

**COMMISSION
MUNICIPALE
DU QUÉBEC**

CMQ-72220-001

RAPPORT

**Suivi des recommandations
du rapport de la Commission
à la suite d'une divulgation d'actes
répréhensibles à l'égard de
la Ville Cookshire-Eaton**

Présenté à
Louis Morneau
Président

Par Sylvie Piérard
Vice-présidente

15 mai 2026

Québec 

CONTEXTE

Un rapport de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la Commission municipale du Québec du 21 novembre 2025 contient les conclusions et recommandations de la Commission concernant la situation portée à son attention dans la Ville Cookshire-Eaton.

À la suite de son enquête, la DEPIM conclut que des actes répréhensibles ont été commis à l'égard de la Ville en raison du défaut d'encadrer la prestation de travail d'une employée-cadre en congé de maternité, de l'implication d'une employée-cadre dans le processus d'octroi et de gestion de contrats dans lesquels elle détient un intérêt indirect et des lacunes en matière de contrôle et de suivi budgétaires.

Conformément à l'article 15 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*¹, la Commission a requis de la Ville de Cookshire-Eaton d'être informée des mesures correctrices qu'elle aura mises en place. Le délai pour faire le suivi des recommandations a été fixé au 27 février 2026.

J'ai été désignée afin de m'assurer que la Ville de Cookshire-Eaton a donné suite aux recommandations de la Commission.

LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Dans son rapport, la DEPIM formule les recommandations suivantes :

1. Que le rapport de la DEPIM soit déposé à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication ;
2. Que la Ville encadre correctement l'entente de travail de l'employée-cadre en congé de maternité et s'assure du respect de celle-ci ;
3. Que la Ville fasse l'objet d'un accompagnement visant la gestion de conflits, tant pour les conflits du personnel-cadre que ceux du conseil municipal, et ce, dans les meilleurs délais ;
4. Que la Ville détermine s'il y a lieu de sanctionner les manquements au *Règlement de gestion contractuelle* découlant des situations de conflit d'intérêts de l'employée-cadre dénoncées dans le rapport ;

¹ RLRQ, c. D-11.1.

5. Que la Ville mandate la responsable des ressources humaines afin qu'elle s'assure que les rôles et les responsabilités en matière de ressources humaines du personnel-cadre soient clairs, connus et appliqués par l'ensemble des différents intervenants (conseil, maire, comité RH, direction générale) ;
6. Que la Ville forme son personnel-cadre et sa direction générale en matière d'éthique et de déontologie, surtout quant aux questions de conflit d'intérêts ;
7. Que la Ville révise son *Règlement relatif à la délégation de certains pouvoirs, au contrôle et au suivi budgétaires, à la gestion de la dette et à l'excédent de fonctionnement non affecté* (règlement n° 372-2025) pour éliminer les contradictions, puis forme son personnel-cadre sur les règles de contrôle et de suivi budgétaires et sur les délégations de pouvoirs prévus par ce règlement afin qu'elles soient bien comprises et appliquées.

LE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Dans un courriel du 13 mars 2026, Françoise Ruel, directrice générale adjointe, greffière et assistante-trésorière, nous informe des mesures prises pour se conformer aux recommandations. Par la suite, la Commission a demandé à plusieurs reprises à la Ville de lui fournir des informations complémentaires². Toutefois, la Ville n'a pas donné suite aux demandes de la Commission.

RECOMMANDATION 1 : DÉPÔT DU RAPPORT DE LA DEPIM

Le rapport de la DEPIM a été déposé à la séance ordinaire du conseil municipal du 1^{er} décembre 2025³.

La recommandation 1 a donc été suivie.

RECOMMANDATION 2 : ENCADREMENT DE L'ENTENTE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉE-CADRE EN CONGÉ DE MATERNITÉ

L'employée-cadre en congé de maternité a décidé de ne pas poursuivre certaines de ses tâches durant son congé de maternité et donc de ne pas mettre en banque les heures effectuées en vue d'un retour progressif en juin 2026.

Dans ce contexte, aucune entente n'a été conclue avec l'employée-cadre.

La recommandation 2 est donc devenue non applicable.

