

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE RÉGULIÈRE DU CONSEIL DE LA MUNICIPALITÉ DE BRÉBEUF TENUE LE LUNDI 1^{er} JUIN 2015 À 20H00 DANS LA SALLE DU CONSEIL.

ÉTAIENT PRÉSENTS : M. Martin Tassé, Mme Mylène Le Cavalier, M. Clément Légaré, M. Marc L'Heureux, M. Alain St-Louis et M. Peter L. Venezia formant quorum sous la présidence de M. Ronald Provost, maire.

Pascal Caron, directeur général est aussi présent.

M. Alain St-Louis ouvre la séance par la pensée d'usage

150067 RATIFICATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 4 MAI 2015

IL EST PROPOSÉ PAR M. Peter L. Venezia

APPUYÉ PAR M. Alain St-Louis

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE le procès-verbal de la séance du 4 mai 2015 soit adopté.

ADOPTÉE

150068 APPROBATION DE LA LISTE DES DÉBOURSÉS ET DES COMPTES À PAYER – FONDS D'ADMINISTRATION

IL EST PROPOSÉ PAR M. Peter L. Venezia

APPUYÉ PAR M. Alain St-Louis

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE la liste des déboursés pour le fonds d'administration datée du 29 mai 2015 totalisant la somme de 79 561,22 \$ et regroupant les chèques 25146 à 25187 et la liste des prélèvements totalisant la somme de 35 807,31 \$ et regroupant les prélèvements no 853 à 891 soient approuvées.

ADOPTÉE

DÉPÔT DU RAPPORT SUR LES INDICATEURS DE GESTION 2014

Le directeur général dépose le rapport sur les indicateurs de gestion 2014

150069 RATIFICATION DU PLAN D'AFFAIRES RÉVISÉ 2015 DE LA MUNICIPALITÉ DE BRÉBEUF

ATTENDU QUE le conseil municipal dépose le plan d'affaires révisé 2015 établissant la mission de la municipalité et les priorités du conseil pour les prochaines années;

IL EST PROPOSÉ PAR M. Alain St-Louis

APPUYÉ PAR M. Peter L. Venezia

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE le plan d'affaires révisé déposé par le conseil soit et est ratifié.

ADOPTÉE

150070 NOMINATION DE M. MARC L'HEUREUX, MAIRE SUPPLÉANT

IL EST PROPOSÉ PAR M. Martin Tassé

APPUYÉ PAR M. Peter L. Venezia

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE M. Marc L'Heureux soit nommé maire suppléant pour la période du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2015.

ADOPTÉE

150071 CONGÉ DU PREMIER JUILLET

IL EST PROPOSÉ PAR M. Clément Légaré

APPUYÉ PAR M. Martin Tassé

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE le bureau municipal soit fermé le lundi 29 juin et ouvert le mercredi 1^{er} juillet pour le congé de la fête du Canada.

ADOPTÉE

150072 ADOPTION DE LA POLITIQUE AFIN DE CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU TOUTE AUTRE FORME DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

IL EST PROPOSÉ PAR Mme Mylène Le Cavalier

APPUYÉ PAR M. Martin Tassé

ET RÉSOLU UNANIMEMENT

QUE le conseil municipal de Brébeuf adopte la politique suivante :

POLITIQUE AFIN DE CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU TOUTE AUTRE FORME DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

1. Objet général

La présente politique vise à établir les règles applicables relativement aux situations de harcèlement ou impliquant toute forme de violence à la municipalité de Brébeuf.

2. Fondement

La présente politique trouve principalement son fondement dans la volonté de la municipalité d'offrir à son personnel un environnement de travail propice à la dignité et à l'estime des personnes dans un climat de respect mutuel, de collaboration et de compréhension entre tous les employés de la municipalité et à l'égard des citoyens.

Cette politique est également inspirée de plusieurs éléments retrouvés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que la *Loi sur les normes du travail*.

3. Champ d'application

Cette politique s'applique à tout le personnel de la municipalité de Brébeuf, au conseil municipal et à ses membres.

Elle s'applique aux relations entre tous les employés de la municipalité, quel que soit le niveau hiérarchique, entre le conseil municipal ou un membre de celui-ci et les employés de la municipalité, ainsi qu'aux relations entre ceux-ci et les citoyens, les fournisseurs et les partenaires de la municipalité.

4. Objectifs

Fournir à tous les employés de la municipalité un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement.

Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de violence au travail.

Fournir une aide aux personnes impliquées dans une situation de violence au travail.

5. Définition

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.

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.

Des exemples de situations de violence pouvant se présenter sont des injures, des menaces, de l'intimidation, des remarques, des gestes blessants, des altercations physiques, du harcèlement, etc.

