

# Orientation 1: conservation et protection du patrimoine naturel existant

---

## Objectif 1 : Recensement des arbres urbains, leur état, et l'entretien nécessaire

- a. Mettre en place un protocole, un plan de travail et un calendrier de réalisation du recensement.
- b. Identifier, géolocaliser et évaluer l'état des arbres dans un système de gestion de l'information interne.
- c. Quantifier les services écosystémiques offerts par la forêt existante.
- d. Planifier les interventions nécessaires à court, moyen et long terme sur les arbres (assurer un suivi et un entretien du patrimoine arboricole).

## Objectif 2 : Protection des arbres, boisés et forêts existantes

- a. Révision de la réglementation applicable pour la coupe des arbres et leur protection sur les terrains privés.
- b. Révision des critères de décision quant à la coupe des arbres sur les terrains privés.
- c. Mise en place du statut particulier « arbres remarquables » pour les arbres sur terrain publics et sur terrains privés (base volontaire).
- d. Évaluation de la valeur écosystémique des boisés et forêts.
- e. Révision du statut de protection pour les boisés et forêts à haute valeur écosystémique ; acquisition de propriétés au besoin.



# Orientation 1: conservation et protection du patrimoine naturel existant

---

## Objectif 3 : Maintien du couvert forestier existant dans les projets de développement

- a. Planification des développements immobiliers en fonction du couvert forestier existant.
- b. Protection des zones à valeur écosystémique élevée.
- c. Préserver les arbres matures et les intégrer au tissu urbain projeté.

## Objectif 4 : Aménagement de forêts résilientes pour le futur

- a. Utiliser des outils pour mesurer la diversité fonctionnelle (diversité dans les services écologiques rendus par les différentes espèces).
- b. Appuyer les décisions sur des objectifs multiples ; adaptation au type de sol, adaptation aux conditions climatiques futures, diversification de la biodiversité, maximisation des services écosystémiques.
- c. Sensibiliser les élus à la résilience des forêts.
- d. Mettre en place un cadre de gestion flexible permettant un aménagement adaptatif sur les essences d'arbres à promouvoir.
- e. Favoriser des pratiques d'aménagement innovantes (ex : migration assistée de déplacement des plantes et animaux).



## Orientation 2: Bonification du patrimoine naturel

---

### Objectif 1 : Appliquer la vision à long terme de la Politique

- a. Mise en œuvre de la Politique de l'Arbre.
- b. Vérifier périodiquement la performance en fonction de différents indicateurs de performance et révision de la Politique, au besoin.
- c. Réviser périodiquement la vision et les priorités de la Municipalité afin d'adapter la Politique aux nouveaux enjeux émergents, notamment dans le cadre des changements climatiques.
- d. Imprégner la valeur écosystémique des arbres et des forêts dans les communications, décisions et la vision de la Municipalité.

### Objectif 2 : Appuyer les méthodes de gestion sur des données scientifiques

- a. Analyser le territoire afin de déceler les zones à faible canopée et liens écologiques et zones d'îlots de chaleur.
- b. Déterminer les besoins afin d'avoir une biodiversité fonctionnelle complète et adaptée au territoire.
- c. Appuyer le reboisement d'une vision de paysages comestibles et de forêt nourricière, telle que la plantation d'arbres fruitiers (voir fiche de projet C « Forêts nourricières » en annexe) ou à des boisés favorisant la mycologie.
- d. Associer le reboisement à un objectif de compensation carbone (captation de CO<sub>2</sub>), qui pourrait être intégrée à une offre locale de compensation aux citoyens et Industries, commerces et institutions (ICI).
- e. Développer un plan de plantation détaillé avec le nombre et les espèces d'arbres à planter au courant de l'année et des objectifs annuels (nombre d'arbres, % de canopée, etc.).



## Orientation 2: Bonification du patrimoine naturel

---

### Objectif 3 : Favoriser l'aménagement de parcs naturels dans les nouveaux développements

- a. Étudier la possibilité de modifier les plans d'implantation et d'intégration architecturale (PIIA) et les plans d'aménagement d'ensemble (PAE) pour adapter la réglementation à la vision de la Municipalité.
- b. Augmenter les normes minimales de plantation d'arbres sur les terrains publics et privés.
- c. Bonifier la proportion de terrains cédés pour parcs à la Municipalité. (Remplacer par : bonifier la redevance au kilomètre de rue remise aux promoteurs selon plusieurs paramètres et la « durabilité » du quartier).
- d. Créer des parcs-nature et des espaces naturelles non aménagés dans les nouveaux développements.

### Objectif 4 : Favoriser la gestion durable des eaux de pluie

- a. Bonifier les bandes riveraines minimales dans le cadre de nouveaux développements.
- b. Réduire la superficie minéralisée dans les espaces publics.
- c. Favoriser l'aménagement d'ouvrages durables de gestion des eaux de surface, telles que des bassins de rétention et des noues végétalisées.
- d. Favoriser les aménagements perméables sur le domaine public et privé, tels que les pavés perméables et les toits verts.
- e. Augmenter la proportion du territoire sans déglçage (quartier blanc).
- f. Sensibiliser les propriétaires privés dans une gestion responsable des berges.



## Orientation 3 : Leadership de la Municipalité et implication des citoyens

---

### Objectif 1 : Impliquer les citoyens dans le processus décisionnel

- a. Réaliser des consultations publiques de manière périodique sur la gestion des arbres et des forêts.
- b. Impliquer les citoyens au sein du processus décisionnel, notamment sur les tables consultatives.
- c. Création d'un comité de l'arbre afin d'assurer un suivi des politiques, règlements et initiatives.

### Objectif 2 : Partager l'information relative aux arbres

- a. Élaborer un plan de communication pour la Politique de l'Arbre.
- b. Préparer un guide de l'arbre citoyen pour informer les citoyens sur le rôle des arbres et forêts dans l'environnement et leur responsabilité citoyenne.
- c. Évaluer la possibilité de diffuser certaines parties de la base de données au public (ex : plateforme en ligne de cartographie).
- d. Inviter les citoyens à participer à l'identification des arbres et à fournir des données à la Municipalité.
- e. Publier et partager les études techniques, scientifiques ou des bilans annuels.



## Orientation 3 : Leadership de la Municipalité et implication des citoyens

---

### Objectif 3 : Incitatifs pour le verdissement des terrains privés

- a. Réévaluer les règlements municipaux qui favorisent la plantation sur les terrains privés dans le cadre de la révision quinquennale du Plan d'urbanisme et des règlements municipaux afin de favoriser la plantation sur les terrains privés (nombre d'arbres avant et arrière, obligation de remplacement, limiter l'espace de déboisement lors d'une nouvelle construction, imposer des mesures de protection des arbres existants).
- b. Mettre en place un système de compensation lors de la coupe d'arbres permise par certificat d'abattage.
- c. Mettre en place un programme de financement pour des arbres à moindre coût.
- d. Mettre en place un programme de plantation d'arbres gratuitement par la Municipalité dans les zones prioritaires à faible couvert forestier, sur l'emprise municipale et/ou sur les terrains privés.
- e. Continuer le programme de donation d'arbre annuel et l'adapter à de nouvelles réalités, telles que la distribution d'arbres supplémentaires par naissance.



