

**PROCÈS-VERBAL DU 14 JANVIER 2019**

À une séance ordinaire du conseil municipal tenue le 14 janvier 2019 à 20 h à laquelle est présent le maire, **M. RICHARD CARON**, et les membres du conseil municipal suivants : **M<sup>ME</sup> VALÉRIE BOURGOIN, MM. ANDRÉ CARON, GILLES BEAULIEU, ET MICHEL FERLAND** formant quorum sous la présidence du maire.

Absence : M. Philippe Morneau-Hardy

**2019-01-001**

**ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

**Il est proposé par M. Michel Ferland**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** l'ordre du jour tel que lu soit accepté, mais que le point « varia » demeure ouvert pour ajout.

**2019-01-002**

**ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DE LA SÉANCE ORDINAIRE DU 3 DÉCEMBRE 2018 ET DE LA SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU 27 DÉCEMBRE 2018**

**Il est proposé par M. André Caron**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** les procès-verbaux de la séance ordinaire du 3 décembre 2018 et de la séance extraordinaire du 27 décembre 2018 dont les membres du conseil ont reçu les copies dans les délais prévus, et affirment qu'ils en ont pris connaissance et renoncent à la lecture soient adoptés.

**2019-01-003**

**PRÉSENTATION ET ADOPTION DES COMPTES**

**Attendu que** la lecture de la liste des dépenses incompressibles, des prélèvements et des comptes fournisseurs pour la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2018, totalisant une somme de 40 833,45 \$, tel qu'il appert à la liste annexée au présent procès-verbal;

**Il est proposé par M. Gilles Beaulieu**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le conseil approuve les dépenses et autorise les paiements et les écritures comptables correspondantes pour un montant total de 40 833,45 \$.

**2019-01-004**

**RÈGLEMENT NO 215-2018 AYANT POUR OBJET DE FIXER POUR L'ANNÉE 2019 LE TAUX DE LA TAXE FONCIÈRE GÉNÉRALE ET SPÉCIALE, LES TARIFS DE COMPENSATION POUR LE RÉSEAU D'ÉGOUT, LE TRANSPORT ET LE TRAITEMENT DES ORDURES MÉNAGÈRES, DES MATIÈRES RECYCLABLES ET ORGANIQUES, LE TRANSPORT ET DISPOSITION DES BOUES DE FOSSES SEPTIQUES ET ABROGE LE RÈGLEMENT NO 205-2018**

**Attendu que** l'article 252 de la loi sur la fiscalité municipale permet au conseil d'une municipalité de prévoir les règles applicables en cas de défaut par le débiteur d'effectuer un versement à son échéance;

**Attendu qu'** en vertu de l'article 263, paragraphe 4 de la Loi sur la fiscalité municipale, la municipalité a adopté le Règlement No 139-2009 permettant le paiement des taxes foncières (incluant les compensations) en six (6) versements égaux lorsque le total des taxes à l'égard d'un immeuble dépasse 300,00 \$;

**Attendu que** les versements échus portent des intérêts;

**Attendu qu'** un avis de motion du présent Règlement a été donné par M<sup>me</sup> Valérie Bourgoïn lors de la séance extraordinaire du 27 décembre 2018;

**En conséquence;**

**Il est proposé par M. André Caron  
Et résolu à l'unanimité des membres présents  
QUE** la modification suivante soit apportée :

**QUE** le Règlement No 215-2018, remplace le Règlement No 205-2018 concernant les taxes générales et spéciales et compensations qui s'y réfèrent soit adopté et que, par ce Règlement, le conseil municipal ordonne et statue ce qui suit :

### **ARTICLE 1**

Le préambule du présent Règlement fait partie intégrante du Règlement.

### **ARTICLE 2**

Chaque fois que le total de toutes les taxes (y compris les tarifs et les compensations) à l'égard d'un immeuble imposable porté au rôle d'évaluation dépasse 300,00 \$ pour chacune des unités d'évaluations, le compte est alors divisible en six (6) versements égaux.

