutin assigne donc l'enquête à Sébastien Fournier pour vérifier la possibilité de vol de temps.

[308] Il rencontre le DG et l'informe de la situation, lui demandant la permission de louer un véhicule pour faire de la surveillance sur plusieurs jours. Cette surveillance démontre que l'Agent de circulation prend une heure de lunch à la maison sans reprendre son temps, alors que ses rapports d'activité quotidienne mentionnent qu'il est en patrouille toute la journée, incluant la demi-heure passée au poste le matin et le soir.

[309] Steeve Boutin indique que lorsqu'il y a une allégation de commission d'un acte criminel par un policier, la LP l'oblige à le dénoncer.

[310] Il rencontre le DG et lui explique le vol de temps de deux heures par jour et la fabrication de faux documents. Le DG est très surpris et indique qu'il va soumettre la question à l'avocat de la Ville.

[311] Un processus disciplinaire est enclenché ; l'Agent de circulation s'y rend non accompagné et admet les fautes reprochées. La DRH est présente. L'étape suivante est la recommandation au conseil municipal.

[312] Steeve Boutin reçoit alors un appel du DG qui est mécontent et qui désire soumettre à nouveau le dossier à l'avocat de la Ville. Celui-ci aurait mentionné que le dossier comprenait des erreurs majeures. Le DG demande à Steeve Boutin de ne rien indiquer au dossier de l'Agent de circulation. C'est alors que Steeve Boutin l'informe que le dossier a été soumis au DPCP.

[313] Le DG est fâché de cette situation ; Steeve Boutin tente de lui expliquer qu'il ne pouvait pas lui en parler. Le DG transmet une note de service à tous interdisant de contacter des avocats sans lui en avoir parlé au préalable.

[314] Steeve Boutin explique au DG que cette note de service est impossible à respecter au SPVDM ; une exception est ensuite faite pour la communication avec le DPCP.

[315] Pour sa part, le DG indique dans son témoignage que toute cette procédure autour de l'Agent de circulation l'avait inquiété ; il croyait que la direction du SPVDM voulait obtenir une sanction importante. Il considérait que les procédures étaient exagérées et ne respectaient pas le principe de gradation des sanctions.

[316] Il confirme que le fait que Steeve Boutin a transmis le dossier au DPCP sans l'en aviser a miné le lien de confiance et que cette situation a créé un froid entre eux.

[317] Il admet cependant qu'il n'avait alors pas une compréhension suffisante des dispositions de la LP à ce sujet.

2.3.4. Les témoignages périphériques

[318] La Ville appelle deux policiers pour témoigner de l'atmosphère qui régnait au SPVDM, un technicien en identité judiciaire (le « **Technicien en identité judiciaire** ») et un sergent de relève (le « **Sergent de relève** »).

[319] On retrouve comme point commun à leurs témoignages les éléments suivants :

- Il y a une différence dans le comportement de Steeve Boutin avant et après la Covid ;
- Le climat de travail est plus lourd après la Covid et Steeve Boutin s'isole dans son bureau ;
- Plusieurs policiers préfèrent travailler de nuit, en son absence ;
- Sa gestion de l'équipe est inexistante. Il gère à partir de son bureau, sans prendre le pouls de l'équipe, comme une équipe de hockey sans entraîneur.

[320] Le Technicien en identité judiciaire a été à l'emploi du SPVDM de 2017 à juin 2022, après avoir été à la SQ pendant plus de 25 ans.

[321] Il décrit Steeve Boutin comme une personne difficile à cerner ; il est ardu de percer sa bulle. Il dit qu'il est froid et distant, peu attentif aux autres, qu'il n'est pas convivial et ne travaille pas en équipe. Il reconnaît cependant que Steeve Boutin est toujours respectueux, qu'il travaille très fort au poste et qu'il est très compétent au niveau administratif.

[322] Même si Sébastien Fournier est responsable des policiers, le Technicien en identité judiciaire reproche à Steeve Boutin de n'avoir jamais essayé de savoir pourquoi il y a au SPVDM un roulement de personnel aussi élevé, ajoutant qu'il attribue le départ de plusieurs policiers au climat de travail.

[323] Le Sergent de relève est à l'emploi du SPVDM depuis décembre 2018. Dans les premières années de son emploi, il entretient une relation amicale avec Steeve Boutin ; ils s'invitent et se voient en dehors du travail avec leurs épouses.

[324] Cette situation cesse lorsque Steeve Boutin dépose le 2 juin 2020 un avertissement écrit à son dossier à cause d'une publication qui critique une décision de la Ville faite dans un groupe privé regroupant des policiers⁶⁹.

⁶⁹ Avertissement écrit, pièce I-5, produit sous pli confidentiel.

[325] Cet avertissement lui reproche aussi une attitude irrespectueuse à l'endroit de Steeve Boutin, ainsi qu'un manque de rigueur dans la tenue et la vérification hebdomadaire des équipements par les formulaires requis.

[326] Vu les excuses sincères du Sergent de relève et le retrait de la publication, l'incident est considéré clos avec l'avertissement écrit.

[327] Par la suite, le Sergent de relève dit que sa relation avec Steeve Boutin est devenue strictement professionnelle. Pour sa part, Steeve Boutin mentionne dans son témoignage qu'il discutait plusieurs fois par jour avec le Sergent de relève, qui était le président du comité vêtements et équipements.

3. LES MOTIFS INVOQUÉS PAR LA VILLE JUSTIFIENT-ILS LA DESTITUTION DE STEEVE BOUTIN?

[328] Pour répondre à cette question, le Tribunal doit se pencher sur la preuve présentée relativement aux diverses inconduites reprochées et décider quels éléments d'inconduite doivent être retenus.

[329] Par la suite, la gravité des inconduites sera examinée pour permettre un exercice de pondération des divers éléments retenus, qui permettra de conclure, ou non, à la présence d'une cause justifiant la destitution ou une autre sanction.

[330] Ainsi, il incombe à la Ville de démontrer de manière prépondérante l'existence des manquements invoqués au soutien de sa décision et que ceux-ci constituent une cause juste et suffisante pour destituer Steeve Boutin en raison de leur gravité⁷⁰.

[331] Dans *Lamothe*⁷¹ la Cour du Québec rappelle que, selon les travaux parlementaires, l'ajout à la LP, en 2020, de l'exigence d'une cause pour la destitution visait à renforcer le principe de l'indépendance policière par rapport à l'autorité publique et à s'assurer que la décision du conseil municipal était justifiée.

[332] Le canevas d'analyse en trois étapes proposé dans l'affaire *Ledoux*⁷² et avalisé par la Cour supérieure⁷³ impose donc au Tribunal de déterminer :

- a) si la cause alléguée est démontrée;
- b) si elle justifie l'imposition d'une sanction;

⁷⁰ Articles 2803 et 2804 C.c.Q. et article 87 LP.

⁷¹ *Lamothe c. Ville de Montréal*, préc., note 11, par. 74.

⁷² *Ledoux c. Ville de Mont-Tremblant*, préc., note 6.

⁷³ *Mont-Tremblant (Ville de) c. Massol*, préc., note 6, par. 73.

- c) si la destitution est justifiée ou non compte tenu de la cause prouvée et des autres circonstances pertinentes.

[333] Une approche semblable est également retenue dans l'affaire *Lamothe*⁷⁴, tout en référant à l'arrêt *LeFrançois* de la Cour d'appel⁷⁵.

[334] Préalablement à cette analyse, il y a lieu de définir les obligations du directeur du SPVDM.

3.1. Le cadre juridique entourant les obligations du directeur du SPVDM

[335] Au niveau des obligations qui lui sont imposées par la Ville, Steeve Boutin est soumis au *Code d'éthique* ainsi qu'à la *Politique sur le harcèlement*.

[336] Le *Code d'éthique* énonce à son article 4 les valeurs de la Ville, soit l'intégrité, la prudence dans la poursuite de l'intérêt public, le respect, la loyauté, la recherche de l'équité ainsi que l'honneur rattaché aux fonctions, qui doivent servir de guide pour la conduite des employés de la Ville.

[337] La *Politique sur le harcèlement* vise à établir et à maintenir un environnement de travail sain et exempt de harcèlement, sous quelque forme que ce soit. La Ville y énonce son engagement à ne tolérer aucune forme de harcèlement, à le prévenir et le faire cesser le cas échéant. Elle vise à protéger le droit des employés d'être traités avec respect et dignité dans leur milieu de travail.

[338] La définition du harcèlement contenue à l'article 5 est calquée sur l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*⁷⁶. On y définit le harcèlement, sous toutes ses formes⁷⁷, comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

[339] On reprend dans la *Politique sur le harcèlement* le deuxième alinéa de l'article 81.18 LNT pour préciser qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

[340] La *Politique sur le harcèlement* prévoit qu'il est de la responsabilité des gestionnaires, et donc de Steeve Boutin, lorsqu'il s'agit du SPVDM, de s'assurer, dans la

⁷⁴ *Lamothe c. Ville de Montréal*, préc., note 11, par. 72 à 80.

⁷⁵ *LeFrançois c. Procureur général du Canada*, 2010 QCCA 1243.

⁷⁶ RLRQ, c. N-1.1 (la « LNT »).

⁷⁷ Psychologique, sexuel, discriminatoire et racial.

mesure du possible, que les relations entre les membres de leur équipe demeurent harmonieuses et exemptes de toute forme de harcèlement.

[341] Quant au processus à suivre, l'article 6.5 de la *Politique sur le harcèlement* prévoit que l'employé qui croit être victime de harcèlement doit d'abord demander à la personne présumée responsable de cesser ses agissements, dans la mesure du possible. Si une telle communication directe n'est pas suffisante ou que l'employé se sent incapable de le faire, il peut alors parler du problème à son gestionnaire et à la personne responsable de la *Politique sur le harcèlement*, en l'occurrence la DRH.

[342] L'article 7 de la *Politique sur le harcèlement* prévoit encore que si la méthode informelle est infructueuse ou qu'elle n'est pas indiquée, une plainte écrite peut être déposée auprès du gestionnaire ou de la DRH.