## Orientation 3 : Leadership de la Municipalité et implication des citoyens

---

### Objectif 4 : Mobiliser les acteurs et développer un sentiment d'appartenance

- a. Organiser des activités citoyennes de plantation d'arbres ou d'intervention en milieu forestier sur des terrains publics.
- b. Organiser des sorties d'interprétation, de dégustation et autres activités ludiques avec la population.
- c. Impliquer les citoyens dans une démarche de responsabilité commune en offrant la possibilité de signer le « pacte forestier ».
- d. Mobiliser le milieu artistique et commercial en mettant en place un programme de valorisation des arbres morts coupés, dans une optique d'économie circulaire.
- e. Promouvoir la nature et l'esthétisme des milieux naturels en créant des concours participatifs pour les jeunes et adultes.
- f. Créer une signature visuelle mettant de l'avant l'importance de l'arbre pour la communauté.





Réalisé par LCL Génie, environnement & développement durable en collaboration avec la Municipalité de Chelsea.



Génie, environnement & développement durable



**6) SERVICES ADMINISTRATIFS /  
ADMINISTRATIVE SERVICES**

## **6.2) CONTRATS / CONTRACTS**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**OCTROI DU CONTRAT POUR L'ACHAT D'UNE CAMIONNETTE 4X4 D'UNE TONNE AVEC ÉQUIPEMENTS POUR LE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE**

ATTENDU QUE par la résolution numéro 194-21, le Service de sécurité incendie a procédé à la vente de trois (3) véhicules et qu'un profit net de 243 000,00 \$ a été réalisé et sera utilisé pour le paiement d'une nouvelle camionnette 4x4 d'une tonne avec équipements;

ATTENDU QUE le Service de sécurité incendie a procédé à un appel d'offres public pour l'acquisition d'une camionnette avec équipements;

ATTENDU QUE suite à cet appel d'offres public publié sur le site du système électronique d'appel d'offres du Gouvernement du Québec (SEAO) et dans le journal Constructo, une soumission a été reçue dans les délais prescrits, soit le 30 juin 2022:

| <b>SOUSSIONNAIRES</b> | <b>PRIX<br/>(taxes incluses)</b> | <b>PRIX<br/>(taxes nettes)</b> |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Carle Ford inc.       | 131 900,00 \$                    | 120 442,28 \$                  |

ATTENDU QUE le Service de sécurité incendie a procédé à l'analyse de la soumission reçue;

ATTENDU QUE la soumission déposée par le concessionnaire Carle Ford inc. est conforme et recommandée par le Service de sécurité incendie;

ATTENDU QUE le prix soumis par le concessionnaire Carle Ford inc. au montant de 131 900,00 \$, incluant les taxes, pour l'achat d'une camionnette avec équipements représente un montant net de 120 442,28 \$;

ATTENDU QUE le coût d'achat de la camionnette avec équipements sera payé par le profit de la vente des trois (3) véhicules, soit le budget de fonctionnement;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil octroie le contrat pour l'achat d'une camionnette 4x4 d'une tonne avec équipements au montant de 131 900,00 \$, incluant les taxes, à Carle Ford inc.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 23-030-00-724 (Véhicules – Sécurité publique).

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**OCTROI DU CONTRAT POUR L'ACHAT D'UNE CAMIONNETTE 4X4 DEMI-TONNE POUR LE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE**

ATTENDU QUE par la résolution numéro 194-21, le Service de sécurité incendie a procédé à la vente de trois (3) véhicules et qu'un profit net de 243 000,00 \$ a été réalisé et sera utilisé pour le paiement d'une nouvelle camionnette 4x4 demi-tonne;

ATTENDU QUE le Service de sécurité incendie a procédé à un appel d'offres public pour l'acquisition de deux (2) camionnettes 4x4 demi-tonne;

ATTENDU QUE suite à cet appel d'offres public publié sur le site du système électronique d'appel d'offres du Gouvernement du Québec (SEAO) et dans le journal Constructo, deux (2) soumissions ont été reçues dans les délais prescrits, soit le 30 juin 2022:

| <b>SOUSSIONNAIRES</b> | <b>PRIX<br/>(taxes incluses)</b> | <b>PRIX<br/>(taxes nettes)</b> |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Garage P. Venne inc.  | 223 603,38 \$                    | 204 179,69 \$                  |
| Carle Ford inc.       | 246 600,00 \$                    | 225 178,66 \$                  |

ATTENDU QUE le profit net réalisé permet l'achat d'une seule camionnette 4x4 demi-tonne;

ATTENDU QUE le Service de sécurité incendie a procédé à l'analyse des soumissions reçues;

ATTENDU QUE la soumission déposée par le concessionnaire Garage P. Venne inc. est la plus basse conforme et recommandée par le Service de sécurité incendie;

ATTENDU QUE le prix soumis par le concessionnaire Garage P. Venne inc. pour l'achat d'une camionnette est de 111 801,69 \$, incluant les taxes, ce qui représente un montant net de 102 089,85 \$;

ATTENDU QUE le coût d'achat de la camionnette sera payé par le profit de la vente des trois (3) véhicules, soit le budget de fonctionnement;

ATTENDU QUE le profit net non utilisé au montant de 20 467,87 \$ sera affecté à l'excédent affecté pour le Service de sécurité incendie pour l'achat éventuel d'une autre camionnette;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil octroie le contrat pour l'achat d'une camionnette 4x4 demi-tonne au montant de 111 801,69 \$, incluant les taxes, au concessionnaire Garage P. Venne inc.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le conseil autorise d'affecter un montant de 20 467,87 \$ du poste 59-110-00-000 (Excédent de fonctionnement non affecté) au poste 59-159-40-000 (Fonds réservés – Sécurité incendie) pour l'achat éventuel d'une autre camionnette.

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 23-030-00-724 (Véhicules – Sécurité publique).

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**OCTROI DU CONTRAT POUR L'ACHAT D'UN SOUFFLEUR À NEIGE POUR  
LE TRACTEUR KUBOTA M5-111**

ATTENDU QUE suite à l'adoption du plan triennal d'immobilisations (PTI) 2022 et de la résolution numéro 65-22, l'achat d'une pelle à neige extensible et d'un souffleur à neige pour le tracteur Kubota M5-111 a été approuvé et un montant net de 55 000,00 \$ a été prévu à cet effet;

ATTENDU QUE le Service des travaux publics et des infrastructures a procédé à une demande de prix pour l'achat d'un souffleur à neige auprès de Carrière & Poirier Equipment Ltd, fournisseur du tracteur Kubota;

ATTENDU QUE Carrière & Poirier Equipment Ltd a soumis un prix de 15 545,28 \$, incluant les taxes;

ATTENDU QUE le Service des travaux publics et des infrastructures a procédé à l'analyse de la soumission reçue;

ATTENDU QUE la soumission déposée par Carrière & Poirier Equipment Ltd est conforme et recommandée par le Service des travaux publics et des infrastructures;

ATTENDU QUE le prix soumis par la compagnie Carrière & Poirier Equipment Ltd au montant de 15 545,28 \$, incluant les taxes, pour l'achat d'un souffleur à neige représente un montant net de 14 194,91 \$;

ATTENDU QUE le coût d'achat d'un souffleur à neige pour le tracteur Kubota M5-111 sera payé par le règlement d'emprunt numéro 1236-21;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil octroie le contrat pour l'achat d'un souffleur à neige pour le tracteur Kubota M5-111 au montant de 15 545,28 \$, incluant les taxes, à Carrière & Poirier Equipment Ltd.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 23-040-00-725 (Machineries, outillages et équipements - Transport), règlement d'emprunt numéro 1236-21.

