

le magazine **scribe**

ÉDITION NUMÉRIQUE



La source d'information par excellence des directeurs municipaux du Québec

Septembre 2021 • Volume 46 • N°3



Élections municipales québécoises

RÉFÉRENCE EN GESTION MUNICIPALE

DOSSIER
Élections municipales

DOSSIER
Harcèlement

FORMATIONS
Automne 2021



La Mutuelle
des municipalités
du Québec

LA SEULE MUTUELLE D'ASSURANCE PROPRIÉTÉ DU MONDE MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

La MMQ détient une expertise municipale inégalée en assurance de dommages, en règlement des réclamations et en gestion des risques.

LA MUNICIPALE^{MD}

Optez pour le seul contrat d'assurance conçu et adapté pour le monde municipal.

GESTION DES RISQUES

Réduisez vos sinistres en profitant de notre accompagnement sans frais qui vous permet d'identifier et d'analyser vos risques et d'implanter des solutions adaptées à vos enjeux.

RÉCLAMATIONS

Comptez sur nos experts en sinistre spécialisés dans les réclamations municipales pour vous accompagner à toutes les étapes de la gestion de vos sinistres, même s'ils sont sous la franchise.

**PLUS DE 99% DE NOS MEMBRES
RENOUVELLENT AVEC NOUS.**

Crédits photos :

1. Alain Blanchette
2. Karine Brodeur
3. Alain Blanchette
4. Deny Cardinal

INFORMEZ-VOUS DÈS MAINTENANT

1 866 662-0661
mutuellemmq.com



4.



400, boul. Jean-Lesage
Hall Est, bureau 535, Québec
(Québec) G1K 8W1

418 647-4518 | admq.qc.ca

Rédacteur en chef
Julie Simard, ADMQ

Rédaction
ADMQ
Fernández relations publiques

Révision linguistique
Magali Laurent

Graphisme
Frédéric Beaupré

Publicité
Nathalie Martineau, ADMQ

La reproduction partielle ou totale des textes paraissant dans le magazine *Scribe* est autorisée à la condition d'en indiquer clairement la source. Les opinions émises par les collaborateurs et les personnes interviewées n'engagent qu'eux-mêmes.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 0707-277X

* Le masculin est utilisé pour alléger le texte.

4 Mot de la présidente

L'ADMQ : plus que jamais la référence en gestion municipale

6 Mot de la Ministre

La formation : un outil indispensable pour les gestionnaires municipaux!

8 Actualités

10 Congrès

12 Dossier élections municipales

L'avant : se préparer à tout

Le jour J : aux aguets!

L'après : jeter les bases d'un mandat réussi

19 Formations

Formations de l'automne

22 Dossier harcèlement

Le harcèlement en milieu de travail Pas si rare, mais complexe

La santé mentale a été éprouvée durant la pandémie

29 Réponse de l'expert

30 Chronique

30 Chronique CMQ

La civilité et le respect : des vertus en voie de disparition ?

31 Chronique juridique

Nouveau conseil municipal : attention aux engagements contractuels existants

32 Chronique MMQ

Cas d'application très malheureux de la règle proportionnelle

33 Chronique environnement

Les dommages causés par le bris d'un barrage de castor : à qui la responsabilité ?

34 Chronique réseaux sociaux

Une époque trouble sur les réseaux sociaux

35 Chronique élections

Le vote par correspondance élargi : il faut bien s'y préparer !

36 Chronique santé et sécurité

Les inspections sur les lieux du travail

37 Chronique jurisprudence

Le texte de l'entente d'un règlement hors cour d'un litige est-il confidentiel ?

38 Chronique assurance collective

Assurance collective : le meilleur prix à tout prix, un mythe tenace !

Mot de la présidente

L'ADMQ: plus que jamais la référence en gestion municipale

Cher(ère) collègue,

L'Association met tout en œuvre pour accompagner ses membres dans l'exercice de leur fonction. À cet effet, l'équipe en gestion municipale est présente pour les guider et répondre à leurs questions. Ces dernières années, l'ADMQ a pris l'orientation de bonifier ce service. D'ailleurs, en juin 2021, une quatrième ressource, qui compte de nombreuses années d'expérience comme directrice générale et secrétaire-trésorière, s'est ajoutée à l'équipe.

Ce soutien offert par l'ADMQ me semble absolument essentiel. Selon les données recueillies par l'équipe, 500 membres ont quitté ou quitteront le domaine municipal, notamment pour leur retraite, entre 2019 et 2023. Les indicateurs actuels vont dans ce sens et laissent même penser que ce nombre pourrait être dépassé.

Face à ce constat, l'ADMQ a créé, en 2019, la formation ABC/DG, destinée aux nouveaux gestionnaires municipaux et à la relève. Gratuite, elle consiste en un véritable marathon d'apprentissage. Ainsi, les participants repartent avec un « bagage » indispensable sur les principales responsabilités et obligations découlant de leur fonction. À ce jour, 250 membres possédant entre zéro et trois ans d'expérience ont été formés grâce à cette activité.

- Une phase deux de cette importante formation est en préparation, avec l'objectif
- de former un minimum de 200 autres gestionnaires municipaux d'ici 2023.

Autre élément qui me confirme que l'ADMQ est la référence dans notre domaine : La grande Webdiffusion en gestion municipale présentée par la MMQ. Je tiens tout d'abord à remercier les 355 participants de l'édition 2021. Les 18 formations qui ont été proposées durant les trois jours de l'événement ont pu répondre aux différentes préoccupations des gestionnaires municipaux : jurisprudence, rémunération, nouveaux pouvoirs accordés aux municipalités, gestion du stress, gestion des médias sociaux ou encore contrats de travail.

Dans le même ordre d'idées, je ne peux passer sous silence notre programme de formation en ligne unique au Québec menant au titre de *Directeur municipal agréé* (DMA). Cette année, 24 nouvelles personnes ont reçu leur certification sur un total de 126 depuis 2017. Bravo à tous pour votre travail et votre persévérance !

Finalement, l'ADMQ reste active, entre autres, grâce à sa présence sur plus de 50 comités lors desquels elle fait valoir son expertise technique. Je souhaite attirer votre attention sur deux projets en particulier.

D'une part, notre association a formé un groupe de travail dont l'objectif est de déposer un rapport au conseil d'administration relativement à l'organisation du travail de ses membres. Plus précisément, le comité collige les obligations légales et réglementaires dévolues au directeur général et secrétaire-trésorier, les autres tâches et responsabilités en lien avec la fonction de gestionnaire, les redditions de comptes à réaliser ainsi que tout ce qui concerne l'organisation municipale.

Dans le cadre de ce projet de recherche, le comité collabore avec deux professeurs en organisation du travail de l'UQAM. Le but est d'avoir un portrait global de l'ensemble des obligations, responsabilités et tâches de la fonction de directeur général et secrétaire-trésorier afin d'insérer ces différents éléments dans un calendrier annuel incluant le temps qui doit être investi ainsi que la principale

compétence sollicitée (trésorerie, greffe, direction, etc.). Ce projet permettra de prioriser des solutions pour optimiser l'organisation du travail du directeur général et, conséquemment, faire des propositions aux ministères concernés.

D'autre part, l'ADMQ travaille en collaboration avec l'Association des directeurs généraux des municipalités du Québec (ADGMQ), avec le soutien du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), afin d'établir une démarche pour valoriser la fonction de DG. Ce projet est piloté par Gérard Divay, professeur associé à l'ÉNAP.

La démarche comprend trois volets : une analyse des difficultés de la fonction, une identification des moyens pour les amenuiser et un inventaire des éléments les plus susceptibles de motiver des personnes à devenir DG et ainsi à faire connaître la profession et à susciter la relève.

Avec les différentes analyses et données colligées au cours de ce projet par M. Divay, il sera possible de déterminer des outils, des solutions envisageables ainsi que des actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de pratique de la profession de directeur général dans le souci de valoriser la fonction.

Comme vous le constatez, l'ADMQ met tout en place pour accompagner ses membres, pour promouvoir la profession de gestionnaire municipal et pour être active au sein de l'écosystème municipal. Bon automne et, surtout, bonne élection !



Sophie Antaya
Présidente, ADMQ,
Directrice générale adjointe et
greffière-trésorière, Boischatel

Sophie Antaya
Présidente, ADMQ

Pour intégrer la santé et la sécurité
du travail à votre quotidien, rejoignez
le large réseau de municipalités et de
MRC membres de FQM Prévention

FQM PRÉVENTION, UNE MUTUELLE DE PRÉVENTION SST

VOS AVANTAGES À FAIRE PARTIE DE LA MUTUELLE EN UN COUP D'ŒIL :

- Favorisez un milieu de travail sécuritaire
- Obtenez des réductions de cotisation CNESST
- Accédez à des services médicaux et juridiques
- Prenez part aux décisions

Bénéficiez également d'une
ANALYSE GRATUITE de
votre dossier en santé et
sécurité du travail.

CONTACTEZ-NOUS
sam.ca/fqm-prevention
1 866 951-3343



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

Mutuelle de prévention SST

La formation : un outil indispensable pour les gestionnaires municipaux !



Andrée Laforest

Ministre des Affaires municipales et de l'Habitation
Ministre responsable de la région
du Saguenay–Lac-Saint-Jean

L'Association des directeurs municipaux du Québec (ADMQ) est un leader en matière de formation pour les gestionnaires municipaux, dont la relève. D'année en année, elle vous offre un important soutien si vous souhaitez développer vos compétences ou mettre à jour votre expertise.

Il s'agit là d'un outil indispensable, puisque vos fonctions revêtent différentes facettes et vos responsabilités sont multiples. De plus, vous devez conjuguer vos actions aux défis auxquels nous sommes confrontés, et qui évoluent sans cesse. Pensons aux changements démographiques, aux impacts des changements climatiques, au développement socioéconomique, à la vitalisation des milieux de vie et des régions, à l'accès aux services de proximité, aux situations d'urgence, telles que la pandémie et les inondations majeures.

- *La participation à des formations est également une*
- *bonne façon de vous concerter, de créer un réseau*
- *avec vos pairs et de développer des collaborations.*
- *Il s'agit d'une formule gagnante pour mettre de*
- *l'avant des pistes de solution efficaces et durables*
- *au bénéfice des citoyennes et des citoyens.*

Appui financier

C'est donc une fierté pour moi que mon ministère collabore avec l'ADMQ dans le cadre de deux formations. Ainsi, c'est une somme de 175 000 \$ que notre gouvernement a octroyé afin que la formation ABC/DG, destinée aux gestionnaires ayant moins de trois ans d'expérience, puisse être offerte gratuitement.

- *D'ailleurs, depuis l'automne 2019, ce sont plus*
- *de 250 membres qui ont déjà bénéficié de cet appui.*

Nous avons également accordé 38 000 \$ à l'Association afin qu'elle puisse mettre à jour les contenus de son programme de formation menant à l'obtention du certificat de Directeur municipal agréé pour s'assurer de leur conformité avec les lois et les règlements en vigueur et autres modifications dans les pratiques. Ce programme, regroupant six cours de certification et six cours de spécialisation, répond aux besoins des directeurs généraux, des secrétaires-trésoriers, des greffiers et de leurs adjoints en explorant tous les aspects essentiels de la profession.

- *Ce programme, regroupe six cours de certification*
- *et six cours de spécialisation.*

Je vous invite donc à participer en grand nombre à ces formations que ce soit pour acquérir de nouvelles notions ou pour rafraîchir vos connaissances acquises au fil du temps. Parce que l'adaptation, l'innovation et la créativité sont des facteurs déterminants pour la gestion de votre administration municipale, le déploiement de services de qualité à la population et le développement de milieux de vie durable et dynamique. En somme, cet outil vous aidera à rendre toujours plus forte votre collectivité !

Référence en gestion municipale

L'ADMQ

un incontournable pour tous
les gestionnaires municipaux



Équipe dédiée en gestion municipale

pour accompagner et soutenir les membres de l'ADMQ

FORMATIONS



ABC/DG introduction
pour les 0-3 ans d'expérience

ABC/DG intermédiaire
pour les 4-8 ans d'expérience

Plus de 50 formations,
webinaires, capsules vidéo

**Microprogramme
de deuxième cycle**
trois cours en gestion municipale
en collaboration avec l'École nationale
d'administration publique

Formation en ligne
pour les gestionnaires
municipaux (DMA)

SERVICES



Bulletin juridique
mensuel



Rappel
des obligations légales

Guides et fiches
pratiques



Programme d'aide
aux membres (PAE)



Service téléphonique gratuit
avec Dunton Rainville pour les
présidents d'élection



Soutien en
gestion municipale



Soutien personnalisé
aux gestionnaires municipaux
des communautés d'expression anglaise



Association des directeurs municipaux du Québec
Tél.: 418 647-4518 | reception@adm.qc.ca | admq.qc.ca

Assemblée générale annuelle

Le 26 mai dernier s'est déroulée l'assemblée générale annuelle de l'ADMQ par vidéoconférence. Une centaine de membres étaient présents à cet événement.

