

**PROVINCE DE QUÉBEC
M.R.C. D'ANTOINE-LABELLE
MUNICIPALITÉ DE NOTRE-DAME-DU-LAUS**

Procès-verbal de la séance ordinaire tenue par vidéoconférence le 02 février 2021, à laquelle sont présents les conseillers, Étienne St-Louis, Sylvie St-Louis, François Monière et Julie Sylvestre, par téléphone, sous la présidence de M. le maire Stéphane Roy. Le directrice générale, Christine Gonthier-Gignac et la directrice générale adjointe, Gisèle Lauzon, sont aussi présentes.

M. le maire souhaite la bienvenue aux membres du conseil.

21-02-2021

ORDRE DU JOUR

Proposé par Sylvie St-Louis
appuyé par Étienne St-Louis
et résolu à l'unanimité que
l'ordre du jour soit adopté tel que présenté.

ADOPTÉ.

22-02-2021

ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Proposé par François Monière
appuyé par Julie Sylvestre
et résolu à l'unanimité que le
procès-verbal de la séance ordinaire du 19 janvier 2021, soit adopté tel que
déposé.

ADOPTÉ.

23-02-2021

ADOPTION DES COMPTES

Proposé par Sylvie St-Louis
appuyé par Julie Sylvestre
et résolu à l'unanimité que la
directrice générale soit autorisée à payer les comptes apparaissant sur les listes
suivantes portant le numéro de folio 100769-02-2021 et le numéro de la présente
résolution :

- liste des comptes fournisseurs au montant de 4 169,24 \$;
- liste des salaires du 1^{er} au 30 janvier 2021 au montant de 79 504,01 \$;

ADOPTÉ.

INFORMATION ET CORRESPONDANCE

M. le maire, donne l'information sur les sujets suivants :

- Appui à la Coalition Santé Laurentides

24-02-2021

APPUI À LA COALITION SANTÉ LAURENTIDES

ATTENDU que la population des Laurentides a doublé en quatorze ans s'élevant à plus de 630 850 personnes en 2020 et qu'une croissance d'au moins 6,3 % de la population est attendue d'ici 2026, et cela, sans compter les villégiateurs aussi en croissance importante dans la dernière année ;

ATTENDU les résultats de l'importante étude de la firme Dameco confirmant l'inadéquation entre les besoins de services de la population de la région des Laurentides et les services offerts, particulièrement en regard des services de santé et de services sociaux ;

ATTENDU que la région des Laurentides représente 7,4 % de la population québécoise, mais que la part du budget du ministère de la Santé et des Services sociaux destiné à la région s'élève seulement à 4,9 %. Cet écart de plusieurs millions de dollars est révélateur du déséquilibre et de l'iniquité interrégionale ;

ATTENDU que faute d'infrastructures cliniques et hospitalières adéquates, des milliers de patients des Laurentides doivent actuellement se rendre chaque, de façon régulière, dans les hôpitaux de Laval et de Montréal pour recevoir des services, contribuant ainsi à la congestion du réseau routier métropolitain ;

ATTENDU que les rénovations hospitalières des dernières années n'ont pas permis de répondre à l'augmentation du volume d'activités médicales requis ;

ATTENDU que le rapport de la Vérificatrice générale du Québec en 2018 portant sur l'Hôpital régional de Saint-Jérôme (HRSJ), vaisseau-amiral de l'organisation hospitalière de la région, fait mention de l'état de désuétude de l'infrastructure et que la situation perdure depuis, parfois même de manière encore plus négative;

ATTENDU que plusieurs acteurs du milieu hospitalier et du milieu politique se questionnent quant à la progression des projets des réaménagements nécessaires et se surprennent qu'après plus de deux ans suivant la première annonce de modernisation de l'HRSJ en août 2018, peu d'avancement soit survenu ;

ATTENDU que plusieurs partenaires régionaux ont constaté un changement majeur dans l'échéancier du CISSS qui fait reculer la réalisation du projet de l'HRSJ à 2029-2030, si aucun retard ne survient;

ATTENDU que seuls trois hôpitaux de la région (Mont-Laurier, Saint-Eustache et Saint-Jérôme) seront modernisés dans la deuxième moitié de la décennie 2020 et qu'il n'y a aucune perspective pour les trois autres centres hospitaliers de la région (Sainte-Agathe-des-Monts, Lachute et Rivière-Rouge) ;

ATTENDU que le Premier ministre du Québec, dans différentes déclarations, dont une remontant à juillet 2020, soutient que la population des Laurentides doit pouvoir compter sur une couverture adéquate de soins de santé et une consolidation de l'HRSJ ;

