

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI
MUNICIPALITÉ DE SAINT-FULGENCE

PROCÈS-VERBAL d'une **séance ordinaire** de la Corporation municipale de Saint-Fulgence, tenue le **3 septembre 2024 à dix-neuf heures trente**, à la salle du conseil, 253 rue Saguenay, à laquelle session sont présents :

M. Serge Lemyre,	maire	
Mme Sophie Desportes,	conseillère	district # 1
Mme Dominique Baillargeon,	conseillère	district # 2
M. Henri-Paul Côté,	conseiller	district # 3
M. Robert Blackburn,	conseiller	district # 4
M. Adrien Belkin,	conseiller	district # 5
M. Martin Morissette,	conseiller	district # 6

ASSISTE ÉGALEMENT :

M. Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier

AVIS DE CONVOCATION :

Monsieur Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier, dépose devant le conseil un certificat de signification établi par lui-même et Daniel Bélanger, journalier aux travaux publics, qui attestent avoir signifié l'avis de convocation de la présente séance, à tous les membres du conseil dans les délais prévus par le Code municipal du Québec.

1.- ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR :-

C-2024-142

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Adrien Belkin

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Henri-Paul Côté

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

QUE l'ordre du jour suivant soit adopté :

0.- Ouverture de la séance ordinaire et constatation du quorum

1.- Adoption de l'ordre du jour

2.- Approbation des procès-verbal :-

2.1 Séance ordinaire du 5 août 2024

3.- Correspondance

4.- Aide aux organismes

5.- Affaires diverses :-

5.1 Entente intermunicipale pour le service centralisé de réponse aux appels d'urgence 9-1-1

5.2 Contrat de déneigement, ministère des Transports et de la Mobilité durable, renouvellement

5.3 Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité au travail

5.4 Programme de soutien pour les *Journées de la culture 2024*, MRC du Fjord-du-Saguenay, dépôt de projet

5.5 Ministère des Transports et Mobilité durable, Programme d'aide à la voirie locale (PAVL), dépôt de demande

- 5.6 Mise aux normes du traitement des eaux usées, mandat d'étude géotechnique, étude de soumission
- 5.7 Addenda No 1 – Assurance – Entente intermunicipale de Services relative à l'opération de l'écocentre et cession en emphytéose
- 6.- **Approbation des comptes**
- 7.- **Compte rendu des comités**
- 8.- **Varia :-**
 - 8.1 _____
 - 8.2 _____
 - 8.3 _____
- 9.- **Période de questions du public**
- 10.- **Prochaine séance ordinaire du conseil, le lundi 7 octobre 2024**
- 11.- **Levée de la séance**

2.- APPROBATION DES PROCÈS-VERBAL :-

2.1 Séance ordinaire du 5 août 2024

C-2024-143

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Henri-Paul Côté

APPUYÉ PAR madame la conseillère Dominique Baillargeon

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

QUE le procès-verbal de la séance ordinaire du 5 août 2024 soit adopté dans sa forme et teneur.

3.- CORRESPONDANCE :-

- 1.- Madame Stéphanie Hudon, technicienne en droit, Ville de Saguenay, transmet le règlement VS-RU-2024-56 et VS-RU-2024-68 ainsi que le projet de règlement ARP-285.
- 2.- La Municipalité de Saint-Benoît-Labre transmet une résolution ayant pour titre « *Règlement sur les plans d'implantation d'intégration architecturale (PIIA) – Obligation au de voir d'adoption d'un PIIA par les municipalités – Demande de reconsidération par le gouvernement du Québec* ».
- 3.- Les Municipalités de Saint-Ambroise, d'Oka et Saint-Benoit-Labre transmettent une résolution ayant pour titre « *Demande de révision de la loi sur la fiscalité municipale pour les taxes de la Sûreté du Québec – Appui* ».
- 4.- Madame Lyne Pelchat, directrice générale, Regroupement du Trouble Développement du Langage (TDL), invite la Municipalité à participer à la Journée internationale du TLD, le 18 octobre prochain, en illuminant un édifice aux couleurs de l'organisme, soit le mauve et le jaune.
- 5.- Madame Rébecca Tremblay, directrice générale, Parc Aventures Cap Jaseux, invite la Municipalité et les employés à sa journée « Portes ouvertes » qui aura lieu le samedi 7 septembre prochain afin d'avoir le privilège de visiter les nouveaux bâtiments et de participer à leurs principales activités gratuitement.
- 6.- Monsieur Steve Potvin, président, la Virée des Monts, remercie la Municipalité pour son soutien à sa 2^e édition qui s'est tenue les 17 et 18 août.

