

**CMQ-69081-001**

**Rapport sur**

**Suivi des recommandations du rapport de la Commission à la  
suite d'une divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la  
Municipalité de Caplan**

**Présenté à  
Monsieur Jean-Philippe Marois, président**

**Par Denis Michaud  
Vice-président de la Commission municipale du Québec**

17 août 2022

## **CONTEXTE**

Un rapport de la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale (DEPIM) de la Commission municipale du Québec, du 1<sup>er</sup> juin 2022, contient les conclusions et recommandations de la Commission concernant la situation portée à son attention dans la Municipalité de Caplan.

À la suite de son enquête, la DEPIM conclut que les élus ont manqué aux exigences du Code municipal et n'ont pas fait preuve de diligence pour pourvoir le poste de directeur général dans un délai raisonnable. Plus de cinq mois après le départ de la directrice générale, l'affichage du poste n'était pas fait et le poste n'était pas attribué de façon intérimaire.

La DEPIM conclut également que la mairesse a excédé les responsabilités qui lui sont conférées par l'article 142 du Code municipal en effectuant des tâches qui relèvent de l'administration municipale, plus particulièrement de la direction générale. Enfin, la Municipalité a voté une rémunération additionnelle à la mairesse en lien avec l'alourdissement des tâches qu'elle effectue.

Conformément à l'article 15 de la LFADROP, la Commission a requis de la Municipalité d'être informée des mesures correctrices qu'elle aura mises en place. Le délai pour faire le suivi des recommandations a été fixé au 1<sup>er</sup> août 2022.

J'ai été désigné afin de m'assurer que la Ville a donné suite aux recommandations de la Commission.

### **Les recommandations du rapport**

1. Procéder, dans les plus brefs délais, à la nomination d'une direction générale intérimaire;
2. Intensifier et accélérer le processus de recrutement afin d'embaucher une direction générale permanente;
3. Mettre fin immédiatement aux tâches administratives assumées par la mairesse et s'assurer que celle-ci se limite à accomplir les responsabilités qui lui incombent selon la législation applicable;
4. Améliorer la formation des employés de la Municipalité afin d'accroître leur autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches;
5. Adopter un règlement qui abroge le no° 305-2022 et adopter un nouveau règlement conforme à la LTEM.

## **Le suivi de la Municipalité**

Lors de la séance ordinaire du 1<sup>er</sup> août 2022, le conseil municipal a adopté la résolution n° 022-08-251 par laquelle il demande un report du délai fixé pour effectuer ce suivi.

Cette résolution fait suite à plusieurs interventions du conseil municipal désirant rencontrer un représentant de la Commission, le but étant clairement de contester les conclusions et les recommandations du rapport de la DEPIM. Vous avez écrit à la Municipalité pour lui rappeler que la version des faits des personnes mises en cause avait déjà été recueillie par la Commission dans le cadre de son enquête et qu'il ne pouvait y avoir de révision du rapport de la DEPIM. J'ai plus tard écrit à la greffière adjointe pour lui donner de plus amples explications allant en ce sens.

Le 2 août 2022, j'ai communiqué avec la greffière-trésorière adjointe pour savoir ce qu'il advenait du suivi des recommandations. Dans la foulée de cette conversation, j'ai refusé d'accorder un délai supplémentaire, le but de la Municipalité étant d'obtenir un avis juridique d'un nouvel avocat, ce qui n'est pas pertinent aux fins de la mise en œuvre des recommandations.

Lors de notre conversation, la greffière-trésorière m'a informé de ce qui suit :

- Une personne a été recrutée et embauchée à titre de directeur général. Cette personne entrera en fonction au début du mois de septembre 2022;
- Compte tenu de cet échéancier, aucune personne n'a été nommée en date du 2 août 2022 à la direction générale à titre intérimaire, bien que le Code municipal le prescrive;
- Depuis la réception du rapport de la Commission au début du mois de juin 2022, la Mairesse n'est plus présente en permanence au bureau municipal et ne touche plus sa rémunération spéciale. Il faut en déduire qu'elle n'exécute plus aucune tâche administrative;
- Aucune formation spéciale n'a été offerte aux employés municipaux afin d'accroître leur autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Toutefois, la greffière-trésorière adjointe m'a indiqué que les employés pouvaient suivre les formations qui les intéressent sur demande au Conseil;
- Le règlement n° 305-2022 n'a pas été abrogé et remplacé par un autre règlement sur la rémunération.

Même si le conseil municipal ne suit pas la lettre des recommandations, j'ai la conviction que l'objectif principal des recommandations du rapport est atteint.

En effet, un directeur général a été recruté et entrera en fonction sous peu. La mairesse n'exécute plus de tâches relevant de la direction générale et ne touche plus de rémunération additionnelle. À l'étape où nous sommes rendus, je considère que le défaut de nommer un directeur général par intérim a une

importance mineure. Le règlement n° 305-2022 n'a pas été abrogé, mais le seul élément problématique, la rémunération additionnelle de la mairesse, n'a plus d'effet depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022. Quant à la formation des employés, le nouveau directeur général pourra évaluer l'opportunité de suivre cette recommandation lorsqu'il entrera en poste.

## **CONCLUSION**

La Municipalité de Caplan a pris certaines mesures qui, si elles ne respectent pas la lettre des recommandations du rapport de la Commission, permettent d'atteindre les objectifs les plus importants.

Aucune autre action n'est requise dans ce dossier.

---

Denis Michaud  
Membre  
Commission municipale du Québec

La version numérique de ce document constitue l'original de la Commission municipale du Québec	
Secrétaire	Président