

**Laval, le 9 mai 2026**

**À l'attention de**  
**Monsieur Ian Lafrenière**  
Ministre de la Sécurité intérieure  
Gouvernement du Québec

**Objet : Demande d'intervention, de reddition de comptes et d'examen neutre d'un dossier marqué par des contradictions institutionnelles persistantes**

Monsieur le Ministre,

Je vous transmets le présent mémoire afin de solliciter une intervention sérieuse, structurée et impartiale dans un dossier qui, depuis de nombreuses années, soulève des questions graves quant à l'intégrité des mécanismes administratifs, syndicaux, arbitraux, policiers et quasi judiciaires ayant été appliqués à mon endroit.

Le présent document ne vise pas à multiplier les accusations gratuites. Il vise au contraire à exposer, de la manière la plus ordonnée possible, une suite de faits, d'incohérences, de blocages et de contradictions qui, considérés ensemble, commandent désormais une lecture institutionnelle rigoureuse. Ce dossier ne peut plus être ramené à un simple conflit individuel. Il met en cause la capacité réelle des institutions de corriger leurs propres dérives lorsqu'un citoyen, et plus encore un ancien policier, allègue avoir été progressivement écarté, discrédité, neutralisé, puis laissé sans véritable forum de clarification.

Ma demande est simple dans son principe : qu'une autorité neutre puisse enfin examiner l'ensemble du parcours, clarifier les contradictions accumulées et établir si les mécanismes publics ont été utilisés conformément à leur finalité, ou s'ils ont au contraire servi à produire une impasse prolongée.

## **1. Finalité du mémoire**

Le présent mémoire poursuit quatre objectifs précis :

- exposer les contradictions centrales du dossier;
- démontrer que plusieurs mécanismes ayant touché mon statut et ma crédibilité n'ont jamais été clarifiés de façon complète et cohérente;
- faire ressortir l'apparence de mauvaise foi institutionnelle, ou à tout le moins l'échec manifeste des devoirs de bonne foi, de cohérence et d'équité;
- demander une intervention permettant une révision neutre, indépendante et complète.

Ce mémoire doit être lu non comme un texte de polémique, mais comme une demande de responsabilisation. Lorsqu'un dossier dure pendant des décennies, qu'il traverse plusieurs forums, qu'il génère des décisions partielles, des refus de compétence, des délais, des

silences, des contradictions et des classements, il ne suffit plus d'opposer au demandeur la fatigue du temps. Le temps, ici, ne guérit rien : il aggrave l'apparence d'abandon institutionnel.

## **2. Contexte général**

Le dossier s'inscrit dans une longue séquence où se croisent :

- la remise en question de mon statut d'emploi;
- des démarches répétées auprès du syndicat;
- des recours ou tentatives de recours devant diverses instances;
- des débats relatifs à la portée réelle du « renvoi » invoqué;
- des éléments liés à des évaluations ou qualifications de nature psychologique ou psychiatrique;
- des épisodes ultérieurs ayant contribué à ma disqualification apparente plutôt qu'à la clarification de ma situation;
- enfin, une contradiction particulièrement frappante entre, d'une part, une arrestation pour usurpation de fonctions policières et, d'autre part, le retrait subséquent des accusations.

À travers toutes ces étapes, la même question revient sans cesse : comment expliquer qu'un dossier présenté à certains moments comme clair, évident et justifié demeure, dans les faits, si chargé d'ambiguïtés, de non-dits et de contradictions non résolues?

## **3. La logique d'ensemble : non pas un incident isolé, mais une séquence d'écartement**

Ce que révèle la documentation accumulée, notamment à travers les éléments rendus publics sur le site Justivoix et dans les documents joints, ce n'est pas un événement isolé ou un simple malentendu administratif. C'est plutôt une séquence longue dans laquelle apparaissent successivement :

- des interventions de bonne foi de ma part;
- des dénonciations de dysfonctionnements;
- des contestations de certaines pratiques internes;
- une marginalisation croissante;
- un blocage syndical ou para-syndical;
- des mécanismes institutionnels incapables, ou refusant, de trancher clairement;
- et enfin des développements postérieurs qui accentuent l'impression d'une neutralisation plutôt que d'une recherche sincère de vérité.