### **ARTICLE 3**

Les dates d'échéance de versements sont les suivantes :

<b>29 mars 2019</b>	Échéance pour le premier ou unique versement.
<b>15 mai 2019</b>	Échéance du deuxième versement.
<b>27 juin 2019</b>	Échéance du troisième versement.
<b>15 août 2019</b>	Échéance du quatrième versement.
<b>26 septembre 2019</b>	Échéance du cinquième versement.
<b>24 octobre 2019</b>	Échéance du sixième versement.

### **ARTICLE 4**

Les versements échus portent intérêt.

### **ARTICLE 5**

Les taux de taxes et tarifs énumérés ci-après s'appliquent pour l'année fiscale 2019.

Le taux de la taxe foncière générale est fixé à 1,1084 \$ / 100 \$ d'évaluation incluant les services de police et de la voirie locale conformément au rôle d'évaluation (44 953 700 \$) déposé en date du 30 octobre 2018.

Le taux pour le remboursement du 25 % du règlement d'emprunt du réseau des eaux usées qui est facturé à l'ensemble est fixé à 0,0311 / 100 \$ d'évaluation.

Le taux pour le remboursement du 100 % du règlement d'emprunt pour la SHQ qui est facturé à l'ensemble est fixé à 0,0185 / 100 \$ d'évaluation.

Le taux pour le remboursement du 100 % du règlement d'emprunt pour la borne sèche qui est facturé à l'ensemble est fixé à 0,0278 / 100 \$ d'évaluation.

Le taux pour le remboursement du 100 % du règlement d'emprunt pour l'acquisition du tracteur-chargeur et accessoires qui est facturé à l'ensemble est fixé à 0,0221 / 100 \$ d'évaluation.

Le conseil municipal décrète pour l'année 2019, les tarifs spéciaux pour le remboursement des règlements d'emprunt et le fonctionnement du réseau d'égout :

### **Tarifs de compensation en eaux usées**

Eaux usées :

Dépenses d'opérations 1 unité\* = 320,33 \$

Règlements d'emprunt (moins 25 % chargé à l'ensemble)

1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> financement 1 unité\* = 346.35 \$

\*Unité de référence de base, Règlement No 211-2018 modifiant l'article 3 du Règlement No 203-2017.

### **Tarif de compensation pour la cueillette et le transport des ordures, des matières putrescibles et de la récupération**

Fixé à :135,87 \$ par unité\*

\*Unité de référence de base, Règlement No 2010-2018 modifiant l'article 2.3 du Règlement No 181-2015.

### **Le tarif de compensation pour la vidange de boues de fosses septiques**

Fixé à : 90,00 \$ annuellement par unité\*

L'unité de référence de base est celle d'un logement unifamilial qui égale (1), vacant ou non.

\*Résidence permanente (avec vidange aux 2 ans) 1 unité

\*Résidence saisonnière (avec vidange aux 4 ans) ½ unité

### **ARTICLE 6**

Le taux d'intérêt pour tous les comptes dus à la municipalité est fixé à :

1 % par mois (12 % par année) pour l'exercice financier 2019.

### **ARTICLE 7**

**Le présent Règlement entre en vigueur conformément à la Loi le 14 janvier 2019**

**Fait et adopté à Saint-Bruno-de-Kamouraska, ce quatorzième jour de janvier 2019.**

Richard Caron, maire

Josée Thériault, directrice générale  
et secrétaire-trésorière

2019-01-005

**DEMANDE D'AUTORISATION DE M. JEAN-CLAUDE CARON POUR L'OUVERTURE DU CHEMIN GUÉRETTE PENDANT LA SAISON HIVERNALE 2018-2019**

**Il est proposé par M<sup>me</sup> Valérie Bourgoin**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** suite à la réception de la demande d'ouverture de route accompagnée de la preuve d'assurance requise, la Municipalité autorise M. Jean-Claude Caron à ouvrir le chemin Guérette, et ce jusqu'au lot 5 727 404 pour la saison hivernale 2018-2019;

**QUE** la Municipalité se réserve le droit de fermer la portion de route ci-haut mentionnée pendant la période de dégel pour cause de bris de chemin ou à des fins préventives de dégradation dudit chemin, le cas échéant.