Mesdames Sophie Antaya, présidente, Brigitte Vachon, vice-présidente et Josée Favreau, secrétaire-trésorière, ainsi que monsieur Marc-André Pâlin, directeur général, ont présenté, entre autres, les modifications aux règlements généraux, le bilan des activités de la dernière année et les états financiers.

Ils ont également pris le temps de nommer les membres du conseil d'administration.

Vous pouvez consulter le rapport annuel 2020 sur le site Internet de l'ADMQ : admq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/rapportAnnuel-FINAL.pdf

Par ailleurs, des élections pour le poste d'administrateur dans les zones suivantes ont eu lieu dernièrement. Félicitations aux administrations réélus par acclamation :

- | | | |
|--------------------------------------|---|---------------------------------|
| » Laurentides
Annie Bellefleur | » Lotbinière-Appalaches
Siège vacant | » La Capitale
Marco Langlois |
| » Montérégie-Est
Maxime Dauplaise | » Bas-Saint-Laurent
Karine Dostie | |



Soutien pour les présidents d'élection

Dans le cadre de leur fonction de présidents d'élection, les membres de l'ADMQ peuvent bénéficier d'un service téléphonique de soutien gratuit offert en collaboration avec le cabinet d'avocats Dunton Rainville.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à contacter notre service aux membres.

DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES
LA FORCE D'UNE PASSION



Me Marc Tremblay
mtremblay@deveau.qc.ca

Me Sylvain Lefebvre
slefebvre@deveau.qc.ca

avocats et associés principaux

Me Caroline Sauro
csauro@deveau.qc.ca

Me Dominique Bougie
dbougie@deveau.qc.ca

avocates

À Gatineau :

8-867, boul. Saint-René Ouest
Gatineau (Québec) J8T 7X6
Téléphone : 819.243.2616
Télécopieur : 819.243.2641

À Laval :

808-2540, boul. Daniel-Johnson
Laval (Québec) H7T 2S3
Téléphone : 450.686.1122
Télécopieur : 450.686.2822

www.deveau.qc.ca

Les projets de loi et de règlement sous la loupe



L'équipe en gestion municipale de l'ADMQ surveille et analyse les projets de loi (PL) et les projets de règlement (PR) qui ont un impact sur le travail quotidien des gestionnaires municipaux. Par la même occasion, soucieuse de répondre rapidement aux besoins des directeurs généraux et secrétaires-trésoriers, l'ADMQ planifie des formations et prépare des outils pertinents à leur intention.

Voici une synthèse des modifications législatives récentes ou à venir, d'actualité au moment de la rédaction de ce texte, qui auront un impact sur les obligations, les responsabilités ou les processus dévolus aux gestionnaires municipaux. Pour chacune d'elles, l'ADMQ s'assurera de vous informer en temps opportun des changements importants, en plus de prévoir les formations et outils pratiques adéquats.

Nouveaux

- PR :** Délai de réception des soumissions transmises par SEAO
- PR :** Informations à fournir au MAPAQ – Règlement encadrant les chiens
- PR :** Gestion des zones inondables – Milieux humides et hydriques
- PR :** Frais exigibles liés à la traçabilité des sols contaminés excavés
- PR :** Modification des frais de scolarité de l'ENPQ
- PR :** Rôle d'évaluation foncière - modification à la Loi sur la fiscalité municipale
- PR :** Forme et contenu minimal de divers documents relatifs à la fiscalité municipale
- R :** Valeur imposable maximale – Terrains d'une exploitation agricole
- R :** Traçabilité des sols contaminés excavés
- R :** Mise en œuvre provisoire en matière de gestion des risques liés aux inondations
- PL 96 :** Protection de la langue française

En cours

- PL 69 :** Protection du patrimoine
- PL 59 :** Régime de santé et de sécurité au travail
- PL 695 :** Norme pour la concentration maximale de manganèse dans l'eau potable
- PL 64 :** Protection des renseignements personnels
- PL 67 :** Zones inondables et pouvoirs temporaires aux municipalités
- PL 29 :** Émission de permis municipaux et Loi sur les ingénieurs
- PL 46 :** Conservation du patrimoine naturel
- PL 48 :** Contrôle du coût de la taxe foncière agricole et simplification de l'accès au crédit
- PL 49 :** Éthique et déontologie en matière municipale
- PR :** Encadrement d'activités en fonction de leur impact sur l'environnement (REAFIE)
- PR :** Qualité de l'eau potable – Normes concernant le plomb



INTERAIDE
L'outil d'entraide municipale

— Initiative de —
ADMQ



±1250 adhérents potentiels



4 phases des mesures d'urgence



1 outil web sécurisé disponible 24/7



4 types de ressources mises en commun



interaide.ca

Congrès

La grande Webdiffusion gestion municipale présentée par la MMQ

Les gestionnaires municipaux mis à l'honneur!

C'est lors de La grande Webdiffusion en gestion municipale présentée par la Mutuelle des municipalités du Québec, qui s'est déroulée du 15 au 17 juin, que l'Association des directeurs municipaux du Québec (ADMQ) a souligné les années d'engagement de plusieurs gestionnaires municipaux et procédé à la remise de la certification de *Directeur municipal agréé* (DMA) ainsi qu'à celle de différents prix.

Nous remercions les

355

gestionnaires municipaux présents lors de cet événement. Pour revoir la cérémonie de prix (gratuit) ou pour faire l'achat des différentes formations, vous pouvez visiter le site admq.qc.ca.

Engagements municipaux

Les DG jouent un rôle majeur dans la bonne gestion des municipalités. Cela nécessite une grande polyvalence et une capacité d'adaptation hors du commun. Leur engagement constitue un atout important pour les municipalités du Québec. Les 20, 25, 30 et 35 ans de service ont été honorés durant le congrès. Voici maintenant la liste des 40 ans. Merci de votre travail!

Monsieur **Louis Felteau**, directeur général, Municipalité de Saint-Anselme

Monsieur **Gérald Bouchard**, directeur général adjoint et greffier, Municipalité de Saint-Siméon

Madame **Johanne Beauregard**, directrice générale et secrétaire-trésorière, Municipalité de Saint-Damase

Certificats DMA

Il existe au Québec un programme unique, conçu pour répondre spécifiquement aux besoins des directeurs généraux, des secrétaires-trésoriers, des greffiers et de leurs adjoints. L'ADMQ a mis sur pied une formation en ligne, accessible en tout temps et de partout, qui explore tous les aspects essentiels de la profession. La réussite des six cours de certification mène à l'obtention du certificat de *Directeur municipal agréé* (DMA).

En 2021 s'ajoutent ainsi

24 DMA sur un total de 126

Félicitations pour votre parcours!

Prix Excellence en formation

Joanie Bouchard, DMA, adjointe administrative de la Municipalité Les Bergeronnes, a reçu le prix Excellence en formation. Remis à la personne qui a obtenu la meilleure moyenne d'un minimum de deux cours de formation en ligne offerte par l'ADMQ, ce prix vise à mettre en lumière les efforts soutenus des membres. Ainsi, Joanie Bouchard est un bel exemple de gestionnaire qui acquiert de nouvelles connaissances pour assurer une administration municipale performante dans un monde en constante évolution.

Joanie Bouchard,
DMA, adjointe
administrative
de la Municipalité
Les Bergeronnes



Prix Mérites ADMQ

Les prix Mérites ADMQ constituent une reconnaissance non seulement de la qualité du travail bien fait, mais également du contexte atypique dans lequel s'est effectué le projet, l'activité ou la réalisation porté à l'attention du jury. Essentiellement, les prix Mérites ADMQ visent à rendre hommage aux membres qui se sont distingués par leur contribution, leur engagement, leur implication, leur sens de l'innovation ou leur capacité à concevoir et à mettre en place des solutions ou à mener à bien des projets d'importance répondant à des besoins spécifiques ou à des situations particulières de la municipalité, et ce, à titre de professionnels de la gestion municipale.



Cette année, l'ADMQ a décerné un prix en gestion municipale à M. **Simon Thériault**, directeur général et secrétaire-trésorier de Portneuf-sur-Mer. Monsieur Thériault a reçu un prix Mérites ADMQ 2021 grâce à son audace et à sa persévérance hors du commun lors du déploiement du plan d'action de revitalisation de la municipalité. Il a su convaincre, année après année, les élus municipaux successifs que des investissements dans les infrastructures de loisirs et de tourisme appartenant à la Municipalité s'avéraient une base importante pour mener à terme le plan d'action. Les citoyens ressentent l'aspect positif de ces investissements. Entre 2013 et 2015, il n'y avait plus de service de restaurant dans le village. Depuis 2017, quatre établissements offrent de la restauration rapide ou des salles à manger. L'affluence touristique dans les lieux ayant reçu les investissements a entraîné des retombées économiques auprès des petits commerces de la localité. Quatre entreprises sont d'ailleurs nées de ces investissements.



Surveillez nos communications pour tous les détails du prochain congrès qui se déroulera du 14 au 17 juin 2022.



Notre équipe en affaires municipales

Daniel Bouchard, Valérie Belle-Isle, Anne-Marie Asselin, André Langlois (avocat consultant), Pier-Olivier Fradette, Chloé Fauchon et Solveig Ménard-Castonguay.

lavery
Avocats

Élections municipales

L'élection du conseil municipal est sans contredit l'un des moments les plus importants de la démocratie municipale. Exerçant d'office la fonction de président d'élection, les greffiers et secrétaires-trésoriers occupent l'un des rôles principaux dans ce grand processus.

Alors que s'amorce le dernier sprint de ce marathon de plusieurs mois, l'équipe de *Scribe* a interrogé trois experts afin de cibler les faits saillants et d'outiller les présidents d'élection pour que tout se déroule bien avant, pendant et après le scrutin du 7 novembre.

Les pages qui suivent contiennent une foule de rappels et de trucs utiles qui, souhaitons-le, aideront les DG à maîtriser les divers aspects de l'élection municipale.



Dossier élections municipales

L'avant: se préparer à tout

À moins de deux mois du jour du scrutin, le rôle de président d'élection occupe une place de plus en plus grande dans le quotidien partout au Québec. Formation du personnel électoral, gestion des candidatures, préparation des éléments logistiques, vote par anticipation... les tâches sont nombreuses, et le rythme s'accélère à vue d'œil.

À ce moment-ci, les préparatifs en vue de l'élection devraient être bien entamés dans toutes les municipalités. L'élément central du succès de cette vaste opération est assurément le DG, qui, par son rôle de président d'élection, en est le maître d'œuvre.

« Les DG doivent prendre le temps de comprendre et de se familiariser avec le rôle, souligne Nancy Carvalho, conseillère en gestion municipale à l'ADMQ et ancienne directrice générale de la Municipalité de Saint-Jude. Ce rôle vient avec un cadre légal et réglementaire bien précis qui ne laisse aucune place à l'interprétation. Bien maîtriser ses pouvoirs et ses limites mettra le ou la DG en position de confiance. »

- « Il faut faire attention à cette proximité en période
- électorale. Le président d'élection doit être neutre
- pour tout le monde. »



– **Nancy Carvalho**
Conseillère en gestion municipale
à l'ADMQ

Le meilleur ami du président d'élection

À ce compte, le Directeur général des élections du Québec (DGEQ) est le meilleur ami des présidents d'élection. D'ailleurs, ceux-ci devraient normalement avoir suivi la formation offerte par le DGEQ sur la tenue des élections.

M^{me} Carvalho recommande également d'utiliser pleinement tous les outils qui sont mis à la disposition des présidents d'élection, notamment le Guide des élections municipales, véritable bible que l'on peut imprimer, boudiner, lire, relire et annoter pour s'assurer d'en saisir tous les détails et les nuances.

- « Il faut savoir y trouver rapidement réponse à nos
- questions, car une bonne préparation est la clé
- pour diminuer le stress qui peut être vécu pendant
- cette période. »

– **Nancy Carvalho**
Conseillère en gestion municipale à l'ADMQ

- « Le choix, l'embauche et l'encadrement du personnel
- électoral constituent des étapes cruciales. Il faut avoir
- des gens neutres, impartiaux et intègres. »



– **M^e Yannick Tanguay**
Avocat spécialisé en droit municipal
chez Dunton Rainville

- « En ce qui concerne les formulaires et les procédures,
- le DGEQ fournit l'ensemble des formations et des
- données techniques nécessaires pour bien suivre
- toutes les étapes et respecter les délais. »

– **renchérit M^e Yannick Tanguay**
Avocat spécialisé en droit municipal chez Dunton Rainville

« C'est aussi sur les épaules du président d'élection que repose la responsabilité de faire lever le scrutin, et donc de s'assurer que la population aura toute l'information pertinente en main pour se prévaloir de son droit de vote », commente Josée Favreau, DG de la Municipalité de Saint-Jacques, près de Joliette.



