

Québec, le 6 juin 2025

PAR COURRIEL

dg@mun-sc.ca

Monsieur Jessy Létourneau
Directeur général
Municipalité de Saint-Chrysostome
624, rue Notre-Dame, 2^e étage
Saint-Chrysostome (Québec) J0S 1R0

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

Monsieur,

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.

Cette enquête fait suite au dépôt d'une plainte en harcèlement d'un employé à l'égard d'un autre employé et pour laquelle le conseil municipal a omis d'agir avec célérité pour maintenir un environnement de travail sain et exempt de harcèlement, tel que prévu à la Loi.

La DEPIM note également une méconnaissance importante par les élus de leurs rôles et de leurs responsabilités. Cette méconnaissance a accentué le laxisme du conseil face à la situation de harcèlement.

Ainsi, la DEPIM conclut qu'un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Municipalité de Saint-Chrysostome au sens du paragraphe 4^o de l'article 4 de la LFDAROP, soit une inaction du conseil face à une situation de harcèlement qui constitue de la négligence et une méconnaissance importante des rôles et responsabilités des élus municipaux menant à un cas grave de mauvaise gestion.

...2

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*, Me 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 8 septembre 2025.

Nous vous remercions de votre collaboration et nous vous prions d'agréer, Monsieur, 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 Saint-Chrysostome »

COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC

JUIN 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 Saint-Chrysostome

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.

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 5 000 à 30 000 \$ sont prévues pour des personnes physiques et de 15 000 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 : 978-2-555-01406-0

© 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

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^o 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 LFDAROP⁵, 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.

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

- 1^o 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^o un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- 3^o un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;
- 4^o un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;
- 5^o 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^o le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1^o à 5^o.

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 la Municipalité de Saint-Chrysostome (ci-après : « la Municipalité »), concernant des gestes d'ingérence et une mauvaise prise en charge d'une situation de harcèlement en milieu de travail.

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.

Remarques préliminaires

La problématique soulevée dans le présent rapport débute par le dépôt d'une plainte en harcèlement de la part d'un employé à l'égard d'un autre employé de la Municipalité. La direction générale se trouvant être confrontée à cette situation a mandaté une firme externe, indépendante, afin de faire enquête sur ladite situation.

3.1 L'inaction du conseil face à une situation de harcèlement

Le 16 janvier 2025, lors d'une rencontre en présence de l'enquêteur d'une firme externe spécialisée en ressources humaines, l'ensemble des membres du conseil municipal a été

¹ *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), art. 105 à 112 et 146.

² RLRQ, c. D-11.1.

³ LFDAROP, art. 6, 12.1, 17.1, 17.2, 29, 32 et 34.

⁴ *Loi sur la Commission municipale*, RLRQ, c. C-35, art. 19.

⁵ RLRQ, c. P-32.

⁶ RLRQ, c. C-37.

mis au courant qu'une enquête a été menée par une firme indépendante. Au terme de cette enquête, l'enquêteur conclut à du harcèlement psychologique et sexuel à l'égard d'un employé par un autre employé. Le rapport recommande une prise en charge rapide de la situation. Cette recommandation s'inscrit dans l'esprit de la *Loi sur les normes du travail*⁷, qui oblige l'employeur à faire cesser toute situation de harcèlement portée à sa connaissance. Malgré la gravité des conclusions, certains membres du conseil considèrent plutôt qu'il s'agit d'une « chasse aux sorcières » envers l'employé mis en cause et que les propos tenus par l'employé sont considérés comme des « niaiseries ». Il a même été fait mention que le conseil municipal n'avait pas en main toute l'information pour bien prendre une décision, ces derniers considérant n'avoir eu qu'une seule version des faits.

Or, à aucun moment, le conseil municipal n'a remis en question le mandat d'enquête ni même les qualifications de la firme externe. La DEPIM ne voit aucune raison de remettre en doute les conclusions du rapport et le conseil municipal se devait d'agir.

Par ailleurs, le maire explique l'inaction de la Municipalité par l'absence de direction générale, qui a été en arrêt de travail du début janvier jusqu'à tout récemment. Or, lorsqu'elle n'est pas ajoutée aux pouvoirs du directeur général⁸, « l'autorité » en matière de ressources humaines appartient au conseil municipal. Au surplus, le maire ne peut intervenir ni prendre de décision à ce sujet en raison d'un conflit d'intérêts. À ce sujet, la DEPIM note qu'aucune mesure n'a été prise afin de pallier la situation. En effet, aucun membre du conseil n'a été mandaté par résolution pour agir dans ce contexte. Malgré la désignation temporaire d'un membre du conseil par la direction générale pour prendre en charge le dossier des ressources humaines, le conseil a omis d'agir.