**DÉPÔT DE LA LETTRE DE DÉMISSION DE LA CONSEILLÈRE MUNICIPALE AU SIÈGE NO 5**

La lettre de démission de M<sup>me</sup> Gabrielle Filteau-Chiba, conseillère municipale de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska au siège no 5 est déposée par M<sup>me</sup> Josée Thériault, directrice générale et secrétaire-trésorière. Afin de combler la vacance dudit siège, il y aura une élection partielle. Le jour du scrutin sera déterminé et communiqué sous peu.

2019-01-006

**AFFECTATION DU SURPLUS ACCUMULÉ POUR LES INCITATIFS À L'ÉTABLISSEMENT**

**Il est proposé par M. André Caron**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le surplus accumulé au 31 décembre 2018 de 2 130,00 \$ pour les incitatifs à l'établissement soit affecté pour les dépenses prévues à cet effet en 2019.

2019-01-007

**AFFECTATION DU SURPLUS ACCUMULÉ POUR LA VIDANGE DES BOUES DE FOSSES SEPTIQUES**

**Il est proposé par M. Michel Ferland**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le surplus accumulé au 31 décembre 2018 de 13 950,00 \$ pour la vidange des boues des fosses septiques soit affecté pour les dépenses prévues à cet effet en 2019.

**RAPPORT DU COMITÉ CONSULTATIF D'URBANISME (CCU) POUR L'ANNÉE 2018**

La directrice générale fait rapport aux membres du conseil municipal que le Comité consultatif d'urbanisme a reçu une (1) demande de dérogation mineure pour le territoire de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska pour l'année 2018.

2019-01-008

**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 Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 M<sup>me</sup> Valérie Bourgoin**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 Saint-Bruno-de-Kamouraska 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 Saint-Bruno-de-Kamouraska

#### **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 Saint-Bruno-de-Kamouraska. 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 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**

- Prends 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;
- Soutiens la direction générale et les supérieurs immédiats dans l'application de la présente politique;
- 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 :**

- Est responsable de l'application de la présente politique;
- Traite avec diligence tout signalement ou plainte et fait enquête ou le réfère à un expert à l'externe;
- Assure la diffusion de la présente politique et sensibilise les employés;

- d) Traite avec diligence tout signalement ou plainte en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain;
- e) Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;
- f) Informe la direction générale de tout signalement, plainte ou intervention d'intérêt.

#### **4.3 L'employé**

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

#### **4.4 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.

#### **4.5 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 maire;
- 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 témoin 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 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;
- 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 témoin 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.

2019-01-009

#### **DEMANDE D'UN SERVICE DE GARDE SCOLAIRE À LA COMMISSION SCOLAIRE DE KAMOURASKA – RIVIÈRE-DU-LOUP POUR L'ÉCOLE SAINT-BRUNO**

- Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska ne peut continuer la prise en charge du service de garde actuel *Les P'tits Brulots d'Or*;
- Attendu** le besoin criant d'un service de garde pour la fréquentation le matin (7), le midi (9) et le soir (7) et prévoyant que la clientèle augmentera dès l'an prochain;
- Attendu qu'** un service de garde favorise la rétention et l'attraction des familles dans le milieu et que la sauvegarde de l'École Saint-Bruno est primordiale pour assurer le développement de la municipalité;
- Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska s'engage à défrayer le cas échéant le déficit d'opération;
- Attendu que** l'espace, à l'intérieur de l'École, qu'occupe présentement la bibliothèque municipale sera libéré à votre demande;
- Attendu qu'** une demande collective signée par les parents des élèves qui fréquentent le service de garde *Les P'tits Brulots d'Or* et résidents de la municipalité vient appuyer cette requête;

**En conséquence,**

**Il est proposé par M. Michel Ferland**

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le conseil municipal de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska

demande à la Commission scolaire de Kamouraska – Rivière-du-Loup d’instaurer un service de garde scolaire à l’école de Saint-Bruno.