– **Josée Favreau**
DG de la Municipalité de Saint-Jacques
et secrétaire-trésorière à l'ADMQ

Le président d'élection a ainsi toute la latitude pour mettre les outils de communication municipaux (site Web, bulletin municipal, infolettre, page Facebook et autres) et les médias locaux à contribution afin d'informer la population du processus électoral en cours, en utilisant les publicités que le DGEQ et le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) rendent généralement disponibles.

Bien s'entourer

À ce stade-ci, le personnel électoral devrait déjà avoir été choisi et formé par le président d'élection. Selon Nancy Carvalho, si ce n'est pas le cas, la sélection devrait se faire à très brève échéance, tout comme la tenue d'une rencontre avec les gens recrutés.

« Le choix, l'embauche et l'encadrement du personnel électoral constituent des étapes cruciales. Il faut avoir des gens neutres, impartiaux et intègres, et qui comprennent bien les enjeux et le rôle qu'ils doivent jouer », déclare M^e Tanguay.

En plus de la rencontre introductive, nos experts recommandent de remettre un guide imprimé à tous les membres du personnel en fonction de leur rôle spécifique durant l'élection. « Leur devoir sera de le lire, de le comprendre et de revenir avec des questions si requis », précise M^{me} Carvalho.

Les DG doivent également s'assurer que le règlement concernant la rémunération du personnel électoral a été validé.

Plus blanc que blanc

Pour les présidents d'élection et l'ensemble du personnel, la notion d'impartialité est primordiale à tout moment durant l'élection. Certaines activités partisans sont permises par la loi pour certains employés municipaux selon leur fonction, mais, autrement, la neutralité est le mot d'ordre.

« Il faut agir avec prudence. On travaille avec [les élus en poste] depuis quatre ans, parfois plus. Souvent, une certaine complicité s'est installée, voire une familiarité, surtout dans les petites municipalités où tout le monde se connaît. Il faut faire attention à cette proximité en période électorale. Le président d'élection doit être neutre pour tout le monde », note M^{me} Carvalho, ajoutant que les présidents d'élection se feront reprocher tout favoritisme envers un candidat.

En ce qui concerne le personnel municipal, l'important est d'être clair sur les règles en place. Une rencontre avec l'ensemble des employés permettra d'éclaircir le tout. Il peut être opportun de remettre une feuille à signer à chacun, attestant que celui-ci a bien pris connaissance des façons de faire et y adhère. Le cas échéant, il faut garder une copie de ce document en archive.

Il est également recommandé de sélectionner très soigneusement le personnel électoral de manière à éviter tout soupçon de partisanerie. « Les moindres faits et gestes sont scrutés à la loupe. Attention aux agissements, aux interventions avec les membres du conseil lors des séances restantes ainsi qu'aux réponses données », précise M^{me} Carvalho.

Les médias sociaux sont incontournables de nos jours. À cet effet, M^{me} Carvalho met en garde les présidents d'élection quant à leurs interactions sur le Web. Elle leur suggère par exemple de ne donner accès à leur compte personnel qu'aux amis proches, ou encore de faire attention aux photos et aux publications partagées afin d'éviter toute apparence de parti pris ou de favoritisme.



De l'aide à portée de main

La période électorale peut parfois être une source de stress. Les membres réguliers de l'ADMQ ayant souscrit à l'assurance juridique et au programme d'aide aux membres ont accès à du soutien professionnel en toute confidentialité afin de résoudre des problèmes qui pourraient avoir une incidence sur leur santé. Tous les détails se trouvent sur le [site Web de l'ADMQ](#).

Les membres de l'ADMQ ont aussi accès à une aide juridique offerte par Dunton Rainville comprenant une heure de consultation gratuite pour leur dossier personnel ou encore dans le cadre de leur fonction de président d'élection.

Il ne faut surtout pas hésiter à s'informer auprès de l'équipe des scrutins municipaux et scolaires du DGEQ ou d'un procureur en cas de doute, et ce, à tout moment durant le processus électoral.

Gestion des candidats

Les mises en candidature approchent à grands pas (du 17 septembre au 1^{er} octobre selon le calendrier électoral du DGEQ). Une fois les candidatures reçues, une rencontre avec les postulants doit être organisée sans tarder. Celle-ci aura lieu au plus tard onze jours après la fin de la période de mise en candidature et se fera en présence de tous les aspirants. Qu'elle se tienne en personne ou à distance, cette réunion est l'occasion pour le président d'élection d'expliquer le processus électoral aux candidats ainsi qu'à leurs représentants. Il est important de dresser un ordre du jour qui abordera différents sujets touchant les candidats, notamment ce qui leur est permis ou non pendant le processus électoral.

« Cette rencontre facilite énormément la vie du président d'élection. C'est aussi une première approche qui permet aux candidats de mettre un visage sur son nom », affirme M^{me} Carvalho, ajoutant que le procès-verbal de la réunion devrait être signé par les candidats pour attester qu'ils ont bien reçu l'information.

Josée Favreau recommande quant à elle de fournir aux candidats un cahier comprenant toute l'information dont ils pourraient avoir besoin en cours de campagne. « Tout y est : les noms et les coordonnées du président et du secrétaire d'élection, le lieu des bureaux de votation, les articles de loi concernant l'affichage et la liste électorale, le déroulement de la journée du vote par anticipation et de la journée du scrutin, le fonctionnement du dépouillement, etc. », indique celle qui compte plus de 25 années d'expérience dans le milieu municipal.

Rappelons que le président d'élection n'a pas à vérifier si les candidatures sont éligibles. Ce rôle revient au DGEQ. Il doit simplement s'assurer que le dossier du candidat est complet.

Quelques trucs en vrac

1. Lorsqu'on répond à la question d'un candidat, l'information doit être partagée à tous les postulants pour éviter le favoritisme.
2. Si on ne connaît pas la réponse exacte à une question, on ne s'aventure pas dans l'approximation ! Privilégier : « J'ai une idée de la réponse, mais je ne veux pas vous induire en erreur. Je vérifie et vous reviens. »
3. Si la liste électorale est remise de façon électronique aux candidats (sur une clé USB, par exemple), ne pas oublier de protéger les données avec un mot de passe afin qu'elles ne puissent pas être récupérées en cas de perte ou de vol.
4. Faire imprimer des billets de vote d'une couleur différente pour chaque poste qui est en élection permettra de les classer facilement au moment du dépouillement.

Dossier élections municipales

Le jour J : aux aguets !

Le point culminant du processus électoral est enfin arrivé. Lors de la journée du scrutin du 7 novembre, les préparatifs des mois précédents seront mis à l'épreuve.

Un scrutin qui se déroule dans les règles est à la base d'une élection réussie. Il convient de s'assurer que les agissements du personnel électoral et des électeurs sur les lieux de vote sont conformes, tout comme ceux des candidats. « Il faut faire attention à la sollicitation sur les lieux de votation, notamment, car les candidats n'ont pas le droit d'y effectuer des activités partisans », rappelle Josée Favreau, DG de la Municipalité de Saint-Jacques.

Il est aussi préférable de demander au personnel électoral de ne pas utiliser d'appareils électroniques durant la période du scrutin. « Le moindre soupçon peut devenir un enjeu de favoritisme. Il vaut mieux être proactif que réactif. Surtout, il ne faut pas hésiter à répéter les consignes, sans jamais tenir pour acquis que les gens les maîtrisent toutes », déclare Nancy Carvalho, conseillère en gestion municipale à l'ADMQ.

L'un des meilleurs alliés du président d'élection au moment du scrutin est le préposé à l'information et au maintien de l'ordre (PRIMO). Ce membre-clé du personnel électoral a la mission très importante d'être les yeux et les oreilles du président d'élection sur le terrain. « Posté à l'entrée du site de votation, il s'assure que les personnes respectent les consignes sanitaires, qu'elles ont les pièces d'identité nécessaires, etc. », explique M^{me} Favreau.

À ce sujet, M^{me} Carvalho recommande fortement d'éviter de multiplier les rôles qui incombent aux gens embauchés pour l'élection. Bien qu'il semble alléchant du point de vue budgétaire, un effectif électoral réduit aura pour effet d'augmenter le risque de se retrouver à découvert en cas d'absence inopinée. Mieux vaut engager plus de personnes et prévoir des substituts pour tous les rôles clés.

« Le moindre soupçon peut devenir un enjeu de favoritisme. Il vaut mieux être proactif que réactif. »



– Nancy Carvalho
Conseillère en gestion municipale
à l'ADMQ

Le dépouillement

Le brouhaha de la journée du scrutin derrière nous, vient le temps d'ouvrir les urnes et de comptabiliser les votes.

- « À ce stade-ci, je demande toujours à mon équipe d'aller
- marcher ou de prendre une pause avant de commencer
- le dépouillement. Ce bref moment aide le personnel à bien
- faire les choses. »



– Josée Favreau
DG de la Municipalité de Saint-Jacques
et secrétaire-trésorière à l'ADMQ

Le président d'élection devrait aussi vérifier que les personnes qui effectuent le dépouillement ou qui y assistent ont bel et bien le droit d'y être.

« Quand la porte est fermée, elle est fermée. C'est important de respecter les heures et les limites qu'on se donne. Cela fait partie des notions abordées à la rencontre avec les candidats en amont », ajoute M^{me} Carvalho, précisant que le non-verbal du personnel électoral doit demeurer au point neutre lors du dévoilement des résultats.

Quelques trucs en vrac

1. S'assurer qu'un avocat spécialisé en droit municipal demeurera disponible le jour du scrutin et qu'il sera joignable en tout temps, de même qu'un contact au DGEQ.
2. Se rendre dans les lieux de vote à l'avance et en visualiser le déroulement pour vérifier qu'il ne manque rien du point de vue logistique ou sanitaire.*
3. Si un lieu de vote est surveillé par des caméras en circuit fermé, s'assurer de les désactiver ou d'en changer l'angle pour conserver la confidentialité du processus électoral.

* Selon les règles en vigueur.

La force d'une passion



LA PLUS GRANDE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS EN

DROIT MUNICIPAL

AU SERVICE DES DIRECTEURS MUNICIPAUX DU QUÉBEC

DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES

Dossier élections municipales

L'après : jeter les bases d'un mandat réussi

Une fois les noms des vainqueurs annoncés, le DG a probablement hâte de délaissier son rôle de président d'élection pour se concentrer à nouveau sur ses nombreux dossiers municipaux. Il reste toutefois des étapes importantes à franchir et qu'il ne faut surtout pas négliger pour commencer ce nouveau mandat du bon pied.

« Le travail ne s'arrête pas au dépouillement et à l'annonce des résultats, indique d'emblée Josée Favreau, DG de Saint-Jacques. Une période est allouée pour d'éventuelles contestations et recomptages. Après, il faudra assermenter les nouveaux élus pour qu'ils soient en mesure de siéger. »

Les obligations administratives incluent également le suivi de la liste des donateurs et des rapports de dépenses, le paiement du personnel électoral et la réception des données financières des candidats par le greffe, notamment. Ces étapes franchies, vient le temps d'organiser la passation des pouvoirs aux nouveaux élus et, surtout, de les accompagner dans ce nouveau rôle.

Un accompagnement essentiel

Mis à part les personnes qui ont déjà évolué dans le milieu municipal comme élues ou employées, rares sont celles qui ont une idée claire du fonctionnement interne d'une municipalité.

- « Il faut s'assurer que les élus sont bien accueillis
- dans leur rôle, qu'ils se sentent à l'aise et qu'ils ont
- toute l'information nécessaire. »



– Josée Favreau
DG de la Municipalité de Saint-Jacques
et secrétaire-trésorière à l'ADMQ

« Parmi les personnes élues, il y a parfois des gens qui n'ont jamais assisté à une séance du conseil. Il faut alors jouer un rôle d'accompagnateur, car, comme DG, on détient énormément d'informations sur le fonctionnement municipal », précise Nancy Carvalho, conseillère en gestion municipale à l'ADMQ.

L'experte souligne que les gestionnaires d'entreprises privées, entre autres, sont parfois surpris de constater que le fonctionnement d'une municipalité et celui d'une entreprise sont très différents. Le fait est que les décisions prises par une organisation municipale sont en très grande partie guidées par les directives des paliers de gouvernement supérieurs.

« Les nouveaux élus arrivent toujours avec plein d'idées. C'est parfait, car c'est ce qu'il faut pour faire avancer une municipalité. Il faut toutefois être capable, comme DG, de leur faire comprendre les limites de leur rôle, que bien des choses sont déjà en place et qu'elles continuent de rouler », ajoute Josée Favreau.

À l'instar de l'information transmise aux candidats lors de l'élection, l'ADMQ rend disponible une fiche pratique proposant un guide d'accueil pour les nouveaux élus.

