



PROVINCE DE QUÉBEC  
MUNICIPALITÉ DE SAINT-ÉMILE-DE-SUFFOLK

Procès-verbal de la séance du conseil municipal de Saint-Émile-de-Suffolk, lundi le 9 septembre 2024 à 20h00, enregistrée, à la salle municipale de Saint-Émile-de-Suffolk, Québec, à laquelle sont présents :

Mesdames Elaine Juteau, Marie-Andrée Leduc et messieurs Michel Bisson, Pierre Bérubé et Jacques Proulx sont présents;

Madame Louise Boudreault est absente (motivée);

Formant quorum et siégeant sous la présidence du maire, Hugo Desormeaux.

Madame Danielle Longtin aussi présente à titre de secrétaire de réunion.

24-09-154

1. MOMENT DE RÉFLEXION

Le maire Hugo Desormeaux dicte le moment de réflexion suivant : « Le conseil municipal de Saint-Émile-de-Suffolk s’engage à agir avec honnêteté et justice dans le respect de la loi et du code d’éthique et de déontologie des élus municipaux de Saint-Émile-de-Suffolk ».

24-09-155

2. OUVERTURE DE LA SÉANCE

IL EST PROPOSÉ par monsieur Michel Bisson;

QUE la présente séance soit ouverte à 20h00.

Adoptée à l’unanimité.

24-09-156

3. ADOPTION DE L’ORDRE DU JOUR

1. Moment de réflexion
2. Ouverture de la séance
3. Adoption de l’ordre du jour
4. Rapport du maire
5. Rapport des délégations
6. Période de questions
7. Adoption du procès-verbal du 12 août 2024
8. Correspondances
  - 8.1 Programme d’aide à la voirie locale (132 139\$)
  - 8.2 Nouveaux contrats de membre et de services – Tricentris
  - 8.3 Formule de partage de la valeur de la croissance d’un point de la taxe de vente du Québec (lettre à envoyer au député)
9. Voirie
  - 9.1 Rapport du mois d’août 2024
10. Urbanisme et environnement
  - 10.1 Rapport de l’inspecteur en bâtiment et environnement d’août 2024
  - 10.2 Projet La Loutre (développement sur la mine)
11. Sécurité incendie
  - 11.1 Rapport du directeur du service incendie d’août 2024
12. Loisirs et cultures
  - 12.1 Rapport des Loisirs d’août 2024
  - 12.2 Suivi – Politique Familiale et MADA
13. Affaires financières/Résolutions



- 13.1 Liste des comptes à payer du mois d'août au montant de 85 409.38\$
- 13.2 Demande d'appui financière – Banque alimentaire de la Petite Nation
- 13.3 Soumission dalles de ciment et coffrage (génératrices)
- 13.4 Vacances de Danielle Longtin du 16 au 20 septembre 2024
- 13.5 Mise à jour de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité au travail

14. Période de questions

15. Varia

16. Levée de la séance

24-09-157

3. Adoption de l'ordre du jour

IL EST PROPOSÉ par monsieur Jacques Proulx;

QUE l'ordre du jour soit accepté tel que déposé et demeure ouvert à toute modification.

Adoptée à l'unanimité.

Madame Danielle Longtin dépose les états comparatifs tel qu'exigé à l'article 176.4 du code municipal du Québec.

4. Rapport du maire

Monsieur le maire dépose son rapport.

5. Rapport des délégations

6. Période de questions

24-09-157

7. Adoption du procès-verbal du 12 août 2024

SUR PROPOSITION de monsieur Pierre Bérubé;

QUE le procès-verbal ci-haut mentionné soit adopté tel que déposé à la table du conseil.

Adoptée à l'unanimité.

8. Correspondances

8.1 Programme d'aide à la voirie locale (132 139\$)

8.2 Nouveaux contrats de membre et de services – Tricentris

8.3 Formule de partage de la valeur de la croissance d'un point de la taxe de vente du Québec (lettre à envoyer au député)

9. Voirie

9.1 Rapport de la voirie

Un rapport est déposé pour le mois d'août 2024.

10. Urbanisme et environnement

10.1 Rapport de l'inspecteur en bâtiment et environnement

Monsieur Pierre Blanc dépose son rapport du mois d'août 2024.

10.2 Projet la Loutre (développement sur la mine)

11. Sécurité Incendie



11.1 Rapport du Service Incendie

Monsieur Anthony Bélanger dépose le rapport du mois d'août 2024.

12. Loisirs et cultures

12.1 Rapport des loisirs

Aucun rapport n'est déposé.