[343] Il incombe également à Steeve Boutin de suivre et d'appliquer le *Règlement sur la discipline*.

[344] Plus particulièrement, l'article 8 du *Règlement sur la discipline* prévoit qu'un policier doit faire preuve de dignité et éviter tout comportement de nature à lui faire perdre la confiance ou la considération que requièrent ses fonctions ou à compromettre l'efficacité ou le prestige du SPVDM. Plus particulièrement, son alinéa 12 interdit aux policiers de manquer de respect et de politesse à l'endroit d'un collègue ou d'un autre employé de la Ville.

[345] Enfin et de façon plus large, Steeve Boutin est assujetti aux obligations que lui impose l'article 2088 C.c.Q., soit d'agir avec loyauté et honnêteté et d'exécuter son travail avec prudence et diligence.

[346] Il est également tenu à une obligation de civilité à l'égard de ses collègues⁷⁸. Un employeur doit sanctionner le salarié fautif en la matière afin de maintenir un climat de travail sain et harmonieux, puisque sa non-intervention peut entraîner le dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique⁷⁹.

3.2. Les inconduites reprochées ont-elles été démontrées ?

3.2.1. Le dénigrement des directeurs et employés de la Ville

[347] Les reproches adressés à Steeve Boutin relativement au dénigrement de ses collègues à la direction, du DG, de la Mairesse et de Luc Martin sont les plus importants.

⁷⁸ Claude D'AOUST, Sylvain ST-JEAN et Gilles TRUDEAU, « L'obligation de civilité des salariés », (1986) 41 *Relat. Ind.* 157, 164 ;

⁷⁹ Linda BERNIER, Guy BLANCHET et Éric SÉGUIN, « Le langage injurieux et grossier », dans *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs de travail*, 2e éd., 2025, EYB2025MDN907 (La Référence).

Plusieurs témoins en ont discuté et ont rapporté des propos ou qualificatifs qui auraient été prononcés par Steeve Boutin, ce dernier niant fermement les avoir dits.

[348] Steeve Boutin reconnaît avoir entendu les mots reprochés dans le poste de police. Il relate que plusieurs policiers parlaient de la Mairesse, du DG et de la DRH dans les termes plus haut décrits. Il ajoute être intervenu verbalement seulement, sans avoir émis d'avertissements écrits.

[349] La preuve est plus faible quant aux propos tenus à l'égard du directeur du service des incendies et du directeur des communications. À tout événement, ces propos, s'ils ont été tenus, ne remettent pas en question leur compétence. Ils n'ont jamais été tenus en leur présence. Il s'agit tout au plus d'imitations au goût douteux, très isolées dans le temps.

[350] Il est probable que des propos critiques et même dénigrants aient été tenus par Steeve Boutin à l'égard du DG, de la Mairesse, de la DF et de la DRH, mais de façon plus limitée et sans l'ampleur que leur attribue la Ville.

[351] Le Tribunal conclut que lors de certaines discussions avec d'autres directeurs et l'Adjointe, ces propos ont été tenus avec un nombre restreint de personnes, en lesquelles Steeve Boutin avait confiance. D'ailleurs, les autres témoins entendus et qui n'étaient pas en position de gestion ont témoigné ne pas avoir entendu les propos reprochés formulés par Steeve Boutin.

[352] Les propos de Steeve Boutin pour décrire le DG, la Mairesse, la DRH et la DF ont enfreint les règles de civilité et de respect prévues par la *Politique sur le harcèlement* même s'ils ont été tenus en privé.

[353] L'utilisation d'un surnom méprisant pour désigner le directeur d'un autre service de la Ville est une incivilité qui dénigre cette personne.

[354] Exprimer de cette façon sa frustration à l'égard de la décision ou de la position énoncée par celle-ci, même si c'est hors de sa connaissance et à l'intérieur du groupe très restreint que Steeve Boutin forme avec sa garde rapprochée au SPDVM, soit les directeurs adjoints et son Adjointe, contrevient aux règles du savoir-vivre en milieu de travail, en plus de ne pas être constructif.

[355] Par ailleurs, jusqu'à ce qu'ils lisent le Rapport, le DG, la DRH, la DF et la Mairesse ignoraient tout du surnom dont ils étaient affublés. En aucun temps Steeve Boutin ne leur aurait manqué de respect en personne, même alors qu'on lui reprochait l'orientation du rapport préparé par Mallette, l'éclosion de la Covid ou la plainte au DPCP contre l'Agent de circulation.

[356] Si cela peut sembler étonnant, peut-être est-ce uniquement une confirmation que l'utilisation des surnoms par Steeve Boutin, en certaines occasions, était une soupape lui permettant de ventiler ses émotions dans un contexte où le stress était maximal.

[357] La *Politique sur le harcèlement* est par ailleurs claire. En tant que gestionnaire du SPDVM, Steeve Boutin devait intervenir rapidement en présence d'une situation d'incivilité, telle l'utilisation de ces surnoms méprisants. Il est imputable pour avoir toléré et avoir, par son silence et sa non-intervention, possiblement participé à cette situation. Il s'agit là d'un manquement.

[358] Par ailleurs, le manque de loyauté n'a pas l'ampleur que la Ville lui accorde.

[359] Il n'y a aucune preuve que Steeve Boutin a harcelé ou a causé une atteinte à l'intégrité des nombreux employés sous son autorité, comme le sous-entend la Recommandation de destitution⁸⁰.

[360] Il est également reproché à Steeve Boutin d'avoir tenu des propos très durs au sujet de Luc Martin dans le bureau de Sébastien Fournier lorsqu'il a appris que celui-ci passait à la seconde étape du processus d'embauche pour le poste au service de police de Châteauguay.

[361] Le témoignage de l'Adjointe, qui a entendu cette discussion, est prépondérant et le Tribunal conclut que cette discussion a eu lieu.

[362] Il n'y a cependant pas lieu de la retenir contre Steeve Boutin, puisqu'il s'agit d'un événement isolé, survenu dans le bureau d'un collègue en qui Steeve Boutin avait confiance et qui n'aurait pas dû être diffusé. Elle n'a pas influencé la décision de Luc Martin de quitter le SPVDM.

3.2.2. *Le style de gestion*

[363] On retrouve dans les divers témoignages entendus beaucoup d'éléments qui se rapportent au style de gestion de Steeve Boutin, plutôt qu'à la faute civile ou déontologique. Ces éléments font l'objet des paragraphes c) et e) de la Citation disciplinaire⁸¹, soit les allégations relatives à la surcharge de travail et au manque de félicitations.

[364] En ce qui a trait à la surcharge de travail qui fait l'objet du paragraphe c) de la Citation disciplinaire⁸², Luc Martin n'en fait pas mention dans son témoignage. La seule preuve à ce sujet tient dans un commentaire de l'Adjointe en contre-interrogatoire qui

⁸⁰ Pièce I-4.

⁸¹ Pièce R-9, reproduite en partie au par. [117].

⁸² *Id.*

relate un incident où on aurait demandé à Luc Martin de congédier une autre adjointe. Il n'y a pas lieu de retenir ce reproche à son endroit.

[365] Sébastien Fournier indique que Steeve Boutin lui délègue beaucoup de travail et lui fait « *passer ses commandes* » auprès des employés. Sa frustration est augmentée du fait que Steeve Boutin passe du temps à choisir les logos et voitures du SPVDM. Pourtant, il est l'adjoint responsable de l'organisation opérationnelle. Il n'explique pas en quoi ces demandes contreviennent à la chaîne de commandement.

[366] L'Adjointe a des commentaires similaires quand elle reproche à Steeve Boutin de passer trop de temps sur le réaménagement du stationnement. Or, cette tâche, dans la mesure où elle touche au plan de sortie des véhicules d'urgence, comme en témoigne Steeve Boutin, relève de ses attributions.

[367] La preuve ne démontre pas de façon prépondérante que Steeve Boutin a délégué des tâches inappropriées à son Adjointe ou à Sébastien Fournier ou dans une proportion qui vaut la peine d'être considérée aux fins d'une destitution. Quant au témoignage de la DF sur ses interactions avec Steeve Boutin lorsque vient le temps de compléter des documents comportant des chiffres, il faut en prendre et en laisser, puisque la Ville n'a pas fait la preuve que Steeve Boutin ne pouvait pas gérer adéquatement le volet financier du SPVDM ou que ses consultations avec le service des finances étaient inappropriées.

[368] Quant au manque de félicitations visé par le paragraphe e) de la Citation disciplinaire⁸³, cette situation est mentionnée par plusieurs des témoins. Steeve Boutin témoigne du fait qu'il était capable de souligner les bonnes actions de son équipe et dit avoir transmis des lettres de félicitations qui ont été placées dans les dossiers de plusieurs policiers ; aucune de ces lettres n'a cependant été produite ni demandée par citation à comparaître.

[369] Il semble qu'à ce niveau, il existe une nette différence entre ce que Steeve Boutin croit accomplir et l'impression qui se dégage de ses actions auprès des policiers et directeurs adjoints, ces derniers ne l'appréciant clairement pas.

[370] On retrouve un autre exemple de la distorsion entre la perception de Steeve Boutin et la réalité. Ainsi, en réponse à la question que lui pose Me Côté quant à l'identité de témoins potentiels, Steeve Boutin nomme en premier Sébastien Fournier, ayant l'impression que celui-ci va rendre un témoignage favorable à son égard⁸⁴.

[371] Le Tribunal n'a pas la preuve prépondérante que le manque de félicitations, le leadership ou la personnalité de Steeve Boutin constituent un manquement à ses devoirs et obligations en tant que chef de police. Il s'agit de perceptions et d'opinions émises par

⁸³ *Id.*

⁸⁴ Pièce I-7, pp. 61-62.

des employés subalternes sur des situations dont l'évaluation relève du supérieur hiérarchique.

3.2.3. *Le harcèlement psychologique*

[372] La lettre de suspension du 22 juin 2022⁸⁵ mentionne que la Ville est dans l'obligation de suspendre Steeve Boutin pour fins d'enquête en raison d'allégations concernant son comportement au travail qui pourrait être associé à du harcèlement psychologique.