2019-01-010

**EMBAUCHE DE M<sup>ME</sup> MARIELLE DIONNE À TITRE DE RESPONSABLE DU SERVICE DE GARDE LES P’TITS BRULOTS D’OR**

**Il est proposé par M. André Caron**

**Et résolu à l’unanimité des membres présents**

**QUE** M<sup>me</sup> Dionne soit embauchée pour une période indéterminée en tant que responsable du service de garde *Les P’tits Brulots d’Or*.

2019-01-011

**RÉSOLUTION SÉCURITÉ CIVILE – DEMANDE D’AIDE FINANCIÈRE – VOLET 1**

**Attendu que** le *Règlement sur les procédures d’alerte et de mobilisation et les moyens de secours minimaux pour protéger la sécurité des personnes et des biens en cas de sinistre* a été édicté par le ministre de la Sécurité publique le 20 avril 2018 et qu’il entrera en vigueur le 9 novembre 2019;

**Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska souhaite se prévaloir du **Volet 1** du programme d’aide financière offert par l’Agence municipale 9-1-1 du Québec afin de soutenir les actions de préparation aux sinistres, dont prioritairement les mesures afin de respecter cette nouvelle réglementation;

**Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska atteste avoir maintenant complété l’outil d’autodiagnostic fourni par le ministère de la Sécurité publique en mai 2018 et qu’elle juge nécessaire d’améliorer son état de préparation aux sinistres;

**Il est proposé par M<sup>me</sup> Valérie Bourgoin**

**Et résolu à l’unanimité des membres présents**

**QUE** la Municipalité présente une demande d’aide financière à l’Agence municipale 9-1-1 du Québec au montant de 4 500 \$, dans le cadre du **Volet 1** du programme mentionné au préambule et s’engage à en respecter les conditions, afin de réaliser les actions décrites au formulaire joint à la présente résolution pour en faire partie intégrante qui totalisent 5 400 \$, et confirme que la contribution de la municipalité sera d’une valeur d’au moins 900 \$;

**QUE** la Municipalité autorise M<sup>me</sup> Josée Thériault, directrice générale et secrétaire-trésorière, à signer pour et en son nom le formulaire de demande d’aide financière et atteste que les renseignements qu’il contient sont exacts.

2019-01-012

**RÈGLEMENT NO 213-2018 ABROGEANT LE RÈGLEMENT NO 206-2018 RELATIVEMENT À LA RÉMUNÉRATION DES ÉLUS MUNICIPAUX**

**Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska peut, par règlement, fixer la rémunération des membres du conseil municipal;

**Attendu que** la Loi prévoit une base minimale de rémunération applicable aux élus municipaux;

**Attendu que** le désir du conseil municipal est d'établir une indexation de 1,5% à la rémunération des élus municipaux;

**Attendu qu'** un avis de motion a préalablement été donné par M. André Caron lors de la séance ordinaire du 3 décembre 2018;

**Attendu que** conformément à l'article 8 de la Loi, ce règlement a été présenté en projet lors de la séance ordinaire du conseil tenue le 3 décembre 2018;

**Attendu qu'** un avis public a été affiché en date du 5 décembre 2018 et qu'un délai de vingt et un (21) jours a été respecté avant l'adoption dudit règlement;

**Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska verse actuellement 10 327,68 \$ annuellement pour le maire et 3 442,56 \$ annuellement pour chacun des conseillers municipaux;

**En conséquence,**

**Il est proposé par** M. André Caron

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le présent Règlement portant le numéro 213-2018 est et soit adopté et qu'il décrète ce qui suit :

#### **ARTICLE 1 : TITRE**

Le présent règlement porte le titre **RÈGLEMENT NO 213-2018 ABROGEANT LE RÈGLEMENT NO 206-2018 RELATIVEMENT À LA RÉMUNÉRATION DES ÉLUS MUNICIPAUX**

#### **ARTICLE 2 : RÉMUNÉRATION DU MAIRE**

La rémunération de base annuelle versée au maire était de 6 885,12 \$ dont la moitié du montant correspondait à l'allocation additionnelle de dépense du maire pour l'exercice financier 2018.

