

Québec, le 27 septembre 2022

PAR COURRIEL
conseiller1@saintantoinedetilly.com

Madame Myriam Lambert-Dumas
Mairesse suppléante
Municipalité de Saint-Antoine-de-Tilly
3870, chemin de Tilly
Saint-Antoine-de-Tilly (Québec) G0S 2C0

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

Madame la mairesse suppléante,

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 la directrice générale de la Municipalité a commis les actes répréhensibles suivants à l'égard de la Municipalité :

- Elle a contrevenu à la *Politique en matière de harcèlement, d'incivilité et de violence au travail*, de même qu'aux dispositions du *Code municipal du Québec*, en s'immisçant dans le processus de traitement d'une plainte, en refusant de collaborer sans condition et en exigeant que le rapport d'enquête détaillé ne soit pas transmis à tous les membres du conseil municipal;
- Par des propos personnels et des jugements de valeur, elle a contrevenu à cette politique en omettant d'adopter une conduite dépourvue d'incivilité et en contribuant à la mise en place d'un climat de travail malsain;

...2

- Elle a contrevenu au *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux* en posant des actes de favoritisme à l'égard de citoyens de même qu'en surveillant les communications d'un élu à son insu;
- Elle a, à l'encontre des lois applicables, accordé des contrats sans résolution ni règlement;
- Elle a refusé ou omis de transmettre des documents demandés par les enquêteurs de la DEPIM contrevenant ainsi aux lois pertinentes.

Conformément à l'article 15 de la LFADROP, 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.

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} décembre 2022.

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

M^e Jean-Philippe Marois
Président de la 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-Antoine-de-Tilly »

COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC

SEPTEMBRE 2022

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-Antoine-de-Tilly



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 : 978-2-550-92974-1 (PDF)

© Commission municipale du Québec, 2022



Table des matières

1 – Le cadre légal de l’enquête	4
2 – La divulgation.....	4
3 – L’enquête.....	4
4 – Les conclusions	8
5 – Les recommandations	8

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 obtenu des informations selon lesquelles des actes répréhensibles auraient été commis à l'égard de la Municipalité de Saint-Antoine-de-Tilly (ci-après « la Municipalité »).

Selon celles-ci, la directrice générale (ci-après « la mise en cause ») se serait notamment immiscée dans un processus

de plainte en harcèlement psychologique et incivilité, aurait tenu des propos irrespectueux, aurait posé des actes favorisant et défavorisant des citoyens, aurait surveillé la liste des communications téléphoniques d'un ancien maire à l'insu de ce dernier et aurait commis des irrégularités en matière contractuelle.

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 ces situations et a obtenu la version des faits de témoins, dont la mise en cause.

3.1 CONTEXTE

La présente enquête s'inscrit dans un contexte caractérisé par le départ de plusieurs employés au cours des dernières années et jusqu'à tout récemment, de même que par la démission du maire et d'une conseillère. La fin du mandat d'un autre conseiller pour cause d'absence a par ailleurs été constatée par la Commission, le 29 août dernier⁷. Des élections partielles auront ainsi lieu le 30 octobre prochain.

Le contexte est également caractérisé par des relations houleuses entre la mise en cause et des élus municipaux et entre elle et des citoyens.

De plus, notons qu'au courant de l'enquête, des diatribes ont été distribuées de manière anonyme sur le territoire de la Municipalité, lesquels militent en faveur de la mise en cause tout en discréditant des membres du conseil municipal. Bien qu'il ne soit pas permis de croire que ces textes aient été confectionnés et distribués par la mise en cause ou son entourage, cela montre que les relations conflictuelles entre la mise en cause et les conseillers municipaux débordent des murs de l'hôtel de ville.

Également, il est important de préciser qu'il n'appartient pas à la DEPIM de statuer sur l'existence de harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Ces questions relèvent en effet de la Commission des normes,

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. *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, 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. *Loi sur le Protecteur du citoyen*, RLRQ, c. P-32.

6. *Loi sur les commissions d'enquête*, RLRQ, c. C-37.

7. (Re) Louis-Gabriel Bélanger, CMQ-69084-001, 29 août 2022.

de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, qui dispose de processus spécifiques pour en assurer le traitement. La DEPIM peut cependant statuer sur l'existence d'actes non respectueux ou incivils.

3.2 POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Politique

La Municipalité a adopté la Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail⁸ (ci-après « la Politique »). Cette politique vise notamment à développer une culture organisationnelle empreinte de respect ainsi qu'à gérer et à faire cesser efficacement les comportements de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail⁹.