Autrement dit, la question fondamentale n'est pas seulement de savoir si telle ou telle décision isolée peut être techniquement défendue. La question est de savoir si l'ensemble de la trajectoire demeure compatible avec les exigences minimales de bonne foi, de loyauté institutionnelle, de cohérence administrative et de justice fondamentale.

## 4. La bonne foi de l'employeur mise en échec par les faits

Cette section est centrale.

L'une des lectures les plus importantes du dossier est la suivante : avant d'être marginalisé, j'ai d'abord participé, proposé, signalé et dénoncé. Le dossier ne commence pas avec une posture d'opposition systématique. Il commence au contraire avec des démarches pouvant raisonnablement être interprétées comme des contributions à l'amélioration du service et à l'intégrité de son fonctionnement.

Les éléments rendus publics montrent notamment qu'à la demande de l'employeur, des idées d'amélioration du service de police auraient été soumises, notamment sur la structuration du soutien à la direction et sur l'utilisation plus rationnelle d'outils informatiques. Il est ensuite allégué que des dénonciations ont été faites relativement au gaspillage de ressources, à des pratiques internes discutables, à des enjeux de sécurité, à la valeur de certaines expertises psychologiques, à des campagnes de surtemps jugées problématiques, ainsi qu'à l'entreposage non sécuritaire d'armes à feu.

Pris isolément, chacun de ces éléments pourrait être minimisé. Pris ensemble, ils dessinent une séquence beaucoup plus préoccupante : celle d'une personne qui passe du rôle de collaborateur au rôle de dénonciateur, puis de dénonciateur à celui d'individu progressivement écarté, discrédité ou enfermé dans un traitement institutionnel opaque.

C'est en ce sens que la bonne foi de l'employeur se trouve mise en échec par les faits. En effet, dans un cadre normal de relations de travail et d'administration publique, on s'attend à ce que des suggestions d'amélioration, des signalements de gaspillage, des inquiétudes quant à la sécurité et des critiques formulées de manière responsable donnent lieu à un examen sérieux, à des correctifs ou, à tout le moins, à une gestion transparente. Or, le tableau qui se dégage ici est inverse : plus les interventions s'accumulent, plus la situation du soussigné semble s'obscurcir.

Le problème n'est donc pas seulement moral. Il est institutionnel. Un employeur, particulièrement dans un milieu aussi sensible que celui d'un service policier, est tenu à une conduite compatible avec la bonne foi, la cohérence et l'intégrité décisionnelle. Il ne peut solliciter la participation d'un membre, tolérer ou encourager ses apports lorsqu'ils servent l'organisation, puis le traiter comme un élément dérangeant lorsque ses interventions deviennent critiques. Il ne peut non plus, sans soulever de sérieuses questions, laisser se développer l'apparence selon laquelle les signalements internes et les refus de se prêter à certaines pratiques auraient été suivis d'un processus d'exclusion.

La documentation disponible permet ainsi de soutenir, avec prudence mais fermeté, qu'il existe au minimum une apparence sérieuse de corrélation entre les interventions critiques formulées et la marginalisation subséquente. Cette corrélation ne prouve pas à elle seule une intention illicite déterminée; elle suffit toutefois à exiger une révision neutre. Lorsqu'un employé ou un policier affirme avoir été progressivement isolé après avoir proposé des améliorations, dénoncé des irrégularités, soulevé des problèmes de sécurité

et contesté certaines évaluations, il ne suffit pas de lui opposer le caractère ancien des faits. Il faut examiner si le devoir de bonne foi a été respecté en substance.

La question devient alors incontournable : ai-je été écarté pour une faute clairement établie et régulièrement administrée, ou ai-je plutôt subi, de manière progressive, les conséquences d'avoir parlé, proposé, dénoncé et refusé certaines pratiques? Le dossier, tel qu'il ressort des pièces et de la chronologie, ne permet pas de répondre sereinement en faveur de la première hypothèse. C'est précisément pourquoi une relecture indépendante s'impose.

## **5. Ambiguïté persistante du statut d'emploi**

Une autre contradiction majeure traverse l'ensemble du dossier : la nature réelle de la rupture ou du retrait d'emploi n'a jamais été clarifiée de façon pleinement satisfaisante.

