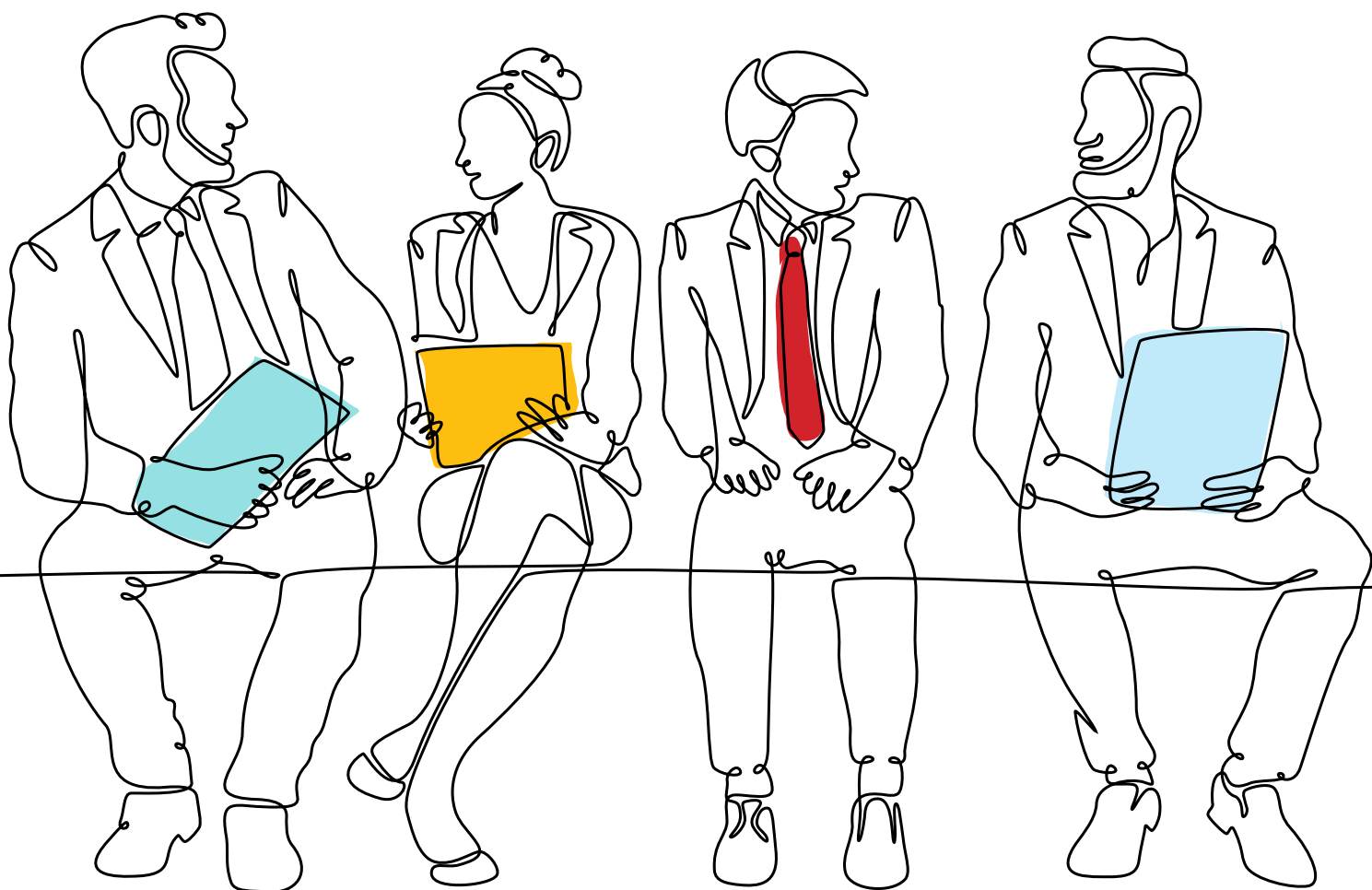


le magazine^e **Scribe**

Septembre 2023 • Volume 48 • N° 3



Nos dossiers

- | **Harcèlement**
- | **Rapport Synthèse**
- | **Projets Desjardins**

PRÉVENTION DES SINISTRES

LE FONDS DÉTIENT UNE EXPERTISE INÉGALÉE
EN PRÉVENTION DES SINISTRES MUNICIPAUX

Réduisez vos sinistres en profitant de notre accompagnement sans frais :

- ▶ Inspection en sécurité incendie et des lieux
- ▶ Recommandations concrètes et adaptées
- ▶ Soutien technique préventif
- ▶ Formations, outils et événements favorisant la prévention
- ▶ Inspection des appareils sous pression et thermographie préventive
- ▶ Mentorat et visite préventive

**SEUL ASSUREUR DE DOMMAGES
PROPRIÉTÉ DU MONDE
MUNICIPAL QUÉBÉCOIS**

INFORMEZ-VOUS!

fondsfqm.ca 

Fonds

d'assurance
des municipalités
du Québec



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

Révision linguistique
Magali Laurent

Graphisme
Frédéric Beaupré

Publicité
Thomas Parisée, 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
ISSN 0707-277X

* Le masculin est utilisé pour alléger le texte.

4 Mot de la présidente

5 Mot de la Ministre

8 Actualités

11 Congrès 2023

17 Dossier Harcèlement

Harcèlement
Faire valoir ses droits lorsqu'il y a des débordements
L'urgence d'agir
Non, c'est non!
L'ABC du PLI-Élus

26 Formations

28 Dossier Rapport Synthèse

Dossier profession — Rapport de synthèse
L'heure est aux changements
La FQM prône une réflexion en profondeur sur les outils réglementaires
Une profession à valoriser et à faire connaître
Étude sur le rôle des DG au quotidien : mieux connaître pour mieux comprendre

38 Projet Desjardins

Piste cyclable : rouler en toute sécurité à La Doré
Un parc intergénérationnel pour profiter du fleuve en toute quiétude

40 Chroniques

40 Chronique environnement

Réforme de la collecte sélective : où en sommes-nous ?

41 Chronique Hydro-Québec

Les pannes d'électricité : comment prévenir et agir lors de situations dangereuses ?

42 Chronique comptabilité

Fraude interne - Conseils pratiques aux dirigeants pour protéger votre municipalité

43 Chronique Santé-Sécurité

L'exposition au bruit dans le milieu de travail : un risque bien réel !

44 Chronique ressources humaines

Quels sont les facteurs à considérer lorsque vos équipes se disent surchargées ?

45 Chronique Commission municipale du Québec

L'information sur le site Web des municipalités

46 Chronique informatique

La collecte intelligente : des pratiques plus durables à l'aide de technologies de pointe

47 Chronique Fonds d'assurance des municipalités du Québec

Bâtiments patrimoniaux : ce que vous devez savoir

48 Chronique juridique

Obligation de renseignement des municipalités : portée et limites

49 Chronique Énergir

La biénergie en 5 questions

50 Chronique jurisprudence

La modification des règlements d'urbanisme et la conformité locale

51 Chronique Fédération canadienne des municipalités

Un Québec carboneutre, un bâtiment communautaire à la fois

52 Chronique assurance collective

« Parlez-en à votre médecin » : les conséquences d'une campagne publicitaire

Mot de la présidente



Sophie Antaya

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

*L'ADMQ, en tant
que référence en
gestion municipale,
sera toujours là pour
ses membres.*

Chères collègues,
Chers collègues,

Je tiens dans un premier temps à remercier tous les membres présents au congrès annuel de l'ADMQ, qui a eu lieu en juin. Ce fut une édition grandiose avec un record d'assistance puisque plus de 1 200 personnes y ont assisté. Quel plaisir d'avoir été réunis lors de cet important événement afin d'échanger et de se former!

Le congrès a permis de faire un bilan de l'année passée, de vous présenter un rapport contenant les huit études et analyses des dernières années et de vous parler de quelques projets à venir au courant des prochains mois.

La fonction de directeur général et greffier-trésorier est obligatoire selon la loi. Il est donc tout à fait vrai d'affirmer que la profession est essentielle au bon fonctionnement de la municipalité. Pour cette raison, une campagne de communication sera déployée à la fin de l'année pour démystifier le rôle du DG, pour faire connaître et valoriser la profession et pour faire face à l'intimidation, un phénomène malheureusement beaucoup trop présent auquel il faut remédier.

Nous étions déjà tous au fait de la complexité croissante de la fonction, notamment en ce qui concerne les exigences législatives, réglementaires, procédurales et citoyennes qui s'accumulent, mais le rapport de synthèse nous a permis de mettre des chiffres là-dessus. On constate une augmentation de 295 % des besoins en soutien technique des membres depuis 2018. Ce n'est pas surprenant, puisque pas moins de 42 lois touchent le secteur municipal.

Cette difficulté croissante, jumelée aux nombreuses retraites, entraîne des départs, et il est important de penser à la relève. Ainsi, nous croyons qu'il reste primordial de valoriser notre profession, qui est peu connue du grand public.

Le rapport de synthèse ne révèle toutefois pas uniquement le problème des départs et la quantité de lois appliquées au domaine municipal. Il permet également de mettre en lumière certaines dispositions archaïques du *Code municipal* et de la *Loi sur les cités et villes*, l'incompatibilité de la double fonction de présidence d'élection et de directeur général et greffier-trésorier, et bien davantage.

Ces conclusions peuvent paraître décourageantes, mais un constat encore plus global est ressorti : le défi n'est pas insurmontable. Vous l'avez d'ailleurs observé quand la ministre des Affaires municipales, madame Andrée Laforest, a pris la parole lors du dîner des membres. Une belle allocution pleine de compassion, de compréhension... et de promesses. Promesses de changements pour améliorer l'efficacité municipale.

L'ADMQ continuera de travailler à faire avancer les dossiers prioritaires, et ce, dans le but de rendre plus efficace l'organisation administrative municipale et, on ne se le cachera pas, d'attirer la relève :

- Retirer l'obligation de présidence d'élection pour les directeurs généraux et greffiers-trésoriers;
- Assujettir l'ensemble des municipalités à une seule loi;
- Rendre obligatoire une formation pour les nouveaux directeurs généraux et greffiers-trésoriers sans expérience dans ces fonctions;
- Analyser les modifications dans le calendrier des obligations pour améliorer l'organisation du travail;
- Analyser la structure administrative municipale minimale nécessaire à un bon fonctionnement;
- Réaménager les articles de loi qui concernent la gestion contractuelle.

L'ADMQ continuera également à tout mettre en place pour vous rendre la tâche plus facile dans l'exercice de vos fonctions. En plus de proposer une formation annuelle gratuite pour tous les membres sur les développements législatifs et réglementaires, un outil d'une valeur inestimable sera offert dans les prochains mois : un tableau de bord en gestion municipale. Cet important développement mettra à la disposition des membres un outil informatique regroupant, à un seul endroit, l'ensemble des obligations légales et réglementaires annuelles, les redditions de compte ainsi que de nombreux outils, procéduriers et modèles liés à ces obligations.

Ce n'est bien sûr qu'un simple survol, mais il faut être ambitieux, positifs, et garder espoir quant à l'amélioration de notre profession. Il faut aussi se remémorer tout le bien que nous faisons ainsi que le caractère essentiel de notre métier.

En action pour favoriser le respect et la civilité dans le milieu municipal !



Andrée Laforest
Ministre des Affaires municipales
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

Au cours des dernières années, nous avons été témoins de diverses situations difficiles vécues par les employés et les élus municipaux : insultes, menaces, humiliation, harcèlement, agressions, etc.

L'intimidation ainsi que les agissements irrespectueux et abusifs sont grandement dommageables, et ce, autant pour les personnes visées que leurs collègues, leur famille, leurs enfants ainsi que pour l'ensemble de la société. De tels comportements sont inacceptables et n'ont pas leur place dans notre démocratie.

Dans cette optique, nous devons faire front commun et agir sur différents plans afin de prévenir ces actes et de sensibiliser la population ainsi que les administrations municipales à cet égard. D'ailleurs, en collaboration avec le milieu municipal, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation a posé de nombreux gestes concrets notamment dans le cadre du [Plan d'action pour favoriser le respect et la civilité : unis pour la démocratie!](#), lancé en octobre 2021.

En amont des élections

D'abord, en amont des élections générales municipales 2021, nous avons tenu un webinaire visant à présenter aux candidats les différents [outils de référence pour les élus](#), entre autres en ce qui a trait à l'éthique, la déontologie et la divulgation d'actes répréhensibles. Nous avons aussi créé une trousse d'outils sur les bonnes pratiques à adopter sur les médias sociaux, dont un [feuilleton d'information](#). Des activités de sensibilisation ont également été offertes aux élus, par le biais des directions régionales du Ministère. Ce service est d'ailleurs toujours offert à la demande des municipalités.

Par ailleurs, la [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 modifiant diverses dispositions législatives](#) a été sanctionnée en novembre 2021. Nous constatons que les mesures qui en découlent contribuent à ce que les fonctions d'élus ainsi que celles du personnel de cabinets se déroulent dans le respect et la civilité.

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de ces dispositions, nous avons octroyé une aide financière à la Fédération québécoise des municipalités (FQM) et à l'Union des municipalités du Québec (UMQ) afin qu'elles mettent à jour leur formation pour les nouveaux élus, notamment celles concernant le respect et la civilité.

Campagne de sensibilisation

Du 25 avril au 23 mai 2023, le Ministère a diffusé la campagne [Derrière chaque élu\(e\) municipal, il y a une personne. Traitons nos élu\(e\)s municipaux comme du monde](#). Celle-ci visait à donner le coup d'envoi d'un mouvement de sensibilisation et de solidarité quant à l'importance de maintenir des relations respectueuses et civilisées envers les élus municipaux ainsi qu'avec les administrations municipales.

Elle s'est déroulée dans les journaux et sur les plateformes Web, notamment sous la forme d'une publicité vidéo. Les élus municipaux et même provinciaux ainsi que les administrations municipales étaient invités à prendre part à ce mouvement, à l'aide de deux trousse d'outils mises à leur disposition. Différents outils et conseils pour communiquer adéquatement avec les élus et employés municipaux ainsi que pour participer respectueusement à la vie démocratique sont toujours disponibles sur [la page Web de la campagne](#).

Cette campagne a porté ses fruits, et nous en sommes très satisfaits. En effet, selon un sondage Léger mené auprès de 1 500 répondants de 18 à 70 ans, 69% d'entre eux ont indiqué avoir apprécié la campagne. Parmi ceux-ci, 75% ont été sensibilisés à la question de l'intimidation envers les élus municipaux et 80% au fait que l'intimidation porte préjudice aux élus ainsi qu'à leur entourage. Autres faits intéressants, 72% des répondants ont indiqué que la campagne les a amenés à réfléchir sur la façon appropriée d'interagir avec les élus et 54% ont indiqué qu'elle les incite à s'informer sur les moyens et les façons de mieux communiquer avec les élus.

Mot de la Ministre

Rapport intimidation des élus

En parallèle de cette campagne, nous avons dévoilé le [Rapport: la gestion par les élus municipaux des actes et propos violents, haineux ou déplacés à leur égard](#). C'est le Ministère qui a mandaté M^{me} Mireille Lalancette, professeure titulaire en communication sociale à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour la rédaction d'un portrait présentant les expériences vécues par des élus municipaux pour mettre en évidence les problématiques qu'ils subissent.

Cette initiative est née notamment du fait qu'il existe peu de recherches sur le vécu des élus ayant subi de l'intimidation en personne ou en ligne. Nous souhaitons ainsi mieux comprendre ce qu'ils ont pu vivre, documenter davantage les impacts de l'intimidation, approfondir nos connaissances et identifier davantage de solutions.

Soutien juridique

Au printemps dernier, nous avons également versé 2 M \$ répartis à parts égales entre la FQM et l'UMQ. Cet appui leur permet d'offrir un soutien financier aux municipalités qui ont entamé des recours judiciaires ou qui souhaitent le faire afin de contraindre un citoyen à cesser d'intimider ou de harceler un employé ou un élu. Cette aide a permis à l'UMQ de bonifier son [Fonds municipal d'action juridique](#) ainsi qu'à la FQM de créer un [nouveau produit d'assurance](#).

Mesures en cours

Plusieurs mesures pour favoriser le respect et la civilité à l'égard du milieu municipal sont en cours. Le Ministère a entre autres élaboré quatre capsules informatives sur les [habiletés communicationnelles et la résolution de conflit](#) afin d'aider les élus et les employés municipaux à améliorer leurs interactions lors de situations difficiles ou conflictuelles.

Nous travaillons aussi de concert avec la FQM et l'UMQ pour la mise en place d'initiatives visant à offrir aux élus des services de soutien psychologique de première ligne.

Enfin, nous collaborons aux travaux du ministère de la Sécurité publique qui visent à proposer des interventions pour responsabiliser les individus ayant des comportements hostiles, dégradants et menaçants sur les réseaux sociaux ainsi que les entreprises qui tolèrent de tels agissements sur leurs plateformes.

Ce n'est pas fini, nous allons continuer sur cette lancée en annonçant d'autres initiatives au cours des prochains mois!

Conclusion : dénoncer sans hésiter

Cela étant dit, un seul cas d'intimidation en est un de trop. Je vous invite donc à dénoncer sans hésitation les agresseurs. Des ressources d'aide existent et il faut s'en servir. Je pense entre autres à la Sûreté du Québec qui déploie le [Plan de lutte contre l'intimidation des élus](#) dans toutes les [municipalités qu'elle dessert](#). Ce plan s'adresse aussi aux gestionnaires municipaux. De plus, les [directions régionales du Ministère](#) sont des ressources très précieuses qui offrent du soutien et de l'accompagnement aux élus et aux employés municipaux.

En conclusion, nous ne pouvons pas mettre un terme à l'intimidation auprès des élus et des employés municipaux, car ce phénomène n'est pas nouveau ni exclusif au milieu municipal. Mais chose certaine, plus nous serons mobilisés, plus nos actions auront des retombées positives et concrètes!