### **6.3) AUTORISATIONS, PAIEMENTS / AUTHORIZATIONS, PAYMENTS**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**AUTORISATION DE DÉPENSER ET PAYER LES ACHATS DE SEL DE DÉGLAÇAGE DES CHAUSSÉES POUR LA SAISON HIVERNALE 2022-2023**

ATTENDU QUE la résolution numéro 161-18 confie à l'Union des municipalités du Québec (UMQ), le mandat de préparer, sur une base annuelle, en son nom et celui des autres municipalités intéressées, un document d'appel d'offres pour adjuger un contrat d'achat regroupé de sel de déglacage des chaussées nécessaire aux activités de la Municipalité pour une période de cinq (5) ans;

ATTENDU QUE le 15 avril 2022, la Municipalité a confirmé à l'UMQ qu'elle achèterait une quantité maximale de 2 000 tonnes métriques de sel de déglacage des chaussées pour la saison hivernale 2022-2023;

ATTENDU QUE le 17 juin 2022, l'UMQ a procédé à l'adjudication du contrat d'achat de sel de déglacage des chaussées à Mines Seleine, une division de K+S Sel Windsor Ltée pour la région de l'Outaouais au coût de 132,09 \$/tonne métrique, incluant les taxes;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil autorise l'achat et le paiement de 2 000 tonnes de sel de déglacage des chaussées au montant de 132,09 \$/tonne métrique, incluant les taxes, pour un montant total de 264 189,55 \$, incluant les taxes, pour la saison hivernale 2022-2023.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 02-330-00-635 (Produits chimiques) pour l'année 2022 et le solde de cet engagement sera budgété en 2023.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022 ordinary sitting**

**AUTORISATION DE SIGNER UNE ENTENTE AVEC BELL CANADA ET HYDRO-QUÉBEC POUR LE DÉPLACEMENT DES UTILITÉS PUBLIQUES SUR LE CHEMIN DU LAC-MEECH, ENTRE LE CHEMIN DUNLOP ET LA PROMENADE DE LA GATINEAU**

ATTENDU QUE des travaux de réfection sur le chemin du Lac-Meech, entre le chemin Dunlop et la Promenade de la Gatineau, sont en cours et que le déplacement des utilités publiques de Bell Canada et Hydro-Québec est nécessaire pour terminer les travaux;

ATTENDU QUE Bell Canada a soumis une entente sous le numéro I12061 qui énumère les travaux à effectuer au montant de 204 530,52 \$, incluant les taxes et 10% de contingence;

ATTENDU QU'Hydro-Québec a soumis une entente sous le numéro DCL-22676732 qui énumère les travaux à effectuer au montant de 35 588,97 \$, incluant les taxes;

ATTENDU QUE la Municipalité doit assumer les frais de déplacement et ceux-ci seront financés par le règlement d'emprunt numéro 1238-21;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil autorise la signature de l'entente numéro I12061 avec Bell Canada au montant de 204 530,52 \$, incluant les taxes et 10% de contingence, ainsi que l'entente numéro DCL-22676732 d'Hydro-Québec au montant de 35 588,97 \$, incluant les taxes, pour le déplacement des utilités publics sur le chemin du Lac-Meech, entre le chemin Dunlop et la Promenade de la Gatineau.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité tous documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 23-040-00-721 (Infrastructures – Pavage, réfection, glissières (20 ans)), règlement d'emprunt numéro 1238-21.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**AUTORISATION DE SERVICES PROFESSIONNELS D'INGÉNIERIE ET GÉOTECHNIQUE SUPPLÉMENTAIRES À LA FIRME SNC-LAVALIN INC. POUR DES TRAVAUX DE STABILISATION LE LONG DU SENTIER VOIE VERTE CHELSEA – SECTEUR DU CHEMIN DE LA VALLÉE**

ATTENDU QUE par la résolution numéro 147-22, le conseil a octroyé un contrat à la firme SNC-Lavalin inc. au montant de 97 337,21 \$, incluant les taxes, pour des services professionnels d'ingénierie et géotechnique pour des travaux de stabilisation le long du sentier Voie Verte Chelsea, secteur du chemin de la Vallée;

ATTENDU QU'À ce jour, aucun montant n'a été autorisé pour des honoraires professionnels supplémentaires pour ce projet;

ATTENDU QUE suite à la vérification du relevé LIDAR (arpentage) pour le sentier Voie Verte Chelsea, une partie de ce relevé est manquante pour le secteur du chemin de la Vallée et est nécessaire pour poursuivre le présent mandat;

ATTENDU QUE la firme SNC-Lavalin inc. a soumis les honoraires professionnels supplémentaires suivants:

| <b>AVENANT</b>                                               | <b>DESCRIPTION</b>                                                                                       | <b>HONORAIRES</b> |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Avenant 1                                                    | Relevé LIDAR (arpentage) par drone pour le secteur du chemin de la Vallée sur une longueur de 400 mètres | 11 125,00 \$      |
|                                                              |                                                                                                          |                   |
| <b>Total services professionnels d'ingénierie non prévus</b> |                                                                                                          | 11 125,00 \$      |
|                                                              |                                                                                                          |                   |
|                                                              | <b>TPS (5 %)</b>                                                                                         | 556,25 \$         |
|                                                              | <b>TVQ (9,975 %)</b>                                                                                     | 1 109,72 \$       |
|                                                              | <b>TOTAL</b>                                                                                             | 12 790,97 \$      |

ATTENDU QUE le Service des travaux publics et des infrastructures recommande ces honoraires professionnels supplémentaires qui s'élèvent à 12 790,97 \$, incluant les taxes, pour l'avenant 1;

ATTENDU QUE les honoraires professionnels d'ingénierie et géotechnique pour des travaux de stabilisation le long du sentier Voie Verte Chelsea, secteur du chemin de la Vallée, seront financés par le règlement d'emprunt numéro 1154-20;

EN CONSÉQUENCE il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil autorise les services professionnels d'ingénierie et géotechnique supplémentaires pour l'avenant 1 pour des travaux de stabilisation le long du sentier Voie Verte Chelsea, secteur du chemin de la Vallée, à la firme SNC-Lavalin inc. pour un montant de 12 790,97 \$, incluant les taxes.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

Les fonds nécessaires seront pris à même le poste budgétaire 23-040-50-721 (Infrastructures – Sentier Voie Verte Chelsea), règlements d'emprunt numéro 1154-20.

## **6.7) RESSOURCES HUMAINES / HUMAN RESOURCES**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022 ordinary sitting**

**NOMINATION DE MONSIEUR PHILIPPE SYLVESTRE AU POSTE  
D'OPÉRATEUR-CHAUFFEUR CLASSE B**

ATTENDU QUE le 31 mai 2022 la Municipalité affichait le poste permanent d'opérateur-chauffeur classe B;

ATTENDU QUE le comité de sélection a reçu deux candidatures internes;

ATTENDU QUE les membres du comité de sélection sont unanimes à recommander la candidature de Monsieur Philippe Sylvestre pour combler le poste en titre;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller , appuyé par la conseillère/le conseiller et résolu que Monsieur Sylvestre soit nommé à titre d'opérateur-chauffeur classe B à compter du 18 juillet 2022 rémunéré selon la grille salariale des employés cols bleus.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE Monsieur Sylvestre jouira de tous les bénéfices consentis aux employés cols bleus de la Municipalité.

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité tous documents donnant effet à la présente résolution.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**RÉSOLUTION POUR ENTÉRINER LA SIGNATURE DE LA NOUVELLE  
POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE**

ATTENDU QUE le projet de loi n° 59 adopté par l'assemblée nationale du Québec impose à l'employeur une nouvelle obligation explicite en matière de violence conjugale;

ATTENDU QUE pour donner suite à loi n° 59 une nouvelle politique de prévention de la violence a été rédigée et approuvée;

EN CONSÉQUENCE il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil entérine la nouvelle politique de prévention de la violence de la Municipalité de Chelsea.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité tous documents donnant effet à la présente résolution.



