



Mémoire de la Coalition FAUT QUE ÇA CHANGE présenté le 1<sup>er</sup> mai 2024  
lors des consultations particulières du projet de loi 57 – *Loi édictant la Loi  
visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves dans leurs  
fonctions et modifiant diverses dispositions législatives concernant le  
domaine municipal*

**Représentée par :**

Jasmine Sharma, conseillère municipale, Ville de Vaudreuil-Dorion

Alicia Despins, conseillère municipale, Ville de Québec

Valérie Léveillé, conseillère municipale, Municipalité de Chertsey

Sylvain Pillenière, conseiller municipal, Municipalité de Lotbinière

Pascale Alberne-Lahaie, conseillère municipale, Ville de Trois-Rivières

## Table des matières

1. La coalition Faut que ça change .....	3
2. Situation actuelle .....	3
3. Pistes de solutions.....	4
4. Tableau des recommandations au PL57.....	17
5. BIBLIOGRAPHIE .....	18
6. ANNEXES .....	20

## 1. La coalition Faut que ça change

La coalition Faut que ça change (FQCC) est un collectif qui œuvre à une démocratie municipale saine au Québec. Elle rassemble des élu-e-s, ex-élu-e-s, des candidat-e-s et ex-candidat-e-s, ainsi que des sympathisant-e-s qui partagent une vision commune : celle d'un environnement municipal respectueux, inclusif et engagé, essentiel à l'épanouissement de notre société.

En vue des élections municipales 2025, nous avons comme vision de freiner l'exode des élu-e-s municipaux et encourager les candidatures grâce à la mise en place d'outils favorisant une saine démocratie ancrée dans un climat de travail professionnel et civique. En plus de valoriser les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, les individus rassemblés au sein de la coalition Faut que ça change incarnent et adhèrent aux valeurs suivantes : bienveillance latérale, courage, engagement, respect et ouverture d'esprit.

## 2. Situation actuelle

Il est devenu impossible d'ignorer la dégradation du climat dans les conseils municipaux des quatre coins du Québec. Ces milieux de travail au service des citoyens sont maintenant empreints de tensions constantes, de conflits ouverts et de rivalités exacerbées, qui sapent le fonctionnement démocratique des institutions locales.

Un nombre sans précédent de plus de 800 élus ont démissionné depuis les élections de 2021. Ce chiffre grimpe de semaine en semaine et les perspectives ne sont pas reluisantes pour novembre 2024, au moment où une démission n'entraînera plus les conséquences financières associées au déclenchement d'élections partielles. C'est pourquoi il est crucial que le PL57, *Projet de Loi édictant la Loi visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves de leurs fonctions et modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*, soit bonifié par l'ajout de dispositions visant à régler ces enjeux à la source. Pour notre coalition rassemblant près de 150 membres, le climat toxique et les conflits entre élu-e-s représentent l'angle mort de ce projet de loi.

### 3. Pistes de solutions

La coalition FQCC met de l'avant sept pistes de solutions pour améliorer la démocratie municipale.

1. *Intégrer un code de conduite dans le Code d'éthique et de déontologie des élu-e-s de la municipalité (une simple définition de « respect » et de « civilité » ne suffit pas);*

#### Mise en contexte

Dans plusieurs conseils municipaux du Québec, un climat toxique s'est insidieusement installé depuis quelques années, menant à une série de démissions parmi les élus. L'atmosphère malsaine est marquée par des tensions constantes, des conflits ouverts et rivalités exacerbées, qui sapent le fonctionnement démocratique des institutions locales. L'absentéisme devient monnaie courante, certain-e-s élu-e-s préférant éviter les réunions pour échapper à l'hostilité ambiante. Cette atmosphère délétère amène également du stress chronique et des pressions incessantes.

Dans le rapport récent intitulé « *Les préoccupations des élus face à de nouveaux défis dans un monde en mutation* », publié en mars 2024 par la Fédération québécoise des municipalités, il est noté que plus de la moitié (54 %) des répondants ayant déclaré être la cible de harcèlement et d'intimidation, indiquent que d'autres élu-e-s ont déjà été à l'origine de situations problématiques en cette matière. Les effets psychologiques sont clairement établis, notamment le stress, l'anxiété, la perte d'intérêt pour le travail d'élu-e, la peur de représailles, la perte de confiance et l'insomnie. De plus, les répercussions sur le travail sont également documentées, incluant l'autocensure, la démission, les difficultés à accomplir les tâches, l'exclusion et la perte de temps.<sup>1</sup>

Nous sommes d'avis que la démocratie municipale s'affaiblit, privée de représentants engagés et d'un débat sain. Les citoyen-ne-s eux-mêmes commencent à perdre confiance dans leurs institutions locales, exacerbant ainsi le cercle vicieux de la fragilisation démocratique.

#### Argumentaire

De nombreuses administrations municipales ont inclus des déclarations de civilité dans leurs politiques visant à lutter contre le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail. Cependant, il semble que ces politiques ne soient généralement pas appliquées aux élu-e-

---

<sup>1</sup> Joanie Bouchard, Eugénie Dostie-Goulet, et Véronique Labelle, « Les préoccupations des élus face à de nouveaux défis dans un monde en mutation », Fédération québécoise des municipalités, 2024, pp. 29 et 31.

s municipaux. Un code de civilité représente un ensemble d'attitudes et de comportements favorisant le respect mutuel, souvent considéré comme essentiel pour une gouvernance saine. Il serait opportun d'étendre l'application de ces codes de civilité aux conseils municipaux.

Le mémoire des conseillères municipales Pierrette Messier et Nathalie LaSalle, déposé en juin 2021 en commission parlementaire, proposait d'exiger aux municipalités d'adopter un code de civilité avec un énoncé obligatoire ajouté dans la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*.<sup>2</sup> Le projet de loi 49 a plutôt inclut une définition de civilité et de respect sans pour autant préciser le concept d'un code plus étoffé.

Dans son mémoire déposé le 30 avril 2024, la Table de travail sur la civilité municipale expose clairement les bienfaits de l'adoption d'un tel code de conduite surtout dans le contexte actuel dans lequel se trouve la politique municipale.<sup>3</sup> Dans les contextes politiques où l'équité, la diversité et l'inclusion devraient être des valeurs fondamentales, les codes de civilité revêtent une importance cruciale. Ces codes, bien plus que de simples formalités, sont les piliers sur lesquels repose le respect mutuel, la compréhension et la collaboration entre individus de toutes origines et perspectives. Ils établissent un terrain commun où chacun peut s'exprimer librement tout en reconnaissant la dignité et les droits de chacun. Dans un environnement politique axé sur l'équité, les codes de civilité sont un outil essentiel pour garantir que tous les membres se sentent entendus et respectés, quel que soit leur parcours, leur identité ou leurs croyances. En favorisant ces codes de conduite, les acteurs politiques contribuent à créer un espace où la diversité est célébrée, les différences sont valorisées et les décisions prises reflètent véritablement les besoins et les aspirations de l'ensemble de la population.