Optez pour les maîtres de l'efficacité démocratique

EXPERTISE CONSEIL

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
ET DES COMMUNICATIONS

OUTILS DE GESTION

SOUTIEN TECHNIQUE ADAPTÉ

LOGISTIQUE DE SCRUTIN

TRAITEMENT DU TERRITOIRE

TRAITEMENT DE L'ÉLECTORAT

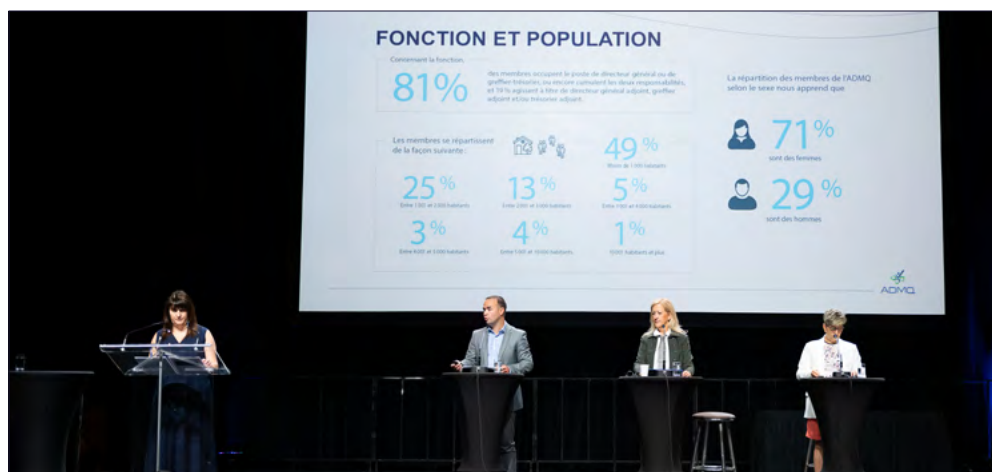
TECHNOLOGIES FIABLES
(eVooX™ WWW, eVooX™ RHM, eVooX™ ACCUEIL)

Choisir **innovision+**, c'est faire équipe avec les maîtres de l'efficacité démocratique. Firma entièrement québécoise, **innovision+** offre aux organismes électoraux une expertise professionnelle complète, ainsi qu'un soutien technique personnalisé tout au long de leur processus électoral.

418 652-1212 | INNOVISION.QC.CA

innovision+

1963 rue Frank-Carrel, bureau 200
Québec (Québec) G1N 2E6
contact@innovision.qc.ca



Assemblée générale annuelle

Le jeudi 15 juin, durant le congrès annuel de l'ADMQ, plus de 350 membres étaient réunis pour l'assemblée générale annuelle.

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, la planification stratégique, le bilan des activités de la dernière année et les états financiers.



Rapport annuel

Vous pouvez consulter le rapport annuel 2022 sur le site Internet de l'ADMQ.

Élections | postes d'administrateurs

Des élections pour le poste d'administrateur se tiennent actuellement dans les zones suivantes :

- Outaouais
- Estrie
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Sud-Ouest-du-Québec
- Bas-Saint-Laurent-Ouest
- Côte-Nord

Surveillez nos différentes communications pour tous les détails.

Une mention spéciale à Mathieu Rouleau, administrateur sortant de la zone Saguenay–Lac-Saint-Jean, qui a été membre du conseil d'administration durant les six dernières années et qui a été très impliqué au sein de l'Association.



L'EXCELLENCE, LA COMPÉTENCE ET L'ÉCOUTE ENGAGÉE
D'UN PARTENAIRE AU SERVICE DU MONDE MUNICIPAL.

418 651-9900 • QUÉBEC | 514 845-3533 • MONTRÉAL

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



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). 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.

En cours :

PR : Règlement modifiant le Règlement sur la déclaration des prélèvements d'eau

PR : Règlement modifiant le Règlement sur la redevance exigible pour l'utilisation de l'eau

PR : Règlement modifiant le Règlement sur le feu vert clignotant

PR : Règlement modifiant le Règlement encadrant la taxe municipale pour le 9-1-1

PL 14 : Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues

PL 17 : Loi modifiant diverses dispositions aux fins d'alléger le fardeau réglementaire et administratif

PL 22 : Loi concernant l'expropriation

PL 31 : Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière d'habitation

Entrée en vigueur récente :

PR : Règlement excluant certains organismes publics de l'obligation de former un comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

PR : Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche (PL 96)

PR : Langue de l'Administration (PL 96)

PL 16 : Loi modifiant la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme et d'autres dispositions

PL 19 : Loi sur l'encadrement du travail des enfants

PL 20 : Loi instituant le Fonds bleu et modifiant d'autres dispositions

PL 25 : Loi visant à lutter contre l'hébergement touristique illégal

Dispositions entrant en vigueur prochainement :

PL 64 Entrée en vigueur progressive de certaines nouveautés concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Se référer à la [Ligne du temps du SRIDAIL](#), qui contient des liens vers des sections informatives.

Nous rappelons à nos membres réguliers qu'un tableau regroupant les principales modifications législatives et réglementaires effectuées depuis mars 2021 est disponible dans la bibliothèque virtuelle de l'espace membre.

Pas le temps de faire vos demandes de subventions ?

**Nouveaux Horizons, FRR, PAFIRS, PRACIM, etc.
Nous préparons les demandes pour vous.**

Ne passez plus à côté d'occasions de financement !

EMC
Consultante
Stratégie | Financement

- Conseil et accompagnement
- Recherche d'aides financières
- Préparation des demandes de subvention
- Formation, et bien plus !

Les colloques de zone présentés par Bourget

Chaque année, les conseils de zone organisent, dans leur région respective, un colloque annuel. Événements de réseautage et de formation par excellence, les colloques permettent aux participants de parfaire leurs connaissances et d'échanger sur leurs réalités communes. C'est aussi l'occasion d'en savoir plus sur les dossiers de l'ADMQ et de discuter avec l'un de ses administrateurs.

Voici l'information disponible. Nous vous invitons à [consulter le site Internet](#) de l'Association pour toutes les dates et les programmations.

- **Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec**
14 et 15 septembre
- **Outaouais**
18 et 19 octobre
- **Laurentides**
12 et 13 octobre
- **Lanaudière**
14 septembre
- **Sud-Ouest-du-Québec**
13 septembre
- **Montérégie-Est**
14 septembre
- **Centre-du-Québec**
12 octobre
- **Estrie**
14 septembre
- **Lotbinière-Appalaches**
14 septembre
- **Beauce-Côte-Sud**
13 et 14 septembre
- **Bas-Saint-Laurent-Ouest**
7 septembre
- **Bas-Saint-Laurent**
13 septembre
- **Gaspésie et les Îles**
13, 14 et 15 septembre
- **Saguenay-Lac-Saint-Jean**
21 septembre
- **La Capitale**
13 et 14 septembre
- **La Mauricie**
5 octobre
- **Côte-Nord**



DEPUIS PLUS DE
60 ANS!

Des routes sécuritaires EN TOUT TEMPS, TOUTES CIRCONSTANCES

Faites confiance à nos solutions durables !

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

Traitement de surface


Abat-poussière


Émulsions


Produits déglaçants


Congrès 2023

Référence en gestion municipale

Le congrès annuel de l'ADMQ, présenté par le Fonds d'assurance des municipalités du Québec, qui s'est déroulé au Centre des congrès de Québec du 14 au 16 juin, fut un véritable succès.

Un record de 647 congressistes et de 119 firmes exposantes au Salon des Fournisseurs municipaux présenté par Hydro-Québec a été enregistré, participant à faire du congrès 2023 la plus grande édition jamais mise sur pied. Une belle réussite ayant regroupé, en tout, 1 200 personnes!

Nous tenons à remercier du fond du cœur nos membres, nos partenaires, nos exposants et nos formateurs pour leur présence et leur engagement. Sans eux, cet événement n'aurait pas été possible.

Le congrès fut également l'occasion pour l'ADMQ de souligner les années d'engagement dans le domaine municipal de plusieurs gestionnaires municipaux et de procéder à la remise de la certification de Directeur municipal agréé (DMA) ainsi que de plusieurs prix tous aussi prestigieux et significatifs les uns que les autres. Ainsi, nous sommes fiers d'avoir pu décerner les prix Mérites ADMQ, le prix Relève municipale, le prix Excellence en formation ainsi que l'incontournable prix Renée-Vaudreuil.

Certificats DMA

Il existe au Québec un programme unique conçu pour répondre spécifiquement aux besoins des directeurs généraux, des greffiers-trésoriers, des greffiers, des trésoriers et de leurs pairs, en plus de permettre à la relève de parfaire ses connaissances en ce qui concerne le monde municipal. L'ADMQ a mis sur pied une formation en ligne, accessible en tout temps et de partout, qui explore l'ensemble des aspects essentiels de la profession. La réussite des six cours de certification, d'une durée totale approximative de 140 heures, mène à l'obtention du certificat de Directeur municipal agréé (DMA). Ainsi, depuis juin 2022, 21 DMA se sont ajoutés aux 153 déjà certifiés.



Nathalie Audet

Westbury

Johanne Beauregard

Saint-Damase

Jacynthe Bourget

Saint-François-Xavier-de-Brompton

Sarah Channell

Canton de Gore

Chantal Daigle

Benoît Dufour

Lac-du-Cerf

Annick Duguay Cormier

Saint-Alphonse

France Dumont

La Patrie

Mireille Dupuis

Boileau

Julie Francoeur

Saint-Ubalde

Mélanie Hébert

Senneterre

Hugues Jacob

Saint-Joachim

Annie Jacques

Fortierville

Mamou Kaba

Béarn

Joël-Désiré Kra

Longueuil

Malamine Maro

Saint-Bruno-de-Guigues

Caroline Moreau

Saint-Adelphe

Amélie Pageau

Éric Paiement

Chute-Saint-Philippe

Raphael Rioux

Saint-Antoine-de-Tilly

Sophie Sirois-Perras

Philippe Meunier et associée inc.

Toute l'équipe du congrès vous dit

merci



Association des
Directeurs municipaux
du Québec

PRÉSENTÉ PAR
Fonds
d'assurance
des municipalités
du Québec



Prix Renée-Vaudreuil

Le prix Hommage Renée-Vaudreuil est remis par le conseil d'administration de l'ADMQ à une personne pour sa contribution exceptionnelle à l'avancement du domaine municipal. L'ADMQ a nommé ce prix en l'honneur de Renée Vaudreuil, la directrice générale qui était en poste à Saint-Rémi-de-Tingwick, tuée dans le cadre de ses fonctions en 2008. Cette année, il a été décerné à monsieur Hubert Poirier, ancien directeur général de la Municipalité des Îles-de-la-Madeleine. Monsieur Poirier a été directeur général pendant 46 ans, soit de 1974 à 2019. En plus d'être membre de l'ADMQ depuis 1974, il en a été un administrateur pendant 34 ans. Il s'est impliqué activement sur divers comités et conseils entourant le milieu municipal, comme le premier comité du Régime de retraite des employés municipaux, dont il fait encore partie. Il est également administrateur au Regroupement des offices d'habitation du Québec. Il a siégé à différentes associations coopératives, entre autres à la Coopérative l'Unité et à la Chambre de commerce.

Ardent défenseur de la formation pour les directeurs généraux, greffiers et trésoriers, il a été président du comité formation et services aux membres à l'ADMQ, qui a participé à la création du programme de formation unique au Québec, la certification de Directeur municipal agréé.

Prix Excellence en formation

Madame Mamou Kaba, directrice générale adjointe de la Municipalité de Béarn, a reçu le Prix Excellence en formation. Décerné 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. Madame Kaba est un bel exemple de relève municipale qui acquiert de nouvelles connaissances pour assurer une administration municipale performante dans un monde en constante évolution.



Prix Relève municipale

Grâce au soutien de Desjardins, le prix « Relève municipale » permet de souligner le travail d'un membre ayant moins de trois années d'expérience à titre de gestionnaire municipal. Le prix a été décerné à madame Isabelle Arcoite, directrice générale et greffière-trésorière de la Municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur. En poste depuis deux ans, elle a mis les bouchées doubles pour la réalisation de différents projets : restructuration de l'archivage, mise en place d'outils pour le personnel, adoption de 12 nouvelles politiques et procédures ainsi que de 25 nouveaux règlements administratifs, plan d'action et politique familiale triennale présentant 52 actions dont 27 en cours de réalisation. Plusieurs départs ont, de surcroît, eu lieu au sein du conseil municipal. Madame Arcoite a donc géré quatre élections en 16 mois. Finalement, elle est en voie de réussir sa certification de Directeur municipal agréé.





Prix Mérites ADMQ

Les prix Mérites ADMQ constituent une reconnaissance non seulement de la qualité du travail bien fait, mais également du contexte particulier 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 présenter les 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, deux prix ont été décernés.

Madame Marie-Andrée Cadorette, directrice générale et greffière-trésorière de la Municipalité de Saint-Sévère, a été récompensée pour son travail dans le cadre de la folle histoire des vaches en cavale. À travers cette affaire qui a donné des maux de tête à sa municipalité pendant plusieurs mois, Marie-Andrée Cadorette a mis en lumière le travail du directeur général et greffier-trésorier. Bien au-delà de l'anecdote, du fait divers ou de la rigolade, cette situation a démontré son leadership, sa débrouillardise, sa persévérance et son humanité. Madame Cadorette a ainsi confirmé le rôle essentiel de sa profession. Elle a su illustrer, par son attitude positive, l'engagement, la réactivité et la compétence des directeurs généraux, greffiers et trésoriers, qui ont à cœur le bien-être de leur communauté.

Monsieur Guillaume Viel, directeur général de la Ville d'Amqui, a également été honoré. Bien qu'il ne soit en poste que depuis six mois, sa feuille de route est impressionnante : nouvelle planification stratégique, diagnostic organisationnel participatif, relocalisation de l'hôtel de ville, réaménagement des locaux. Dès ses débuts, monsieur Viel a fait face à des situations extrêmes, en commençant par l'ouverture d'un centre d'hébergement d'urgence puisque toutes les routes de sa ville ont été fermées pendant deux jours lors d'une tempête, sans compter la tragédie du 13 mars dernier. Il a accompagné la mairesse dans les relations avec les médias, et les employés dans leur gestion émotionnelle, puis il a organisé de multiples événements commémoratifs pour la population.

NOTRE ÉQUIPE EN AFFAIRE MUNICIPALE

Lavery



DANIEL BOUCHARD
Associé / Québec



VALÉRIE BELLE-ISLE
Associée / Québec



CHLOÉ FAUCHON
Associée / Québec



PIER-OLIVIER FRADETTE
Associé / Québec



ANNE-MARIE ASSELIN
Avocate principale / Québec



SIMON GAGNÉ CARRIER
Avocat / Québec



SOLVEIG MÉNARD-CASTONGUAY
Avocate / Québec



PHILIPPE VACHON
Avocat / Québec



ANDRÉ LANGLOIS
Avocat consultant / Québec

Congrès 2023

Engagements municipaux

Les DG jouent un rôle majeur dans la bonne gestion des municipalités, qui nécessite une grande polyvalence et une capacité d'adaptation hors du commun. Leur engagement constitue un atout important pour le monde municipal québécois. Dans cette optique, les membres ayant cumulé 20, 25, 30 et 35 ans de service ont été honorés durant le congrès.

20 ans

Les membres présents cumulant 20 ans d'engagement municipal.



25 ans

Les membres présents cumulant 25 ans d'engagement municipal.



30 ans

Les membres présents cumulant 30 ans d'engagement municipal.



35 ans

Les membres présents cumulant 35 ans d'engagement municipal.



Congrès 2023

40 ans et plus

Voici maintenant la liste des 40 ans et plus. Félicitations pour votre grand engagement dans le monde municipal! Un accomplissement remarquable.

40 ans d'expériences

Sylvie Burelle

Saint-Marc-sur-Richelieu

Richard Gagnon

Lac-Saguay

Lynda Gaudet

Béarn

Carolle Perron

Saint-Ambroise

Monique Polard

Scotstown

Daniel Prince

Saint-Michel

Bruno Turmel

Frontenac

41 ans d'expériences

Johanne Beauregard

Saint-Damase

Lison Huard

Forestville

Pierre Leclerc

Saint-Philippe-de-Néri

Ghislain Lemay

Saint-Paulin

Johanne Ringuette

Saint-Narcisse

Fernand Roy

Waltham

Gilles Vezina

Sainte-Justine

42 ans d'expériences

Hélène Bernier

Saint-Germain

Gérald Bouchard

Saint-Siméon

Marie Daoust

Oka

44 ans d'expériences

Gisèle Bisson Lapointe

Sainte-Germaine-Boulé

Fabienne Larouche

Saint-Fulgence

France Marcotte

Portneuf

45 ans d'expériences

Guylaine GAGNON

Saint-Médard

Suzanne Lessard Gilbert

Sutton

46 ans d'expériences

Liette Martel

Saint-Calixte

L'ADMQ souhaite vous remercier encore une fois pour votre participation.
Au plaisir de vous compter parmi nous du 12 au 14 juin 2024 au Centre des congrès
de Québec pour notre prochain congrès annuel!

TREMBLAY BOIS
AVOCATS

REND LE DROIT MUNICIPAL ACCESSIBLE



Mes Yves Boudreault, Pierre Laurin, Caroline Pelchat, Claude Jean, Mireille Lemay, Pierre Giroux, Lahbib Chetaibi, Marc-André Beaudoin, Patrick Bérubé, Michelle Audet-Turmel, Benjamin Bolduc, François Poirier, Maria Alexandra Dinu, Olivier Arseneau.

COMPÉTENCE | RESPECT | COLLABORATION

tremblaybois.ca | 418 658-9966

Merci

à nos partenaires du congrès!