## **POLITIQUE FAVORISANT LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE**

Incivilité, intimidation et harcèlement psychologique, sexuel et violence conjugale et familiale

**No de référence :** P-09

**Service créateur :** Ressources humaines

**Auteur :** Ghislaine Grenier

**Date de création :** Mai 2022

**Révision et mise à jour :**

## Table des matières

- 1 Notre priorité : un climat de travail sain pour nos employés**
  - 2 Notre outil : une politique favorisant la prévention de la violence (incivilité, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et violence conjugale)**
  - 3 Qui est concerné par notre politique de civilité**
    - 3.1 Engagements de La Municipalité de Chelsea
    - 3.2 Engagements de nos employés
    - 3.3 Engagements de nos gestionnaires
  - 4 Comportements à adopter pour un environnement de travail sain**
    - 4.1 Principe de base : la civilité
    - 4.2 Comportements attendus
    - 4.3 Comportements à éviter
  - 5 Reconnaître les gestes d'incivilité, de harcèlement, d'intimidation et de violence**
    - 5.1 Définition du harcèlement psychologique
    - 5.2 Définition de l'intimidation
    - 5.3 Définition de la violence en milieu de travail
    - 5.4 Ce qui n'est pas du harcèlement ou de l'intimidation
  - 6 Quoi faire en cas de problème ?**

ÉTAPE 1 : Avisez l'auteur de la situation si possible  
ÉTAPE 2 : Avisez votre supérieur immédiat ou la direction  
ÉTAPE 3 : Déposez une plainte formelle

    - 6.1 Si vous êtes témoin d'une situation de gestes d'incivilité, d'intimidation de harcèlement ou de violence
- Comment nous traitons les plaintes**
- 6.2 Le Directeur général reçoit les plaintes
  - 6.3 Médiation (optionnelle mais fortement recommandée)
  - 6.4 Enquête dans le cas de plainte
  - 6.5 Décision du Directeur général ou de l'enquêteur
  - 6.6 Mesures administratives ou disciplinaires
  - 6.7 Vous avez d'autres recours
  - 6.8 Vous êtes protégé si vous déposez une plainte
  - 6.9 Vous pouvez être sanctionné en cas de plainte de mauvaise foi
- 7 Le traitement de votre plainte est confidentiel**
  - 8 Nous évaluons et révisons notre politique régulièrement**

## 1 Notre priorité : un climat de travail sain pour nos employés

La Municipalité de Chelsea souhaite assurer un climat de travail sain à ses employés. Au-delà des éléments de harcèlement psychologique et sexuel identifiés dans la loi, nous souhaitons sensibiliser aux comportements et aux gestes incivils qui pourraient éventuellement se transformer en harcèlement psychologique.

Cette politique s'appuie sur la *Charte des droits et libertés de la personne* qui reconnaît notamment le droit de tout être humain à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. Notre politique s'inscrit aussi dans le cadre de la *Loi sur les normes du travail* qui précise que toute forme de violence physique ou psychologique incluant le harcèlement psychologique ou sexuel constitue une violation des droits fondamentaux des individus et dans la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail pour y inclure des dispositions concernant les risques psychosociaux.

## 2 Notre outil : une politique favorisant la prévention de la violence (incivilité, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et violence conjugale)

Notre politique a plusieurs objectifs :

- Prévenir les situations problématiques en matière de savoir-être (violence, harcèlement, intimidation, gestes incivils) qui pourraient avoir une incidence sur les relations au sein de notre organisation ;
- Promouvoir un climat de travail sain par l'encouragement de la dénonciation de toute forme de violence ;
- Informer les victimes des mécanismes de gestion des conflits, des événements et de traitement des plaintes ;
- Établir les différentes responsabilités des employés et des gestionnaires.

## 3 Qui est concerné par notre politique de civilité

Notre politique s'applique à vous si vous êtes :

- Un employé, peu importe votre statut (cadre ou non-cadre, col blanc ou col bleu, à temps plein ou à temps partiel, régulier, occasionnel ou temporaire),
- Un membre, un organisme partenaire, un consultant ou un fournisseur de biens ou de services,
- Un administrateur de l'organisation.

Notre politique s'applique à tous les incidents qui ont une relation avec le travail :

- Sur les lieux du travail ou en dehors du milieu habituel de travail,
- Au cours et en dehors des heures normales de travail.

Les voyages d'affaires, les conférences, les réunions, les réceptions et les activités sociales organisés par la Municipalité sont donc couverts par cette politique.

Pour un milieu de travail sains, chaque partie prenante doit s'engager

### 3.1 Engagements de La Municipalité de Chelsea

Nous nous engageons à :

- Prendre des mesures raisonnables pour faire cesser à la source toutes formes d'incivilité qui pourraient se transformer en harcèlement psychologique,
- Ne tolérer aucune forme de violence : gestes d'incivilité, intimidation, harcèlement psychologique ou sexuel et violence physique sous toutes ses formes,
- Prendre les mesures appropriées pour protéger nos employés(es) victimes de violence conjugale ou familiale,
- Assurer la sécurité de nos employé(es) par un environnement sain et adéquatement aménagé (contrôle des accès, etc),
- Désigner les personnes responsables de l'application de cette politique et mettre en place un comité d'évaluation des plaintes en matière de civilité au travail,
- Respecter les délais de traitement des plaintes prévus dans cette politique,
- Traiter toutes les plaintes qu'elles soient verbales ou écrites,
- Assurer la confidentialité dans le traitement des plaintes,
- Former les employé(es) sur les risques de violence reliés au travail.

### 3.2 Engagements de nos employés

En tant qu'employé(e), nous vous demandons de lire et signer cette politique. En la signant, vous vous engagez à :

- Contribuer par votre conduite à rendre le milieu de travail exempt de gestes incivils de violence physique ou psychologique, d'intimidation, de harcèlement décrits dans cette politique,
- Respecter les personnes avec qui vous interagissez dans votre travail, qu'elles soient des collègues ou des personnes extérieures à l'organisation,
- Ne pas hésiter à aborder une situation inconfortable par rapport à un collègue, à un client ou à un fournisseur, même si vous n'êtes pas sûr que la politique s'applique à votre situation,
- Discuter de la situation problématique avec la personne concernée ou la direction, plutôt qu'avec vos autres collègues. Vous pouvez cependant demander à un collègue ou un représentant ou une représentante du syndicat de vous accompagner dans votre démarche si vous le souhaitez.
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et celles des autres personnes,
- Participer à l'identification, à la correction et au contrôle des risques de violence sur le lieu du travail

### 3.3 Engagements de nos gestionnaires

Les gestionnaires s'engagent à :

- Détecter les facteurs de risque en collaboration avec les employés,
- Intervenir pour régler des situations à risque,
- Conscientiser les employés au sujet de leur rôle pour rendre leur milieu de travail sain et sans incivilité,

- Porter à la connaissance des fournisseurs et des clients la politique en vigueur en la rendant disponible et en exigeant son respect dans le cadre des relations d'affaires,
- S'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées sont sécuritaires et protègent l'ensemble des travailleurs.