En vertu de cette politique, les élus comme les employés doivent adopter une conduite dépourvue d'incivilité¹⁰ et contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain¹¹, et ce, tant dans le cadre du travail qu'à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail¹².

La direction générale est responsable de l'application de la Politique¹³. Elle a la responsabilité d'en assurer la diffusion et de sensibiliser les employés à son égard¹⁴.

Toute plainte doit être traitée avec diligence, équité, discrétion et de façon impartiale¹⁵, et des moyens raisonnables doivent être pris pour maintenir un climat de travail sain pendant le traitement de la plainte¹⁶.

La Politique prévoit qu'il appartient à la direction générale ou, le cas échéant, au comité de relations de travail de décider de faire enquête ou de la confier à une tierce personne ou à un expert à l'externe¹⁷.

La confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées¹⁸ et les personnes visées doivent, sous peine de sanction, collaborer au mécanisme de règlement de la plainte¹⁹. Finalement, toute personne exerçant des représailles à l'encontre d'une personne ayant participé à une enquête en application de la Politique s'expose à des sanctions²⁰.

8. MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANTOINE-DE-TILLY, *Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail*.

9. *Ibid.*, art. 1.

10. *Ibid.*, art. 3.

11. *Ibid.*, art. 4.

12. *Ibid.*, art. 2.

13. *Ibid.*, art. 4.2.

Processus d'enquête

L'enquête révèle qu'entre le 1^{er} décembre 2021 et le 31 janvier 2022, le conseil municipal a été saisi de trois plaintes en vertu de la Politique. La preuve démontre que le comité des relations de travail a entrepris promptement et de manière diligente le traitement de la première plainte, déposée le 1^{er} décembre 2021, en identifiant au sein du comité des relations de travail deux conseillers responsables de ce dossier, en exposant la stratégie de traitement à l'ensemble du conseil et en confiant rapidement un mandat à un expert en ressources humaines vers le 9 décembre 2021.

Or, ce premier expert n'a pas été en mesure de mener à bien le traitement de la plainte pour des motifs liés à l'intrusion de la mise en cause dans le processus et à son omission de collaborer.

En effet, la preuve démontre que la mise en cause a discuté du processus de traitement de la plainte et de son contenu avec des personnes autres que les conseillers responsables du dossier et qu'elle a refusé, sans motifs valables, de collaborer au traitement de la plainte.

Ses discussions parallèles au processus formel et son refus de collaborer ont semé la discorde au sein du conseil municipal quant au traitement de la plainte, menant à la terminaison du mandat du premier expert, au changement de responsables du traitement de la plainte et à l'octroi d'un nouveau mandat à une deuxième entreprise.

Cette intrusion a occasionné des délais additionnels dans le traitement des plaintes ainsi que des coûts supplémentaires. En effet, alors que le traitement de la première plainte aurait pu vraisemblablement se terminer avant la fin de l'année 2021, il s'est plutôt échelonné jusqu'en mai 2022 et a engendré des coûts cinq fois plus élevés que ceux initialement prévus.

Qui plus est, l'enquête révèle que la mise en cause a cherché à retarder le second processus de traitement de la plainte et a imposé des conditions à sa collaboration en exigeant que le rapport d'enquête détaillé soit transmis uniquement aux deux élus responsables du dossier.

14. *Ibid.*, art. 4.3, par. a).

15. *Ibid.*, art. 5.

16. *Ibid.*, art. 4.3.

17. *Ibid.*, art. 5.3, par. a).

18. *Ibid.*, art. 8.

19. *Ibid.*, art. 7 et 9, par. b).

20. *Ibid.*, art. 10.

Conclusions sur le processus d'enquête

La mise en cause est la personne responsable de la sensibilisation des employés à l'égard du harcèlement, de l'incivilité et de la violence en milieu de travail²¹. À ce titre, elle savait ou aurait dû savoir qu'elle avait l'obligation de contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain²².

Par ailleurs, à titre de responsable de l'application et de la diffusion de la Politique, elle savait ou aurait dû savoir que les plaintes doivent être traitées de manière confidentielle et diligente, et qu'elle avait l'obligation de collaborer au mécanisme de règlement de plainte.

Par ses intrusions dans le processus de traitement de la plainte et son refus de collaboration, elle a enfreint ses obligations de confidentialité et de collaboration. Par ses agissements, la plainte n'a pas pu être traitée promptement et de manière diligente et confidentielle. Au contraire, cela a contribué à la détérioration des relations entre les élus et semé un climat de travail malsain.

