



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

Procès-verbal de la première séance de la session ordinaire du mois d'avril 2025 du Conseil municipal de Saint-Boniface, tenue au lieu et à l'heure normale des séances, mardi 1^{er} avril 2025 à laquelle sont présents les conseillers (ères) messieurs, Sylvain Arseneault, André Boucher et Jocelyn Mélançon ainsi que mesdames Chantal Gélinas et Louise Fay sous la Présidence de monsieur le Maire Pierre Désaulniers, formant quorum.

Est absent : Le conseiller monsieur Luc Arseneault

RÉSOLUTION NO 25-74

SUIVI DE LA RÉSOLUTION 25-33 CONCERNANT LA PLAINTE

D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, DE LA VIOLENCE

ET DE L'INCIVILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT la plainte en harcèlement, reçue le 21 janvier 2025 de la part de la Directrice générale de la Municipalité, qui accepte de lever l'anonymat de sa plainte ;

CONSIDÉRANT que la plaignante mentionne dans sa plainte avoir subi une conduite vexatoire, se manifestant par les paroles de la part du mis en case qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité et à son intégrité psychologique et que les événements se sont déroulés lors de la séance du Conseil municipal du 14 janvier 2025 ;

CONSIDÉRANT la résolution numéro 25-33, mandatant les services de Morency Société d'avocats S.E.N.C.R.L., afin que soit réalisé toutes les vérifications et validations nécessaires concernant cette plainte et que si elle était recevable et confirmée, il faudrait :

- Remettre en place l'intégrité et la dignité du fonctionnaire concerné dans le cadre d'un milieu de travail sain ;
- Entreprendre toutes les actions nécessaires afin de cesser toute situation de harcèlement, de violence ou d'incivilité dans le milieu de travail.

CONSIDÉRANT qu'un rapport détaillé de la part des avocats mandatés a été reçu le 27 mars 2025 avec des conclusions et recommandations ;

CONSIDÉRANT que ce rapport confirme la plainte reçue au sens de la *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et incivilité au travail* (ci-après : la Politique) ;

CONSIDÉRANT que dans ce rapport, les éléments suivants ont été confirmés :





Le droit de surveillance, d'investigation et de contrôle du Maire et les devoirs de la Directrice générale :

- Le maire de la Municipalité détient un droit de surveillance, d'investigation et de contrôle sur les affaires et les officiers de la Municipalité ;
- Ce pouvoir général s'applique en tout temps, même à l'extérieur des séances du Conseil municipal ;
- Lorsqu'un Maire s'appuie sur un tel pouvoir, il peut demander toute sorte de documents à la direction générale, laquelle n'a pas à déterminer dans quel contexte cette demande est formulée ni à arbitrer sur les justifications de cette demande ;
- Lorsque la Directrice générale a accepté de remettre au maire certains échanges de courriels, elle ne commettait aucune faute et ne devenait pas l'instrument du Maire, comme cela a pu être le cas dans certaines décisions rendues par les Tribunaux et qui diffèrent beaucoup dans les faits de l'enquête réalisée ici ;
- Notamment, lorsque la Directrice générale a remis les documents demandés par le maire, elle n'a pas favorisé ses intérêts personnels ou, de manière abusive, ceux de toutes autres personnes ;
- La Directrice générale n'était d'ailleurs pas responsable de l'utilisation qui allait ensuite être faite de ces documents ;

Le rôle des conseillers municipaux :

- Un conseiller municipal n'a pas les mêmes pouvoirs qu'un Maire et lorsqu'il n'a aucun mandat donné par une résolution du conseil municipal, il ne peut de son propre chef faire des enquêtes, notamment sur les employés de la Municipalité ;
- Il n'appartient pas à un conseiller municipal d'appliquer le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux, alors que cela relève du Conseil municipal ;
- Au surplus, le dossier d'un employé n'est pas public et lorsque des vérifications doivent être faites, celles-ci auraient dû rester privées et non pas débattues en séance publique du conseil ;
- Un conseiller municipal ne peut jamais se placer au-dessus du Conseil municipal pour confronter un fonctionnaire de la Municipalité ;
- Le fait qu'un membre du conseil n'assiste plus aux séances privées du conseil ne lui donne pas plus de droits d'intervention en séance publique du conseil pour des dossiers de nature privée ;
- Lorsqu'un élu agit à l'extérieur de ses fonctions, il peut contrevenir à son Code d'éthique et de déontologie et les actions posées peuvent constituer du harcèlement psychologique ou de l'incivilité au sens de la Politique ;
- Les faits démontrés lors de l'enquête sont similaires à ceux démontrés dans une enquête réalisée par la Direction des enquêtes et des poursuites en intégrité municipale, rendue le 1^{er} novembre 2022, dans le cadre de la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de la Municipalité de Sainte-Claire (rapport disponible : <https://www.cmq.gouv.qc.ca/rapport-enquete-sainte-claire>.);



- Dans cette affaire, un conseiller municipal s'est vu reprocher d'avoir réalisé différentes enquêtes de sa propre initiative, sans mandat du Conseil municipal, et la DÉPIM arrive alors à la conclusion qu'il a excédé ses responsabilités, qu'il n'a pas une bonne compréhension des responsabilités d'un conseiller municipal et cela constitue des actes répréhensibles contrevenant en l'occurrence au Code municipal du Québec.

CONSIDÉRANT que ce rapport détaillé a aussi été remis à la plaignante et au mis en cause, le 28 mars 2025, afin qu'ils soient informés des conclusions et aussi pour que le mis en cause comprenne mieux ses rôles et responsabilités et qu'il devra à l'avenir apporter une vigilance accrue dans le respect des fonctionnaires de la Municipalité notamment avec l'application de la Politique ;

CONSIDÉRANT que le conseil souhaite maintenant remettre en place l'intégrité et la dignité de leur directrice générale et de lui offrir un milieu de travail sain.

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère madame Chantal Gélinas et résolu :

- De rappeler l'importance du respect de la *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et incivilité au travail* ;
- De rappeler également qu'il est de la responsabilité de la Municipalité de Saint-Boniface de veiller au respect de cette Politique et que toute personne a le droit d'évoluer dans un environnement de travail protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- D'accepter le rapport d'enquête externe et les conclusions obtenues, notamment à l'effet que la Directrice générale n'a commis aucune faute dans l'exécution de ses fonctions ;
- Que le Conseil municipal réitère la confiance qu'il a envers leur Directrice générale ;
- Que le Conseil municipal souhaite, par l'adoption de la présente résolution, rétablir l'intégrité et la dignité de leur Directrice générale.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES CONSEILLERS (ÈRES)