² Courriels du 10 et du 17 avril 2026 de la Commission adressés à madame Ruel dont copie a été transmise à la mairesse et à Jessy Létourneau, directeur général, trésorier et assistant-greffier ; entretien téléphonique du 24 avril 2026 entre madame Ruel et la soussignée ; message téléphonique de la soussignée à madame Ruel le 29 avril 2026 ; courriel du 1^{er} mai 2026 de la Commission à madame Ruel dont copie a été transmise à la mairesse et Jessy Létourneau.

³ Voir point 2 de la section E intitulée Correspondance du procès-verbal de la séance du conseil de la Ville du 1^{er} décembre 2025.

RECOMMANDATION 3 : ACCOMPAGNEMENT VISANT LA GESTION DE CONFLITS

La Ville a effectué plusieurs démarches en vue de se faire accompagner dans sa gestion de conflits.

Premièrement, lors d'une séance extraordinaire du 26 novembre 2025, la Ville a octroyé un mandat à un conseiller juridique en matière municipale et en ressources humaines de la Fédération québécoise des municipalités afin d'accompagner la mairesse pour la finalisation de son enquête à la direction générale et pour définir les actions à prendre à l'égard de l'administration municipale en vue de remédier aux problématiques soulevées dans le rapport de la DEPIM⁴ :

[...]

CONSIDÉRANT le rapport d'enquête de la Commission municipale du Québec (CMQ) à l'égard de la Ville de Cookshire-Eaton, daté de novembre 2025, déposé le 25 novembre 2025 aux membres du conseil;

CONSIDÉRANT QU'une recommandation de la responsable des ressources humaines devra être déposé (sic) au conseil municipal quant au remplacement desdites absences, conformément à l'article 3.1 et du rapport de la CMQ émis à cet effet;

CONSIDÉRANT la division conflictuelle de membres du conseil municipal en début de mandat électoral;

CONSIDÉRANT QUE ces conflits transparaissent sur l'ensemble de l'administration municipale et la limitent substantiellement dans ses fonctions courantes;

CONSIDÉRANT QUE les titulaires d'autorisations aux comptes sécurisés de la Ville ont été dénoncés en manquements par la CMQ;

CONSIDÉRANT les recommandations émises à ce rapport et le rôle de la mairesse;

CONSIDÉRANT que ce rapport sera déposé officiellement à la prochaine séance ordinaire du conseil municipal le 1er décembre prochain, mais qu'il est disponible publiquement en ligne;

CONSIDÉRANT QU'il est nécessaire d'entamer incessamment l'étude des problématiques soulevées par la CMQ;

PAR CONSÉQUENT, il est proposé par la conseillère Annie Guillemette, appuyé par la conseillère Jennifer McMullin et résolu :

QUE soit autorisé, conformément à la recommandation numéro 3 du rapport d'enquête de la CMQ, de mandater un conseiller juridique en matière municipale et de ressources humaines à la Fédération québécoise des municipalités afin d'accompagner la mairesse pour la finalisation de son enquête à la direction générale et pour les actions à entreprendre à l'administration municipale afin de remédier aux problématiques soulevées au préambule.

(Nos soulignements)

⁴ Résolution 2025-11-0512 du conseil de la Ville, adoptée le 26 novembre 2025.

Deuxièmement, en décembre 2025, la mairesse a obtenu une consultation en matière d'éthique et de déontologie auprès de Vox Avocat[e]s inc. relativement à diverses situations conflictuelles, et ce, afin de saisir les différents enjeux et trouver des solutions.

Troisièmement, à la séance du conseil municipal du 8 décembre 2025, un mandat a été octroyé à Services Rioux pour la gestion municipale à la direction générale et à la trésorerie de façon intérimaire. Selon madame Ruel, cette firme est spécialisée en gestion municipale incluant l'organisation de travail, le soutien à la gestion de crises et l'accompagnement pour la transition à la direction⁵.

Finalement, le conseil a également adopté une résolution octroyant un mandat à Alliance Ressources humaines, pour la révision complète de la *Politique relative aux conditions de travail du personnel-cadre de la Ville de Cookshire-Eaton*⁶ :

La recommandation 3 a donc été suivie.