## 4 Comportements à adopter pour un environnement de travail sain

### 4.1 Principe de base : la civilité

La civilité est l'ensemble des bonnes manières d'usage et des comportements à observer lorsqu'on se retrouve dans un groupe ou seulement avec une autre personne. Il s'agit de l'ensemble des normes, des valeurs et des règles de vie comme la politesse, la courtoisie, le respect, le savoir-vivre et la collaboration.<sup>1</sup>

### 4.2 Comportements attendus

Faire preuve d'empathie et d'ouverture aux autres :

- Avoir une attitude positive et constructive
- Se montrer attentif
- Être ouvert à un point de vue différent du sien
- Communiquer avec délicatesse et tact
- Utiliser des mots et un ton respectueux
- Choisir le bon moment pour communiquer

Entretenir de bonnes relations :

- Utiliser les formules de base de politesse (merci, s'il vous plaît)
- Être ponctuel aux rencontres
- Respecter les règles d'étiquette en place lors de réunions en visioconférence (caméra ouverte, micro ouvert/fermé, droit de parole, etc)
- Offrir son aide et sa collaboration
- Participer au travail d'équipe

Faire preuve de jugement et d'éthique :

- Être conscient des conséquences de ses actions face aux autres
- Dire les choses telles qu'elles sont de façon juste et appropriée, en se basant sur des faits

---

<sup>1</sup> <https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/civilite/videos/civilite-quest-ce-que-cest?source=2882e32f9fc04e3d8204fff89b5187d1>

### 4.3 Comportements à éviter

En tant qu'employé, vous vous engagez à éviter certains comportements incivils ou violents. Certains sont plus graves que d'autres, mais une accumulation de comportements d'apparence mineure peut aussi constituer du harcèlement.

- Faire du sarcasme
- Langage grossier
- Mépris, moqueries, mauvaises blagues
- Ignorer ou ne pas saluer ses collègues
- Faire des remarques désobligeantes
- Consulter ses courriels ou texter pendant une réunion
- Ne pas respecter les
- Ne pas utiliser les formules de politesse appropriées
- Couper la parole
- Négativisme
- Manquer de discrétion
- Dire du mal de quelqu'un en son absence
- Refus d'exécuter le travail demandé ou négligence
- Refus de collaborer
- Porter de fausses accusations
- Répandre des rumeurs
- Agressivité
- Intimider les autres
- Blâmer les autres plutôt que d'assumer la responsabilité
- Envoyer un message difficile par courriel pour éviter de faire face à la personne
- Prendre tout le crédit pour un travail réalisé en équipe
- Atteindre à l'intégrité physique

## 5 Reconnaître les gestes d'incivilité, de harcèlement, d'intimidation et de violence

### 5.1 Définition du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- Sont hostiles ou non désirés, et
- Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée, et
- Rendent le 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.

Le harcèlement peut résulter des comportements identifiés dans la section

PROJET

Comportements à éviter. Par exemple, faire preuve d'agressivité envers un collègue, se moquer de lui, ou lui couper la parole systématiquement.

### **Harcèlement sexuel**

La définition de la *Loi* inclut aussi le harcèlement sexuel au travail. Par exemple, les comportements suivants constituent du harcèlement sexuel :

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple des sollicitations insistantes, des regards, baisers ou attouchements, des insultes sexistes ou des propos grossiers
- Tout propos, blagues ou images à connotation sexuelle

### **Harcèlement discriminatoire**

Le harcèlement peut aussi être lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Ces motifs sont :

- La race ou la couleur,
- Le sexe,
- La grossesse,
- L'orientation sexuelle,
- L'état civil,
- L'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi),
- La religion ou 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.

Pour être du harcèlement psychologique en vertu de la loi, le comportement doit remplir les critères prévus par l'**article 81.18** de la *Loi sur les Normes du travail*. Vous devez notamment évaluer la présence d'une conduite vexatoire, la répétitivité des comportements, des paroles, des gestes, des actes hostiles ou non désirés.

Nous vous recommandons de lire l'article 81.18 de la *Loi* et de consulter la page de la CNESST dédiée à la définition du harcèlement psychologique pour plus d'information<sup>2</sup>.

## **5.2 Définition de l'intimidation**

L'intimidation se définit comme « tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser ». <sup>3</sup>

L'intimidation peut constituer du harcèlement tout comme des gestes d'incivilité définit à 5.3

---

<sup>2</sup> Site internet de la CNESST, onglet « Ce qu'est le harcèlement psychologique ou sexuel », <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html#c8480>

<sup>3</sup> [Loi sur l'instruction publique \(article 13, paragraphe 1.1\)](#)

### 5.3 Définition de la violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail peut prendre différentes formes. Elle peut être physique ou psychologique et inclure la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Elle peut survenir sur le lieu du travail ou dans les circonstances entourant le travail. Elle peut se manifester par les membres de l'équipe de travail et ce, peu importe le niveau hiérarchique comme elle peut s'exprimer par d'autres personnes présente dans l'entreprise comme les clients, les fournisseurs, etc.

#### Violence physique

Il s'agit de l'usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique. (Définition inspirée du Rapport mondial sur la violence et la santé de l'OMS)

#### Violence psychologique

Réfère à des actions et des conduites généralement répétées (mais pas nécessairement) et qui sont dirigées contre un ou plusieurs travailleurs. Ces comportements non désirés par la victime, peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse. Ils peuvent aussi interférer avec la performance au travail ou engendrer un environnement de travail désagréable. (Définition inspirée des définitions et formes de violence en milieu de travail de l'INSPQ)

Toute forme de violence doit être dénoncée car elle peut nuire à l'intégrité physique ou psychologique de la personne visée.<sup>4</sup>

#### Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel n'est pas une problématique qui relève uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle peut également avoir une incidence sur les différents milieux dans lesquels évolue cette personne, dont celui du travail. Nous avons tous un rôle à jouer pour la faire cesser dans notre organisation. Nous avons des obligations afin de protéger la santé et assurer la sécurité du travail et l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur vivant de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.<sup>5</sup>

Cette violence peut se manifester de différentes façons notamment :

- harcèlement par téléphone, courriels ou textos
- intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime
- communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur, etc.

---

<sup>4</sup> <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-en-milieu-travail>

<sup>5</sup> [Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

- la victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci

La Municipalité de Chelsea et ses gestionnaires pourront intervenir lorsqu'ils seront mis au courant de la situation ou s'ils estiment d'une façon raisonnable savoir qu'une situation de violence existe pour un ou une de ses employés(es).

#### **5.4 Ce qui n'est pas du harcèlement ou de l'intimidation**

Certaines situations stressantes peuvent avoir lieu dans un milieu de travail sans être du harcèlement psychologique. Voici quelques exemples.

##### **Conflits de travail**

Les milieux de travail ne diffèrent pas d'autres milieux de vie et des conflits peuvent survenir. Dans la majorité des cas, ces conflits ne constituent pas du harcèlement. Les divergences d'opinions non plus.

##### **Gestion normale des relations de travail (droit de gérance)**

En tant qu'employeur, la Municipalité de Chelsea et ses gestionnaires ont le droit de diriger les employés et de prendre certaines décisions qui les concernent. Cet exercice normal du droit de gestion ne constitue pas du harcèlement. Voici quelques exemples de ce droit :

- L'attribution des tâches,
- La gestion courante de la discipline,
- La gestion du rendement au travail ou de l'absentéisme,
- L'application de la gradation des sanctions.

##### **Stress lié au travail ou conditions de travail difficile**

Le stress relié au travail ne constitue généralement pas du harcèlement. Le stress normal relié au travail s'apprécie notamment en fonction du poste occupé par l'employé.

De même, les conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles ne constituent pas du harcèlement. Les changements organisationnels justifiés sur le plan économique ou technologique n'en sont pas non plus, s'ils n'affectent pas la personne de façon arbitraire.