4.- AIDE AUX ORGANISMES :-

- 1.- Madame Karine Brassard, directrice générale, pour la Fondation de l'enfance et la jeunesse offre des billets au profit de l'organisme au coût de 120 \$ chacun.

Il n'y a pas de somme disponible au budget municipal 2024 pour cette demande.

5.- AFFAIRES DIVERSES :-

5.1 Entente intermunicipale pour le service centralisé de réponse aux appels d'urgence 9-1-1

C-2024-144

CONSIDÉRANT QU' une entente pour le dépôt d'un appel d'offres commun pour un service de centrale d'appels d'urgence 9-1-1 a été signée entre toutes les municipalités locales et la MRC du Fjord-du-Saguenay en avril 2018 ;

CONSIDÉRANT QUE cette entente a permis à la MRC d'octroyer un contrat, pour donner suite à un appel d'offres, à la Ville d'Alma, pour un service d'appels d'urgence 9-1-1 ainsi qu'un service d'appels d'urgence secondaire pour une durée de 5 ans, incluant une période de renouvellement de 2 ans ;

CONSIDÉRANT QUE le contrat de service avec la Ville d'Alma est venu à échéance en avril 2023 ;

CONSIDÉRANT QU' il serait opportun d'octroyer un contrat de gré à gré à la Ville d'Alma afin de poursuivre le service d'appels d'urgence 9-1-1, ainsi qu'un service d'appels d'urgence secondaire pour une durée de 5 ans ;

CONSIDÉRANT QUE le centre d'appels 911 de la Ville d'Alma est certifié par le ministère de la Sécurité publique ;

CONSIDÉRANT QUE le service se paie de façon autonome via les redevances perçues aux télécommunicateurs par l'agence municipale de financement et de développement des centres d'urgence 9-1-1 du Québec ;

CONSIDÉRANT le projet d'entente intermunicipale proposé ;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

APPUYÉ PAR madame la conseillère Dominique Baillargeon

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

D'AUTORISER monsieur Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier, à signer l'entente intermunicipale de délégation pour la conclusion d'une entente de services pour un centre d'appels d'urgence 9-1-1.

5.2 Contrat de déneigement, ministère des Transports et de la Mobilité durable, renouvellement

C-2024-145

CONSIDÉRANT QUE le ministère des Transports du Québec nous offre d'exécuter le contrat relatif aux travaux de déneigement, déglacage, fourniture de matériaux de la rue Saguenay et 2^e voie d'accès à la municipalité sur une longueur pondérée de 1,161 kilomètre, et ce, pour une durée de trois (3) ans (rue de la Bernache au complet et rue Saguenay jusqu'au numéro civique 253) couvrant la période du 31 octobre au 7 avril inclusivement;

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité désire exécuter lesdits travaux;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Adrien Belkin

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Martin Morissette

ET RÉSOLU UNANIMEMENT:

QUE monsieur Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier, soit et est autorisé à signer, pour et au nom de la municipalité, tous documents relatifs à ce dossier.

5.3 Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité au travail

C-2024-146

CONSIDÉRANT QUE toute personne a le droit d'évoluer dans un environnement de travail protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité;

CONSIDÉRANT QUE la *Loi sur les normes du travail* prévoit notamment l'obligation pour tout employeur d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel;

CONSIDÉRANT QUE la **Municipalité de Saint-Fulgence** n'a jamais adopté une telle politique et veut se conformer suite de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu du travail* ;

CONSIDÉRANT QUE la **Municipalité de Saint-Fulgence** s'engage à adopter des comportements proactifs et préventifs relativement à toute situation s'apparentant à du harcèlement, de la violence ou de l'incivilité au travail, ainsi qu'à responsabiliser l'ensemble de l'organisation en ce sens;

CONSIDÉRANT QUE la **Municipalité de Saint-Fulgence** ne tolère ni n'admet quelque forme de harcèlement, de violence ou d'incivilité dans son milieu de travail;

CONSIDÉRANT QU' il appartient à **chacun des membres de l'organisation municipale** de contribuer et de promouvoir au maintien d'un milieu de travail sain;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

APPUYÉ PAR madame la conseillère Dominique Baillargeon

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

QUE la **Municipalité de Saint-Fulgence** adopte la *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail* :

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique vise à :

- ✓ Établir la procédure de prise en charge des situations de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail;
- ✓ Préciser les rôles et les responsabilités des membres de l'organisation;
- ✓ Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;
- ✓ Développer une culture organisationnelle empreinte de respect;
- ✓ Contribuer à la responsabilisation, la sensibilisation, l'information et la formation du milieu.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique régit les relations entre collègues de travail, entre supérieurs, entre cadres et subalternes, entre les employés et les citoyens, entre les employés et les élus, entre les employés et les fournisseurs ainsi que celles entre les employés et tout autre tiers.

