

Le 14 juillet 2011

Yvonne Aubichon  
Secrétaire administratrice  
Ville de Kearney  
C.P. 38, 8, rue Main  
Kearney (Ontario)  
POA 1M0

**Objet : Notre dossier n° 234652**

Madame,

Par la présente, je fais suite à notre conversation téléphonique du 13 juillet 2011 à propos des résultats de l'examen fait par notre Bureau quant à deux plaintes concernant des réunions à huis clos. La première de ces plaintes alléguait que le Comité spécial du personnel de la Ville s'était réuni à huis clos, sans donner d'avis, le 29 avril 2011. La seconde alléguait que certaines questions avaient été discutées à huis clos lors de la réunion du Conseil le 1<sup>er</sup> avril 2011, alors qu'elles auraient dû l'être en séance publique.

Quand nous nous sommes parlé le 13 juillet, nous avons résumé les résultats de notre examen préliminaire. Nous avons aussi fait des suggestions quant aux « pratiques exemplaires » de réunions à huis clos et je vous ai demandé d'en aviser le Conseil.

**Réunion du Comité spécial du personnel le 29 avril**

La plainte déposée à notre Bureau alléguait que le Comité spécial du personnel de la Ville (le Comité du personnel) s'était réuni le 29 avril 2011 pour interviewer un candidat éventuel au poste de chef du service des bâtiments (CSB). Lors de notre examen de cette plainte, nous avons obtenu des renseignements auprès de vous et auprès de l'adjoint de la secrétaire administratrice, à propos du rôle et des fonctions du Comité du personnel. Nous avons entre autres examiné la résolution adoptée par le Conseil le 18 février 2011 pour créer divers comités, comités consultatifs et conseils locaux (Annexe « A »). Nous avons aussi consulté les dispositions pertinentes de la *Loi de 2001 sur les municipalités* (la Loi) et le Règlement de procédure de la Ville.

Bell Trinity Square  
483 Bay Street, 10<sup>th</sup> Floor, South Tower, Toronto, ON M5G 2C9  
483, rue Bay, 10<sup>e</sup> étage, Tour sud, Toronto (Ontario) M5G 2C9  
Tel./Tél. : 416-586-3300  
Facsimile/Télécopieur : 416-586-3485 TTY/ATS : 1-866-411-4211

[www.ombudsman.on.ca](http://www.ombudsman.on.ca)

Comme indiqué dans l'Annexe « A », le Comité du personnel est composé de trois membres, soit du maire Paul Tomlinson, du conseiller Dingwall et de la secrétaire administratrice. Il se réunit de manière ponctuelle pour « examiner, commenter les politiques de ressources humaines, les questions de rémunération, d'avantages sociaux et d'entente collective ». Toujours selon l'Annexe « A », le Comité du personnel « participe aussi directement à toutes les questions de gestion, de discipline, d'embauche et de congédiement ».

Vous avez confirmé que le Comité du personnel est actuellement constitué comme indiqué dans l'Annexe « A » et qu'il n'a pas encore tenu de réunion ordinaire. Vous avez aussi confirmé qu'à votre connaissance le Comité du personnel, en tant que comité du Conseil, est tenu de se conformer aux dispositions des réunions publiques énoncées dans la Loi et le Règlement de procédure de la Ville, notamment en ce qui concerne les avis de réunions à communiquer au public, l'obligation de tenir des réunions publiques et de conserver des comptes rendus des délibérations.

D'après les renseignements que nous avons obtenus, la réunion du 29 avril 2011 a été organisée pour qu'un comité composé de trois membres procède à l'entrevue d'un candidat éventuel au poste de CSB, lors d'une réunion dans une municipalité voisine. Vous avez expliqué que les comités qui font les entrevues pour les postes offerts par la Ville ne sont généralement formés que de membres du personnel. Toutefois, dans ce cas, il avait été décidé qu'un membre du Conseil ferait partie du comité chargé de l'entrevue pour le poste de CSB. Vous avez précisé qu'au départ le comité devrait comprendre la secrétaire administratrice, son adjoint et un membre du Conseil. À notre connaissance, l'adjoint de la secrétaire administratrice n'a pas pu assister à l'entrevue du candidat le 29 avril et c'est pourquoi la composition du comité a été modifiée pour inclure la secrétaire administratrice, le maire Paul Tomlinson et le conseiller Dingwall.

