

PAR COURRIEL

Québec, le 9 avril 2026

Monsieur Jean-Pierre Sanchez
Directeur général par intérim
Ville de Saint-Lin–Laurentides
900, 12^e Avenue
Saint-Lin–Laurentides (Québec) J5M 2W2
jp.sanchez@saint-lin-laurentides.com

Objet : Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Ville de Saint-Lin–Laurentides

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 les 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 Ville de Saint-Lin–Laurentides au sens des paragraphes 1^o et 4^o de l'article 4 de la LFDAROP, soit des contraventions à la loi et un cas grave de mauvaise gestion, y compris un abus d'autorité.

L'enquête fait ressortir des manquements significatifs à la gouvernance municipale, caractérisés par des interventions directes et répétées de la mairesse dans l'administration, principalement en matière de ressources humaines. Ces interventions ont mené à des décisions contraires aux règles en vigueur, à des mesures disciplinaires inappropriées et à une implication excessive auprès d'employés et de dossiers opérationnels.

...2

La DEPIM soulève également une utilisation problématique de pouvoirs délégués et de ressources professionnelles. Dans l'ensemble, ces pratiques ont fragilisé l'organisation municipale et contribué à un climat de travail marqué par l'insécurité.

La Commission est donc préoccupée par la capacité des membres du conseil à répondre aux enjeux à venir en matière de ressources humaines. À notre avis, le conseil doit être supervisé dans la gestion des ressources humaines afin d'éviter que la situation se détériore. Par conséquent, nous vous informons que la Commission a recommandé à la ministre des Affaires municipales d'adopter un arrêté ministériel afin d'assujettir la Ville au contrôle de la Commission, en matière de ressources humaines.

De plus, conformément à l'article 15 de la LFDAROP, la Commission requiert d'être informée des mesures correctrices mises en place par la Ville. 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 1^{er} juin 2026.

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



Louis Morneau
Président
Commission municipale du Québec

p. j. Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Ville de Saint-Lin–Laurentides.

**COMMISSION
MUNICIPALE
DU QUÉBEC**

**DIRECTION DES ENQUÊTES
ET DES POURSUITES
EN INTÉGRITÉ MUNICIPALE**

AVRIL 2026

RAPPORT D'ENQUÊTE

Conclusions et recommandations à la suite
d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard
de la Ville de Saint-Lin–Laurentides

Québec 

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 5000 à 30000 \$ pour des personnes physiques et de 15000 à 250000 \$ 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 à l'adresse suivante : www.cmq.gouv.qc.ca.

ISBN : 978-2-555-03616-1

© Gouvernement du Québec, 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. LA DIVULGATION	2
2. ENQUÊTE ET CONCLUSIONS PARTIELLES.....	2
REMARQUES PRÉLIMINAIRES.....	2
APERÇU DE LA SITUATION	2
2.1 DÉCISIONS DU CONSEIL AYANT DÉSTABILISÉ LA VILLE	3
2.1.1 – Gel d'embauche	3
2.1.2 – Suspension de la directrice générale et de la greffière	3
2.1.3 – Fin de probation du directeur des travaux publics	5
2.2 INTERVENTIONS DIRECTES AUPRÈS DES EMPLOYÉS.....	6
2.2.1 – Implication dans la démission d'un cadre.....	6
2.2.2 – Interventions auprès des employés de la direction des travaux publics	6
2.2.3 – Rencontre d'anciens employés.....	7
2.2.4 – Sollicitations d'employés	7
2.3 LE POUVOIR DE DÉPENSER.....	7
2.3.1 – Recours aux services de conseillers juridiques	7
2.3.2 – Mandat pour un diagnostic de climat organisationnel.....	8
3. CONCLUSION GÉNÉRALE	9
4. LES RECOMMANDATIONS	10
ANNEXE 1 — LE CADRE LÉGAL.....	12

1. LA DIVULGATION

La Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (ci-après : DEPIM) de la Commission municipale a reçu des informations selon lesquelles des actes répréhensibles auraient été commis à l'égard de la Ville de Saint-Lin–Laurentides (ci-après : la Ville).

Les divulgations initiales portaient sur des situations d'ingérence, qui ont plus tard donné lieu à de nouvelles divulgations relatives à des actions posées en matière de gestion des ressources humaines par le conseil et la mairesse.