À plusieurs reprises, la documentation laisse voir qu'il ne s'agirait pas d'un renvoi simple, net, régulier et juridiquement limpide, mais d'une situation autrement plus ambiguë, parfois décrite comme un renvoi avec solde, un renvoi déguisé, une rétrogradation fictive ou une sortie institutionnellement irrégulière. Cette ambiguïté est d'autant plus importante que plusieurs démarches subséquentes semblent justement avoir porté non pas sur un simple désaccord de fond, mais sur l'impossibilité d'obtenir une détermination claire et cohérente du statut.

Lorsque la rupture d'emploi est juridiquement claire, les recours se structurent autour d'un acte identifiable. Ici, l'impression inverse domine : le statut paraît tantôt rompu, tantôt suspendu, tantôt déplacé, tantôt indéterminé. Cette opacité a des conséquences majeures. Elle affecte l'accès aux recours, la capacité de faire trancher le fond, la possibilité d'obtenir réparation et la lecture même de la chronologie.

J'insiste sur ce point : dans un État de droit, nul ne devrait avoir à consacrer des décennies à tenter de savoir si la décision qui a transformé sa vie a réellement existé sous une forme juridiquement régulière, et selon quelles bases exactes elle a été prise.

## **6. Le blocage syndical et arbitral**

Le dossier soulève également un problème sérieux quant au rôle joué par les mécanismes de représentation syndicale et par le traitement arbitral de la situation.

Les éléments déjà recensés font état :

- d'une opposition syndicale à la fonction de policier;
- d'un grief de remise en poste qui aurait été accepté à une étape sans qu'on y donne véritablement suite;
- de refus répétés, explicites ou implicites, d'intervenir utilement;
- d'une insuffisance de représentation devant certaines juridictions;

- de décisions ou orientations ayant eu pour effet de laisser entière l'ambiguïté du dossier plutôt que de la résoudre.

À cela s'ajoute un élément particulièrement troublant sur le plan logique : il a déjà été observé qu'une formulation arbitrale laissait entendre que l'employeur aurait pu imposer une sanction disciplinaire. Une telle formulation est loin d'être anodine. Sans constituer à elle seule une reconnaissance complète du maintien du lien d'emploi, elle entretient une ambiguïté juridique significative. Si une sanction disciplinaire demeurerait concevable, c'est que la situation ne se laissait pas aisément réduire à une rupture claire, finale et parfaitement régulière.

Le Tribunal administratif du travail, pour sa part, aurait évité certains aspects du fond en raison d'obstacles procéduraux ou de prescription. Cela signifie que l'écoulement du temps a pu jouer non comme instrument de justice, mais comme mécanisme de neutralisation du débat de fond. Or, la prescription ne transforme pas l'incohérence en cohérence. Elle empêche parfois seulement qu'elle soit examinée.

Il en résulte une situation profondément insatisfaisante : le syndicat n'aurait pas pleinement porté le dossier jusqu'à la clarification nécessaire, tandis que les tribunaux ou organismes saisis auraient fermé certaines portes sans dissiper les ambiguïtés centrales. Ce n'est pas une résolution. C'est une impasse.

## **7. Les interventions de Luc Tremblay et la question de la pression institutionnelle**

Les pages déjà analysées relatives aux interventions de Luc Tremblay et à l'intimidation alléguée permettent de dégager un autre axe important : celui d'une pression exercée non pour clarifier équitablement la situation, mais pour amener un abandon des recours ou une capitulation procédurale.

Les faits mis en avant dans ces pages, notamment autour de la rencontre du 28 août 1995 et de ses suites, suggèrent qu'un règlement présenté comme raisonnable aurait, en pratique, eu pour effet de pousser vers l'abandon des griefs et démarches plutôt que vers une solution neutre, vérifiable et équilibrée. La documentation disponible tend aussi à montrer que certaines avenues de validation objective ou de réévaluation en conditions concrètes n'auraient pas été accueillies favorablement.

Je formule ici les choses avec prudence : il ne s'agit pas d'affirmer sans nuance l'existence d'une manœuvre illégale déterminée, mais de constater que la séquence décrite soulève une question sérieuse quant à la loyauté du processus. Lorsqu'une organisation affirme vouloir tourner la page tout en écartant les mécanismes susceptibles de produire une vérification objective, l'apparence de bonne foi s'en trouve nécessairement affaiblie.