ATTENDU que le ministre de la Santé et des Services sociaux, Christian Dubé, a déclaré suite à un reportage de Radio-Canada du 23 novembre 2020 qu'il s'engageait à revoir l'accélération des travaux de modernisation de l'HRSJ ;

ATTENDU qu'il est vital d'établir une vision cohérente du système de santé laurentien pour moderniser son réseau et qu'il faut mettre fin dès maintenant à la culture du saupoudrage qu'opère le CISSS des Laurentides ;

ATTENDU que le CPÉRL a adopté à l'unanimité lors de sa rencontre du 27 novembre 2020, une résolution (numéro CPÉRL-06-03) le plan de mise sur pied d'une Coalition Santé Laurentides, dont l'objectif est de mettre en lumière le besoin accru de moderniser dès maintenant les infrastructures hospitalières devenues vétustes de la région et de rehausser le financement permettant un accroissement de la qualité et de la sécurité des soins auxquels ont droit la population des Laurentides;

ATTENDU que la Coalition Santé Laurentides sera formée de différents partenaires élus, médicaux et hospitaliers, d'affaires et d'organismes communautaires qui appuieront la demande de consolidation et de modernisation des centres hospitaliers des Laurentides et de l'HRSJ ;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Étienne St-Louis, appuyé par François Monière et résolu à l'unanimité, d'appuyer la Coalition Santé Laurentides et ses revendications en ajoutant la voix des élus de la MRC Antoine-Labelle à celle du CPÉRL et des partenaires laurentiens afin d'exiger le rattrapage et l'accélération des travaux de modernisation des six centres hospitaliers des Laurentides et le respect du calendrier d'agrandissement et de modernisation de l'HRSJ ;

ADOPTÉ.

INFORMATION ET CORRESPONDANCE (SUITE)

- MRCAL – Revendications auprès du ministre des Affaires municipales et de l'Habitation, à la FQM et à l'UMQ ainsi qu'à l'ensemble des MRC du Québec relatives au report de la vente pour taxes 2020 en raison de la crise sanitaire;
- Centre de Service scolaire – plan triennal;
- Une correspondance sera transmise au ministère des Transports du Québec lui faisant part des intentions de la Municipalité pour la prise en charge de certains éléments de l'emprise du Ministère;
- Une correspondance sera transmise au ministère des Transports du Québec concernant les Intentions de travaux sur la route 309;
- Décret de la population 2021.

DÉPÔT DE DOCUMENTS

M. le maire fait dépôt des documents suivants :

- Liste des dépenses selon la délégation de pouvoirs, en vertu du règlement n° 04-05-2016 pour un montant total de 12 178,70 \$;
- Liste des dépenses incontournables au montant de 13 287,40 \$.

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

25-02-2021

ADOPTION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

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

ATTENDU QUE la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT ») prévoit l'obligation pour tout employeur d'adopter et de rendre disponible une Politique de prévention du harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel;

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

ATTENDU QUE la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus entend mettre en place des mesures prévenant toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence dans son milieu de travail;

ATTENDU QUE la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus ne tolère ni n'admet quelque forme de harcèlement, d'incivilité ou de violence dans son milieu de travail;

ATTENDU QU'IL appartient à chacun des membres de l'organisation municipale de promouvoir le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Étienne St-Louis, appuyé par Julie Sylvestre que la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus adopte la présente Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail.

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique vise à :

- > Développer une culture organisationnelle empreinte de respect;
- > Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence au travail;
- > Préciser les rôles et les responsabilités de tous les membres de l'organisation en lien avec la présente politique;
- > Gérer et faire cesser efficacement les comportements de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;
- > Encourager les employés de la [ville, municipalité ou MRC] à dénoncer toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;
- > Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

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 de la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus ainsi que celles entre les employés et tout autre tiers. Cette politique s'applique aux conduites pouvant survenir dans le cadre du travail et à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail.

3. DÉFINITIONS

Employé :

Personne qui effectue un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur. Pour les fins de la présente politique, le bénévole est assimilé à un employé.

Employeur :

Municipalité de Notre-Dame-du-Laus.

Droit de gérance :

Le droit pour l'employeur de diriger ses employés et son organisation pour assurer la bonne marche et la rentabilité de la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus. Par exemple, 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 psychologique avec l'exercice de l'autorité de l'employeur dans la mesure où l'employeur n'exerce pas celle-ci de manière discriminatoire ou abusive.

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.

En général, le harcèlement se traduit par des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Cette définition inclut le harcèlement lié à un motif de discrimination contenu aux chartes des droits et libertés, le harcèlement administratif (abus de pouvoir) et le harcèlement sexuel (ci-après collectivement : « harcèlement »).