RECOMMANDATION 4 : ÉVALUATION DES SANCTIONS À IMPOSER POUR LES MANQUEMENTS AU RÈGLEMENT DE GESTION CONTRACTUELLE D'UNE EMPLOYÉE-CADRE

Après enquête et analyse du dossier et des besoins de l'organisation par la direction générale et le conseil municipal, il a été convenu de mettre fin à l'emploi de l'employée-cadre et d'adopter une nouvelle structure organisationnelle de l'équipe municipale⁷. Dans ce dossier, la Ville a été accompagnée par Alliance Ressources humaines.

La recommandation 4 a donc été suivie.

RECOMMANDATION 5 : MANDAT À LA RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES RELATIVEMENT AUX RÔLES ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES DU PERSONNEL-CADRE

Comme il a été vu plus haut, la recommandation 5 prévoit que la Ville mandate la responsable des ressources humaines afin qu'elle s'assure que les rôles et les responsabilités en matière de ressources humaines du personnel-cadre soient clairs, connus et appliqués par l'ensemble des différents intervenants (conseil, maire, comité RH, direction générale).

Relativement à cette recommandation, madame Ruel réfère la Commission aux mesures prises à l'égard des recommandations 3 et 6.

La Ville a reçu de l'accompagnement de Services Rioux.

⁵ Résolution 2025-12-0524 du conseil de la Ville, adoptée le 1^{er} décembre 2025.

⁶ Résolution 2026-01-0625 du conseil de la Ville, adoptée le 19 janvier 2026.

⁷ Résolution 2026-02-0669 du conseil de la Ville, adoptée le 2 février 2026.

Le 12 janvier 2026, la Ville a adopté un nouvel organigramme⁸.

Comme il a été vu plus haut, un mandat a été donné à Alliance Ressources humaines afin de réviser la *Politique relative aux conditions de travail du personnel-cadre de la Ville de Cookshire-Eaton*.

Le 5 mars 2026, un Lac-à-l'épaule a permis aux gestionnaires de la Ville de présenter aux membres du conseil municipal leurs activités et de discuter des attentes municipales.

Des formations ont été offertes relativement au fonctionnement d'une municipalité et au rôle des élus.

Toutes ces mesures ont favorisé une meilleure connaissance des rôles et responsabilités des différents intervenants en matière de ressources humaines.

La recommandation 5 a donc été appliquée.

RECOMMANDATION 6 : FORMATION DU PERSONNEL-CADRE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Selon les informations contenues au rapport de madame Ruel du 13 mars 2026, des formations ont été données en présentiel par M^e Olivier Trudel des Services juridiques de la FQM, aux cadres de la Ville sur leurs devoirs et sur les règles d'éthique et de déontologie.

Plus spécifiquement, Madame Ruel indique que les formations suivantes ont été offertes aux membres du conseil et aux cadres de la Ville :

- 1) Le 15 janvier 2026 : Formation des élus « Comprendre le fonctionnement municipal et le rôle d'élu.e »;
- 2) Le 16 janvier 2026 : Formation des élus « Éthique et déontologie en matière municipale »;
- 3) Le 16 janvier 2026 : Formation des cadres sur leurs devoirs et règles d'éthique et de déontologie.

La Commission a tenté d'obtenir des informations additionnelles en lien avec la recommandation 6, puisque la facture de la FQM⁹ n'indique pas spécifiquement la troisième formation mentionnée par madame Ruel.

Aucune réponse aux questions de la Commission n'a été fournie par la Ville.

La Commission ne détient donc pas toutes les informations pertinentes pour savoir si la recommandation 6 a été appliquée.

⁸ Résolution 2026-01-0575 du conseil de la Ville, adoptée le 12 janvier 2026.

⁹ Pièce P-6 des documents remis par madame Ruel.

RECOMMANDATION 7 : RÉVISION DU RÈGLEMENT RELATIF À LA DÉLÉGATION DE CERTAINS POUVOIRS, AU CONTRÔLE ET AU SUIVI BUDGÉTAIRES, À LA GESTION DE LA DETTE ET À L'EXCÉDENT DE FONCTIONNEMENT NON AFFECTÉ (RÈGLEMENT N° 372-2025) -FORMATION DU PERSONNEL-

En lien avec cette recommandation, madame Ruel indique qu'il a été demandé à tout le personnel-cadre de vérifier à compter de l'année 2026 que toute dépense soit autorisée par un bon de commande, et ce, afin de s'assurer de la disponibilité budgétaire et que chaque cadre responsable d'une partie du budget ait donné son autorisation au préalable.

