

PAR COURRIEL

Québec, le 10 octobre 2025

Madame France Gervais
Directrice générale
Municipalité de Maskinongé
154, Boulevard Ouest
Maskinongé (Québec) J0K 1N0
fgervais@mun-maskinonge.ca

Objet : Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Maskinongé

Madame,

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 que des actes répréhensibles ont été commis à l'égard de la Municipalité de Maskinongé au sens des paragraphes 1° et 4° de l'article 4 de la LFDAROP, soit des contraventions à la loi et un cas grave de mauvaise gestion.

Nous considérons que les pratiques illégales de la Municipalité en matière de cumul d'heures, combinées à l'absence de mécanismes de contrôle, révèlent une gestion déficiente. Également, la décision d'embaucher fictivement l'épouse d'un employé décédé afin de masquer ces irrégularités démontre une insouciance de la loi et des bonnes pratiques en vigueur.

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, la soussignée désigne, conformément à la *Loi sur la Commission municipale*, M^e Sylvie Piérard, vice-présidente aux affaires municipales, afin d'assurer le suivi des recommandations de la Commission.

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 1^{er} avril 2026.

Nous vous remercions de votre collaboration et nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Nancy Klein
Présidente par intérim
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 Maskinongé »

COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC

OCTOBRE 2025

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 Maskinongé



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.

La constatation des faits, les conclusions et les recommandations que contient ce document ne peuvent être considérées comme des déclarations de responsabilité pénale ou civile. Également, les règles de preuve et de procédure adoptées lors de l'enquête administrative sont différentes de celles qui régissent les cours de justice.

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.

La Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles interdit à toute personne d'exercer des représailles contre une personne, ou une personne ayant des liens personnels ou familiaux avec cette personne, notamment pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée pour l'application de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* ou a conseillé à une personne de le faire. Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire une divulgation, de collaborer à une vérification ou à une enquête. Différentes mesures sont prévues en cas d'infraction à ces règles, dont des amendes de 5 000 à 30 000 \$ pour des personnes physiques et de 15 000 à 250 000 \$ pour des personnes morales, de même que des recours administratifs, disciplinaires et civils.

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 : 978-2-555-02403-8

© Commission municipale du Québec, 2025

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

La Commission municipale du Québec (ci-après « la Commission ») est responsable d'appliquer la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*¹ (ci-après « LFDAROP ») auprès des organismes municipaux². Pour exercer ces fonctions, la Commission a désigné³ 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 11.1 de la LFDAROP, la DEPIM est investie des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁴, sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement.

Au sens de l'article 4 de la LFDAROP, est considéré comme répréhensible tout acte qui constitue, selon le cas :

- 1° une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi;
- 2° un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- 3° un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;
- 4° un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;
- 5° le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;

6° le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5°.

Un acte répréhensible peut être commis ou sur le point d'être commis notamment par un membre du personnel, un actionnaire ou un administrateur d'un organisme public dans l'exercice de ses fonctions ou par toute autre personne, toute société de personnes, tout regroupement ou toute autre entité dans le cadre d'un processus d'adjudication ou d'attribution d'un contrat d'un organisme public ou dans le cadre de l'exécution d'un tel contrat, incluant l'octroi d'une aide financière.

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 des actes répréhensibles auraient été commis à l'égard de Municipalité de Maskinongé (ci-après « la Municipalité »).

Selon les informations transmises, la Municipalité aurait adopté des pratiques irrégulières en matière de cumul d'heures supplémentaires. Afin de dissimuler ces pratiques, le conseil municipal aurait procédé à l'embauche fictive de l'épouse d'un employé décédé, dans le but de lui verser des montants de salaire dus à ce dernier.

3 – L'enquête

Dans le cadre de son enquête, la DEPIM doit déterminer si les informations reçues sont avérées et, le cas échéant, si elles constituent un ou des actes répréhensibles 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 les informations reçues et elle a obtenu la version des faits de plusieurs témoins, dont les personnes mises en cause.

¹ RLRQ, c. D-11.1.

² LFDAROP, art. 2, par. 9.1°, 6, 12.1, 17.1, 17.2 et 34.

³ *Loi sur la Commission municipale*, RLRQ, c. C-35, art. 19.