[373] Le Document d'allégations transmis à Steeve Boutin par Relais en vue de la rencontre avec Me Côté ne contient pas nommément les mots « harcèlement psychologique »⁸⁶.

[374] Dans la Citation disciplinaire du 24 novembre 2022⁸⁷, on fait référence au *Règlement sur la discipline* et au *Code d'éthique*, qui ne traitent pas de harcèlement psychologique.

[375] Ces termes ne sont pas mentionnés non plus dans la Recommandation de destitution⁸⁸. Ce document indique cependant que Steeve Boutin faisait l'objet d'une telle plainte.

[376] C'est dans la lettre de congédiement du 19 janvier 2023 signée par la DRH⁸⁹ qu'il est question pour la première fois du fait que l'enquête et ses conclusions ont révélé que Steeve Boutin a fait du harcèlement psychologique envers un employé sous sa supervision.

[377] Comme l'indique la DRH dans son interrogatoire au préalable, le harcèlement psychologique vise uniquement Luc Martin⁹⁰.

[378] Le Tribunal s'étant déjà prononcé sur le peu de crédibilité de Luc Martin et le manque de preuve prépondérante sur ce sujet, les allégations de harcèlement psychologique commis à son endroit par Steeve Boutin ne sont pas retenues.

3.2.4. *Les commentaires et gestes sexistes ou à caractère sexuel*

[379] Ces allégations ne font pas partie des plaintes initiales ni de la Plainte Alias. C'est dans le cadre des différentes rencontres tenues pendant l'enquête de Relais qu'elles font

⁸⁵ Pièce R-5.

⁸⁶ Pièce R-14.

⁸⁷ Pièce R-9.

⁸⁸ Pièce I-4.

⁸⁹ Pièce R-1.

⁹⁰ Interrogatoire préalable de Karine Laforest, p. 67, lignes 18 à 20.

surface. L'incident de la bretelle, ci-après relaté, n'est pas abordé lors des questions posées par Me Côté à Steeve Boutin.

a) Quant à l'Adjointe

[380] Trois évènements sont en cause, dont les deux premiers surviennent pendant que l'Adjointe est enceinte.

[381] Celle-ci relate dans son témoignage qu'à l'automne 2020, dans une conversation privée entre eux, Steeve Boutin aurait mimé le fait que ses seins avaient grossi.

[382] Ensuite, dans la même période, il serait entré dans la cafétéria, où elle se trouvait avec sept autres personnes, et aurait fait un commentaire encore une fois sur la grosseur de sa poitrine.

[383] Ce dernier évènement est corroboré par le témoignage d'une autre policière (la « **Policière** »).

[384] Steeve Boutin se rappelle de conversations avec l'Adjointe sur son physique pendant la grossesse, puisqu'elle lui mentionnait avoir grossi. Steeve Boutin lui aurait dit qu'il y avait quand même un côté positif à la situation, puisqu'avant d'être enceinte, elle se plaignait d'avoir une poitrine plus petite. Il dit n'avoir aucun souvenir d'autres propos qui auraient été tenus à ce sujet.

[385] Il nie cependant, durant le contre-interrogatoire, l'évènement qui serait survenu dans la cuisine, croyant que l'Adjointe se trompe de personne.

[386] L'autre évènement auquel l'Adjointe fait référence est relié au fait qu'un jour, pendant son heure de dîner, elle est sortie pour courir et que la bretelle arrière de son soutien-gorge était emmêlée. Steeve Boutin l'a remarqué et lui a demandé s'il pouvait l'aider. Elle indique dans son témoignage qu'elle a été surprise de cette question et qu'elle a vraisemblablement répondu oui. Celui-ci a alors replacé la bretelle.

[387] Steeve Boutin a le même souvenir de cet évènement, mais n'a pas remarqué la surprise ou l'inconfort de son Adjointe. Il a simplement replacé la bretelle et ils ont continué à courir ensemble comme ils le faisaient souvent pendant la pause du dîner.

[388] L'Adjointe reconnaît qu'elle a souvent participé ou initié des conversations de nature sexuelle, mentionnant qu'elle travaille dans un « milieu de gars ». Elle reconnaît avoir notamment parlé de son augmentation mammaire avec le Sergent de relève, soulignant que celui-ci est un ami et qu'il s'agissait d'une discussion consensuelle.

[389] En contre-interrogatoire, Steeve Boutin dit aussi se souvenir d'une conversation au sujet d'une augmentation mammaire initiée par l'Adjointe parce que son épouse avait subi la même intervention et il était en mesure de répondre à certaines questions. Steeve

Boutin dit même avoir référé l'Adjointe à son épouse pour une discussion plus précise. Cette conversation n'est pas niée par l'Adjointe.

[390] Steeve Boutin indique dans son témoignage qu'il a souvent entendu des policiers faire des commentaires à son Adjointe après son opération.

[391] Le Tribunal croit que les incidents du mime et de la cafétéria sont survenus ; le souvenir de l'Adjointe qui a reçu ce commentaire blessant est certainement plus vif que celui de Steeve Boutin. Par ailleurs, il n'y a pas de motif pour écarter le témoignage de la Policière qui était présente lors de l'évènement.

[392] Il est possible que Steeve Boutin se soit senti autorisé à faire un commentaire ou une blague à ce sujet, considérant la proximité qu'il avait avec son Adjointe et la participation de celle-ci à des conversations plus épicées. Cela ne l'autorisait cependant pas à commenter devant d'autres personnes ; il s'agit d'un comportement inapproprié.

b) L'incident du party de piscine

[393] À l'été 2019, le Sergent de relève organise une fête chez lui, à laquelle sont invités tous les employés du poste de police. Plusieurs sont présents, accompagnés de leur conjoint ou conjointe. Steeve Boutin assiste à cette fête en compagnie de son épouse.

[394] L'Adjointe indique qu'au cours de l'après-midi, Steeve Boutin aurait demandé à une jeune policière qui venait de se pencher, de se pencher à nouveau.

[395] Steeve Boutin nie avoir prononcé cette phrase. Il se rappelle de la présence de cette policière qui se trouvait près de la piscine et du cabanon. Un petit groupe dont il faisait partie jouait avec un ballon et une petite trampoline. Sa femme était en conversation avec la policière en question et il venait les rejoindre pour discuter, étant éliminé du jeu.

[396] L'Adjointe est certainement plus susceptible de se souvenir d'un tel commentaire et son témoignage est retenu par le Tribunal.

[397] Par ailleurs, la Policière est venue témoigner pour indiquer que Steeve Boutin s'est immiscé dans une conversation où l'un de ses collègues la taquinait parce qu'elle est de petite taille. Faisant référence à sa taille, il lui aurait demandé si elle avait amené ses flotteurs. Steeve Boutin aurait alors fait un commentaire comme quoi elle n'en avait pas besoin parce qu'elle en possédait déjà deux gros.

[398] Steeve Boutin nie ce commentaire, ajoutant que la Policière faisait partie de l'équipe qui jouait au ballon-trampoline et qu'il n'a jamais dit cela.

[399] Le Tribunal considère que le témoignage de la Policière est prépondérant en raison de la certitude qui s'en dégage et de l'absence de preuve de tout élément de

vengeance ou de ressentiment de sa part envers Steeve Boutin, qui aurait pu l'inciter à inventer ou à exagérer l'évènement. Encore ici, ce genre de blague de mauvais goût laisse un souvenir plus précis chez la personne qui la reçoit.

c) Le cadre numérique

[400] Dans un autre ordre d'idée, Sébastien Fournier et le Sergent de relève ont indiqué dans leurs témoignages qu'il y avait un cadre numérique sur le bureau de Steeve Boutin, dans lequel apparaissait une photo de sa conjointe en bikini, soit sur une moto, soit sur le capot d'une voiture, les témoignages étant divergents quant à ce détail.

[401] Le Tribunal ne retient pas cette allégation qui peut constituer tout au plus une faute de goût qui ne mérite pas d'être sanctionnée. Il s'agit d'un faux problème destiné à dépeindre Steeve Boutin sous un angle défavorable.

d) Commentaires relatifs au physique des policières

[402] L'Adjointe indique avoir entendu Steeve Boutin demander à une ancienne directrice adjointe si elle comptait réellement engager une candidate en surpoids. Sébastien Fournier étant entré en poste au SPVDM en juin 2020, cette conversation est donc antérieure à cette date.

[403] Le Sergent de relève ainsi que Sébastien Fournier disent avoir entendu à plusieurs reprises Steeve Boutin mentionner que le SPVDM ne devrait pas engager de « petites grosses »⁹¹ comme patrouilleuses, avant que ceux-ci ne partent pour faire des tournées de promotion dans les CÉGEPs. Luc Martin témoigne au même effet.

[404] Dans son témoignage, Steeve Boutin nie avoir tenu de tels propos. Il explique en détail le processus d'embauche à la Ville, soit l'étape de la réception des curriculum vitae, l'envoi aux ressources humaines, les convocations pour des examens écrits et la présence du Technicien en identité judiciaire aux examens pour répondre aux questions avec la DRH. Il y a ensuite correction des examens par le Technicien en identité judiciaire et Sébastien Fournier confectionne une liste de candidats.

[405] Les examens écrits sont anonymisés et il n'y a aucune façon de connaître le nom des candidats et candidates, non plus que leur aspect physique. Sébastien Fournier et la DRH procèdent ensuite aux entrevues des candidats ou candidates retenus.

[406] Steeve Boutin nuance les commentaires qu'il aurait faits en admettant qu'il a pu parler du gabarit des candidats ou candidates, de façon non genrée, en invoquant que le fait d'engager un policier ou une policière qui n'avait pas un physique « standard » pouvait poser des problèmes au niveau de l'uniforme. Le SPVDM étant un petit service

⁹¹ Le terme « *grosses toutounes* » aurait également été utilisé.

de police, il n'y avait pas un inventaire d'uniformes très étendu, ce qui fait qu'on devait parfois attendre la confection d'uniformes plus grands.

[407] Cette explication n'est guère convaincante dans la mesure où, de toute façon, les gilets pare-balles doivent être confectionnés sur mesure. Elle ressemble à une tentative de justification de dernière minute.