## **8. Les mécanismes de santé mentale et leur possible instrumentalisation**

L'un des volets les plus sensibles du dossier concerne l'usage qui aurait été fait, au fil du temps, de considérations psychiatriques, psychologiques ou liées à la santé mentale.

Je tiens à souligner qu'il ne s'agit pas ici de remettre en cause, abstraitement, la légitimité des expertises médicales lorsqu'elles sont nécessaires. Le problème soulevé est d'une autre nature : il concerne l'apparence selon laquelle de tels mécanismes auraient pu être utilisés, ou perçus comme utilisés, non d'abord pour protéger, soigner ou éclairer, mais pour disqualifier, neutraliser ou détourner l'attention des enjeux institutionnels soulevés.

Le dossier public évoque notamment :

- des contestations portant sur la valeur scientifique de certaines expertises;
- des allusions récurrentes à la maladie mentale dans des contextes de conflit institutionnel;
- des effets administratifs et procéduraux lourds découlant de ces qualifications;
- et, plus largement, l'impression que le débat sur le fond du dossier aurait été déplacé vers une lecture pathologisante de la personne.

Dans tout dossier sensible, il faut distinguer la réalité médicale d'une personne de l'usage institutionnel qui peut être fait de cette réalité ou de cette allégation. Même lorsqu'une situation clinique existe, elle ne peut servir de réponse universelle à toutes les questions juridiques, administratives et éthiques soulevées. Elle ne peut pas non plus justifier qu'on cesse d'examiner la validité des décisions prises, la loyauté des acteurs ou l'intégrité des processus.

## **9. La contradiction institutionnelle liée à l'arrestation pour usurpation de fonctions policières**

L'un des éléments les plus frappants du dossier demeure l'épisode où j'ai été arrêté pour usurpation de fonctions policières, alors que les accusations ont par la suite été retirées.

Cette contradiction mérite une attention particulière parce qu'elle produit un effet institutionnel très lourd. Être traité, sur le plan policier et pénal, comme une personne qui usurpe une fonction, puis voir cette accusation abandonnée, crée une dissonance majeure. Une accusation aussi grave ne devrait pas naître et disparaître sans laisser de questions sérieuses quant à la qualité de l'évaluation initiale, à la solidité des fondements allégués et au contexte global dans lequel elle s'inscrit.

Je prends soin de ne pas transformer ce retrait en acquittement formel ni en preuve automatique d'intention malveillante. Toutefois, il est légitime d'en tirer une conclusion institutionnelle importante : si l'accusation était suffisamment fondée pour justifier l'arrestation et l'appareil pénal, pourquoi a-t-elle ensuite été retirée? Et si elle ne l'était pas suffisamment, comment expliquer qu'un tel niveau d'intervention ait tout de même été déployé?

Dans un dossier déjà marqué par des ambiguïtés sur le statut, par des tensions autour de la légitimité professionnelle et par des mécanismes de disqualification, cet épisode ne peut être lu isolément. Il renforce au contraire l'impression d'un recours à des leviers lourds sans clarification durable du fond.

## **10. L'impasse institutionnelle comme fait principal**

Le fait le plus constant de ce dossier est peut-être celui-ci : presque toutes les portes ont été frappées, mais aucune n'a véritablement permis une clarification totale.

Au fil des ans, il y a eu des démarches auprès :

- du syndicat;
- de l'employeur;
- d'instances arbitrales;
- de tribunaux ou organismes du travail;
- de ministères;
- d'instances de surveillance;
- d'autorités liées à l'accès à l'information;
- d'organismes administratifs divers;
- et d'acteurs du système pénal.

Pourtant, malgré cette multiplication de démarches, le cœur du dossier demeure sans réponse finale satisfaisante. Ce constat est fondamental. Lorsqu'un justiciable multiplie les recours sans obtenir de forum apte à trancher réellement le fond, on ne peut plus parler seulement d'échec personnel. On doit envisager l'hypothèse d'une défaillance systémique de prise en charge.

Autrement dit, l'impasse institutionnelle n'est pas un effet secondaire du dossier. Elle en est devenue la matière même.

## **11. Pourquoi une intervention ministérielle ou politique est devenue nécessaire**

Je suis conscient que le pouvoir politique ne remplace ni les tribunaux ni les instances spécialisées. Je ne demande pas une condamnation politique sans examen. Je demande une intervention permettant précisément qu'un examen crédible ait enfin lieu.

