

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

SÉANCE ORDINAIRE du conseil municipal de Grand-Saint-Esprit tenue le **14 janvier 2019** à 20h00 à la salle municipale.

Sont présents à cette séance :

Siège #1 - Francois St-Germain
Siège #2 - Philippe Gras
Siège #4 - Sylvain Laroche
Siège #5 - Richard Gingras
Siège #6 - Roxanne Bathalon

Est/sont absents à cette séance :

Siège #3 - Pascal Desrochers

Formant quorum sous la présidence de monsieur le maire, Julien Boudreault.
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 le déclare la séance ouverte.

2019-01-001

2 - ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

- 1 - OUVERTURE DE LA SÉANCE
- 2 - ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR
- 3 - ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX
 - 3.1 - Séance ordinaire du 3 décembre 2018
 - 3.2 - Séance extraordinaire du 20 décembre 2018
- 4 - FINANCES - GESTION DES TRAVAUX
 - 4.1 - Comptes du mois de décembre 2018 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 - Projet de règlement #2019-01, Politique sur le harcèlement
 - 6.2 - Avis de motion sur le règlement 2019-01, Politique sur le harcèlement
 - 6.3 - Adoption du rapport d'activité incendie 2018
 - 6.4 - Résolution pour fixer les salaires et frais de déplacement 2019
 - 6.5 - Dépôt des intérêts pécuniaires des membres du conseil
 - 6.6 - Adhésion à Bougie Bus
 - 6.7 - Plan mesure d'urgence, volet 2
- 7 - VARIA
 - 7.1 - Dépôt du comparatif de consommation d'aqueduc
 - 7.2 - Vacances du maire
 - 7.3 - Plainte d'un citoyen, aviseur légal
- 8 - DEUXIÈME PÉRIODE DE QUESTIONS
- 9 - CORRESPONDANCE
- 10 - CLÔTURE ET LEVÉE DE LA SÉANCE

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

ADOPTÉE

3 - ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX

2019-01-002

3.1 - Séance ordinaire du 3 décembre 2018

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 Sylvain Laroche et appuyé par Richard Gingras d'adopter le procès-verbal de cette séance ordinaire. Copie disponible au public.

ADOPTÉE

2019-01-003

3.2 - Séance extraordinaire du 20 décembre 2018

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 Francois St-Germain et appuyé par Philippe Gras d'adopter le procès-verbal de cette séance ordinaire. Copie disponible au public.

ADOPTÉE

4 - FINANCES - GESTION DES TRAVAUX

2019-01-004

4.1 - Comptes du mois de décembre 2018 et suivi financiers

7 BELL MOBILITÉ CELLULAIRE			
201800223 (I)	4058	2018-12-20 Communication décembre	19.50 \$
19.50 \$			
33 HYDRO-QUEBEC			
201800218 (I)	4052	2018-12-11 Fact. 677502120424	614.35 \$
201900002 (I)	4061	2019-01-01 fact. 668502134588	1 817.58 \$
2 431.93 \$			
57 MRC NICOLET-YAMASKA			
201900005 (I)	4064	2019-01-14 Fact. 201801135	12 759.02 \$
12 759.02 \$			
77 AEROFEU			
201900006 (I)	4065	2019-01-14 Fact. F0007593	116.08 \$
116.08 \$			
131 Laboratoire Environex			
201900007 (I)	4066	2019-01-14 Fact. 457356	507.49 \$
507.49 \$			
135 RIGIDBNY			
201900008 (I)	4067	2019-01-14 Vidange septembre 2018	4 610.00 \$
4 610.00 \$			
212 BELANGER SAUVE AVOCATS			
201900009 (I)	4068	2019-01-14 Fact. 370859	2 465.41 \$
2 465.41 \$			
247 SOGETEL INC			
201800219 (I)	4053	2018-12-11 Communicaiton decembre	41.25 \$
201900003 (I)	4062	2019-01-01 Communcation et nom de domaine	155.51 \$
196.76 \$			
260 ENTREPRISES ARSENEAULT INC			
201900010 (I)	4069	2019-01-14 Fact. 51014	776.06 \$
776.06 \$			
405 BEAUDRY ET MORIN INC.			
201900011 (I)	4070	2019-01-14 Fact. 219686	209.31 \$