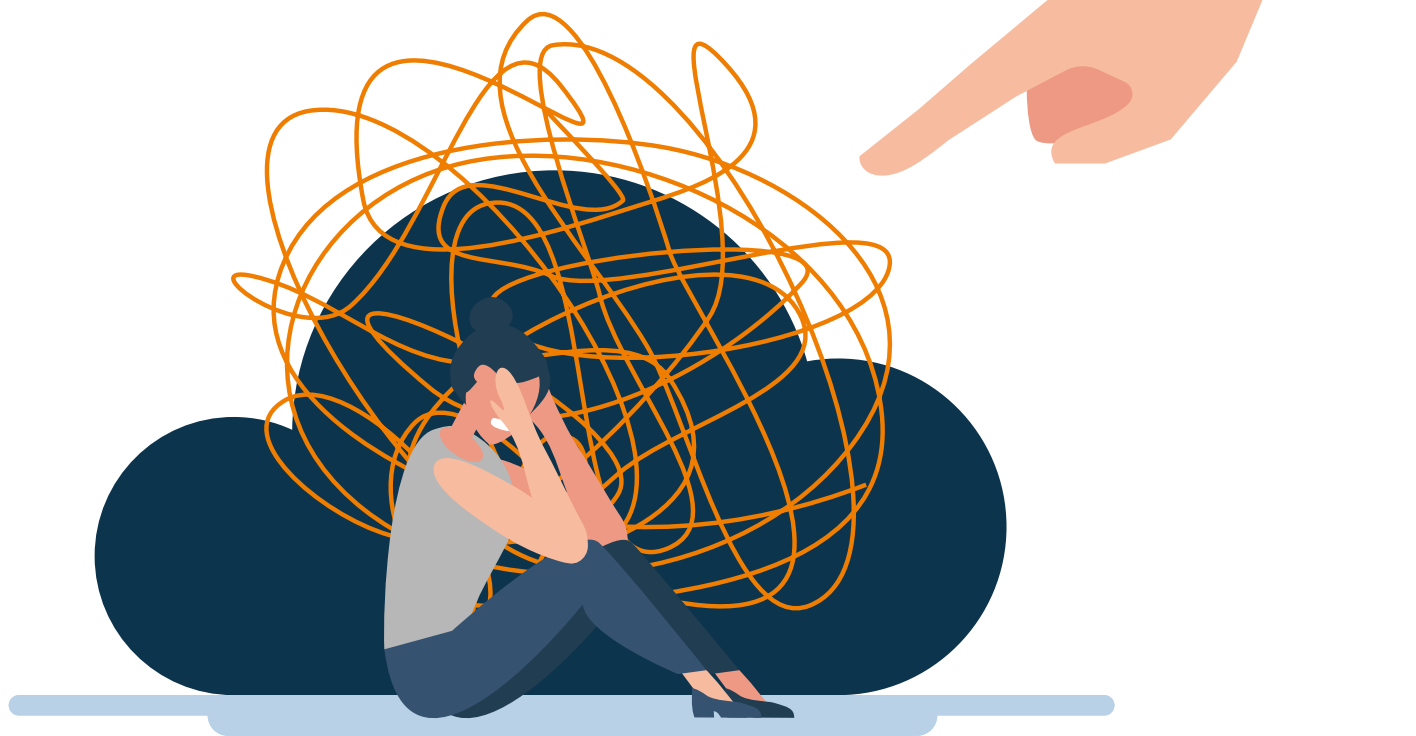
Fonds

d'assurance
des municipalités
du Québec



BÉLANGERSAUVÉ





Harcèlement

Depuis plusieurs mois, les médias rapportent des histoires de violence et de harcèlement se déroulant dans un trop grand nombre de municipalités du Québec. Paroles haineuses, rumeurs injustifiées, vandalisme, harcèlement ou encore gestes violents, autant de situations vécues par les membres de l'ADMQ, qui se retrouvent à gérer des événements anxiogènes tant pour eux que pour leur équipe. Force est de constater qu'il y a une recrudescence du mécontentement citoyen depuis la pandémie. La violence verbale est exacerbée dans les bureaux municipaux et les séances du conseil, et elle entraîne un certain épuisement des équipes en place, dont l'objectif premier est de servir les citoyens, et non d'être le «défouloir» d'une colère fréquemment instrumentalisée sur les réseaux sociaux. Les DG doivent s'outiller pour prévenir ces situations et, pourquoi pas, faire changer les choses. *Scribe* fait le point.

Mieux consommer l'énergie, ça rapporte.

Les entreprises et organismes publics dont les municipalités peuvent recevoir un appui financier couvrant jusqu'à 75% des coûts admissibles de leurs projets grâce au programme Solutions efficaces d'Hydro-Québec.

Plusieurs mesures d'efficacité énergétique destinées aux bâtiments permettent d'économiser, par exemple :

- éclairage
- chauffage
- climatisation

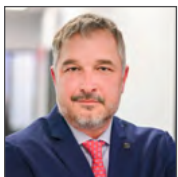
Bénéficiez dès maintenant d'appuis financiers.
hydroquebec.com/solutionsefficaces



Faire valoir ses droits lorsqu'il y a des débordements

Tout comme l'ensemble des travailleurs québécois, les directeurs municipaux ont des droits en cas de harcèlement ou d'intimidation au sein de leur environnement de travail. Devant une situation ou des comportements qui dégénèrent, il est impératif de garder la tête froide et d'y aller une étape à la fois, recommande M^e Yanick Tanguay, avocat spécialisé en droit municipal et en droit du travail et de l'emploi pour le cabinet Dunton Rainville.

- « Les élus et les DG se dotent de plus en plus de produits d'assurances qui leur permettent d'intervenir dans les cas de harcèlement et d'intimidation. »



M^e Yanick Tanguay
Avocat spécialisé en droit municipal et en droit du travail
et de l'emploi pour le cabinet Dunton Rainville

« Il y a deux règles en diffamation : si des propos faux et mensongers sont tenus à l'endroit d'un DG et que ceux-ci portent atteinte à son intégrité, à sa réputation, il faut prendre des mesures pour que ces propos cessent. Par ailleurs, si des propos sont tenus dans le but intentionnel de nuire à quelqu'un, c'est aussi considéré comme de la diffamation. Par exemple, si la personne écrit des propos mensongers sur les réseaux sociaux ou les prononce devant tout le conseil, ce n'est pas la même portée que si c'est dit dans une rencontre entre les deux personnes », explique M^e Tanguay.

Quoi qu'il en soit, quand la menace plombe le quotidien d'un directeur municipal, que les insultes, le harcèlement ou le dénigrement proviennent de citoyens ou d'autres individus à l'extérieur de la municipalité, le DG est en droit d'exiger de son employeur un environnement de travail sain et respectueux.

« Dans de tels cas, la première étape sera d'en informer le maire et les conseillers. Ensuite, si rien n'est fait, le DG est en droit de porter plainte à la CNESST, par exemple, ou encore de faire un recours au tribunal pour faire respecter ses droits », mentionne M^e Tanguay.

Si la situation est plus sérieuse, que le citoyen est agressif, voire harcelant, la municipalité peut choisir, dans un premier temps, d'envoyer une mise en demeure, précise l'avocat. Dans certains cas, l'appel au 9-1-1 ou le dépôt d'une plainte au poste de police doivent aussi être considérés.

Comment gérer la situation ?

Dès qu'une situation problématique se pointe, M^e Tanguay recommande de tenir un journal de bord, en indiquant un maximum d'informations factuelles, comme la date, l'heure, le lieu, les personnes présentes, ce qui a été dit et dans quel contexte.

« Il faut monter sa preuve. Je pense que c'est aussi de la responsabilité des DG de bien transmettre l'information dans un tel cas, de ne pas trop endurer, de ne pas attendre avant de demander à l'employeur d'intervenir, spécifie M^e Yanick Tanguay. Le harcèlement et la diffamation, c'est dans l'air du temps. Malgré tout, la majorité des gens comprennent le gros bon sens. Si la municipalité intervient rapidement, il est possible de mettre un terme à des comportements malsains envers le DG et/ou les employés. »

Harcèlement et intimidation : quelques règles

1. Consigner toutes les informations et amasser la preuve;
2. Le DG doit informer rapidement le conseil municipal ou, si cela s'applique, en parler à la direction des RH;
3. Mandater un avocat si l'envoi d'une mise en demeure est nécessaire;
4. Lorsqu'un ou des employés sont les harceleurs, le conseil peut demander le soutien d'une firme spécialisée pour faire une enquête indépendante.

Les droits des directeurs municipaux sont encadrés par différentes lois et réglementations en cas de harcèlement ou d'intimidation :

- Loi sur les normes du travail
- Charte des droits et libertés de la personne
- Politiques internes de la municipalité

Pour obtenir des informations précises sur les droits et les recours applicables dans une situation donnée, il est recommandé de consulter les ressources juridiques de la municipalité. La combinaison d'actions légales et de communication est à considérer dans certains cas.

L'urgence d'agir

Un récent sondage maison mené par l'ADMQ a révélé que 53 % des 524 répondants ont été victimes de harcèlement ou d'intimidation au cours des cinq dernières années. Un chiffre préoccupant, mais peu surprenant pour Carmen McDuff, conseillère en gestion municipale à l'Association, qui reçoit un nombre grandissant d'appels de membres aux prises avec des cas similaires.

La multiplication des comportements inacceptables envers les directeurs municipaux et directrices municipales trouve écho auprès de l'ADMQ depuis plus de 15 ans. La mort violente de la DG de Saint-Rémi-de-Tingwick, M^{me} Renée Vaudreuil, dans l'exercice de ses fonctions avait secoué le Québec en 2008.

- Quand on leur a demandé s'ils avaient déjà songé à
- quitter leur profession ou l'organisation en raison d'un
- épisode de harcèlement ou d'intimidation, près de 55 %
- ont répondu oui.



– Carmen McDuff

Conseillère en gestion municipale, qui a travaillé comme DG pendant 33 ans avant de se joindre à l'équipe de l'ADMQ.

Depuis, une politique de tolérance zéro violence et des formations sont offertes, et un service d'aide et de référence a été mis en place. L'ADMQ a aussi créé un prix en l'honneur de M^{me} Vaudreuil afin de souligner l'apport exceptionnel d'une personne qui laisse sa marque dans le monde municipal.

Les témoignages de harcèlement, tant dans les lieux de travail que dans les interactions sociales en personne et en ligne, se multiplient, mettant en évidence l'urgence d'une action concertée pour instaurer des environnements sécuritaires et respectueux pour tous les employés et cadres de l'administration municipale.

« Les réponses et les témoignages que nous avons obtenus tendent à démontrer qu'il y a toujours eu à un moment ou un autre de l'intimidation, mais on constate que les commentaires sont plus haineux. À cela s'ajoutent les réseaux sociaux, où là, ça peut être très insidieux, toucher la réputation, déformer la réalité », explique M^{me} McDuff, qui a travaillé comme DG pendant 33 ans avant de se joindre à l'équipe de l'ADMQ.

La multiplication des cas dans les villes et les municipalités est telle que le gouvernement du Québec, en collaboration avec la FQM et l'UMQ, a mis de l'avant, au mois de mai dernier, une campagne de sensibilisation ayant pour thème « Derrière chaque élu(e), il y a une personne. Traitons nos élu(e)s municipaux comme du monde ».

Bien que cette campagne soit plus spécifiquement destinée aux élus, elle révèle des comportements répréhensibles qui touchent aussi l'ensemble du personnel de l'administration et qui ont des conséquences importantes sur le fonctionnement des municipalités et la vie démocratique.

À titre d'exemple, l'intimidation et le harcèlement peuvent dissuader les élus ou les DG à aborder des sujets ou des dossiers controversés, nuire au climat politique et freiner la participation des citoyens lors des conseils municipaux, rendre le recrutement et la rétention plus difficiles pour certains postes dans les municipalités, ou encore amener les personnes élues ou le personnel de l'administration à craindre pour leur réputation ou leur sécurité physique, ou celles des membres de leur famille et de leurs proches, peut-on lire sur la [page dédiée](#) disponible sur le site quebec.ca.

Agir ou laisser aller ?

L'ADMQ a souhaité savoir si les DG avaient agi pour mettre fin à l'intimidation ou au harcèlement dont ils et elles étaient victimes. Parmi les répondants, 40 % ont répondu oui et que la situation s'était réglée. Pour 27,38 % de ceux qui ont pris des mesures, la situation est demeurée inchangée. 25,10 % de ceux qui ont choisi de ne pas intervenir ont connu une issue heureuse de l'épisode d'intimidation ou de harcèlement, et 7,60 % n'ont vu aucune amélioration.

« Nous avons demandé aux DG quelles actions avaient été posées, et une bonne majorité (58 %) a avisé les élus en portant plainte officiellement. Plusieurs nous ont dit que l'intervention du maire directement auprès du citoyen a porté fruit. Dans certains cas, il y a eu des affiches sur le respect envers le personnel, l'adoption d'une politique de tolérance zéro, mais également des mises en demeure aux citoyens fautifs », relate M^{me} McDuff.

Bien que plusieurs comportements désobligeants envers les officiers municipaux puissent se ressembler, chaque cas est unique et doit être traité avec sérieux et bienveillance à l'égard de la personne concernée (voir autres textes).

Quand on leur a demandé s'ils avaient songé à quitter leur profession ou l'organisation en raison d'un épisode de harcèlement ou d'intimidation, près de 55 % ont répondu oui.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, où les départs à la retraite se comptent par centaines dans les municipalités du Québec, l'Association entend poursuivre ses actions pour faire connaître et reconnaître l'importance de la fonction de DG, comme promis par la présidente Sophie Antaya lors du congrès de l'ADMQ au mois de juin dernier.

Un document explicatif de la fonction de directeur général et greffier-trésorier sera produit, ainsi qu'une campagne de communication pour démystifier le rôle du DG et faire face à l'intimidation, « un phénomène qu'il nous faut tous ensemble contrer », a déclaré la présidente devant les 1 200 membres réunis pour l'occasion.

Un indispensable service de soutien aux membres

Les quatre ex-directrices municipales au service des membres de l'ADMQ ne chôment pas! Avec l'arrivée massive de nouveaux et nouvelles DG, l'accompagnement offert est plus pertinent que jamais pour fournir toute l'écoute et les outils nécessaires tant pour la relève que pour les plus expérimentés.

Entre 2018 et 2022, le nombre d'appels reçus par les responsables du service de soutien aux membres est passé de 450 à 1 500. Que ce soit pour du soutien technique, des questions sur les opérations, la recherche d'une oreille attentive pour une problématique avec les élus ou des citoyens, ou tout simplement pour prendre un pas de recul et avoir une vision externe, « il ne faut surtout pas se gêner et penser que votre question est inadéquate. Appelez-nous! » insiste Carmen McDuff, conseillère en gestion municipale à l'ADMQ.

« Tous les membres ont accès à ce soutien, et c'est illimité. Certaines personnes n'osent pas nous rappeler pour demander une précision, mais on est là pour ça », poursuit-elle.

Aussi, dans le cas, par exemple, d'un litige avec un citoyen, ou d'intimidation et de harcèlement, les membres ayant souscrit à l'assurance offerte par Chapdelaine assurances bénéficient d'un soutien complémentaire, qui comprend une assurance juridique, un service de coaching téléphonique et un programme de type PAE.

Une référence en droit municipal

Laissez-nous vous accompagner dans un monde municipal complexe et en constante évolution.

PFD

AVOCATS
Le meilleur argument

450-436-8244
pfdavocats.com

Non, c'est non !

« Je ne sais plus quoi faire; il se stationne devant ma fenêtre, m'insulte quand il me voit, au téléphone et par courriel. Il s'en prend même à mes proches en les intimidant. Où ça s'arrête ? »

Cette histoire est vraie...

« Phénomènes de moins en moins isolés, les cas d'intimidation et de harcèlement qui sont soumis à notre équipe se multiplient, tant chez les élus que du côté de l'administration. Depuis la pandémie, c'est pire. Les gens sont plus intolérants, revendicateurs et impulsifs », note Anne-Marie-A. Savoie, associée chez Fernández relations publiques, une agence qui détient une expertise de longue date dans le domaine municipal.

« Virulentes ou insidieuses, les attaques font mal, minent la confiance et parfois le jugement des victimes, qui se tournent vers nous pour faire changer les choses par la communication interne et publique, poursuit-elle. Avec l'accumulation, ils ne savent plus ce qui est bien, mal, tolérable ou intolérable. Dévoués, ayant choisi de servir, ils ont du mal à mettre leurs limites. »

- « Il est essentiel que l'administration et le conseil se tiennent main dans la main dans un dossier pareil. »



– Anne-Marie-A Savoie
Associée chez Fernández relations publiques, une agence spécialisée dans le secteur municipal.

Non et encore NON

Pas toujours facile à appliquer, dirons-nous, mais NON demeure la seule option. Et qu'on le dise haut et fort, partout. Dans l'entrée de l'hôtel de ville, sur le message préenregistré du répondeur, sur les boîtes vocales des employés, sur la nétiquette du site web et des réseaux sociaux. Surtout, que le principe de tolérance zéro s'affiche ostensiblement, dans les conseils municipaux, dans le discours du maire ainsi que sur les murs. Cela peut même être l'objet d'une campagne à diffusion large, médiatisée par la municipalité.

« Pas de tolérance, dès le départ. C'est NON. La majorité des citoyens sera d'accord pour que les relations avec l'administration municipale, dans toutes ses facettes, se passent dans le respect. À la fin, à qui devons-nous nous référer ? À cette majorité silencieuse, pas à une poignée de personnes qui utilisent la violence pour faire valoir leur point de vue. Oui, ils sont « clients » de la municipalité, ils paient des taxes, mais ça ne donne pas tous les droits », insiste M^{me} Savoie.

Il n'y a pas de recette unique. Avis verbal, écrit, mise en demeure, plainte à la police : l'idée de départ est de documenter le dossier de la façon la plus pragmatique possible, d'informer l'équipe des démarches entreprises et de demander de l'aide. Il est aussi essentiel que l'administration et le conseil se tiennent main dans la main dans un dossier pareil. L'union fait la force. « Le fait de travailler ensemble sur des messages clairs, uniformes, que l'équipe sente que le maire et le DG les protègent ou qu'ils s'entraident dans la situation, ça fait toute la différence, et on le voit lorsque nous intervenons », indique Anne-Marie-A. Savoie.

Réseaux sociaux

Les internautes ne sont plus uniquement des récepteurs d'informations; ils sont désormais des émetteurs. En 2023, les municipalités qui n'ont pas de page Facebook sont plutôt rares. Il s'agit d'un outil d'information essentiel, pourvu qu'il demeure apolitique et géré par l'administration municipale.

Apolitique, cela veut dire qu'on n'y trouve pas de commentaires des élus ni des employés, mais seulement des informations provenant de la municipalité, utiles à la vie municipale et communautaire.



Une page Facebook saine en cinq étapes

1. Une nétiquette bien en évidence sur la page

La nétiquette balise ce qui peut être dit et, surtout, ce qui ne peut être toléré sur une page Facebook. En manque d'inspiration ? La nétiquette de la Ville de Lévis regorge d'idées.

2. Rebondir sur les commentaires négatifs

Un commentaire négatif peut devenir une occasion de répondre par de l'information positive et utile aux autres abonnés. Par exemple, vous pouvez remercier l'internaute en question pour son intervention et en profiter pour rappeler l'information pertinente ou rectifier celle qui est erronée, selon le cas. Les abonnés positifs apprécient cette approche et se mettent souvent à réguler le débat eux-mêmes.

3. Utiliser la fonction masquer

Face à un commentaire déplacé, vous pouvez rappeler les éléments de votre nétiquette en précisant que la municipalité ne tolère pas les propos diffamatoires ou haineux. Vous pouvez aussi masquer le commentaire problématique en cliquant sur les trois petits points situés à sa droite. L'auteur le verra toujours, mais pas les autres.

4. Avertissement personnel

Au nom de la municipalité toujours, vous pouvez utiliser l'outil de clavardage *Messenger* pour aviser l'utilisateur qui persiste à lancer des insultes et du contenu diffamatoire que ses propos ne sont pas acceptables et que, s'il souhaite discuter avec l'administration, la porte est ouverte, mais dans le respect. Vous pouvez aussi le prévenir que, en cas de récidive, il sera bloqué de la page. L'effet est souvent étonnant !