## **Recommandation**

La coalition FQCC soutient la proposition de la Table de travail sur la civilité en politique municipale visant à inclure dans le Code d'éthique et de déontologie des élu-e-s municipaux un code spécifique sur la civilité. Ce code devrait comporter un énoncé détaillé des valeurs ainsi qu'un tableau précisant les comportements recommandés et à éviter en matière de civilité.

La coalition FQCC propose que la commission intègre ces éléments dans une révision du PL57, plus particulièrement en ajoutant des dispositions au chapitre 1, section 2 de *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*.

---

<sup>2</sup> Pierrette Messier et Nathalie LaSalle, « Code de civilité des municipalités », Commission parlementaire sur l'aménagement du territoire, 2021, pp. 4-5.

<sup>3</sup> Jasmine Sharma et Annie Godbout, « Mémoire de la Table de travail sur la civilité en politique municipale », Commission de l'aménagement du territoire, 2024, pp. 9-10.

2. *Offrir de la formation obligatoire et de la formation continue sur le respect, la civilité, la communication inclusive et retirer les barrières financières et législatives pour accéder à celles-ci, surtout dans les petites et moyennes municipalités;*

## Mise en contexte

Les élu-e-s sont tenus de suivre une formation obligatoire en éthique et déontologie dans les six premiers mois de leur mandat. Cependant, la pleine compréhension et l'application de cette formation se développent au fur et à mesure de l'expérience de l'élu-e. C'est pourquoi il est nécessaire de renouveler cette formation une fois par an pendant le mandat. Cette démarche permet de maintenir une clarification constante de notre rôle et de prévenir l'accumulation de cas devant la Commission Municipale du Québec. La compréhension de notre rôle constitue la première étape dans la prévention des conflits.

## Argumentaire

Pour les employé-e-s municipaux, la loi exige l'allocation de 1% du budget pour la formation<sup>4</sup>. Pour les élu-e-s, la situation varie. Dans les villes de plus de 20 000 habitants, les élu-e-s ont accès à un fonds de recherche et de soutien, à partir duquel ils peuvent financer leur formation. En revanche, pour les élu-e-s des municipalités plus petites, l'accès à la formation dépend de la décision du conseil, entraînant des disparités dans l'accessibilité des formations. Il serait judicieux d'appliquer la même norme budgétaire aux élu-e-s qu'aux employé-e-s municipaux. Les formations permettent une meilleure compréhension des nombreux enjeux auxquels les municipalités sont confrontées, favorisant ainsi une prise de décision éclairée pour le bien commun de la communauté.

Un nombre sans précédent de plus de 800 élu-e-s ont démissionné depuis les élections de 2021, mettant en lumière un climat toxique au sein de plusieurs conseils municipaux. Il devient crucial d'instaurer des mesures législatives rendant obligatoires des formations sur la civilité et la prévention du harcèlement psychologique. Les consultants en ressources humaines et en psychologie organisationnelle ne proposent pas de formations individuelles sur ces sujets, car les problèmes sont systémiques et organisationnels. Il est donc primordial que ces formations soient obligatoires **pour tous les élu-e-s, en présentiel**, afin de garantir une écoute, une compréhension et une application uniformes des mesures enseignées.

---

<sup>4</sup> Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : <https://www.cpmq.gouv.qc.ca/entreprises/loi-sur-les-competences/comprendre-la-loi-et-sy-conformer/>

En milieu de travail, les employeurs ont la responsabilité de mettre en place des mesures pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleuses et des travailleurs, ce qui n'est pas le cas dans les conseils municipaux.

Pour sensibiliser et outiller les élu-e-s face aux situations d'incivilité et intervenir efficacement en cas de conflits, il faut passer par une première étape : comprendre.

**Exemple du contenu d'une formation qui porterait sur la civilité pour les élu-e-s** (adapté de Manon Perreault, s.d.):

- Distinguer incivilité, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel;
- Comprendre comment un geste d'incivilité peut devenir de l'intimidation ou du harcèlement psychologique;
- Comprendre comment les gestes d'incivilité, d'intimidation, de harcèlement sont de la violence;
- Comprendre les responsabilités de l'administration municipales et des élu-e-s en matière de civilité au travail (responsabilités légales et éthiques);
- Comprendre le rôle des élu-e-s, du maire ou de la mairesse, de l'administration et du conseil exécutif;
- Comprendre les impacts de maintenir une culture de tolérance de ces comportements et de ces situations au sein du conseil de ville;
- Identifier les facteurs de risques organisationnels selon l'INSPQ et réfléchir à l'organisation (style de gouvernance, processus, charge de travail, etc.);
- Identifier les limites de l'influence qu'une personne peut avoir sur ces situations (personnalité, dilemme éthique et pouvoir);
- Reconnaître et comprendre comment intervenir avec les personnes aux traits de personnalités difficiles;
- Identifier les outils de gestion et de prévention à mettre en place afin de désamorcer les situations potentiellement conflictuelles et pouvant mener à du harcèlement psychologique.

\*Contenu cohérent et similaire pour les formations

La prévention demeure la clé pour préserver un climat positif et éviter que les petits gestes qui semblent anodins, deviennent gros et se transforment en plainte formelle.

Le PL57 pourrait s'inspirer de la Loi P-22.1 visant à prévenir et à combattre les violences à caractères sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur par la formation obligatoire de tous les étudiants et le personnel scolaire.

\*\*La formation aux élu-e-s doit aller plus loin qu'une revue des décisions rendues par la CMQ pour parler de civilité. Les individus doivent être en mesure de reconnaître ce qu'est de l'incivilité et les répercussions de leurs comportements chez les autres élu-e-s.

**Recommandation**

- Légiférer un **pourcentage obligatoire** du budget municipal pour la formation aux élu-e-s.
- Ajouter deux formations obligatoires sur la **civilité et la communication inclusive**
- Obliger que les formations soit suivi avec **tous** les membres du conseil, incluant l'administration et ce en **présentiel**.

Exemple :

Dans une municipalité de moins de 10 000 habitants, un budget de 10 000.00\$ est réservé pour la formation pour lequel le maire ou la mairesse dispose d'un droit discrétionnaire pour son utilisation. L'accès à la formation devient ainsi un privilège octroyé par le maire ou la mairesse plutôt qu'un droit et un devoir.