- « Les DG manquent de temps. Ils éteignent des feux
- constamment. Dans ces conditions, il est difficile
- de s'investir pour préparer la documentation, mais
- ça vaut la peine. »

– Nancy Carvalho
Conseillère en gestion municipale à l'ADMQ

Complice
de l'ADMQ



hydro
quebec
.com

La première assemblée

En amont de la première séance du conseil municipal, il est recommandé de prendre le temps d'expliquer le déroulement ainsi que chacun des points à l'ordre du jour aux élus, spécialement au maire, car son rôle diffère de celui des conseillers. « Une rencontre particulière avec le maire dès les premiers jours de son mandat permettra de jeter les bases d'un duo maire-DG performant et essentiel au bon fonctionnement de la municipalité », conseille M^{me} Carvalho.

- « Ce sont les élus qui sont en première ligne. Il faut
- s'assurer qu'ils sont bien accueillis dans leur rôle,
- qu'ils se sentent à l'aise et qu'ils ont toute
- l'information nécessaire. Il faut garder une
- transparence entre le politique et l'administratif
- pour que les projets continuent d'avancer. »

– Josée Favreau

DG de la Municipalité de Saint-Jacques
et secrétaire-trésorière de l'ADMQ

- « L'organisation municipale est complexe,
- et c'est tout à fait normal qu'ils se sentent
- dépassés les premiers temps. Il faut leur rappeler
- que nous sommes là pour les aider dans cette
- nouvelle fonction. »

– Nancy Carvalho

Conseillère en gestion municipale à l'ADMQ

Formation obligatoire pour les élus

Il est important de rappeler aux élus qu'ils doivent obligatoirement suivre la formation sur l'éthique et on suggère d'inscrire les élus à la formation sur [le rôle et les responsabilités des élu\(e\)s municipaux\(ales\)](#), offerte en collaboration avec la Fédération québécoise des municipalités (FQM).

Soyez prêts en tout temps, toutes circonstances

Produits
déglaçants



Émulsions



Traitement
de surface



Abat-
poussière



ENTREPRISES
BOURGET

1 800 861-6646
www.bourget.qc.ca

Formations de l'automne

L'ADMQ s'assure de préparer des formations qui répondent aux besoins des membres, selon l'actualité. Avec des sujets planifiés et des contenus validés par des gestionnaires municipaux d'expérience, les formations offertes sont conçues et adaptées spécifiquement pour les fonctions occupées par les membres de l'ADMQ, à des prix très avantageux et compétitifs sur le marché des formations municipales.

Nous vous invitons à consulter le site Internet admq.qc.ca pour les ajouts de formations ainsi que les mises à jour.

14 septembre de 9 h à 12 h

Démystifier les régies intermunicipales

Conférenciers : M^e André Lemay et M^e Mireille Lemay, Tremblay Bois

Les organismes municipaux sont de plus en plus appelés à mettre en commun leurs ressources et certaines de leurs compétences. Bien souvent, la constitution d'une régie intermunicipale représente une solution qui est privilégiée.

Or, les régies sont des personnes morales, distinctes de chacune des municipalités qui les ont créées. Elles sont, à cet égard, gouvernées par certaines règles qui leur sont propres et par certaines autres qui sont celles applicables aux municipalités locales. Qu'en est-il du cadre juridique applicable? Quelles sont les règles de fonctionnement du conseil d'administration d'une régie (déroulement des séances, quorum, prise de décisions, etc.)?

Ce webinaire présentera donc de façon simple, à l'aide d'exemples pratiques, les différentes règles s'appliquant à une régie. Il s'adresse tant aux dirigeants de régie qu'aux gestionnaires des municipalités locales et des MRC qui veulent en savoir plus sur ce type d'organisme.

8 et 15 septembre de 9 h à 12 h

Exceller pour diriger, diriger pour servir

Conférencier : Dominique Boily, Kaizen Budo International

Vous voulez devenir un meilleur gestionnaire? Vous voulez être engageant, motivant et soutenir vos équipes? Mais... les défis innombrables sur votre route ne vous en laissent pas le temps? Vous désirez construire une culture d'excellence? Vous voulez que l'éthique soit plus que des mots, mais un moteur d'excellence? Mais... vous ne savez pas par où commencer? L'ADMQ vous propose une formation originale de six heures conçue spécifiquement pour vous!

Séance 1 : quel rapport entre valeurs et excellence?

Une question clé qui vous concerne tant à titre personnel qu'à titre de leader.

Entre les séances: une étude de cas amusante vous amènera à réfléchir profondément sur le courage requis pour regarder les défis en face.

Séance 2 : vous recevrez un outil simple et concret pour mener vos collaborateurs vers les sommets de l'excellence.

Le tout dans une atmosphère ludique et décontractée.

L'ADMQ vous offre l'occasion de prendre le temps, finalement, de devenir un meilleur leader!

VOX
AVOCAT[ES] INC.

Communiquer le droit
MUNICIPAL
ÉTHIQUE
TRAVAIL

MONTRÉAL

BROMONT

Formations

16 septembre de 13 h 30 à 14 h 30

S'ouvrir au changement

Conférencière: Marie-Josée Bertrand, Morneau Shepell

La vie est synonyme de changements. Alors que certains d'entre eux peuvent influencer sur le cours d'une vie, d'autres ont des répercussions plus subtiles sur nos activités quotidiennes. Bien que les gens puissent prévoir qu'un changement est imminent, ils n'en connaissent pas nécessairement les conséquences dans leur quotidien. Ces situations peuvent entraîner de l'ambiguïté, de l'inquiétude, un sentiment de perte ou de la tristesse. Ce séminaire aborde les réactions émotionnelles des personnes faisant face à un changement; il prend en compte leur personnalité et leurs forces, et suggère des stratégies d'adaptation qui leur permettront de mieux le gérer.

Objectifs d'apprentissage

À la fin de ce séminaire, les participants seront en mesure :

- de comprendre les quatre types de changements;
- de développer des stratégies permettant de bien gérer le changement;
- d'adopter une attitude positive à l'égard du changement.

20, 21, 22 septembre de 8 h à 12 h

ABC/DG Intermédiaire

Conférencières: M^e Caroline Pelchat, Tremblay Bois, et Lucie Chevrier, ADMQ

COMPLET

28 septembre de 9 h à 12 h

Préparer et réussir votre rencontre avec les candidats et l'accueil des nouveaux élus municipaux

Conférencier: M^e Sylvain Déry, avocat, MBA, doctorant, OMA

Le rôle de président (ou de secrétaire) d'une élection municipale n'est pas de tout repos. Non seulement il se conjugue aux fonctions habituelles d'officier municipal, mais il nécessite une rigueur et une neutralité sans faute. Pour éviter les embûches et favoriser une saine transition entre les anciens et les nouveaux élus, une préparation adéquate est nécessaire. Parmi les étapes fondamentales, la rencontre avec les candidats à l'élection est déterminante. Elle permet d'expliquer (et de démystifier) le rôle des intervenants, de baliser le processus électoral, d'encadrer l'affichage partisan, de survoler le calendrier électoral, d'établir vos limites et de démontrer votre compétence et votre crédibilité. Ce sont d'ailleurs celles-ci qui permettront une saine intégration des nouveaux élus. Une fois l'assermentation terminée, il importe de planifier cette période transitoire où les promesses électorales se heurteront « brutalement » aux processus administratifs, législatifs et souvent même juridiques. La désorganisation peut avoir des conséquences désastreuses.

Cette formation, d'une durée de trois heures, est l'occasion de préparer ces deux étapes cruciales qui favoriseront un processus électoral constructif et harmonieux.

29 septembre de 9 h à 12 h et de 13 h à 16 h

Le harcèlement sous toutes ses formes: connaître pour reconnaître, agir pour prévenir

Conférenciers: Hugues Simard et Sophie Gaudreau, psychologues

6 et 13 octobre de 9 h à 12 h

Les règlements discrétionnaires de la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme (LAU)

Conférencier: M^e Martin Bouffard, Morency Avocats

La *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* (LAU) donne de nombreux outils discrétionnaires aux municipalités permettant de compléter les dispositions rigides des règlements de zonage et de lotissement. Cette formation, principalement présentée aux directeurs généraux, permettra d'expliquer les objectifs de chaque règlement discrétionnaire, dont le Règlement sur les dérogations mineures, et de préciser le rôle du comité consultatif en urbanisme et ensuite du conseil municipal, le tout afin d'éviter les pièges et le litige.

21 octobre de 10 h à 11 h

La notion de maître d'œuvre: impact potentiel du PL 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, Novo SST

Conférencier: M^e Éric Latulippe, vice-président affaires juridiques, Novo Avocats

Toujours désireux d'accompagner les municipalités dans la gestion de leurs obligations en matière de SST, Novo vous convie à cette formation portant sur la notion importante de maître d'œuvre et, surtout, sur les obligations qui lui incombent et les « pièges » à éviter. M^e Latulippe est un spécialiste dans la vulgarisation des aspects juridiques en SST. Sa conférence constitue un rappel des aspects légaux associés aux chantiers de construction. Elle sera aussi l'occasion d'aborder les impacts découlant du projet de loi 59, lequel sera probablement adopté d'ici là.

26 octobre 2021 de 10 h à 11 h

Bourget: solutions écologiques pour l'entretien des routes

Conférenciers: Sonia Maltais et Vincent Bélanger, Bourget

Présentation de nos solutions écologiques pour l'entretien des routes soit l'abat-poussière, le traitement de surface et les déglaçants liquides. Nous aborderons les différentes techniques et aspects dont les caractéristiques, les méthodes d'utilisation ainsi que les énormes bénéfices pour l'ensemble des municipalités du Québec tout en favorisant des produits entièrement québécois et canadien.

La certification DMA : la formation par excellence pour les DG

Le directeur général de votre municipalité est-il un DMA ?

L'Association des directeurs municipaux du Québec (ADMQ) offre une formation en ligne permettant d'obtenir le titre de *Directeur municipal agréé* (DMA). Un gage de professionnalisme et de bonnes pratiques en gestion municipale.

Le programme de formation en ligne de l'ADMQ est unique au Québec parce qu'il a été conçu pour répondre spécifiquement aux besoins des directeurs généraux, des secrétaires-trésoriers, des greffiers et de leurs adjoints. De plus, il est accessible de partout et en tout temps.

Les six cours de certification, totalisant approximativement 140 heures d'apprentissage, abordent tous les éléments essentiels à l'exercice de la fonction, selon les plus hauts standards de qualité et d'efficacité. Leur réussite mène à l'obtention du certificat de *Directeur municipal agréé* (DMA). Le programme de formation comprend aussi six cours de spécialisation pour parfaire les connaissances.

Pour information et pour inscription à nos différentes formations : admq.qc.ca.
Vous pouvez également contacter Joannie Dallaire, agente à la formation et aux événements, par courriel à formation@admq.qc.ca.

Les inscriptions se font en continu.

Vous pouvez profiter d'un rabais de la MMQ d'une valeur de 200 \$ sur certains cours.
Une occasion à saisir!
Les places sont limitées.



DROIT MUNICIPAL:

Le meilleur argument, c'est PFD Avocats

Partout au Québec, on choisit PFD Avocats, un incontournable pour les municipalités qui veulent se doter du meilleur argument.

PFDavocats.com
T 450.979.9696

PFD

AVOCATS
Le meilleur argument



Dossier harcèlement

Le harcèlement en milieu de travail Pas si rare, mais complexe

Au travail, le harcèlement psychologique n'est malheureusement pas si rare. Insidieux, il peut mener à une dégradation de la santé mentale des personnes impliquées et causer des situations dramatiques. Mais il y a des recours et des lois.

La *Loi sur les normes du travail* couvre le harcèlement psychologique et s'applique notamment à tous les employés municipaux du Québec, syndiqués ou non, ainsi qu'aux cadres et gestionnaires des secteurs public et parapublic.

« La prévention du harcèlement psychologique au Québec, ça vise également les organisations municipales et c'est encadré par plusieurs lois, entre autres le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais plus particulièrement la *Loi sur les normes du travail* », indique M^e Cassandra Nadeau, avocate en relation du travail à la Fédération québécoise des municipalités (FQM).

• « *L'employeur a l'obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes. C'est une nouvelle obligation de la Loi sur les normes du travail en vigueur depuis 2019.* »

– **Cassandra Nadeau**
avocate en relation du travail à la Fédération québécoise des municipalités (FQM)

Le harcèlement psychologique

La notion de harcèlement psychologique est beaucoup plus complexe que l'on peut le croire. Les taquineries quotidiennes qu'encaisse une personne ne sont pas automatiquement considérées, par la loi, comme étant du harcèlement psychologique. Même si la personne qui subit les petites attaques les voit comme tel.