2. ENQUÊTE ET CONCLUSIONS PARTIELLES

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 Ville en application de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (ci-après : 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

Dès le début du mandat électoral, la DEPIM a entrepris des démarches afin de limiter les gestes d'ingérence politique au sein de l'administration municipale. Malgré ces démarches, la situation s'est fortement détériorée, particulièrement en ce qui a trait aux interventions effectuées en matière de ressources humaines, lesquelles engendrent actuellement une dysfonction au sein de l'administration.

Aperçu de la situation

L'enquête met en évidence des manquements importants à la gouvernance municipale, notamment en raison d'interventions directes et répétées de la mairesse dans l'administration, surtout en matière de ressources humaines. Ces interventions dépassent son rôle et relèvent d'une ingérence ayant affaibli la structure administrative et dégradé le climat de travail. Les faits démontrent également un grand climat d'insécurité au sein de l'appareil municipal. Par ailleurs, le conseil municipal est composé en grande majorité d'élus qui en sont à leur premier mandat, tandis que la mairesse possède une expérience antérieure comme conseillère. Ce contexte d'apprentissage complexifie la gestion de situations délicates ou complexes pour le conseil.

2.1 DÉCISIONS DU CONSEIL AYANT DÉSTABILISÉ LA VILLE

2.1.1 – Gel d’embauche

Dès le 17 novembre 2025, soit à la première séance suivant les élections générales, le conseil municipal adopte à l’unanimité une résolution visant à «faire une pause de six mois pour toute nouvelle embauche afin de revoir l’organigramme ainsi que les besoins réels afin d’arriver à un budget révisé» et que «toute nouvelle embauche devra être soumise au conseil pour approbation.».

Ce point de décision n’était pas prévu et il est ajouté au début de la séance. L’enquête démontre que la résolution adoptée n’est pas celle proposée par l’administration, mais qu’elle a été corédigée par la mairesse.

Le 19 novembre 2025, le comité exécutif syndical de la Ville émet un communiqué faisant état de «fortes préoccupations» en lien avec la résolution adoptée. Le 21 novembre 2025, le comité exécutif syndical émet un nouveau communiqué mentionnant que la résolution contrevient au contrat de travail des employés, notamment en ce qui concerne le remplacement des postes vacants. Le syndicat dépose donc une quinzaine de griefs.

Dans ce contexte, le 8 décembre 2025, la Ville abroge cette résolution et modifie le libellé afin qu’il s’applique seulement aux cadres¹.

Malgré cette modification, le 12 mars 2026, le comité exécutif syndical de la Ville partage ses préoccupations en affirmant que «la succession de suspensions et de décisions touchant des postes de direction soulève des préoccupations quant à la stabilité organisationnelle et au climat de travail au sein de la Ville».

Conclusion n° 1

La DEPIM conclut que la résolution du 17 novembre 2025 ne respectait pas les dispositions de la convention collective et du *Règlement concernant la gestion contractuelle et la délégation de pouvoir*².

Dès le début du mandat, cette résolution précipitée a entraîné des conséquences importantes, soit d’alerter l’ensemble des employées et employés municipaux, d’alimenter les craintes et de détériorer le climat de travail.

2.1.2 – Suspension de la directrice générale et de la greffière

Le 2 février 2026, la mairesse remet un *Avis de suspension administratif pour fins d’enquête* à la directrice générale. Le 3 février 2026, un huissier signifie une lettre identique à la greffière à l’hôtel de ville.

Selon la mairesse, les deux cadres auraient commis d’importants manquements dans la gestion de deux dossiers et elle les suspend «avec solde» en invoquant l’article 52 de la *Loi sur les cités et villes*.

Dans cet *Avis de suspension administratif pour fins d’enquête*, la mairesse indique que les cadres auront l’occasion «de fournir [leur] version sur l’ensemble des éléments qui seront identifiés comme problématiques». En date du présent rapport, les cadres suspendues n’ont toujours pas été rencontrées.

1. 419-12-25 — Abrogation et remplacement de la résolution 393-11-25/résolution concernant les nouvelles embauches.

2. Règlement n° 758-2023.

Le 10 février 2026, le conseil municipal adopte à l'unanimité la résolution 079-02-26 qui confirme la suspension de deux cadres et « *confirme* » également que la suspension est avec solde.