Cette politique s'applique aux conduites pouvant survenir dans le cadre du travail. Ces conduites peuvent notamment survenir sur les lieux du travail, y compris les lieux de télétravail, lors de formations, de réunions ou de déplacement, à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail (ex. : party de Noël, dîner d'équipe) ou via les communications transmises par un moyen technologique (ex. : médias sociaux, Zoom, Microsoft Teams).

3. DÉFINITIONS

Employé:

Personne qui effectue un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur. Pour les fins de la politique, le stagiaire et bénévole sont assimilés à un employé.

Employeur :

Municipalité de Saint-Fulgence

Droit de gérance :

Le droit pour l'employeur de diriger ses employés et son organisation pour assurer sa bonne marche et sa rentabilité. Par exemple, le suivi du rendement au travail, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches ou de l'application d'un processus disciplinaire ou administratif.

On ne doit pas confondre le harcèlement avec l'exercice de l'autorité de l'employeur dans la mesure où l'employeur n'exerce pas celui-ci de manière discriminatoire ou abusive.

Harcèlement :

Toute forme de harcèlement, incluant notamment le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel, le harcèlement lié à un motif de discrimination contenu aux chartes des droits et libertés, le harcèlement administratif (abus de pouvoir) et le cyberharcèlement.

Harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables qui rendent le milieu de travail néfaste. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer du harcèlement :

- ✓ Une personne qui intimide un autre employé;
- ✓ Endommager les biens d'un employé;
- ✓ Faire des allusions désobligeantes au sujet d'un employé;
- ✓ Cesser totalement d'adresser la parole à un employé.

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes de nature ou à connotation sexuelle. Il peut se manifester notamment par :

- ✓ Des avances, des demandes de faveurs, des invitations ou des requêtes inopportunes à caractère sexuel;
- ✓ Des commentaires d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle;
- ✓ Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements volontaires;
- ✓ Des menaces, des représailles ou toute autre injustice associée à des faveurs sexuelles.

Incivilité :

Une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre aux relations en milieu de travail.

Mesures provisoires :

Mesures mises en place par l'employeur lors de la réception d'une plainte de harcèlement et lors du traitement de celle-ci pour limiter les contacts entre le plaignant et le mis en cause, et ainsi préserver un milieu de travail sain.

Mis en cause :

La personne qui aurait prétendument un comportement harcelant, violent ou incivil, et faisant l'objet d'une plainte. Il peut s'agir d'un employé, incluant un cadre et la direction générale, d'un élu, d'un fournisseur, d'un citoyen ou d'un tiers.

Plaignant :

La personne se croyant victime de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail. Il s'agit d'un employé, incluant un cadre et la direction générale.

Plainte :

Acte par lequel le plaignant porte à la connaissance de l'employeur une situation potentielle de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail. Afin d'alléger le texte de la politique, l'expression plainte englobe le signalement.

Politique :

La présente *Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement, de violence et d'incivilité au travail*.

Signalement :

Acte par lequel une personne autre que le plaignant porte à la connaissance de l'employeur une situation potentielle de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail impliquant un employé.

Supérieur immédiat :

Cadre représentant le premier niveau d'autorité au-dessus d'un employé et qui exerce un contrôle direct sur l'exécution du travail de ce dernier.

Violence au travail :

Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lequel un employé est attaqué, menacé, lésé ou blessé dans le cadre ou à l'occasion de son travail. Cela inclut toute situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel, lorsque l'employé est exposé à celle-ci au travail.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes visées par la politique et le Syndicat doivent adopter une conduite dépourvue de harcèlement, d'incivilité ou de violence. Ce qui veut dire entre autres d'adopter une conduite professionnelle lors des événements sociaux reliés au travail, ce qui implique notamment une consommation modérée d'alcool lorsque cela est permis par l'employeur.

Toutes les personnes visées par la politique et le Syndicat doivent également contribuer à la mise en place et au maintien d'un climat de travail sain, notamment en signalant à l'employeur toute situation de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail.

4.1 Le conseil municipal

- a) Soutient la direction générale dans l'application de la politique;
- b) Reçoit et traite toute plainte qui vise la direction générale ou qui est déposée par la direction générale, auquel cas, les articles de la politique s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires;
- c) Respecte la confidentialité tout au long du processus.