La *Loi sur les normes du travail* définit clairement tous les critères qui doivent être présents pour qu'une conduite soit condamnable. Cela peut dès lors devenir compliqué pour un gestionnaire. La ligne n'est pas toujours facile à tracer.

Au sens de la loi, pour qu'il y ait du harcèlement psychologique, la conduite doit être vexatoire et répétée, hostile et non désirée. Elle doit également porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé et engendrer un climat de travail néfaste.

« Si on subit du harcèlement, il ne faut pas attendre : il faut le dénoncer à l'employeur. Et si rien ne change, c'est à la Commission des normes du travail qu'on doit aller, ou à notre syndicat », explique Hugues Simard, psychologue à la Clinique de psychologie de Québec.

- *« Si l'employé est syndiqué, il peut s'adresser*
- *à son syndicat et déposer un grief pour*
- *contester la situation qu'il subit et demander*
- *le rétablissement d'un climat de travail sain.*
- *S'il n'est pas syndiqué, il peut faire une*
- *plainte à la CNESST en vertu de la Loi sur*
- *les normes du travail. »*

– **Cassandra Nadeau**
avocate en relation du travail à la Fédération québécoise des municipalités (FQM).

Obligations et responsabilités de l'employeur

Selon M^e Nadeau, l'employeur a l'obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et du traitement des plaintes. C'est une nouvelle obligation de la *Loi sur les normes du travail* en vigueur depuis 2019.

Il peut également désigner une personne-ressource au sein de l'organisme pour s'occuper de cet aspect. Dans les milieux municipaux, il s'agit habituellement du directeur général.

Selon Hugues Simard, si un gestionnaire constate une situation de harcèlement, il a le devoir d'agir, même s'il n'y a pas de plainte, dans le but de prévenir. Il doit rencontrer chaque personne individuellement pour comprendre les faits et voir les impacts. Il est ensuite possible de proposer une médiation, une ressource externe, mais le gestionnaire va nécessairement intervenir.

- *« Ce n'est pas quelque chose qui arrive*
- *soudainement, du jour au lendemain.*
- *Habituellement, ça va commencer*
- *avec des tensions entre deux personnes,*
- *des comportements qui vont se modifier,*
- *qui vont changer. »*



– **Hugues Simard**
Psychologue à la Clinique de psychologie de Québec

L'ARTICLE 81.19

Les experts s'entendent pour dire que tout est basé sur l'article 81.19 de la loi voulant qu'un salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que la responsabilité d'un employeur est de s'assurer qu'il en est ainsi.

Dossier harcèlement

La santé mentale a écopé durant la pandémie

Les enjeux de santé mentale au travail étaient déjà préoccupants avant la pandémie, mais le confinement a malheureusement accentué le phénomène. Certaines personnes ont été affectées ces derniers mois, que ce soit sur le plan physique, émotionnel ou comportemental.

Une étude menée par l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET) entre mai et octobre 2020 auprès de 4 307 personnes provenant de 69 milieux de travail à travers le Canada a indiqué que 40 % des répondants ont dit souffrir de détresse psychologique en lien avec le travail. Ce taux était de 35,8 % lors de la première étude organisée avant la pandémie.

Les problèmes de santé mentale sont donc très répandus dans les milieux de travail. Les troubles anxieux, le stress de performance et la dépression sont les maladies les plus présentes.

Ils s'illustrent par un taux d'absentéisme en hausse et une perte d'intérêt pour le travail qui se traduit par une baisse de productivité. Le moral des troupes s'en trouve affecté.

L'épuisement professionnel (*burnout*) est également un état que l'on retrouve régulièrement dans les milieux de travail. Les dépendances à l'alcool, aux drogues ou aux jeux de hasard

ainsi que les troubles d'adaptation sont parmi les autres problématiques auxquelles un employeur ou un gestionnaire peut faire face. Il est très difficile d'obtenir des chiffres exacts sur les problèmes d'alcool au travail, mais la proportion de salariés intoxiqués serait élevée.

Un impact important pour les organisations

Selon une enquête réalisée par l'Institut de la statistique du Québec parue en 2015 : 31,5 % des Québécois âgés de 15 ans et plus avaient déjà souffert d'un trouble mental ou d'un trouble lié à la consommation d'alcool, de drogue ou de médicament. On évaluait alors les coûts relatifs aux problèmes de santé mentale à près de 16 milliards de dollars par année pour les entreprises canadiennes.

À la vue de ces données troublantes, il est essentiel pour les organismes publics et les structures gouvernementales d'instaurer le plus rapidement possible un moyen de cerner

UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTÉE
DES SOLUTIONS
ADAPTÉES À VOS BESOINS

- MUNICIPAL
- ENVIRONNEMENT
- EXPROPRIATION

TREMBLAY BOIS
AVOCATS



Mes André Lemay, Yves Boudreault, Pierre Laurin, Caroline Pelchat, Claude Jean, Mireille Lemay, Pierre Groux, Lahbib Chetaibi, Marc-André Beaudoin, Patrick Bérubé, Michelle Audet-Turmel, Elodie Fortin, Anne-Julie Beaulieu, Benjamin Bolduc, Sandrine MacFarlane-Drouin

tremblaybois.ca

418.658.9966

et d'accompagner les personnes souffrant d'un problème de santé mentale au sein de l'organisation.

« Il y a des signes qui ne mentent pas. Tout ce qui s'apparente à des changements dans les habitudes d'un employé, qui normalement collabore et parle beaucoup avec ses collègues et qui va petit à petit s'isoler dans son bureau, ne plus manger avec ses collègues, doit être pris en compte. Aussi, si un certain laisser-aller au niveau de l'hygiène, de l'habillement ou autre persiste, il faut y voir », indique Bernard Blais, directeur clinique chez Solutions Mieux-être LifeWorks.

Prévenir

Même si les troubles de santé mentale émanent de plusieurs sources, il arrive que le déclencheur soit l'environnement de travail. Entreprises Québec estime d'ailleurs que la dépression serait classée au deuxième rang des principales causes d'incapacité au travail à l'échelle mondiale, depuis 2020, derrière les maladies cardiaques.

Bien que l'insuffisance ou l'absence de communication en entreprise et la faible reconnaissance de ses pairs ou de ses supérieurs soient parmi les facteurs de stress pouvant mener à un trouble médical chez un employé, la surcharge de travail et surtout les mauvaises relations au bureau sont des enjeux majeurs dans le déclenchement de problématiques liées à la santé mentale. Les rapports tendus entre collègues ou gestionnaires peuvent conduire à cette situation, mais surtout, les cas de harcèlement au travail.

« Le harcèlement, ça commence par de petits gestes qui se répètent. Ce n'est pas tout le temps évident à observer parce que ces gestes, pris un à un, peuvent paraître anodins, mais il faut les regarder dans le temps ou dans la répétition, observer les paroles ou les attitudes qui visent à dénigrer l'autre », résume Hugues Simard, psychologue à la Clinique de psychologie de Québec.

« Dans notre milieu de travail, la politique sur le harcèlement est-elle complète, connue par les employés, par les employeurs, acceptée de tout le monde ? Si on a ça, ça facilite beaucoup les choses parce qu'il y a des processus de résolution de problème qui peuvent être entamés à ce moment-là », souligne Bernard Blais.

- *« La première chose à ne pas faire,*
- *c'est de penser que ça va passer tout seul.*
- *Il faut être capable d'offrir de l'aide ou*
- *d'en suggérer à la personne. »*



– Bernard Blais
Directeur clinique chez Solutions
Mieux-être LifeWorks

Des actions à prendre

Selon M. Blais, il ne faut surtout pas penser que ça va passer tout seul. Il faut être capable d'offrir de l'aide et d'en suggérer à la personne.

Toutefois, le sujet de la santé mentale est encore tabou dans plusieurs organisations, ce qui mène à la stigmatisation des personnes qui en souffrent. Comme gestionnaire, il convient de parler franchement et sans honte. Cette attitude peut conduire un employé à réaliser qu'il n'est pas seul et qu'il peut demander de l'aide. Aborder le sujet à l'aide d'un article lu, d'une émission de télé appréciée ou même en évoquant une expérience personnelle peut faciliter les choses.

Selon les experts, parler brièvement de santé mentale une seule fois lors de la rencontre annuelle ne suffit pas pour que le message fasse son chemin. Poursuivre la conversation et trouver des occasions pour rappeler les enjeux demeurent des actions essentielles. Ainsi, les employés seront convaincus que le gestionnaire se soucie de leur mieux-être et que le sujet est important pour lui et l'organisation.

Dans le même ordre d'idée, si un employé se comporte différemment, il convient de s'entretenir avec lui. « Il faut y aller avec des observations : j'ai observé que tu ne viens plus dîner avec nous à la cafétéria; j'ai observé que quand tu rentres dans ton bureau, tu fermes la porte et tu n'en sors plus; est-ce qu'il y a quelque chose ? Est-ce que je peux t'aider ? » conseille Bernard Blais.

À cette occasion, il est important de lui rappeler qu'il existe de l'aide et que le gestionnaire est là pour l'orienter. Ne pas hésiter non plus à suggérer aux employés de prendre des jours de congé pour des raisons de santé mentale.

La prévention est un outil efficace pour lutter contre les troubles de santé mentale. Plus vite une personne prendra conscience de sa condition et acceptera l'aide proposée par l'organisation et la médecine, plus rapidement le processus de guérison s'enclenchera et lui évitera des problèmes pires dans l'avenir.

« Il ne faut pas que ce soit vu comme un jugement, mais plutôt comme un intérêt qu'on a envers la personne », poursuit Bernard Blais.

Pour bien orienter un employé ou informer son équipe, le gestionnaire doit s'assurer que les outils et les ressources en santé mentale en place sont à jour et pertinents. Il est important de vérifier leur exactitude et de veiller à ce que les renseignements qu'ils contiennent soient facilement accessibles et en mesure d'aider ceux qui en ont besoin.

- « Le harcèlement, ça commence
- par de petits gestes qui se répètent.
- Ce n'est pas tout le temps évident
- à observer parce que ces gestes,
- pris un à un, peuvent paraître
- anodins, mais il faut les regarder
- dans le temps ou dans
- la répétition. »



– **Hugues Simard**
Psychologue
à la Clinique
de psychologie
de Québec



Lorsque la maladie frappe

La maladie mentale peut concerner n'importe qui à n'importe quel moment. Certaines prédispositions existent, certes, mais personne n'est à l'abri. Cette condition peut prendre du temps à s'installer ou, au contraire, frapper rapidement.

Malgré les efforts, les précautions et les mesures mises en place, les personnes atteintes craignent parfois de se voir stigmatisées et mises à l'écart. Elles peuvent se sentir mal à l'aise d'en parler, surtout si elles ont des pensées suicidaires ou un problème de dépendance.

Quand un employé fait part de sa condition, il est important de le rassurer en lui rappelant que la protection de sa vie privée est primordiale et que son utilisation des ressources en santé mentale ne fera l'objet ni d'un suivi ni d'un rapport. Établir avec lui un plan d'aide et lui permettre de quitter son emploi pour quelque temps sont des avenues intéressantes à condition qu'il soit sûr de retrouver sa place à son retour.

Droit municipal, représentation des élus et des fonctionnaires, fiscalité municipale et expropriation, litige, actions collectives, droit du travail, droit de la construction et louage résidentiel.

Une équipe de professionnels du droit à votre service.

Visitez-nous à municonseil.com et commençons dès maintenant le travail avec vous.

514 954 0440 (111) | mph@municonseil.com





Bien préparer le retour au travail

Que ce soit après quelques jours ou quelques semaines d'absence, le retour au travail est un facteur de stress immense pour une personne souffrant de maladie mentale. Il est important de préparer ce retour ensemble.

Avant le retour de l'employé dans l'organisation, on doit s'assurer que son environnement de travail est sain. Ensuite, il est de mise de lui demander la permission d'informer ses collègues de son retour afin de dissiper tout malaise. Sans parler directement de problèmes de santé, puisque ceux-ci sont confidentiels, il est possible de faire un retour sur la situation précédant le départ du collègue en question tout en remettant de l'avant les mesures proposées par l'entreprise pour venir en aide à ceux qui en ressentent le besoin.

« Avant d'accueillir l'employé, il faut préparer l'équipe. Un retour au travail réussi, c'est lorsqu'il est bien structuré et qu'il y a un soutien prédéterminé avec l'employé », explique Bernard Blais.

Il est impératif de demeurer présent pour l'employé, de mettre en place une procédure de retour avec lui, de bien l'accompagner et de prendre les moyens pour assurer le suivi. Il faut aussi être proactif et ne pas attendre qu'il fasse part de ses commentaires.

La maladie mentale est un problème important, mais aujourd'hui, elle peut être traitée en tout respect, de manière à ce que les gens se sentent appuyés et compris.