⁴ RLRQ, c. C-37.

3.1 Les heures cumulées

Il appert de l'enquête que, depuis plusieurs années, la Municipalité permet aux employés du service de la voirie de cumuler des heures dès qu'ils travaillent plus de 40 heures par semaine et ce, sans la majoration de 50 % prévue à la loi⁵. Cette pratique leur permet notamment d'avoir des semaines complètes de salaire en cas de mauvais temps.

L'enquête révèle qu'il n'existe, à la Municipalité, aucun registre ou compilation officiels des heures cumulées des employés de voirie. Les heures cumulées par chaque employé sont notées directement sur la feuille de temps qu'il garde en sa possession. Dans les faits, les feuilles de temps sont complétées par l'employé, qui y énumère les tâches effectuées dans la semaine, ce qui est vérifié par le directeur des travaux publics et signé par le maire. La feuille de temps est, par la suite, remise à l'employé qui en dispose comme il le veut. Ainsi, le suivi et le contrôle des banques d'heures sont sous la responsabilité individuelle de chaque employé. Un employé saisonnier peut ainsi accumuler plusieurs centaines d'heures sans qu'elles figurent sur son talon de paie lors de la cessation de son emploi.

Ni la directrice générale, ni le directeur des travaux publics, ni le maire ne sont en mesure de connaître le nombre d'heures en banque de chaque employé. La direction générale affirme que les employés de la voirie ne relèvent pas d'elle, mais bien du directeur des travaux publics, lequel relève directement du conseil municipal⁶.

Lors de l'enquête, le maire a mentionné que cette pratique illégale ne se reproduira plus et que les employés saisonniers devront obligatoirement vider leur banque d'heures cumulées avant leur cessation d'emploi.

3.2 L'emploi fictif

Au printemps dernier, à la suite du décès d'un employé de la voirie, la Municipalité a reçu une demande de sa veuve visant le recouvrement des sommes qui étaient dues à son mari. En ce qui concerne l'indemnité afférente au congé annuel, celle-ci a été payée rapidement par chèque à la succession. Cependant, en ce qui concerne les 229 heures de travail cumulées et la réclamation de 6 870 \$, le paiement des sommes à la succession s'est avéré beaucoup plus complexe.

En effet, considérant que les heures de travail cumulées des employés n'étaient pas déclarées officiellement, le conseil municipal a discuté de la possibilité de créer un emploi fictif temporaire pour l'épouse du défunt.

Ce stratagème permettait ainsi de verser les sommes dues sans avoir à transiger par la succession et à expliquer aux contrôleurs financiers de la Municipalité la provenance des sommes payées.

Le 7 juillet 2025, le conseil municipal a adopté la résolution suivante, en toute connaissance de cause, et savait qu'il s'agissait d'un emploi fictif :

c) Embauche d'un employé temporaire
CONSIDÉRANT QUE suite à l'appel de candidatures pour un poste de journalier saisonnier, aucune candidature n'a été retenue ;

CONSIDÉRANT QUE [...] offre ses services pour aider dans divers travaux, temporairement ; 186-07-25
POUR CES MOTIFS : Il est proposé par monsieur le conseiller [...] et résolu sur division, 3 pour et 1 contre :

QUE le Conseil municipal embauche madame [...] selon le salaire et les conditions établies dans le document Politique salariale 2025-2026-2027- 2028, et ce, pour une période temporaire.

La DEPIM souligne qu'un membre du conseil a voté contre l'adoption de cette résolution.

À la suite de cette décision, et malgré les réserves exprimées par certains employés, la directrice générale a participé activement à la mise en place du stratagème. Elle a donné instruction au personnel administratif de compléter les formalités nécessaires à l'embauche fictive et au versement des paies correspondantes.

Sur une période de neuf semaines, des feuilles de temps au nom de l'employée fictive ont ainsi été produites, indiquant « travaux divers » pour un total de 40 heures par semaine. Ces feuilles de temps ont été signées par le maire. Cela représente un montant total de 7 920 \$.

Selon les informations recueillies, l'employée embauchée n'a jamais effectué de prestation de travail pour la Municipalité.

⁵ Loi sur les normes du travail, c. N-1.1, art. 55.