4.2 La direction générale :

- a) Est responsable de l'application de la politique;
- b) Traite toute plainte selon ce qui est prévu à la politique;
- c) Informe le conseil de l'existence d'une plainte ou d'une intervention d'intérêt en prenant les moyens adaptés pour protéger la confidentialité.

4.3 Le supérieur immédiat [ou la direction générale lorsqu'il n'y a aucun supérieur immédiat]

- a) Assure la diffusion de la politique et sensibilise les employés;
- b) Traite toute plainte en procédant au mécanisme informel de règlement;

c) Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;

d) Informe la direction générale de toute plainte ou intervention d'intérêt.

4.4 Le Syndicat

a) Collabore aux mécanismes de règlement.

4.5 L'employé

a) Prend connaissance de la politique;

b) Collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis.

4.6 Le plaignant

a) Lorsque possible, signale toute situation de harcèlement, de violence ou d'incivilité au potentiel mis en cause afin de lui demander de cesser de tels comportements, et ce, dans les meilleurs délais;

b) Signale la situation à un supérieur immédiat si le harcèlement, la violence ou l'incivilité allégué se poursuit;

c) Collabore aux mécanismes de règlement.

4.7 Le mis en cause

a) Collabore aux mécanismes de règlement.

5. RÈGLES COMMUNES AUX MÉCANISMES DE PRISE EN CHARGE DES PLAINTES

a) Toute plainte est traitée avec respect, diligence, équité, discrétion et de façon impartiale, et selon le mécanisme approprié;

b) Une personne externe peut être mandatée par l'employeur pour exécuter, en tout ou en partie, l'un ou l'autre des mécanismes de règlement des plaintes. Dans un tel cas, la politique est lue en faisant les adaptations nécessaires;

c) Les mécanismes prévus à la politique n'empêchent pas une personne de se prévaloir des droits qui lui sont conférés par la loi dans les délais prévus à celle-ci.

6. MÉCANISME INFORMEL DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

a) Le mécanisme informel de règlement vise à éviter de perturber, outre mesure, le milieu de travail et à impliquer le plaignant et le mis en cause vers la recherche de solutions informelles de règlement. Les parties peuvent recourir à ce mécanisme en tout temps lors du traitement d'une plainte;

b) Le plaignant informe son supérieur immédiat (ou la direction générale dans le cas où son supérieur immédiat est en cause) du conflit et il est informé des options qui s'offrent à lui pour régler le conflit;

Dans le cas où le conflit implique la direction générale ou que la plainte est déposée par celle-ci, elle est signalée, **soit au maire, au comité des ressources humaines ou à l' élu désigné par résolution;**

7. MÉCANISME FORMEL DE PRISE EN CHARGE D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT

- a) Ce mécanisme ne s'applique pas aux plaintes de violence ou d'incivilité au travail, à moins qu'elles ne s'assimilent à du harcèlement;
- b) Le plaignant peut adresser une plainte à la direction générale au plus tard dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement;

Dans le cas où la plainte vise la direction générale ou qu'elle est déposée par celle-ci, elle est transmise directement, soit au maire, au comité des ressources humaines ou à l' élu désigné par résolution;

- c) La plainte peut être faite verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible en indiquant, en autant que faire se peut, les dates, les endroits et le nom des témoins, le cas échéant. Un formulaire de plainte identifiant les renseignements au traitement de celle-ci est joint en annexe.

7.1 Enquête

- a) La direction générale, lors de la réception d'une plainte :
 - ✓ Transmet par écrit un accusé de réception au plaignant;
 - ✓ Établit des mesures provisoires, lorsque requis;
 - ✓ Vérifie de façon préliminaire ce qui a déjà été tenté pour régler la situation;
 - ✓ Effectue les démarches quant à la recevabilité de la plainte et fait un suivi au plaignant quant à sa décision;
- b) Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la direction générale examine l'ensemble des faits et circonstances reliés aux allégations fournies par le plaignant ;
- c) La direction générale avise d'abord le mis en cause de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation écrit lui est par la suite transmis, et ce, au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre pour obtenir sa version des faits. L'avis de convocation indique les principaux éléments de la plainte;
- d) L'enquête implique la rencontre des parties concernées par la plainte ainsi que les témoins pertinents. Lors de ces rencontres, le plaignant et le mis en cause peuvent choisir de se faire accompagner par une personne de leur choix [ou un représentant syndical] qui n'est pas concerné(e) par la plainte. Tous doivent signer un engagement de confidentialité. Un accompagnateur ne peut être un témoin.