Lors de la période, la mairesse dit qu'elle ne répondra pas aux questions au sujet de la suspension des cadres, mais elle demande au citoyen qui la questionne de lui téléphoner ou de prendre rendez-vous afin qu'elle lui explique ses motifs.

En date du présent rapport, les faits allégués ne sont pas l'objet d'un recours devant un tribunal et les cadres ne sont pas réintégrés.

Conclusion n° 2

Le deuxième alinéa de l'article 52 de la *Loi sur les cités et villes* octroie un pouvoir important à la mairesse, celui de suspendre un employé municipal. Elle doit toutefois en informer le conseil à la séance suivante et expliquer ses motifs par écrit. L'employé suspendu n'est pas rémunéré pendant cette période, sauf décision contraire du conseil, et la suspension n'est valide que jusqu'à cette séance.

Cependant, avec de grands pouvoirs viennent de grandes responsabilités.

- **Une mesure disciplinaire**

Selon la jurisprudence, une suspension selon l'article 52 de la *Loi sur les cités et villes* est une mesure disciplinaire³. Les faits reprochés doivent donc présenter un minimum de sérieux et de gravité. La décision de la mairesse doit être motivée par la bonne administration et l'intérêt public. Il est nécessaire que les comportements reprochés portent réellement préjudice à la Ville. La décision ne doit pas être fondée sur des motifs arbitraires ou personnels. Toujours selon la jurisprudence, la sanction imposée doit demeurer proportionnée.

De l'avis de la DEPIM, les documents consultés et les explications reçues par les différents témoins ne semblent pas justifier la mesure imposée. De plus, la mairesse connaissait les gestes reprochés aux deux cadres dès le début du mois de décembre, et ce, sans jamais juger opportun de prendre des mesures immédiates.

- **Une suspension sans traitement**

Comme il s'agit d'une mesure disciplinaire au sens du droit du travail, l'article 52 de la *Loi sur les cités et villes* prévoit que « *le fonctionnaire ou employé suspendu ne doit recevoir aucun traitement* ». Ce sujet a d'ailleurs été débattu devant un arbitre de grief qui confirme que la suspension « *doit* » être sans traitement⁴.

En imposant une suspension avec solde, la mairesse outrepassé les pouvoirs que lui accorde la loi. De l'avis de la DEPIM, cela ne change toutefois pas la nature de la mesure qui demeure une sanction disciplinaire devant répondre à un certain degré de gravité.

³ *Girard c. Saguenay (Ville de)*, 2009 QCCS 5164, par. 83 et 84.

⁴ *Sherbrooke (Ville) c. Association des policiers de Sherbrooke*, 2010 CanLII 25858 (QC SAT), par. 163 à 165.

- **Faire rapport au conseil et exposer ses motifs par écrit**

Le 8 février 2026, la mairesse transmet une brève correspondance aux membres du conseil afin de présenter les sujets faisant l'objet de ses «*préoccupations quant à la conformité de certains processus*» ayant mené à la suspension des deux cadres.

Le 10 février 2026, lors de la séance du conseil, la mairesse ne fait pas rapport aux membres du conseil et n'expose pas ses motifs par écrit, et ce, contrairement aux exigences de l'article 52 de la *Loi sur les cités et villes*.

De plus, l'ensemble des membres du conseil doivent avoir l'information nécessaire afin de prendre une décision éclairée. De l'avis des professeurs Héту et Duplessis, ils ont le droit d'obtenir l'information nécessaire, pertinente ou même simplement utile. L'information n'a pas à être essentielle à la prise de décision⁵.

2.1.3 – Fin de probation du directeur des travaux publics

Selon l'enquête, il règne un climat de travail difficile au sein de la direction des travaux publics depuis plusieurs années.

Le 12 mai 2025, le conseil municipal mandate une firme afin d'obtenir des recommandations afin de poser les actions nécessaires à améliorer la gestion de la direction des travaux publics et à assurer sa pérennité.

Le 15 septembre 2025, la Ville embauche un directeur des travaux publics. Son contrat de travail contient une période d'essai de six mois pendant laquelle la Ville peut mettre fin au contrat pour tout motif, «*sauf politique*». Selon l'enquête, le motif «*politique*» a été ajouté en raison des élections à venir, et ce, afin de protéger l'emploi du directeur à la suite de la campagne électorale.