5. Ne jamais rester seul(e) avec le harcèlement

Rappelons que le harcèlement est un acte criminel. Le dénoncer à ses supérieurs, à l'avocat-conseil de la municipalité et/ou à la police fait également partie des options. Ne restez jamais seul(e) dans une situation qui met en péril votre intégrité morale ou physique, peu importe le rôle que vous jouez au sein de la municipalité. Un DG a aussi droit à un environnement de travail sain.

DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES



**VOTRE PARTENAIRE STRATÉGIQUE
EN DROIT MUNICIPAL ET EN TRAVAIL
ET EMPLOI**

AU SERVICE DES MUNICIPALITÉS PARTOUT AU QUÉBEC

duntonrainville.com



MONTRÉAL | JOLIETTE | LAVAL | AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU | SAINT-JÉRÔME | SHERBROOKE

MEMBRE DE
SCGLEGAL

UN RÉSEAU MONDIAL DE CABINETS D'AVOCATS DE
PREMIER PLAN REPRÉSENTÉ PARTOUT AU CANADA



Me
Yanick
Tanguay



Me
Sébastien
Dorion



Me
Annie
Daigneault



Me
Julien
Merleau-
Bourassa



Me
Émilie
Corriveau



Me
Thomas
Rainville

L'ABC du PLI-Élus

Le Plan de lutte contre l'intimidation – volet Élus (PLI-Élus) est un programme de la Sûreté du Québec (SQ) qui est disponible dans toutes les municipalités desservies par cette dernière. Celui-ci vise à encourager les élus et les gestionnaires municipaux à dénoncer les actes d'intimidation ou de violence de toutes sortes dont ils sont victimes dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Sous forme de plan opérationnel, le PLI-Élus aspire à :

- Faire cesser les comportements d'intimidation et de violence face aux administrations publiques;
- Protéger l'intégrité physique et morale des élus et des employés des administrations dans le cadre de leurs fonctions;
- Soutenir et protéger le principe de la démocratie;
- Compiler les actes répréhensibles pour pouvoir dresser un portrait juste du phénomène.

Le Plan de lutte contre l'intimidation des élus est destiné :

- Aux élus municipaux : le maire et le maire suppléant, aux préfets et aux conseillers;
- Aux gestionnaires municipaux : le directeur général, le greffier-trésorier et les inspecteurs municipaux.

Le programme a été mis sur pied pour sensibiliser, protéger et recenser les cas. Afin d'y arriver, la SQ rappelle qu'il faut dénoncer la situation en contactant le corps policier qui est en autorité où l'incident de violence ou d'intimidation se produit. En règle générale, quatre grandes étapes doivent être franchies :

1. Ouvrir un dossier;
2. Instaurer des mesures pour faire cesser les actes répréhensibles;
3. Recommander ou imposer des mesures de protection;
4. Transférer le dossier à des ressources spécialisées (si nécessaire).

L'intimidation, c'est quoi, au juste ?

La Sûreté du Québec en fait cette définition : « Un acte d'intimidation est une atteinte (ou une tentative d'atteinte) à l'intégrité physique, morale ou matérielle d'un administrateur public (ou de ses proches), dans le but d'influencer la prise de décisions ou l'application des règlements municipaux. »

Les étapes d'application du PLI-Élus

- **Étape 1 :**
Réception d'une plainte ou d'un signalement d'intimidation ou de menaces par un policier.
- **Étape 2 :**
Préanalyse du dossier par les policiers pour s'assurer qu'il se qualifie au PLI-Élus.
- **Étape 3 :**
Traitement du dossier, analyse de la grille d'observation qui compile les risques et les menaces, mise sur pied de mesures de protection (si nécessaire) et transfert du dossier au service des enquêtes (si nécessaire).





FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

Votre réussite personnalisée :
Découvrez nos
FORMATIONS
PRIVÉES

Le saviez-vous?

Tous les cours de la FQM sont disponibles en formule privée. Choisissez la formation et la date, nous nous occupons du reste.

**Prévoyez une séance
dès maintenant!**



FORMATION
MUNICIPALE.COM



Formations

19 et 20 septembre de 8 h 30 à 12 h

(deux avant-midi)

Gestion contractuelle

Formateurs : M^e Pier-Olivier Fradette, avocat, Lavery avocats, M^e Olivier Trudel, avocat, service d'assistance juridique (SAJ) FQM/Fonds, M^{me} Carmen McDuff, conseillère en gestion municipale, ADMQ

Prix : 120 \$ pour les membres et 240 \$ pour les non-membres

Vous avez un rôle à jouer dans le processus de gestion contractuelle de votre municipalité? Nous vous proposons cette formation, qui passera en revue les séquences de la planification d'un contrat jusqu'au suivi de son exécution et présentera les éléments de base les plus importants à connaître en lien avec la gestion contractuelle, autant sur le plan légal que pratique, grâce à des trucs et astuces. Elle présentera aussi des outils pour le responsable des appels d'offres (préparation, rédaction et gestion du contrat).



20 et 21 septembre de 8 h 30 à 12 h (deux avant-midi)

Is it Accessible? Processing requests for Access to Documents Held by Municipal Bodies and Protecting Personal Information

Formateur : M^e Stéphane Reynolds, avocat, Cain Lamarre

Prix : 225 \$ pour les membres et 350 \$ pour les non-membres

This training covers the general principles of access to information and the protection of personal information in light of recent and future legislative changes. Several court decisions will also be discussed regarding the accessibility of documents that are regularly the subject of access to information requests in municipalities.

21 septembre de 9 h à 11 h

Naviguer dans le labyrinthe des lois et des règlements entourant le domaine municipal

Formateurs : M^e Jérémy Dyck et M^e François Peter-Edmond Rivard, avocats, Bélanger Sauvé

Prix : 125 \$ pour les membres et 250 \$ pour les non-membres

De nombreuses lois gravitent autour du monde municipal, et il peut être facile de s'y perdre. Cette formation aborde le fonctionnement de la municipalité et ses pouvoirs dans une perspective historique et thématique. Son but est de permettre aux participants de s'y retrouver et de développer des réflexes selon le sujet ou la situation auxquels ils font face dans le cadre de leurs fonctions.

26 septembre de 13 h 30 à 14 h 45

Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations (chapitre SP3280)

Formatrices : M^{me} Claudie St-Pierre, CPA auditrice, M^{me} Julie Cliche-Dancosse, CPA, M. Sc.

Prix : exclusif aux membres ADMQ: gratuit

L'application du chapitre SP3280 – Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations (OMHS) est obligatoire pour les organismes municipaux à compter de l'exercice 2023.

Cette formation permettra de développer les connaissances des intervenants impliqués dans l'application de la SP3280, permettant de déterminer les différents éléments à comptabiliser aux états financiers ainsi que les éléments à ajouter dans les notes complémentaires. Les objectifs de la formation sont :

- D'informer les principaux intervenants des obligations, des exigences et des méthodes de comptabilisation relatives à la SP3280
- De conseiller sur les meilleures pratiques comptables à appliquer afin de se conformer à la réglementation
- D'accompagner sur des questions portant sur la mise en application de la norme SP3280

3 octobre de 9 h à 10 h 30

Séance d'information : Programme d'infrastructures municipales d'eau (PRIMEAU) 2023 – Aide financière, admissibilité et informations pratiques

Formateurs : M. Jean-François Gagnon et M^{me} Claudine Proulx

Prix : gratuit pour les membres et 50 \$ pour les non-membres

Le Programme d'infrastructures municipales d'eau (PRIMEAU) 2023 vise la réalisation de travaux de construction, de réfection ou d'agrandissement d'infrastructures municipales d'eau potable et d'eaux usées.

Cette conférence présentée par les Directions des programmes d'infrastructures d'eau du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation a comme objectif d'exposer le Guide du PRIMEAU 2023 afin de répondre aux questions d'ordre général comme :

- Quand et comment soumettre une demande d'aide?
- Qu'est-ce qu'un projet admissible?
- Quels sont les délais d'analyse et de traitement?
- Qui doit-on contacter pour obtenir de l'aide?

Cette séance d'information s'adresse aux gestionnaires municipaux.

4 octobre de 9 h à 10 h 30

Séance d'information SAAQ – Déneigement : diverses dispositions s'appliquent

Formateur : Contrôle routier Québec, SAAQ

Prix : gratuit pour les membres et 50 \$ pour les non-membres

La Vice-présidence au contrôle routier et à la sécurité des véhicules (VPCRSV) propose une présentation sur les opérations de déneigement destinée aux propriétaires, exploitants et conducteurs de véhicules lourds afin de les sensibiliser et de répondre à leurs questions.

Formations

11 octobre de 9 h à 10 h 15

Les enjeux entourant le logement des travailleurs étrangers en zone agricole

Formateurs : M^e Matthieu Tourangeau, Morency avocats et M^e Maryse Catellier-Boulianne, Morency avocats

Prix : exclusif aux membres ADMQ : gratuit

Chaque année, ce sont des milliers de travailleurs étrangers qui arrivent au Québec pour porter main forte aux agriculteurs. Ces travailleurs doivent généralement pour des questions de logistique être logés à proximité de leur lieu de travail. Or, les pratiques divergent beaucoup en la matière et certaines sont problématiques au niveau juridique, notamment des contraintes de zonage. L'objectif de cet atelier est de rappeler les grands principes juridiques, mettre en lumière les problématiques existantes tant pour les agriculteurs que pour les travailleurs étrangers et proposer des solutions innovantes et des bonnes pratiques.

17, 24 et 31 octobre de 8 h à 12 h

(trois avant-midi)

ABC/DG intermédiaire

Formateurs : M^e Caroline Pelchat, M^e Mireille Lemay, M^e Simon Voyer, M^e Marc-André Beaudoin, avocats, Tremblay Bois avocats, et M^{me} Carmen McDuff, conseillère en gestion municipale, ADMQ

Prix : 375 \$ pour les membres et 500 \$ pour les non-membres

L'exercice de la fonction de directeur général nécessite des connaissances dans plusieurs domaines. Pour plusieurs sujets, les règles juridiques abondent, et il est rare que, dans le quotidien, nous puissions les approfondir. Sans « tout connaître », l'important est de pouvoir s'y retrouver, de développer certains réflexes, de poser les bonnes questions à notre équipe (ou collaborateurs) et de savoir où et comment trouver des outils efficaces ou des réponses.

1^{er} novembre de 9 h à 10 h

Saviez-vous qu'il existe une alternative beaucoup moins coûteuse et aussi durable que l'asphalte conventionnel ?

Formateurs : M^{me} Sonia Maltais, directrice développement des affaires et M. Vincent Bélanger, directeur de projets

Prix : gratuit pour les membres et 50 \$ pour les non-membres

Le traitement de surface parfois, appelé asphalte économique, est une technique d'entretien de surface des chaussées constituée de couches superposées d'émulsion de bitume et de granulats sélectionnés. Il peut être constitué d'une, deux ou trois couches. Une technique qui gagne à être connue pour les municipalités du Québec!

2 et 9 novembre de 8 h à 12 h

(deux avant-midi)

ABC/DG avancé

Formateurs : M^e Caroline Pelchat et M^e Marc-André Beaudoin, avocats, Tremblay Bois avocats, M^{me} Marie-Hélène Boily, directrice générale, et M^{me} Katleen Veilleux, Mallette

Prix : 350 \$ pour les membres et 475 \$ pour les non-membres

Nous proposons aux gestionnaires municipaux (DG, DGA, greffiers et trésoriers) ayant neuf années d'expérience ou plus une nouvelle formation, virtuelle, qui leur permettra d'approfondir leurs connaissances sur certains sujets spécifiques. Ces sujets ne leur seront probablement pas inconnus. La formation a pour objet de les traiter en profondeur et de fournir aux participants des explications détaillées, entre autres à l'aide d'exemples et de trucs pratiques qu'ils pourront appliquer dans leur quotidien à titre de gestionnaires municipaux.

14 novembre de 9 h à 11 h 30

Travaux en régie : connaître les droits ainsi que les situations où il faut faire appel à un tiers

Formateur : M^e Pier-Olivier Fradette, avocat, Lavery avocats

Prix : 175 \$ pour les membres et 300 \$ pour les non-membres

Les municipalités, MRC et régies intermunicipales ont des droits exclusifs par rapport aux autres personnes, organismes publics et entreprises pour réaliser des travaux en régie, c'est-à-dire avec ses propres ressources. Mais quelle est l'étendue de ces droits ? Quelles en sont les limites ? Dans quelles situations faut-il obligatoirement avoir recours à un tiers ? Quand faut-il posséder une licence de la RBQ ou des cartes de compétences de la CCQ ? Des réponses seront fournies dans cette formation qui vous présentera l'ensemble des normes à connaître pour effectuer des travaux en régie.

23 novembre de 9 h à 10 h 15

Trucs et astuces pour gérer les demandes d'accès aux documents détenus par les municipalités

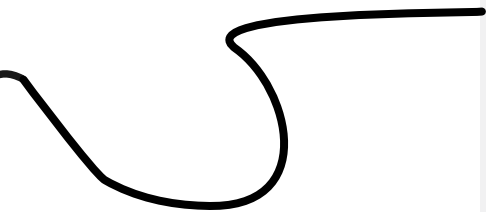
Formatrices : M^e Gabrielle Bergeron et M^e Maryse Boulianne, avocates, Morency avocats

Prix : gratuit pour les membres

Les demandes d'accès aux documents sont courantes pour les administrations municipales. Cependant, leur traitement présente parfois des défis et peut soulever des questions délicates. Cette séance de travail vise à revoir les principales étapes à effectuer lors du traitement d'une demande d'accès à des documents. Nous discuterons également des meilleures pratiques à mettre en place pour faciliter le travail du responsable de l'accès et éviter les écueils.







Dossier profession — Rapport de synthèse

L'ampleur de la tâche d'un directeur ou d'une directrice municipal(e) et/ou greffier(ère) trésorier(ère) peut donner le tournis à quiconque plonge dans la profession et fait face à la complexité du domaine municipal. Pour documenter la réalité de ses membres et travailler à des pistes de solutions efficaces, l'Association des directeurs municipaux du Québec (ADMQ) a présenté au printemps dernier à ses membres, au gouvernement et aux associations municipales un rapport de synthèse issu de huit études et analyses intitulé *Regard sur la réalité du directeur général et greffier-trésorier dans son environnement légal, politique et administratif* et touchant les municipalités de 5 000 habitants et moins. *Scribe* vous présente ce mois-ci les principaux faits saillants, constats et observations de ce rapport et, surtout, un regard positif sur une profession méconnue (ou mal comprise) pourtant essentielle à la démocratie municipale, qui mérite d'être valorisée à sa juste valeur. « Parce qu'au-delà des irritants, c'est la plus belle *job* au monde ! » lance sans hésiter la présidente de l'ADMQ, Sophie Antaya.

L'heure est aux changements

Pour accomplir toutes leurs obligations et responsabilités, les DG devraient effectuer 49 semaines de travail de 57 heures. Un constat coup de poing qui souligne la nécessité de repenser l'organisation du travail au sein des municipalités pour assurer la vitalité d'une profession de l'ombre sans que les municipalités du Québec ne pourraient tout simplement pas opérer légalement.

Dans son rapport intitulé *Regard sur la réalité du directeur général et greffier-trésorier dans son environnement légal, politique et administratif*, effectué auprès des municipalités de moins de 5 000 habitants, soit 78 % de l'ensemble des municipalités du Québec, l'ADMQ pointe du doigt les dispositions légales rigides du *Code municipal* et de la *Loi sur les cités et villes*. Certaines d'entre elles sont archaïques, d'autres entravent l'efficacité et l'organisation optimale de l'administration municipale.

« L'impossibilité de séparer les fonctions de greffier et de trésorier est particulièrement problématique et rend difficile la répartition des tâches et des responsabilités. L'autre irritant majeur demeure l'obligation d'assumer le rôle de présidence d'élections. La réponse de la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation à nos demandes lors du récent congrès nous porte à croire que le dossier va avancer rondement cet automne », espère Sophie Antaya, présidente de l'ADMQ.

Devant plus de 1 200 membres et partenaires réunis à Québec pour le congrès de l'ADMQ en juin, M^{me} Antaya indiquait que depuis 2018, plus de 60 sujets avaient fait l'objet de modifications législatives. « Et si on met une loupe sur le volet de la gestion contractuelle, ce sont plus de 15 lois, adoptées entre 2009 et 2022, qui modifient les façons de faire », a-t-elle précisé.

Il est clair selon elle que les professionnel(le)s en poste doivent pouvoir compter sur une vision globale des obligations et des redevances de comptes à respecter, à mettre en œuvre et à superviser. La mission est actuellement impossible.

- « Nos fonctions peuvent être les plus belles au monde
- par la diversité des défis, par le service à la collectivité,
- par la capacité de faire une différence concrète et par
- les effets positifs dans le milieu de vie des citoyens. »



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

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



Augmentation des besoins en soutien technique

D'ailleurs, une analyse auprès des membres de l'ADMQ révèle une augmentation alarmante de 295 % des besoins techniques depuis 2018, mettant en évidence la demande croissante d'expertise dans les municipalités. L'équipe dédiée en gestion municipale, composée de quatre ex-DG, répond quotidiennement aux questions techniques des membres ou encore les accompagne sur des sujets d'ordre politico-administratif.

« Le milieu municipal change à une vitesse incroyable et demande une constante adaptation. La bibliothèque virtuelle des membres ne compte pas moins de 400 documents et fiches pratiques. Lorsqu'un nouveau membre arrive en poste, il reçoit une boîte à outils avec toutes les obligations, des modèles de contrats de travail, de résolutions et de procès-verbaux, un calendrier des obligations et j'en passe. Il y a tellement de choses à faire et à savoir, mais on est là pour ça ! » rappelle Carmen McDuff, conseillère en gestion municipale à l'ADMQ.

« La réponse de la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation à nos demandes lors du récent congrès nous porte à croire que le dossier va avancer rondement cet automne. »

– Sophie Antaya

Les six actions prioritaires de l'ADMQ

1. Retirer l'obligation de présidence d'élection pour les directeurs généraux et greffiers-trésoriers;
2. Assujettir l'ensemble des municipalités à une seule loi;
3. Rendre obligatoire une formation pour les nouveaux directeurs généraux et greffiers-trésoriers;
4. Analyser les modifications dans le calendrier des obligations pour améliorer l'organisation du travail;
5. Analyser la structure administrative municipale;
6. Réaménager les articles de loi qui concernent la gestion contractuelle.