[408] Il est difficile de croire qu'aucun commentaire n'a jamais été fait par Steeve Boutin relativement au physique des policiers et policières qu'il souhaitait voir embaucher. On ne peut cependant en déduire qu'il y a eu discrimination à l'embauche pour ce motif, puisque c'est Sébastien Fournier et la DRH qui procédaient aux entrevues. Il n'y a aucune allégation non plus quant au fait que certains policiers ou certaines policières n'auraient pu conserver leur emploi au SPVDM à cause de leurs caractéristiques physiques ou qu'ils auraient subi des moqueries une fois engagés.

[409] Par ailleurs, Luc Martin et Sébastien Fournier disent avoir entendu Steeve Boutin utiliser un surnom, qu'il est inutile de répéter ici, pour parler de la directrice du service de police de Châteauguay.

[410] Steeve Boutin dit avoir rencontré la directrice du service de police en question une première fois lors de sa cérémonie de nomination en 2022. Il a ensuite eu certaines communications avec elle, vu la proximité géographique des deux services.

[411] Il indique que celle-ci se faisait régulièrement appeler par un diminutif de son prénom.

[412] Il n'est pas surprenant que Steeve Boutin ait pu appeler cette directrice par son surnom, et ce, assez tôt dans leur relation. Il n'est pas inhabituel que certaines personnes préfèrent être appelées par leur surnom plutôt que par leur prénom véritable.

[413] Il est toutefois peu vraisemblable que Steeve Boutin ait ajouté un qualificatif disgracieux à celui-ci, dans la mesure où il songeait à postuler auprès de ce service et qu'il s'agit d'une personne qu'il connaissait depuis peu. Leur relation était bonne et Steeve Boutin n'aurait eu aucune raison de parler d'elle d'une façon aussi grossière.

[414] Le Tribunal retient donc la version de Steeve Boutin comme étant prépondérante.

e) Conclusion sur les commentaires et gestes sexistes ou à caractère sexuel

[415] Le Tribunal retient que Steeve Boutin a tenu des commentaires déplacés à l'égard de son Adjointe relativement à la grosseur de sa poitrine alors qu'elle était enceinte. Il a également fait une blague et un commentaire inappropriés à deux policières à l'occasion d'un party piscine. Bien que ces commentaires puissent être considérés comme des éléments isolés, ils n'en demeurent pas moins un manquement au respect dû aux

femmes et, plus particulièrement, à deux policières sous ses ordres. Une blague de mauvais goût dans le cadre d'une activité sociale est l'expression d'un manque de jugement et un manquement aux règles de courtoisie et de politesse.

[416] Le Tribunal retient également comme prépondérante la preuve relative aux propos visant le physique de futures policières du SPVDM. Il s'agit de commentaires qui ne visaient pas une personne en particulier et qui n'ont pas eu de conséquences réelles sur l'embauche ou le maintien d'un emploi. Cependant, comme dans le cas précédent, il s'agit d'un commentaire blessant pour l'ensemble des policières du SPVDM.

3.3. Les inconduites prouvées doivent-elles être sanctionnées ?

[417] Le Tribunal conclut qu'à la lumière de toutes les circonstances pertinentes et du contexte, les inconduites prouvées de Steeve Boutin sont d'une gravité telle que la Ville pouvait les sanctionner. Voici pourquoi.

[418] Les inconduites en question, soit des propos injurieux, peuvent être regroupées en trois thèmes :

- *Dénigrement de la Mairesse, du DG et de ses collègues de travail*

[419] Le Tribunal retient que Steeve Boutin a participé à des discussions avec d'autres directeurs, lesquelles ont dépassé les limites du respect dû à la direction. À l'occasion de ces discussions, il a utilisé des surnoms méprisants pour désigner la Mairesse, le DG, la DRH et la DF. Le Tribunal retient comme une faute plus grave celle de ne pas avoir pris des mesures pour faire cesser de telles discussions qui avaient cours à large échelle dans le poste de police. Cette situation s'est présentée pendant toute la période où Steeve Boutin a été directeur du SPVDM.

[420] Quant aux commentaires visant Luc Martin, rappelons que le Tribunal a conclu qu'ils avaient été tenus, mais il ne les a pas retenus comme un manquement.

- *Commentaires et gestes sexistes*

[421] Le Tribunal retient que Steeve Boutin a eu des commentaires inappropriés quant à la grosseur de la poitrine de l'Adjointe alors que celle-ci était enceinte à l'automne 2019 et qu'il a fait une blague inappropriée sur la poitrine de deux policières à l'occasion d'un party piscine à l'été 2019.

- *Commentaires sur le physique des candidates à la fonction de policières*

[422] Le Tribunal retient que Steeve Boutin, alors qu'il est directeur du SPVDM, a émis des commentaires inappropriés sur le physique de policières pouvant être engagées au SPVDM. Ces commentaires ne sont pas ciblés, en ce qu'ils ne visent pas une policière

en particulier, et ils n'ont conduit à aucune discrimination ou refus d'embauche, puisque Steeve Boutin n'est pas responsable des embauches au moment où les commentaires sont faits.

[423] De manière globale, le Tribunal conclut que de tels propos contreviennent aux obligations imposées à Steeve Boutin par le *Code d'éthique*⁹² et le *Règlement sur la discipline*⁹³.

[424] De plus, dans la mesure où le principe sous-jacent à la *Politique sur le harcèlement*⁹⁴ est la protection du droit de tous les employés de la Ville d'être traités avec respect et dignité dans leur milieu de travail, l'utilisation de surnoms méprisants, même s'ils n'ont jamais été adressés directement aux personnes visées, est irrespectueuse.

[425] Chacun de ces documents prévoit la possibilité pour la Ville de sanctionner Steeve Boutin.

[426] Ainsi, l'article 7 du *Code d'éthique* prévoit qu'un manquement, dans le respect de tout contrat de travail, peut entraîner l'application d'une sanction appropriée à la nature et à la gravité de celui-ci.

[427] L'article 19 du *Règlement sur la discipline* offre la possibilité d'imposer une ou plusieurs des mesures suivantes : avertissement écrit, réprimande, suspension, rétrogradation, destitution ou congédiement.

[428] Par ailleurs, l'article 8 de la *Politique sur le harcèlement* prévoit qu'une violation de celle-ci peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[429] Le droit de la Ville de sanctionner Steeve Boutin étant reconnu, il y a lieu de déterminer si ces manquements sont incompatibles avec le maintien de sa relation d'emploi⁹⁵.

3.4. La destitution est-elle justifiée compte tenu de la cause prouvée et des autres circonstances pertinentes ?

[430] Dans *Lamothe*⁹⁶, la Cour du Québec écrit que « *la notion de motifs sérieux de l'article 2094 C.c.Q. peut servir de guide pour déterminer si un directeur de police a été destitué pour cause* »⁹⁷.

⁹² Articles. 3.2, 4.3 et 4.6.

⁹³ Articles 8 al.1 et 8 al. 2 (12°).

⁹⁴ Articles 1, 4 b) et 5 b).

⁹⁵ *LeFrançois c. Procureur général du Canada*, préc., note 75, par. 80.

⁹⁶ *Lamothe c. Ville de Montréal*, préc., note 11.

⁹⁷ *Id.*, par. 76.

[431] Ainsi, le Tribunal doit déterminer, « à la lumière de toutes les circonstances, si une *inconduite prouvée d'un directeur de police (...) est d'une gravité telle qu'elle est incompatible avec le maintien de sa relation d'emploi* »⁹⁸. C'est en effet ce qu'écrit la Cour d'appel dans l'arrêt *LeFrançois* :

[59] On peut donc conclure de cette revue de la jurisprudence que toute faute ne rompt pas d'office la relation employeur-employé. Il faut plutôt déterminer la nature de l'inconduite, le contexte de sa commission et la proportionnalité du congédiement comme sanction. Le congédiement sera justifié si l'inconduite est d'une gravité telle qu'elle est incompatible avec le maintien de la relation d'emploi.

[60] Les facteurs considérés par la jurisprudence étudiée sont : la position hiérarchique de l'employé et son niveau de responsabilité, l'ancienneté, le degré d'autonomie fonctionnelle, les difficultés auxquelles l'entreprise fait face, la conscience de l'employé de son inconduite, le bénéfice personnel retiré de l'inconduite, l'âge de l'employé, sa conduite passée et les politiques du milieu d'emploi⁹⁹.

[432] Il faut donc regarder les manquements non pas pour les excuser ou les justifier, mais plutôt pour déterminer si le contexte dans lequel ils sont survenus permet de conclure qu'ils entraînent nécessairement la disqualification de Steeve Boutin en tant que directeur.

[433] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que le congédiement de Steeve Boutin n'est pas une mesure proportionnelle aux fautes prouvées.

[434] La Ville plaide que le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. Il est vrai que la question du lien de confiance est un facteur très important à considérer lors de l'analyse du caractère justifié du congédiement¹⁰⁰. La rupture du lien de confiance rend impossible le maintien du lien d'emploi.

[435] Le Tribunal est cependant d'avis qu'il doit aborder la question du lien de confiance comme suit¹⁰¹ :

- a) Un public bien informé, ayant eu accès à la preuve dont le Tribunal a été saisi, pourrait-il douter de la capacité de Steeve Boutin à servir le public avec efficacité et crédibilité ?

⁹⁸ *Id.*, par. 80.

⁹⁹ *LeFrançois c. Procureur général du Canada*, préc., note 75, par. 60.

¹⁰⁰ *Travailleuses et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c. Alimentation D.M. St-Georges Inc.*, 2017 QCCA 1317, par. 96.

¹⁰¹ *Tremblay c. Ville de Bromont*, 2023 QCCQ 10112, par. 267 et 268; *Lessard c. La Prairie (Ville de)*, 2002 CanLII 41632 (CQ), [2002] R.J.Q.3253-EVB 2002-41632, par. 107.

- b) Les policiers du SPDVM et les élus pourraient-ils continuer d'avoir confiance en lui ?
- c) La conduite reprochée est-elle 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 ?

[436] Or, contrairement à la situation prévalant dans des dossiers où le directeur a été destitué¹⁰², les fautes de Steeve Boutin ne mettent pas en cause son honnêteté, sa probité et son intégrité.