Depuis que les membres du conseil ont été mis au courant de la situation, soit entre janvier 2025 et le début de l'enquête de la DEPIM, aucune décision n'a été prise concernant la situation de harcèlement psychologique rapportée.

Au cours de l'enquête, la DEPIM a été informée que des mesures disciplinaires ont été adoptées lors de la séance du conseil du 12 mai 2025, et ce, en réaction à notre intervention. En effet, l'employé visé a été suspendu pour une durée de quatre semaines. Notons que cette décision n'a pas été prise à l'unanimité, certains remettant encore en doute les conclusions de l'enquête indépendante menée par la firme externe spécialisée.

Nous estimons que les raisons mentionnées ne justifient en rien le temps pris pour gérer une telle situation, qui devait être une priorité pour le conseil. Comme mentionné précédemment, l'absence de réactions rapides des membres du conseil a lourdement affecté le climat de travail, en plus de causer des absences et des départs.

Par ailleurs, les mesures adoptées sont insuffisantes pour assurer un rétablissement suffisant du climat de travail conforme aux exigences de la *Loi sur les normes du travail* et des actions concrètes devront être prises par le conseil à court terme pour éviter que le comportement reproché ne se reproduise au retour de l'employé.

3.2 Méconnaissance importante des rôles et des responsabilités des élus

La majorité des membres du conseil n'ont aucune considération pour l'expertise des employés administratifs et un climat de méfiance s'est installé à leur égard. Il semble que pour certains, il y a « trop de décideurs et pas assez d'exécutants ».

Le conseil veut toujours valider les décisions qui sont prises par la direction générale. C'est dans ce contexte que certains élus se présentent régulièrement au bureau municipal, au garage municipal ou sur des chantiers. Ils agissent à certains moments comme s'ils étaient des employés de la Municipalité et qu'ils pouvaient intervenir directement auprès de fournisseurs. L'un de ces conseillers nie catégoriquement avoir eu de tels comportements en affirmant au contraire bien connaître son rôle de conseiller. L'enquête démontre le contraire.

Cette méconnaissance des rôles et responsabilités des élus accentue le laxisme du conseil face à la situation de harcèlement puisque certains conseillers semblent accorder une certaine protection à l'employé mis en cause.

4 – Les conclusions

La DEPIM est d'avis qu'un acte répréhensible a été commis à l'égard de la Municipalité. Plus précisément, il ressort de l'enquête qu'il y a eu 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 au sens du paragraphe 4° de l'article 4 de la LFDAROP. L'ensemble de ces faits ont mené à un très mauvais climat

⁷ *Loi sur les normes du travail*, c. N-1.1, art. 81.19.

⁸ *Code municipal du Québec*, c. C-27.1, art. 212.1.

de travail au sein de la Municipalité. Plusieurs employés sont en arrêt de travail et plusieurs ont donné leur démission, incluant la personne ayant subi le harcèlement constaté au rapport. Comme le conseil municipal tardait à prendre action, et ce, malgré de nombreuses demandes de sa part, cette personne a pris la décision de quitter ses fonctions en affirmant ne plus pouvoir travailler dans ces circonstances. La Municipalité se retrouve donc dans une situation précaire par le manque d'employés et les difficultés de recrutement en raison de la situation qui prévaut.

Ajoutons également que les membres du conseil ont une méconnaissance importante de leurs rôles et de leurs responsabilités, ce qui accentue la problématique de ressources humaines puisque le conseil ne semble pas vouloir agir à court ou à moyen terme afin de rétablir un climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.

5 – Les recommandations

Au regard de ce qui précède, il est recommandé à la Municipalité :

1. De déposer le présent 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;
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*;

Informé des conclusions, le directeur général nous informe avoir donné un mandat pour réaliser un diagnostic concernant le climat de travail à la Municipalité. Le rapport a été présenté aux membres du conseil en date du 2 juin dernier et comportant plusieurs recommandations. Ainsi, nous formulons également cette recommandation :

6. D'évaluer l'opportunité de mettre en place les mesures recommandées dans le diagnostic de climat de travail.

Québec, le 4 juin 2025

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites
en intégrité municipale

**Commission
municipale**

Québec 

La saine gestion au bénéfice de tous