Sophie Antaya
présidente de l'ADMQ

Une profession en mouvance

Selon les observations de l'ADMQ, pas moins de 670 départs à la retraite ou volontaires ont été recensés entre 2019 et 2022. Cette situation a soulevé de sérieuses préoccupations quant à la continuité des services et à la gestion des ressources humaines au sein de plus de la moitié des municipalités au Québec, d'autant plus que, d'après les données recueillies, près de 340 personnes ont prévu prendre leur retraite d'ici les cinq prochaines années. Les membres interrogés ayant quitté un poste de DG ont révélé que la décision était intimement liée à la complexité croissante de la fonction, en plus d'un contexte politico-administratif flou.

Ces défis de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, comme ceux énumérés précédemment, ne sont pas insurmontables. « Mais il n'y a pas de temps à perdre. De coordonnateur des mesures d'urgence à responsable de la gestion contractuelle, les DG sont des passionnés, des généralistes curieux et débrouillards, à la fois de bons conseillers pour les élus, des piliers pour les employés et des guides pour les citoyens », fait valoir la présidente de l'ADMQ, qui souligne à quel point les personnes qui arrivent en poste ne connaissent pas l'ampleur de la tâche qui les attend.

Pour améliorer la situation, l'ADMQ propose notamment une formation pour les nouveaux directeurs généraux et greffiers-trésoriers sans expérience. L'Association s'engage aussi à mettre en ligne un tableau de bord en gestion municipale regroupant toutes les obligations légales et réglementaires ainsi que des outils procéduriers et des modèles pour faciliter le travail des directeurs généraux et des greffiers-trésoriers.

De plus, une campagne de communication sera lancée afin de démystifier le rôle de ces fonctions et de lutter contre l'intimidation. Une formation annuelle gratuite sur les développements législatifs et réglementaires sera également offerte aux membres.

« Nos fonctions peuvent être les plus belles au monde par la diversité des défis, par le service à la collectivité, par la capacité de faire une différence concrète et par les effets positifs dans le milieu de vie des citoyens. Il fallait effectuer cet exercice pour quantifier, qualifier et démontrer l'ampleur de la tâche afin de mettre en évidence les incohérences avec lesquelles nos membres doivent jongler. Le défi est stimulant ! » conclut Sophie Antaya.

La FQM prône une réflexion en profondeur sur les outils réglementaires

La Fédération québécoise des municipalités (FQM) a reçu favorablement le rapport de synthèse sur la réalité des directeurs généraux et greffiers-trésoriers. Elle entend collaborer aux différents chantiers qui seront nécessaires pour revoir l'organisation du travail des DG au cours des prochains mois.

« Il y a tellement de normes et de façons de faire qui ont changé en 15, 20 et 30 ans qu'il devient nécessaire de revoir les lois qui régissent le monde municipal. Cependant, le changement à la pièce n'est pas une solution, nous l'avons vu au fil des ans. Il faut prendre le temps nécessaire pour analyser, mais je pense que nous avons une excellente opportunité que nous devons saisir », soutient Jacques Demers, président de la FQM.

L'approche uniforme n'a jamais été gagnante pour les municipalités du Québec, précise-t-il, et c'est pourquoi il souhaite que les solutions qui seront mises de l'avant « dans le projet de loi que la ministre s'est engagée à faire pour alléger la tâche des DG soient cohérentes et modulées ».

Il se questionne aussi sur la capacité de certains milieux à payer de nouvelles ressources pour combler des fonctions essentielles au sein de la direction générale.

« Par exemple, le projet de loi pourrait stipuler que la tâche de directeur des élections ne soit plus obligatoire automatiquement et que des dispositions soient prévues à cet effet », ajoute M. Demers.

Un duo gagnant

Lors de son allocution devant les membres de l'ADMQ en juin dernier, Jacques Demers a porté quelques minutes son chapeau de maire pour faire l'éloge de Marc Marin, DG de Sainte-Catherine-de-Hatley, son partenaire et complice à la tête de la Municipalité.

Qu'il défende les intérêts de ses concitoyens ou ceux des membres de la FQM, M. Demers entretient le plus grand respect pour la fonction et le rôle que jouent les DG dans les municipalités du Québec.

« Pour moi, une municipalité, c'est similaire à une entreprise, mais le rôle de président-directeur général est joué par deux personnes. Elles doivent se compléter, se fixer des objectifs communs et se respecter de part et d'autre pour assurer la croissance de la municipalité et le bien-être des employés et des citoyens », conclut le président de la FQM.

- « Il faut prendre le temps nécessaire pour analyser,
- mais je pense que nous avons une excellente occasion
- que nous devons saisir. »



– Jacques Demers
Maire de Sainte-Catherine-de-Hatley
et président de la Fédération québécoise
des municipalités.

LES FLEURONS DU QUÉBEC

18 ans à appuyer le verdissement dans nos municipalités!



Partout au Québec, des municipalités, villes et arrondissements ont fait le choix de miser sur leur côté vert en faisant partie de la grande famille des Fleurons du Québec. Qu'elles accueillent 200 citoyens ou 500 000, la classification horticole des Fleurons leur permet de se distinguer et de faire reconnaître tous les efforts investis dans leur démarche de développement durable et de verdissement.



Faites comme le tiers des municipalités du Québec
et adhérez dès maintenant au programme!

fleuronsduquebec.com
info@fleuronsduquebec.com

Une profession à valoriser et à faire connaître

Avec ce rapport de synthèse qui regroupe une multitude d'études et d'analyses quantitatives et qualitatives concernant le rôle et les enjeux des directeurs municipaux et greffiers-trésoriers, l'ADMQ a désormais en main toutes les données pour travailler avec le gouvernement et les partenaires municipaux. L'objectif : apporter les changements nécessaires et prioritaires et, bien entendu, redonner ses lettres de noblesse à une profession qui mérite d'être mieux connue.

En compilant les données, l'ADMQ a été en mesure de déterminer les enjeux, mais également l'ensemble des fonctions qui incombent aux directeurs municipaux, particulièrement à ceux des municipalités de moins de 5 000 habitants.

De l'accès à l'information à la coordination des mesures d'urgence, en passant par la présidence d'élection, la direction des ressources humaines et même les communications, il y a, selon le rapport, plus de 10 fonctions différentes rattachées à un poste de DG. Une réalité peu connue par ceux et celles qui entrent en poste, tout comme par les élus et plus encore par les citoyens.

Avec autant de chapeaux à porter, il va sans dire que les périodes tranquilles se font rares dans une année.

« Les nouveaux DG arrivent dans une chaise où, parfois, il n'y a personne depuis quelques semaines. Ils doivent remplir une foule d'obligations légales et réglementaires, ils sont submergés dès le premier jour. Et pour ceux qui n'ont jamais été DG avant, c'est encore plus exigeant », explique Marc-André Pâlin, directeur général de l'ADMQ.

Faire une différence dans la vie des gens

Bien que l'ADMQ poursuive les discussions auprès des associations municipales et du gouvernement du Québec pour régler les incongruités décelées dans le *Code municipal du Québec* et la *Loi sur les cités et villes* et pour alléger certaines obligations qui incombent aux DG, l'objectif de mieux faire connaître la profession demeure prioritaire afin de soutenir le recrutement et de valoriser les membres qui l'exercent.

« Les citoyens, parfois même les élus, ne savent pas à quel point le travail du DG peut faire une différence dans la collectivité. Ses interventions touchent directement la qualité de vie des citoyens. C'est un travail enrichissant, valorisant, qui n'est jamais routinier et qui permet de toucher à une foule de sujets. Il faut dire haut et fort à quel point c'est passionnant », insiste M. Pâlin.

- « Il faut dire haut et fort à quel point c'est passionnant
- et que c'est important pour la démocratie municipale,
- et donc, pour l'ensemble de la population du Québec. »



– Marc-André Pâlin
Directeur général de l'ADMQ



Voyez la en action sur www.gratte.ca

Smart SURFACE Tools™
La gratte pour tracteur

NOUVEAUTÉ
Location maintenant disponible

- ✓ Entretien des chemins de campagne et des routes secondaires
- ✓ Nivelier les sentiers de randonnée et les pistes cyclables
- ✓ Maintenir les cours d'école et les terrains de sport en bon état
- ✓ Aménager les parcs et les espaces publics
- ✓ Préparer les terrains pour les événements communautaires
- ✓ Éliminer les nids de poule sur les routes
- ✓ Aménagement des aires de stationnement
- ✓ Et plus encore!

WIL-BE
Les Équipements Wil-Be
depuis 1969

440, chemin Ville-Marie Lévis (Québec)
G6C 1B5 / 418 833-2821

Bastien Bernier
Cell : 418 952-3142
bastienbernier@wil-be.qc.ca
www.gratte.ca

Un produit conçu et fabriqué au Québec

Serez-vous les prochains (ville, municipalité) visionnaires: Saint-Benjamin, Saint-Zotique, Lac St-Paul, Saint-Hélène de Chester, Lac-au-Saumon, Larouche, Girardville, Sainte-Rose de Watford, Tourville, St-Marcel, Canton de Cleveland, Coaticook, Lévis, St-Luc de Bellechasse, St-bonifaces, St-Cyrille, Kamouraska, St-Raphael, Ste-Lucie de Beauregard, St-Magloire, Montpelier, Ogden, Neuville, Saint-Philémon, St-Amables, Kinear's Mills, Parc Jean-Drapeau, ET VOUS ?

Étude sur le rôle des DG au quotidien : mieux connaître pour mieux comprendre

Pour mieux comprendre et modéliser les tâches que réalisent les directions générales de petites municipalités (DGPM) de moins de 5 000 habitants en dehors de leurs obligations légales et réglementaires, l'ADMQ a participé à une recherche dirigée par deux professeurs de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Un regard neutre et externe qui a permis de brosser un portrait réaliste du travail et de ses enjeux afin de cibler les interventions et les solutions pour ses membres.

À la demande de l'ADMQ, Martin Chadoin et son collègue, professeurs au Département des sciences comptables, ESG-UQAM, ont réalisé une étude qui met en lumière toute l'ampleur des tâches qui caractérisent la journée type d'un DG afin de comprendre et de quantifier la charge de travail associée à la réalisation de ces tâches. Ils ont également procédé à l'analyse des obstacles que rencontrent les DGPM dans leur quotidien ainsi que des stratégies qu'elles développent pour y faire face.

Pour y arriver, ils ont d'abord rencontré des DGPM de 559 à 4029 habitant(e)s (6 hommes et 14 femmes) afin d'établir la liste des tâches dont elles ont la responsabilité, excluant les obligations légales et réglementaires. Par la suite, ils les ont questionnées sur la façon dont ces tâches étaient réalisées, les différentes étapes, les outils, etc.

Une grande part du travail non réglementaire (environ 75 %) est dédiée à quatre tâches, soit la planification opérationnelle, la gestion budgétaire et la planification stratégique, la préparation et l'animation des comités de travail (caucus et séance du conseil), ainsi que le suivi des dossiers et des tâches.

« On a constaté à ce moment-là à quel point il y avait une diversité de pratiques. Souvent, les DG récupèrent les outils de gestion de leur prédécesseur et doivent l'adapter à leurs besoins, à leur réalité. Ce n'est pas un problème, mais plutôt une force. Pour l'ADMQ, cela confirme qu'il ne faut pas standardiser les outils offerts aux membres, mais plutôt fournir des modèles que les gestionnaires pourront s'approprier et modifier », explique Martin Chadoin.



**VOTRE PARTENAIRE
EN GESTION DE CAMPS
DE JOUR ET
ORGANISATION
D'ÉVÉNEMENTS !**

Plus de 25 villes et municipalités
nous font confiance depuis 1995

GVL-INC.COM
450-678-6290

GVL GESTION
VINCENT &
LIMOGES inc.
Gestionnaires en loisirs et équipements

AES
Une division de GVL inc.
Depuis 1995!

Une tâche décuplée au fil des ans

Une fois cette analyse terminée, les deux chercheurs ont sondé les membres sur le nombre d'heures consacrées à chaque tâche par semaine, selon la liste préalablement établie. En comparaison avec une étude réalisée sur les DG en 1994*, la charge de travail a augmenté de 10 heures par semaine. En fait, pour combler l'ensemble de leurs responsabilités, les DGPM devraient consacrer annuellement 2800 heures, soit une moyenne hebdomadaire de 57 heures sur 49 semaines travaillées (en comptant trois semaines de congé).

« Les exigences légales étaient moins importantes à cette époque, il n'y avait pas tous les moyens de communication d'aujourd'hui. Les DGPM à qui nous avons parlé ont souligné la grande proximité avec les citoyens, qui connaissent leur numéro de cellulaire, leur courriel ou ont accès à leur profil sur les réseaux sociaux. Il y a un débordement sur leur vie privée », reconnaît M. Chadoin.

Or, cette surcharge et le rôle multitâche des DGPM ont pour effet de fragmenter leur temps de travail, puisque les DGPM doivent jongler sans arrêt avec les urgences, les demandes de citoyens, l'appel d'un directeur ou une demande imprévue du maire.

« À la fin de la journée, ce sont les DGPM qui écopent et qui n'ont pas eu le temps de faire leur travail. Elles sont en surcharge partout, particulièrement celles qui ont moins de ressources et moins de cadres pour les aider au quotidien. »

*Réf. : Gravel, Robert J. et Robert Pétrelli. « Fonctions et rôles des directeurs généraux des municipalités du Québec », Administration publique du Canada, volume 37, juin 1994.

• « À la fin de la journée, ce sont les DGPM qui écopent et qui n'ont pas eu le temps de faire leur travail. Elles sont en surcharge partout, particulièrement celles qui ont moins de ressources et moins de cadres pour les aider au quotidien. »



– Martin Chadoin
Professeur au Département des sciences comptables, ESG-UQAM

Formations et échanges

Une saine relation entre les élus, particulièrement le maire, et la DGPM est essentielle, s'entendent les membres interrogés dans le cadre de cette étude. Plus encore, la connaissance et le rôle de chacun doivent être établis et respectés pour assurer le bon fonctionnement de la municipalité.

« Ce qui ressort des *groupes de discussion*, c'est qu'il y a encore beaucoup d'élus qui ne comprennent pas le rôle de la DGPM, et encore moins son travail au quotidien. Parfois, la transition avec un nouveau conseil est bénéfique, mais dans certains cas, c'est très difficile, et les DG ont l'impression que tout est à recommencer, ou bien que la nouvelle équipe n'a pas confiance et ça devient très lourd », relate le chercheur.

D'ailleurs, l'une des conclusions de l'étude souligne le besoin des DG de briser leur isolement, d'avoir des lieux d'échanges avec leurs pairs sur leurs pratiques, les outils utilisés, les ressources humaines ou les enjeux et les bons coups, par exemple.

« J'ai été très touché par tous les témoignages entendus au cours de l'étude. C'est une profession peu connue et reconnue, alors que c'est hyper diversifié et intéressant. Oui, il y a des enjeux, mais il y a aussi des solutions qui vont émerger de tout ça. C'est très positif », croit Martin Chadoin.

Pistes de solutions repérées

- Aborder les enjeux liés aux relations dégradées qu'une DGPM peut entretenir avec le conseil municipal;
- Renforcer les moyens pour faire connaître les rôles et les responsabilités de la DGPM;
- Raffiner l'offre de formation ou d'accompagnement;
- Développer des programmes de formation axés sur la pratique, avec une approche en duo élus/DGPM;
- Mettre en place un forum de discussion et de partage d'expériences de DGPM sur la priorisation des tâches, les stratégies adoptées, les RH, etc.;
- Fournir des outils de base malléables;
- Développer un réseau informel pour les échanges d'outils entre les DGPM.

VOX
AVOCAT[ES] INC.

Communiquer le droit
MUNICIPAL
ÉTHIQUE
TRAVAIL

BROMONT

MONTRÉAL

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE LA GESTION DE VOS ESPACES VERTS.

Pour des formations sur mesure et des conseils adaptés à vos besoins, contactez notre équipe de professionnels experts dès maintenant !

centrehorticolelaval.com



DEP en **Élagage**



DEP en **Horticulture urbaine**

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



Ensemble, appuyons les jeunes entrepreneurs

Créavenir

Un accompagnement et une aide financière personnalisés pour les entrepreneurs de 18 à 35 ans qui souhaitent démarrer ou développer leur entreprise.

desjardins.com/creavenir

 **Desjardins**
Entreprises

Le magazine Scribe • septembre 2023 • 37

Piste cyclable : rouler en toute sécurité à La Doré

La patience aura été de mise pour que les citoyens de la municipalité de La Doré puissent profiter d'un accès cyclable sécuritaire afin de rejoindre la ville de Saint-Félicien et la Route verte. Mais l'attente a valu la peine!

« Plus de 5 000 passages ont été enregistrés l'an dernier, pour une première année complète. Nous sommes ravis de l'engouement de la population pour ce tronçon, qui était vraiment nécessaire », lance d'entrée de jeu Stéphanie Gagnon, directrice générale de la Municipalité de La Doré.

D'une distance de 13 kilomètres, la nouvelle piste cyclable inaugurée en 2021 relie désormais la municipalité à sa voisine, la Ville de Saint-Félicien, au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Cyclistes aguerris ou petites familles, tous peuvent profiter des magnifiques paysages qui embellissent le sentier au milieu des terres. Celui-ci longe une bleuetière et traverse la rivière aux Saumons. Un stationnement est disponible au Zoo de Saint-Félicien et au Moulin des Pionniers pour accommoder les résidents et les cyclotouristes.



• « Quand on a eu la réponse de Desjardins, qui nous accordait 150 000 \$ pour le projet, ça a été un véritable soulagement. C'est ce qui nous manquait pour lancer les travaux. »

– Stéphanie Gagnon.

Projet d'envergure

Le projet avait mûri à partir de 2006, alors qu'une pétition déposée à la Municipalité réclamait la création d'un tronçon sécuritaire pour les vélos dans le secteur.

Cependant, avec un projet d'une telle envergure – la facture totale a atteint 2,25 M \$ –, la Municipalité a dû cogner à bien des portes pour boucler le budget. Plusieurs enjeux techniques se sont posés en cours de route, dont la nécessité de construire une passerelle pour enjamber la rivière, réalisée pour un peu plus de 600 000 \$.

« Quand on a eu la réponse de Desjardins, qui nous accordait 150 000 \$ pour le projet, ça a été un véritable soulagement. C'est ce qui nous manquait pour lancer les travaux », confie M^{me} Gagnon.

Après deux étés d'utilisation et de succès, tout porte à croire que l'engouement est bien présent, tant au niveau local que du côté des touristes, qui peuvent découvrir autrement les charmes du Royaume.

D'ailleurs, une deuxième phase est actuellement dans les cartons afin de réaliser une connexion jusqu'au site touristique de la chute à l'Ours, où se trouve de majestueux rapides, et ainsi faire une boucle complète qui reliera Saint-Félicien à Normandin, en passant par La Doré, et qui se terminera à Saint-Félicien.

