

Québec, le 14 avril 2023

PAR COURRIEL

dg@ste-hedwidge.qc.ca

Monsieur Jimmy Morin
Directeur général
Municipalité de Sainte-Hedwidge
1090, rue Principale
Sainte-Hedwidge (QC) G2W 2R0

Objet : Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Sainte-Hedwidge.

Monsieur le Directeur général,

Vous trouverez ci-joint le rapport de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la Commission municipale du Québec en application de l'article 15 de la *Loi facilitant la divulgation des actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LFDAROP). Ce rapport contient les conclusions et recommandations de la Commission concernant la situation portée à son attention et mentionnée en objet.

À la suite de son enquête, la DEPIM conclut qu'un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Municipalité puisque cette dernière a demandé et accepté qu'une prestation de travail soit accomplie par une employée en arrêt de travail, à l'insu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, et en contravention aux lois applicables.

Conformément à l'article 15 de la LFDAROP, la Commission requiert d'être informée des mesures correctrices mises en place par la Municipalité. À cette fin, par la présente, le soussigné désigne conformément à la *Loi sur la Commission municipale*, M^e Denis Michaud, vice-président aux affaires municipales, afin d'assurer le suivi des recommandations de la Commission.

...2

Ainsi, nous vous demandons de faire un suivi des mesures correctrices mises en place à l'adresse secretariat@cmq.gouv.qc.ca d'ici le **17 juillet 2023**.

Nous vous remercions de votre collaboration et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général, nos salutations distinguées.



Jean-Philippe Marois
Président
Commission municipale du Québec

p. j. Rapport intitulé « Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Sainte-Hedwidge »

COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC

AVRIL 2023

DIRECTION DES ENQUÊTES ET DES
POURSUITES EN INTÉGRITÉ MUNICIPALE

RAPPORT D'ENQUÊTE

Conclusions et recommandations à la suite
d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard
de la Municipalité de Sainte-Hedwidge

Avertissement

Le contenu de ce document expose des faits ayant mené à la tenue d'une enquête, énonce les éléments sur lesquels s'appuie l'analyse et rend compte des conclusions de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale de la Commission municipale du Québec ainsi que de ses recommandations.

Les personnes qui ont collaboré à l'enquête ou qui sont à l'origine de celle-ci ne sont pas identifiées, et ce, dans le respect du principe de la confidentialité et de la protection contre les représailles. Il en va de même de toute information qui permettrait d'identifier l'une ou l'autre de ces personnes.

L'article 30 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* interdit à toute personne d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation. À cet effet, des amendes de 2 000 à 20 000 \$ sont prévues pour des personnes physiques et de 10 000 à 250 000 \$ pour des personnes morales.

Ce document a été réalisé par la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale de la Commission municipale du Québec.

Il est publié en version électronique à l'adresse suivante : www.cmq.gouv.qc.ca.

ISBN : 978-2-550-94445-4 (PDF)

© Commission municipale du Québec, 2023

Table des matières

1 – Le cadre légal de l’enquête	4
2 – La divulgation.....	4
3 – L’enquête.....	4
4 – Les conclusions	5
5 – Les recommandations	6

1 – Le cadre légal de l'enquête

Depuis le 1^{er} avril 2022¹, la Commission municipale du Québec (ci-après « la Commission ») est chargée d'appliquer la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*² (ci-après « LFDAROP ») auprès des organismes municipaux³. Pour exercer ces fonctions, la Commission a désigné⁴ la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (ci-après « DEPIM ») pour appliquer les articles 17.1 et 17.2 de la LFDAROP.

L'article 17.1 de la LFDAROP se lit ainsi :

17.1. Les divulgations concernant les organismes publics visés au paragraphe 9.1° de l'article 2 sont traitées par la Commission municipale du Québec dans le respect des règles prévues aux articles 10 à 15, compte tenu des adaptations nécessaires.

Conformément à l'article 29 de la LFDAROP et à l'article 25 de la *Loi sur le Protecteur du citoyen*⁵, la DEPIM est investie des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁶, sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement.

La DEPIM s'est dotée d'une procédure concernant la divulgation d'un acte répréhensible et son traitement, laquelle est accessible sur le site de la Commission à l'adresse suivante : www.cmq.gouv.qc.ca/guides.

2 – La divulgation

La DEPIM a reçu des informations selon lesquelles un acte répréhensible aurait été commis à l'égard de la Municipalité de Sainte-Hedwidge (ci-après « la Municipalité »).

Selon la divulgation, la Municipalité aurait fait le paiement de 320 heures cumulées à une employée de la Municipalité, alors qu'elle était en congé de maladie et qu'elle recevait une indemnité de remplacement du revenu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de

la sécurité du travail (CNESST). Ces allégations peuvent correspondre à la définition d'une contravention à une loi du Québec, ce qui constitue un acte répréhensible prévu au paragraphe 1° de la LFDAROP.

3 – L'enquête

Dans le cadre de son enquête, la DEPIM doit déterminer si les faits allégués dans la divulgation sont avérés et, le cas échéant, s'ils constituent un acte répréhensible commis à l'égard de la Municipalité en application de la LFDAROP.

Pour ce faire, la DEPIM a recueilli les documents requis en lien avec cette situation et elle a obtenu la version des faits de plusieurs témoins, dont la ou les personnes mises en cause.

La preuve récoltée démontre que l'employée a subi un accident de travail vers la mi-janvier 2020, et qu'elle a effectué un retour progressif au début du mois de mai 2020 et un retour complet à la fin juin 2020. Il importe d'ajouter que la direction générale de la Municipalité a quitté ses fonctions en mars 2020, ce qui a créé des difficultés additionnelles au sein de l'appareil municipal.