12.2 Suivi – Politique Familiale et MADA

13. Affaires municipales / Résolutions

24-09-158

13.1 Liste des comptes à payer du mois d'août 2024 au montant de 85 409.38\$

IL EST PROPOSÉ par monsieur Michel Bisson;

Que les comptes à payer du mois d'août 2024 au montant de 85 409.38\$ soient acquittés.

Adoptée à l'unanimité.

Je soussignée, Danielle Longtin, directrice générale de la municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk, certifie qu'il y a des crédits disponibles au paiement des comptes du mois d'août 2024 qu'il y avait les fonds disponibles pour les chèques.

Danielle Longtin, directrice générale

24-09-159

13.2 Demande d'appui financier – Banque Alimentaire de la Petite Nation

ATTENDU QUE la Banque Alimentaire de la Petite Nation sollicite la municipalité pour un don;

ATTENDU QUE la Banque Alimentaire de la Petite Nation offre un grand service de dépannage au sein de la municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk;

IL EST PROPOSÉ par madame Elaine Juteau;

QUE madame Danielle Longtin émette un chèque au montant de 250.00\$.

Adoptée à l'unanimité.

24-09-160

13.3 Soumission de dalles de ciment et coffrage (génératrices)

ATTENDU QUE la municipalité a demandé une soumission à la compagnie Béton mobile L.P.L. pour l'installation des deux génératrices;

ATTENDU QUE pour les 2 dalles de 52 pouces de largeur par 166 pouces de longueur et de 10 pouces d'épaisseur un montant de 796.00\$ plus taxes applicables;

ATTENDU QUE pour les travaux à effectuer comprenant le coffrage, grillage métallique, tige de métal et finition au montant de 1450.00\$ plus taxes applicables;

IL EST PROPOSÉ par madame Marie-Andrée Leduc;

QUE le conseil municipal accepte les soumissions totalisant 2246.00\$ plus taxes applicables.

Adoptée à l'unanimité.



24-09-161

13.4 Vacances de Danielle Longtin du 16 au 20 septembre 2024

IL EST PROPOSÉ par monsieur Pierre Bérubé;

QUE madame Danielle Longtin soit en vacances du 16 septembre au 20 septembre 2024 inclusivement;

Adoptée à l'unanimité.

24-09-162

13.5 Mise à jour de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement, de la violence et de l'incivilité 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* prévoit notamment l'obligation pour tout employeur d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel;

ATTENDU QUE la municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk a adopté une telle politique le 10 septembre 2018 (résolution n° 18-09-176) et qu'une mise à jour s'impose à la suite de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu du travail* ;

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

ATTENDU QUE la municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk ne tolère ni n'admet quelque forme de harcèlement, de violence ou d'incivilité dans son milieu de travail;

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

EN CONSÉQUENCE,

IL EST PROPOSÉ PAR madame Marie-Andrée Leduc et résolu à l'unanimité de :

QUE la municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk abroge la politique afin de contrer le harcèlement psychologique ou toute autre forme de violence en milieu de travail adoptée le 10 septembre 2018 (résolution n° 18-09-176).

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

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique vise à :

- ✓ Établir la procédure de prise en charge des situations de harcèlement, de violence ou d'incivilité au travail;
- ✓ Préciser les rôles et les responsabilités des membres de l'organisation;
- ✓ Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;



- ✓ Développer une culture organisationnelle empreinte de respect;
- ✓ Contribuer à la responsabilisation, la sensibilisation, l'information et la formation du milieu.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

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

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

## 3. DÉFINITIONS

Employé :

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

Employeur : Municipalité de Saint-Émile-de-Suffolk

Droit de gérance :

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

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

Harcèlement :

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

Harcèlement psychologique :

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

Voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer du harcèlement :

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

Harcèlement sexuel :

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

- ✓ Des avances, des demandes de faveurs, des invitations ou des requêtes inopportunes à caractère sexuel;
- ✓ Des commentaires d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle;



Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements volontaires;  
✓ Des menaces, des représailles ou toute autre injustice associée à des faveurs sexuelles.

Incivilité :

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

Mesures provisoires :

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

Mis en cause :

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

Plaignant :

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

Plainte :

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

Politique :

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

Signalement :

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

Supérieur immédiat :

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

Violence au travail :

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

#### 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

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

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

##### 4.1 Le conseil municipal de Saint-Émile-de-Suffolk

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



- c) Respecte la confidentialité tout au long du processus.