Madame Ruel ajoute qu'à la séance du conseil du 2 février 2025, un avis de motion a été donné relativement à la présentation à une prochaine séance du conseil d'un règlement relatif à la délégation de pouvoirs, au contrôle et au suivi budgétaires, à la gestion de la dette et à l'excédent de fonctionnement non affecté :

Résolution 2026-02-0661

Avis de motion est donné par la conseillère Annie Guillemette qu'elle présentera à une prochaine séance un règlement concernant la délégation de certains pouvoirs, au contrôle et au suivi budgétaires, à la gestion de la dette et à l'excédent de fonctionnement non affecté et abrogeant le règlement afférent antérieur.

De plus, afin de préciser la portée du présent avis de motion et de dispenser le conseil de la lecture dudit règlement lors de son adoption, une copie du projet de règlement est remise aux membres du conseil présents et des copies supplémentaires seront disponibles pour les membres absents. La copie du projet de règlement jointe au présent avis de motion fait partie intégrante du présent règlement.

Dans son suivi des recommandations, madame Ruel ajoute que l'adoption du règlement est prévue à la séance du conseil de la Ville du mois d'avril 2026 et que la formation des cadres suivra.

À l'égard de cette recommandation, la Commission a demandé à la Municipalité des informations complémentaires et notamment ce qui suit :

- 1) Le règlement a-t-il été adopté à la séance du conseil du mois d'avril 2026 ?
- 2) Est-il possible d'obtenir une copie du règlement en cause ?
- 3) Est-ce qu'une formation du personnel-cadre est prévue relativement au nouveau règlement et quelles en sont les modalités ?

Aucune information supplémentaire n'a été fournie à la Commission.

La Commission ne détient donc pas toutes les informations pertinentes pour savoir si la recommandation 7 a été appliquée.

CONCLUSION

La Ville a donc apporté des correctifs portant sur plusieurs aspects des recommandations de la DEPIIM.

Cependant, en ce qui concerne les recommandations 6 et 7, la Commission n'a pas obtenu les informations complémentaires demandées et n'est donc pas en mesure de vérifier si elles ont été suivies.

Dans ce contexte, nous demandons à la Ville de fournir à la Commission, d'ici le 1^{er} juillet 2026, les informations suivantes :

- 1) En lien avec la recommandation 6, pourriez-vous nous indiquer de façon précise le titre et le contenu de la formation offerte aux cadres le 16 janvier 2026 ?
- 2) En lien avec la recommandation 7 :
 - a. Est-ce que le nouveau *Règlement relatif à la délégation de certains pouvoirs, au contrôle et au suivi budgétaires, à la gestion de la dette et à l'excédent de fonctionnement non affecté* a été adopté par le conseil municipal ?
 - b. Le cas échéant, pourriez-vous nous transmettre une copie du règlement en cause ainsi que de la résolution du conseil municipal adoptant le règlement ?
 - c. Est-ce qu'une formation relative au nouveau règlement sera offerte au personnel-cadre et, le cas échéant, quelles en sont les modalités ?

À défaut par la Commission de recevoir les informations demandées d'ici le 1^{er} juillet 2026, la Commission évaluera les mesures à prendre.

Sylvie
Piérard

Signature
numérique de
Sylvie Piérard
Date : 2026.05.15
17:27:02 -04'00'

Sylvie
Piérard

Signature
numérique de
Sylvie Piérard
Date : 2026.05.15
17:27:02 -04'00'

Sylvie PIÉRARD
Membre
Commission municipale du Québec

La version numérique de ce document constitue l'original de la Commission municipale du Québec	
Josée Bernier Signature numérique de Josée Bernier Date : 2026.05.19 14:32:06 -04'00'	Louis Morneau Signature numérique de Louis Morneau Date : 2026.05.19 16:07:07 -04'00'
Secrétaire	Président

**Commission
municipale**

Québec



La saine gestion au bénéfice de tous