

COMMISSION
MUNICIPALE
DU QUÉBEC

CMQ-71780-001

RAPPORT

**Suivi des recommandations
du rapport de la Commission
à la suite d'une divulgation d'actes
répréhensibles à l'égard de
la Municipalité de Saint-Chrysostome**

Présenté à
Nancy Klein,
Présidente par intérim

Par Sylvie Piérard,
Vice-présidente

2025-10-23

Québec 

CONTEXTE

Un rapport de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la Commission municipale du Québec du 4 juin 2025 contient les conclusions et recommandations de la Commission concernant la situation portée à son attention dans la Municipalité de Saint-Chrysostome (ci-après la Municipalité).

À la suite de son enquête, la DEPIM conclut qu'un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Municipalité au sens du paragraphe 4° de l'article 4 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*¹ (ci-après LFDAROP). Plus spécifiquement, le rapport conclut à une trop longue inaction du conseil face à une situation de harcèlement, ce qui constitue de la négligence menant à un cas grave de mauvaise gestion.

La DEPIM note également une méconnaissance importante par les élus de leurs rôles et de leurs responsabilités.

Conformément à l'article 15 de la LFDAROP, la Commission a requis de la Municipalité de Saint-Chrysostome d'être informée des mesures correctrices qu'elle aura mises en place.

Il faut également souligner qu'à la suite de la démission de quatre conseillers, la Municipalité a fait l'objet d'une administration provisoire par la Commission municipale du 25 juillet au 8 octobre 2025.

J'ai été désignée afin de m'assurer que la Municipalité a donné suite aux recommandations de la Commission.

LES RECOMMANDATIONS

Dans son rapport, la DEPIM formule les recommandations suivantes afin de corriger la situation :

1. De déposer le rapport à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication ;
2. De revoir la politique de prévention et de harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail afin de la rendre conforme à la législation en vigueur, notamment quant à l'obligation de formation en matière de harcèlement ;

¹ RLRQ, chapitre D-11.1.

3. D'offrir rapidement de la formation relativement au harcèlement aux employés municipaux et aux élus municipaux suivant les prochaines élections ;
4. D'adopter des mesures visant à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique au retour de l'employé suspendu ;
5. D'évaluer l'opportunité de déléguer à la direction générale la gestion des ressources humaines en adoptant un règlement à cet effet en vertu de l'article 212.1 du *Code municipal du Québec*² ;
6. D'évaluer l'opportunité de mettre en place les mesures recommandées dans un diagnostic de climat de travail présenté aux membres du conseil en date du 2 juin dernier et comportant plusieurs recommandations.

LE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Dans un document du 14 septembre 2025, Isabelle Arcoite, directrice générale par intérim, nous informe des mesures prises pour se conformer aux recommandations.

RECOMMANDATION 1 : DÉPÔT DU RAPPORT À UNE SÉANCE DU CONSEIL

Le rapport du 4 juin 2025 de la DEPIM a été déposé à la séance du conseil du 9 juin 2025³.

RECOMMANDATION 2 : RÉVISION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Une nouvelle politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité au travail a été adoptée à la séance du conseil municipal du 14 avril 2025⁴.

L'annexe 1 de cette politique relative aux mesures de prévention prévoit que l'employeur met à la disposition des employés et élus des formations sur le harcèlement psychologique et s'assure que, chaque année, l'ensemble des élus et employés municipaux suivent une formation en lien avec la prévention du harcèlement psychologique.

L'annexe 3 prévoit des programmes d'information et de formations utiles.

² RLRQ, c. C-27.1.

³ Résolution 2025-06-135 du conseil de la Municipalité.

⁴ Résolution 2025-04-094 du conseil de la Municipalité.

RECOMMANDATION 3 : FORMATION RELATIVE AU HARCÈLEMENT

Par sa résolution 2025-06-148 du 9 juin 2025, la Municipalité a octroyé un mandat à la firme Alliance ressources humaines pour une offre de formation sur l'incivilité et le harcèlement aux élus municipaux.

Considérant la démission de quatre conseillers le 24 juillet 2025 et les élections générales du 2 novembre 2025, la Municipalité a convenu de reporter la formation après les élections, une fois que le conseil sera à nouveau constitué.