Qui plus est, en imposant un accès restreint au rapport d'enquête détaillé du consultant externe comme condition à sa collaboration au processus de traitement de la plainte, la mise en cause a privé les conseillers d'informations utiles à la prise de décisions qui relèvent exclusivement de leur compétence. En effet, le conseil municipal détient la responsabilité et le pouvoir d'administrer les affaires d'une municipalité²³. Pour être en mesure d'analyser l'opportunité de prendre ou non des mesures disciplinaires, les conseillers doivent avoir accès à toute l'information utile à la prise de décision.

Obligation d'adopter une conduite dépourvue d'incivilité et de contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain

Les témoignages obtenus au cours de l'enquête de la DEPIM ont révélé que, de manière générale, la mise en cause tenait des propos personnels et des jugements de valeur à l'égard de ses employés, des élus et de citoyens. À plusieurs reprises, elle a propagé des rumeurs et discrédité des élus devant des employés, d'autres élus et des citoyens. Ces propos rendent plusieurs personnes inconfortables et créent un climat de travail empreint de commérage.

Par ses propos personnels et ses jugements de valeur, la mise en cause omet d'adopter une conduite dépourvue d'incivilité²⁴ et contribue à la mise en place d'un climat de travail malsain²⁵, contrevenant ainsi à la Politique.

Contrairement à ce que semble comprendre la mise en cause lorsqu'elle affirme avoir agi de la sorte sur l'heure des repas ou des pauses, la Politique s'applique tant dans le cadre du travail qu'à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail, donc également sur les heures de repas et de repos²⁶. Son obligation de contribuer à un climat de travail sain s'applique dès lors qu'elle est en relation avec les employés, les élus et les citoyens.

Au surplus, le *Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité de Saint-Antoine-de-Tilly*²⁷ énonce une série de valeurs servant de guide pour la conduite des employés. Parmi ses valeurs se trouvent « le respect envers les autres employés, les élus de la municipalité et les citoyens » de même que « l'honneur rattaché aux fonctions d'employés de la municipalité ».

Or, le comportement de la mise en cause lorsqu'elle tient de tels propos entre en conflit avec ces valeurs. Qui plus est, à titre de responsable de l'application de la Politique et de la sensibilisation à son contenu, elle doit faire preuve d'une importante rigueur dans l'application de celle-ci.

3.3 MANQUEMENTS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Favoritisme

Les témoignages obtenus au cours de l'enquête ont révélé que la mise en cause a, à plus d'une reprise, demandé à des employés de poser des actes favorisant ou défavorisant des citoyens. À titre d'exemple, elle a exigé qu'une personne ne soit pas embauchée à la Municipalité ou que des enfants ne soient pas admis au terrain de jeu puisqu'elle n'aimait pas leurs parents. Elle s'est par ailleurs ingérée dans l'envoi d'avis d'infraction ou de non-conformité parce qu'elle n'aimait pas les propriétaires, alors qu'elle exigeait la tolérance chez d'autres propriétaires.

En agissant de la sorte, la mise en cause a favorisé les intérêts de certaines personnes d'une manière abusive, contrevenant ainsi à l'article 5.3.1 de son code d'éthique :

21. *Ibid.*, art. 4.2 et 4.3, par. a).

22. *Ibid.*, art. 4.

23. *Code municipal du Québec*, RLRQ, c. C-27.1, art. 79 et 211.

24. MUNICIPALITÉ DE SAINT-ANTOINE-DE-TILLY, *op. cit.*, art. 3.

25. *Ibid.*, art. 4.

26. *Ibid.*, art. 2.

27. *Règlement 2012-578 : règlement décrétant le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux*, modifié par le règlement 2018-643.

5.3.1 Il est interdit à tout employé d’agir, de tenter d’agir ou d’omettre d’agir de façon à favoriser, dans l’exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou, d’une manière abusive, ceux de toute autre personne.

De plus, parmi les valeurs servant de guide à la conduite des employés énoncées dans leur code d’éthique se trouvent « la recherche de l’équité », qui implique de traiter chaque personne avec justice, dans le respect des lois et règlements, ainsi que « la prudence dans la poursuite de l’intérêt public », qui implique d’agir avec professionnalisme ainsi qu’avec vigilance et discernement. Le comportement de la mise en cause entre en conflit direct avec ces valeurs.

Abus d’autorité

L’enquête a révélé qu’à au moins deux reprises, la mise en cause a demandé d’obtenir et a obtenu d’un employé la liste des communications téléphoniques d’un élu à l’insu de ce dernier afin de vérifier notamment s’il communiquait avec des employés. La mise en cause ne tolère pas que les employés discutent avec les élus, et ce, même dans le cadre des travaux d’un comité. De manière à vérifier que tel n’était pas le cas, elle a obtenu et analysé le relevé des communications téléphoniques de l’ancien maire.