⁶ Rappelons que la directrice générale est « [...] le fonctionnaire principal de la municipalité, a le pouvoir de gérance qui accompagne nécessairement un tel titre

et donc une certaine autorité sur les autres fonctionnaires ou employés de la municipalité ». Code municipal, RLRO, c. C-27,1, art. 210 et 211.

Considérant que la Municipalité n’a aucun registre des heures cumulées et que le nombre d’heures dues à l’employé décédé a été calculé par son épouse, il est impossible de déterminer avec certitude le montant devant être payé à la succession de l’employé.

4 – Les conclusions

De l’avis de la DEPIIM, plusieurs actes répréhensibles ont été commis à l’égard de la Municipalité de Maskinongé dans la section qui précède.

D’une part, les pratiques illégales de cumul d’heures, combinées à l’absence de mécanismes de contrôle, révèlent une gestion déficiente à la Municipalité. La DEPIIM souligne également que cette pratique municipale permet à un employé de devancer la réception de prestations d’assurance-emploi lorsque l’employeur ne verse pas les sommes dues à la fin d’un contrat de travail saisonnier, ce qui contrevient à la loi⁷.

Également, la décision d’embaucher fictivement l’épouse d’un employé décédé afin de masquer ces irrégularités démontre une insouciance de la loi et des bonnes pratiques en vigueur. Au final, la Municipalité aura payé plus que le montant initialement réclamé par la veuve, sans compter les cotisations obligatoires des employeurs à divers régimes au Québec (Régime de rentes du Québec, Régime québécois d’assurance parentale, Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail [CNESST], etc.).

La DEPIIM conclut que les agissements du conseil et de la directrice générale contreviennent à la loi et constituent un cas grave de mauvaise gestion au sens des paragraphes 1° et 4° de l’article 4 de la LFDAROP.

Le maire a complètement abdiqué son rôle en matière de surveillance et de contrôle alors qu’il doit voir « à ce que les revenus de la municipalité soient perçus et dépensés suivant la loi, veille à l’accomplissement fidèle et impartial des règlements et des résolutions »⁸.

Ajoutons qu’en omettant de dénoncer ce stratagème et en en participant à celui-ci, la directrice générale n’a pas assumé sa position de fonctionnaire principale de la Municipalité ni joué son rôle fondamental de rempart entre le politique et l’administratif⁹.

Finalement, les témoins impliqués directement dans l’embauche fictive et rencontrés pendant l’enquête ont menti, en essayant de dissimuler le stratagème mis en place par la Municipalité, mais l’ensemble de ces versions se sont avérées contradictoires et non crédibles. Confronté par la DEPIIM, le maire a admis le stratagème mis en place.

5 – Les recommandations

Au regard de ce qui précède, il est recommandé :

1. Que le présent rapport soit déposé à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication;
2. D’évaluer l’opportunité de prendre des mesures en vue de réclamer les sommes payées à l’employée fictive;
3. D’évaluer l’opportunité de prendre des mesures en vue d’effectuer le paiement des sommes dues à la succession de l’employé défunt;
4. De réviser, conformément à la loi, ses pratiques en matière de cumul d’heures et d’établir un mécanisme clair d’approbation et de suivi des heures supplémentaires travaillées par les employés;
5. De planifier, avec le soutien de la direction régionale du ministère des Affaires municipales et de l’Habitation, une formation sur le partage des rôles et responsabilités du maire, des élus municipaux et de l’administration destinée tant aux élus qu’à l’ensemble des cadres de la municipalité.

La Commission transmettra également une copie du présent rapport à la CNESST et à l’Unité permanente anticorruption.

Le maire et la directrice générale de la Municipalité ont été informés des conclusions contenues au présent rapport et accueillent favorablement les recommandations.

Québec, le 8 octobre 2025

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites
en intégrité municipale

⁷ Loi sur les normes du travail, précité note 5, et Règlement sur l’assurance-emploi, DORS/96-332, art. 14.23 (1) à (3).

⁸ Code municipal, précité note 6, art. 142.

⁹ Larose c. Chambly (Ville de), 2020 QCTAT 4215, par. 102.

**Commission
municipale**

Québec



La saine gestion au bénéfice de tous