En vertu de la Loi, toutes les réunions d'un conseil, ou d'un conseil local, ou d'un comité de l'un ou de l'autre, doivent se tenir en public. En ce qui concerne les obligations des réunions publiques, la Loi définit ainsi un comité : « comité ou sous-comité consultatif ou autre, ou une entité similaire, dont au moins 50 pour cent des membres sont également membres d'un ou de plusieurs conseils municipaux ou conseils locaux » (paragraphe 238(1)). Par conséquent, le Comité du personnel est un comité du Conseil, selon la Loi, et il doit se conformer aux exigences des réunions publiques. De plus, la rencontre du comité chargé de l'entrevue le 29 avril, composé à deux tiers de membres du Conseil, peut être considérée comme une réunion du Comité du personnel, au sens de la Loi.

Vous nous avez expliqué que, comme le comité avait considéré que l'entrevue ne constituait pas une réunion du Comité du personnel, aucune des dispositions de la loi relatives aux réunions publiques n'avait été considérée. D'après ce que nous comprenons, le Comité du personnel n'a pas pris de décision quant à l'embauche éventuelle d'un CSB, ni à la suite de l'entrevue du 29 avril, ni en tout autre temps. Lors de notre conversation du 14 juillet, nous vous avons expliqué que l'Ombudsman avait donné la définition suivante de ce qui constitue une « réunion » pour les dispositions des réunions publiques :

Les membres du Conseil (ou d'un comité) doivent se rassembler en vue d'exercer le pouvoir ou l'autorité du Conseil (ou du comité), ou dans le but de faire le travail préparatoire nécessaire à l'exercice de ce pouvoir ou de cette autorité.

Comme nous en avons parlé le 14 juillet, les membres du comité se sont réunis le 29 avril apparemment pour faire un travail préparatoire à un futur processus décisionnel. Par conséquent, cette rencontre constituait techniquement une réunion du Comité du personnel, qui s'est tenue contrairement aux dispositions des réunions publiques énoncées dans la Loi.

Durant notre conversation, vous avez exprimé votre accord général quant à ces observations. Nous avons encouragé tous les membres à se montrer vigilants et à veiller à ce que toute rencontre du Comité du personnel se conforme aux exigences législatives des réunions publiques, notamment en ce qui concerne l'obligation d'aviser le public de ces réunions. De plus, les réunions du Comité du personnel devraient se tenir en public, à moins que les questions à discuter ne relèvent d'une des exceptions législatives aux dispositions des réunions publiques énoncées dans l'article 239 de la Loi.

Dans ces circonstances, nous ne poursuivons pas notre examen de cette plainte.

### **Réunion du Conseil le 1<sup>er</sup> avril**

La plainte déposée à notre Bureau alléguait que certaines des questions discutées à huis clos lors de la réunion du 1<sup>er</sup> avril auraient dû être examinées en public. Pour étudier cette plainte, nous avons obtenu des renseignements auprès de vous et nous avons passé en revue la documentation de la réunion du 1<sup>er</sup> avril.

Le procès-verbal de la séance publique indique que quatre questions ont été discutées à huis clos et que deux exceptions législatives ont été citées dans la résolution de passer à huis clos :

1. Renseignements privés concernant une personne qui peut être identifiée, y compris des employés de la municipalité ou du conseil local
  - Relations du Conseil
  - Service de contrats
2. Conseils qui sont protégés par le secret professionnel de l'avocat, y compris les communications nécessaires à cette fin
  - Blogue
  - Emprise originale sur la route côtière

En ce qui concerne « l'emprise originale sur la route côtière », vous avez informé notre Bureau que cette question avait été discutée à huis clos en vertu de l'exception des « conseils qui sont protégés par le secret professionnel de l'avocat » car le Conseil a alors obtenu des renseignements sur une procédure judiciaire imminente. Durant notre conversation, nous avons précisé que l'exception des litiges décrite à l'alinéa 239(2)e) de la Loi aurait été plus appropriée.