***3. Reconnaître les enjeux d'incivilité et de harcèlement sous l'approche de l'INSPQ et de la CNESST (présentement c'est la lecture juridique du code d'éthique et de déontologie qui est appliqué sans tenir compte du vécu de la victime, ni des facteurs psychosociaux ou organisationnels);***

**Mise en contexte**

Aucune formation professionnelle spécifique n'est nécessaire pour les élu-e-s, qui proviennent de milieux variés. Ils n'ont pas tous le même niveau de connaissances en matière de civilité et de prévention du harcèlement.

Dans une situation d'incivilité et de harcèlement, les élu-e-s ne bénéficient pas de la protection de la CNESST et sont soumis à des règles distinctes de celles applicables en milieu de travail. Le seul recours des élu-e-s en cas de conflit est de faire un signalement à la CMQ pour obtenir une protection.

Cependant, de nombreux élu-e-s se heurtent aux limites des capacités de la CMQ pour analyser leurs situations et intervenir : les questions d'incivilité et de harcèlement sont examinées principalement d'un point de vue juridique, se concentrant sur la question de savoir si une action enfreint ou non le code d'éthique et de déontologie.

**Argumentaire**

Le contexte des débats politiques et de la protection de la liberté d'expression offre un cadre organisationnel, au sein des conseils de ville, où les comportements incivils peuvent être banalisés et normalisés.

Des dizaines d'exemples existent dans nos conseils municipaux, allant de propos à des comportements dérangeants comme retirer le droit d'un-e élu-e d'assister aux comités, ignorer des courriels, refuser de mettre un sujet à l'ordre du jour sans explication, retenir l'information et renvoyer à la loi d'accès à l'information, omettre sciemment d'inviter un-e élu-e à prendre part à une activité sociale, couper le droit de parole, etc.

---

L'INSPQ et la CNESST sont claires, les manifestations de harcèlement psychologiques au travail sont :

- Empêcher une personne de s'exprimer
- Isoler une personne
- Déstabiliser une personne
- Déconsidérer une personne
- Discréditer une personne

Dans d'autres cas plus graves :

- Menacer, agresser la personne
- Harceler une personne en raison de motifs discriminatoires

Au niveau des facteurs de risques organisationnels, l'INSQ nomme notamment :

- Une perception d'injustice et d'iniquité au travail;
- Un déséquilibre entre les efforts et la reconnaissance au travail;
- Un faible soutien social des collègues, notamment par l'isolement et l'aveuglement volontaire par rapport aux situations de harcèlement psychologique et des attitudes hostiles favorisant des conflits interpersonnels;
- Une culture organisationnelle qui normalise ou qui banalise la violence ou les incivilités.

L'INPSQ, la CNESST ainsi que les experts en gestion et en psychologie du travail traitent l'incivilité comme un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre). Ces microcomportements ou microagressions, bien qu'en apparence anodines, peuvent embarrasser, blesser, et affecter la confiance en soi de la personne qui les reçoit, et se transformer en de l'intimidation ou du harcèlement psychologique (Bureau du respect de la personne, Université de Montréal). Le fait de ne pas répondre adéquatement ou l'absence d'intervention face à une plainte peut aggraver la détresse de la personne et la placer dans une situation de revictimisation.

Par ailleurs, la loi sur les normes du travail s'interprète de telle manière que le comportement vexatoire d'une conduite s'apprécie en fonction de la personne qui vit la situation, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Elle ne tient donc pas

compte de l'intention de l'auteur ou autrice. Ainsi, une personne pourrait se voir reprocher d'avoir posé des gestes de harcèlement psychologique envers une autre personne, et ce, sans nécessairement avoir eu l'intention de la harceler. (INSPQ)

Au Québec, tout employeur est dans l'obligation légale de prévenir le harcèlement psychologique au travail et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, de la faire cesser (INSPQ; CNESST). Dans un conseil de ville, la réalité est toute autre. La CMQ n'ayant qu'une lecture juridique des situations n'a pas les moyens d'intervenir efficacement. Dans l'analyse des plaintes, elle ne prend pas en compte une définition élargie de la santé psychologique, incluant les incivilités et le manque de respect, comme le fait la CNESST. La CMQ se limite à une approche strictement juridique dans son analyse et ses décisions; les aspects organisationnels et le vécu de la victime sont évacués de l'analyse. Par conséquent, nous observons que la CMQ n'intervient que sur les cas les plus graves d'incivilité et de harcèlement.

Pourtant, les conséquences de l'incivilité et des micro-agressions à répétition pour les personnes victimes et les témoins sont importantes : dépression, détresse psychologique, syndrome de stress post-traumatique, idées suicidaires, troubles du sommeil ou fatigue chronique, perte de motivation, aggravation du stress, sentiment d'impuissance, etc., et peuvent mener, comme nous le vivons, à des démissions. (INSPQ) Ces situations engendrent des conséquences et des coûts importants pour l'organisation et notre démocratie municipale : coûts liés à l'absentéisme, aux procédures judiciaires, au déclenchement d'élections partielles, répercussions sur l'implication politique des femmes, sur le lien de confiance avec les citoyens et sur l'image de notre démocratie, pour ne nommer que celles-ci.

*Ne pas reconnaître l'incivilité selon les normes de l'INSPQ et de la CNESST contribue à renforcer le préjugé selon lequel il faut être endurci pour exercer la politique, au lieu de s'attaquer aux racines du problème.*

Ce qui particulièrement inquiétant, ce sont les statistiques qui démontrent que les femmes sont beaucoup plus souvent victimes de ces microagressions qui passent sous le radar. Les études démontrent les réactions et les stratégies adaptatives différentes chez les femmes. Par exemple, elles sont aussi plus enclines à « se choisir » et à quitter la sphère politique. Cela renforce l'idée selon laquelle il est nécessaire de développer une carapace, et de nombreuses femmes ont le sentiment qu'elles sont trop sensibles pour évoluer dans le monde de la politique. Nous en concluons que les femmes sont particulièrement mal protégées en politique municipale et font les frais d'une culture qui favorise la culture du « boys club » et de la tolérance aux comportements inacceptables.

---

## Recommandations

- Reconnaître les enjeux d'incivilité et de harcèlement sous l'approche de l'INSPQ et de la CNESST.
- Tenir compte du vécu de la victime et des facteurs psychosociaux et organisationnels dans l'analyse des plaintes des élus.
- Assurer l'accès à du support légal aux élu-e-s lorsque celui-ci n'est pas fourni par la ville.