#### 4.2 La direction générale :

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

#### 4.3 Le supérieur immédiat :

- a) Assure la diffusion de la politique et sensibilise les employés;
- b) Traite toute plainte en procédant au mécanisme informel de règlement;
- c) Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;
- d) Informe la direction générale de toute plainte ou intervention d'intérêt.

#### 4.4 L'employé

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

#### 4.5 Le plaignant

- a) Lorsque possible, signale toute situation de harcèlement, de violence ou d'incivilité au potentiel mis en cause afin de lui demander de cesser de tels comportements, et ce, dans les meilleurs délais;
- b) Signale la situation à un supérieur immédiat si le harcèlement, la violence ou l'incivilité allégué se poursuit;
- c) Collabore aux mécanismes de règlement.

#### 4.6 Le mis en cause

- a) Collabore aux mécanismes de règlement.

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

- a) Toute plainte est traitée avec respect, diligence, équité, discrétion et de façon impartiale, et selon le mécanisme approprié;
- b) Une personne externe peut être mandatée par l'employeur pour exécuter, en tout ou en partie, l'un ou l'autre des mécanismes de règlement des plaintes. Dans un tel cas, la politique est lue en faisant les adaptations nécessaires;
- c) Les mécanismes prévus à la politique n'empêchent pas une personne de se prévaloir des droits qui lui sont conférés par la loi dans les délais prévus à celle-ci.

## 6. MÉCANISME INFORMEL DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

- a) Le mécanisme informel de règlement vise à éviter de perturber, outre mesure, le milieu de travail et à impliquer le plaignant et le mis en cause vers la recherche de solutions informelles de règlement. Les parties peuvent recourir à ce mécanisme en tout temps lors du traitement d'une plainte;
- b) Le plaignant informe son supérieur immédiat (ou la direction générale dans le cas où son supérieur immédiat est en cause) du conflit et il est informé des options qui s'offrent à lui pour régler le conflit;
 

Dans le cas où le conflit implique la direction générale ou que la plainte est déposée par celle-ci, elle est signalée au maire;
- c) La personne qui traite 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 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 informel échoue ou si l'une des parties ne désire pas y participer, le plaignant est informé de la possibilité de poursuivre avec le mécanisme formel applicable de prise en charge de la plainte. La direction générale est également informée de la situation et elle peut alors décider de faire enquête et déterminer les mesures applicables, le cas échéant.

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

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

Dans le cas où la plainte vise la direction générale ou qu'elle est déposée par celle-ci, elle est transmise directement au maire;
- c) La plainte peut être faite verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible en indiquant, en autant que faire se peut, les dates, les endroits et le nom des témoins, le cas échéant. Un formulaire de plainte identifiant les renseignements au traitement de celle-ci est joint en annexe.

### 7.1 Enquête

- a) La direction générale, lors de la réception d'une plainte :
  - ✓ Transmet par écrit un accusé de réception au plaignant;
  - ✓ Établit des mesures provisoires, lorsque requis;
  - ✓ Vérifie de façon préliminaire ce qui a déjà été tenté pour régler la situation;
  - ✓ Effectue les démarches quant à la recevabilité de la plainte et fait un suivi au plaignant quant à sa décision;
- b) Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la direction générale examine l'ensemble des faits et circonstances reliés aux allégations fournies par le plaignant ;
- c) La direction générale avise d'abord le mis en cause de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation écrit lui est par la suite transmis, et ce, au moins quarante-huit (48)



heures avant la rencontre pour obtenir sa version des faits. L'avis de convocation indique les principaux éléments de la plainte;

- d) L'enquête implique la rencontre des parties concernées par la plainte ainsi que les témoins pertinents. Lors de ces rencontres, le plaignant et le mis en cause peuvent choisir de se faire accompagner par une personne de leur choix qui n'est pas concerné(e) par la plainte. Tous doivent signer un engagement de confidentialité. Un accompagnateur ne peut être un témoin.

## 7.2 Conclusions de l'enquête

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

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

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

Dans le cas où la plainte vise la direction générale, ou qu'elle est déposée par celle-ci, elle est transmise directement au maire;

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

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



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

## 9. SANCTIONS

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

## 10. CONFIDENTIALITÉ

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

Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel.

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

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

## 11. BONNE FOI

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

## 12. REPRÉSAILLES

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

## 13. RÉVISION ET SENSIBILISATION

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

## 14. Période de questions

## 15. Varia



24-09-163

16. Levée de la séance

IL EST PROPOSÉ par monsieur Michel Bisson;

QUE la séance soit levée à 21h08.

Adoptée à l'unanimité.

Hugo Desormeaux  
Maire

Danielle Longtin  
Directrice générale