[437] Sa compétence n'est pas en cause. Il ne s'agit pas d'une situation où la destitution résulte de manquements majeurs dans la gestion du SPVDM¹⁰³ ou d'une incompétence généralisée à grande échelle¹⁰⁴, en quel cas la Ville pourrait être justifiée de ne pas recourir à la gradation des sanctions. Il s'agit plutôt de manquements aux règles du savoir-être, et non du savoir-faire.

[438] Il n'y a par ailleurs aucune preuve d'un comportement brusque, grossier ou agressif de la part de Steeve Boutin lors des rencontres statutaires du Comité de direction de la Ville. N'eût été de l'enquête de Relais et sa diffusion, les personnes visées par les surnoms méprisants n'en auraient pas été informées.

[439] Les incivilités reprochées ne se comparent pas à des infractions de nature criminelle. Elles le seraient qu'elles n'entraîneraient pas automatiquement un congédiement¹⁰⁵. D'ailleurs, l'utilisation des mêmes surnoms méprisants par Sébastien Fournier alors qu'il était directeur adjoint n'a pas empêché la Ville de le promouvoir à la fonction de directeur du SPVDM.

[440] La Ville prétend à la rupture du lien de confiance dans la mesure où elle accepte d'emblée les versions offertes par les différents témoins rencontrés par Relais et qu'elle occulte complètement la version de Steeve Boutin au motif qu'elle n'est pas crédible à leurs yeux, puisque celui-ci nie tous les faits qui lui sont reprochés.

[441] L'analyse de la Ville est fort différente de celle du Tribunal, qui a constaté que la première plainte provient de la DF qui avait déjà eu maille à partir avec Steeve Boutin. Elle sollicite les confidences de l'Adjointe et, dès lors, se sent investie de la mission d'assurer un climat de travail sain, d'où sa décision de porter elle-même plainte à partir du récit des faits qu'elle a recueillis.

¹⁰² *Lessard c. La Prairie*, préc., note 101, confirmée par J.E. 2003-1224 (C.S.), requêtes pour permission d'appeler en Cour d'appel et en Cour supérieure rejetées; *Pelland c. Ville de Saint-Antoine*, C.Q. St-Jérôme, n° 700-02-001037-937, 27 janvier 1994.

¹⁰³ *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*, DTE 99T-299 (C.Q.).

¹⁰⁴ *Simard c. Trois-Rivières (Ville de)*, DTE 94T-462 (C.P.), AZ-84149047.

¹⁰⁵ *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38, [2001] 2 R.C.S.161, 190; Article 19 LP.

[442] Cette plainte est portée après discussion avec la DRH, qui ne juge pas opportun d'appliquer d'abord la procédure informelle prévue à la *Politique sur le harcèlement*, ni même de rencontrer l'Adjointe. Or, la DRH est la personne responsable d'appliquer la *Politique sur le harcèlement*¹⁰⁶.

[443] Cette action fait boule de neige, puisqu'elle entraîne ensuite la plainte de Luc Martin, qui a déjà décidé qu'il quitte son emploi.

[444] Encore ici, le DG choisit de croire les propos de Luc Martin, sans les remettre en question, malgré qu'il soit employé à la Ville depuis moins d'un an et que son arrivée ait été plutôt problématique.

[445] Il ressort très clairement des témoignages du DG et de la Mairesse que ceux-ci ont pris la décision de congédier Steeve Boutin dès la lecture du Rapport de Relais. Ils sont inconfortables avec la première opinion des avocats de la Ville qui suggèrent une audience disciplinaire et ils profitent d'un doute exprimé par Sébastien Fournier, à la suite des observations de Steeve Boutin, pour mettre fin au processus disciplinaire déjà enclenché et obtenir une opinion juridique favorable à leur position.

[446] Il est impossible de croire que lorsqu'ils prennent la décision de destituer Steeve Boutin et la suggèrent aux membres du conseil municipal, le DG et la Mairesse n'ont pas encore en tête des événements qui les ont profondément choqués, soit l'éclosion de la Covid au SPVDM et l'affaire de l'Agent de circulation.

[447] Or, si on peut tenir Steeve Boutin imputable de l'éclosion de la Covid en sa qualité de chef de police, rien dans la preuve, ni dans le rapport de la Direction de santé publique, ne permet de lui adresser un blâme formel ou de trouver une faille dans les mesures de sécurité mises en place pour la formation. Ces mesures de sécurité n'ont vraisemblablement pas été respectées, mais, dans les faits, on ne peut le tenir responsable de l'éclosion.

[448] Quant à l'affaire de l'Agent de circulation, une large part de la colère du DG est générée par sa propre incompréhension de la LP qui imposait au directeur de dénoncer tout acte criminel qui aurait pu se produire au poste de police.

[449] C'est dans ce contexte d'escalade de plaintes que le récit de commentaires de nature sexuelle est mis à jour, près de trois ans après les faits.

[450] Il y a eu dans la recherche des témoignages par Relais une méthodologie qui visait à confirmer les allégations de harcèlement ou de comportements inappropriés reprochés à Steeve Boutin plutôt qu'une stricte recherche de la vérité. C'est ainsi que les témoins rencontrés, incluant les deux policiers dont le témoignage est recueilli après celui de Steeve Boutin, ratissent très large et rapportent des comportements qui s'apparentent

¹⁰⁶ Article 7.3.

bien plus au style de gestion du chef de police et à sa personnalité, qui n'est clairement pas appréciée de tous, qu'aux stricts faits qui font l'objet des plaintes et dénonciations.

[451] C'est ce que le Tribunal en déduit sur la base de leurs témoignages à l'audience, n'ayant pas eu le bénéfice de tous les comptes rendus des rencontres avec Me Côté de Relais.

[452] Il n'en demeure pas moins que le climat de travail difficile, que le nouveau directeur Sébastien Fournier a mis deux ans à assainir, relève en partie de la responsabilité de Steeve Boutin. Les discussions qui avaient cours sur les différents membres de la direction y ont certainement contribué.

[453] L'analyse de la proportionnalité du congédiement ne se fait pas en vase clos en considérant chacun des reproches, mais bien en examinant l'ensemble de ce qui est reproché à Steeve Boutin, c'est-à-dire les commentaires à son Adjointe et aux deux policières, les remarques sur le physique des futures policières, ainsi que les propos dénigrants tenus à l'encontre des membres de la direction.

[454] Le Tribunal doit aussi considérer les autres facteurs, atténuants ou aggravants, énumérés, entre autres, mais non limitativement, dans l'arrêt *LeFrançois*¹⁰⁷.

- *Position hiérarchique de l'employé et niveau de responsabilités*

[455] Steeve Boutin occupe un poste hiérarchique supérieur et ses responsabilités sont élevées. Dans la décision *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*¹⁰⁸, la Cour du Québec écrit ce qui suit au sujet des attentes élevées à l'égard d'un directeur de police :

Puisque l'on qualifie le directeur de police de « collaborateur privilégié »¹⁰⁹ 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.

(...)

Il doit posséder des qualités administratives telles la planification, l'organisation et le contrôle.

Il doit avoir des qualités sociales tels le dynamisme, l'esprit d'équipe, l'expression orale, le leadership, la maîtrise de soi, la persuasion et le sens des relations humaines.

¹⁰⁷ *LeFrançois c. Procureur général du Canada*, préc., note 75.

¹⁰⁸ *Fontaine c. Waterloo (Ville de)*, préc., note 103.

¹⁰⁹ Jean Carol BOUCHER, *Le contrôle de l'autorité policière*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1982, p. 42.

Le directeur doit posséder des qualités générales tels l'adaptation, la créativité, la curiosité intellectuelle, l'esprit d'analyse, de synthèse, de décision et de recherche, l'expression écrite, le jugement, la méthode, le sens critique, le sens des responsabilités et la ténacité.

Il est bien entendu que ces exigences reflètent un idéal élevé difficile à atteindre, cependant, elles indiquent le haut niveau de la norme de conduite que l'on doit attendre de celui qui détient la position extrêmement importante d'un directeur de police dans notre société.

C'est à la lumière de ces qualifications requises qu'il faut analyser les motifs ayant mené la municipalité à briser le lien d'emploi¹¹⁰.

[456] Bien que cette décision date de 1999, elle n'en demeure pas moins d'actualité pour ce qui est de décrire l'importance de la position occupée par le directeur de police au sein d'une Ville.

- *Ancienneté*

[457] Steeve Boutin est en position de gestion au sein du SPVDM depuis plus de cinq ans, dont quatre comme directeur, au moment de sa suspension avec solde.

- *Degré d'autonomie fonctionnelle*

[458] De par sa nature, un service de police et son directeur ont une large autonomie fonctionnelle.

- *Difficultés auxquelles l'entreprise fait face*

[459] Le SPVDM est un jeune service de police à la mise en place duquel Steeve Boutin collabore à titre de directeur adjoint. La nouveauté du service, lorsqu'il en devient directeur, augmente le coefficient de difficultés, la preuve ayant démontré le budget restreint mis à la disposition de Steeve Boutin, et les difficultés d'embauche et de rétention du personnel. Il n'a pas été établi que celles-ci lui sont entièrement attribuables.

- *La conscience de l'employé de son inconduite*

[460] Le Tribunal est convaincu que Steeve Boutin n'avait pas conscience de l'effet de ses commentaires auprès de son Adjointe ou des policières. Comme nous l'avons déjà mentionné, la défense de « blague » n'est pas valable, pas plus que la nature festive d'une rencontre peut être une justification aux vulgarités envers les femmes¹¹¹. Il y a des taquineries qui n'ont pas leur raison d'être, même entre policiers.

¹¹⁰ *Id.*, pp.11 à 13.

¹¹¹ *Tanguay c. MRC des Collines-de-l'Outaouais*, préc., note 13, par. 241.

[461] Cependant, rappelons qu'il est informé de la nature de ces allégations trois ans après les faits lorsqu'il reçoit le Document d'allégations¹¹², soit les événements qui feront l'objet de l'analyse de Relais. Aucune autre situation plus récente n'est rapportée. Sans vouloir minimiser ces paroles et leur caractère blessant et sexiste, le Tribunal estime que si elles avaient été dénoncées dans l'immédiat, Steeve Boutin n'aurait pas pour autant été congédié et se serait excusé.