### **4. Retirer les barrières législatives pour l'accès aux services de médiation offerts par la Commission municipale du Québec (CMQ) (en ce moment, l'accès à ces services nécessite une résolution du conseil municipal);**

## Mise en contexte

Présentement, la seule manière d'avoir accès au service de médiation offert par les différentes instances doit être résolue majoritairement par le conseil municipal. Le MAMH et la CMQ ne peuvent intervenir sans cette résolution.

## Argumentaire

Le 28 février 2024, la ministre, Andrée Laforest, a mandaté le MAMH de communiquer avec les municipalités et villes afin de réitérer l'offre d'accompagnement selon le *Cadre d'intervention en matière d'aide et de soutien aux municipalités en gestion municipale*. Nous constatons que cette lettre ne s'est pas rendue de manière uniforme aux membres des conseils municipaux puisque les communications sont seulement adressées à la direction et aux maires et mairesses. Par conséquent, certains n'ont pas été mis au courant de cette possible accompagnement alors que, pour d'autres, la majorité du conseil refuse cet accompagnement. Puisque cette aide gratuite reste **sous réserve d'une résolution du conseil**, il semble clair qu'il y a une barrière aux services de médiation dans des situations de climat toxique.

Ce service peut agir comme un facteur de protection sur le climat de travail et intervenir directement sur des pistes de solutions afin de permettre de poursuivre efficacement ses activités.

## Recommandation

- Que le MAMH fasse des présentations sur le rôle des élu-e-s chaque fois qu'une demande est faite.
- Que le MAMH accompagne un conseil municipal dès qu'un membre du conseil en fait la demande ou à la demande de l'administration.
- Retirer l'obligation d'une résolution majoritaire du conseil municipal.

Exemples :

- 20 mars 2023, ville de Vaudreuil-Dorion, une demande est déposée par une conseillère pour un Mandat d'accompagnement de la CMQ afin de dénouer l'impasse au sein du Conseil municipal, résoudre les conflits entre élu-e-s, rétablir un climat de confiance au sein du Conseil et améliorer la dynamique municipale de Vaudreuil-Dorion. **Proposition refusée.**
- 21 août 2023, Municipalité de Chertsey, une demande de résolution faite par une conseillère qui dépose ceci: *Démarche auprès du ministre des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) et de la Commission municipale du Québec (CMQ)- Mandat d'accompagnement.* **Proposition refusée.**
- 15 avril 2024. Ville de Vaudreuil-Dorion, une demande de proposition par une conseillère de *Proposition / Mandat d'accompagnement du ministre des Affaires municipales et de l'Habitation / Atelier avec les élus et la Direction générale sur les rôles et responsabilités des élus et des officiers municipaux.* **Proposition refusée.**

**5. Prévoir des mécanismes de gestion de conflit et de gradation des sanctions avant de se rendre à la CMQ avec une plainte;**

**Mise en contexte**

Dans la mouture actuelle du PL57, il semble qu'un élu-e- ne peut se prévaloir des services d'accompagnement du MAMH, de la CMQ ou autres services-conseil pour recadrer les comportements en cas de dérives sans une résolution du conseil municipal. Les élu-e-s sont souvent confronté-e-s à une multitude de questions variées, allant du domaine juridique au fonctionnement pratique, en passant par les responsabilités et les relations professionnelles. Cependant, trouver des réponses pertinentes s'avère une tâche complexe. De nombreux élu-e-s rapportent avoir dû faire face à des obstacles et avoir cherché des solutions par eux-mêmes, craignant de commettre des erreurs importantes dans le processus. De plus, il n'y a aucune clause précisant les étapes de gestion de conflit à respecter avant de se rendre au dépôt d'une plainte à la CMQ.

**Argumentaire**

La coalition FQCC soutient la proposition de la Table de travail sur la civilité en politique municipale, qui préconise l'instauration de mécanismes de gestion des conflits et l'application d'une gradation des conséquences en cas de violation du Code d'éthique et de déontologie. Elle insiste sur la nécessité d'identifier rapidement les comportements

harcelants ou intimidants et propose des actions claires à entreprendre ainsi qu'une croissance des conséquences en cas de récidive.<sup>5</sup>

## **Recommandation**

La Table de travail sur la civilité en politique municipale a formulé des recommandations pour une gestion de conflit efficace, encourageant la bienveillance tout en permettant de corriger les comportements inacceptables et documentant la gradation des actions en vue d'éventuelles plaintes officielles. La coalition FQCC propose que la commission intègre ces éléments dans une révision du PL57, plus particulièrement en ajoutant des dispositions au chapitre 3 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*.

### ***6. Créer un poste d'ombudsman pour les élu-e-s afin de les accompagner lors de situations problématiques;***

## **Mise en contexte**

Comme mentionné au point précédent, les élu-e-s municipaux se trouvent souvent seul-e-s pour obtenir des éclaircissements ou pour valider leur compréhension des divers enjeux juridiques, pratiques et relationnels qui émaillent leur fonction. Les directions générales des municipalités sont souvent prises au dépourvu, devant jongler entre la fourniture d'informations et l'accompagnement des membres du conseil, particulièrement dans des environnements tendus. L'accès aux formations dispensées par des instances telles que l'Union des municipalités du Québec, la fédération québécoise ou canadienne des municipalités, le MAMH et la CMQ, requiert souvent une résolution du conseil municipal, accentuant les difficultés lorsque les élus ne bénéficient pas d'un soutien financier et d'accès à la recherche.

## **Argumentaire**

Une approche axée sur la résolution rapide des problèmes internes, tout en déchargeant la CMQ des enquêtes qui pourraient être traitées par une tierce partie neutre, serait judicieuse à envisager. Cependant, il est crucial que ce soutien soit disponible sans nécessiter une résolution préalable, afin de garantir un accès équitable à l'aide, en particulier dans des contextes tendus où la santé organisationnelle est compromise.

---

<sup>5</sup> Jasmine Sharma et Annie Godbout, « Mémoire de la Table de travail sur la civilité en politique municipale », Commission de l'aménagement du territoire, 2024, p.12.

La coalition FQCC appuie ainsi la proposition présentée par les conseillères Pierrette Messier et Nathalie LaSalle dans un mémoire déposé en juin 2021, concernant la création d'un ombudsman municipal.<sup>6</sup> Cette idée a également été discutée par la Table de travail sur la civilité en politique municipale, sous la forme de la mise en place d'un organisme neutre spécialisé en développement organisationnel.<sup>7</sup> Cette initiative vise à fournir un soutien impartial aux victimes d'intimidation, à offrir un regard neutre sur les situations et à faciliter les médiations, préservant ainsi l'efficacité de la CMQ et promouvant un environnement de travail sain.