Pendant cette période, il appert également qu'il a été demandé à l'employée de venir « dépanner » lorsque la personne embauchée pour la remplacer était débordée ou incapable d'accomplir des tâches administratives « cruciales ».

Les témoignages et les documents obtenus démontrent que plusieurs employés et certains élus savaient que l'employée effectuait une prestation de travail même si elle était en arrêt de travail en raison d'une lésion professionnelle.

Cependant, ni la Municipalité ni l'employée n'ont informé la CNESST de la prestation de travail.

Selon la documentation fournie, pendant la période d'arrêt de travail, l'employée aurait travaillé environ la moitié des heures qu'elle aurait normalement travaillées. En effet, de janvier 2020 à juin 2020, l'employée a effectué environ 320 heures de travail malgré son arrêt de travail.

Ces heures ne lui ont pas été payées immédiatement et sont cumulées dans un fichier informatique.

1. Art. 105 à 112 et 146 de la Loi modifiant la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives (LQ 2021, c. 31).

2. RLRQ, c. D-11.1.

3. Art. 6, 12.1, 17.1, 17.2, 29, 32 et 34 de la LFDAROP.

4. Art. 19 de la Loi sur la Commission municipale, RLRQ, c. C-35.

5. RLRQ, c. P-32.

6. RLRQ, c. C-37.

En août 2020, la situation a été soumise par la direction générale actuelle aux membres du conseil lors d'une réunion plénière, mais le point n'a pas été discuté en séance publique du conseil et aucune décision à ce sujet ne se trouve dans les procès-verbaux de la Municipalité.

Or, l'enquête de la DEPIM démontre que la Municipalité a procédé, en septembre 2020, au paiement de 240 heures de « vacances » à l'employée. La preuve démontre qu'il ne s'agissait pas d'une indemnité de vacances, mais bien d'une façon pour la Municipalité de diminuer sa banque d'heures cumulées.

Également, un autre paiement a été fait en décembre 2021 pour réduire de nouveau le temps de travail cumulé par l'employée, notamment pendant son arrêt de travail.

En date d'aujourd'hui, la preuve démontre de manière probante que l'ensemble des heures travaillées pendant l'arrêt de travail de l'employée lui ont été payées par la Municipalité et qu'elle a reçu de pleines indemnités de remplacement du revenu de la CNESST pendant la période.

Ainsi, la DEPIM est en mesure d'affirmer que l'employée a reçu des prestations de la CNESST, alors qu'elle a été payée par la Municipalité pour des heures travaillées pendant cette période.

4 – Les conclusions

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁷ (LATMP) prévoit ceci :

44. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

De même, l'article 52 de la LATMP prévoit que, « si un travailleur occupe un nouvel emploi, son indemnité de remplacement du revenu est réduite du revenu net retenu qu'il tire de son nouvel emploi ».

Ces articles démontrent l'intention ferme du législateur d'éviter le paiement d'une prestation par la CNESST lorsque la personne est en mesure d'effectuer un travail.

Soulignons également que l'employée avait le devoir, selon l'article 276 de la LATMP, de déclarer à la CNESST qu'elle avait réintégré son emploi.

De plus, l'article 278 de la LATMP stipule qu'un employé doit signaler « tout changement dans sa situation qui peut influencer sur un droit que la présente loi lui confère ou sur le montant d'une indemnité ». La preuve démontre qu'elle n'a pas respecté ces obligations.

La loi exigeait également de la Municipalité qu'elle informe la CNESST de la réintégration de l'employée⁸.

Ajoutons que la Municipalité, en tant qu'employeur, a des obligations envers ses travailleurs selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁹ (LSST).

L'article 51 de cette loi prévoit notamment que :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. [...]

Ainsi, la Municipalité, en acceptant la prestation de travail de l'employée, compromettait sa santé et sa sécurité puisqu'un médecin l'avait déclarée incapable d'exercer son emploi. L'autoriser à exercer son emploi, sans autorisation médicale, risquait de retarder la consolidation de sa lésion professionnelle.

De plus, si la Municipalité considérait qu'il existait une capacité résiduelle de travail chez l'employée, elle devait procéder à l'assignation temporaire d'un travail conforme aux dispositions de la loi¹⁰.

De l'avis de la DEPIM, la Municipalité¹¹ et l'employée¹² pourraient également avoir contrevenu à des dispositions pénales de la LATMP et de la LSST.

Ainsi, en raison de ce qui précède, la DEPIM conclut qu'un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Municipalité au sens du paragraphe 1° de l'article 4 de la LFDAROP, soit des contraventions à une loi du Québec.

Ce type de contravention aux lois régissant le droit du travail peut entraîner des conséquences sérieuses sur la confiance des citoyens dans leurs institutions municipales.

7. RLRQ, c. A-3.001.

8. LATMP, art. 275.

9. RLRQ, c. S-2.1.

10. LATMP, art. 179 et suivants.

11. LATMP, art. 466, et LSST, art. 236.

12. LATMP, art. 463.

De plus, le coût des prestations versées à l'employée est comptabilisé au dossier de la Municipalité. Selon la LATMP¹³, le coût des prestations imputé à l'employeur peut avoir un effet sur la prime d'assurance versée à la CNESST. En fin de compte, cette situation est susceptible de coûter plus cher aux citoyens de la Municipalité.

5 – Les recommandations

Au regard de ce qui précède, il est recommandé que :

1. Le présent rapport soit déposé à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication;
2. La Municipalité déclare les revenus de l'employée à la CNESST et qu'elle collabore avec cette dernière afin de régulariser ce dossier.

La Commission transmet également une copie du présent rapport à la CNESST.

Québec, le 11 avril 2023

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites
en intégrité municipale

¹³ LATMP, art. 326 à 331.

**Commission
municipale**

Québec 

La saine gestion au bénéfice de tous