#### **ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION DES CONSEILLERS**

La rémunération de base annuelle versée à chacun des conseillers correspondait au tiers (1/3) de la rémunération versée au maire soit 2 295,04 \$ dont la moitié du montant correspondait à l'allocation additionnelle de dépense des élus pour l'exercice financier 2018.

#### **ARTICLE 4 : INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION DU MAIRE**

Pour l'année 2019, la rémunération de base annuelle du maire est fixée à 6 988,40 \$ plus une somme correspondant à la moitié du salaire de base pour ses dépenses, soit une somme de 3 494,20 \$ pour un total de 10 482,60 \$ annuellement.

#### **ARTICLE 5 : INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION DES CONSEILLERS**

Pour l'année 2019, la rémunération de base annuelle des conseillers, correspondant au (1/3) de la rémunération du maire, est fixée à 2 329,47 \$ plus une somme correspondant à la moitié du salaire de base pour leurs dépenses, soit une somme de 1 164,73 \$ pour un total de 3 494,20 \$ annuellement.

**ARTICLE 6 : VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

La rémunération décrétée aux articles 2 et 3 sera versée à chacun des membres du conseil municipal sur une base mensuelle. Ladite rémunération sera versée lors de la tenue de la séance régulière du mois.

**ARTICLE 7 : RÉTROACTIVITÉ DE L'INDEXATION**

L'indexation prévue pour l'année 2019 est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**ARTICLE 8 : RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE – MAIRE SUPPLÉANT**

Le maire suppléant aura droit à une rémunération additionnelle lorsqu'il remplacera le maire dans l'exercice de ses fonctions. Cette rémunération sera versée lorsque le maire sera absent de la municipalité pour plus de trente (30) jours consécutifs. L'allocation sera versée à compter de la trente-et-unième (31<sup>e</sup>) journée d'absence jusqu'au retour du maire dans la municipalité.

Cette allocation sera égale à 75 % de la rémunération de base du maire comptabilisée sur une base journalière. Cette allocation s'ajoute à la rémunération de base du conseiller qui occupe la fonction de maire suppléant.

**ARTICLE 9 : PIÈCES JUSTIFICATIVES EXIGÉES**

Tout remboursement de dépenses doit être appuyé de pièces justificatives adéquates.

**ARTICLE 10 : FRAIS DE DÉPLACEMENT DES ÉLUS**

Un montant de 0,50 \$/km sera accordé pour les frais de déplacement des élus.

**ARTICLE 11 : AUTHENTIFICATION**

Ce règlement remplace tout règlement adopté antérieurement.

**ARTICLE 12 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

**Le présent Règlement entre en vigueur conformément à la Loi le 14 janvier 2019.**

**Fait et adopté à Saint-Bruno-de-Kamouraska, ce quatorzième jour de janvier 2019.**

---

Richard Caron, maire

---

Josée Thériault, directrice générale  
et secrétaire-trésorière

2019-01-013

**RÈGLEMENT NO 214-2018 ENCADRANT L'USAGE DU CANNABIS À  
DES FINS AUTRES QUE MÉDICALES**

**Attendu que** la possession de cannabis à des fins autres que médicales est légale au Canada depuis le 17 octobre 2018;

**Attendu que** la consommation de cannabis est encadrée par la *Loi encadrant le cannabis*;

**Attendu que** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska désire encadrer davantage la consommation de cannabis sur son territoire;

**Attendu que** la *Loi sur les compétences municipales*, RLRQ, c. C-47.1, confère une compétence aux municipalités locales en matière de nuisances, de paix, d'ordre et de bien-être général de leur population;

**En conséquence;**

**Il est proposé par** M. Michel Ferland

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** le Règlement No 214-2018 encadrant l'usage du cannabis à des fins autres que médicales soit adopté et que le conseil statue et décrète ce qui suit :

**ARTICLE 1 : PRÉAMBULE**

Le préambule fait partie intégrante du présent règlement.