## **Recommandation**

La coalition FQCC propose que la commission révise la section du PL57 qui aborde la *Loi sur le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire*, en y ajoutant une disposition pour établir un ombudsman municipal doté d'une expertise en développement organisationnel. Cet ombudsman serait chargé d'accompagner les personnes élues confrontées à l'intimidation dans la dénonciation des incidents, tout en apportant un regard impartial sur la situation afin d'identifier les actions nécessaires à entreprendre. Cet accompagnement pourrait inclure une médiation entre les parties concernées et du soutien dans le dépôt d'une plainte à la CMQ, sans nécessiter une résolution du conseil municipal.

- 7. Effectuer une mise à jour des pratiques de gouvernance pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion des élu-es du conseil dans la démocratie municipale;*

## **Mise en contexte**

L'incivilité et le climat toxique observés dans de nombreux conseils municipaux sont les manifestations de pratiques de gouvernance héritées d'une vieille culture politique. Nous sommes convaincu-e-s que la modernisation de la gouvernance, encadrée par un cadre législatif, contribuerait à atténuer de nombreux malaises chez les élu-e-s et à prévenir les situations d'incivilité et de harcèlement.

## **Argumentaire**

---

<sup>6</sup> Pierrette Messier et Nathalie LaSalle, « Code de civilité des municipalités », Commission parlementaire sur l'aménagement du territoire, 2021, p. 5.

<sup>7</sup> Jasmine Sharma et Annie Godbout, « Mémoire de la Table de travail sur la civilité en politique municipale », Commission de l'aménagement du territoire, 2024, p. 11.

Les lois régissant les municipalités se concentrent principalement sur les rôles et les obligations des élu-e-s municipaux et des maires et mairesses. Cependant, ces lois ne fournissent pas de cadre précis pour le fonctionnement et les pratiques de gouvernance des conseils municipaux, ce qui entraîne une grande variabilité d'une ville à l'autre et ouvre la voie à des abus. En fait, elles non seulement permettent ces abus, mais les rendent légaux.

Les élu-e-s se trouvent souvent impuissants à dénoncer des comportements problématiques, à moins qu'ils ne transgressent explicitement un règlement interne. Même dans ce cas, ces règlements peuvent être facilement modifiés pour s'adapter à la culture interne du conseil, rendant toute protestation inefficace. Cette lacune dans la gouvernance permet à certaines pratiques discriminatoires et inciviles de se perpétuer et même de devenir la norme, ignorant ainsi toutes les bonnes pratiques de gestion.

Nous reconnaissons que la liberté d'expression et la démocratie municipale supposent la confrontation des points de vue et les débats ouverts, parfois vigoureux et passionnés, comme la cour suprême a pu le mentionner dans l'affaire Prud'homme. La liberté d'expression et nos processus démocratiques doivent cependant être encadrés de sorte qu'ils n'encouragent pas ou ne tolèrent pas des situations de harcèlement psychologique. Nous sommes convaincus qu'une législation est indispensable pour garantir une meilleure protection à tous les élus, en ciblant les risques organisationnels.

Cela pourrait se concrétiser par la mise en place de formations sur la civilité et la communication non violente ainsi que l'éthique organisationnelle. De plus, l'instauration d'un cadre de gouvernance, basé sur les meilleures pratiques, uniformisé pour les villes et municipalités devrait également être envisagée.

***Exemple de pratiques de gouvernance déficientes générant du malaise au sein des conseils municipaux, et par le fait même, peut créer de la détresse psychologique***

- Exclure les principes de parité, diversité et d'inclusion pour le choix des membres des comités;
- Exclure sciemment des élu-e-s d'un comité ou en leur interdisant de prendre la parole;
- Menacer juridiquement et médiatiquement un élu-e afin de le contraindre à voter pour ou contre un projet ou un règlement;
- Refuser de traiter un sujet en plénière sans même faire un suivi à l'élu-e-s de sa demande;
- Inviter de façon sélective certains élu-e-s à un événement;
- Restreindre au minimum le processus décisionnel en mettant les élu-e-s devant le fait accompli;
- Communiquer des informations privilégiées à certains élu-e-s et favorisant ainsi leur prise de parole publique (alors que les autres élu-e-s n'ont jamais été informé-e-s du dossier);

- Supporter la création d'un comité ad hoc sur un dossier précis sans en informer l'ensemble des élu-e-s, et ce, en impliquant l'administration municipale;
- Ne pas intervenir systématiquement sur les propos inciviles lors des discussions;
- Ne pas donner suite aux plaintes des élu-e-s qui nomment leurs malaises, ne pas se sentir en sécurité et la discrimination vécue.

Pour encourager une saine gouvernance, un règlement de régie interne des élu-e-s municipaux devrait inclure plusieurs dispositions clés. Voici un résumé des principales dispositions recommandées :

1. Adopter un énoncé d'équité, de diversité et d'inclusion qui démontre clairement l'engagement de la municipalité en faveur de ces principes et les valeurs fondamentales qui les sous-tendent.
2. Établir des procédures transparentes et équitables pour la nomination et la sélection des membres du conseil municipal aux différents comités, en veillant à ce que les critères de sélection ne favorisent pas la discrimination ou le favoritisme.
3. Adopter des pratiques de gouvernance qui favorisent la participation de tous les membres du conseil municipal dans le processus décisionnel, en veillant à ce que les voix de tous les membres soient entendues et prises en compte de façon juste et équitable, notamment en accordant un temps de parole équitable, en engageant le débat et les propositions d'amendement avant le passage au vote et en adoptant des dispositions qui permettent à tout élu-e d'ajouter des sujets ou propositions à l'ordre du jour.
4. Assurer une présidence neutre qui est nommée par la majorité des élu-e-s comme à l'Assemblée nationale et à la Chambre des communes.
5. Évaluation périodique des politiques d'équité et d'inclusion. Prévoir des mécanismes d'évaluation régulière des politiques et des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, afin d'identifier les lacunes et de mettre en œuvre des améliorations continues.

## **Recommandation**

Proposer un règlement de régie interne avec des principes et des critères uniformes pour toutes les municipalités et qui :

- Assure la participation équitable des élu-e-s;
- Favorise le partage d'information;
- Détermine des délais raisonnables pour obtenir de l'information;
- Encadre et rend obligatoires les séances plénières;
- Modifie l'article 82 du code municipal afin d'obliger la remise de rapport des comités à tous les membres du conseil.

En conclusion, il existe des mesures de protection et de prévention contre l'incivilité et le harcèlement psychologique, et nous mettons en avant les pratiques de gouvernance pour améliorer le climat dans les conseils municipaux.