Ne pas hésiter à rappeler régulièrement à vos employés qu'il existe au sein de l'organisation un plan d'aide clair et qu'ils seront soutenus dans leur rétablissement. Les échanges peuvent avoir lieu durant des réunions de travail ou lors des rencontres d'équipe, et pas seulement quand un problème surgit.

Quoi faire ?

Quand une personne est victime de harcèlement ou croit l'être, voici les étapes à suivre :

1. Tenter d'abord de régler le problème avec la personne concernée;
2. Suivre le processus de plainte indiqué dans la politique de prévention du harcèlement de votre entreprise;
3. Discuter avec la personne-ressource indiquée par votre employeur;
4. Consulter votre représentant syndical s'il y a lieu;
5. Déposer une plainte pour harcèlement psychologique.

Mesures

Si un employeur est reconnu coupable de ne pas avoir pris les moyens pour prévenir ou régler une situation de harcèlement psychologique, le tribunal peut lui imposer, entre autres, de :

- réintégrer l'employé à son poste;
- verser à l'employé un montant d'argent en dommage punitif;
- dédommager financièrement l'employé;
- faire en sorte que le harcèlement cesse.

EverLife Recycl[®] – Un enrobé 100% recyclé,
une solution écologique pour le pavage municipal.

EVERLIFE RECYCL[®]

Réutilisons nos précieuses ressources !

Projet à la municipalité de Packington, Qc, juillet 2021



mcasphalt.com

ISO 9001/14001/45001

ÉTHIERAVOCATS INC.

Déjà 16 ans au service des villes et municipalités du Québec

PRÉSENTE

La récupération de taxes à la consommation.

Nous offrons un diagnostic fiscal ainsi qu'une consultation téléphonique sans frais afin de qualifier ces possibilités, pour ausculter et voir les possibilités desdits remboursements. **Contactez-nous au 514 396-6608 poste 230** - Me Jacques Ethier, LL.B., M.Fisc. - **ou par courriel à jethier@ethieravocats.com**

Saviez-vous que vous avez possiblement des trésors cachés dans votre administration municipale?

En effet, vous pourriez bénéficier de remboursements supplémentaires sur la TPS-TVQ non récupérées à ce jour!

Nos services

- > Vérification du système de taxes à la consommation
- > Examen complet des auxiliaires comptables de la ville ou municipalité afin d'analyser
- > A possibilité de récupération additionnelle en matière de TPS et TVQ
- > Service de contentieux – opinion et avis juridiques

Nos avantages

- > Solution complète en matière de taxes
- > Économies importantes d'argent
- > Expertise professionnelle offerte par des professionnels tous formés à la maîtrise en fiscalité
- > Consultations téléphoniques gratuites pour tous nos clients

Possibilité de formation sur le traitement de la TPS/TVQ partout au Québec avec Me Jacques Ethier, LL.B., M.Fisc. Informez-vous !

Bureau de Québec
66 Rue du Sault-au-Matelot
Québec, Québec G1K 4A3

514 396-6608, poste 230
jethier@ethieravocats.com
www.ethieravocats.com

Siège social
1, Carré Westmount, bureau 1001
Westmount, Québec H3Z 2P9



DHC

— AVOCATS —

Réponse de l'expert

Dans le rôle de personne désignée en vertu des articles 35 et suivants de la LCM, quelles sont les bonnes pratiques ? Doit-on adopter un règlement pour les tarifs (ouverture de dossier, etc.) et pour spécifier la procédure de dépôt d'une demande par les citoyens ?

Les cas où la personne désignée, aussi appelée le « conciliateur-arbitre », peut intervenir dans le cadre d'un différend entre deux citoyens sont bien définis à l'article 36 de la *Loi sur les compétences municipales* (clôture mitoyenne, fossé mitoyen, fossé de drainage ou mésentente quant au découvert). Aussi, sauf exception, la demande doit viser un ou des terrains situés en zone agricole. Le premier réflexe du conciliateur-arbitre doit donc être de s'assurer que la demande s'inscrit dans les cas de figure prévus à la loi. Pour ce faire, la municipalité peut encadrer la démarche en préparant et en fournissant un formulaire permettant d'identifier clairement la nature de la demande. Ainsi, le citoyen pourrait cocher une case selon la nature de celle-ci : clôture mitoyenne, fossé mitoyen, etc.

Pour éviter les demandes frivoles, la municipalité peut imposer, à même son règlement de tarification, des frais d'ouverture de dossier non remboursables (par exemple : 500 \$). Aussi, le règlement de tarification devrait prévoir les honoraires applicables selon un tarif horaire ou un montant forfaitaire. Conformément aux règles applicables, ces tarifs devront bien représenter le coût approximatif du service et le bénéfice reçu par le citoyen pour les gestes posés tels les inspections, la rédaction de l'ordonnance, etc. Pour plus d'informations, nous vous recommandons la lecture du guide de la COMBEQ *L'inspecteur municipal : un rôle de premier plan*, qui vient tout juste d'être mis à jour et qui consacre un chapitre entier au rôle de conciliateur-arbitre.



M. Louis Béland
Avocat Associé, DHC Avocats



Les *Prix Reconnaissance* des Fleurons du Québec



- AGRICULTURE URBAINE
- MOBILISATION CITOYENNE
- VERDISSEMENT
- PROGRESSION

**Grand dévoilement des gagnants
lors du gala annuel des Fleurons le jeudi 9 décembre 2021.**

MERCI À NOS PARTENAIRES !





M. Thierry Usclat

Vice-président éthique et déontologie, juge administratif à la Commission municipale du Québec

Chronique CMQ

La civilité et le respect : des vertus en voie de disparition ?

À la veille des élections municipales, nombreux sont les élus à ne pas se représenter en raison du manque de civilité et de respect à leur égard.

Dans certaines municipalités, le débat démocratique est régulièrement ponctué d'insultes et de commentaires haineux ou discriminatoires, que ce soit lors des séances du conseil, dans le quotidien ou sur les médias sociaux. Parfois, la démocratie municipale est mise à mal par les comportements harcelants de certains élus à l'égard d'autres élus ou d'officiers municipaux.

Il ne faut donc pas s'étonner de voir un grand nombre d'élus, profondément blessés, possédant des qualités de leader et jouissant d'une excellente réputation quitter la politique municipale. C'est le cas d'un maire qui démissionne après avoir fait l'objet à plusieurs reprises de propos homophobes de la part de citoyens.

Le conseil municipal est l'institution démocratique la plus proche du citoyen. Il est primordial que les élus et les employés municipaux exercent leurs fonctions avec honneur et dignité dans un climat de travail sain et exempt de toute forme de manque de respect, d'incivilité, d'intimidation ou de harcèlement¹.

Les manques de respect ou d'incivilité déjà sanctionnés par la Commission sont divers. Par exemple, celui d'un maire qui « propose d'attacher une employée de la MRC avec du *tape* électrique et de la corde² » ou d'un élu qui menace une gestionnaire municipale en affirmant : « Toi, ma petite, je pourrais t'enterrer³. »

Les commentaires misogynes sont malheureusement encore très présents dans certaines municipalités. Ainsi, un élu a été reconnu coupable après avoir déclaré, en séance du conseil, qu'une conseillère *était* « dans sa période⁴ » ou que son père « aurait dû la battre lorsqu'elle était jeune⁵ ».

Bien que certains élus ne soient pas directement responsables de commentaires ou de propos irrespectueux, discriminatoires ou harcelants, ils y contribuent à l'occasion en alimentant un climat malsain et en adoptant un comportement indigne de leurs fonctions

importantes. Par exemple, en qualifiant de « provocation » les propos intimidants ou irrespectueux véhiculés par des citoyens sur Facebook.

Un élu ne devrait pas répliquer aux propos offensants qui le visent en faisant à son tour des commentaires irrespectueux. Il se doit d'être au-dessus de la mêlée. S'il veut rétablir sa réputation, il doit le faire avec respect, modération ou par des moyens légaux. Citons le cas d'un maire, fâché des commentaires blessants d'un ancien candidat à la mairie sur son compte Facebook, qui s'est plaint auprès de l'employeur de ce dernier en lui rappelant que la Ville était cliente de son commerce⁶.

Plusieurs codes d'éthique incluent des règles interdisant le manque de respect et, dans certains cas, un comportement harcelant. Le code d'éthique de la Ville de Montréal prévoit de telles dispositions. Malheureusement, ces règles ne figurent pas dans bon nombre de municipalités, empêchant alors la Commission de sanctionner les élus en cause.

Le projet de loi 49⁷ actuellement à l'étude vient pallier en partie le problème en obligeant l'adoption d'une règle en matière de respect. De plus, il exigera qu'une règle prohibant tout comportement contraire à l'honneur et à la dignité de la fonction d'élu devra être intégrée au code. Enfin, un élu pourra être déclaré inhabile s'il commet un manquement sérieux à l'honneur et à la dignité de ses fonctions. Ce projet de loi, s'il est adopté, favorisera le maintien d'un climat de travail sain et respectueux dans nos municipalités.

Bien que la grande majorité des élus adopte un comportement exemplaire en matière d'honneur, de dignité et de respect, il est du devoir de chacun d'eux, avec l'appui des officiers municipaux, de promouvoir la civilité, l'honneur et la dignité, le respect des personnes et l'égalité des droits de tous. Il en va de l'intérêt des citoyens, des élus eux-mêmes et de la municipalité, mais aussi, avant tout, de la démocratie municipale.

[Consultez le contenu web complémentaire](#)

¹ CMQ-67320, décision du 26 juillet 2021, dépôt d'une demande de contrôle judiciaire.

² CMQ-67772, décision du 27 juillet 2021.

³ CMQ-67094, décision du 29 décembre 2019.

⁴ CMQ-67226, décision du 11 septembre 2020.

⁵ CMQ-67397, décision du 21 juillet 2021, dépôt d'une demande de contrôle judiciaire.

⁶ CMQ-6720, décision du 21 décembre 2020.

⁷ Projet de Loi modifiant la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives.*



Chronique juridique

Nouveau conseil municipal : attention aux engagements contractuels existants

Les municipalités sont régies par des règles qui leur sont propres. Elles sont également, à titre de personnes morales de droit public, assujetties aux prescriptions générales du *Code civil du Québec*¹. Cela inclut notamment les règles relatives aux obligations et, plus précisément, aux contrats. En cette période électorale, certains se demanderont si un nouveau conseil est lié par les engagements pris par le précédent.

La Cour supérieure a récemment confirmé, dans l'affaire 9266-7433 *Québec inc. c. Municipalité de La Pêche*², que l'élection d'un nouveau conseil ne permet pas à une municipalité de se libérer de ses obligations contractuelles.

Dans cette affaire, la Municipalité de LaPêche (ci-après la « **Municipalité** ») avait adopté, en septembre 2013, une résolution en vertu de laquelle elle s'engageait à construire le prolongement d'une rue nécessaire à un développement résidentiel. Elle avait deux ans pour le faire à compter de la signature d'un acte de vente³ entre la Municipalité et le demandeur. L'acte de vente ayant été signé en novembre 2016, les travaux devaient être terminés en novembre 2018. Entre-temps, des élections municipales ont eu lieu en novembre 2017, et le nouveau conseil a résolu de ne pas mener à terme les travaux convenus en invoquant notamment des considérations financières. Le conseil a décidé d'entreprendre d'autres projets pour l'année 2018.

Le tribunal poursuit en faisant une importante distinction entre les décisions de nature politiques et les obligations contractuelles d'une municipalité. En effet, une municipalité dirigée par un nouveau conseil peut décider d'abroger un règlement municipal ou une résolution, en respectant la procédure légale appropriée. Ce faisant, elle peut changer d'avis en ce qui concerne des décisions de nature politique : elle n'est pas liée par les prises de position d'un ancien conseil.

La situation diffère pour ce qui est des obligations contractuelles qui, elles, survivent aux changements qui se produisent au sein d'un conseil municipal. En matière contractuelle, un conseil peut donc lier les membres du prochain conseil.

Tout compte fait, la Cour supérieure a conclu que la Municipalité était tenue à l'engagement pris en 2013 et lui a ordonné d'exécuter les travaux dans un délai donné. Il faut retenir de cette affaire que les nouveaux membres d'un conseil sont liés aux engagements contractuels pris avant leur entrée en poste, ces derniers étant générateurs d'obligations futures, contrairement aux engagements de nature politique qui, eux, fluctuent généralement selon les volontés du conseil en place.

La Cour supérieure profite de ce jugement pour réitérer certains principes juridiques fort pertinents dans le contexte actuel :

- » « Une municipalité peut se lier par contrat comme toute autre personne et est soumise aux mêmes obligations contractuelles que toute autre personne »⁴;
- » L'élection d'un nouveau conseil ne permet pas à une municipalité de se dédire et de se libérer de ses obligations contractuelles⁵.

¹ *Code civil du Québec*, article 1376.