L'offre de service sera toujours valide et la firme Alliance ressources humaines est informée du délai de mise en œuvre.

Les employés, quant à eux, ont été invités à suivre une formation en ligne asynchrone sur le harcèlement. Considérant que cette formule fait en sorte qu'il est plus difficile de vérifier l'intégration des contenus, il sera recommandé au prochain conseil en poste, de prévoir au budget de l'exercice 2026, d'offrir la même formation destinée aux élus en présentiel, à l'ensemble des membres du personnel.

RECOMMANDATION 4 : MESURES VISANT À ASSURER UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU RETOUR DE L'EMPLOYÉ SUSPENDU

La Municipalité a procédé à une réorganisation du département dans lequel travaille l'employé suspendu de façon que ce dernier n'occupe plus un poste de gestion.

RECOMMANDATION 5 : DÉLÉGUER À LA DIRECTION GÉNÉRALE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le 29 septembre 2025, dans le contexte de son administration provisoire, la Commission a adopté le *Règlement numéro 266-2025 décrétant les règles de contrôle et de suivi budgétaires et les règles de délégation de pouvoir d'autoriser des dépenses et d'embaucher*.

En vertu de ce règlement, conformément à l'article 212.1 du *Code municipal du Québec*, il est ajouté aux pouvoirs et aux obligations du directeur général de la municipalité ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 113 de la *Loi sur les cités et villes*⁵, ainsi que ceux prévus aux paragraphes 2° et 5° à 8° de l'article 114.1 de cette loi au lieu de ceux prévus aux paragraphes 2°, 5° et 6° de l'article 212 du *Code municipal du Québec*.

⁵ (RLRQ, c. C-19).

Le règlement 266-2025 prévoit l'attribution de nouveaux pouvoirs de gestion des ressources humaines au directeur général, dont des pouvoirs d'embaucher et d'établir des conditions de travail.

RECOMMANDATION 6 : ÉVALUATION DE L'OPPORTUNITÉ DE METTRE EN PLACE LES MESURES RECOMMANDÉES DU DIAGNOSTIC DE CLIMAT DE TRAVAIL

Le plan d'action en ressources humaines de Saint-Chrysostome a fait l'objet d'une révision en collaboration avec la firme Alliance ressources humaines. Il a été présenté aux membres du conseil au mois de juin 2025.

Dans cette révision, des actions sont prévues en lien avec différentes problématiques concernant des enjeux liés à la santé et sécurité au travail, à la communication et au *leadership* ainsi qu'aux relations de travail.

Le plan d'action propose une liste de recommandations pour chacun de ces enjeux, à mettre en place entre la date de révision, soit juin 2025, et la fin de l'année courante.

Quelques mesures de ce plan d'action ont été amorcées ou mises en œuvre.

Toutefois, actuellement, le directeur général en poste est en arrêt de travail, et ce, depuis quelques mois. Durant son administration provisoire, la Commission municipale a nommé successivement une directrice générale par intérim et un directeur général par intérim. Des élections générales auront lieu le 2 novembre 2025 et permettront à la Municipalité de pourvoir tous les postes au sein du conseil municipal.

Le retour d'une personne au poste de directeur général et l'élection d'un conseil décisionnel permettront de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action ou de réévaluer la pertinence de mettre en œuvre les mesures qui y sont incluses.

CONCLUSION

La Municipalité de Saint-Chrysostome a pris plusieurs mesures pour mettre en œuvre les recommandations du rapport de la DEPIM.

Toutefois, la Commission a pu constater lors de son administration provisoire que le climat de travail à la Municipalité demeure précaire notamment en raison de plusieurs départs volontaires et d'arrêts de travail d'employés.

La Municipalité a en main plusieurs outils pour améliorer le climat de travail comme une nouvelle politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité au travail et un plan d'action révisé, préparé par Alliance ressources humaines, une firme de ressources humaines.

Le nouveau conseil devra être sensibilisé à l'importance de mettre en œuvre ce plan d'action et de s'entourer si nécessaire de ressources compétentes pour l'accompagner.

Aucune autre action n'est requise dans ce dossier pour le moment.

SYLVIE PIÉRARD
Membre
Commission municipale du Québec

La version numérique de
ce document constitue l'original de la
Commission municipale du Québec

Secrétaire

Président



La saine gestion au bénéfice de tous