#### Exemple

Dans une municipalité de moins de 10 000 habitants, depuis février 2023, il n'y a plus de rencontres de travail. Depuis août 2023, une formule de deux rencontres de travail, soit une première avec deux élu-e-s et l'une avec les autres élu-e-s a été établie. Ce qui fait en sorte que deux membres sont exclus des discussions et décisions finales. Cette démarche engendre une lourdeur administrative et une barrière au processus décisionnel. De plus, l'article 82 de code municipal ne spécifie pas l'obligation de rendre les rapports des comités, ce qui fait en sorte que certain conseil, dont des élu-e-s sont exclu-e-s, n'ont pas accès aux mêmes informations importantes à la prise de décision. Finalement, c'est le comité qui est décisionnel, ce qui contredit l'article 82 du code municipal<sup>8</sup>.

## 4. Tableau des recommandations au PL57

TABLEAU DES RECOMMANDATIONS
1. Intégrer un code de conduite dans le Code d'éthique et de déontologie des élu-e-s;
2. Offrir de la formation obligatoire et de la formation continue sur le respect, la civilité et la communication inclusive et retirer les barrières financières et législatives pour accéder à celles-ci, surtout dans les petites et moyennes municipalités;
3. Reconnaître les enjeux d'incivilité et de harcèlement selon l'approche de l'INSPQ et de la CNESST;
4. Retirer les barrières législatives pour l'accès aux services de médiation offerts par la Commission municipale du Québec (CMQ) :
5. Prévoir des mécanismes de gestion de conflit et de gradation des sanctions avant de se rendre à la CMQ avec une plainte;
6. Créer un poste d'ombudsman pour les élu-e-s afin de les accompagner lors de situations problématiques;
7. Effectuer une mise à jour des pratiques de gouvernance pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion des élu-e-s du conseil dans la démocratie municipale.

<sup>8</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27.1?&cible=>

## 5. BIBLIOGRAPHIE

Lien INSPQ : <https://www.inspq.qc.ca/risques-psycho-sociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>

Manon Perreault <https://www.perreaultassocies.com/formations/la-civillite-au-travail-lelement-cle-pour-contrer-le-harcelement/>

Bureau du respect de la personne, Université de Montréal

<https://respect.umontreal.ca/incivillite-et-harcelement/harcelement-ou-incivillite/>

CNESST

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

Vaudreuil-Dorion, le 17 avril 2024

M. Yannick Gignac  
Directeur  
Direction générale  
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation  
201, place Charles-Le Moyne  
Longueuil (Québec) J4K 2T5  
Dr.Monteregie@mamh.gouv.qc.ca

Monsieur le directeur,

Le 16 janvier 2023, en compagnie de mes deux collègues féminines du conseil municipal de Vaudreuil-Dorion, mesdames Diane Morin et Karine Lechasseur, nous avons annoncé notre décision de quitter le Parti de l'action Vaudreuil-Dorion pour siéger comme conseillères indépendantes. Le parti du maire, qui dirige la ville sans opposition depuis de nombreuses années, ne convenait plus à nos valeurs. Nous avons entre autres dénoncé l'obligation de suivre la ligne de parti lors des votes en séances publiques, le manque d'ouverture du maire face au processus de démocratie participative, l'absence de respect dans les échanges avec les citoyens et les élus et même l'intimidation envers les conseillères qui voudraient poser « trop » de questions ou exprimer leurs préoccupations lors des séances publiques. Notre décision n'est pas restée impunie bien longtemps, puisque le 7 mars 2023, le maire et ses conseillers ont pris la décision de nous exclure de tous les comités de la Ville, sauf le comité consultatif d'urbanisme pour lequel ils devaient attendre la fin de mon mandat pour m'exclure, ce qu'ils ont fait dès qu'ils en ont eu l'opportunité l'automne dernier.

Depuis près de deux ans, le climat est malsain au conseil municipal de Vaudreuil-Dorion. Des accusations de part et d'autre sont faites en lien avec la méconnaissance des rôles et responsabilités, et surtout nos citoyens ne sont plus aussi bien représentés, puisque nous avons un champ d'action très limité ayant été évincé de tous les comités. Dans un souci de dénouer l'impasse au sein du conseil municipal, j'avais proposé, le 20 mars 2023, que notre ville ait recours au service de médiation de la Commission municipale du Québec (CMQ) et la résolution demandait à la direction générale d'entrer en communication avec le MAMH. Cette proposition a été rejetée en bloc par tous les élus du parti du maire. Vous trouverez ci-joint une copie de la résolution de refus.

Après avoir reçu la lettre transmise par la direction régionale de la Montérégie il y a quelques semaines, pour une seconde fois lundi dernier, à l'occasion de la séance du conseil municipal de Vaudreuil-Dorion, le maire et les conseillers municipaux de son parti politique se sont opposés à mon avis de proposition réclamant le recours au service d'accompagnement du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) qui visait à obtenir un atelier sur les rôles et responsabilités comme première étape pour nous aider à rétablir un climat de collaboration au bénéfice de notre population. Vous trouverez une copie de la résolution de refus en pièce jointe.

Je vous invite à visionner les deux séances en question, qui témoignent du climat tendu à Vaudreuil-Dorion. La séance du 20 mars se trouve ici <https://csur.tv/seance-du-conseil-de-la-ville-de-vaudreuil-dorion/seance-ordinaire-du-20-mars-2023-de-la-ville-de-vaudreuil-dorion/> et celle de la séance du 15 avril où l'avis de proposition est déposée vers la fin de la séance se trouve ici <https://csur.tv/seance-du-conseil-de-la-ville-de-vaudreuil-dorion/seance-ordinaire-du-15-avril-2024%ef%bd%9cville-de-vaudreuil-dorion/>.

Nous nous retrouvons donc dans une impasse, puisque nous n'avons droit à aucun accompagnement sans une résolution majoritaire du conseil municipal. Or, les citoyens de Vaudreuil-Dorion ont droit à une démocratie municipale saine et représentative. Je sollicite donc votre aide pour connaître les recours qui s'offrent à nous dans le contexte actuel. J'ai l'impression d'être confrontée à un manque d'ouverture et de collaboration total du maire et de son équipe, ce qui ne sert pas les gens que moi et mes collègues indépendantes représentons.

En espérant pouvoir obtenir du soutien de votre part, veuillez agréer, Monsieur le directeur, mes salutations distinguées.

Jasmine Sharma  
Conseillère du district 3 – Des bâtisseurs  
Vaudreuil-Dorion

c.c. Madame Andrée Laforest, ministre des Affaires municipales  
c.c. Madame Suzanne Roy, ministre responsable de la Montérégie  
c.c. Madame Marie-Claude Nichols, députée de Vaudreuil  
c.c. Madame Julie Bourdon, présidente du Comité sur la démocratie municipale de l'UMQ

## SÉANCE ORDINAIRE DU 20 MARS 2023

Procès-verbal de la séance ordinaire tenue par le Conseil de la Ville de Vaudreuil-Dorion le 20 mars 2023 à 19 h 38 au lieu ordinaire, conformément à la Loi sur les cités et villes.

