

Séance ordinaire du 15 janvier 2019

À la séance ordinaire du Conseil municipal de Notre-Dame-des-Bois tenue le 15 janvier 2019, à 19 h 30, au lieu ordinaire des séances, les conseillers et conseillères présents sont :

District # 1 Madame Micheline Robert  
District # 2 Monsieur Denis Fortier (**absent**)  
District # 3 Madame Rita Fortier  
District # 4 Madame Chantal Bouchard  
District # 5 Monsieur Alfred Jr Beaudin  
District # 6 Monsieur Jean-Guy Noël

Formant quorum sous la présidence de Monsieur le maire Yvan Goyette.

Mme Johanne Carrier secrétaire-trésorière, est aussi présente.

#### **2019-01-005 Adoption de l'ordre du jour**

---

Il est proposé par Monsieur Alfred Beaudin Jr,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE l'ordre du jour soit adopté en laissant la section "affaires diverses" ouverte.

#### **2019-01-006 Nomination d'une secrétaire-trésorière pour la présente séance**

---

Il est proposé par Madame Micheline Robert,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE Johanne Carrier soit nommée secrétaire-trésorière pour la présente séance.

#### **2019-01-007 Adoption des procès-verbaux du 11 décembre, du 20 décembre 2018, du 8 janvier 2019**

---

Il est proposé par Monsieur Jean-Guy Noël,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE les procès-verbaux du 11 décembre, du 20 décembre 2018, du 8 janvier 2019 soient adoptés et signés tels que présentés.

#### **2019-01-008 Aide financière - Emplois d'été Canada 2019**

---

ATTENDU l'offre de financement dans le cadre du programme Emplois d'été Canada;

ATTENDU QUE la date limite pour présenter une demande est le 25 janvier 2019.

Il est proposé par Madame Chantal Bouchard,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QU'une demande soit présentée pour deux postes d'animateur (trices) et un poste de coordonnateur (trice) du service d'animation estival.

## **2019-01-009    Formation ADMQ**

---

ATTENDU QUE l'Association des directeurs généraux du Québec (ADMQ) offre une formation sur la « Protection de l'environnement et conservation des milieux humides : Nouvelles obligations et manières de faire»;

ATTENDU QUE cette formation est offerte aux directeurs (trices) généraux des municipalités ;

Il est proposé par Madame Micheline Robert,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

Que les membres du conseil autorise le directeur général & secrétaire-trésorier à participer à la formation sur la Protection de l'environnement et conservation des milieux humides : Nouvelles obligations et manières de faire : qui se tiendra à Frontenac le 24 janvier prochain.

## **Dépôt des listes**

---

Le directeur général & secrétaire-trésorier a remis aux membres du conseil une liste des chèques qu'il a émis du 12 décembre 2018 au 14 janvier 2019, tel qu'autorisé et exigé par le règlement de contrôle et suivi budgétaire. Un résumé des salaires versés 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2018 est également déposé.

## **201-01-010    Comptes du mois pour le mois de novembre et décembre**

---

ATTENDU QU'à la séance régulière du conseil de décembre, il n'y a pas eu de proposeur pour autoriser le paiement des comptes de novembre 2018;

ATTENDU QU'afin de se conformer, les comptes du mois de novembre et décembre seront autorisés à la présente séance;

Il est proposé par Monsieur Alfred Beaudin Jr,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE les comptes présentés par la secrétaire-trésorière en date du 15 janvier 2019 soient payés avec les fonds disponibles des postes budgétaires respectifs. Les chèques #201900006 à #201900052 sont émis.

## **Période d'information**

---

Le maire répond aux questions du public.

## **2019-01-011    Avis avant la vente pour défaut de paiement des taxes municipales**

---

ATTENDU QUE l'on doit s'assurer que les taxes municipales impayées soient recouvrées.

Il est proposé par Madame Micheline Robert,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QU'un avis soit envoyé à tout propriétaire qui doit une somme de 50 \$ et plus, et ce depuis la taxation annuelle 2018.

