

Province de Québec
MRC Nicolet-Yamaska
Municipalité de Grand-Saint-Esprit

SÉANCE ORDINAIRE du conseil municipal de Grand-Saint-Esprit tenue le **4 février 2019** à 20h00 à la salle municipale.

Sont présents à cette séance :

Est/sont absents à cette séance :
Julien Boudreault, maire

Formant quorum sous la présidence du maire suppléant Pascal Desrochers
M. Frédérick Marcotte, directeur général et secrétaire-trésorier, assiste également à cette séance.

1- OUVERTURE DE LA SÉANCE

Après vérification du quorum, monsieur le maire suppléant le déclare la séance ouverte.

2019-02-012

2 - ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

- 1 - OUVERTURE DE LA SÉANCE
- 2 - ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR
- 3 - ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL
- 3.1 - Séance ordinaire du 14 janvier 2019
- 4 - FINANCES - GESTION DES TRAVAUX
 - 4.1 - Comptes du mois de janvier et suivi financiers
 - 4.2 - Rapport des travaux effectués au cours du mois et à faire au courant du mois suivant
- 5 - PREMIÈRE PÉRIODE DE QUESTIONS
- 6 - AFFAIRES COURANTES
 - 6.1 - Désignation de Génicité pour soumettre la demande de CA au MELCC
 - 6.2 - Engagement de transmission au MELCC à la fin des travaux
 - 6.3 - Engagement d'utilisation et d'entretien de l'aqueduc
 - 6.4 - Engagement de respect des exigences de rejet
 - 6.5 - Engagement de mandater un ingénieur pour produire le manuel d'exploitation
 - 6.6 - Autorisation de dépense de 679.00\$ au MELCC
 - 6.7 - Autorisation de travaux au bâtiment des loisirs
 - 6.8 - Adoption du règlement 2019-01, politique sur le harcèlement
- 7 - VARIA
 - 7.1 - Taxation 2019
 - 7.2 - Plan de revitalisation
- 8 - DEUXIÈME PÉRIODE DE QUESTIONS
- 9 - CORRESPONDANCE
- 10 - CLÔTURE ET LEVÉE DE LA SÉANCE

L'ordre du jour est approuvé sur motion de Philippe Gras, appuyé par Sylvain Laroche et adopté unanimement.

ADOPTÉE

3 - ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

2019-02-013

3.1 - Séance ordinaire du 14 janvier 2019

Copie du procès-verbal de la séance ordinaire a été remise à tous les membres du conseil au moins 48 heures avant la tenue de la présente séance afin de leur permettre d'en prendre connaissance. Le directeur général fait un résumé du procès-verbal.

Il est proposé par Philippe Gras et appuyé par Richard Gingras d'adopter le procès-verbal de cette séance ordinaire. Copie disponible au public.

ADOPTÉE

4 - FINANCES - GESTION DES TRAVAUX

2019-02-014	4.1 - Comptes du mois de janvier et suivi financiers		
	7 BELL MOBILITÉ CELLULAIRE		
	201900026 (I)	4086	2019-01-29 Communication janvier 19.50 \$
	19.50 \$		
	8 INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES		
	201900028 (A)	2019-01-29 Fact. 027294	2 782.75 \$
	2 782.75 \$		
	28 BOUGIE BUS		
	201900023 (I)	4082	2019-01-15 Quote part 2019 1 653.00 \$
	1 653.00 \$		
	33 HYDRO-QUEBEC		
	201900024 (I)	4083	2019-01-17 Fact. 673002140287 267.91 \$
	201900027 (I)	4087	2019-01-29 Fact. 634301949249 901.16 \$
	1 169.07 \$		
	57 MRC NICOLET-YAMASKA		
	201900029 (A)	2019-01-29 Fact. 201801059	6 686.00 \$
	6 686.00 \$		
	90 MUNICIPALITE DE STE-MONIQUE		
	201900030 (A)	2019-01-29 Fact. 201805450, nivelage route caron	131.25 \$
	131.25 \$		
	135 RIGIDBNY		
	201900031 (A)	2019-01-29 Vidange février	2 280.21 \$
	2 280.21 \$		
	405 BEAUDRY ET MORIN INC.		
	201900032 (A)	2019-01-29 Fact. 221049	220.95 \$
	220.95 \$		
	423 VISA DESJARDINS		
	201900025 (I)	4084	2019-01-17 Achat décembre 202.14 \$
	202.14 \$		
	492 FONDS INFORMATION SUR LE		
	201900033 (A)	2019-01-29 Droit de mutation	24.00 \$
	24.00 \$		
	719 Construction et pavage Boisvert inc		
	201900022 (I)	4081	2019-01-15 Fact. 73753, décompte 4 515 488.97 \$
	515 488.97 \$		
	729 DICOM Express		
	201900034 (A)	2019-01-29 Fact. 85402267	165.75 \$
	165.75 \$		
	Total des chèques émis avec le poste 54-112-00-000		
			530 823.59 \$

Il est proposé par Roxanne Bathalon et appuyé de Francois St-Germain d'autoriser le directeur général à faire le paiement des comptes.

ADOPTÉE

4.2 - Rapport des travaux effectués au cours du mois et à faire au courant du mois suivant

Le directeur général fait état des travaux qui ont été effectués durant le dernier mois et ceux à

faire durant le mois à venir.