² 9266-7433 *Québec inc. c. Municipalité de La Pêche*, 2021 QCCS 2022.

³ La vente du terrain a été conclue pour la somme de 1 \$.

⁴ 2021 QCCS 2022, par. 34.

⁵ 2021 QCCS 2022, par. 35.





Chronique MMQ

Cas d'application très malheureux de la règle proportionnelle

La compréhension des clauses présentes dans votre contrat d'assurance peut vous éviter de mauvaises surprises. Parmi ces clauses, il y a la règle proportionnelle en fonction de laquelle une estimation erronée du coût de reconstruction de vos bâtiments pourrait mener à une situation bien malheureuse en cas de perte partielle à la suite d'un sinistre.

Le cas fictif ci-dessous présente un événement qui pourrait survenir dans de nombreuses municipalités. À noter que toute ressemblance avec des personnes ou des faits ayant eu lieu n'est que pure coïncidence.

Ce qui est arrivé

La municipalité achète un bâtiment à 200 000 \$, soit au prix de la valeur foncière, pour y installer sa nouvelle salle culturelle. Elle l'assure au montant de sa valeur d'achat et effectue ensuite des travaux d'agrandissement et d'aménagement. Elle constate alors que le coût des matériaux a récemment grimpé. Elle termine tout de même son projet et procède à l'inauguration de sa nouvelle salle culturelle.

L'hiver qui suit, d'importantes précipitations de pluie, de neige et de verglas s'abattent sur la municipalité, ponctuées de plusieurs périodes de redoux. En mars, le poids de la neige et de la glace occasionne l'effondrement du toit du bâtiment, causant des bris estimés à 250 000 \$.

La municipalité communique rapidement avec son assureur, qui établit le coût de reconstruction du bâtiment à 500 000 \$. Elle est alors informée qu'en vertu de la règle proportionnelle présente à son contrat, une valeur minimale d'assurance de 400 000 \$ était requise. Elle apprend que l'indemnité touchée ne s'élève qu'à 125 000 \$.

Une courte définition

La règle proportionnelle, incluse dans la majorité des contrats d'assurance, est un principe prévu à l'article 2493 du *Code civil du Québec*. Elle se traduit par l'ajout d'une clause stipulant que les biens doivent être assurés pour un certain pourcentage de leur valeur de remplacement ou de reconstruction. Ces clauses interviennent dans

les cas de pertes partielles et ont pour but d'inciter la souscription d'un montant d'assurance proportionnel à la valeur des biens assurés.

Le calcul d'une règle proportionnelle de 80 % s'effectue ainsi : (limite d'assurance/80 % de la valeur du coût de reconstruction) x montant de la perte partielle = valeur de l'indemnité.

Comment cela aurait-il pu être évité ?

La municipalité aurait eu avantage à faire appel à une firme spécialisée pour obtenir la juste valeur de son bâtiment et souscrire les couvertures adéquates. De plus, certains assureurs proposent des rabais lorsque le bâtiment assuré fait l'objet d'une telle évaluation. Par exemple, La Mutuelle des municipalités du Québec (MMQ) offre une réduction de 10 % pour chaque emplacement faisant l'objet d'une évaluation par un évaluateur agréé, et ce, pendant sept ans.

Par ailleurs, la municipalité aurait dû non seulement inclure le bâtiment dans son plan de déneigement, mais aussi inspecter la toiture après chaque intempérie et la déneiger au moment opportun.

Finalement, former son personnel à propos des signes de stress sur les structures aurait possiblement permis de déceler le problème avant que le sinistre ne survienne.



Pour plus d'informations,

contactez notre [Service de la gestion des risques](#) et consultez notre [texte de blogue](#) sur la hausse du coût des matériaux.



M^e Frédérique Arbour
Avocate, Bélanger Sauvé

Chronique environnement

Les dommages causés par le bris d'un barrage de castor : à qui la responsabilité ?

Les règles de responsabilité sont claires en matière d'animaux de compagnie : le propriétaire d'un animal est tenu de réparer le préjudice causé par celui-ci¹. Qu'en est-il des castors ? Selon la jurisprudence, ce sont des animaux sauvages, donc sans maître, des *res nullius*². De plus, un barrage de castor n'est ni un meuble ni un immeuble, mais le fruit de ses activités³. Personne ne peut donc le posséder.

Si un tel barrage se rompt et occasionne des dommages, qui en est alors responsable ? Cela dépend de plusieurs facteurs ; le plus souvent, il ne s'agit de la faute de personne.

D'un côté, une grande protection est accordée aux castors et à leurs barrages sous la *Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune*, laquelle interdit à quiconque de déranger, détruire ou endommager un barrage de castor, à moins que ce ne soit la seule manière d'empêcher des dégâts à sa propriété⁴. Auquel cas, le ministre pourra délivrer un permis à la personne concernée l'autorisant notamment à installer des structures de contrôle autour du barrage ou à le démanteler⁵. Il faut toutefois que des dommages soient prévisibles ou observables sur le barrage pour permettre un démantèlement.

D'un autre côté, la MRC a compétence à l'égard des cours d'eau à débit régulier ou intermittent⁶ et « doit réaliser les travaux requis pour rétablir l'écoulement normal des eaux d'un cours d'eau lorsqu'elle est informée de la présence d'une obstruction qui menace la sécurité des personnes ou des biens⁷ ».

Ainsi, la seule obligation des MRC à l'égard des barrages de castor est de prévenir des dommages lorsqu'elles sont avisées d'une telle obstruction.

En effet, le simple fait qu'un barrage se retrouve sur la propriété d'une MRC ou d'un particulier ne les rend pas pour autant responsables. Toutefois, une MRC sera tenue responsable des dommages causés par un barrage de castor s'il y avait des indices ou des avertissements permettant de prévoir que celui-ci occasionnerait possiblement des dommages et qu'elle n'a rien fait pour les prévenir⁸.

Les mêmes notions s'appliquent au particulier : si aucun indice ne lui permet de constater qu'un dommage pourrait être causé par un barrage de castor sur son terrain, il ne peut être tenu responsable en cas de dommage⁹. De plus, le propriétaire d'un grand terrain peu utilisé n'a pas le même degré d'obligation qu'un propriétaire qui voit chaque jour le barrage de sa fenêtre¹⁰. En effet, il serait déraisonnable d'obliger un propriétaire d'un terrain quasi inoccupé à le scruter à la recherche de barrages de castor, à moins, encore une fois, qu'on l'ait avisé d'une telle présence¹¹.

Ainsi, à moins que la MRC ou le propriétaire ne soit conscient de la présence d'un barrage de castor et de son danger, les dommages que causerait son bris ne peuvent être imputés qu'à la nature.

M^e Frédérique Arbour, avocate, Bélanger Sauvé
www.belangersauve.com/fr/profil/frederique-arbour

¹ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 934.

² *Singerman c. Québec (Procureur général)*, REJB 2004-66444, par. 26.

³ *Id.*

⁴ *Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune*, RLRQ, c. C-61.1, art. 26.

⁵ *Id.*, art. 47.

⁶ *Loi sur les compétences municipales*, RLRQ, c. C-47.1, art. 103.

⁷ *Id.*, art. 105.

⁸ *Singerman c. Québec (Procureur général)*, préc., note 2.

⁹ *Tremblay c. Charlevoix-Est (Municipalité régionale de comté de)*, 2008 QCCS 1491 (confirmé-2010 QCCA 386); *Brennan c. Hansen*, 2011 QCCS 5946.

¹⁰ *Dussault c. Municipalité du Canton de Harrington*, 2018 QCCQ 8335.

¹¹ *Id.*



Chronique réseaux sociaux

Une époque trouble sur les réseaux sociaux

L'univers de la communication des organisations a véritablement pris un virage à 180 degrés avec la création de Facebook en 2004. L'instantanéité est apparue avec son lot de publications maladroites et d'échanges litigieux, voire diffamatoires; une situation qui donne encore du fil à retordre aux municipalités.

Nous sommes à une époque où les trolls pullulent et insultent en toute impunité les élus, les organisations et les citoyens qui ne pensent pas comme eux. Il est parfois difficile de rester calme et posé, de résister à l'envie de répondre avec les mêmes armes, mais les fonctions que vous occupez demandent de la retenue. Vous parlez au nom de l'organisation qui vous emploie; vos tweets et vos publications Facebook engageant forcément vos employeurs, du moins par ricochet.

FACE À L'AGRESSIVITÉ

Prudence, bienveillance et recul sont de mise. Les réseaux sociaux de la municipalité, aujourd'hui incontournables, doivent demeurer apolitiques et servir strictement à fournir de l'information d'intérêt public à vos clients, c'est-à-dire la majorité des contribuables.

Les réseaux sociaux, c'est un peu comme la radio: on échange avec un seul animateur, mais le dialogue est entendu par plusieurs personnes, des citoyens aux journalistes. L'erreur que commettent certains est d'oublier que les publications sont vues par tout le monde. Parfois, le moment est bien choisi pour informer le plus grand nombre de témoins. D'autres fois, il vaut mieux opter pour une conversation privée ou masquer les commentaires disgracieux. C'est du cas par cas.

Tout est dans l'art et dans la manière de répondre aux citoyens qui vous interpellent, jamais en votre nom personnel. Bien entendu, les comptes anonymes qui vous insultent ou qui médisent de votre travail ne devraient pas avoir l'attention qu'on leur porte. L'organisation peut cependant remercier la personne en lui rappelant les règles de la netiquette qui devraient apparaître dans les informations («à propos») de votre page et sur votre site Internet, et qui ne permettent pas de commentaires disgracieux et agressifs.

UN PEU D'HUMANITÉ

Plusieurs personnalités publiques affichent des tranches de vie sur les réseaux sociaux. Bien que ce comportement nous semble habituel venant des acteurs du milieu culturel, nous remarquons que des politiciens et des personnalités de profession libérale nous partagent leurs lectures du jour, leurs critiques des restaurants visités, leurs pratiques sportives, etc.

L'objectif derrière ces publications n'est pas de nous offrir de véritables conseils, mais plutôt d'humaniser leur présence sur les réseaux sociaux, de démontrer qu'ils sont des humains et non juste une fonction. Avouons-le, il est plus difficile d'insulter quelqu'un qui parle de botanique que de politique. Comme municipalité, vous pouvez aussi parsemer vos publications de contenu plus léger provenant des loisirs, des actions bénévoles ou de la vie communautaire, surtout quand la tension est palpable. Les photos et les vidéos sympathiques connaissent un grand succès.

LÀ POUR RESTER

Les réseaux sociaux sont là pour rester et continueront à gagner en popularité. Le glissement des sources d'informations des médias traditionnels vers le Web est inéluctable et il faut en tenir compte dans les relations avec les citoyens. Les vignettes proposées par Facebook et Twitter ne présentent souvent qu'un titre et une image. Peu de gens se donnent la peine d'aller véritablement lire le contenu proposé par les journalistes. Naviguer dans ces eaux troubles où l'information de surface prévaut peut s'avérer périlleux, mais rappelez-vous que, peu importe la situation, la courtoisie et la bienveillance sont des valeurs sûres sur lesquelles vous pourrez toujours vous appuyer.

- 85% des Canadiens sont abonnés à un réseau social et ils y passent en moyenne 1 heure et 46 minutes par jour.
- Au Québec, ce sont 98% des 18-25 ans, 94% des 25-34 ans et 96% des 35 à 45 ans qui détiennent au moins un compte sur un réseau social.
- 70% des Québécois sont abonnés à Facebook alors que Twitter n'attire que 18% de ceux-ci.

Sources: Digital Report (2021) et Cefrio (2019)



Julien Merleau-Bourassa
Avocat, Dunton Rainville

Chronique élections

Le vote par correspondance élargi : il faut bien s'y préparer !

Alors que de nombreuses personnes réclamaient, en matière électorale, l'adoption de mesures visant à faciliter la participation publique les jours de scrutin, voilà que la pandémie actuelle aura, en quelque sorte, pavé la voie à certaines modifications législatives en ce sens.

En effet, à l'approche des prochaines élections générales municipales, qui auront lieu le 7 novembre, le gouvernement du Québec a élargi les critères d'admissibilité au vote par correspondance afin de réduire l'impact de la COVID-19 sur le taux de participation citoyenne.

Alors que la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* (ci-après « LÉRМ ») (RLRQ, c. E-2.2) et le *Règlement sur le vote par correspondance* (RLRQ, c. E-2.2, r.3) limitaient, jusqu'à tout récemment, le droit au vote par correspondance aux seules personnes inscrites à titre d'électeurs d'une municipalité, mais non domiciliées sur le territoire de celle-ci, voilà que la *Loi visant à faciliter le déroulement de l'élection générale municipale du 7 novembre 2021 dans le contexte de la pandémie de la COVID-19* (Projet de loi n°85) permet maintenant au Directeur général des élections (DGE) d'adopter, par règlement, certaines mesures afin d'en faciliter l'accès aux électeurs plus vulnérables.