Néanmoins, les situations stressantes ne devraient pas être utilisées pour excuser des comportements inappropriés. Il est important que toute situation soit portée à l'attention de votre gestionnaire.

##### **Liaisons amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes**

Les liaisons amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes ne constituent pas du harcèlement.

## **6 Quoi faire en cas de problème ?**

Voici la démarche à suivre pour régler les situations problématiques. En cas de doute, vous pouvez vous adresser à votre supérieur immédiat.

## **ÉTAPE 1 : Avisez l'auteur de la situation si possible**

Si vous pensez avoir été victime de gestes incivils, d'intimidation ou de harcèlement psychologique, vous devez signaler à la personne que son comportement ne respecte pas cette politique selon vous, et qu'elle doit cesser immédiatement. Si les circonstances ne vous permettent pas de le faire ou si vous ne vous sentez pas capable d'agir, passez à l'étape suivante.

Si vous êtes victimes de harcèlement sexuel, violence familiale ou conjugale, nous vous recommandons fortement de ne pas hésiter à nous en informer. Nous nous engageons à traiter la situation avec délicatesse et confidentialité et surtout, sans jugement. Dans ce contexte, aviser l'auteur de la situation n'est pas requis mais plutôt la direction.

## **ÉTAPE 2 : Avisez votre supérieur immédiat ou le directeur du service**

### **Communiquez verbalement ou par écrit pour signaler la situation :**

- En cas de récidive, ou
- Si les circonstances ne vous permettent pas de dire à la personne que son comportement est problématique et doit cesser.

Votre supérieur peut proposer une intervention informelle pour régler la situation, par exemple en parlant à la personne concernée ou en organisant une médiation.

## **ÉTAPE 3 : Déposez une plainte formelle**

Bien que l'employeur ne puisse refuser de recevoir une plainte à l'intérieur de deux ans de la dernière manifestation (ou événement) l'employé doit être conscient que l'écoulement du temps pourrait affecter la qualité de la preuve offerte à l'occasion de sa plainte et ne permet pas à l'employeur d'intervenir rapidement sur la situation (avec célérité)

Vous pouvez déposer une plainte au service des ressources humaines en cas de récidive, ou si les circonstances ne permettent pas une intervention informelle. Le Service des ressources humaines transmettra votre plainte au Directeur général.

Vous devez formuler votre plainte :

- Dans les 20 jours de l'événement ou des événements (sauf circonstances exceptionnelles).
- Par écrit. Donnez tous les détails de la situation, comme le nom de la personne concernée, son poste, une description du ou des événements, les dates pertinentes et le nom de témoins si vous en avez.

Si la personne concernée est membre de la haute direction, vous pouvez vous adresser au Maire ou à la mairesse.

### **6.1 Si vous êtes témoin d'une situation de gestes d'incivilité, d'intimidation de harcèlement ou de violence**

Vous ne pouvez pas déposer vous-même une plainte si vous n'êtes pas la victime.

Si vous êtes témoin d'une situation de gestes d'incivilité, d'intimidation ou de harcèlement ou de violence nous vous encourageons à parler à la personne victime pour l'encourager à régler la situation. Vous pouvez aussi signaler la situation à votre gestionnaire ou au directeur général.

## Comment nous traitons les plaintes

### 6.2 Le Directeur général reçoit les plaintes

À la réception de la plainte, le Directeur général réunit le comité d'évaluation des plaintes en matière de civilité au travail qui suivra les étapes suivantes :

- Le comité analyse la plainte et s'assure que votre plainte contient tous les éléments nécessaires afin de bien analyser la situation (faits, dates, événements, personnes impliquées, etc). Il peut vous rencontrer ou vous consulter, ainsi que la personne mise en cause.
- Le comité décide si les allégations constituent des gestes incivils, d'intimidation ou de harcèlement à première vue ou si des précisions supplémentaires sont nécessaires.
- Si la plainte est recevable en vertu de la loi et la jurisprudence, le Directeur général avise la personne mise en cause par la plainte et lui demande sa version des faits.

Si votre plainte n'est pas recevable, le Directeur général vous en informera. Une plainte n'est pas recevable si les allégations ne constituent pas des gestes incivils, de violence physique, d'intimidation ou de harcèlement mais plutôt une action en lien avec le droit de gérance, un problème de relation de travail (syndiqué), etc.

### 6.3 Médiation (optionnelle mais fortement recommandée)

Le comité d'évaluation désigne un représentant pour faciliter les échanges avec vous. Ce représentant peut vous rencontrer ainsi que la personne mise en cause pour vous offrir de participer à un processus de médiation, si les circonstances le permettent.

Si vous et la personne mise en cause acceptez la médiation, le/la responsable des ressources humaines (représentant) peut mener la médiation ou la confier à un médiateur externe.

La procédure de médiation dure normalement 30 à 40 jours :

- Dans un délai de 10 jours ouvrables après que vous avez accepté la médiation, le/la responsable des ressources humaines (ou le comité) nomme un médiateur.
- Le médiateur vous rencontre dans les 20 jours de sa nomination
- Il tente de vous amener à un règlement à l'amiable dans les 30 jours qui suivent sa nomination.

Après la médiation, le médiateur assure le suivi de son intervention. Il vérifie que les faits et comportements reprochés ont effectivement cessé.

Si vous refusez la médiation, si la médiation échoue ou en cas de non-respect de l'entente intervenue au cours de la médiation, vous pouvez demander une enquête. Le Directeur général ou le médiateur peut également le demander.

Dans tous les cas, le médiateur rédige un rapport sur son intervention.

### 6.4 Enquête dans le cas de plainte

Dans tous les cas de plaintes en vertu de cette politique, peu importe l'événement (gestes d'incivilités, intimidation, harcèlement psychologique, violence physique) avant d'accuser une personne d'un tel événement, nous nous devons de faire une enquête afin de nous assurer de la véracité des éléments soulevés dans la plainte. Ainsi, la Municipalité de Chelsea s'engage à faire une enquête, qu'elle soit interne ou externe et ce, selon les circonstances.

Le Directeur général détermine qui procède à l'enquête, et s'il la confie à un enquêteur externe. Le Directeur général peut choisir de nommer une personne membre d'un ordre professionnel et tenue au secret professionnel, comme un avocat, un psychologue, ou un professionnel en ressources humaines (CRHA ou CRIA). Il peut même nommer deux enquêteurs si nécessaire. Dans tous les cas, l'enquêteur(e) est indépendant(e) dans son enquête.

Il/elle suit les étapes suivantes :

- Commence son enquête dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du dossier,
- Vous avise de son rôle,
- Vous consulte ou vous rencontre ainsi que la personne mise en cause,
- Obtient les noms des témoins et des personnes impliquées. Il a la pleine liberté de rencontrer les personnes susceptibles d'apporter un éclairage à l'enquête,
- Obtient des déclarations écrites et signées de votre part, de la personne mise en cause, des témoins et des personnes impliquées.

Dans les 30 jours ouvrables suivant la réception du dossier, l'enquêteur(e) doit préparer un rapport d'enquête contenant :

- Un résumé des allégations et des éléments de preuve obtenue,
- Une analyse de la preuve.

Si cela fait partie de son mandat, il/elle peut dire si la plainte est à son avis fondée, non fondée, déposée de mauvaise foi ou dans un esprit de vengeance.

## **6.5 Décision du Directeur général**

Le Directeur général en présence de l'enquêteur(e) vous avisera de la conclusion de l'enquête dans les plus brefs délais après la réception du rapport.