Harcèlement sexuel :

Pour précision, 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 de la personne;
- > 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 à toute relation en milieu de travail.

Mis en cause :

La personne qui aurait prétendument un comportement harcelant, incivil ou violent et faisant l'objet d'un signalement ou 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, d'incivilité ou de violence au travail. Il peut s'agir d'un employé, incluant un cadre et la direction générale.

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 agression qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes visées par la présente politique, ainsi que le syndicat, doivent adopter une conduite dépourvue de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Elles doivent également contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain, notamment en signalant à l'employeur toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

4.1 Le conseil municipal :

- a) Prend les moyens raisonnables pour prévenir, ou, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, faire cesser le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail;

- b) Soutient la direction générale et les supérieurs immédiats dans l'application de la présente politique;
- c) Reçoit toute plainte qui vise la direction générale, auquel cas, les articles de la présente politique s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

4.2 La direction générale :

- a) Est responsable de l'application de la présente politique;
- b) Traite avec diligence tout signalement ou plainte et fait enquête ou le réfère à un expert à l'externe.

4.3 Le supérieur immédiat, ou la direction générale lorsqu'il n'y a aucun supérieur immédiat :

- a) Assure la diffusion de la présente politique et sensibilise les employés;
- b) Traite avec diligence tout signalement ou plainte en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain;
- c) Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;
- d) Informe la direction générale de tout signalement, plainte ou intervention d'intérêt.

4.4 Le syndicat

- a) Informe rapidement l'employeur de tout conflit pouvant s'apparenter à du harcèlement, de l'incivilité ou de la violence au travail;
- b) Collabore aux mécanismes de règlement.

4.5 L'employé

- a) Prend connaissance de la présente politique;
- b) Collabore aux mécanismes de règlement, lorsque requis.

4.6 Le plaignant

- a) Signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail au potentiel mis en cause de façon à lui demander de cesser de tels comportements;
- b) Signale la situation à un supérieur immédiat si le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail se poursuit;
- c) Collabore aux mécanismes de règlement.

4.7 Le mis en cause

- a) Collabore aux mécanismes de règlement.

5. PROCÉDURE INTERNE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

- a) Tout signalement ou plainte sera traité avec diligence, équité, discrétion et de façon impartiale;
- b) Dans la mesure du possible, le plaignant doit rapidement signifier au mis en cause de cesser immédiatement son comportement indésirable ou harcelant;
- c) Les mécanismes prévus à la présente 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.

5.1 Mécanisme informel de règlement

- 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 de conflit. Les parties peuvent recourir à ce mécanisme en tout temps lors du traitement d'un signalement ou d'une plainte;
- b) Le plaignant signale le conflit auprès de son supérieur immédiat (ou la direction générale dans le cas où son supérieur immédiat est en cause) et il est informé des options qui s'offrent à lui pour régler le conflit;
- c) La personne qui reçoit un signalement ou une plainte doit vérifier la volonté des parties d'amorcer un mécanisme informel de règlement;
- d) Si les parties désirent participer au mécanisme informel de règlement, la personne qui traite le signalement ou la plainte doit :
 - > Obtenir la version des faits de chacune des parties;
 - > Susciter la discussion et suggérer des pistes de solution pour régler le conflit;
 - > Identifier avec les parties les solutions retenues afin de résoudre le conflit;
- e) Si le mécanisme échoue, la personne qui a reçu ou traité le signalement ou la plainte informe le plaignant de la possibilité de poursuivre avec le mécanisme formel de règlement. Elle informe la direction générale de l'échec du mécanisme informel. Cette dernière peut décider de faire enquête et déterminer les mesures applicables, le cas échéant.

5.2 Mécanisme formel de règlement du harcèlement

- a) Le mécanisme formel de règlement ne s'applique pas aux signalements ou plaintes relatifs à l'incivilité ou la violence au travail, à moins qu'ils ne s'assimilent à du harcèlement;
- b) Le plaignant peut adresser une plainte formelle 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, le plaignant la transmet directement au [au maire, au préfet, au comité des ressources humaines ou à l' élu désigné par résolution];
- c) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le plaignant ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.