Grâce à ce pouvoir, certaines modifications d'importance ont déjà été apportées à la LÉRМ, le tout en prévision des élections générales de novembre prochain. Parmi celles-ci, l'article 173.1 de la Loi prévoit désormais que tout électeur (ou toute personne qui a le droit d'être inscrite comme électeur) qui remplit l'une ou l'autre des conditions énumérées ci-après est admissible au vote par correspondance, que la municipalité ait adopté ou non une résolution en ce sens :

L'électeur est domicilié dans une résidence privée pour aînés identifiée au registre constitué en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2);

L'électeur est domicilié dans une installation maintenue par un établissement qui exploite un centre hospitalier, un centre d'hébergement et de soins de longue durée ou un centre de réadaptation au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou qui exploite un centre hospitalier ou un centre d'accueil au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris* (RLRQ, c. S-5);

L'électeur est incapable de se déplacer pour des raisons de santé;

L'électeur agit à titre de proche aidant au bénéfice d'un électeur incapable de se déplacer et est domicilié au même endroit que ce dernier;

L'électeur est âgé de 70 ans ou plus le jour du scrutin, et la municipalité a expressément adopté une résolution en ce sens;

L'électeur qui doit demeurer en isolement suivant une ordonnance ou une recommandation des autorités de santé publique en raison de la pandémie de COVID-19.

Les modifications législatives qui précèdent témoignent clairement de l'importance qu'accorde le législateur à la participation citoyenne en période de pandémie. Il est évident que ces modifications auront un impact sur le déroulement des élections, de même que sur la façon de s'y préparer !

Pour plus d'informations, _____

www.duntonrainville.com



M^{me} Nancy Gourde
Directrice • Prévention, Novo

Chronique santé et sécurité

Les inspections sur les lieux du travail

L'été 2021 s'est encore une fois déroulé sous le signe de la pandémie. La crise sanitaire mondiale se poursuit; déjà, nous sommes en plein dans la 4^e vague selon les autorités du Québec, avec toutes les conséquences sur les entreprises et leurs employés.

Le milieu municipal est lui aussi touché par les mesures de prévention et de contrôle mises en place sur les lieux du travail. De concert avec les autorités publiques et sanitaires, la CNESST a développé des guides et outils visant tous les secteurs d'activité.

Port du masque, désinfection et lavage des mains, distanciation physique (un ou deux mètres), signalisation pour une circulation à sens unique (ex. autocollants au sol, affiches ou panneaux d'affichage), ajout de plexiglas, désinfection des surfaces, télétravail. Autant d'éléments qui visent à réduire la propagation du virus tout en maintenant les activités économiques.

Inspecter pour identifier, corriger et contrôler

Pandémie ou non, les municipalités et les villes doivent réaliser le plus régulièrement possible des inspections sur leurs lieux de travail. Pour ce faire, l'outil d'identification des risques¹ dans le « processus de prise en charge de la prévention² » est un allié. Il se résume en trois actions : **identifier, corriger et contrôler**.

¹ novosst.com/blogue/comment-identifier-les-risques-en-entreprises

² novosst.com/blogue/prise-en-charge-de-la-prevention-au-sein-de-votre-entreprise

³ L'information, la formation et/ou formation d'appoint, la supervision, l'entretien préventif, la politique d'achat, la politique de sous-traitance, la politique d'ingénierie, la surveillance de la qualité du milieu de travail et la surveillance de la santé des travailleurs.

La ou les personnes responsables ciblées établiront des activités précises pour identifier, corriger et contrôler les risques. L'inspection en fait partie, ainsi que neuf autres moyens³. Elle peut être réalisée par le comité de santé et de sécurité (CSS), un gestionnaire ou tout employé d'une entreprise. Elle confirmera (ou non) que les mesures de prévention sont efficaces, puis viendra cibler les lacunes et les changements à apporter.

Depuis des mois, les mots « inspection », « santé » et « hygiène » résonnent dans nos vies, et ils résonneront encore. Dans ce contexte, rien ne doit être laissé au hasard, et des vérifications doivent avoir lieu fréquemment pour contrôler la propagation du virus. Faites appel à votre conseillère ou conseiller en prévention de Novo pour en savoir plus en matière d'inspection ou pour tout autre sujet complémentaire en prévention.

Nos experts vous accompagneront et vous aideront à identifier et prioriser vos risques. Ils vous proposeront des solutions pour les corriger, les contrôler ou les éliminer. La diminution du risque potentiel d'exposition au virus, notamment lors de contacts entre collègues, passe par des mesures de prévention, mais également par des inspections quotidiennes.



INTÉGRITÉ
SATISFACTION CLIENT
ENGAGEMENT
COMPLICITÉ
RENTABILITÉ

AVOIR À CŒUR LA RÉUSSITE DE NOS CLIENTS



Profitez de services réellement personnalisés en SST. novosst.com



M^{es} Maryse Catellier Boulianne et Martin Bouffard
Morency Société d'avocats S.E.N.C.R.L.

Chronique jurisprudence

Le texte de l'entente d'un règlement hors cour d'un litige est-il confidentiel ?

Après des mois de négociations, une municipalité règle un litige au moyen d'une entente hors cour. Le directeur général respire enfin. Or, il suffit de quelques jours pour qu'un citoyen demande l'accès à cette entente. Que faire ?

La Cour du Québec s'est récemment penchée sur la question¹.

Un litige opposant une association professionnelle et un organisme public s'est résolu en 2019 par une entente hors cour. L'organisme reçoit ensuite une demande d'accès à cette entente, ce qu'il refuse en invoquant le privilège relatif au règlement des litiges (ci-après : « privilège »).

Ce privilège issu de la *common law* trouve application au Québec². Il protège les négociations entre les parties à un litige. En 2013, la Cour suprême confirme que ce privilège s'étend au résultat des négociations fructueuses, soit l'entente hors cour elle-même³.

Devant la Commission d'accès à l'information (ci-après : « CAI »), l'organisme plaide que l'entente est protégée par le privilège puisque, pour écarter une règle de la *common law*, le législateur aurait dû le prévoir expressément dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics*⁴. La CAI conclut plutôt que cet aspect n'existait pas avant cette date, car la Cour suprême n'a reconnu l'application du privilège aux ententes hors cour qu'en 2013⁵. Donc, le législateur n'avait pas à l'écarter. Conséquemment, selon la CAI, cet aspect du privilège ne s'applique pas en matière d'accès à l'information puisqu'il ne constituait pas une règle de la *common law* au moment de l'adoption de la Loi⁶.

En appel, la Cour du Québec considère que la prémisse de la CAI est erronée en droit⁷. Selon la cour : « les tribunaux ne créent pas le droit, ce qui est plutôt l'apanage du législateur, mais l'interprètent ou le disent⁸ ». Ainsi, l'arrêt de la Cour suprême de 2013⁹ n'a pas créé une nouvelle facette à ce privilège, mais l'a révélée. La Cour conclut que puisque le privilège n'a pas été écarté par le législateur au moment de la rédaction de la Loi, il s'applique. Il s'agit d'un revirement par rapport à la jurisprudence passée de la CAI¹⁰.

Suivant cette décision, les municipalités peuvent refuser de divulguer les règlements de litiges hors cour. À cet égard, il serait néanmoins de bonne pratique d'indiquer à l'entente que celle-ci est confidentielle et protégée par le privilège relatif au règlement des litiges.

N.B. : Au moment d'écrire ces lignes, aucune déclaration d'appel n'apparaît au plumitif.

¹ *Chambre de la sécurité financière c. Drapeau*, 2021 QCCQ 1838.

² *Union Carbide Canada Inc. c. Bombardier Inc.*, [2014] 1 RCS 800, par. 37.

³ *Sable Offshore Energy Inc. c. Ameron International Corp.*, [2013] 2 RCS 623, par. 17-18.

⁴ *Drapeau c. Chambre de la sécurité financière*, 2019 QCCA 175, par. 39.

⁵ *Sable Offshore Energy Inc. c. Ameron International Corp.*, supra note 3.

⁶ *Drapeau c. Chambre de la sécurité financière*, supra note 4, par. 35 et 64.

⁷ *Chambre de la sécurité financière c. Drapeau*, supra note 1, par. 70.

⁸ *Idem*, par. 72.

⁹ *Sable Offshore Energy Inc. c. Ameron International Corp.*, supra note 3.

¹⁰ Voir par exemple *L. P. c. Donnacona (Ville de)*, 2011 QCCA 69, *L. P. c. Stoneham-et-Tewkesbury (Municipalité des cantons unis de)*, 2012 QCCA 179 et *Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 2055 c. Ville de Mascouche*, 2019 QCCA 123.



Chronique assurance collective

Assurance collective: le meilleur prix à tout prix, un mythe tenace!

S'il existe un mythe tenace en assurance collective, c'est bien celui-ci: la recherche du meilleur prix à tout prix! Le marché de l'assurance collective étant très compétitif, au-delà du prix, il faut tenter de comprendre ce qui se cache derrière une baisse de prime trop importante.

Stratégie des assureurs pour attirer de nouveaux clients

En assurance collective, ce sont les réclamations remboursées par l'assureur qui servent à déterminer les taux des primes qui seront nécessaires pour l'année suivante. Lorsque le montant des réclamations est supérieur aux primes reçues, une hausse est requise. Une mise au marché entraînera fort probablement une baisse des primes pour la première année afin d'inciter le groupe à changer d'assureur. Mais si le niveau des réclamations remboursées demeure le même, une hausse souvent substantielle sera inéluctable pour récupérer une partie du manque à gagner et repositionner les taux pour la prochaine année. La hausse qu'on aura ainsi cherché à éviter n'est que reportée au renouvellement suivant. Bref, c'est ce qu'on appelle « pelleter par en avant »!

Comparer des garanties comparables

Comparez des pommes avec des pommes! Méfiez-vous des offres vantant « les meilleures garanties au meilleur prix ». Est-ce que le meilleur prix en question est basé sur des protections comparables? Il est important de vérifier si les meilleures garanties sont similaires à celles que vous détenez ou si elles tiennent compte d'une réduction de vos protections, par exemple, l'introduction d'un ticket modérateur, une hausse des franchises ou une baisse du pourcentage de remboursement. Si tel est le cas, la comparaison ne tient pas la route. Et si la baisse des primes vient avec une baisse des montants remboursés aux employés, est-ce que le nouveau régime offert à moindre coût répond bien à leurs besoins?

Le service et l'accompagnement

Voilà un aspect trop souvent négligé parce que difficilement quantifiable. Quelle valeur accordez-vous aux services de votre assureur et aux services et à l'accompagnement de votre intermédiaire? Si vous êtes satisfait, vaut-il la peine de mettre fin à votre relation d'affaires?

Les coûts indirects d'un changement d'assureur

Un changement d'assureur implique certains coûts indirects que les employeurs oublient souvent de considérer, dont le temps investi pour effectuer le changement, les communications aux employés et la codification de la paie.

Optez pour la stabilité du régime du regroupement FQM et le service d'accompagnement offert par l'équipe de FQM Assurances!

Une organisation qui va trop souvent au marché finit par être mal perçue par les assureurs, puisque ceux-ci recherchent la stabilité pour compenser à plus long terme les pertes subies. Un pouvoir de négociation s'établit avec le temps. Il vaut mieux avoir une vision à moyen/long terme que de tenter de profiter d'une économie ponctuelle que vous aurez à payer tôt ou tard. C'est ce que vous propose le régime du regroupement FQM: la stabilité au fil du temps. De plus, vous bénéficierez de l'expertise et du service incomparable de l'équipe de FQM Assurances. Nous essayer, c'est nous adopter!

Pour toute question concernant le régime d'assurance collective, _____
nous vous invitons à communiquer avec nous au 1 866 951-3343, poste 1250, ou à mjpelletier@fqm.ca. C'est avec plaisir que nous vous répondrons.



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

FQM Assurances

POUR TOUS VOS BESOINS EN **ASSURANCE COLLECTIVE,** COMPTEZ SUR L'ÉQUIPE DE LA FQM

Découvrez les avantages du régime d'assurance collective conçu pour répondre aux besoins des municipalités :

- ▶ Des tarifs compétitifs
- ▶ Un régime flexible et des protections généreuses
- ▶ Des frais d'administration fixes jusqu'au 31 décembre 2027
- ▶ Un fonds de stabilisation pour limiter les augmentations

De plus, bénéficiez de nos conseils personnalisés!

1 866 951-3343

fqm.ca



ADMQ

Association des
directeurs municipaux
du Québec

INTÉGRITÉ

SATISFACTION CLIENT

ENGAGEMENT

COMPLICITÉ

RENTABILITÉ



AVOIR À COEUR LA RÉUSSITE DE NOS CLIENTS

Profitez de services réellement personnalisés en SST.

novosst.com