### Présences :

Les conseillères M<sup>mes</sup> Jasmine Sharma, Karine Lechasseur et Diane Morin ainsi que les conseillers MM. Luc Marsan, François Séguin, Gabriel Parent et Paul Dumoulin formant le quorum du Conseil sous la présidence du maire M. Guy Pilon.

### Absence :

Le conseiller M. Paul M. Normand.

### Sont également présents :

Le directeur général M. Olivier Van Neste et la greffière adjointe M<sup>me</sup> Mélissa Côté agissant à titre de secrétaire de l'assemblée.

### *Minute de réflexion*

## **23-03-0265 Ordre du jour**

La conseillère M<sup>me</sup> Jasmine Sharma propose un premier amendement à l'ordre du jour afin d'y ajouter le point suivant :

- 4.8 Mandat d'accompagnement de la Commission municipale du Québec afin de dénouer l'impasse au sein du Conseil municipal, résoudre les conflits entre élus, rétablir un climat de confiance au sein du Conseil et améliorer la dynamique municipale de Vaudreuil-Dorion

La conseillère M<sup>me</sup> Diane Morin propose un deuxième amendement à l'ordre du jour afin d'y ajouter le point suivant :

- 4.9 Abrogation de la résolution 2023-03-0205 pour refléter la diversité, favoriser l'équité et encourager l'inclusion des élus au sein des comités de la Ville et des conseils d'administration de certains organismes, le tout en cohérence avec les principes de la Politique du vivre-ensemble de Vaudreuil-Dorion et le Code d'éthique et de déontologie de la Ville de Vaudreuil-Dorion

Aucun appuyeur pour ces deux amendements.

Il est **RÉSOLU** à l'unanimité des conseillers présents

QUE l'ordre du jour de la séance ordinaire du Conseil de la Ville de Vaudreuil-Dorion du 20 mars 2023 soit et il est, par les présentes, adopté en y ajoutant les points suivants :

- 4.8 Mandat d'accompagnement de la Commission municipale du Québec afin de dénouer l'impasse au sein du Conseil municipal, résoudre les conflits entre élus, rétablir un climat de confiance au sein du Conseil et améliorer la dynamique municipale de Vaudreuil-Dorion
- 4.9 Abrogation de la résolution 2023-03-0205 pour refléter la diversité, favoriser l'équité et encourager l'inclusion des élus au sein des comités de la Ville et des conseils d'administration de certains organismes, le tout en cohérence avec les principes de la Politique du vivre-ensemble de Vaudreuil-Dorion et le Code d'éthique et de déontologie de la Ville de Vaudreuil-Dorion

**« ADOPTÉE »**

## **23-03-0266 Adoption du procès-verbal**

Il est

PROPOSÉ PAR le conseiller Monsieur Paul Dumoulin

APPUYÉ PAR le conseiller Monsieur Luc Marsan

ET RÉSOLU à l'unanimité des conseillers présents

Il est  
PROPOSÉ PAR la conseillère Madame Diane Morin  
APPUYÉ PAR le conseiller Monsieur Paul Dumoulin  
ET RÉSOLU à l'unanimité des conseillers présents

QUE la Ville accepte la participation financière de 10 000 \$, échelonnée sur deux ans, de Les Fermes Burnbrae dans un projet de plantation d'arbres sur le territoire de la Ville et s'engage à installer une plaque identifiant le site de plantation.

« ADOPTÉE »

**23-03-0274 Mandat d'accompagnement de la Commission municipale du Québec afin de dénouer l'impasse au sein du Conseil municipal, résoudre les conflits entre élus, rétablir un climat de confiance au sein du Conseil et améliorer la dynamique municipale de Vaudreuil-Dorion**

CONSIDÉRANT la démission de trois conseillères municipales de la formation politique Parti de l'Action de Vaudreuil-Dorion le 16 janvier 2023, choisissant d'exercer leurs fonctions à titre de conseillères indépendantes;

CONSIDÉRANT que plusieurs membres du conseil, incluant le maire, ont exprimé un bris de confiance entre élus et une incompréhension des rôles et responsabilités de chacun;

CONSIDÉRANT que pour le bénéfice des citoyennes et des citoyens que nous représentons et dans l'intérêt public, tous les membres du Conseil sont prêts à faire preuve d'humilité, à être ouverts à un exercice d'introspection et s'engagent à rétablir un climat plus sain autour de la table.

CONSIDÉRANT que malgré les démarches initiées pour régler la situation à l'interne, nous concluons que nous avons besoin d'une entité indépendante qui pourra nous guider;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 21.1 de la Loi sur la Commission municipale, la Commission municipale du Québec (CMQ) peut intervenir dans une municipalité aux prises avec des difficultés importantes par résolution du conseil;

CONSIDÉRANT que le service d'accompagnement de la CMQ facilite la communication entre les parties, suscite une écoute réciproque afin de trouver des pistes de solution pour améliorer la dynamique municipale;

CONSIDÉRANT que le membre désigné par la CMQ vérifie la nature du conflit en écoutant tous les acteurs, pose un premier diagnostic pour ensuite proposer un plan d'action tout en rappelant aux parties concernées leurs devoirs et responsabilités;

CONSIDÉRANT que le service est gratuit et que la démarche demeure confidentielle;

CONSIDÉRANT que l'accompagnement de la CMQ prend fin lorsque la municipalité ou la CMQ municipale décide d'y mettre fin;

Il est  
PROPOSÉ PAR la conseillère Madame Jasmine Sharma  
Aucun appuieur pour cette proposition

QUE le directeur général M. Olivier Van Neste entreprenne les démarches auprès du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et de la CMQ afin d'obtenir un accompagnement pour dénouer l'impasse au sein du Conseil municipal, résoudre les conflits entre élus, rétablir un climat de confiance et améliorer la dynamique municipale de Vaudreuil-Dorion.

Un débat s'engage.

Les conseillères M<sup>mes</sup> Jasmine Sharma, Karine Lechasseur et Diane Morin se prononcent en faveur de la proposition;

Le maire M. Guy Pilon et les conseillers MM. Luc Marsan, François Séguin, Gabriel Parent et Paul Dumoulin se prononcent contre la proposition.

La proposition est donc rejetée.