[462] Il en va autrement pour ce qui est de la conscience que Steeve Boutin a de la nature dénigrante de ses propos envers la direction. Ils sont foncièrement négatifs et délibérément utilisés, même s'ils ne sont pas adressés directement à la personne concernée. Ils cherchent à discréditer celle qui en fait l'objet dans son milieu de travail et la prive du bénéfice de faire valoir sa position ou le caractère erroné de l'affirmation.

[463] Il est d'autant plus conscient de son rôle de gardien du bon comportement de ses subalternes à cet égard qu'en juin 2020, il dépose un avertissement écrit au dossier du Sergent de relève, lequel avait émis des commentaires inappropriés dans un groupe Facebook regroupant plusieurs policiers du SPDVM.

- *Le bénéfice personnel retiré de l'inconduite*

[464] Steeve Boutin ne retire aucun bénéfice des fautes qui lui sont reprochées.

- *L'âge de l'employé*

[465] Steeve Boutin est un policier d'expérience. Il a 52 ou 53 ans au moment de sa suspension et se voyait continuer sa carrière de policier jusqu'à 65 ans.

- *Conduite passée*

[466] Le dossier disciplinaire de Steeve Boutin est vierge jusqu'aux événements faisant l'objet du présent litige. Ses évaluations de rendement pour les années 2017 et 2018¹¹³ indiquent qu'il répond ou dépasse les attentes, notamment en matière de leadership, mobilisation et sens des valeurs ; pour sa gestion du changement et de situations complexes ; et pour ses capacités d'introspection et de gestion de soi. Il est alors directeur adjoint d'un jeune SPVDM qu'il contribue à bâtir.

[467] En mars 2015, il reçoit de la gouverneure générale du Canada la Médaille de la police pour services distingués en reconnaissance de 20 années de conduite exemplaire au service de l'ordre public au Canada¹¹⁴.

¹¹² Pièce R-14.

¹¹³ Pièce R-19.

¹¹⁴ Pièce R-23.

[468] Le Tribunal n'a pas eu le bénéfice des évaluations écrites pour les années 2019 et 2020, mais le témoignage du DG laisse entendre que celles-ci vont dans le sens de celles qui ont été produites.

- *Politiques du milieu d'emploi*

[469] La Ville a adopté des politiques claires relativement à la conduite attendue de ses employés.

[470] En cette matière, comme pour les policiers syndiqués, il faut trouver le juste équilibre entre la faute commise et la protection des valeurs véhiculées par le SPVDM et la Ville¹¹⁵.

[471] La Ville ne peut pas exiger une prestation de travail parfaite, mais il n'en demeure pas moins qu'un chef de police doit donner l'exemple et ne peut se permettre de faire ou de tolérer des commentaires peu flatteurs sur les collègues et les membres de la direction.

[472] Par ailleurs, bien que critique des autres services, Steeve Boutin demeure respectueux. Le DG ne lui formule d'ailleurs aucun reproche à l'égard de ses relations interpersonnelles avec la DRH et la DF. Il reconnaît que tout n'est pas parfait au sein des différents services municipaux et ne se plaint pas que Steeve Boutin ferait preuve de mauvaise foi envers lui ou lui aurait manqué de respect ou qu'il entraînerait une détérioration du climat de travail au sein du Comité de direction en raison de son attitude¹¹⁶.

[473] L'incident à la suite duquel il met brusquement un terme à sa conversation téléphonique avec la DF est, somme toute, isolé. Certes, les directeurs doivent faire un effort pour maintenir un climat de travail harmonieux et agréable, mais ils ont tous leur personnalité. Ils n'ont pas choisi de travailler ensemble, mais ils doivent le faire par nécessité¹¹⁷.

- *Conclusions*

[474] Les propos reprochables n'ont pas été accompagnés de menaces ou d'agressivité envers les personnes visées. Ils n'étaient pas d'une nature à indiquer l'existence chez

¹¹⁵ *Association des policières et policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec (Renaud Béland)*, (T.A., 2008-09-10), SOQUIJ AZ-50512323, D.T.E. 2008T-778, par. 65.

¹¹⁶ *Supra*, par. [273] et ss.

¹¹⁷ *TCA-Québec, section locale 1849 (FTQ) et Thales optionique Canada*, D.T.E. 2011T-46, EYB 2010-187754; *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de) (Luc Séguin)* 2021 QCTA 361, par. 194; *Syndicat international des métiers, section locale 2817 (qc) et Magasin Korvette Ltée (Yves Beaulieu)*, D.T.E. 2012T-719, par. 99.

Steeve Boutin d'un biais préjudiciable à l'égard d'un groupe de justiciables en particulier. Ils n'ont pas été prononcés devant des citoyens.

[475] Comme il nie les avoir prononcés, Steeve Boutin ne peut témoigner qu'il les regrette. Qu'il ne se souvienne plus de blagues grivoises faites en 2019 peut se comprendre. Cependant, la négation en bloc et sous serment de l'utilisation des surnoms méprisants laisse le Tribunal dubitatif.

[476] Cela dit, la destitution est assimilée par la jurisprudence à la peine de mort professionnelle, laquelle a déjà été partiellement vécue par Steeve Boutin, qui a dû se trouver un emploi dans un domaine complètement différent pendant l'instance.

[477] Il faut également garder à l'esprit la suspension sans solde de près de six mois déjà imposée par la Ville.

[478] L'analyse par le Tribunal de la nature des manquements, du contexte de leur commission et des facteurs aggravants et atténuants lui permet de conclure que la Ville ne pouvait prétendre à une rupture du lien de confiance justifiant une destitution. Un citoyen, un policier ou un élu bien informé de la situation ne pourrait pas douter que Steeve Boutin est en mesure de bien servir la population de la Ville, avec efficacité et crédibilité, et ce, malgré ses écarts de langage.

4. Y A-T-IL LIEU DE MODIFIER LA DÉCISION DE LA VILLE POUR IMPOSER UNE SANCTION MOINDRE ?

[479] Bien qu'ils ne justifient pas la destitution de Steeve Boutin, les manquements retenus par le Tribunal et principalement ceux en lien avec le dénigrement de la Mairesse, du DG, de la DF et de la DRH doivent être sanctionnés. Le Tribunal conclut qu'une sanction de 30 jours de suspension sans solde est proportionnelle et dissuasive. Voici pourquoi.

[480] Dans *Ledoux*¹¹⁸, la Cour du Québec substitue au congédiement une suspension disciplinaire de quatre mois sans traitement. Les deux manquements retenus contre le directeur Ledoux sont i) l'écoute électronique et la vidéosurveillance des employés au poste de police; et ii) l'écoute électronique des caucus syndicaux entre les membres de l'exécutif du syndicat et leur avocat dans le cadre des négociations entourant le renouvellement de la convention collective.

[481] La Cour du Québec conclut que « *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 justifie l'imposition d'une sanction disciplinaire* »¹¹⁹. Elle constate qu'en agissant de la sorte, Ledoux plaçait la ville dans

¹¹⁸ *Ledoux c. Mont-Tremblant (Ville de)*, préc., note 6.

¹¹⁹ *Id.*, par. 582.

l'embarras, celle-ci ayant dû faire face à trois griefs syndicaux directement liés à ces manquements.

[482] Cette décision est prononcée après analyse de la jurisprudence en matière de destitution d'un directeur de police. Elle révisé également les décisions rendues en matière disciplinaire dans les cas de violation du secret professionnel de l'avocat. Elle évalue la gravité objective de la violation et sa gravité subjective, soit le contexte dans lequel les enregistrements ont lieu et leur finalité.

[483] Les faits dans *Ledoux* vont bien au-delà des difficultés alléguées dans le dossier de Steeve Boutin en matière de relations interpersonnelles entre lui et les policiers ou les autres directeurs de la Ville et la Mairesse.

[484] Dans *Association des policières et policiers provinciaux du Québec et sureté du Québec (Béland)*¹²⁰, l'arbitre substitue une suspension de 60 jours sans traitement à la destitution d'un agent spécialisé dans la reconstitution de scène d'accident ayant présenté de fausses factures et une déclaration sous serment mensongère pour justifier des dépenses par ailleurs réellement encourues. À l'origine, le comité de discipline recommandait une suspension de 100 jours, laquelle est refusée par le Directeur et remplacée par une destitution. Dans cette affaire, le policier avait été rappelé au travail par la Sureté du Québec après 60 jours de son renvoi, ce que l'arbitre considère comme une reconnaissance du fait que le lien de confiance n'avait pas été rompu, contrairement à ce que prétendait l'employeur. L'agent exprimait des regrets et le risque de récidive était pratiquement inexistant.

[485] Le Tribunal choisit également de considérer le traitement réservé à des policiers ayant utilisé des propos injurieux à l'égard d'un supérieur, qui dénotent ainsi un manque de respect en ce qu'ils affectent l'autorité ou la crédibilité de cette personne, ou à l'égard d'un collègue, ce que les auteurs considèrent être un manque de civilité¹²¹.

[486] Parmi les cas répertoriés, tous en matière d'arbitrage, aucun n'a entraîné un congédiement. En effet, même dans d'autres domaines du monde du travail, l'utilisation du langage injurieux ne mène pas à un congédiement lorsqu'il s'agit d'une première offense ou qu'elle ne s'accompagne pas d'un autre geste inacceptable.

[487] Ainsi, dans *Fraternité des policières et policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de) (Luc Séguin)*¹²² une suspension de 30 jours sans solde a été substituée à celle de 60 jours sans solde imposée à un lieutenant qui laissait libre cours à son impatience et imposait sa frustration et ses sautes d'humeur aux policiers sous sa gouverne. Le lieutenant ne se limitait pas à souligner les erreurs de ses subalternes, mais il se livrait à un monologue acrimonieux, soulignant son insatisfaction à l'égard de leur travail

¹²⁰ D.T.E. 2008T-778.