5.3 Enquête

- a) La direction générale, lors de la réception d'une plainte :
 - > Vérifie de façon préliminaire ce qui a déjà été tenté pour régler le conflit;
 - > Décide si elle fait elle-même enquête ou si elle la confie à une tierce personne ou à un expert à l'externe (ci-après collectivement : « personne désignée »);
 - > Établit des mesures temporaires, lorsque requis;
- b) La direction générale ou la personne désignée vérifie ensuite si la plainte est recevable et fait connaître sa décision par écrit au plaignant;
- c) Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la direction générale ou la personne désignée examine l'ensemble des faits et circonstances reliés aux allégations fournies par le plaignant;

- d) La direction générale ou la personne désignée avise tout d'abord verbalement le mis en cause de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation écrit lui est par la suite transmis, et ce, minimalement quarante-huit (48) heures avant la rencontre pour obtenir sa version des faits. L'avis de convocation lui indique les principaux éléments de la plainte;
- e) L'enquête implique la rencontre des parties concernées par la plainte ainsi que les divers 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. Toute personne rencontrée, incluant l'accompagnateur, doit signer un engagement de confidentialité. Un accompagnateur ne peut être un témoin.

5.4 Conclusions de l'enquête

- a) La direction générale ou la personne désignée produit un rapport écrit où elle conclut à la présence, ou non, de harcèlement. Pour donner suite à l'enquête, elle peut notamment :
 - > Rencontrer individuellement le plaignant et le mis en cause afin de les informer si la plainte est fondée ou non;
 - > Rencontrer le conseil municipal ou la direction générale afin de l'informer si la plainte est fondée ou non et lui faire part de ses recommandations, le cas échéant;
 - > Intervenir dans le milieu de travail du plaignant pour faire cesser le harcèlement;
 - > Imposer des sanctions;
 - > Convenir d'un accommodement raisonnable lorsque la plainte vise un élu, un citoyen, un bénévole ou un fournisseur;
 - > Orienter le plaignant ou le mis en cause vers un service d'aide aux employés ou toute autre ressource professionnelle;
- b) Le plaignant peut retirer sa plainte en tout temps par écrit. Dans le cas où la plainte est retirée par le plaignant, la direction générale se réserve le droit de poursuivre l'enquête si elle juge que la situation le justifie;
- c) Certaines mesures peuvent aussi être implantées afin de garantir un milieu de travail sain, et ce, même si aucune allégation de harcèlement ne s'avère fondée.

6. MÉCANISME FORMEL DE RÈGLEMENT DE PLAINTE OU SIGNALEMENT D'INCIVILITÉ OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL

- a) Le plaignant peut adresser une plainte formelle à la direction générale au plus tard dans les trente (30) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite d'incivilité ou de violence au travail. Dans le cas où la plainte vise la direction générale, le plaignant la transmet directement au maire ou à l'élu désigné par résolution;
- b) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le plaignant ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.
- c) En cas d'échec du mécanisme informel de règlement et en présence d'allégations d'incivilité ou de violence, la direction générale ou la personne désignée peut décider de faire enquête selon les règles généralement applicables et déterminer les mesures applicables, le cas échéant;

- d) Ce mécanisme trouve également application lorsqu'un fournisseur, un citoyen, un tiers, ou un bénévole est visé par une plainte d'incivilité ou de violence. Dans un tel cas, la direction générale ou la personne désignée détermine les accommodements raisonnables applicables, le cas échéant;
- e) Dans le cas où un élu ou la direction générale est visé par la plainte, il est de la responsabilité du conseil municipal de déterminer le processus approprié pour traiter le conflit.

7. SANCTIONS

- a) L'employé, incluant un cadre et la direction générale, qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires selon 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 présente politique s'expose à des mesures administratives ou judiciaires selon la gravité des gestes posés.

8. CONFIDENTIALITÉ

L'employeur respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique. Tout signalement et toute plainte sont traités avec discrétion et la confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées. En conséquence, l'employeur reconnaît que ces renseignements demeureront confidentiels dans la mesure où l'employeur doit accomplir adéquatement les obligations ci-haut décrites. Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel.

9. 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 présente politique s'applique qui refuse de participer à l'enquête prévue au mécanisme formel de règlement s'expose à une sanction;
- c) Le plaignant qui a déposé une plainte jugée malveillante, frivole ou de mauvaise foi s'expose à une sanction.

10. REPRÉSAILLES

Une personne ne peut se voir imposer de représailles pour avoir utilisé les mécanismes prévus à la présente politique ni parce qu'elle a participé au mécanisme d'enquête. Toute personne exerçant des représailles s'expose à une sanction.

11. RÉVISION ET SENSIBILISATION

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

L'employé ou l'élu reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

ADOPTÉ.