**ARTICLE 2 : DÉFINITION DE CANNABIS**

Aux fins du présent règlement, « cannabis » a le sens que lui donne la *Loi sur le cannabis* (L.C. 2018, c. 16) à savoir :

*Cannabis* : Plante de cannabis et toute chose visée aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article. Sont exclues de la présente définition les choses visées par l'exception prévue au paragraphe 1.

1. Toute partie d'une plante de cannabis, notamment les phytocannabinoïdes produits par cette plante ou se trouvant à l'intérieur de celle-ci, peu importe si cette partie a subi un traitement quelconque, à l'exception des parties visées ci-dessous :

- une graine stérile d'une plante de cannabis;
- une tige mature sans branches, feuilles, fleurs ou graines d'une telle plante;
- des fibres obtenues d'une tige visée ci-dessus;
- une racine ou toute partie de la racine d'une telle plante.

2. Toute substance ou tout mélange de substances contenant, y compris superficiellement, toute partie d'une telle plante.

3. Une substance qui est identique à tout phytocannabinoïde produit par une telle plante ou se trouvant à l'intérieur de celle-ci, peu importe, comment cette substance a été obtenue.

**(SQ) ARTICLE 3 : BÂTIMENT MUNICIPAL**



Il est interdit de consommer du cannabis, sous quelque forme que ce soit, à l'intérieur de tout bâtiment étant la propriété de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska.

Cette interdiction vise le cannabis consommé par inhalation (fumé ou vapoté) et le cannabis mangé ou autrement consommé.

**(SQ) ARTICLE 4 : INTERDICTION DE FUMER**

En plus des lieux où il est interdit de fumer du cannabis en vertu d'une loi du Parlement du Québec ou d'un règlement adopté en vertu d'une telle loi, il est interdit de fumer du cannabis dans les lieux suivants :

1. Tout terrain qui est la propriété de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska à l'intérieur de son périmètre urbain, tel que délimité à la carte du schéma d'aménagement et de développement révisé de la MRC de Kamouraska, incluant les parcs, les rues, les chemins, les ruelles, les pistes cyclables, les trottoirs et autres endroits dédiés à la circulation piétonnière ou de véhicules;
2. Tout lieu extérieur où se tient un évènement public tels un festival, une fête de quartier ou tout autre évènement de même nature, durant la tenue dudit évènement;
3. Tout stationnement qui est la propriété de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska ou qui est exploité par elle et qui est situé à l'intérieur de son périmètre urbain, tel que délimité à la carte du schéma d'aménagement et de développement révisé de la MRC de Kamouraska.

Au sens du présent article, « fumer » vise également l'usage d'une pipe, d'un bong, d'une cigarette électronique ou de tout autre dispositif de cette nature.

**(SQ) ARTICLE 5 : MÉGOT DE CANNABIS**

Le fait de jeter un mégot de cannabis sur toute propriété publique ou privée située sur le territoire de la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska constitue une nuisance et est prohibé.

**ARTICLE 6 : DEVOIR DES EXPLOITANTS**

L'exploitant de tout lieu visé à l'article 4 doit indiquer au moyen d'affiches installées à la vue des personnes qui fréquentent ce lieu, les endroits où il est interdit de fumer du cannabis.

- (SQ)** L'exploitant de tout lieu visé à l'article 4 ne doit pas tolérer qu'une personne fume du cannabis dans un endroit où il est interdit de le faire.

**ARTICLE 7 : DISPOSITION PÉNALES GÉNÉRALES**

Quiconque contrevient à l'article 3, au premier alinéa de l'article 4 et à l'article 5 du présent règlement commet une infraction et est passible d'une amende minimale de 250 \$ et maximale de 750 \$.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

#### **ARTICLE 8 : DISPOSITIONS PÉNALES SPÉCIFIQUES**

Quiconque contrevient au premier alinéa de l'article 6 commet une infraction distincte pour chaque jour où il omet de se conformer à la réglementation et est passible d'une amende de 500 \$ à 1 000 \$ pour chaque jour où il commet l'infraction.

