

PAR COURRIEL

Québec, le 2 octobre 2025

Monsieur Daniel Laviolette
Maire
Municipalité de Saint-Placide
281, montée Saint-Vincent
Saint-Placide (Québec) J0V 2B0
mairie@saintplacide.ca

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

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 Municipalité de Saint-Placide au sens du paragraphe 2° de l'article 4 de la LFDAROP, soit des manquements graves aux normes d'éthique et de déontologie applicables aux employés municipaux.

Nous considérons qu'une employée s'est placée dans une situation de conflit d'intérêts en mettant de la pression sur les membres du conseil afin qu'ils agissent en sa faveur et qu'elle a manqué à ses obligations de discrétion et de confidentialité dans l'usage des documents qu'elle a obtenus du dossier de la CNESST d'une salariée en arrêt de travail.

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.

En ce qui concerne la deuxième recommandation, elle doit être appliquée dès la transmission du présent rapport. Pour les autres recommandations, 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 2025.

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

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 Saint-Placide

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 : 978-2-555-02340-6

© 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	7
5 – Les recommandations	7

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 la Municipalité de Saint-Placide (ci-après : la Municipalité) par une employée (ci-après : l'Employée) qui aurait accès à des renseignements la concernant et les utiliserait de manière à influencer le conseil pour avantager ses intérêts personnels.

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

En avril 2023, la Commission a publié un [rapport](#)⁵ concluant à un usage abusif de fonds publics et à un cas grave de mauvaise gestion lors de la réintégration de l'Employée, qui avait été

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.

⁵ [Conclusions et recommandations à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Saint-Placide, avril 2023.](#)

destituée par le précédent conseil municipal. Faisant suite à ce rapport, la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation a assujéti la Municipalité au contrôle de la Commission municipale en matière de ressources humaines. Cette tutelle a pris fin le 23 octobre 2024.

Le 24 avril 2024, l'Employée a déposé un recours en dommages-intérêts de 190 000 \$ contre la Municipalité et la Commission municipale pour atteinte à sa réputation. En date de la publication du présent rapport, le dossier est toujours actif devant les tribunaux⁶.

3.1 Manquements graves aux normes d'éthique et de déontologie

En avril 2023, la Municipalité, à titre d'employeur, a contesté certaines décisions rendues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : CNESST) à l'égard d'une salariée actuellement en arrêt de travail pour des lésions professionnelles. Les motifs au soutien de l'arrêt de travail de cette salariée concerneraient des gestes de l'Employée.

Or, l'enquête de la DEPIM démontre que l'Employée a eu accès à des renseignements confidentiels provenant du dossier de la CNESST de la salariée dans le cadre de ses fonctions à la Municipalité. Elle est également intervenue à diverses occasions auprès du conseil municipal, toujours dans l'exercice de ses fonctions, de manière à s'avantager personnellement.

Voici des extraits d'une lettre du 13 août 2024 envoyée par l'Employée aux membres du conseil municipal :

[...] Je sollicite l'intervention de la Municipalité afin de rectifier les faits et de défendre mon intégrité en tant qu'employée de la municipalité depuis plus de [...], sans jamais avoir fait l'objet de reproches. [...]

1. Proposition de médiation : [...] Je souhaite également savoir quelles actions la municipalité envisage de prendre à cet égard et vous demande de bien vouloir m'en informer rapidement.

2. Accusations mensongères et diffamatoires : Le dossier de la CNESST contient des accusations fausses et diffamatoires de [...] à mon égard, ainsi qu'à l'encontre de ma famille. Voici quelques exemples [...]

3. Protection de ma réputation : Ce ne sont là que quelques exemples parmi les nombreuses accusations diffamatoires tirées du rapport de [...]. Il est impératif que le conseil municipal prenne des mesures dans le dossier de [...] pour rétablir ma réputation, ma crédibilité et mon intégrité au sein de la municipalité de Saint-Placide [...]. Les accusations diffamatoires de [...] ont gravement nui à ma carrière professionnelle, qui se distingue par plus de [...] de service au sein de la municipalité sans tâche (sic) ni reproche.

4. Obligation de la municipalité : L'employeur a l'obligation de sauvegarder la dignité de ses employés et doit agir pour rectifier les faits et réparer les dommages causés. Si des mesures appropriées ne sont pas prises pour rétablir ma crédibilité, je serai contrainte de prendre des actions légales, et la municipalité en sera responsable pour les dommages que j'ai subis, y compris l'atteinte grave à ma réputation professionnelle.

Quelques mois plus tard, l'Employée écrit de nouveau une correspondance aux membres du conseil municipal concernant le même dossier alors qu'ils s'interrogeaient sur l'opportunité de maintenir la contestation au Tribunal administratif du travail. Ainsi, le 11 décembre 2024, elle écrit :

[...] Cette approche me semble problématique, car elle ne tient pas compte des manipulations évidentes dans ce dossier, de la diffamation à mon égard et à celui de ma famille, ni des graves répercussions que cela continue d'avoir sur ma réputation et ma santé.