Vous avez répondu à notre Bureau qu'à votre connaissance cette exception des litiges devait être interprétée de manière étroite et que vous ne vouliez pas l'utiliser à tort. C'est pourquoi les conseils protégés par le secret professionnel de l'avocat avaient été invoqués pour justifier le huis clos.

Lors de notre conversation le 13 juillet, nous avons souligné que, vu les principes d'ouverture, de transparence et de responsabilisation visés par les dispositions des réunions publiques, l'Ombudsman considère que toutes les exceptions à ces dispositions devraient être interprétées de façon restrictive. En ce qui concerne l'exception des litiges, notamment, notre Bureau considère que cette exception devrait être invoquée avec prudence, généralement quand le Conseil va discuter de litiges réels, futurs ou continus, au lieu d'anticiper d'éventuels litiges. Dans ce cas, il semble que le Conseil a discuté de litiges continus, et il aurait donc été approprié d'invoquer l'exception des litiges pour se retirer à huis clos.

Pour la question « Service de contrats », vous avez dit à notre Bureau que des renseignements concernant un membre du personnel avaient été discutés durant le huis clos de la réunion. Quand nous nous sommes parlé le 13 juillet, nous avons précisé que tous les renseignements concernant les employés municipaux ne peuvent pas être considérés comme des « renseignements privés » en vertu de l'alinéa 239(2)b). Les renseignements qui concernent quelqu'un à titre personnel, et non pas professionnel, ou les renseignements qui portent sur l'examen du rendement d'un employé, peuvent être considérés comme des « renseignements privés » et donc être discutés à huis clos. Toutefois, nous vous avons fait remarquer que les exceptions énoncées dans le paragraphe 239(2) de la Loi sont discrétionnaires et que, même si une partie des discussions relève de l'exception permise, le Conseil devrait veiller à ce que tout renseignement qui pourrait être discuté en public soit examiné en présence du public.

Au cours de notre conversation, nous vous avons aussi fait savoir que l'Ombudsman encourage le Conseil à informer le public de ce qui s'est passé en séance à huis clos, du moins de manière générale. Vous avez déclaré que le maire avait rendu compte au public des points discutés à huis clos, mais le procès-verbal de la réunion publique n'en fait pas mention. Vous nous avez répondu que ceci avait été omis car le procès-verbal est censé être rédigé « sans notes ni commentaires ».

Comme nous en avons parlé, l'Ombudsman considère que toutes les questions de procédure et de fond discutées lors d'une séance publique ou lors d'un huis clos devraient être dûment consignées. Dans son rapport au sujet de son enquête sur une réunion du Comité des services de développement de la Ville d'Oshawa, l'Ombudsman a fait cette observation :

L'avertissement de ne pas inclure de notes ou de commentaires ne signifie nullement qu'il ne faut pas consigner de renseignement à propos des questions discutées lors d'une réunion. L'obligation de conserver un compte rendu de réunion devrait être interprétée conformément à l'intention des dispositions des réunions publiques, dont l'objectif est de renforcer l'ouverture, la transparence et la responsabilisation du gouvernement municipal. Certes, les notes et les commentaires superflus, qui n'ont pas trait aux délibérations d'un

comité, devraient être exclus, mais le procès-verbal devrait refléter ce qui s'est vraiment passé, et notamment indiquer la nature générale des sujets discutés.

Vous avez dit que vous étiez généralement d'accord avec les observations et suggestions faites par notre Bureau et vous vous êtes engagée à en informer le Conseil. Nous vous encourageons à discuter de notre examen et de nos suggestions publiquement avec le Conseil et nous vous demandons d'aviser notre Bureau quand ceci se produira.

J'aimerais vous remercier de la coopération apportée à notre Bureau au cours de cet examen.

Cordialement,

Michelle Bird  
Ombudsman Ontario