ATTENDU le nouveau programme de soutien au milieu municipal en patrimoine immobilier (PSMMPI) du ministère de la Culture et des Communications (MCC) annoncé en décembre 2019;

ATTENDU que l'objectif général de ce programme est d'accompagner le milieu municipal pour qu'il puisse contribuer davantage à la connaissance, à la protection, à la mise en valeur et à la transmission du patrimoine culturel immobilier;

ATTENDU qu'au terme de la résolution MRC-CC-13595-01-20, la MRC d'Antoine-Labelle s'est dite intéressée à participer au PSMMPI et en a avisé le MCC;

ATTENDU qu'au terme de la résolution MRC-CC-13644-02-20 la MRCAL a confirmé sa participation pour une période de 3 ans à tous les volets du nouveau programme de soutien au milieu municipal en patrimoine immobilier (PSMMPI), et ce, pour les montants annuels suivants :100 000 \$ pour le volet 1a – propriété privée, 500 000 \$ pour le volet 1b – propriété municipale, de même que d'un montant annuel de 45 000 \$ pour le volet 2.

ATTENDU qu'il a été convenu que la contribution financière fournie le partenaire municipal pour chacun des volets devrait être financée de la façon suivante :

- Pour le volet 1a) *Restauration du patrimoine immobilier de propriété privée*, la MRC participera annuellement à hauteur maximale de 100 000 \$ et la contribution du milieu sera répartie comme suit : 50 %, à même les fonds provenant du surplus accumulé de la Cour municipale (*à discuter car 50 000\$ des surplus de la Cour est apport important*), l'autre 50 % devra provenir de la municipalité ou Ville où se situe la propriété privée retenue. Si le projet soutenu est situé dans une ville ou municipalité qui n'est pas partie à l'*Entente relative à la Cour municipale de la MRC*, la contribution de cette municipalité ou ville correspondra à 100 % de la contribution financière du milieu requise;
- Pour le volet 1b) *Restauration du patrimoine immobilier de propriété municipale*, la municipalité ou ville dépositaire du projet retenue assumera la totalité de la contribution financière requise ;
- Pour le volet 2 *Entente pour l'embauche d'agents et d'agentes de développement en patrimoine immobilier*, la MRC procédera à l'embauche d'un agent de développement en patrimoine immobilier pour un poste d'une durée de 24 mois avec possibilité de prolongation ; la contribution financière de la MRC pour cette embauche proviendra du Fonds régions et ruralité (FRR) volet 2.

ATTENDU l'annonce de la contribution financière octroyée par le ministère de la Culture et des Communications à la MRCAL le 4 novembre 2020 répartie de la façon suivante :

- 233 333,00 \$ par année pour une durée de 3 ans pour la réalisation du volet 1a);
- 750 000,00 \$ par année pour une durée de 3 ans pour la réalisation du volet 1b);
- 75 000,00 \$ par année pour une durée de 3 ans pour l'embauche d'un agent de développement en patrimoine immobilier.

ATTENDU que les subventions du MCC devront être traitées par la MRCAL par règlements d'emprunts et que le remboursement des subventions par le MCC se fera suite au dépôt de la reddition de comptes finale de l'entente triennale par la MRCAL;

ATTENDU que les intérêts encourus sur la subvention du MCC sont une dépense admissible au programme;

ATTENDU que la MRCAL doit connaître l'intention des municipalités et villes souhaitant participer à l'un ou l'autre des volets du programme PSMMPI avant le 12 février 2020;

Il est proposé par François Monière, appuyé par Sylvie St-Louis et résolu à l'unanimité que la municipalité de Notre-Dame-du-Laus confirme sa participation au volet 1a du PSMMPI et au volet 1b du PSMMPI.

Il est de plus résolu de nommer Christine Gonthier-Gignac à titre de responsable du dossier en partenariat avec la MRCAL.

ADOPTÉ.

27-02-2021

LEVÉE DE FONDS SCAF – DEMANDE DE CONTRIBUTION

ATTENDU QU'une campagne de financement est en cours dans le cadre du projet « *Une garderie à Notre-Dame-du-Laus* »;

ATTENDU QU'au terme de la résolution 168-06-2020 la Municipalité s'est engagée à soutenir cette campagne de financement en doublant la somme amassée dans la collectivité par le SCAF et ce, jusqu'à concurrence de 50 000 \$;

ATTENDU Qu'une activité de vente de pizza et d'autres sollicitations auprès de la population et des commerçants ont été organisées pour le projet et qu'une somme de 8 815 \$ a déjà été amassée;

ATTENDU QUE la demande de contribution a été demandée et que les pièces justificatives ont été fournies ;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Étienne St-Louis, appuyé par François Monière et unanimement résolu qu'un montant de 8 815 \$ soit versé à Service collectif aux familles de Notre-Dame-du-Laus dans le cadre de la campagne de financement du projet « *Une garderie à Notre-Dame-du-Laus* ».

ADOPTÉ.