Un tel comportement va à l’encontre des obligations déontologiques de la mise en cause. En effet, cette dernière n’ayant aucune autorité sur les élus, elle outrepassa ses fonctions lorsqu’elle surveilla délibérément et à leur insu leurs communications. Si elle souhaitait valider le respect d’une directive donnée aux employés, elle se devait de s’adresser à ces derniers.

Dès lors, n’agissant pas dans l’exercice de ses fonctions, son comportement ne pouvait que viser à favoriser ses intérêts personnels, contrevenant encore ici à l’article 5.3.1 de son code d’éthique.

28. Déneigement patinoire 2017-2018 (681,75 \$); déneigement patinoire 2018-2019 (651,91 \$); terrassement sur le terrain du parc Chapelle (juillet 2019, 1 400 \$); déneigement patinoire 2019-2020 (659,75 \$); réparation d’une valve d’eau (novembre 2020, 1 725,67 \$); 29. Réfection de la toiture du rangement au centre communautaire (octobre 2019, 11 899,85 \$, résolution 2019-240 postérieure); réfection de la toiture de la réserve d’eau (octobre 2019, 7 712,67 \$, résolution 2019-239 postérieure); travaux supplémentaires à la salle du conseil (janvier 2022, 15 112,48 \$, résolution 2022-41 postérieure).

30. *Code municipal du Québec*, RLRQ, c. C-27.1, art. 961.1.

31. *Ville de Saguenay c. Construction Unibec inc.*, 2019 QCCA 38.

Au surplus, ces actes de surveillance constituent un abus de pouvoir, lequel à lui seul constitue un acte répréhensible en vertu de la LFDAROP.

3.4 OCTROI DE CONTRATS SANS AUTORISATION

L’enquête révèle que la mise en cause a, à au moins cinq reprises, accordé des contrats visant des travaux de sa propre initiative, sans être dûment autorisée par une résolution du conseil municipal ou par un règlement lui déléguant le pouvoir d’autoriser des dépenses et de passer des contrats²⁸. De plus, elle a, à au moins trois reprises, obtenu l’autorisation du conseil municipal plusieurs mois après avoir accordé des contrats de construction de sa propre initiative²⁹.

Or, en l’absence d’une résolution ou d’un règlement du conseil ou encore d’une délégation de pouvoirs³⁰, un fonctionnaire municipal ne détient aucune autorité pour engager financièrement sa municipalité³¹. De plus, le conseil municipal peut certes ratifier une obligation contractée sans autorisation a posteriori, mais cela ne peut être fait qu’exceptionnellement³².

Qui plus est, la *Loi sur les travaux municipaux*³³ prévoit qu’une municipalité doit, pour ordonner des travaux de construction ou d’amélioration, adopter un règlement ou une résolution.

La *Loi sur les travaux municipaux* est d’ordre public. Son non-respect entraîne la nullité du contrat conclu en contravention de celle-ci³⁴, lequel contrat ne peut être ratifié par le conseil municipal³⁵. L’élu municipal ou le fonctionnaire qui enfreint la *Loi* peut être condamné, par la Cour supérieure, à payer à la municipalité une amende n’excédant pas 5 000 \$³⁶.

La distinction entre des travaux de construction et d’amélioration et des travaux de réparation peut être tenue. Il n’en demeure pas moins qu’en ordonnant des contrats de construction ou d’amélioration sans résolution ni règlement,

32. HÉTU, J., et Y. DUPLESSIS, *Droit municipal : principes généraux et contentieux*, Brossard, Publications CCH, version en ligne, par. 9.31.

33. RLRQ, c. T-14.

34. *Lévesque c. Ville de Normandin (Références)*, *Nolin c. Corporation municipale de la paroisse de Plessisville*, J.E. 2002-1390 (C.S.).

35. HÉTU, J., et Y. DUPLESSIS, *loc. cit.*, par. 9.125, et la jurisprudence citée : *Jean-Paul Pilon inc. c. Ville de Vaudreuil*, C.S. Beauharnois, n° 760-05-000110-79, 10 juin 1981, j. Pierre Boudreault [J.I.D.M., n° C.S. 81-06-10]; *Corporation municipale de Havre St-Pierre c. Brochu*, [1973] C.A. 832; *Cité de St-Romuald d’Etchemin c. S.A.F. Construction inc.*, [1974] C.A. 411.

36. *L’Heureux c. Gagnon*, J.E. 2000-456 (C.S.).

la mise en cause, en plus d'outrepasser ses pouvoirs, met à risque la stabilité contractuelle de la Municipalité, ce qui constitue en soi un cas grave de mauvaise gestion et donc un acte répréhensible en vertu de la LFDAROP.