¹²¹ L. BERNIER, G. BLANCHET et É. SÉGUIN, préc., note 79.

¹²² 2021 QCTA 361.

considérant la confiance qu'il avait en eux et remettant en doute leur motivation à être policier.

[488] L'arbitre considère que le fait qu'un service de police puisse être considéré comme un milieu paramilitaire ne change en rien l'obligation d'adopter un comportement civilisé. L'exercice du pouvoir de gérance doit respecter les limites imposées par le respect et la politesse. Comme facteur aggravant, il retient l'absence d'introspection et de regret du policier qui avait répondu à des collègues tentant de le sensibiliser à la problématique et au climat qui régnait au sein de l'équipe, qu'il s'agissait de sa façon de gérer, qu'il pouvait faire une demande de changement d'équipe s'il n'était pas heureux et qu'il s'agissait de leur perception.

[489] Dans *Québec (Ville de) et Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec (FPPVQ)*¹²³, une suspension de cinq jours sans solde imposée à un policier patrouilleur est maintenue. Mécontent de son affectation, il a tenté d'intimider sa supérieure et a posé des gestes irrespectueux à son égard devant plusieurs collègues, notamment en lui laissant sa feuille d'assignation à la poitrine. Le policier invoquait son alcoolisme de l'époque, qui n'était pas ressortie lors du processus disciplinaire. L'arbitre a conclu que, même si cet élément avait été connu par la Ville, la sentence était appropriée pour sensibiliser le policier à se prendre en main, s'il voulait éviter le congédiement.

[490] Dans *Fraternité des policières et policiers de Montréal et Montréal (Ville de)*¹²⁴ une suspension de cinq jours sans solde est substituée au congédiement d'un policier ayant tenu à quelques reprises des propos blasphématoires et agressifs à l'endroit de ses supérieurs. Le policier est délégué syndical. L'arbitre conclut qu'il ne s'agit pas d'une situation où un malappris décide capricieusement de fronder l'autorité, mais d'une personne qui réalise qu'elle est vulnérable et qu'elle doit se défendre. Les évaluations du policier soulignent qu'il est un élément positif pour son groupe de travail et pour le poste de police au complet. L'arbitre estime que sur 28 ans d'ancienneté, il s'agit d'un incident isolé. Le comportement ne présentait aucun élément de dangerosité chez un policier n'ayant jamais « touché à un cheveu » de quelqu'un.

[491] Dans *Fraternité des policiers et policières de Montréal et Montréal (Ville de)*¹²⁵ une suspension de cinq jours sans solde est substituée à celle de dix jours sans solde imposée à un policier chargé de relève supervisant 10 à 14 policiers. On lui reproche des propos racistes en réaction à un reportage télévisé qu'il écoutait au poste de police avec des collègues. L'arbitre reconnaît que si ces propos devenaient connus du public, ils seraient de nature à faire perdre la considération que requièrent les fonctions du policier. Il considère le geste, mais surtout l'impact de ce geste sur l'image du service. En raison

¹²³ SA 23-07018, EYB 2023-540325.

¹²⁴ D.T.E. 2005T-1093.

¹²⁵ D.T.E. 2014T-72.

de son expérience, le policier était en mesure de réaliser la portée de ses propos.

[492] Comme facteur aggravant, l'arbitre retient l'erreur de jugement, le rôle important que représente la fonction de superviseur et la nature contradictoire des commentaires avec les valeurs du service de police et de ses procédures. Le superviseur doit donner l'exemple. Une telle attitude risque d'entraîner l'apparition d'une culture non désirée au sein d'une unité intervenant en milieu multiethnique.

[493] Les facteurs atténuants sont les rapports d'évaluation favorables, un dossier disciplinaire vierge, le fait qu'il s'agisse d'un incident isolé et une réaction spontanée qui a comme conséquence de le priver d'un déploiement à l'étranger pour au moins trois ans.

[494] Dans *Fraternité des policiers de Laval et Ville de Laval*¹²⁶ l'arbitre maintient la suspension de trois jours sans solde d'un policier qui parsemait ses clavardages avec ses collègues d'un nombre élevé de sacres, faisait preuve d'impolitesse envers l'état-major et ridiculisait le nom de son supérieur. La Ville ne reprochait pas au policier son rendement ou son comportement, mais son utilisation non conforme des technologies de l'information mises à sa disposition. Ainsi, en moins de 21 jours, 45 des 132 pages d'échanges avec ses collègues comportent un juron. Le policier utilise des surnoms irrespectueux envers les officiers et le directeur du service de police. Ses commentaires manifestent une attitude nocive et négative qui ridiculise et discrédite des officiers. Par ailleurs, les remarques inappropriées n'étaient jamais adressées directement aux personnes visées, mais plutôt à des confrères et consœurs de travail.

[495] Dans *Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de) (grief syndical et Rock Legault)*¹²⁷ l'arbitre maintient la suspension de deux jours sans solde imposée à un sergent détective ayant manqué de respect au directeur du service de police devant son directeur adjoint et plusieurs employés. Ce sergent détective est délégué syndical et rencontre alors des confrères syndiqués dans un poste de police, au lendemain d'une victoire syndicale devant la Cour d'appel, ce qui colore le dossier. Ses propos laissent entendre qu'il prêche une intention malveillante à l'état-major.

[496] L'arbitre estime que le comportement du policier manque de dignité et est sujet à critiques. Il y a absence de remords. Par contre, son dossier disciplinaire est vierge et l'esclandre ne dénote pas un trait de caractère pouvant laisser craindre qu'il ne mette un jour en péril son lien d'emploi.

[497] Dans *Montréal (Communauté urbaine) et Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal inc.*¹²⁸, alors qu'il converse avec l'un des laveurs de

¹²⁶ 2018 QCTA 637.

¹²⁷ D.T.E. 2010T-701.

¹²⁸ SA 95-06009 (M. Gravel).

son véhicule patrouille dans un lave-auto où cinq autres civils sont présents, le policier utilise un terme vulgaire pour décrire qu'il y a beaucoup de policières au poste où il travaille. L'arbitre substitue une suspension d'une journée sans solde à celle de dix jours sans solde imposée par l'employeur. Il reconnaît qu'il s'agit d'une injure caractérisée, peu importe le district où des policières sont en fonction. « *Le mot est méprisant et n'aurait jamais dû être prononcé et il est sûrement la conséquence d'un manque de maturité sinon de jugement* ».

[498] Il est intéressant de constater que ce même arbitre, cinq ans plus tard, est beaucoup plus sévère devant une situation semblable. Ainsi, dans *Montréal (Ville de) et fraternité des policiers et policières de la ville de Montréal*¹²⁹, l'arbitre maintient une suspension de deux jours sans solde pour les propos envers une collègue et trois jours sans solde pour ceux envers sa supérieure. Lors d'une fête organisée au local du syndicat afin de souligner le départ à la retraite de collègues, les deux policières sont arrivées en retard et le policier reconnaît l'avoir souligné en utilisant un terme référant à l'organe génital de la femme. Il explique qu'il veut alors faire une blague.

[499] L'arbitre écrit que « *traiter une femme de cette façon constitue, à toutes fins utiles, une insulte, une injure que le service ne peut tolérer entre collègues d'abord et encore moins entre un gradé et un policier* ». Quant à la défense de « *blague* », l'arbitre refuse de la considérer comme une circonstance atténuante, puisque ce « *serait reconnaître qu'il y a des moments où on peut traiter les femmes avec vulgarité* ».

[500] Par ailleurs, le policier regrette les propos qu'il a tenus et qui ne l'ont pas été dans un contexte d'insubordination, mais dans un endroit où il y avait peu de monde. L'arbitre est d'avis qu'il mérite d'être sanctionné, mais il ne considère pas que dans les circonstances, une suspension de dix jours sans solde est proportionnelle.

[501] Dans *Montréal (Ville de) (SPVM) et Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.*¹³⁰, l'arbitre maintient la suspension de deux jours imposés par l'employeur pour manque de respect envers un supérieur. Le reproche est d'avoir haussé le ton et traité son sergent de menteur devant un lieutenant.

[502] N'eût été le dossier disciplinaire du policier, l'arbitre serait intervenu pour substituer une réprimande à la suspension, puisque l'altercation ne s'est pas produite publiquement ou en présence d'autres agents. La scène est à l'intérieur du poste, en présence d'une seule personne, un lieutenant, et ce, même si une secrétaire aurait pu l'entendre. Il n'y a pas eu de conséquences quant à l'image du service de police. Toute cette affaire est survenue de façon inattendue après que le sergent ait laissé entendre que le policier avait

¹²⁹ SA 00-07031 (M. Gravel).

¹³⁰ SA 12-03012 (J. P. Lussier).

été de mauvaise foi en ne prenant pas ses messages téléphoniques.

[503] Aux fins de la présente décision, une autre affaire mérite d'être considérée, même si elle ne concerne pas un policier. Il s'agit de *Sacré-Coeur-de-Marie (Corporation municipale de) et Syndicat canadien de la fonction publique, local 2909*¹³¹. L'arbitre maintient la suspension sans solde de 15 jours imposée à un employé s'étant plaint du refus de la municipalité de le payer en temps supplémentaire lors d'une séance du conseil municipal. Il avait alors traité le maire et les conseillers de « merdeux » et de « niaiseux » en plus de gifler un contribuable qu'il estimait le surveiller pendant qu'il travaillait. Une cinquantaine de citoyens assistaient à la séance.

[504] L'arbitre retient une conduite témoignant d'un manque flagrant de civilité, un manque de respect qui s'apparente presque à de l'insubordination. L'employé avait par le passé été requis de s'adresser aux membres du conseil d'une façon polie et civilisée. Il « *méritait amplement une bonne leçon. L'Employeur aurait pu être plus sévère sans que le Tribunal puisse intervenir.* »

[505] Ces décisions reflètent l'importance du processus d'individualisation de la sanction. D'ailleurs, le Tribunal est conscient que plusieurs d'entre elles concernent des policiers syndiqués ou qui ne sont pas en situation d'autorité, contrairement à Steeve Boutin.