28-02-2021

INSTALLATION DE TOILETTE MOBILE

ATTENDU QUE l'accès aux toilettes sur le territoire est limité en raison des fermetures d'établissements au public en lien avec la COVID-19,

ATTENDU QUE les salles de bain du centre des Loisirs ne sont accessibles que durant les heures d'ouverture, soit de midi à 19h;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Sylvie St-Louis, appuyé par Julie Sylvestre et résolu à l'unanimité qu'une demande soit adressée à Gascon Équipement pour l'installation d'une toilette mobile à l'entrée sud du village pour la saison hivernale.

De plus, que le contrat d'entretien pour respecter les normes liées à la COVID-19 soit octroyé à Yves Strevey au montant de 600 \$ par mois.

ADOPTÉ.

29-02-2021

VENTE POUR TAXES 2021 – TRANSMISSION DE LA LISTE OFFICIELLE À LA MRCAL

Proposé par Étienne St-Louis

appuyé par Sylvie St-Louis

et résolu à l'unanimité que la

liste officielle de la ventes des immeubles pour non -paiement de l'impôt foncier 2021 soit transmise à la MRC d'Antoine-Labelle.

ADOPTÉ.

30-02-2021

PROGRAMME EMPLOI D'ÉTÉ CANADA 2021

Proposé par François Monière
appuyé par Étienne St-Louis

et résolu à l'unanimité que la directrice générale adjointe, Gisèle Lauzon, soit autorisée à présenter une demande de subvention dans le cadre du projet Programme Emploi d'Été Canada 2021.

De plus, qu'elle soit autorisée à signer tous les documents relatifs au projet.

ADOPTÉ.

31-02-2021

ACHAT D'ORDINATEUR

Proposé par Sylvie St-Louis
appuyé par Julie Sylvestre

et résolu à l'unanimité d'autoriser l'achat d'un nouvel ordinateur portable.

ADOPTÉ.

BIBLIOTHÈQUE

URBANISME ET ENVIRONNEMENT

32-02-2021

DEMANDE D'APPUI DE LA MUNICIPALITÉ DE CHUTE-SAINT-PHILIPPE QUANT AU PROJET PILOTE INTERDISANT LA RÉCOLTE D'UN CERF DE VIRGINIE

ATTENDU la demande d'appui de la municipalité de Chute-Saint-Philippe dans le processus entamé par un groupe de citoyen désirant déposer une demande au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) afin que celui-ci entame les démarches de mise en place d'un projet-pilote visant l'interdiction de l'abattage de cerfs de Virginie ne possédant pas au moins trois pointes d'un minimum de 2,5 cm d'un côté de leur panache, le tout aux termes de la résolution 11724-2020;

ATTENDU que la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus ne possède pas les ressources et l'expertise en matière faunique pour conclure qu'un tel projet pourrait s'avérer la solution aux enjeux de maintien de cheptels de qualités dans notre région;

ATTENDU que, bien que les préoccupations soulevées puissent apparaître d'emblée légitimes, nous croyons qu'il puisse exister plusieurs autres facteurs à prendre en considération dans ce type d'analyse et qu'à cet effet, des analyses d'experts doivent être considérées;

ATTENDU que la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus reconnaît l'importance de la chasse comme moteur économique de la région ainsi que celle de maintenir et d'offrir un cheptel de qualité aux chasseurs;

ATTENDU que le MFFP constitue l'ultime décideur en matière de gestion faunique au Québec et qu'une démarche de mise en place d'une politique faune est actuellement en cours au Québec;

ATTENDU que la MRCAL considère important que le MFFP consulte et tienne en compte les préoccupations du milieu municipal en matière de gestion faunique;

ATTENDU que la démarche de mise en place de la politique faune actuellement en cours au Québec apparaît comme étant une belle opportunité d'échanges et de communication entre le MFFP et le monde municipal;

ATTENDU que la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus avait déjà signifié au MFFP que le milieu municipal souhaitait être interpellé davantage dans ce dossier et qu'à cet effet, la résolution MRC-CA-15207-12-19, a déjà été transmise au ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs, M. Pierre Dufour en janvier 2020;

Il est proposé par Julie Sylvestre, appuyé par Étienne St-Louis et résolu à l'unanimité de demander au MFFP de prendre en compte les préoccupations régionales en matière de gestion faunique et de travailler davantage avec le milieu pour identifier les enjeux et donner les réponses attendues.

Il est également résolu de demander une rencontre avec les représentants du MFFP afin de discuter de ces enjeux régionaux et de faire part au ministère des interrogations du milieu en matière de gestion faunique.

ADOPTÉ.