**23-03-0275 Abrogation de la résolution 2023-03-0205 pour refléter la diversité, favoriser l'équité et encourager l'inclusion des élus au sein des comités de la Ville et des conseils d'administration de certains organismes, le tout en cohérence avec les principes de la Politique du vivre-ensemble de Vaudreuil-Dorion et le Code d'éthique et de déontologie de la Ville de Vaudreuil-Dorion**

CONSIDÉRANT que lors de la séance publique de ce soir, soit le 20 mars 2023, le Conseil municipal adoptera une Politique du vivre-ensemble;

CONSIDÉRANT que la reconnaissance de la diversité sous toutes ses formes est un principe fondamental du vivre-ensemble, que promouvoir l'inclusion en est un principe directeur et que favoriser le rapprochement par le dialogue et les occasions d'échanges forme la base d'une telle approche;

CONSIDÉRANT que faciliter la participation de tous à la vie culturelle, communautaire et démocratique ainsi que leur représentation dans la gouvernance municipale est un objectif de la Politique du vivre-ensemble de la Ville;

CONSIDÉRANT que le Conseil municipal et les comités du Conseil sont des instances de gouvernance auxquelles aspirent être représentés les citoyens;

CONSIDÉRANT que le Conseil municipal peut et doit être un leader en montrant l'exemple non seulement pour assurer une crédibilité mais aussi démontrer le sérieux de son engagement vis-à-vis la Politique du vivre-ensemble;

CONSIDÉRANT que le Conseil municipal est composé d'élus lui offrant suffisamment de choix pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein des comités, notamment huit élus et un maire dont trois conseillères parmi lesquelles une est issue d'une communauté ethnoculturelle;

CONSIDÉRANT que les membres du Conseil municipal ont déclaré sous serment qu'ils exercent leurs fonctions avec honnêteté et justice dans le respect de la loi et du Code d'éthique et de déontologie de la Ville de Vaudreuil-Dorion;

CONSIDÉRANT les valeurs énoncées dans le Code d'éthique et de déontologie de la Ville, notamment l'intégrité des membres du conseil, l'honneur rattaché aux fonctions, la prudence dans la poursuite de l'intérêt public, le respect envers les autres, la loyauté envers la municipalité et la recherche de l'équité;

Il est

PROPOSÉ PAR la conseillère Madame Diane Morin

APPUYÉ PAR la conseillère Madame Jasmine Sharma

QUE la résolution 2023-03-0205 soit revue et abrogée pour que la nomination des élus désignés membres des comités du Conseil ou membres de conseil d'administration des organismes respecte les valeurs du Code d'éthique et de déontologie dans le milieu municipal et reflète les principes directeurs, les enjeux et les objectifs de la Politique du vivre-ensemble de la Ville.

Un débat s'engage.

Les conseillères M<sup>mes</sup> Jasmine Sharma, Karine Lechasseur et Diane Morin se prononcent en faveur de la proposition;

Le maire M. Guy Pilon et les conseillers MM. Luc Marsan, François Séguin, Gabriel Parent et Paul Dumoulin se prononcent contre la proposition.

La proposition est donc rejetée.

**23-03-0276 Modification / Calendrier des séances du Conseil pour l'année 2023**

CONSIDÉRANT la résolution 22-11-0887 adoptant le calendrier des séances du Conseil pour l'année 2023;

CONSIDÉRANT la proposition, lors de la séance ordinaire du 6 mars 2023, de M. Mario Tanguay à l'effet de tenir les séances du Conseil plus tôt;

EXTRAIT DU LIVRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL DE LA VILLE DE VAUDREUIL-DORION  
DE LA SÉANCE ORDINAIRE TENUE LE 15 AVRIL 2024

---

Étaient présents :

Le maire M. Guy Pilon

Les conseillères M<sup>mes</sup> Jasmine Sharma, Karine Lechasseur et Diane Morin ainsi que les conseillers MM. Luc Marsan, François Séguin, Gabriel Parent, Paul M. Normand et Paul Dumoulin.

---

**Résolution n° 24-04-0330**

---

**Proposition / Mandat d'accompagnement du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation / Atelier avec les élus et la Direction générale sur les rôles et responsabilités des élus et des officiers municipaux / Autorisation**

CONSIDÉRANT la lettre transmise par la Direction régionale de la Montérégie du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) le 28 février 2024 offrant son accompagnement si le conseil municipal est confronté à des difficultés dans le cadre de ses fonctions;

CONSIDÉRANT qu'au cours des derniers mois plusieurs membres du conseil, incluant le maire, ont exprimé un bris de confiance entre élu(e)s et une incompréhension des rôles et responsabilités de chacun(e)s;

CONSIDÉRANT que la direction régionale du MAMH est disponible pour animer un atelier d'information gratuit de trois à quatre heures sur les rôles et les responsabilités des élus et des officiers municipaux et que cet atelier peut se tenir de jour, de soir ou la fin de semaine;

CONSIDÉRANT que toute municipalité qui désire obtenir l'accompagnement du MAMH peut communiquer avec sa direction régionale qui pourra proposer à la municipalité une démarche d'accompagnement spécifique;

CONSIDÉRANT qu'une résolution adoptée par la majorité du conseil est nécessaire afin de se prévaloir de ce service;

Il est

PROPOSÉ PAR la conseillère Madame Jasmine Sharma

APPUYÉ PAR la conseillère Madame Karine Lechasseur

## Résolution n° 24-04-0330 / 2

QUE la direction générale de la Ville de Vaudreuil-Dorion communique avec le représentant de la Direction régionale de la Montérégie du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) afin d'organiser un atelier sur les rôles et responsabilités des élus et des officiers municipaux;

QUE , tel que décrit dans la correspondance datée du 28 février 2024 du MAMH, cet atelier aborde les bonnes pratiques à l'égard du fonctionnement d'un conseil municipal, le rôle du directeur général et du greffier-trésorier ainsi que celui du maire et des conseillers municipaux en plus d'aborder différents aspects de l'administration d'une municipalité, ainsi que l'éthique et la déontologie;

QUE l'ensemble des élu(e)s de Vaudreuil-Dorion ainsi que la Direction générale participent à cet atelier.

Il est **RÉSOLU** à la majorité des élus présents de rejeter la proposition.

(M<sup>mes</sup> Jasmine Sharma, Karine Lechasseur et Diane Morin ayant voté pour et MM. Guy Pilon, Luc Marsan, François Séguin, Gabriel Parent, Paul M. Normand et Paul Dumoulin ayant voté contre.)

**« ADOPTÉE »**

**Guy Pilon, maire**

**Zoë Lafrance, greffière**

**COPIE CONFORME CERTIFIÉE**

**Zoë Lafrance, greffière**

Donné à Vaudreuil-Dorion le 16 avril 2024.