

RAPPORT D'OBSERVATION
SUR LA SITUATION QUI PRÉVAUT SUR LE PLAN
DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES À LA MUNICIPALITÉ
RÉGIONALE DE COMTÉ DE VAUDREUIL-SOULANGES

Par

Marc-André Complaisance

Observateur
Directeur général
Direction générale des opérations régionales

Le 21 octobre 2024

Table des matières

MANDAT DE L'OBSERVATEUR	3
DÉROULEMENT DU MANDAT	3
OBSERVATIONS.....	4
Changements au sein de l'Administration.....	4
Mécanismes de gouvernance	4

MANDAT DE L'OBSERVATEUR

Conformément au *Cadre d'intervention en matière d'aide et de soutien aux municipalités en gestion municipale* et en vertu de la loi constitutive du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), lorsque la situation l'exige, la ministre des Affaires municipales peut désigner, par écrit, une personne pour effectuer une vérification afin de s'assurer de la bonne exécution des lois qui relèvent de sa responsabilité. Cette personne peut notamment examiner et tirer copie de tout document et exiger, des fonctionnaires, employées et employés et membres d'un conseil de l'organisme municipal, tout renseignement ou tout document. De plus, la personne désignée qui effectue une vérification en fait rapport à la ministre des Affaires municipales.

Considérant différentes informations relativement à la gestion des ressources humaines au sein de la Municipalité régionale de comté (MRC) de Vaudreuil-Soulanges, et devant différentes allégations rapportées à la ministre des Affaires municipales, il a été déterminé qu'une intervention était requise afin de bien comprendre la situation et de recommander, le cas échéant, les mesures à prendre pour assurer que la MRC redresse sa gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, j'ai été désigné, le 9 juillet 2024, à titre d'observateur à la MRC de Vaudreuil-Soulanges en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Un délai de 12 semaines m'a été accordé pour réaliser ce mandat, à l'expiration duquel un rapport doit être déposé à la ministre des Affaires municipales.

DÉROULEMENT DU MANDAT

Les membres du conseil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges ont été informés de ma désignation à titre d'observateur à la séance régulière du 10 juillet 2024.

Le 12 juillet 2024, une rencontre virtuelle a été tenue avec les membres du conseil de la MRC afin d'apporter des précisions sur la portée du mandat et de répondre aux questions des élu·es et élus. Des rencontres virtuelles ont également été tenues le 8 août 2024 aux mêmes fins, une avec l'équipe de gestion et une autre avec les employées et employés de la MRC. À l'occasion de ces rencontres, il a été indiqué que je solliciterais la collaboration de certaines personnes dans le cadre de mon mandat et que je me rendrais disponible pour discuter avec toute personne intéressée à me transmettre de l'information jugée pertinente en ce qui concerne la gestion des ressources humaines au sein de la MRC de Vaudreuil-Soulanges.

Dans le cadre du mandat, j'ai rencontré 19 intervenantes et intervenants de la MRC (élu·es et élus, gestionnaires et employées et employés). Un protocole de confidentialité a été signé avec la grande majorité des personnes rencontrées, certaines n'ayant pas souhaité que soit préservée la confidentialité du contenu des rencontres. Ainsi, l'information obtenue de la part des intervenantes et intervenants rencontrés dans le cadre de mon mandat demeure largement confidentielle. Par ailleurs, j'ai obtenu copie de la documentation demandée à la MRC de Vaudreuil-Soulanges en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, notamment les procès-verbaux des séances du conseil de la MRC et les comptes rendus des rencontres de la Table des ressources humaines au cours des deux dernières années.

Précisions sur la portée du mandat

Dans le cadre des rencontres de groupe ou individuelles tenues avec les élu·es et élu·es, les gestionnaires et les employé·es et employé·es, j'ai précisé que mon mandat ne consistait pas à mener une enquête relativement à des manquements ou à des actes répréhensibles qui auraient pu être commis au sein de la MRC de Vaudreuil-Soulanges et qu'à cet égard, la Commission municipale du Québec (CMQ) est le guichet unique pour le traitement des divulgations et pour les enquêtes en matière d'intégrité municipale. De plus, j'ai indiqué que toute plainte relative aux normes du travail (ex. : harcèlement psychologique, pratiques interdites, congédiement sans raison valable) devait être adressée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

OBSERVATIONS

Changements au sein de l'Administration

Au cours de mon mandat, des changements importants sont survenus au sein de l'Administration de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, dont le départ du directeur général, annoncé publiquement le 30 juillet 2024, ainsi que l'absence prolongée de certains gestionnaires. Dans ce contexte, une réorganisation s'est amorcée au sein de l'équipe de gestion avec l'arrivée, notamment, d'un nouveau directeur général et d'une nouvelle greffière-trésorière, qui exercent leurs fonctions de façon intérimaire.