33-02-2021

AUTORISATION DE SIGNATURE – RAMPE DE MISE À L'EAU CHEMIN DU RUBIS

Proposé par François Monière

appuyé par Étienne St-Louis

et résolu à l'unanimité

d'autoriser Madame Fanny Lanoix, biologiste, de la firme Bélanger Agro-Consultant à signer toute demande de certificat d'autorisation au ministre du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques en vertu de la Loi sur la qualité de l'environnement et au ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs en vertu de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune et à signer tous les documents exigés en vertu de l'article 115.8 de la Loi sur la qualité de l'environnement.

De plus, la présente résolution abroge la résolution n° 383-12-2019.

ADOPTÉ.

TRAVAUX PUBLICS

34-02-2021

MTQ – DEMANDE DE PERMIS POUR TRAVAUX DANS L'EMPRISE DES ROUTES ENTRETENUES PAR LE MTQ - 2021

Attendu que la Municipalité doit exécuter des travaux dans l'emprise des routes entretenues par le ministère des Transports;

Attendu que la Municipalité doit obtenir un permis de voirie du ministère des Transports pour intervenir sur les routes entretenues par le Ministère;

Attendu que la Municipalité est responsable des travaux dont elle est maître d'œuvre;

Attendu que la Municipalité s'engage à respecter les clauses des permis de voirie émis par le ministère des Transports;

Attendu que la Municipalité s'engage à remettre les infrastructures routières dans leur état original;

Il est proposé par Étienne St-Louis, appuyé par Julie Sylvestre et résolu à l'unanimité que la Municipalité demande au ministère des Transports de lui accorder les permis de voirie au cours de l'année 2021 et qu'elle autorise M. Mario St-Louis, directeur des travaux publics, à signer les permis de voirie pour tous les travaux dont les coûts estimés de remise en état des éléments de l'emprise n'excèdent pas 10000 \$; puisque la municipalité s'engage à respecter les clauses du permis de voirie;

De plus, la municipalité s'engage à demander, chaque fois qu'il le sera nécessaire, la permission requise.

ADOPTÉ.

35-02-2021

DESJARDINS, REMPLACEMENT DE LA CARTE DE CRÉDIT VISA POUR LE CARBURANT - VOIRIE

Proposé par François Monière

appuyé par Sylvie St-Louis

et résolu à l'unanimité qu'une nouvelle carte de crédit VISA Desjardins soit demandée pour le compte de la Municipalité de Notre-Dame-du-Laus pour l'achat de carburant Sonic, au montant de 75 000 \$.

De plus, que Mme Christine Gonthier-Gignac, directrice générale soit autorisée à signer tous les documents relatifs à la nouvelle carte et que Mme Johanne Larocque, commis-comptable et Mme Gisèle Lauzon, directrice générale adjointe soient autorisées à avoir accès à toutes les informations contenues au dossier.

De plus, que le nom de Mme Daisy Constantineau soit radié du dossier.

ADOPTÉ.

36-02-2021

LANCEMENT D'APPEL D'OFFRES DANS LE CADRE DU PROJET RIRL-2021 RUISSEAU-SERPENT

ATTENDU QU'une demande de subvention a été déposée dans le cadre du programme d'aide à la voirie locale (PAV), volet Redressement des infrastructures routières Locales (RIRL) pour la réalisation de travaux de réfection sur le chemin du Ruisseau-Serpent (résolution 193-06-2020) ;

ATTENDU QUE qu'une contribution de 264 734 \$ \$ a été confirmée le 15 octobre 2020 par la députée Chantale Jeannotte ;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Étienne St-Louis, appuyé par Sylvie St-Louis et résolu à l'unanimité d'autoriser la directrice générale à procéder au lancement d'appel d'offres dans le cadre du projet RIRL 2021 pour des travaux sur le chemin Ruisseau-Serpent.

ADOPTÉ.

INCENDIE

37-02-2021

PROJET D'ENTENTE DE SAUVETAGE D'URGENCE EN MILIEU ISOLÉ (SUMI)

ATTENDU que le 28 août 2018, le conseil de la MRC d'Antoine-Labelle a adopté un *Protocole local d'intervention d'urgence en milieu isolé (PLIU)* afin de baliser les interventions de sauvetage hors du réseau routier et accroître la protection offerte dans ces secteurs (MRC-CC-12987-08-18);

ATTENDU que grâce au Programme d'aide financière pour le soutien à l'organisation des interventions d'urgence hors du réseau routier du Ministère de la Sécurité publique du Québec, la MRC en 2019 a reçu une aide financière qui a permis d'équiper ou de mettre à niveau les équipements de sauvetage d'urgence en milieu isolé de quatre services de sécurité incendie sur son territoire, soit les services des municipalités de Notre-Dame-du-Laus, de Ferme-Neuve, de Lac-des-Écorces et de l'agglomération de Rivière-Rouge;