Quiconque contrevient au deuxième alinéa de l'article 6 commet une infraction et est passible d'une amende de 750 \$ à 1 000 \$, s'il s'agit d'une personne physique et de 750 \$ à 2 000 \$ s'il s'agit d'une personne morale; en cas de récidive, les amendes prévues au présent alinéa sont portées au double.

Dans une poursuite pénale intentée pour une telle contravention, la preuve qu'une personne a fumé dans un endroit où il est interdit de le faire suffit à établir que l'exploitant a toléré qu'une personne fume dans cet endroit, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant les précautions nécessaires afin de prévenir la perpétration de l'infraction.

#### **ARTICLE 9 : PRÉSOMPTION**

Dans une poursuite pénale intentée pour une contravention aux dispositions du présent règlement, la preuve qu'une personne fume à l'aide d'un accessoire habituellement utilisé pour fumer du cannabis ou qu'elle fume alors qu'il se dégage du produit consommé une odeur de cannabis suffit à établir qu'elle fume ou consomme du cannabis, à moins qu'elle ne présente une preuve contraire selon laquelle il ne s'agit pas de cannabis.

#### **ARTICLE 10 : ADMINISTRATION DU RÈGLEMENT**

Le conseil municipal autorise de façon générale tout agent de la paix ainsi que toute personne désignée spécifiquement à cette fin à entreprendre des poursuites pénales contre tout contrevenant à toute disposition du présent règlement et autorise généralement en conséquence ces personnes à délivrer les constats d'infraction utiles à cette fin.

Ces personnes sont chargées de l'application du présent règlement.

#### **ARTICLE 11 : INSPECTION**

Toute personne chargée de l'application du présent règlement est autorisée par le conseil municipal à visiter et à examiner, à toute heure raisonnable (*ou si la municipalité est régie par le Code municipal du Québec, entre 7 h et 19 h*), toute propriété immobilière ou mobilière, ainsi que l'intérieur ou l'extérieur des bâtiments ou édifices quelconques, pour constater que le présent règlement est exécuté.

#### **ARTICLE 12 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

**Le présent Règlement entrera en vigueur conformément à la Loi le 14 janvier 2019.**

**Fait et adopté à Saint-Bruno-de-Kamouraska, ce quatorzième jour de janvier 2019.**

Richard Caron, maire

Josée Thériault, directrice générale  
et secrétaire-trésorière

2019-01-014

**DEMANDE DE COMMANDITE EN PROVENANCE DU CLUB DES  
50 ANS ET + DE SAINT-BRUNO-DE-KAMOURASKA**

**Il est proposé par** M<sup>me</sup> Valérie Bourgoïn

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** la Municipalité réponde favorablement à cette demande en offrant le vin de l'amitié, sur présentation de la facture, à l'occasion du dîner des Rois du 6 janvier dernier.

2019-01-015

**DEMANDE DE COMMANDITE DE L'ÉCOLE SECONDAIRE  
CHANOINE-BEAUDET – ALBUM DES FINISSANTS**

**Il est proposé par** M. André Caron

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska contribue de façon financière en octroyant un montant de 50,00 \$ pour l'album de finissants, promotion 2018-2019 de l'école secondaire Chanoine-Beaudet de Saint-Pascal.

2019-01-016

**DEMANDE DE COMMANDITE DU CLUB LES BELLES PISTES DU  
ROCHER BLANC INC.**

**Il est proposé par** M. André Caron

**Et résolu à l'unanimité des membres présents**

**QUE** la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska contribue pour un montant de 115,00 \$ pour qu'une publicité de la Municipalité défile à la télévision au Club les Belles pistes du Rocher Blanc inc. pour trois (3) saisons soit 2018-2019 / 2019-2020 / 2020-2021.

**VARIA**

**PÉRIODE DE QUESTIONS**

Aucune question.

2019-01-017

**FERMETURE DE LA SÉANCE**

**Il est proposé par** M. Gilles Beaulieu la levée de l'assemblée à 21 h 10.

Richard Caron, maire

Josée Thériault, directrice générale et  
secrétaire-trésorière