209.31 \$			
423 VISA DESJARDINS			
201800220 (I)	4054	2018-12-11 Achat novembre	188.53 \$
188.53 \$			
441 ENVIRONNEMENT MCM INC			
201900012 (I)	4071	2019-01-14 Fact. F18-4233	1 731.75 \$
1 731.75 \$			
468 Financière Banque Nationale			
201900004 (I)	4063	2019-01-01 Interet regl. 162	1 532.83 \$
1 532.83 \$			
471 EXCAVATION GUÉVIN ET LEMIRE			
201900013 (I)	4072	2019-01-14 Fact. 16651	778.96 \$
778.96 \$			
487 FONDATION BÉCANCOUR-			
201900014 (I)	4073	2019-01-14 Fact. 31385	250.00 \$
250.00 \$			
525 VACUUM 2000 INC			
201900015 (I)	4074	2019-01-14 Fact. 100322	1 379.70 \$
1 379.70 \$			
579 FRÉDÉRIK MARCOTTE			
201800224 (I)	4059	2018-12-20 Fond pension 2018	745.00 \$
745.00 \$			
618 Jean Coutu #229			
201900016 (I)	4075	2019-01-14 Achat livre	383.81 \$
383.81 \$			
659 Services financiers de Lage Landen			
201900017 (I)	4076	2019-01-14 Fact. 6965227	164.63 \$
164.63 \$			
676 Génicité			
201900018 (I)	4077	2019-01-14 Fact. 2498	4 222.46 \$
4 222.46 \$			
693 Les entreprises M. Bourque			
201800222 (I)	4056	2018-12-11 Déneigement decembre 2018	6 462.17 \$
201800225 (I)	4060	2018-12-20 Déneigement février 2019	12 924.34 \$
201900001 (I)	4057	2019-01-01 Déneigement janvier 2019	6 462.17 \$
25 848.68 \$			
700 MEGABURO			
201900019 (I)	4078	2019-01-14 Fact. 51-1059157	289.53 \$
289.53 \$			
718 Wolseley Canada inc.			
201900020 (I)	4079	2019-01-14 Fact. 9530236	405.30 \$
405.30 \$			
728 Englobe Corp.			
201900021 (I)	4080	2019-01-14 Fact. 900280919	3 966.64 \$
3 966.64 \$			
Total des chèques émis avec le poste 54-112-00-000			65 979.38 \$

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Philippe Gras 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 maire 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

6.1 - Projet de règlement #2019-01, Politique sur le harcèlement

Le conseiller Philippe Gras dépose le projet de règlement #2019-01 sur la politique sur le harcèlement. Des copies sont disponibles pour le public

2019-01-005

6.2 - Avis de motion sur le règlement 2019-01, Politique sur le harcèlement

Le conseiller Philippe Gras donne un avis de motion sur le règlement 2019-01 concernant la Politique sur le Harcèlement suite au dépôt du projet de règlement.

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
Municipalité de Grand Saint-Esprit

Date

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

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.

2019-01-006 **6.3 - Adoption du rapport d'activité incendie 2018**

Il est proposé par Philippe Gras et appuyé de Sylvain Laroche d'adopter tel que présenté le rapport d'activité incendie 2018.

2019-01-007 **6.4 - Résolution pour fixer les salaires et frais de déplacement 2019**

Il est proposé par Sylvain Laroche et appuyé de Philippe Gras d'adopter la liste des salaires et tarif de frais de déplacement pour 2019 suivant :

POSTE	TAUX	
Journalier	14.24 \$ /heure	+4% vacances
Technicien	14.82 \$ /heure	+4% vacances
Technicien aqueduc	27.71 \$ /heure	+4% vacances
Technicien assainissement	31.66 \$ /heure	+4% vacances
Inspecteur municipal	24.63 \$ /heure	+4% vacances
Archiviste	17.07 \$ /heure	+4% vacances
Maire rémunération	294.00 \$ /mois	
Maire allocation dépenses	254.85 \$ /mois	
Conseiller rémunération	98.00 \$ /mois	
Conseiller allocation dépenses	84.95 \$ /mois	
Directeur général	47691.20 \$ /année	+10% vacances et 1,6% de fond de pension
Déplacement	0.50 \$ /km	

6.5 - Dépot des intérêts pécuniaires des membres du conseil

Le directeur général reçoit les déclarations d'intérêts pécuniaires des membres du conseil. Il confirme avoir reçu les déclarations de tout les élus en date du 14 janvier 2019.

2019-01-008 **6.6 - Adhésion à Bougie Bus**

Il est proposé par Roxanne Bathalon et appuyé de Philippe Gras d'adhérer au transport adapté Bougie Bus pour l'année 2019 pour un montant de 1 653\$.

2019-01-009

6.7 - Plan mesure d'urgence, volet 2

CONSIDERANT Que le conseil a convenu que son centre de coordination serait l'hotel de ville ne cas de sinistre ;

CONSIDERANT Que le centre de coordination doit être muni d'une génératrice pour assuré la pérennité de son fonctionnement ;

Il est proposé par Roxanne Bathalon et appuyé de Philippe Gras d'autoriser le directeur général à soumettre dans le volet 2 du Programme d'aide financière de la sécurité publique une demande subvention de 10 000\$ pour l'acquisition d'une génératrice.

7 - VARIA

7.1 - Dépôt du comparatif de consommation d'aqueduc

Le maire dépose les données de consommations de 2017 et 2018 de consommation d'eau suite aux travaux de prolongement.

7.2 - Vacances du maire

Le maire avise les membres du conseil qu'il sera absent du 27 janvier au 12 février et que les mesures ont été prises pour le remplacer à l'aqueduc et à la mairie.

2019-01-010

7.3 - Plainte d'un citoyen, aviseur légal

Il est proposé par Philippe Gras et appuyé de Richard Gingras de faire parvenir une série de plainte reçues par un citoyen à notre aviseur légal et de demander les moyens à la disposition du conseil de faire cesser les plaintes abusives.

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.

2019-01-011

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 20.48 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