D'une distance de 13 kilomètres, la nouvelle piste cyclable inaugurée en 2021 relie désormais la municipalité à sa voisine, la Ville de Saint-Félicien, au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Un parc intergénérationnel pour profiter du fleuve en toute quiétude

Située en Matanie, en bordure du majestueux fleuve, la municipalité de Saint-Ulric est un lieu de halte fort couru des touristes. En raison de ses caractéristiques parfaites pour faire une pause après de longues heures de route, le parc des Rives est l'endroit tout indiqué, que l'on soit de passage ou résident de la municipalité.

Saint-Ulric a la chance de se laisser bercer par les vents des montagnes au sud et les marées du fleuve au nord. D'ailleurs, la devise de la petite municipalité d'environ 1 500 habitants lui va à ravir : « La mer, le vent, c'est dans notre nature. » On ne pourrait dire mieux !

Au tournant des années 2020, pour continuer à bien servir ses citoyens et à accueillir les touristes dans son magnifique parc en saison estivale, la Municipalité se devait d'investir dans ses infrastructures récréatives.

Coup de chance, quelques mois plus tard, la fermeture du centre de services Desjardins allait permettre à Saint-Ulric d'avoir accès aux sommes nécessaires, la coopérative ayant choisi de verser les recettes de la vente directement à la communauté.

« Sans l'apport de Desjardins, nous n'aurions jamais pu faire l'ensemble des travaux. Il aurait fallu reporter encore de plusieurs années le projet ou y aller par petits bouts. Le problème, c'est que les installations du parc étaient désuètes et ne répondaient plus aux normes alors que nos parcs sont très utilisés par les citoyens et les touristes », explique Louise Coll, directrice générale et greffière-trésorière de la Municipalité de Saint-Ulric.

Ainsi, le projet de réfection du parc des Rives et du parc Sonia-Pelletier, tous deux situés sur l'avenue Ulric-Tessier, a été mis en branle en octobre 2021 avec la confirmation d'une subvention de 31 400 \$ de Desjardins. « Le projet totalisait 35 300 \$. La Municipalité a donc été en mesure de combler l'écart, et nous avons officiellement lancé le projet », mentionne M^{me} Coll.

Les modules de jeux en bois ont fait place à des structures modernes et sécuritaires. Des balançoires pour les adultes et les aînés ont été installées, ainsi qu'une malle de jeux, des bancs et des tables à pique-nique.

« C'est un lieu qui a toujours été grandement fréquenté par les familles, les promeneurs et les touristes, raconte la DGGT. La vue sur le fleuve est magnifique, la rivière est tout près, c'est au cœur du village, il y a de l'espace, un accès à la plage et des installations sanitaires. Tout le monde est très heureux des résultats, et moi aussi ! »

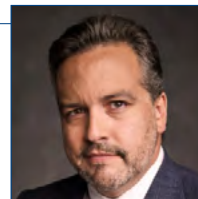
• « Sans l'apport de Desjardins, nous n'aurions jamais pu
• faire l'ensemble des travaux. Il aurait fallu reporter encore
• de plusieurs années le projet ou y aller par petits bouts. »
•
•
•
•
•

– Louise Coll

Une fenêtre sur le fleuve



À Saint-Ulric, les vieux modules en bois ont fait place à des structures modernes et sécuritaires. Des balançoires pour les adultes et les aînés ont été installées, ainsi que des bancs et des tables à pique-nique.



M^e Marc Lalonde
Avocat

Réforme de la collecte sélective : où en sommes-nous ?

Dans une chronique de mai 2021, nous avons traité des changements annoncés relativement à la collecte sélective à la suite de l'adoption de la Loi modifiant principalement la Loi sur la qualité de l'environnement en matière de consigne et de collecte sélective¹.

En juillet 2022, cette réforme a franchi une nouvelle étape par l'entrée en vigueur du Règlement portant sur un système de collecte sélective de certaines matières résiduelles², lequel précise les obligations des producteurs de contenants, d'emballages et d'imprimés en matière de collecte sélective.

En octobre 2022, la Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC) a également désigné Éco Entreprises Québec (ÉEQ) à titre d'organisme de gestion désigné (OGD). L'OGD a la responsabilité d'élaborer, de mettre en œuvre et de soutenir financièrement le système modernisé de collecte sélective au nom des producteurs visés.

C'est notamment l'OGD qui devra conclure avec les organismes municipaux (municipalités, communautés métropolitaines, régies intermunicipales ou groupement de municipalités) et les communautés autochtones les contrats relatifs à la collecte et au transport des matières résiduelles ainsi que les contrats nécessaires pour assurer le tri, le conditionnement et la valorisation des matières résiduelles³.

Il est important de rappeler que les municipalités ne peuvent plus, de leur propre initiative, élaborer ni mettre en œuvre tout ou partie d'un système de collecte sélective puisque cette responsabilité a maintenant été confiée à l'OGD⁴.

Dans les deux mois suivant la désignation de l'OGD, les organismes municipaux et les communautés autochtones qui étaient partie à un contrat portant sur la collecte, le transport, le tri ou le conditionnement de matières résiduelles devaient lui transmettre divers renseignements relatifs aux contrats en cours⁵.

Le Règlement prévoit également des échéances serrées pour la conclusion des nouveaux contrats et, dans certains cas, la possibilité de recours à la médiation.

En ce qui concerne l'étendue de la desserte et des échéances, le Règlement prévoit l'obligation d'assurer la collecte et le transport provenant :

- du secteur résidentiel, des institutions, commerces et industries dont les matières résiduelles et les volumes sont assimilables à ceux du secteur résidentiel, des établissements d'enseignement autres que les établissements universitaires, ainsi que des institutions, des commerces, des industries et des lieux publics extérieurs dont la collecte et le transport des matières résiduelles sont assurés le 7 juillet 2022 par toute personne, tout organisme municipal ou toute communauté autochtone;
- au plus tard cinq ans suivant l'entrée en vigueur du Règlement, de l'ensemble des institutions et commerces ainsi que des établissements universitaires;
- au plus tard deux ans suivant la transmission par l'OGD d'un plan de collecte et de transport des matières résiduelles, des deux tiers des lieux publics extérieurs identifiés;
- au plus tard trois ans suivant la transmission du plan, de l'ensemble des lieux publics extérieurs identifiés dans ce plan;
- au plus tard huit ans suivant l'entrée en vigueur du Règlement, de l'ensemble des industries⁶.

Pour atteindre ces objectifs, l'OGD devra notamment favoriser la conclusion des contrats avec une municipalité régionale de comté ou un groupement de municipalités afin d'optimiser la collecte et le transport des matières résiduelles⁷, ainsi qu'avec certains organismes spécifiquement identifiés dans certaines régions⁸.

C'est donc par l'entremise de leur contrat avec l'OGD que les organismes municipaux pourront continuer à jouer un rôle important en matière de collecte sélective.

Pour plus de détails sur la modernisation de la collecte sélective, vous pouvez consulter les sites d'ÉEQ et du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs.

¹ L.Q. 2021, c. 5.

² RLRQ, c. Q-2, r. 46.01 [le Règlement].

³ Art. 17 à 29 du Règlement.

⁴ Art. 53.31.0.2, al. 1 de la Loi sur la qualité de l'environnement, RLRQ, c. Q-2.

⁵ Art. 125 du Règlement.

⁶ Art. 12, al. 1 (1^o) du Règlement.

⁷ Art. 12, al. 1 (3^o) du Règlement.

⁸ Art. 12, al. 1 (4^o) du Règlement.



M. Maxime Nadeau,
directeur du contrôle du système
énergétique chez Hydro-Québec

Les pannes d'électricité : comment prévenir et agir lors de situations dangereuses ?

Le 23 décembre dernier, une tempête de neige a frappé tout le Québec, laissant des municipalités et des MRC privées d'électricité durant plusieurs jours. Même scénario lors de l'épisode de verglas en avril. Hydro-Québec a dû déployer des milliers d'employés au cours de cette période afin de remettre le réseau en fonction. Si on ne peut éviter ce genre de situation, il existe différentes façons de se préparer pour mieux gérer les urgences. *Scribe* vous propose quelques pistes.

Avec les changements climatiques qui s'intensifient ici et partout sur la planète, nul doute qu'il faudra faire face aux pannes de toutes sortes de plus en plus souvent ! Du côté d'Hydro-Québec, les deux causes responsables en grande partie des pannes d'électricité sont la végétation et les effets de la météo sur le réseau. Selon le territoire où vous habitez, la chute de branches ou d'arbres causée par les grands vents est responsable de 40 à 70 % de ces pannes.

Pour contrer autant que possible ces désagréments, il importe donc de choisir avec soin le type d'arbre ou d'arbuste à planter près des lignes électriques. Bien qu'Hydro-Québec procède annuellement à l'entretien de la végétation aux alentours des lignes du réseau de distribution, les municipalités, comme les citoyens, sont invitées à signaler les situations potentiellement problématiques. Lorsque la végétation à proximité des fils conducteurs se densifie, il est grand temps d'aviser Hydro-Québec afin que des employés puissent effectuer l'élagage nécessaire.

Une surveillance pointue

Pour ce qui est des phénomènes météorologiques, Hydro-Québec suit les systèmes météo de près et se prépare à agir vite lorsqu'une panne survient. Si un fil conducteur est au sol ou le touche, Maxime Nadeau, directeur du contrôle du système énergétique, rappelle qu'il faut contacter immédiatement le 9-1-1 afin que l'information soit transmise à l'un des cinq centres d'exploitation du réseau de distribution. Les actions nécessaires seront prises rapidement pour préserver la sécurité des citoyens.

Lors des mesures d'urgence, dépendamment de l'ampleur de la panne, des milliers d'employés sont déployés pour effectuer les travaux de remise en fonction du réseau. Les principaux corps de métiers sont les monteurs de lignes (réparent les conducteurs et les transformateurs), l'équipe de soutien, les planteurs, les mécaniciens, le personnel administratif et l'équipe santé et sécurité, pour ne citer qu'eux.

« Nous avons le devoir de répondre rapidement et de façon sécuritaire aux citoyens, mais également d'assurer la sécurité de nos employés lors de tels événements », insiste le directeur du contrôle du système énergétique chez Hydro-Québec.

Un numéro direct pour les municipalités

Par ailleurs, chaque municipalité a accès à un numéro direct d'Hydro-Québec afin de poser toutes les questions nécessaires et d'avoir un service rapide lors d'imprévus. Les informations les plus souvent demandées sont résumées dans [cette vidéo](#).

« Il est important que les maires, les préfets et les coordonnateurs aient en main le numéro de téléphone qui leur est réservé. Ils doivent aussi transmettre à Hydro-Québec tout changement dans la liste des coordonnateurs, mais le plus important, c'est d'avoir un plan d'urgence à jour », souligne M. Nadeau.

Les municipalités peuvent également inciter leurs citoyens à se préparer adéquatement en cas de panne. Voici quelques bons conseils :

- Prévoir une option pour se loger si la panne persiste (amis, famille, etc.);
- Avoir à sa disposition un chauffage d'appoint ou une génératrice;
- Vérifier régulièrement l'état des piles des appareils électroniques et des lampes de poche;
- Avoir à portée de main des collations nourrissantes qui ne nécessitent pas l'ouverture du réfrigérateur.

Et, bien sûr, l'[info-pannes](#), disponible sur l'application mobile ou le site web d'Hydro-Québec, est un outil qui gagne en popularité auprès des citoyens. Lors d'une interruption de service, il est possible de suivre l'évolution de la situation en temps réel et de connaître assez précisément l'heure du retour de l'électricité bien-aimée.



M^{me} France Boutin, CPA auditrice, MBA, CRM
Associée

Fraude interne - Conseils pratiques aux dirigeants pour protéger votre municipalité

169 000 \$ - perte médiane pour les villes et municipalités en 2022

Le risque de fraude interne constitue un danger pour la situation financière et la réputation des villes et municipalités. Il s'agit d'un enjeu non négligeable, considérant que les fraudes de ce type équivalent, en moyenne, à 5% des revenus annuels des organisations qui les ont déclarées. En tant que dirigeant, votre responsabilité consiste à protéger votre organisation contre ce risque.

Réduire les opportunités : votre contrôle interne est-il optimal ?

Le contrôle interne est un ensemble de mesures adaptées au contexte, équilibrant les bénéfices (équité, confiance, limitation des pertes financières) et les coûts (temps, coût et délai pour exécuter les contrôles) et dont un des objectifs est de réduire les erreurs et les occasions de malversations. Voici quelques points d'attention.

L'exemple ou le ton donné par la direction influence grandement le comportement des employés. Il convient avant tout de ne pas tolérer les comportements non éthiques ni les écarts par rapport aux normes et procédures de l'organisation. Les attentes en matière d'éthique et les conséquences d'une conduite déviante doivent être consignées par écrit.

En plus de s'assurer du maintien d'un environnement éthique, les dirigeants municipaux doivent procéder à l'analyse des risques dans leur organisation, et notamment des risques de fraude associés aux activités municipales. Il s'agit d'une analyse structurée et documentée qui porte, sans s'y limiter, sur les processus liés aux entrées et sorties de fonds (achats, paie, revenus d'activités, revenus de permis, etc.) ainsi qu'à la gestion des stocks. Un bon point de départ est de considérer les fraudes survenues chez vous ou dans des organisations comparables.

La présence d'employés compétents et maîtrisant les fonctions assumées est un vecteur important de maîtrise du risque de fraude. Il favorise l'application rigoureuse des contrôles et la détection de la fraude.

Vos processus doivent être définis, structurés et dotés de contrôles bien conçus, souvent automatisés, afin que votre organisation n'ait pas à dépendre uniquement de la volonté des individus pour le bon déroulement des activités.

L'organisation du travail doit permettre la séparation des tâches afin d'éviter qu'une seule personne puisse contrôler entièrement une transaction ou un processus. Il devient alors plus ardu de commettre la fraude puisque le fraudeur doit ruser ou s'allier avec une autre personne. Si la taille de votre équipe rend difficile la séparation de tâches, l'application de mesures compensatoires peut vous aider.

Contrôler : une activité essentielle

Une évaluation des processus est indispensable pour déterminer si tous les contrôles nécessaires sont présents et bien appliqués dans votre organisation.

Avec le temps, les organisations ont tendance à accumuler les contrôles afin de prévenir la fraude et les erreurs, ce qui alourdit le processus sans être optimal. Dans cette optique, l'analyse du contrôle interne pour limiter la fraude peut être jumelée avec un exercice d'optimisation des processus et de leurs contrôles.

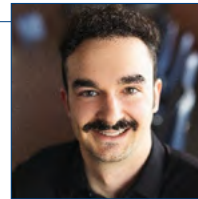
Détecter : tôt c'est mieux

C'est simple : plus la fraude est détectée rapidement, plus son ampleur est réduite.

Selon l'ACFE, 42% des fraudes sont détectées par des dénonciations et 55% de celles-ci proviennent des employés. 18% sont rapportées par des clients ou des citoyens et 16% ont une source anonyme.

Faciliter la dénonciation devient donc un enjeu. Un bon système de dénonciation de fraude et d'enquête doit être défini, connu, accessible, confidentiel, indépendant, réactif.

Être accompagné par un expert spécialisé dans l'analyse du risque de fraude et l'optimisation des contrôles internes vous donnera une assurance accrue de la maîtrise de vos activités et réduira votre exposition à la fraude.



M. Marc-Antoine Blais

Conseiller en prévention des risques SST, Medial Services-conseils-SST,
gestionnaire de la mutuelle FQM Prévention

L'exposition au bruit dans le milieu de travail : un risque bien réel!

L'exposition au bruit au travail représente un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Dans le but de diminuer un tel risque, de nouvelles normes ont été adoptées, notamment au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (ci-après : RSST). Elles sont en vigueur depuis le 16 juin 2023.

Voici une revue non exhaustive des nouvelles normes applicables :

Quels sont les principaux changements relatifs au niveau d'exposition au bruit ?

L'un des changements est la réduction du niveau d'exposition quotidienne au bruit (ci-après : **niveau d'exposition**)¹.

Le seuil du niveau d'exposition a aussi été modifié². Un travailleur peut donc être moins longtemps exposé à un bruit se trouvant au-delà de la limite permise³.

Existe-t-il une valeur d'exposition limite à laquelle un travailleur peut être exposé ?

Oui, peu importe la durée d'exposition, le niveau de pression⁴ a été réduit à 140 dBc.

Quelles démarches doit entreprendre un employeur pour se conformer à la nouvelle réglementation ?

À compter du 16 juin 2023, un employeur dispose d'un délai d'un an afin de répertorier les situations de travail à risque de dépassement des valeurs limites d'exposition. Il doit aussi consigner la date à laquelle cette situation a été notée. Cela doit être fait dans le programme de prévention ou, à défaut, dans un registre.

Puis, tous les cinq ans, l'employeur doit recommencer son évaluation. Ce délai peut toutefois être devancé, par exemple, lorsque l'environnement de travail subit un changement susceptible d'augmenter l'exposition au bruit d'un travailleur.

Quelles sont les obligations d'un employeur lorsqu'une situation est caractérisée à risque ?

Lorsqu'une situation présente un risque de dépassement des valeurs limites d'exposition, l'employeur doit intervenir en mettant en place des moyens raisonnables (ci-après : **moyens**) permettant de réduire ou d'éliminer le bruit à la source.

À compter du moment où il repère une situation à risque, il dispose d'un délai d'un an afin de mettre en place des moyens.

À l'article 135, le RSST précise des exemples de moyens. Parmi eux, on trouve le remplacement de la machine et de l'équipement par des moins bruyants, leur entretien et leur maintien en bon état, l'encoffrement de ceux-ci ou l'isolation d'un poste de travail.

Notez que les moyens employés ainsi que les dates de début et de fin de leur mise en œuvre doivent aussi être consignés dans le programme de prévention ou, à défaut, dans un registre.

Doit-on, à un moment ou un autre, faire appel à un expert pour mesurer le niveau d'exposition ?

En tout temps, un employeur peut faire appel à un expert pour le soutenir dans le respect de ses obligations, y compris lorsqu'il s'agit de mesurer le niveau d'exposition.

Un employeur doit aussi mesurer le niveau d'exposition dans un délai de trente jours après la mise en place d'un moyen. Dans ce cas, le mesurage doit être fait par l'une des personnes identifiées à l'article 140 du RSST (ex. : un professionnel ayant une formation en hygiène industrielle ou une formation spécialisée en acoustique).

Le protecteur auditif est-il considéré comme un moyen raisonnable ?

Non. Les changements réglementaires apportés visent l'élimination ou la réduction du bruit à la source. Ainsi, le port du protecteur auditif doit plutôt être utilisé lors de la période nécessaire à la mise en œuvre d'un moyen ou en dernier recours, soit lorsqu'aucun moyen ne peut être déployé ou que les moyens mis en place sont insuffisants.