Les interventions requises, faites par un gestionnaire dans le cadre des responsabilités qui lui sont confiées de planifier, d'organiser, de diriger et de contrôler le travail qui doit être effectué, ne constituent pas du harcèlement ou de l'intimidation. Ces interventions doivent être effectuées conformément aux principes généraux énoncés.

6. Règles et procédures applicables

6.1 Principes généraux

Aucune forme de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement ou de comportements pouvant nuire à l'intégrité physique ou psychologique du personnel ou des citoyens, n'est acceptée, tolérée ou passée sous silence.

La municipalité de Brébeuf attend de son personnel qu'il soit respectueux et courtois.

Chaque personne travaillant à la municipalité a la responsabilité de faire en sorte que son environnement de travail soit exempt de violence, d'intimidation, de menace et de harcèlement. En conséquence, cette responsabilité concerne à la fois les employés, les représentants de la direction et les élus municipaux.

6.2 Dénonciation

Dans le but de créer et de conserver un climat de travail sain et harmonieux, il est d'abord souhaitable que, dans un premier temps, si la situation le permet, l'employé victime de violence ou toute autre personne témoin de la situation de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement demande à la personne concernée de cesser son comportement.

Lorsque la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de régler les situations de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement, cette situation doit être immédiatement dénoncée au supérieur hiérarchique.

Lorsque la démarche précédente n'est pas appropriée ou lorsqu'elle n'a pas permis de régler la situation, la dénonciation peut être transmise à la personne responsable de l'application de la politique.

Toute personne qui a dénoncé une situation ne doit faire l'objet de menaces ou pressions illégitimes.

Toute dénonciation fera l'objet d'une enquête prompte et confidentielle. Lors de cette enquête, tout employé doit participer et collaborer à l'enquête si la demande lui en est faite.

6.3 Dispositions prises par l'employeur lors d'une dénonciation

La Direction de la municipalité prendra les moyens nécessaires afin de prévenir et de faire cesser tout acte de violence, d'intimidation, de menace ou de harcèlement, provenant d'employés, d'élus ou de personnes de l'extérieur de l'entreprise (citoyens, fournisseurs, partenaires, etc.).

À la suite d'une dénonciation, les représentants de la Direction prendront les dispositions pour:

- faire cesser le comportement non désiré;
- s'assurer que les démarches précédentes ont été effectuées, si applicable;
- fournir une aide aux personnes concernées.

Toute personne visée par une dénonciation recevable doit en être avisée verbalement, et ce, dans le respect de la protection des renseignements personnels concernant les personnes impliquées et être informée de son droit d'être entendue et d'exposer son point de vue. Cet avis peut lui être transmis par écrit, à sa demande.

Dans certains cas, des mesures administratives ou disciplinaires pourront être prises contre les personnes impliquées dans la plainte ou contre une personne ayant déposé une dénonciation frivole ou faite de mauvaise foi.

Lorsque la situation le requiert et, notamment, lorsqu'un employé est victime de violence, d'intimidation ou de menaces de la part d'un citoyen, des mesures immédiates sont prises afin de protéger et d'aider l'employé concerné.

6.4 Aide disponible

Un soutien psychologique et médical sera offert selon les circonstances aux personnes qui vivent une situation de violence. Cette aide s'adresse autant aux personnes victimes d'un comportement non désiré qu'à celles ayant un comportement non désiré. Cette aide est fournie dans le respect et la garantie de confidentialité entourant la nature du problème et des services reçus.

7. Responsables de l'application

Le directeur général est responsable de coordonner l'application de la présente politique.

Tous les gestionnaires sont responsables de son application.

8. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} juin 2015.

ADOPTÉE

**150073 POLITIQUE DE SOUTIEN AU SOCCER RÉCRÉATIF ET
COMPÉTITIF – REMBOURSEMENTS 2015**

ATTENDU QUE treize contribuables de Brébeuf sont admissibles au remboursement de la cotisation supplémentaire chargée aux non-résidents (40\$) pour les inscriptions 2015 au soccer à Mont-Tremblant;

IL EST PROPOSÉ PAR M. Peter L. Venezia

APPUYÉ PAR M. Clément Légaré

ET RÉSOLU UNANIMEMENT QUE la municipalité de Brébeuf rembourse aux demandeurs qui déposent une demande conforme aux règles de la politique, la cotisation supplémentaire « non-résident » qu'ils ont dû défrayer pour l'inscription de leurs enfants au soccer à Mont-Tremblant pour la saison 2015.

ADOPTÉE

150074 LEVÉE DE LA SÉANCE

L'ordre du jour étant épuisé, M. Peter L. Venezia propose la levée de la séance.

ADOPTÉE

Je, Ronald Provost, 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.

Maire

Directeur général