5 - PREMIÈRE PÉRIODE DE QUESTIONS

Les questions provenant du public ont été répondu séance tenante.

6 - AFFAIRES COURANTES

2019-02-015

6.1 - Désignation de Génicité pour soumettre la demande de CA au MELCC

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain, d'autoriser Francois Thibodeau, de la firme Génicité, de soumettre la demande de CA au MELCC pour la municipalité dans le cadre du projet de diminution de fer et manganèse dans l'aqueduc municipal.

2019-02-016

6.2 - Engagement de transmission au MELCC à la fin des travaux

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain, d'engager la municipalité à transmettre MELCC, au plus tard 60 jours après la fin des travaux, une attestation signée par un ingénieur quant à la conformité des travaux aux normes du règlement sur la qualité de l'eau potable dans le cadre du projet de réduction du fer et du manganèse dans l'aqueduc municipal.

2019-02-017

6.3 - Engagement d'utilisation et d'entretien de l'aqueduc

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain, à confirmer que la municipalité de Grand-Saint-Esprit s'engage à utiliser et à entretenir ses installations de production d'eau potable conformément aux spécifications indiquées dans les documents fournis par le manufacturier ainsi que dans le manuel d'exploitation préparé par l'ingénieur mandaté

2019-02-018

6.4 - Engagement de respect des exigences de rejet

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain, que la municipalité de Grand-Saint-Esprit s'engage, le cas échéant, à faire le suivi et à respecter les exigences liées au rejet d'eaux résiduelles provenant de la chaîne de traitement de l'eau et du traitement des boues

2019-02-019

6.5 - Engagement de mandater un ingénieur pour produire le manuel d'exploitation

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain, que la municipalité de Grand-Saint-Esprit s'engage à mandater un ingénieur pour produire le manuel d'exploitation des installations de production d'eau potable et à en fournir une copie au MELCC au plus tard 60 jours après leur mise en service.

2019-02-020

6.6 - Autorisation de dépense de 679.00\$ au MELCC

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Francois St-Germain d'autoriser le directeur général à payer les frais de 679\$ au MELCC pour l'ouverture du dossier et d'analyse de CA.

2019-02-021

6.7 - Autorisation de travaux au bâtiment des loisirs

Il est proposé par Roxanne Bathalon et appuyé de Richard Gingras, d'autoriser les loisirs de Grand-Saint-Esprit et l'entrepreneur Les Entreprises René Marcotte et fils à procéder aux travaux de réfection du bâtiment.

2019-02-022

6.8 - Adoption du règlement 2019-01, politique sur le harcèlement

CONSIDERANT l'avis de motion donné à la séance du 14 janvier 2019 sur le règlement 2019-01;

CONSIDERANT le dépôt du projet de règlement 2019-01 à la séance du 14 janvier 2019;

Il est proposé par Philippe Gras et appuyé de Sylvain Laroche d'adopter le règlement 2019-01 sur le harcèlement comme suit :

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de la Municipalité de Grand Saint-Esprit à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit^[1] :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*^[2].

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Municipalité de Grand Saint-Esprit ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La Municipalité de Grand Saint-Esprit s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par *affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, copies remises au personnel, utilisation de l'intranet.*
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a. mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b. veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c. faisant la promotion du respect entre les individus,

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées^[3] par l'employeur sont les suivantes :

Frédéric Marcotte, directeur général

Municipalité de Grand Saint-Esprit, 819 289-2410

Maire de la Municipalité

Municipalité de Grand Saint-Esprit, 819 289-2410

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

La Municipalité de Grand Saint-Esprit s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Signature de l'employeur

Date

Municipalité de Grand Saint-Esprit

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne au www.cnesst.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
- - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

- La Municipalité de Grand Saint-Esprit s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de *la Municipalité de Grand Saint-Esprit* :

Frédéric Marcotte, directeur général

Municipalité de Grand Saint-Esprit 819 289-2410

Le Maire

Municipalité de Grand Saint-Esprit 819 289-2410

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

[\[1\]](#) Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

[\[2\]](#) Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

[\[3\]](#) Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

7 - VARIA

2019-02-023

7.1 - Taxation 2019

Il est proposé par François St-Germain et appuyé de Roxanne Bathalon d'autoriser le directeur général à procéder à l'envoi des comptes de taxes municipaux dans la semaine du 19 février 2019.

7.2 - Plan de revitalisation

Considérant l'offre reçue de la MRC pour procéder à un plan de revitalisation de la municipalité par une firme externe, le conseil désire reporter à une année ultérieure un tel plan.

8 - DEUXIÈME PÉRIODE DE QUESTIONS

Les questions provenant du public ont été répondu séance tenante.

9 - CORRESPONDANCE

Le directeur général résume la correspondance du mois aux élus.

2019-02-024

10 - CLÔTURE ET LEVÉE DE LA SÉANCE

Ayant épuisé les sujets mis à l'ordre du jour, Roxanne Bathalon propose de lever la séance à 20.39 hrs.

ADOPTÉE

Julien Boudreault, maire

Frédéric Marcotte, d.g. et sec-très.

Je, Julien Boudreault, maire, atteste que la signature du présent procès-verbal équivaut à la signature par moi de toutes les résolutions qu'il contient au sens de l'article 142 (2) du Code municipal.

Julien Boudreault, maire