Le 1^{er} octobre 2025, le conseil adopte à l'unanimité la résolution 365-10-25 visant à mettre en œuvre certaines recommandations de la firme externe, notamment «*de donner plein effet à l'organigramme révisé*».

Le 12 décembre 2025, une évaluation est effectuée et démontre que le rendement du directeur est généralement «*très satisfaisant*» ou «*satisfaisant*», mais le 9 mars 2026, le directeur des travaux publics part en arrêt de travail en raison du climat de travail.

Le 13 mars 2026, le conseil municipal tient une séance extraordinaire pour mettre fin à l'emploi du directeur des travaux publics. Le conseil déclare ne pas être «*entièrement satisfait de la prestation des services*» et met fin son emploi. Lors de la période des questions, contrairement à la raison évoquée dans la résolution, la mairesse affirme que la décision a été prise dans un souci de «*saine gestion des finances publiques*».

Elle ajoute qu'aux élections, «*les citoyens ont été clairs, ils [leur] ont demandé d'être là pour eux et [ils sont] là pour eux dans une saine gestion des finances publiques*». Un conseiller ajoute qu'il est question de la révision et d'une restructuration de l'organigramme. Il fait également référence aux élections municipales en disant que les citoyens ont demandé au conseil de «*gérer les dépenses*».

En date du présent rapport, les faits allégués ne font pas l'objet d'un recours devant un tribunal.

5. Jean Héту et Yvon Duplessis, *Droit municipal — Principes généraux et contentieux*, 6.2.2.2. Le droit d'accès des conseillers municipaux 2e éd., vol. 1, Sherbrooke, Wolters Kluwer Canada, [en ligne].

Conclusion n° 3

La DEPIM reconnaît le droit de la Ville à mettre fin à la période de probation du directeur des travaux publics, mais elle doit le faire en respectant les modalités prévues à son contrat d'emploi. Les réponses données par la mairesse et un conseiller lors de la période de questions ne concordent pas avec le motif évoqué dans la résolution du conseil. Il semble plutôt qu'il soit question de respecter les orientations politiques prises pendant la campagne électorale.

La DEPIM a constaté l'effet dévastateur qu'a eu cette fin de probation pour les employées et employés de la Ville.

2.2 INTERVENTIONS DIRECTES AUPRÈS DES EMPLOYÉS

2.2.1 – Implication dans la démission d'un cadre

À la suite de l'élection de la mairesse, la preuve démontre qu'elle a rencontré un cadre qui était en arrêt de travail. Le tout est fait à l'insu de la direction générale et du service des ressources humaines. Dans les jours qui ont suivi, le cadre a transmis sa démission directement à la mairesse.

Conclusion n° 4

La gestion des employés municipaux relève de la responsabilité de l'administration municipale⁶. Ces dossiers exigent une expertise spécifique afin d'éviter qu'une action cause un préjudice pour la Ville.

De l'avis de la DEPIM, en agissant ainsi, la mairesse se met à risque de critiques ou de reproches, comme le reconnaît la jurisprudence⁷. Elle oublie que sa responsabilité est de veiller à l'application des décisions municipales. Cela compromet donc sa capacité de surveiller les affaires de la municipalité, son indépendance et son pouvoir de contrôle⁸.

La DEPIM considère que la mairesse n'aurait pas dû s'impliquer dans ce dossier. Cette situation a causé de la confusion au sein de l'administration municipale.

2.2.2 – Interventions auprès des employés de la direction des travaux publics

Dans le cadre de son enquête, la DEPIM a confirmé que la mairesse entretient une proximité marquée avec des employés de la direction des travaux publics.

Dès le début de son mandat, elle a rencontré des employés de cette direction en indiquant être consciente des problématiques existantes. Elle a également encouragé ces employés à communiquer directement avec elle, en affirmant demeurer disponible pour eux. Selon les témoignages recueillis, des discussions entre la mairesse et des employés de la direction des travaux publics ont lieu de façon régulière.

Après la fin de probation du directeur des travaux publics, elle est également allée rencontrer les employés de cette direction.

6. *Loi sur les cités et villes*, RLRQ c. C-19, art. 113 et 114.

7. *Gabriel Alain c. 3104-2955 Québec inc. et Arnold Vachon*, n° 235-17-000023-982 (QCCS).