7.2 Conclusions de l'enquête

- a) La direction générale produit un rapport écrit où elle conclut à la présence, ou non, de harcèlement. Par la suite, elle peut :
 - ✓ Rencontrer le **conseil municipal** afin de l'informer si la plainte est fondée ou non, et lui faire part de ses recommandations, le cas échéant;

- ✓ Rencontrer individuellement le plaignant et le mis en cause afin notamment de les informer si la plainte est fondée ou non;
- b) Pour donner suite à l'enquête, l'employeur peut notamment :
- ✓ Intervenir dans le milieu de travail pour faire cesser le harcèlement;
 - ✓ Imposer des sanctions;
 - ✓ Établir un aménagement particulier lorsque la plainte vise un élu, un citoyen, un bénévole ou un fournisseur;
 - ✓ Orienter les personnes impliquées dans la plainte vers un service d'aide aux employés ou toute autre ressource professionnelle;
- c) Une plainte peut être retirée en tout temps par écrit. Malgré le retrait d'une plainte, l'employeur se réserve le droit de poursuivre l'enquête s'il juge que la situation le justifie;
- d) Des mesures peuvent aussi être implantées afin de maintenir ou contribuer à un milieu de travail sain même si aucune allégation de harcèlement n'est fondée.

8. MÉCANISME FORMEL DE PRISE EN CHARGE DE PLAINTE DE VIOLENCE OU D'INCIVILITÉ

- a) Une plainte peut être déposée à la direction générale au plus tard dans les **trente (30) jours** suivant la dernière manifestation d'une conduite de violence ou d'incivilité au travail;

Dans le cas où la plainte vise la direction générale, ou qu'elle est déposée par celle-ci, elle est transmise directement **au maire, au comité des ressources humaines ou à l'élu désigné par résolution;**

- b) La plainte peut être faite verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible en indiquant, en autant que faire se peut, les dates, les endroits et le nom des témoins, le cas échéant. Un formulaire de plainte identifiant les renseignements au traitement de celle-ci est joint en annexe;
- c) En cas de refus ou d'échec du mécanisme informel de règlement et en présence d'allégations de violence ou d'incivilité, la direction générale fait enquête selon les règles généralement applicables et déterminer les mesures applicables, le cas échéant;

Dans le cas où un élu est visé par la plainte, il est de la responsabilité du **conseil municipal** de déterminer le processus approprié pour traiter le tout;

- d) Ce mécanisme trouve également application lorsqu'un fournisseur, un citoyen, un tiers, ou un bénévole est visé par une telle plainte. Dans un tel cas, l'employeur détermine sanctions ou les aménagements particuliers applicables, le cas échéant.

9. SANCTIONS

- a) L'employé, incluant un cadre et la direction générale, qui ne respecte pas la politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires selon notamment la gravité des gestes posés, pouvant aller jusqu'au congédiement;
- b) L'élu, le citoyen, le bénévole, le fournisseur ou le tiers qui ne respecte pas le contenu de la politique s'expose à des mesures administratives ou judiciaires.

10. CONFIDENTIALITÉ

L'employeur respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la politique. Toute plainte est traitée avec discrétion et la confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées dans une plainte, ou dans le traitement de celle-ci. Sous réserve de ce qui est nécessaire pour l'application de la politique, l'employeur reconnaît que les renseignements demeureront confidentiels.

Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel. Si une enquête révèle la présence de harcèlement ou de violence au travail, tous les documents relatifs à la prise en charge et au traitement de la plainte, incluant notamment les preuves matérielles et le rapport d'enquête, sont conservés minimalement deux (2) ans et détruits par la suite après la fin d'emploi du mis en cause et du plaignant, et selon les règles en vigueur.

Dans le cas d'une enquête concernant de l'incivilité ou lorsqu'une enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu du harcèlement ou de la violence au travail, toutes les preuves matérielles et le rapport d'enquête sont conservés minimalement deux (2) ans suivant la fin de l'enquête et détruits par la suite selon les règles en vigueur.

11. BONNE FOI

- a) La bonne foi des parties est essentielle au règlement de toute situation. La recherche de la meilleure solution possible, avec la collaboration de chacune des parties, est privilégiée afin d'en arriver à un règlement juste et équitable pour tous;
- b) Toute personne à qui la politique s'applique qui refuse de participer à l'enquête prévue au mécanisme formel de règlement s'expose à une sanction;
- c) Une personne qui a déposé une plainte jugée malveillante, frivole ou de mauvaise foi s'expose à une sanction.