Nous espérons que le présent article vous a permis de mieux comprendre les changements réglementaires relatifs à l'exposition au bruit. La mutuelle de prévention de la FQM peut vous aider dans toutes vos démarches pertinentes.

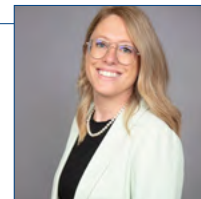
N'hésitez pas à y adhérer ! FQM Prévention/SST

¹ Il passe de 90 dBa à 85 dBa pour un quart de travail de huit heures.

² Le facteur de bissection passe de cinq à trois.

³ Par exemple, cette modification implique que la durée maximale d'exposition permise par jour diminue de moitié lorsque la pression acoustique augmente de trois (ex. : 88 dBa = 4 h d'exposition permise).

⁴ Pression acoustique de crête.



M^{me} Stéphanie Perreault, CRHA
Présidente Alliance ressources humaines

Quels sont les facteurs à considérer lorsque vos équipes se disent surchargées ?

Les milieux de travail sont en pleine mutation. Dans ces circonstances, votre équipe s'est peut-être plainte d'une surcharge de travail trop élevée. Lorsqu'un individu se sent submergé, c'est qu'il existe un déséquilibre entre la quantité de travail à exécuter et l'effort mental nécessaire pour y arriver. Ces deux dimensions sont interdépendantes. Cela peut se traduire par une réelle surcharge de travail ou une perception d'être débordé. Dans les deux cas, cela engendre un sentiment d'impuissance chez l'individu.

Dans les faits, toutes les organisations génèrent, malgré elles, des écarts entre le travail prescrit et le travail réel. Certaines équipes s'ajusteront à cet écart tandis que d'autres seront paralysées devant les tâches à exécuter. Ce qui est important, c'est de détecter les signes avant-coureurs d'une charge anormale afin de réduire ce sentiment d'impuissance face à la tâche.

Exemples de signes d'une charge de travail trop élevée :

- L'augmentation du nombre d'heures travaillées;
- La perte de productivité;
- L'augmentation des erreurs;
- Un impact négatif sur le service à la clientèle;
- Un taux de roulement élevé;
- L'augmentation de la détresse psychologique;
- Le désengagement de la part des employés;
- L'augmentation des conflits;
- L'augmentation des arrêts de travail;
- Le changement d'attitude de la personne concernée;
- La détérioration du climat de travail.

Ainsi, au-delà du nombre d'heures travaillées, il existe d'autres facteurs à considérer dans l'évaluation de la charge de travail réelle ou ressentie. En vous questionnant, vous serez en mesure de déterminer les facteurs qui augmentent cette surcharge et donc de mettre en place des solutions adéquates pour accompagner vos équipes.

Facteurs à considérer :

Les exigences du travail.

La personne qui occupe le poste détient-elle l'expérience, les compétences ainsi que les aptitudes requises pour effectuer le travail ?

La gestion du changement.

L'organisation a-t-elle vécu des changements importants depuis les douze derniers mois ? L'équipe a-t-elle obtenu le soutien nécessaire pour se les approprier ?

Le degré d'autonomie.

Le niveau de responsabilité est-il trop élevé par rapport aux exigences ? La personne qui occupe un poste détient-elle la latitude nécessaire afin d'atteindre les objectifs fixés ?

Les ressources.

Avant d'accepter un projet, avons-nous bien évalué les ressources matérielles, financières et humaines nécessaires pour y arriver ? Les échéanciers sont-ils réalistes ?

Le soutien professionnel et émotionnel.

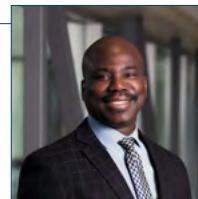
Le niveau d'encadrement est-il suffisant sur le plan tant technique qu'émotionnel (écoute, empathie, bienveillance et reconnaissance) ?

Le sens du travail, les valeurs partagées et le sentiment d'utilité.

L'équipe comprend-elle l'importance ainsi que la raison d'être du projet et de la tâche ? Cela est-il cohérent avec les valeurs organisationnelles et en lien avec le poste occupé ?

À titre d'exemple, un nouvel employé aura tendance à se sentir plus débordé qu'un employé de longue date. Cette surcharge dite « temporaire » peut être prise en charge par l'organisation grâce à de l'accompagnement et de la formation. Si tel est le cas, le sentiment de surcharge sera minimisé. D'autres indicateurs RH peuvent aussi vous être utiles pour compléter votre analyse, tels que le taux de roulement, l'ancienneté, le nombre de personnes à charge, le nombre de réunions par semaine, etc.

En conclusion, une bonne collecte d'informations permettra de distinguer la charge de travail requise, la charge de travail réelle et la charge de travail ressentie. Observez, quantifiez, mesurez et questionnez vos équipes. Évaluez-les en tenant compte des différents facteurs et soyez à l'écoute des signes avant-coureurs. Ne craignez pas de réorganiser les objectifs, les projets et les services temporairement au profit de vos employés.



M. Alfred Alexandre Yameogo, CPA
Directeur en audit

L'information sur le site Web des municipalités

À l'ère du numérique, il est essentiel pour les citoyennes et citoyens d'avoir accès, en toute transparence, à de l'information sur le site Web de leur municipalité, que ce soit pour connaître, comprendre, contribuer ou bénéficier de services de proximité ou encore pour faciliter leur prise de décision et leur participation à la vie démocratique. De plus, les municipalités ont tout intérêt à fixer des objectifs de communication qui visent la population et à adopter des pratiques de gestion favorisant la qualité du contenu Web.

Afin de mesurer la transparence des communications sur le site Web des municipalités et d'évaluer si les pratiques de gestion en place la favorisent, la Vice-présidence à la vérification de la Commission a réalisé en mars 2023 deux audits de performance portant sur l'information sur le site Web auprès de 20 municipalités de moins de 10 000 habitants.

Il ressort des constats et recommandations formulés aux municipalités auditées plusieurs observations et bonnes pratiques. Cet article souligne les principaux constats ainsi que les pratiques gagnantes dans la diffusion de l'information sur le site Web.

Se conformer aux exigences

Le respect des exigences légales et réglementaires en matière de diffusion de l'information sur le Web requiert une attention constante. Chaque municipalité doit non seulement être attentive à ses obligations générales, mais aussi connaître et se conformer aux exigences qui s'appliquent à elle dans la publication de l'information. Cela implique que l'information exigée soit présente sur le site Web et qu'elle demeure complète et à jour.

S'arrimer aux objectifs de communication de la municipalité

Il est fort utile de fixer des objectifs de communication qui répondent aux besoins des citoyennes et citoyens. Le site Web est un moyen de rendre disponible une variété de renseignements d'intérêt général afin de réduire les délais administratifs, d'encourager la vie démocratique et d'assurer la fluidité des interactions entre la municipalité et la population.

Optimiser le contenu du site Web, c'est donc l'adapter aux spécificités de la communauté: besoins d'information récurrents, particularités du territoire, objectifs de visibilité de la municipalité, etc.

Avoir le souci de l'accessibilité

Sur le Web, une information inaccessible est une information perdue. Par conséquent, toutes les publications devraient être disponibles en un minimum de clics grâce à une structure et un moteur de recherche intuitifs.

En parallèle, des lignes directrices reconnues à l'échelle internationale existent pour faciliter la consultation d'un site Web par les personnes en situation de handicap.

Se doter de pratiques de gestion du contenu Web

Établir les rôles et les responsabilités, préciser les modalités de création et de mise à jour du contenu Web et appliquer au moins un mécanisme de contrôle de la qualité de l'information publiée sont de bonnes pratiques de gestion. Celles-ci peuvent varier selon les particularités organisationnelles, mais elles devraient néanmoins être systématiquement consignées (politique, directive, aide-mémoire, procédure, calendrier, guide, etc.) afin de favoriser la transmission des connaissances et la qualité du contenu Web en toutes circonstances.

Pour aller plus loin,
consultez les rapports rendus publics en mars 2023.



M. Armand Hudon
Directeur des ventes

La collecte intelligente : des pratiques plus durables à l'aide de technologies de pointe

Les enjeux ne sont plus à démontrer : la quantité de matières résiduelles enfouies augmente constamment, au péril de l'environnement et des budgets municipaux. Les villes et les municipalités s'engagent progressivement à prendre des mesures concrètes afin de remédier aux enjeux environnementaux et encourager le développement durable.

Pour les petites municipalités comme pour les grandes villes, c'est plus que jamais le moment d'optimiser leur gestion de collecte de matières résiduelles, en utilisant sans attendre les plus récentes technologies en information et communication. C'est l'idée de la «collecte intelligente».

La qualité des données recueillies permet de mieux repérer les possibilités de réduction de coûts, en analysant précisément les tendances et en mettant en place des stratégies de gestion plus efficaces. Il s'agit sans conteste de l'approche la plus efficace et encourageante pour faire face aux enjeux environnementaux grandissants dans le monde municipal.

Au Québec, la quantité de matières résiduelles produite au niveau résidentiel est la plus élevée au pays et en hausse constante, et l'émission de ces matières, l'une des filières les plus polluantes¹. Face à des sites d'enfouissement sur le point de déborder, il est primordial de réduire la quantité de déchets jetés.

Devant ces statistiques résidentielles, il existe une méthode efficace : la tarification incitative. Les municipalités du Québec demeurent encore peu nombreuses à la mettre en place. Pourtant, la tarification incitative présente le double avantage de réduire vos coûts et d'optimiser sur le long terme votre gestion de matières résiduelles, tout en mobilisant vos citoyens autour d'une stratégie plus équitable et responsable d'émission de déchets.

Le passage à la tarification incitative impose forcément une adaptation administrative, l'identification de préalables pour mettre en œuvre l'ensemble, des étapes opérationnelles et une communication adéquate du processus. Mais la réussite de votre projet ne peut se faire sans les bons outils : ceux qui vous permettront une collecte, une mesure et une utilisation fiables des données collectées (poids, type, provenance, etc.).

Dans le secteur résidentiel, la quantité de déchets émis par ménage n'impacte pas proportionnellement leur compte de taxes, le service de collecte y étant souvent inscrit comme un tarif fixe. Difficile, dans ce contexte, d'inciter les citoyens à réduire leur production de déchets et d'inviter au changement des comportements.

Il est possible de promouvoir la tarification incitative comme un outil valorisant de responsabilisation et d'implication environnementale, surtout si votre municipalité s'inscrit dans une politique de développement durable. Le principe est simple : le citoyen ne paie qu'à concurrence du volume de déchets qu'il produit, et obtient une vision plus claire et équitable de l'impact de son comportement sur son compte de taxes.

La gestion des matières résiduelles représente une part non négligeable du budget municipal au Québec², et les coûts relatifs à leur élimination ne cessent d'augmenter³. Il faut voir dans l'implantation d'une tarification incitative un moyen efficace non seulement de réduire les coûts liés à cette gestion, mais aussi une chance de l'optimiser.

Dans les territoires municipaux qui l'ont instaurée, on observe une réduction significative du volume de matières résiduelles allant à l'élimination, ce qui crée des économies remarquables sur les coûts afférents.

Où en êtes-vous dans l'amélioration de votre performance territoriale ? Quel est votre plan de gestion des matières résiduelles ?

¹ Pierre-Olivier Pineau, Ph.D. « Le Québec, cancre du Canada », *L'actualité*, 2021.

² S. Kuestner. *Comment réussir la tarification incitative au Québec – un outil pour les municipalités*, 2016.

³ Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques [MDDELCC], 2015a.



Mme Lila Beddar
Directrice de la souscription

Bâtiments patrimoniaux : ce que vous devez savoir

Les municipalités sont de plus en plus sollicitées pour se porter acquéreuses de bâtiments patrimoniaux présents sur leur territoire. Bien qu'il puisse s'agir d'une occasion d'acheter une église ou une maison centenaire afin de la convertir en musée ou en centre communautaire, il est important de ne pas agir impulsivement. Ces bâtiments n'ont pas tous été bien entretenus, et il faut faire preuve de prudence avant de procéder à une transaction de ce type.

En plus d'entraîner des dépenses considérables pour son nouveau propriétaire, qui doit effectuer les travaux urgents, un bâtiment mal entretenu représente également un risque important de poursuite en responsabilité civile. Par exemple, une municipalité pourrait faire l'objet d'une poursuite d'un citoyen qui se serait blessé en chutant dans un escalier en mauvais état ou qui aurait reçu des pierres ou des briques s'étant détachées de l'édifice.

Pour éviter ces désagréments, il est primordial de bien connaître les signes de détérioration des églises, surtout si votre municipalité songe à devenir prochainement propriétaire de l'une d'elles.

1- Les effondrements

Il arrive que les églises perdent leur clocher ou un autre morceau à cause d'un effondrement de la structure. Pour éviter un tel sinistre, il faut porter une attention particulière à ces manifestations : inclinaison du clocher, fissures dans la maçonnerie, déformation des murs extérieurs et bris dans les poutres. Toutefois, certains signes sont difficiles à évaluer ou à interpréter. Parfois, la structure semble solide de l'extérieur, mais se dégrade à l'intérieur. Pour cette raison, il est recommandé de faire inspecter le bâtiment par un ingénieur en structure, qu'il y ait présence ou non de signes visibles d'affaiblissement du bâtiment.

2- Les incendies

Le chauffage dans les églises est principalement assuré par des chaudières utilisant du mazout ou du gaz naturel. Il arrive que ces équipements soient désuets, ce qui peut représenter un risque d'incendie. Il est donc pertinent de les faire évaluer par un professionnel et de prévoir leur remplacement avant la fin de leur vie utile.

Également, avec le temps et les intempéries, plusieurs églises ont perdu leur paratonnerre ou possèdent un appareil endommagé. Dans les deux cas, il est préférable d'en faire installer un nouveau pour diminuer les risques d'incendie par la foudre.

Les vieilles installations électriques comportent par ailleurs un risque d'incendie dans certaines circonstances. Il est donc important de mettre à niveau le système électrique d'un bâtiment patrimonial, particulièrement si son usage est modifié.

3- Les dommages par l'eau

Avec le temps, l'eau peut s'infiltrer un peu partout dans les bâtiments et causer des dommages graduels majeurs à la structure. Il est important de porter une attention particulière aux signes d'infiltration d'eau dans la toiture, le clocher, le parement extérieur et les fenêtres.

Une conduite d'eau ou un équipement qui fuit constitue également un risque de dommage par l'eau. Le signe le plus courant de ce type de risque de sinistre est la présence de moisissure, de peinture écaillée, de papier peint décollé des murs et d'humidité excessive.

Évaluation rigoureuse requise

Avant de vous porter acquéreur d'un bâtiment patrimonial, veillez à le faire inspecter rigoureusement par des professionnels spécialisés dans ce domaine. De cette façon, vous éviterez les mauvaises surprises!

De même, communiquez avec votre courtier d'assurance en prévision de l'acquisition d'un bâtiment de cette nature pour connaître les règles de souscription de votre assureur. Si vous êtes assuré avec le **Fonds d'assurance des municipalités du Québec**, notre équipe de prévention des sinistres peut vous accompagner pour l'analyse préliminaire de votre bâtiment.



M^e Laurence Gaudreault
Avocate

Obligation de renseignement des municipalités : portée et limites

Le printemps 2023 a été riche en décisions portant sur l'obligation de renseignement d'une municipalité vis-à-vis des citoyens. L'occasion est belle pour revoir la portée de cette obligation et les circonstances pouvant engager la responsabilité civile d'une municipalité.

Le 10 mai 2023, la Cour du Québec, division des petites créances¹, accueillait la réclamation d'un citoyen suivant une faute commise par la Ville de Longueuil. L'histoire va comme suit : le propriétaire d'un terrain projette y implanter une résidence. Le citoyen rencontre un préposé aux permis et à l'urbanisme lors d'une rencontre préliminaire. Ce dernier lui indique approximativement les frais de raccordement aux services municipaux –un renseignement général, sans vérification de la localisation ou des caractéristiques des réseaux à l'endroit visé. Satisfait, le citoyen achète une maison usinée. Or, lors du traitement de la demande de permis, la Ville découvre que la propriété est très éloignée du réseau public et que les coûts de raccordement sont importants, voire prohibitifs, si bien que le projet est voué à l'échec.

La preuve révèle que l'information initiale transmise n'avait pas fait l'objet de vérifications appropriées. Le citoyen n'a pas non plus été informé de l'emplacement des égouts; il a ainsi été privé de la possibilité de considérer un risque fatal à son projet et d'en mesurer les conséquences. La Ville, qui détenait l'information, se trouvait pourtant dans une position informationnelle privilégiée et a commis une faute, par le biais de son préposé, en faisant défaut de transmettre des renseignements vérifiés ou de faire les mises en garde adéquates quant aux limites des renseignements fournis.

La Cour résume bien les obligations, déjà bien établies par les tribunaux, qui échoient à une municipalité à l'égard des renseignements donnés aux citoyens :

- Celui qui n'est pas obligé de fournir un renseignement, mais qui consent tout de même à donner une information en sachant que l'autre personne se fondera sur celle-ci pour accomplir un acte important, est responsable des dommages qui en découlent si l'information est erronée par suite de la négligence de l'informateur;
- Une municipalité n'est pas obligée d'informer la population sur ses règlements, mais peut être tenue responsable pour les mauvais renseignements fournis par ses préposés;
- Les préposés qui possèdent une connaissance privilégiée d'un domaine spécialisé et qui rassurent des citoyens amenés à s'informer auprès d'eux, doivent agir en tenant compte que ces personnes se fieront à leur compétence et aux informations obtenues;
- Le fait de fournir une information erronée ne constitue pas une faute en soi. L'erreur ne peut être considérée comme source de responsabilité que « si l'informateur n'a pas agi comme l'aurait fait une personne raisonnable normalement prudente et avisée ».

Par ailleurs, dans une décision² de la Cour d'appel, des citoyens reprochaient à la Ville son défaut de leur avoir communiqué le contenu d'un rapport de 1994 révélant la présence de contaminants dans le sol à proximité de leurs propriétés. Bien qu'il soit possible de retenir la responsabilité d'une municipalité s'il est démontré que celle-ci a manqué à son devoir de prudence et de diligence envers les citoyens en omettant de rendre publique une information, notamment si celle-ci met en cause la santé ou la sécurité du public, il n'en était rien dans cette affaire. La preuve révèle plutôt que la Ville ne souhaitait pas alarmer les citoyens pour une problématique qui était prise en charge et qui n'affectait pas la propriété des demandeurs, pas plus que leur santé ou sécurité. Dans ce contexte, la décision de la Ville de ne pas diffuser l'information était sans conséquence pour les citoyens et, partant, n'a pas entraîné la responsabilité de celle-ci.