ATTENDU que les municipalités de la MRC d'Antoine-Labelle souhaitent s'entraider afin que chacune d'entre elles puissent bénéficier à moindre coût des ressources à leur disposition pour le sauvetage d'urgence en milieu isolé et afin d'assurer ce service sur l'ensemble de leurs territoires;

ATTENDU que les municipalités de la MRC d'Antoine-Labelle souhaitent conclure une entente intermunicipale de fourniture de services pour encadrer les services d'urgence en milieu isolée sur leurs territoires ;

ATTENDU la recommandation du Comité de coordination du Schéma de couverture de risque en sécurité incendie tenu le 6 mai 2020 quant à l'adoption de la première version du projet d'entente et la résolution du Conseil de la MRC (MRC-CC-13735-05-20);

ATTENDU qu'il y avait lieu de modifier certaines dispositions de la première version du projet d'entente, notamment afin de compléter les équipements SUMI par des systèmes de transport de blessés, de permettre l'acquisition et l'amélioration d'équipements SUMI et afin de fixer la date d'entrée en vigueur de l'entente au 1^{er} janvier 2021;

ATTENDU la résolution du Conseil de la MRC (MRC-CC-13912-11-20) quant à l'adoption de la deuxième version de l'entente;

ATTENDU que le Conseil a pris connaissance de cette entente et souhaite y adhérer ;

En conséquence, il est proposé par Sylvie St-Louis, appuyé par Julie Sylvestre et résolu à l'unanimité, d'adhérer à l'*Entente de sauvetage en milieu isolé*, il est de plus résolu d'autoriser le maire, M. Stéphane Roy et la directrice générale à signer cette entente pour et au nom de la municipalité de Notre-Dame-du-Laus.

ADOPTÉ.

Pour le prochain item, la conseillère, Mme Julie Sylvestre, se disant en conflit d'intérêt, se retire des discussions et n'a pas accès à la rencontre. Il est 20 h 15. De plus, Mme Sylvestre n'a pas participé aux discussions lors du caucus.

38-02-2021

FRAIS D'ARPENTAGE – ENFOUISSEMENT D'UN RÉSERVOIR

Proposé par François Monière
appuyé par Étienne St-Louis

et résolu à l'unanimité de mandater Frédérick Vincent, arpenteur géomètre à faire le piquetage et l'identification de la ligne des hautes eaux et de la bande de protection riveraine et ce, dans le but d'enfouir un réservoir afin de faciliter les interventions en cas d'incendie.

Les frais pour le piquetage sont de 1 050 \$ plus les taxes applicables.

ADOPTÉ.

La conseillère Mme Julie Sylvestre, se joint à la séance. Il est 20 17.

LOISIRS ET CULTURE

39-02-2021

OCTROI DE CONTRAT – TEST DE CONFORMITÉ EAU POTABLE

Proposé par Sylvie St-Louis
appuyé par Julie Sylvestre

et résolu à l'unanimité que la tarification proposée par Services Environnementaux Lussier au montant annuel de 4 560 \$ plus les taxes applicables, pour les prélèvements et les analyses d'eau conforme à la réglementation du ministère de l'Environnement du Québec pour chacun des réseaux municipaux, soit acceptée.

ADOPTÉ.

40-02-2021

AUTORISATION LANCEMENT D'APPEL D'OFFRES SUR INVITATION – MODULES D'EXERCICE

Proposé par François Monière
appuyé par Étienne St-Louis

et résolu à l'unanimité que la directrice du service des loisirs et de la culture, Mme Claudine St-Louis, soit autorisée à procéder au lancement d'appel d'offres sur invitation relativement à l'acquisition de modules d'exercice pour le parc intergénérationnel.

ADOPTÉ.

VARIA

QUESTIONS DU PUBLIC

Aucune question n'a été reçue.

41-02-2021

LEVÉE DE LA SÉANCE

Proposé par Stéphane Roy,
appuyé par Sylvie St-Louis

et résolu à l'unanimité que la présente séance soit levée. Il est 20 h 30.

MUNICIPALITÉ DE NOTRE-DAME-DU-LAUS, P.Q.

Par
maire

Par.....
Sec. -trés. /dir. gén.

Je, Stéphane Roy, maire, atteste que la signature du présent procès-verbal équivaut à la signature par moi de toutes les résolutions qu'il contient au sens de l'article 142(2) du Code municipal.

Stéphane Roy
Maire