3.5 REFUS OU OMISSION DE TRANSMETTRE DES DOCUMENTS REQUIS PAR LA DEPIM

Dans le cadre de son enquête administrative, la DEPIM a demandé à la mise en cause de lui transmettre les résolutions par lesquelles dix contrats ont été accordés par la Municipalité. En réponse à cette demande, la mise en cause a transmis aux enquêteurs de la DEPIM deux résolutions et a indiqué que les huit autres contrats n'avaient pas fait l'objet de résolution. Or, l'enquête a finalement révélé que, parmi ces huit contrats, trois avaient fait l'objet de résolutions, à savoir :

- Résolution 2019-239 : Construction Desmas – toiture de la réserve d'eau;
- Résolution 2019-240 : Construction Desmas – toiture du dépôt au centre communautaire;
- Résolution 2021-69 : Octroi de contrat à Construction Desmas inc. – mezzanine pour le garage municipal.

Ces résolutions étaient facilement accessibles et la mise en cause aurait dû être en mesure de les trouver et de les transmettre à la DEPIM.

Par conséquent, la mise en cause, alors qu'elle était dûment assignée à le faire, a omis de fournir des documents à un enquêteur de la DEPIM, contrevenant ainsi à l'article 34 la LFDAROP. À cet effet, elle a indiqué avoir agi de bonne foi sans aucune mauvaise intention.

4 – Les conclusions

En raison de ce qui précède, la DEPIM conclut que des actes répréhensibles ont été commis par la mise en cause à l'égard de la Municipalité au sens des paragraphes 1°, 2° et 4° de l'article 4 de la LFDAROP, soit des contraventions à des lois du Québec, des manquements graves au code d'éthique et de déontologie des employés municipaux et des cas graves de mauvaise gestion.

Premièrement, la mise en cause a contrevenu à la Politique de même qu'aux dispositions du *Code municipal du Québec* relatives aux pouvoirs du conseil municipal en s'immisçant dans le processus de traitement d'une plainte, en refusant de collaborer sans condition et en refusant que le rapport

d'enquête détaillé soit transmis à tous les membres du conseil municipal. De plus, par des propos personnels et des jugements de valeur, elle a contrevenu à cette politique en omettant d'adopter une conduite dépourvue d'incivilité et en contribuant à la mise en place d'un climat de travail malsain.

Deuxièmement, la mise en cause a contrevenu à son code d'éthique en posant des actes de favoritisme à l'égard de citoyens de même qu'en surveillant les communications d'un élu à son insu.

Troisièmement, la mise en cause a accordé des contrats sans résolution ni règlement, et ce, à l'encontre des lois applicables.

Finalement, la mise en cause a refusé ou omis de transmettre des documents demandés par les enquêteurs de la DEPIM, contrevenant ainsi aux lois pertinentes.

5 – Les recommandations

Au regard de ce qui précède, il est recommandé au conseil municipal :

- 1) De voir au respect et à l'application de la Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail et d'appliquer les sanctions qui y sont prévues en cas de son non-respect;
- 2) De voir au respect et à l'application du *Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité de Saint-Antoine-de-Tilly* et d'appliquer les sanctions qui y sont prévues en cas de non-respect;
- 3) De veiller à ce que chaque membre du conseil ait accès au rapport d'enquête détaillé consécutif à l'enquête sur les plaintes en harcèlement et incivilité;
- 4) De veiller à ce que toute autorisation à contracter avec la Municipalité soit dûment accordée par résolution ou règlement, et ce, conformément aux dispositions des lois municipales applicables;
- 5) D'évaluer l'opportunité d'adopter un règlement déléguant le pouvoir d'autoriser des dépenses et de passer des contrats au sens de l'article 961.1 du *Code municipal du Québec*;

- 6) De veiller à ce que tous les travaux de construction et d'amélioration soient autorisés par résolution ou règlement, conformément à la *Loi sur les travaux municipaux*;
- 7) De déposer le présent rapport à la première séance ordinaire du conseil suivant sa réception.

La mise en cause a été informée des conclusions et des recommandations contenues dans le présent rapport. Elle a eu l'occasion de présenter ses observations, lesquelles ont été prises en considération dans la rédaction du rapport.

La mairesse suppléante de la Municipalité a été informée des mêmes conclusions et des recommandations contenues dans le présent rapport, auxquelles elle adhère.

Québec, le 26 septembre 2022

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites
en intégrité municipale

**Commission
municipale**

Québec 

La saine gestion au bénéfice de tous