8. *3104-2955 Québec inc. c. Municipalité de Sacré-Cœur-de-Marie et Gabriel Alain*, n° 235-05-000019-985 (QCCS).

Conclusion n° 5

Il est inopportun d'encourager les employés de la direction des travaux publics à communiquer directement avec elle lorsqu'ils rencontrent une problématique. Encore une fois, la mairesse excède ses rôles et responsabilités.

Une telle façon de procéder a pour effet de soustraire la direction générale de l'information nécessaire, de limiter sa capacité d'intervention et de l'empêcher de jouer pleinement son rôle au sein de l'administration municipale.

2.2.3 – Rencontre d'anciens employés

La DEPIM a confirmé que la mairesse a rencontré d'anciens employés afin de les inciter à entreprendre des démarches contre la Ville, notamment en lien avec le climat de travail.

Conclusion n° 6

Selon la DEPIM, la mairesse aurait dû s'abstenir de solliciter et de tenir de telles rencontres. Ces anciens employés ont manifestement des intérêts divergents de ceux de la Ville. De telles interventions sont susceptibles de placer la mairesse en situation de conflit d'intérêts et de causer un préjudice à la Ville.

2.2.4 – Sollicitations d'employés

La DEPIM a été informée que la mairesse a discuté directement avec des employés municipaux afin de solliciter leurs candidatures sur des postes de cadre à pourvoir à court ou moyen terme. La mairesse a informé la direction générale de ses démarches.

Conclusion n° 7

Afin de respecter ses rôles et responsabilités, la mairesse devrait s'abstenir d'intervenir auprès d'employés pour solliciter leurs candidatures sur des postes de cadre, notamment lorsqu'ils sont syndiqués. Ces actions sont susceptibles d'influencer le processus de sélection et d'embauche des employés, lequel a été délégué par le conseil à l'administration municipale.

D'ailleurs, il a été porté à la connaissance de la DEPIM que le conseil désire prochainement retirer plusieurs actes délégués à l'administration en modifiant sa réglementation.

2.3 LE POUVOIR DE DÉPENSER

2.3.1 – Recours aux services de conseillers juridiques

Le 8 décembre 2025, le conseil municipal a adopté la résolution 421-12-25, intitulée « *Autorisation à la mairesse et au maire suppléant à recourir aux services des conseillers juridiques de la Ville* ». Par cette résolution, le conseil autorise la mairesse à retenir, au besoin et de façon ponctuelle, les services des conseillers juridiques, dans le cadre de l'exercice des fonctions.

Selon l'enquête, le projet de résolution a été communiqué par la mairesse peu avant la séance et il a été ajouté à l'ordre du jour séance tenante.

Conclusion n° 8

La résolution ne respecte pas le cadre législatif en vigueur. L'article 477.2 de la *Loi sur les cités et villes* prévoit que le pouvoir d'autoriser des dépenses et de conclure des contrats au nom de la municipalité ne peut être délégué qu'à un « *fonctionnaire ou à un employé* ». Or, la mairesse n'ayant ni l'un ni l'autre de ces statuts, elle ne peut légalement être autorisée à recourir aux services des conseillers juridiques au nom de la Ville.

De plus, la résolution ne vient aucunement circonscrire la portée de l'autorisation accordée à la mairesse, laissant ainsi une grande marge de manœuvre sans balises précises quant à l'exercice de ces pouvoirs.

La DEPIM note que cette délégation du pouvoir de dépenser a été utilisée dans les dossiers de suspension de la directrice générale et de la greffière et dans celui de la fin de probation du directeur des travaux publics.

2.3.2 – Mandat pour un diagnostic de climat organisationnel

L'enquête démontre qu'une firme externe en ressources humaines a transmis directement à la mairesse une offre de service pour réaliser un diagnostic organisationnel « *ciblé* » pour la somme de 24 965 \$.

Le 10 février 2026, la résolution 058-22-26 accorde le mandat à la firme. Cependant, la résolution mentionne également que « *des dépenses ont été engagées à ce jour* ». Selon l'enquête, ces dépenses ont été engagées par la mairesse.

De plus, la preuve démontre que la firme externe relève directement de la mairesse pour la réalisation de ce mandat. La direction générale et la cheffe des ressources humaines sont exclues du processus.