Ainsi, le devoir d'information qui incombe aux municipalités les oblige à révéler des informations vérifiées, ou à faire les mises en garde appropriées sur la valeur des renseignements transmis, afin qu'un citoyen puisse s'y fier et prendre une décision éclairée. En revanche, le devoir d'information n'oblige pas une municipalité à révéler, de sa propre initiative, toute information qu'elle détient surtout à l'égard d'une situation non dangereuse ni risquée. Finalement, la prudence et le bon jugement s'imposent.

¹ *Miyashita c. Ville de Longueuil*, 2023 QCCQ 2844. Voir aussi *Hébert c. Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu*, 2023 QCCQ 4217 du 29 juin 2023.

² *Cormier c. Ville de Montréal*, 2023 QCCA 462.



La biénergie en 5 questions

L'offre de biénergie est le résultat d'un partenariat unique au monde entre Énergir et Hydro-Québec visant à décarboner le chauffage des bâtiments au meilleur coût possible pour la société. Depuis maintenant un an, l'offre est disponible pour les clients résidentiels d'Énergir. Dès l'automne, elle sera accessible aux clients commerciaux et institutionnels.

Comment fonctionne la biénergie ?

La biénergie est un système qui utilise l'électricité comme source d'énergie principale, sauf par temps froid. À une température extérieure de -12°C^1 et moins, c'est automatiquement le gaz naturel qui prend le relais.

Pourquoi ne pas convertir tous les bâtiments à l'électricité seulement ?

Les grands froids génèrent une importante pression sur le réseau électrique. En février dernier, Hydro-Québec enregistrait un record de plus de 42 700 mégawatts (MW) de demande d'électricité², alors que sa puissance installée en compte 37 310.

Pendant ces périodes, non seulement le risque de défaillance augmente, mais de plus, l'approvisionnement en électricité se fait à partir de sources moins vertes, à prix fort.³ D'ici 2032, on estime que les besoins en puissance passeront à 48 070 MW⁴, soit une augmentation équivalant à plus de trois fois la capacité du complexe de la Romaine.

Misant sur la complémentarité des réseaux, la biénergie est une solution réaliste, rapide et à coûts moindres pour tendre vers la décarbonation.

Comment la biénergie contribue-t-elle à la transition énergétique ?

La biénergie réduit d'un peu plus de 70 % la consommation de gaz naturel des bâtiments, qui diminuent ainsi leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). D'ici 2030, on estime que la biénergie permettra de réduire les émissions de GES de 540 000 tonnes, ce qui équivaut à retirer 125 000 voitures des routes.

Également, du gaz naturel renouvelable (GNR) peut être acheté pour la quantité résiduelle de gaz naturel, menant à un bâtiment efficace avec zéro émission de GES.

Quels sont les coûts associés à la biénergie ?

Des subventions généreuses sont disponibles pour réduire les coûts d'achat et d'installation des nouveaux appareils de chauffage en mode biénergie.

Des tarifs spécialement conçus pour les clients biénergie sont offerts par Hydro-Québec, engendrant des économies sur le coût du chauffage. Passer à la biénergie permet d'obtenir toute l'énergie nécessaire, au coût le plus compétitif possible.



Comment les municipalités peuvent-elles bénéficier de la biénergie ?

Parce que la biénergie est une solution rapide et facile pour se décarboner, les municipalités gagnent à faire connaître l'offre auprès de leurs résidents et à s'en prévaloir pour leurs immeubles institutionnels.

La bonne énergie, au bon moment, au meilleur coût. Choisir la biénergie, c'est poser un geste concret qui limite l'empreinte carbone et les factures énergétiques.

La biénergie vous intéresse ?

Apprenez-en plus sur les aides financières et l'accompagnement offert en contactant notre équipe à municipal@energir.com.

¹ Pour certaines régions du Québec, la température de permutacion est de -15°C .

² Froid extrême | Le Québec atteint un record de demande d'électricité, 4 février 2023, La Presse, <https://www.lapresse.ca/actualites/2023-02-03/froid-extreme/le-quebec-atteint-un-record-de-demande-d-electricite.php>.

³ Hilo | Pourquoi faut-il réduire sa consommation durant les pointes hivernales ?, 2021, Hilo, <https://www.hiloenergie.com/fr-ca/blogue/pourquoi-faut-il-reduire-sa-consommation-durant-les-pointes-hivernales/>

⁴ Hydro-Québec, 2022.



M^e Philippe Asselin
Avocat

La modification des règlements d'urbanisme et la conformité locale

Le 20 juillet dernier, la Cour d'appel du Québec a rendu une décision intéressante en matière d'urbanisme dans l'affaire *Merulla c. Ville de Pointe-Claire*¹. Cette décision confirme le rejet d'un recours visant à faire déclarer nul un règlement adopté par la Ville de Pointe-Claire (la Ville) afin de modifier son règlement de zonage. Avant d'aborder la décision plus en détail, revenons brièvement sur les événements en cause.

Une modification du zonage visant à permettre la construction d'un complexe ecclésiastique

En 2013, une Église orthodoxe acquiert des bâtiments dans le but de construire un complexe ecclésiastique comprenant un édifice de culte, une librairie, un gymnase, un théâtre et une salle de réception. Toutefois, seul l'usage «édifices multifamiliaux» est autorisé dans cette zone.

Après avoir essuyé un premier refus en 2014 de la part de la Ville, l'Église revient à la charge en 2017 avec un projet révisé. Ce projet étant plus favorable aux yeux du voisinage et de la Ville, cette dernière en profite pour clarifier la procédure de modification requise pour sa réglementation puisque certaines tergiversations existaient quant à l'obligation de soumettre la modification réglementaire à l'exercice de conformité par rapport à son plan d'urbanisme. Il est alors déterminé que la modification du plan d'urbanisme de la Ville ne sera pas nécessaire.

La Ville procède ainsi à toutes les formalités prévues à la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* (la LAU) pour modifier son règlement de zonage afin de permettre la réalisation du projet. Le règlement de modification est par la suite dûment approuvé.

C'est à ce moment que deux citoyens, qui habitent directement en face de l'Église, s'adressent à la Cour supérieure² pour faire déclarer nul le règlement de modification au motif que les nouveaux usages autorisés sur la propriété de l'Église sont non conformes au plan d'urbanisme de la Ville³. Selon les demandeurs, la Ville devait d'abord ou simultanément modifier son plan d'urbanisme avant de procéder à la modification de son règlement de zonage.

La Cour supérieure refuse toutefois de donner raison aux demandeurs. Selon elle, les nouveaux usages autorisés par le règlement de modification n'entrent pas en conflit avec le plan d'urbanisme de la Ville. En effet, il ressort du plan d'urbanisme que les lots visés n'ont pas une vocation exclusive multifamiliale. La Ville pouvait donc permettre d'autres usages afin de favoriser le maintien de l'usage de culte, lequel bénéficiait de droits acquis. Insatisfaits, les citoyens interjettent appel du jugement de première instance.

La LAU, proche parente de la *Loi sur les impôts*!

Dans sa décision, la Cour d'appel tient en premier lieu à faire un certain clin d'œil à l'égard de la LAU :

« Une simple lecture de la LAU permet au lecteur de réaliser l'étendue des règles imposées aux municipalités lorsqu'elles exercent les pouvoirs que cette loi leur confère. Ce degré de complexité s'apparente, à certains égards, à celui de la *Loi sur les impôts*, ce qui n'est pas peu dire. Aucune des multiples catégories de procédures prévues dans la LAU n'est simple et ce n'est qu'à la suite d'une lecture attentive et détaillée de ses dispositions qu'il est possible de connaître celles qui doivent être suivies par la municipalité qui s'apprête à adopter un règlement en la matière. [...]»⁴

Dans un contexte où le législateur vient tout juste de modifier la LAU en utilisant la rédaction technique et complexe qu'on lui connaît, ces commentaires de la Cour d'appel nous apparaissent fort à propos.

La modification du règlement de zonage nécessite-t-elle un exercice de conformité locale ?

La Cour d'appel analyse par la suite de façon générale la conformité d'un règlement de modification à l'égard du plan d'urbanisme.

D'emblée, la Cour d'appel nous indique que le plan d'urbanisme, tout comme le schéma d'aménagement d'ailleurs, a une portée obligatoire pour la municipalité elle-même, ne produisant aucun effet direct sur les citoyens. L'utilité d'un plan d'urbanisme en est donc une de planification et d'intention, dont l'objet premier est de préciser les grandes orientations d'aménagement, les grandes affectations du sol et les densités de son occupation que le schéma a déjà élaborées à l'échelle régionale.

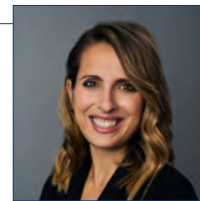
Or, c'est justement sur ce caractère régional de la conformité que la Cour d'appel s'attarde pour constater que la LAU ne contient aucun cas où l'entrée en vigueur d'un règlement local dépend de la délivrance d'un certificat de conformité avec le plan d'urbanisme. La Cour d'appel conclut donc que lorsqu'une municipalité modifie un de ses règlements d'urbanisme autrement que dans le cadre d'une modification de son plan d'urbanisme et sans qu'elle y soit obligée à la suite de la révision ou d'une modification du schéma d'aménagement, aucune obligation de conformité locale n'existe.

¹ 2023 QCCA 954. Au moment d'écrire ces lignes, le délai d'appel à la Cour suprême du Canada n'était pas expiré.

² 2020 QCCS 3847.

³ Initialement, les appelants contestaient également le règlement au motif qu'il n'était pas conforme au schéma d'aménagement de la Ville de Montréal (*conformité métropolitaine*). Ce motif a toutefois été abandonné, faisant ainsi en sorte que seule la conformité locale a été invoquée.

⁴ Paragraphe 43 de la décision rendue par la Cour d'appel.



M^{me} Émilie Marleau
Conseillère pour le Québec

Un Québec carboneutre, un bâtiment communautaire à la fois

Les plans de réduction des émissions de GES à long terme qui priorisent la rénovation de bâtiments communautaires sont parmi les outils les plus efficaces pour atteindre les cibles nationales en matière de carboneutralité.

Le Fonds municipal vert (FMV) de la FCM offre un financement significatif aux municipalités souhaitant intégrer des considérations climatiques à leurs pratiques de gestion des actifs par le biais de son initiative Rénovation de bâtiments de loisirs (RBL).

Que signifie un plan de réduction des GES pour le FMV ?

Une séquence de mesures qui visent une réduction des émissions des installations communautaires d'au moins 50 % en dix ans et d'au moins 80 % en vingt ans.

Types de bâtiments admissibles

Les projets visant une réduction des émissions de GES à long terme peuvent porter sur un seul bâtiment communautaire ou sur un parc de bâtiments.

Un bâtiment communautaire est un lieu public fermé qui :

- appartient à un gouvernement municipal ou à un organisme à but non lucratif;
- sert principalement à offrir des programmes ou des services sportifs, récréatifs, culturels et communautaires à la collectivité locale;
- est accessible à tous.

Parmi les bâtiments communautaires, on retrouve les aréna, les piscines intérieures, les centres de loisirs, les centres des arts et les bibliothèques.

Parc de bâtiments: ajouter d'autres bâtiments municipaux

Après avoir retenu un premier bâtiment communautaire, vous pouvez y ajouter d'autres bâtiments municipaux comme l'hôtel de ville, les casernes de pompiers et les installations des services médicaux d'urgence.

Les projets regroupant plusieurs bâtiments peuvent viser un parc de bâtiments dans une seule municipalité ou un groupe de bâtiments semblables dans plusieurs municipalités (par exemple, les piscines intérieures situées dans trois municipalités).

Exemple d'un projet d'immobilisations

Certains plans de réduction des émissions de GES à long terme peuvent être mis en œuvre au moyen d'un projet d'immobilisations comportant plusieurs phases, tandis que d'autres peuvent compter une seule rénovation plus importante. En vous appuyant sur l'un des différents plans élaborés au cours de l'étude de faisabilité, vous passerez à l'étape du projet d'immobilisations. Voici un exemple d'un projet en quatre phases.

Phase 1 – Enveloppe du bâtiment : le propriétaire d'un bâtiment communautaire vieillissant améliore l'enveloppe du bâtiment (par exemple, en ajoutant de l'isolation, des fenêtres écoénergétiques, etc.) tout en réglant des problèmes cruciaux d'entretien du bâtiment.

Phase 2 – Éclairage et mesures simples de réduction des émissions de GES : le propriétaire du bâtiment met en œuvre des mesures procurant des taux de rendement élevés, dont l'éclairage.

Phase 3 – Remplacement des équipements : quatre ans plus tard, le propriétaire remplace le système de CVCA en fin de vie utile.

Phase 4 – Production d'énergie : trois ans plus tard, le propriétaire ajoute des panneaux solaires photovoltaïques sur le toit.

Du financement pour chaque phase

L'un des aspects très intéressants de l'initiative RBL est qu'une fois votre étude réalisée, vous pouvez faire une demande de financement en immobilisations pour chaque phase préalablement déterminée dans votre plan de réduction des émissions de GES à long terme. Par exemple, si votre étude de faisabilité portait sur un parc de cinq bâtiments et que votre plan prévoit la rénovation d'un de ces bâtiments tous les deux ans, vous pourrez demander du financement pour chacun des projets.

Chaque demande sera admissible au financement suivant :

- Subvention et prêt combinés jusqu'à 80 % du coût total admissible du projet;
- Maximum de cinq millions de dollars par projet;
- Jusqu'à 25 % sous forme de subvention et le reste sous forme de prêt.

Soutenir les collectivités dans leurs efforts pour créer un Québec durable, prospère et carboneutre

Apprenez-en plus sur les occasions de financement offertes par le Fonds municipal vert de la FCM en consultant l'initiative Rénovation de bâtiments de loisirs.

Jetez également un coup d'œil à la [Bibliothèque de ressources: Rénovation de bâtiments de loisirs](#). Vous y trouverez des renseignements pratiques et des conseils pour vous aider à entreprendre des projets de modernisation des bâtiments communautaires de votre municipalité.

M^{me} Marie-Josée Pelletier
Directrice | Distribution des produits d'assurance

« Parlez-en à votre médecin » : les conséquences d'une campagne publicitaire

À la lecture de ce titre, vous aurez sans doute fait le lien avec la campagne publicitaire pour le médicament Ozempic. Destiné aux diabétiques, mais de plus en plus utilisé pour perdre du poids, Ozempic est devenu la solution miracle de l'heure!

Devant la flambée fulgurante (et inquiétante) de l'utilisation d'Ozempic ainsi que la hausse significative des demandes de remboursement en raison de la couverture médiatique, les assureurs, dont Desjardins Assurances et Beneva, ont récemment mis en place des mesures de contrôle pour les demandes de remboursement liées à cette catégorie de médicaments.

Mise en contexte

L'Ozempic est un médicament fabriqué par la compagnie Novo Nordisk. Approuvé par Santé Canada en 2018 pour le traitement du diabète de type 2, Ozempic est devenu, depuis 2022, le médicament en tête de liste en matière de réclamations payées en raison de son utilisation possible pour la perte de poids. Or, il faut savoir qu'Ozempic n'est pas approuvé par Santé Canada (ni par la *Food and Drug Administration* des États-Unis) en tant que médicament pour la perte de poids.

Ce médicament coûte entre 4 000 \$ et 7 000 \$ annuellement. L'augmentation considérable du nombre de réclamants prenant ce médicament a fait bondir les réclamations payées par les assureurs, ce qui pourrait entraîner des coûts pour les régimes d'assurance collective.

Ozempic fait partie de la classe thérapeutique des *agonistes du récepteur du GLP-1* qui regroupe plusieurs médicaments indiqués pour le traitement du diabète de type 2. Les nouvelles mesures de gestion des coûts visent à rembourser les médicaments appartenant à cette catégorie uniquement pour les indications approuvées par Santé Canada, c'est-à-dire pour le contrôle du diabète, et à refuser le remboursement pour toute autre indication, telle que la perte de poids.

Certains assureurs ont prévu des droits acquis ou une période de prolongation des remboursements pour les personnes ayant commencé la prise du médicament avant le 1^{er} juin 2023. Cependant, pour les personnes assurées qui entameront un nouveau traitement, un formulaire rempli par le médecin ou le pharmacien confirmant le diagnostic de diabète de type 2 devra être soumis à l'assureur pour autorisation du remboursement.¹ À noter que la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) rembourse l'Ozempic uniquement pour le contrôle du diabète de type 2.

Rembourser l'Ozempic pour la perte de poids même s'il s'agit d'une indication non reconnue ?

L'utilisation d'Ozempic pour la perte de poids divise les spécialistes de la santé et soulève des questions quant aux impacts sur les coûts des régimes d'assurance collective :

- Impacts positifs potentiels: la perte de poids présente des avantages pour la santé. Moins de maladies chroniques comme l'hypertension artérielle, la tachycardie, l'apnée du sommeil, donc moins de remboursements liés à ces maladies (ex. : médicaments, appareils pour l'apnée du sommeil);
- Impacts négatifs anticipés: les effets secondaires, certains mineurs (nausées, diarrhées, vomissements), d'autres majeurs (pancréatite, inflammation de la vésicule biliaire, problèmes rénaux). Sans compter que les effets à long terme demeurent inconnus et que, sans démarche accompagnée d'un suivi médical visant à modifier les habitudes de vie, toute interruption risque de provoquer une reprise du poids perdu (hausse des remboursements des médicaments pour contrer les effets secondaires, absentéisme, hospitalisation, invalidité).

Comme c'est le cas pour tous les médicaments, il appartient au médecin d'évaluer les risques par rapport aux avantages médicaux; perdre 10 livres pour entrer dans son maillot de bain en vue de ses prochaines vacances peut ne pas valoir le risque, et ce n'est pas pour un tel usage que le médicament a été conçu.

Donc, oui, parlons-en à notre médecin, mais ne perdons pas de vue que derrière ce slogan, il y a la stratégie marketing d'une compagnie pharmaceutique qui veut notre bien, mais aussi notre argent!

Pour toute question concernant les programmes offerts par FQM Assurances, n'hésitez pas à me contacter, par téléphone au 1 866 951-3343 ou par courriel à mjpelletier@fqm.ca.

¹ Veuillez communiquer avec l'assureur de votre régime d'assurance collective pour vérifier les modalités applicables à votre régime.



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 2026
- ▶ 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



GARE À TA SÉCURITÉ!

ARRÊTER. REGARDER. ÉCOUTER.
VIVRE.

**Vous détectez
un danger?**

Appelez la Police du CN
1 800 465-9239