12. REPRÉSAILLES

Une personne ne peut se voir imposer toute forme de préjudice ou de représailles pour avoir utilisé les mécanismes prévus à la politique ni parce qu'elle a participé à l'un ou l'autre des mécanismes. Toute personne exerçant des représailles s'expose à une sanction.

13. RÉVISION ET SENSIBILISATION

La politique sera révisée de façon périodique ou au besoin. Une copie de la politique est remise à chaque nouvel élu et employé, incluant les cadres et la direction générale. Une copie signée est déposée à leur dossier.

5.4 Programme de soutien pour les Journées de la culture 2024, MRC du Fjord-du-Saguenay, dépôt de projet

C-2024-147

CONSIDÉRANT QUE les **Journées de la culture** se tiendront les 27, 28 et 29 septembre prochains;

CONSIDÉRANT le Programme de soutien pour les *Journées de la culture* de la MRC du Fjord-du-Saguenay qui désire soutenir la réalisation de projets culturels afin d'atteindre les objectifs fixés dans sa Politique culturelle;

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité a déposé un projet ayant pour titre « *S'instruire et découvrir tout en s'amusant* »;

CONSIDÉRANT QUE l'activité se veut instructive par la présentation d'un circuit patrimonial de notre municipalité et par la découverte des herbes de la forêt que nous retrouvons en quantité sur les battures dont une docteure en biologie, originaire de notre municipalité, nous fera découvrir suivi d'activités familiales;

CONSIDÉRANT QUE la MRC du Fjord-du-Saguenay demande une résolution appuyant la demande;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR madame la conseillère Dominique Baillargeon

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Martin Morissette

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

DE TRANSMETTRE à la MRC du Fjord-du-Saguenay la résolution municipale pour la tenue de l'événement à l'adresse suivante aide.financiere@mrc-fjord.qc.ca.

5.5 Ministère des Transports et Mobilité durable, Programme d'aide à la voirie locale (PAVL), dépôt de demande

C-2024-148

CONSIDÉRANT QUE le Programme d'aide à la voirie locale (PAVL) vise à assister les municipalités dans la planification, l'amélioration et le maintien des infrastructures du réseau routier local et municipal dont elles ont la responsabilité;

CONSIDÉRANT QUE les membres du conseil ont pris connaissance des modalités d'application du PAVL, notamment celles du volet concerné par la demande d'aide financière soumise dans le cadre de ce programme, et s'engagent à les respecter;

CONSIDÉRANT QUE les interventions visées dans la demande d'aide financière concernent des routes sous l'autorité municipale et des travaux admissibles à l'aide financière; PROGRAMME D'AIDE À LA VOIRIE LOCALE Ministère des Transports et de la Mobilité durable PAVL – Direction des aides aux municipalités Page 2 de 2;

CONSIDÉRANT QUE seuls les travaux réalisés après la date figurant sur la lettre d'annonce sont admissibles à une aide financière;

CONSIDÉRANT QUE le bénéficiaire d'une aide financière doit faire réaliser les travaux dans les douze mois suivant la lettre d'annonce et qu'il a pris connaissance des restrictions d'accès au programme prévues à la section 1.10 des modalités qui s'appliquent;

CONSIDÉRANT QUE la **Municipalité de Saint-Fulgence** choisit d'établir la source de calcul de l'aide financière selon l'option suivante, soit l'estimation détaillée du coût des travaux;

CONSIDÉRANT QUE monsieur Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier de la Municipalité, représente cette dernière auprès du Ministère dans le cadre de ce dossier;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Martin Morissette

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

QUE le conseil de Saint-Fulgence **autorise** la présentation d'une demande d'aide financière, **confirme** son engagement à respecter les modalités d'application en vigueur, **reconnait** qu'en cas de non-respect de celles-ci, l'aide financière sera résiliée, **et certifie** que monsieur Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier, est dûment autorisé à signer tout document ou entente à cet effet, y compris la convention d'aide financière, lorsqu'applicable, avec la ministre des Transports et de la Mobilité durable.