Conclusion n° 9

La mairesse n'aurait pas dû solliciter l'offre de service auprès de la firme externe et celle-ci n'aurait pas dû lui être transmise directement. Comme mentionné précédemment, la mairesse n'a pas la capacité légale de contracter au nom de la Ville.

De plus, la firme externe ne devrait pas relever de la mairesse, mais bien de l'administration municipale. En effet, bien que cet exercice soit pertinent, il doit s'effectuer de manière neutre et impartiale. La proximité apparente entre la firme externe et la mairesse est de nature à compromettre les résultats du diagnostic⁹.

À ce sujet, des témoins rencontrés lors de l'enquête ont d'ailleurs l'impression qu'elle est orientée contre les gestionnaires en place.

⁹ *Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Sainte-Thècle.*

3. CONCLUSION GÉNÉRALE

De l'avis de la DEPIM, plusieurs actes répréhensibles ont été commis à l'égard de la Ville. Il est question de contravention aux lois, notamment de la *Loi sur les cités et villes*, et de cas grave de mauvaise gestion, y compris d'abus d'autorité.

L'enquête met en évidence un risque réel de déstabilisation de l'administration municipale, dans un contexte marqué par une accumulation de difficultés en matière de gestion des ressources humaines. Plusieurs employés et cadres ont décrit un climat de travail qui s'est significativement détérioré depuis les élections du 2 novembre 2025. Une cadre a démissionné en affirmant avoir « *le profond sentiment qu'un écart se creuse entre [ses] valeurs professionnelles et les orientations actuelles, notamment en ce qui a trait au respect, à la transparence et à la conformité* ».

Certains témoignages font état d'un niveau de pression important et que des employés envisagent de quitter leurs fonctions. Cela soulève des préoccupations quant aux répercussions possibles, à court ou à moyen terme, sur la continuité et la qualité des services rendus aux citoyennes et citoyens.

La situation dépasse largement le cadre d'une simple décision d'opportunité locale.

Malgré les interventions de la DEPIM, la mairesse persiste dans ses démarches. L'ensemble des éléments recueillis démontre que la conduite de la mairesse révèle un refus de se conformer au cadre normatif encadrant sa fonction. Elle privilégie la poursuite de son agenda politique, et ce, au détriment du bon fonctionnement de l'administration municipale.

4. LES RECOMMANDATIONS

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

1. Déposer le présent rapport à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication.
2. Ajouter une règle au Code d'éthique et de déontologie des élu·es et élus municipaux interdisant aux membres de s'ingérer dans l'administration quotidienne de la Ville.
3. Abroger la résolution 421-12-25 permettant à la mairesse d'autoriser des dépenses pour la Ville.
4. Assurer l'exécution, par la direction générale, du mandat de diagnostic organisationnel ciblé confirmé par la résolution 058-22-26, ce mandat ne relevant pas de la mairesse.

Également, la Commission recommande à la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation d'adopter un arrêté ministériel conformément à l'article 46.2 de la *Loi sur la Commission municipale* assujettissant la Ville au contrôle de la Commission dans la mesure prévue aux paragraphes g et g.1 de l'article 48 de cette loi, soit en matière de ressources humaines.

Observations reçues

Le directeur général par intérim a été informé des conclusions et recommandations contenues au présent rapport et il n'a pas formulé de commentaires particuliers.

La mairesse a également été rencontrée afin de lui faire part des conclusions et des recommandations de la DEPIM suivant son enquête. Elle mentionne notamment que plusieurs des situations énoncées auraient pu être évitées si la directrice générale et la greffière l'avaient mieux informée. Elle souligne des « illégalités » quant au contrat de travail du directeur des travaux publics et le *Règlement concernant la gestion contractuelle et la délégation de pouvoir*. Le DEPIM est d'avis que les observations reçues ne sont pas de nature à modifier les conclusions de son enquête.

Québec, le 7 avril 2026

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale

ANNEXE

ANNEXE 1 – Le cadre légal de l'enquête

ANNEXE 1 — LE CADRE LÉGAL

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*¹⁰ (ci-après : LFDAROP) auprès des organismes municipaux¹¹. Pour exercer ces fonctions, la Commission a désigné¹² 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*¹³, 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.

10. RLRQ, c. D-11.1.

11. LFDAROP, art. 2, par. 9,1°, 6, 12,1, 17,1, 17,2 et 34.

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

13. RLRQ, c. C-37.

*Commission
municipale*

Québec