## **6.6 Mesures administratives ou disciplinaires**

Le Directeur général et la personne responsable des ressources humaines décident des mesures à prendre, en fonction de la gravité des gestes posés et des autres circonstances pertinentes. Ces mesures peuvent être de nature administrative ou disciplinaire, ou combiner ces deux aspects. Elles peuvent être applicables pendant ou après l'enquête.

Elles peuvent inclure les mesures suivantes :

- Mesures temporaires avant et pendant l'enquête (ex. : suspension avec ou sans salaire)
- Obligation de présenter des excuses officielles (verbales ou écrites)
- Avis (réprimande) verbal ou écrit
- Participation obligatoire à une séance de formation sur les comportements appropriés en milieu de travail
- Interdiction d'accéder au lieu de travail
- Suspension sans salaire pour une période déterminée
- Congédiement

Le refus ou la négligence de se soumettre à ces mesures peut constituer une violation de cette politique et donner lieu à des mesures plus sévères.

Vous pourriez être amené à agir comme témoin dans le cadre d'une enquête. Votre collaboration est souvent nécessaire à la tenue d'une enquête complète permettant de tirer des conclusions les plus adéquates. Le fait de ne pas collaborer à l'enquête, soit en refusant de signer l'engagement de confidentialité requis ou en refusant de rencontrer l'enquêteur pourrait vous exposer à des sanctions disciplinaires et, dans le cas d'un client ou d'un fournisseur, à la cessation de la relation d'affaires.

## **6.7 Vous avez d'autres recours**

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail vous invite à recourir, autant que possible, aux personnes-ressources désignées par votre employeur et aux mécanismes mis en place dans votre organisation.

Bien entendu, vous avez toujours le droit de vous tourner vers les tribunaux pour faire valoir vos droits :

- Concernant une question prévue par la *Charte des droits et libertés de la personne*
- Pour formuler une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

De plus, vous conservez le droit d'exercer tous les autres recours prévus par la loi.

Cependant, le Directeur général doit avoir été informée de la situation de harcèlement et avoir eu l'occasion d'agir pour qu'un tribunal puisse traiter votre plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

## **6.8 Vous êtes protégé si vous déposez une plainte**

Toute mesure de représailles est interdite. Par exemple :

- Contre une personne qui a porté plainte de bonne foi,
- Contre une personne qui a collaboré de bonne foi à une enquête, ou
- Contre une personne qui a des liens avec une personne qui a porté plainte ou qui a été impliquée dans une enquête.

Les représailles constituent une violation de la politique et peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

## **6.9 Vous pouvez être sanctionné en cas de plainte de mauvaise foi**

Une plainte logée de mauvaise foi ou dans un esprit de vengeance constitue une faute. Elle peut aussi être sanctionnée par des mesures disciplinaires. Toute personne qui participe à une telle plainte (témoin ou autre) peut également être sanctionnée.

## **7 Le traitement de votre plainte est confidentiel**

Présenter une plainte pour gestes d'incivilité, d'intimidation, de harcèlement psychologique ou sexuel ou de violence est certainement un acte difficile. Nous protégeons la confidentialité de votre plainte autant que nous le permettent les circonstances et les lois.

Nous assurons donc la confidentialité des dossiers de plainte, des réunions, des entrevues, des résultats des enquêtes et autres documents liés à votre plainte.

## **8 Nous évaluons et révisons notre politique régulièrement**

Nous nous engageons à effectuer un bilan annuel des résultats de cette politique. Nous nous engageons aussi à évaluer si les éléments de la politique donnent les résultats attendus et à y apporter les modifications nécessaires.

Nous pouvons consulter les employés quant au climat de travail et à l'application de cette politique. Nos consultations ont pour but de maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement, d'intimidation et de gestes incivils.

## APPROBATION DE LA POLITIQUE

\_\_\_\_\_  
Maire ou mairesse

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Directeur(trice) général(e)

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

PROJET

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022 ordinary sitting**

**PROLONGATION DE L'INTÉRIM DE ME SHEENA NGALLE MIANO  
DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE**

ATTENDU QUE Me Sheena Ngalle Miano, responsable au greffe, assume de rôle de directrice générale par intérim depuis le 8 juin 2022 pour une durée de trois (3) mois;

ATTENDU QUE le directeur général recommande que le mandat soit prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 ;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère / le conseiller appuyé par la conseillère / le conseiller et résolu que, sur la recommandation du directeur général et secrétaire-trésorier, le mandat de Me Sheena Ngalle Miano a titre de directrice générale adjointe par intérim soit prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 à compter de la date de présentes et que son salaire soit ajusté en conséquence en fonction de la grille salariale des employés cadres, et ce, à compter de la date des présentes.

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE la Mairesse et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité tous documents donnant effet à la présente résolution.

## **7) URBANISME ET DÉVELOPPEMENT DURABLE / PLANNING AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

**7.2) PLANS D'IMPLANTATION ET  
D'INTÉGRATION ARCHITECTURALE /  
SITE PLANNING AND  
ARCHITECTURAL INTEGRATION  
PROGRAMS**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**PLAN D'IMPLANTATION ET D'INTÉGRATION ARCHITECTURALE –  
GARAGE – 465, ROUTE 105 – DISTRICT ÉLECTORAL 2**

ATTENDU QUE le propriétaire du lot 2 636 006 au cadastre du Québec, propriété également connue comme étant le 465, route 105, a présenté à la Municipalité de Chelsea une demande d'approbation d'un plan d'implantation et d'intégration architecturale, afin d'autoriser la construction d'un garage de 6,10 m X 12,19 m;

ATTENDU QUE les matériaux proposés sont similaires à ceux présents sur la résidence;

ATTENDU QUE le garage proposé est conforme aux critères du règlement numéro 681-06 sur les PIIA;

ATTENDU QUE le comité consultatif d'urbanisme et de développement durable a effectué une recommandation en conformité aux dispositions de l'article 145.19 de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, quant à ce plan lors de sa réunion du 6 juillet 2022;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le préambule ci-devant soit et est partie intégrante de la présente résolution et que le conseil approuve, en vertu du règlement numéro 681-06 relatif aux plans d'implantation et d'intégration architecturale, un PIIA pour la construction d'un garage de 6,10 m X 12,19 m sur le lot 2 636 006 au cadastre du Québec, connu comme le 465, route 105, et conformément :

- à la demande numéro 2022-20029;
- aux documents transmis par courriel les 26 et 30 juin 2022.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité de Chelsea tous les documents donnant effet à la présente résolution.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**PLAN D'IMPLANTATION ET D'INTÉGRATION ARCHITECTURALE –  
ENSEIGNE COLLECTIVE – 193, CHEMIN D'OLD CHELSEA – DISTRICT  
ÉLECTORAL 2**

ATTENDU QUE le propriétaire du lot 5 695 738 au cadastre du Québec, propriété également connue comme étant le 193, chemin d'Old Chelsea, a présenté à la Municipalité de Chelsea une demande d'approbation d'un plan d'implantation et d'intégration architecturale, afin d'autoriser l'installation d'une enseigne collective de 3 m X 2,45 m, composée d'acier et de bois;

ATTENDU QUE le design, la couleur et les matériaux s'harmonisent à l'architecture du bâtiment et respectent le caractère villageois et champêtre du centre-village;

ATTENDU QUE l'enseigne proposée est conforme aux critères du règlement numéro 681-06 sur les PIIA;