QU'un avis soit envoyé à tout propriétaire qui doit une somme de moins de 50 \$ mais dont la date due est avant l'année 2018.

QUE l'avis pour les sommes dues en 2018 se fasse par courrier ordinaire.

QUE l'avis pour les sommes dues en 2017 et antérieurement soit effectué par courrier recommandé.

---

**2019-01-012 Avis de motion – Projet du règlement déterminant le taux de taxation et les conditions de perception pour l'exercice financier 2019**

---

Le conseiller Monsieur Alfred Beaudin Jr donne un avis de motion qu'un règlement sera présenté déterminant le taux de taxation et les conditions de perception pour l'exercice financier 2019 en vue de son adoption.

---

**201-01-013 Présentation – Projet du règlement déterminant le taux de taxation et les conditions de perception pour l'exercice financier 2019**

---

Le conseiller Monsieur Alfred Beaudin Jr présente le projet du règlement déterminant le taux de taxation et les conditions de perception pour l'exercice financier 2019 en vue de son adoption.

---

**2019-01-014 Adoption d'une Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes**

---

Attendu que le conseil souhaite adopter un politique pour faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et au traitement des plaintes ;

Il est proposé par Madame Rita Fortier,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE le conseil municipal adopte la politique et procédures suivantes ;

**1) OBJECTIFS**

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de Municipalité de Notre-Dame-des-Bois 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<sup>1</sup> :

« 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*<sup>2</sup>.

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 Notre-Dame-des-Bois 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 Notre-Dame-des-Bois 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.
- 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.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

<sup>2</sup> Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

## **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<sup>3</sup> par l'employeur sont les suivantes :

Monsieur Michel Marceau, Directeur général et secrétaire-trésorier  
35, Route de l'Église, Notre-Dame-des-Bois, JOB 2E0, 819-888-2724

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 Notre-Dame-des-Bois 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.

---

<sup>3</sup> Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.

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 (insérer le lien ici) 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.

---

Michel Marceau, directeur général  
Et Secrétaire-trésorier

---

Date

## **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 Notre-Dame-des-Bois ;

- 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.

La personne suivante est désignée pour agir à titre de responsable pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la Municipalité de Notre-Dame-des-Bois:

Monsieur Michel Marceau, directeur général et secrétaire-trésorier  
35, Route de l'Église, Notre-Dame-des-Bois, J0B 2E0, 819-888-2724

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.

### **Engagement de la personne responsable**

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

\_\_\_\_\_  
Monsieur Michel Marceau  
Directeur général et secrétaire-trésorier

\_\_\_\_\_  
Date

### **2019-01-015 Dépôt de l'organigramme**

ATTENDU QUE l'organigramme n'est plus à jour suite à la création d'un nouveau poste, d'un nouveau comité ainsi que le départ et l'arrivée d'employés;

Il est proposé par Madame Micheline Robert,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents,

QUE l'organigramme déposé par la secrétaire-trésorière, Johanne Carrier, (en l'absence du directeur général- Michel Marceau) est approuvé et annexé au procès-verbal.

### **2019-01-016 Achat ou réparation du radiateur du camion Western**

ATTENDU QU'une palle du ventilateur a endommagé le radiateur du camion Western Star;

Il est proposé par Monsieur Alfred Beaudin Jr  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents.

Que le conseil autorise la réparation du radiateur (si cela est possible) et l'achat d'un ventilateur;

Qu'advenant qu'il n'est pas possible de faire la réparation, le conseil autorise l'achat d'un radiateur neuf au coût de 3660.\$ plus les taxes.

**2019-01-017 Levée de la séance**

---

Il est proposé par Madame Rita Fortier,  
Appuyé et résolu unanimement par les conseillers et conseillères présents.

QUE la présente séance soit levée. Il est 20h00.

---

M. Yvan Goyette  
Maire

---

Mme Johanne Carrier  
Secrétaire-trésorière

---

M. Michel Marceau  
Directeur général &  
Secrétaire-trésorier