5.6 Mise aux normes du traitement des eaux usées, mandat d'étude géotechnique, étude de soumission

C-2024-149

CONSIDÉRANT QUE la Municipalité de Saint-Fulgence souhaite mandater un Prestataire de service pour la réalisation d'une étude géotechnique, dans le cadre du projet de mise aux normes des installations de traitement des eaux usées municipales;

CONSIDÉRANT QUE cette étude est préalable à la construction d'un bâtiment, au passage de conduites souterraines, d'un chemin d'accès et d'un réacteur biologique en béton;

CONSIDÉRANT QUE trois (3) entreprises ont déposé leur proposition respective, soit :

<u>Entreprises</u>	<u>Montant (taxes incluses)</u>
- LER Inc.	42 751.15 \$
- 9455-3088 Québec Inc. (Groupe GÉOS – Saguenay)	29 893.50 \$
- Englobe Corp.	29 128. 92 \$

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Adrien Belkin

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

D'ACCEPTER l'offre de **Englobe Corp.** au montant de **29 128.92 \$, taxes incluses**, tel que décrit dans le contrat de service daté du 30 août 2024 et signé par monsieur Jean-Nicolas Grenier-Horth, directeur – Géotechnique et géoenvironnement, Régions du Québec.

5.7 Addenda No 1 – Assurance – Entente intermunicipale de Services relative à l'opération de l'écocentre et cession en emphytéose

C-2024-150

CONSIDÉRANT QUE la MRC du Fjord-du-Saguenay et la Municipalité de Saint-Fulgence ont signé une cession en emphytéose en date des 22 juin et 8 août 2023 ainsi qu'une Entente intermunicipale de services relative à l'opération de l'écocentre de Saint-Fulgence en date des 22 et 26 juin 2023;

CONSIDÉRANT QU' il y a lieu de modifier la cession en emphytéose ainsi que l'Entente intermunicipale de services relative à l'opération de l'écocentre afin d'y ajouter des engagements mutuels pour la souscription d'assurance;

CONSIDÉRANT les projets d'addendas proposés par la MRC du Fjord-du-Saguenay ;

POUR CES MOTIFS :

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Henri-Paul Côté

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Martin Morissette

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

D'AUTORISER monsieur le Maire à signer, conjointement avec la MRC du Fjord-du-Saguenay, les addendas no 1 – assurances modifiant la Cession en emphytéose ainsi que l'Entente intermunicipale de services relative à l'opération de l'écocentre.

6.- APPROBATION DES COMPTES :-

C-2024-151

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Adrien Belkin

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

QUE les comptes suivants soient approuvés et que le paiement en soit autorisé :

Achille Tremblay & Fils Ltée,	4 992.94 \$
Ass. des propriétaires du lac Laurent,	17 201.80 \$
Club Saint-François-Xavier Inc.,	494.06 \$
Autolook Inc.,	438.46 \$
B.B. G. Réfrigération Inc.,	1 157.51 \$
Beaulieu Totale Sécurité,	272.90 \$
Blackburn & Blackburn Inc.,	510.18 \$
Brassard Buro Inc.,	406.55 \$
Cain, Lamarre, Casgrain, Wells,	976.45 \$
Caron Dany,	17.25 \$

Chiasson & Thomas Inc.,	1 946.63 \$
CMP Mayer Inc.,	1 302.67 \$
Côté Henri-Paul,	1 368.19 \$
Le Cybernaute,	216.76 \$
Dévicom,	828.40 \$
Électricité Grimard,	2 924.07 \$
Les Entreprises Danis Maltais,	42 445.52 \$
Entreprise Cyrille Tremblay,	3 075.54 \$
Les Entreprises Villeneuve,	1 195.74 \$
Everguard Fire Safety,	52.86 \$
Fédération Québécoise des municipalités,	258.59 \$
Ferme de l'Anse au Foin Inc.,	5 047.40 \$
Financière Sun Life,	42.37 \$
Fonds de l'Information foncière sur le territoire,	78.00 \$
FQM Assurances,	422.92 \$
Garage Bergeron & Tremblay Inc.,	2 543.72 \$
Graf-X,	622.01 \$
Info Page,	158.61 \$
Inter-lignes,	666.86 \$
Intermec Sports,	858.81 \$
LCR Vêtements et chaussures Inc.,	353.51 \$
Location d'équipements Maximum,	8 358.68 \$
Macpek Inc.,	388.74 \$
MRC du Fjord-du-Saguenay,	1 980.74 \$
Pic Construction Co. Ltée,	1 998.39 \$
PR Distribution,	110.73 \$
Princess Auto,	201.17 \$
Produits B.C.M. Ltée,	1 060.94 \$
Les Produits sanitaires Lépine,	418.72 \$
Raymond Chabot Grant Thornton,	5 978.70 \$
Robinson Sheppard Shapiro avocats,	805.38 \$
Ruelland Guy,	40.22 \$
Super Sagamie Plus,	1 581.40 \$
Sanidro Inc.,	1 387.57 \$
Sedac Inc.,	11 198.57 \$
Société de transport du Saguenay,	4 149.73 \$
Soumec Industriel Inc.,	2 673.17 \$
Thibault & Associés,	1 264.73 \$
Ville de Saint-Honoré,	16.00 \$