Elle indique également être victime d'une stratégie évidente pour monter un dossier contre elle et affirme être en possession de courriels d'un ancien employé confirmant ses prétentions. Elle continue cette lettre ainsi :

⁶ L'existence de ce recours n'est pas de nature à empêcher la DEPIM d'exercer son mandat d'intégrité publique lorsqu'elle détient des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

[...] La municipalité doit expliquer et défendre les faits auprès des instances concernées, y compris la CNESST et la médiatrice du TAT, en exposant clairement les manipulations de [...] et en rétablissant la vérité.

Elle conclut sa correspondance en demandant aux membres du conseil de prendre différentes actions de manière sérieuse, « en considérant l'impact profond que cette affaire a sur [sa] santé, [sa] réputation et [sa] vie professionnelle ».

Contrairement à la lettre du 13 août, la lettre du 11 décembre 2024 est signée avec le titre de l'Employée.

Lors de l'enquête de la DEPIM, l'Employée admet insister pour que la Municipalité prenne sa défense dans le dossier en question pour rétablir sa réputation professionnelle.

Le *Règlement #2022-04 Édifiant le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux révisé de la Municipalité de Saint-Placide* prévoit les règles suivantes :

8.1 RÈGLE 1 – Les conflits d'intérêts

8.1.1 Un employé doit éviter toute situation où il doit, sciemment, choisir entre l'intérêt de la Municipalité et son intérêt personnel ou, de façon abusive, celui de toute autre personne. [...]

8.1.3 Sans limiter la particularité de ce qui précède, il est interdit à tout employé :

1° 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;

2° de se prévaloir de sa fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

De l'avis de la DEPIM, l'Employée a manqué aux obligations déontologiques prévues par la Municipalité en matière de conflits d'intérêts.

Manifestement, sa situation personnelle est de nature à influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions. En effet, les allégations de la salariée en arrêt de travail, qui la visent personnellement, sont de nature à nuire à sa réputation et l'Employée utilise la Municipalité afin d'arriver à la rétablir, ce qu'elle admet d'ailleurs.

La pression exercée par l'Employée sur le conseil municipal pour contester la lésion professionnelle et les allégations qui la soutiennent n'auraient pas dû avoir lieu puisqu'elle agissait en contravention de son code d'éthique et de déontologie.

Le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux contient également l'article suivant :

8.3 RÈGLE 3 – La discrétion et la confidentialité

8.3.1 Un employé ne doit pas sciemment utiliser, communiquer ou tenter d'utiliser ou de communiquer un renseignement obtenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui n'est généralement pas à la disposition du public, pour favoriser ses intérêts personnels ou, de manière abusive, ceux de toute autre personne.

Encore une fois, de l'avis de la DEPIM, l'Employée a utilisé des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions, provenant d'un dossier de la CNESST, de manière à favoriser ses intérêts personnels. Ces interventions auprès du conseil visaient à ce qu'il prenne action afin de rétablir sa réputation, et ce, sur la base des renseignements auxquels elle a eu accès et qui sont confidentiels.

De plus, l'article 38.1 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁷ prévoit que :

38.1 L'employeur, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur.

De l'avis de la DEPIM, l'utilisation des renseignements au dossier de la CNESST ne semble pas conforme aux exigences législatives. Ces informations seront donc transmises à l'instance appropriée pour examen approfondi.

⁷ RLRQ, c. A-3 001.

4 – Les conclusions

De l’avis de la DEPIM, un acte répréhensible a été commis à l’égard de la Municipalité dans la section qui précède. En effet, l’Employée s’est placée dans une situation de conflit d’intérêts en mettant de la pression sur les membres du conseil afin qu’ils agissent en sa faveur.

Elle a également manqué à ses obligations de discrétion et de confidentialité dans l’usage des documents qu’elle a obtenus du dossier de la CNESST d’une salariée en arrêt de travail.

Ces éléments constituent des manquements graves aux normes d’éthique et de déontologie applicables aux employés municipaux.

5 – Les recommandations

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

1. Le présent rapport soit déposé à la première séance ordinaire du conseil suivant sa publication;
2. L’Employée n’ait plus accès aux documents provenant du dossier de CNESST de l’employée en arrêt de travail;
3. Une formation soit offerte aux employés municipaux sur leurs obligations éthiques et déontologiques;
4. Des mesures adéquates soient imposées à l’Employée pour les manquements qu’elle a commis à son code d’éthique et de déontologie.

L’Employée a été rencontrée à la suite de l’enquête et a indiqué qu’elle était en désaccord avec les conclusions énoncées au présent rapport.

Québec, le 1^{er} octobre 2025

ORIGINAL SIGNÉ

Direction des enquêtes et des poursuites
en intégrité municipale

**Commission
municipale**

Québec 

La saine gestion au bénéfice de tous