À la lumière de mes observations et selon l'information portée à mon attention, l'équipe de gestion actuelle semble en mesure de prendre les décisions appropriées en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, certaines situations préoccupantes sur le plan de la gestion des ressources humaines ont été atténuées dans le contexte de la réorganisation administrative en cours.

Mécanismes de gouvernance

Conformément aux dispositions du *Code municipal du Québec*, le conseil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges doit exercer directement ses pouvoirs et ne peut les déléguer. Cependant, il peut mettre en place des comités, composés d'autant de ses membres qu'il le juge convenable, avec pouvoir d'examiner et d'étudier une question quelconque. Dans ce cas, les comités rendent compte de leurs travaux par des rapports signés par leur présidence ou la majorité de leurs membres, mais nul rapport de comité n'a d'effet avant d'avoir été adopté par le conseil à une séance ordinaire.

Selon la documentation recueillie dans le cadre de mon mandat, la MRC de Vaudreuil-Soulanges compte plus d'une quinzaine de comités, incluant une Table des ressources humaines, dont le mandat est de « faire des recommandations au conseil de la MRC en ce qui a trait à la gestion globale des ressources humaines ». Or, à la lecture des comptes rendus de ce comité, il a été constaté que plusieurs décisions de nature administrative relativement à la gestion des ressources humaines, par exemple l'octroi d'un contrat de travail à durée déterminée ou l'abolition d'un poste de niveau professionnel, sont prises par les membres de la Table des ressources humaines. Ainsi, il apparaît que les modalités de fonctionnement de ce comité favorisent une influence politique significative dans la gestion des ressources humaines au sein de l'organisation. Soulignons que les comptes rendus des rencontres de la Table des ressources humaines indiquent que les différents sujets à l'ordre du jour sont

présentés pour consultation, information ou décision. Bien que les « décisions » de la Table des ressources humaines soient entérinées lors des séances du conseil de la MRC, il demeure que le mandat de ce comité dépasse celui de faire des recommandations au conseil de la MRC en ce qui a trait à la gestion globale des ressources humaines.

Par ailleurs, d'autres comités favoriseraient une certaine forme d'ingérence politique dans la gestion des ressources humaines, notamment la Table des communications stratégiques. Ce comité, dont le mandat est de « conseiller la MRC en communication sur la planification stratégique des grands dossiers ayant un volet politique et un impact sur la population », intervient toutefois dans le cadre d'activités de communication qui ne sont pas nécessairement liées à la planification stratégique de la MRC, par exemple dans la rédaction de communiqués. Ce degré d'intervention peut favoriser l'ingérence politique dans l'exercice d'activités administratives et, dès lors, soulever des enjeux relativement à la gestion des ressources humaines.

D'ailleurs, dans un rapport concernant les situations d'ingérence au sein des organismes municipaux¹, la CMQ souligne que la présence de comités du conseil est souvent une grande source d'ingérence, et ce, pour différentes raisons. Principalement, les enquêtes de la CMQ démontrent une incompréhension du rôle consultatif desdits comités ainsi que du fait que la nomination à un comité n'implique pas de responsabilité individuelle pour ses membres. À la lumière de ce qui précède, il y aurait lieu que la MRC de Vaudreuil-Soulanges mène une réflexion approfondie sur les mécanismes de gouvernance en place, particulièrement quant au mandat accordé à la Table des ressources humaines, afin d'éviter toute forme d'ingérence politique dans les activités administratives de l'organisation.

RECOMMANDATIONS

Considérant que l'équipe de gestion actuelle semble en mesure de prendre les décisions appropriées en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, il n'apparaît pas opportun d'intervenir davantage, par exemple en assujettissant la MRC de Vaudreuil-Soulanges au contrôle de la CMQ pour ses décisions en matière de ressources humaines.

Il est recommandé à la ministre des Affaires municipales de m'autoriser à présenter mes observations à l'équipe de gestion et au conseil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, et à leur demander de prendre connaissance du rapport de la CMQ concernant les situations d'ingérence au sein des organismes municipaux.

¹ COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC, *Rapport particulier concernant les situations d'ingérence*, octobre 2024, 23 pages [en ligne] : https://www.cmq.gouv.qc.ca/contentFiles/files/enquetes-et-poursuites/rapports-d-enquetes/Rapport_particulier_concernant_les_situations_d_ing%C3%A9rence.pdf.