FACTURES DÉJÀ PAYÉES

Aubin Simon (07-08-2024),	126.45 \$
Syndicat des employés municipaux (07-08-2024),	612.83 \$
Ministre du revenu (07-08-2024),	23 320.62 \$
Receveur général du Canada (07-08-2024),	2 230.68 \$
Receveur général du Canada (07-08-2024),	6 186.66 \$
Financière Sun Life (07-08-2024),	6 077.59 \$
Fondation (07-08-2024),	1 442.25 \$
Desjardins Sécurité Financière (07-08-2024),	7 855.52 \$
Hydro-Québec (15-08-2024),	1 585.79 \$
Visa Desjardins (15-08-2024),	1 463.17 \$
Ass. des propriétaires du lac Pezard (15-08-2024),	4 942.20 \$
Hydro-Québec (21-08-2024),	191.84 \$
Vidéotron Ltée,	135.00 \$
Hydro-Québec (23-08-2024),	408.31 \$
Toilettes Mobiles JM Inc. (23-08-2024),	
En remplacement du chèque # 13951)	458.75 \$
Bell Canada (27-08-2024),	303.35 \$

Microbrasserie Coopérative le Saint-Fût (27-08-2024),	3 178.00 \$
Hydro-Québec (27-08-2024),	350.75 \$
Bell Mobilité (27-08-2024),	547.27 \$

7.- COMPTE RENDU DES COMITÉS :-

Les membres du conseil municipal présents font un compte rendu via leur implication respective dans divers comités et organismes.

Monsieur le Maire parle de :

- la statue de Sacré-Cœur qui a été rénovée et des marches menant au cimetière qui le seront également prochainement, des deux lumières au cimetière, du banc ajouté et de l'éclairage supplémentaire au terrain de pétanque, du jeu de fer et de la fontaine d'eau au terrain de balle, tout ça grâce à une subvention du PNHA;
- Du Café des marées fermé temporairement;
- Du Service Local de Prélèvement qui va bien;
- Du ménage fait à la forêt nourricière;
- De la cueillette des déchets domestiques dangereux qui se fera désormais à l'écocentre, du 1^{er} au 4 novembre prochain et ce sera pareil pour les encombrants;
- la journée « Portes ouvertes » du Parc Aventures Cap Jaseux, le 7 septembre prochain.

Madame Sophie Desportes parle de l'inauguration de la Maison des jeunes qui se fera vendredi 6 septembre prochain, de 13 heures à 19 heures où toute la population est invitée à aller visiter depuis les rénovations de 150 000 \$ dont 110 000 \$ provient du Secrétariat de la Jeunesse.

Monsieur le Maire parle aussi de l'arbre tombé dans le cimetière, dimanche soir dernier, et remercie chaleureusement tous les bénévoles qui sont venus couper et ramasser les branches. Il informe que c'est une initiative de notre employé Jean-Denis Tremblay que des pompiers volontaires et des contribuables sont venus couper l'énorme branche tombée et c'est l'entrepreneur Danis Maltais qui s'est chargé de se départir du bois. Tout ce travail s'est fait **bénévolement**. C'est un geste qui mérite d'être souligné.

8.- VARIA :-

Aucun sujet

9.- PÉRIODE DE QUESTIONS DU PUBLIC :-

Madame Kélie Potvin, résidente de Saint-David-de-Falardeau et vice-présidente du chemin du lac Castor;

- Informe que sa demande est déposée pour la formation d'une nouvelle association de villégiature au chemin du lac Castor

On l'informe qu'une analyse sera faite.

10.- PROCHAINE SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL, LE LUNDI 7 OCTOBRE 2024 :-

Monsieur le Maire informe que la prochaine séance ordinaire du conseil se tiendra le **lundi 7 octobre prochain 2024 à 19 h 30**.

11.- LEVÉE DE LA SÉANCE :-

C-2024-152

IL EST PROPOSÉ PAR monsieur le conseiller Robert Blackburn

APPUYÉ PAR monsieur le conseiller Henri-Paul Côté

ET RÉSOLU UNANIMEMENT :

DE PROCÉDER à la levée de la séance à 20h05.

CERTIFICAT DE DISPONIBILITÉ :-

Je soussigné, Jimmy Tremblay, directeur général et greffier-trésorier, certifie que des crédits sont disponibles pour les dépenses ci-haut décrites par le conseil de la Municipalité de Saint-Fulgence.

Maire

Directeur général et greffier-trésorier

Je, Serge Lemyre, 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.

JT/jl