Une intervention ministérielle ou gouvernementale est devenue nécessaire pour trois raisons.

Premièrement, parce que les mécanismes ordinaires ont déjà été sollicités de manière répétée sans résoudre les contradictions fondamentales.

Deuxièmement, parce que le dossier met en cause non seulement des droits individuels, mais la confiance dans la manière dont les institutions se répondent, se protègent ou se déchargent les unes sur les autres.

Troisièmement, parce que le temps écoulé ne supprime pas l'intérêt public de la question. Au contraire, plus un dossier ancien révèle des angles morts persistants, plus il devient important de démontrer que l'administration publique est capable de revisiter ce qui n'a jamais été correctement clarifié.

## **12. Ce que je demande concrètement**

Je demande respectueusement :

- qu'une rencontre me soit accordée ou qu'un représentant dûment mandaté puisse recevoir le dossier complet;
- qu'un examen neutre et transversal soit envisagé quant à la cohérence des mécanismes ayant touché mon statut, mes recours et ma crédibilité;
- qu'une attention particulière soit portée à la question de la bonne foi institutionnelle, tant du côté de l'employeur que du côté des mécanismes syndiqués et administratifs;
- qu'un regard spécifique soit posé sur l'articulation entre la dimension emploi, la dimension médico-administrative et la dimension pénale;
- qu'il soit déterminé si ce dossier appelle une révision, une recommandation, une enquête administrative, ou toute autre mesure appropriée de reddition de comptes.

Je demande aussi, plus fondamentalement, que le dossier cesse d'être fragmenté. Tant qu'on isole chaque épisode de tous les autres, chaque contradiction peut être minimisée. Mais lorsque l'on rassemble les pièces, la chronologie et les décisions, une image d'ensemble apparaît : celle d'un parcours institutionnel profondément incohérent, au sein duquel la recherche de vérité semble avoir été remplacée par la gestion de l'encombrement.

## **13. Portée publique du dossier**

Le présent dossier dépasse mon seul cas personnel. Il soulève des enjeux plus larges :

- la protection effective des personnes qui dénoncent des irrégularités;
- les limites du devoir syndical de juste représentation;
- l'usage prudent et loyal des expertises touchant la santé mentale;
- la nécessité de distinguer une véritable gestion administrative d'une neutralisation progressive;
- et, plus largement, la confiance du public dans les institutions lorsqu'elles paraissent incapables de corriger leurs propres contradictions.

Si un ancien policier peut demeurer pendant des années dans une telle zone d'indétermination, il est légitime de se demander ce qu'il en est pour des citoyens moins outillés, moins persistants ou moins documentés.

## **14. Conclusion**

En définitive, mon propos n'est pas de demander un privilège. Je demande l'application réelle d'un principe élémentaire : lorsqu'un dossier accumule pendant des années des contradictions sérieuses, des ambiguïtés de statut, des blocages syndicaux, des refus de prise en charge, des usages contestés de mécanismes médicaux et une contradiction pénale aussi marquante que celle d'une arrestation suivie d'un retrait des accusations, il doit pouvoir être réexaminé par une instance ou un canal suffisamment neutre pour en reconstituer le sens.

Le problème n'est plus seulement ce qui s'est passé au départ. Le problème est devenu le refus diffus, répété et compartimenté d'en tirer une lecture d'ensemble.

Je sollicite donc votre intervention afin que ce dossier ne demeure pas une simple accumulation de portes fermées, mais fasse enfin l'objet d'une véritable reddition de comptes.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

**J. Pierre Légaré:**

### **Annexes jointes**

## **LISTE UNIFORME DES ANNEXES**

- **Annexe 1 – Demande de rencontre adressée au ministre**
  - **Annexe 2 – Synthèse du dossier (impasse institutionnelle)**
  - **Annexe 3 – Devoir de juste représentation syndicale**
  - **Annexe 4 – Décision TAT 2019 et éléments de réplique**
  - **Annexe 5 – Requête en rejet d'appel (Ville de Mascouche, 2006)**
  - **Annexe 6 – Documentation numérique de référence :  
“motifs de faux renvoi” (Justivoix)**
-