[506] Ainsi, dans le cas de Steeve Boutin, l'utilisation d'un langage injurieux pour communiquer sa frustration à l'égard de la Mairesse, du DG, de la DF et de la DRH et sa non-intervention lorsque ses subalternes font de même est une faute objectivement grave à la lumière des obligations découlant de sa fonction et de leur récurrence sur une longue période¹³². Il en est de même pour les commentaires au sujet du physique des candidates à la fonction de policières. Par contre, bien qu'inappropriés, les remarques et gestes sexistes de 2019 sont isolés et ne sont pas récurrents.

[507] Sur le plan subjectif, il y a lieu de retenir qu'il aura fallu l'enquête de Relais pour que les personnes visées découvrent le surnom dont elles étaient affublées et qu'aucun des policiers subalternes, même le Sergent de relève qui a déjà été très proche de Steeve Boutin, ne l'a entendu les prononcer. Le contexte de l'utilisation des surnoms est donc limité aux situations de frustration vécues par Steeve Boutin dans le cadre de relations interpersonnelles où il ne veut pas manquer ouvertement de respect envers ces personnes.

¹³¹ SA 91-03457 (N. Cliche).

¹³² Depuis au moins juin 2020, soit la date de l'arrivée de Sébastien Fournier comme directeur adjoint du SPDVM.

[508] Pour ce qui est des commentaires sur le physique des candidates à la fonction de policières, ils sont inappropriés, mais Steeve Boutin ne prend pas part aux discussions d'embauche et aucune policière n'a perdu son emploi en raison de son physique.

[509] Outre les facteurs mentionnés à la section 3.4¹³³, le Tribunal réitère que l'utilisation de surnoms méprisants par Sébastien Fournier ne l'a pas empêché de devenir directeur du SPDVM.

[510] Vu l'importance du rôle de Directeur du SPDVM et la nécessité de s'assurer que tous les policiers et autres employés de la Ville réaliseront l'importance de la civilité et du respect au travail, la jurisprudence qui précède, et particulièrement la plus récente, justifie une suspension de 30 jours sans solde.

5. STEEVE BOUTIN A-T-IL DROIT AUX MONTANTS QU'IL RÉCLAME?

[511] Le dernier alinéa de l'article 89 LP prévoit :

S'il accueille la contestation, le Tribunal peut aussi ordonner à la municipalité de verser au demandeur une somme d'argent pour l'indemniser de ses frais. Il peut en outre, si la résolution visait la destitution du demandeur, 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.

[Soulignements ajoutés]

[512] En l'espèce, Steeve Boutin demande au Tribunal d'ordonner à la Ville de lui verser tant le traitement et les avantages dont il a été privé qu'une indemnité pour tous les frais qu'il a encourus.

[513] Voyons ce qu'il en est de chacun de ces chefs de réclamation.

5.1. Le traitement, les avantages et les allocations non reçus

[514] Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'ordonner à la Ville de verser le traitement et les avantages dont Steeve Boutin a été privé.

[515] La Ville a déposé un courriel transmis aux avocats de Steeve Boutin qui fait état du salaire que celui-ci aurait obtenu pour les années 2023, 2024 et jusqu'au 23 août 2025¹³⁴.

¹³³ *Supra*, par. [430] et ss.

¹³⁴ Pièce I-18. Le tableau est reproduit à l'Annexe 2 de l'argumentaire écrit de la Ville.

[516] Comme il se doit, ce tableau tient compte du salaire gagné par Steeve Boutin à titre d'employé chez un concessionnaire automobile. En effet, la réparation intégrale est le principe de base en la matière ; par ailleurs Steeve Boutin avait l'obligation de minimiser ses dommages, ce qu'il a fait en se trouvant un autre emploi pendant les procédures¹³⁵.

[517] La différence entre le salaire que Steeve Boutin aurait gagné s'il était demeuré en fonction et son salaire chez le concessionnaire en 2023 est établie à 61 738,60 \$. Il faut déduire de ce montant les 30 jours de suspension imposés par le présent jugement, soit 9 995,97 \$¹³⁶.

[518] La Ville doit donc verser les montants suivants à Steeve Boutin :

◆ Pour l'année 2023 :	51 742,64 \$
◆ Pour l'année 2024 :	80 403,67 \$
◆ Pour l'année 2025 :	<u>51 070,25 \$</u>
Pour un total de :	183 216,56 \$

[519] Les parties devront s'entendre sur le montant à verser depuis le 23 août 2025. En cas de différend, elles pourront s'adresser au Tribunal pour soumettre toute question qu'il serait nécessaire de faire trancher.

5.2. L'indemnité pour les honoraires extrajudiciaires et autres frais

[520] Le dernier alinéa de l'article 89 LP permet au Tribunal d'ordonner à la Ville d'indemniser Steeve Boutin pour ses frais, lesquels comprennent à la fois les frais judiciaires et extrajudiciaires.

[521] La décision d'ordonner le paiement de tels frais est discrétionnaire et n'est pas automatique. Comme l'indique la Cour du Québec dans l'affaire *Tanguay*, le versement d'une indemnité pour ces frais vise à rétablir l'équilibre entre des parties qui possèdent des ressources souvent disproportionnées ; ils doivent découler d'une suite immédiate et directe d'un préjudice¹³⁷.

[522] Les avocats de Steeve Boutin ont soumis leurs comptes d'honoraires, qui totalisent **186 220,15 \$**¹³⁸. La Ville n'avait pas de représentations à faire à leur sujet.

¹³⁵ *Ledoux c. Ville de Mont-Tremblant*, préc., note 6, par. 700 et 701.

¹³⁶ En fonction du calcul suivant : 121 617,60 \$ / 365 jours = 333,20 \$ par jour X 30 jours = 9 995,97 \$.

¹³⁷ *Tanguay c. MRC des Collines-de-l'Outaouais*, préc., note 13, par. 274 à 276.

¹³⁸ Pièces R-25 et R-25.1.

[523] On constate que le taux horaire facturé par les avocats de Steeve Boutin se situe dans les normes de ce qui est habituellement demandé par des avocats spécialisés dans un domaine spécifique. Le Tribunal est à même de constater tout le travail qu'a nécessité la préparation et l'instruction de l'affaire.

[524] Il ressort du témoignage de Steeve Boutin que celui-ci a dû faire des sacrifices importants pour assumer les honoraires de ses avocats ; il a entre autres vendu sa maison et modifié son train de vie. Il a accepté un travail dans un domaine qui est loin de son champ d'expertise.

[525] Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'ordonner à la Ville d'indemniser Steeve Boutin pour la totalité des honoraires extrajudiciaires qu'il a encourus, compte tenu de l'importante disproportion entre la destitution décidée par la Ville et la sanction moindre imposée par le présent jugement. Le Tribunal tient également compte de la gestion déficiente de ce dossier par la Ville.

[526] Steeve Boutin réclame également les autres frais qu'il a encourus, qui totalisent 6 607,39 \$¹³⁹. Ce montant comprend des frais de sténographe et d'huissiers qui doivent être réclamés à titre de frais de justice.

[527] La réclamation inclut également des frais de taxi et de stationnement totalisant **336,21 \$**, qui doivent être accordés.

[528] La Ville a fait des représentations quant à l'achat d'un ordinateur au coût de 1 213,99 \$, s'opposant à ce que cette somme soit accordée à Steeve Boutin. Cette somme inclut dans cette catégorie l'achat d'une étiqueteuse (*P-Touch*) au coût de 72,41 \$.

[529] Un ordinateur est un bien courant que possèdent la majorité des foyers. Bien qu'il ait certainement été utilisé par Steeve Boutin pour la préparation de sa contestation, il ne s'agit pas de frais encourus exclusivement à cette fin. Il en va de même pour l'étiqueteuse.

[530] En somme, il y a donc lieu d'ordonner à la Ville de verser à Steeve Boutin une somme de **186 556,36 \$**¹⁴⁰ pour ses frais.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[531] **ACCUEILLE** partiellement la contestation ;

¹³⁹ Pièce R-32.

¹⁴⁰ Soit le total des honoraires extrajudiciaires de 186 220,15 \$ et les frais de taxi et de stationnement de 336,21 \$.

[532] **MODIFIE** la décision de destitution du 17 janvier 2022 en lui substituant une suspension sans solde de 30 jours ;

[533] **ORDONNE** à la Ville de Mercier de payer à Steeve Boutin tout le traitement qu'il n'a pas reçu depuis sa destitution le 17 janvier 2023 jusqu'au 23 août 2025, représentant la somme de 183 216,56 \$, en plus des intérêts au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, calculés au fur et à mesure de leur échéance ;

[534] **ORDONNE** à la Ville de Mercier de payer à Steeve Boutin tous les autres avantages et allocations qu'il n'a pas reçus depuis sa destitution du 17 janvier 2023, en plus des intérêts au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, calculés au fur et à mesure de leur échéance ;

[535] **ORDONNE** à la Ville de Mercier de payer à Steeve Boutin tout le traitement et autres avantages et allocations qu'il n'a pas reçus depuis le 23 août 2025, déduction faite du salaire gagné par Steeve Boutin pendant cette période, en plus des intérêts au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, calculés au fur et à mesure de leur échéance ;

[536] **PERMET** aux parties de soumettre au Tribunal toute question relative au calcul du traitement et autres avantages et allocations en cas de désaccord entre elles, en s'adressant à la juge coordonnatrice de la Division administrative et d'appel ;

[537] **ORDONNE** à la Ville de Mercier de payer à Steeve Boutin la somme de 186 556,36 \$ à titre d'indemnité pour ses frais, en plus des intérêts au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec* à compter de la date du présent jugement ;

[538] **LE TOUT** avec les frais de justice.

MARTINE L. TREMBLAY, J.C.Q.

CÉLINE GERVAIS, J.C.Q.

DOMINIQUE GIBBENS, J.C.Q.

Me Thomas Villeneuve-Gagné et Me Léna Barrière
Pepper, Villeneuve-Gagné
Avocats du demandeur

Me Raphaël Lescop et Me Benoit Régimbald
IMK S.E.N.C.R.L/IMK L.L.P.
Avocats de la défenderesse

Dates d'audience : 29, 30 septembre, 1^{er}, 2, 3, 5 et 6 octobre 2025