ATTENDU QUE le comité consultatif d'urbanisme et de développement durable a effectué une recommandation en conformité aux dispositions de l'article 145.19 de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, quant à ce plan lors de sa réunion du 6 juillet 2022;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller , appuyé par la conseillère/le conseiller et résolu que le préambule ci-devant soit et est partie intégrante de la présente résolution et que le conseil approuve, en vertu du règlement numéro 681-06 relatif aux plans d'implantation et d'intégration architecturale, un PIIA pour l'installation d'une enseigne collective de 3 m X 2,45 m, composée d'acier et de bois sur le lot 5 695 738 au cadastre du Québec, connu comme le 193, chemin d'Old Chelsea, et conformément :

- à la demande numéro 2022-20031;
- à la présentation PowerPoint transmise par courriel le 28 juin 2022.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité de Chelsea tous les documents donnant effet à la présente résolution.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**PLAN D'IMPLANTATION ET D'INTÉGRATION ARCHITECTURALE –  
ENSEIGNE RATTACHÉE – 181, CHEMIN D'OLD CHELSEA – DISTRICT  
ÉLECTORAL 2**

ATTENDU QUE le propriétaire du lot 5 989 802 au cadastre du Québec, propriété également connue comme étant le 181, chemin d'Old Chelsea, a présenté à la Municipalité de Chelsea une demande d'approbation d'un plan d'implantation et d'intégration architecturale, afin d'autoriser l'installation d'une enseigne rattachée au bâtiment ayant un diamètre de 0,76 mètre pour le commerce « Bougie Doozy »;

ATTENDU QUE l'enseigne proposée est conforme aux critères du règlement numéro 681-06 sur les PIIA;

ATTENDU QUE le comité consultatif d'urbanisme et de développement durable a effectué une recommandation en conformité aux dispositions de l'article 145.19 de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, quant à ce plan lors de sa réunion du 6 juillet 2022 et qu'il recommande que :

- la structure extérieure de l'enseigne soit en métal;
- le panneau circulaire de l'enseigne soit en bois ou en polyuréthane haute densité s'assimilant au bois;
- l'enseigne ait un relief;
- l'éclairage soit effectué avec des lampes de type col de cygne si l'enseigne est éclairée;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le préambule ci-devant soit et est partie intégrante de la présente résolution et que le conseil approuve, en vertu du règlement numéro 681-06 relatif aux plans d'implantation et d'intégration architecturale, un PIIA pour l'installation d'une enseigne rattachée au bâtiment ayant un diamètre de 0,76 mètre pour le commerce « Bougie Doozy » sur le lot 5 989 802 au cadastre du Québec, connu comme le 181, chemin d'Old Chelsea, et conformément :

- à la demande numéro 2022-20039;
- aux documents transmis par courriel le 27 juin 2022;

et ce, conditionnellement à ce que :

- la structure extérieure de l'enseigne soit en métal;
- le panneau circulaire de l'enseigne soit en bois ou en polyuréthane haute densité s'assimilant au bois;
- l'enseigne ait un relief;
- l'éclairage soit effectué avec des lampes de type col de cygne si l'enseigne est éclairée.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité de Chelsea tous les documents donnant effet à la présente résolution.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**PLAN D'IMPLANTATION ET D'INTÉGRATION ARCHITECTURALE –  
ENSEIGNE RATTACHÉE – 193, CHEMIN D'OLD CHELSEA – DISTRICT  
ÉLECTORAL 2**

ATTENDU QUE le propriétaire du lot 5 695 738 au cadastre du Québec, propriété également connue comme étant le 193, chemin d'Old Chelsea, a présenté à la Municipalité de Chelsea une demande d'approbation d'un plan d'implantation et d'intégration architecturale, afin d'autoriser l'installation d'une enseigne rattachée au bâtiment pour le commerce « Olivia »;

ATTENDU QUE les dimensions de l'enseigne en aluminium avec cadrage en bois seront de 0,89 m X 3,3 m;

ATTENDU QUE l'enseigne proposée est conforme aux critères du règlement numéro 681-06 sur les PIIA;

ATTENDU QUE le comité consultatif d'urbanisme et de développement durable a effectué une recommandation en conformité aux dispositions de l'article 145.19 de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, quant à ce plan lors de sa réunion du 8 juin 2022;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le préambule ci-devant soit et est partie intégrante de la présente résolution et que le conseil approuve, en vertu du règlement numéro 681-06 relatif aux plans d'implantation et d'intégration architecturale, un PIIA pour l'installation d'une enseigne rattachée au bâtiment pour le commerce « Olivia » sur le lot 5 695 738 au cadastre du Québec, connu comme le 193, chemin d'Old Chelsea, conditionnellement à ce que l'éclairage soit effectué par des lampes à col de cygne plutôt que l'éclairage proposé, et conformément :

- à la demande numéro 2022-20030;
- aux documents transmis par courriel le 30 mai 2022.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité de Chelsea tous les documents donnant effet à la présente résolution.

## **7.5) DIVERS / VARIOUS**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**NOMINATION D'UN MEMBRE DU PERSONNEL MUNICIPAL POUR SIÉGER  
SUR LE COMITÉ D'ADMINISTRATION DE LA CORPORATION  
D'HABITATION DE CHELSEA (CHC)**

ATTENDU QU'après deux ans en tant que représentante municipale au sein de la CHC pour Mme Manon Lafontaine, il y aurait lieu de nommer un remplaçant pour siéger sur le comité d'administration de la CHC;

ATTENDU QUE Mme Caroline Jean du Service de l'urbanisme et du développement durable a accepté de siéger sur le comité d'administration de la CHC;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que Mme Caroline Jean soit nommée à titre de membre représentant la Municipalité de Chelsea sur le comité d'administration de la Corporation d'Habitation de Chelsea.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

## **10) SÉCURITÉ PUBLIQUE / PUBLIC SAFETY**

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**AUTORISATION DE TENIR UNE COLLECTE DE FONDS (BARRAGE ROUTIER) POUR LA DYSTROPHIE MUSCULAIRE ET L'ASSOCIATION DES POMPIERS ET POMPIÈRES DE CHELSEA**

ATTENDU QUE l'Association des pompiers et pompières de Chelsea demande l'autorisation de tenir une collecte de fonds le 8 octobre 2022;

ATTENDU QUE la collecte de fonds est une activité annuelle, et ce, depuis 2012;

ATTENDU QUE l'Association des pompiers et pompières de Chelsea a remis un montant total de 27 542,43 \$ pour la dystrophie musculaire au cours des 8 dernières années;

ATTENDU QUE l'évènement aura lieu à l'intersection des chemins d'Old Chelsea et Scott;

ATTENDU QUE l'Association doit obtenir l'autorisation du ministère des Transports du Québec (MTQ);

ATTENDU QUE l'Association doit suivre les consignes de sécurité émises par le MTQ;

ATTENDU QUE si l'évènement occasionne des risques de sécurité aux usagers de la route, l'évènement sera annulé et une nouvelle demande devra être présentée;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_, appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil, sur recommandation du directeur du Service de sécurité incendie, M. Charles Ethier, autorise l'Association des pompiers et pompières de Chelsea à tenir une collecte de fonds le 8 octobre 2022.

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le Maire et le Directeur général et Secrétaire-trésorier ou leurs remplaçants, soient et sont par la présente autorisés à signer pour et au nom de la Municipalité, tous les documents donnant effet à la présente résolution.

**Session ordinaire du 9 août 2022 / August 9, 2022, ordinary sitting**

**LEVÉE DE LA SESSION**

IL EST PROPOSÉ par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ ,  
appuyé par la conseillère/le conseiller \_\_\_\_\_ et résolu que cette session  
ordinaire soit levée.