

LE MAGAZINE DE L'UNION  
DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC

# LE BAR

## > Pénurie de places en services de garde

**Une nouvelle approche en  
termes de services policiers**

ENTREVUE AVEC SYLVIE PARENT  
ET FADY DAGHER

**Le maintien des  
acquis des femmes**

L'ACCÈS AU TRAVAIL ET LA PANDÉMIE

Volume Numéro

42/01

JANVIER 2021



Adhérez à la campagne *La démocratie dans  
le respect, par respect pour la démocratie.* PAGES 8-9



# D'ELLES À ÉLUES

205 femmes ont été élues  
maires au Québec en 2017.

**Pourquoi pas vous ?**

Plus d'informations sur la campagne  
sur notre site web.



05	<b>MOT DE LA PRÉSIDENTE</b>	<b>GRANDS CHANTIERS 2021</b>	L'Union sur tous les fronts
06	<b>ACTUALITÉS</b>	<b>NOUVELLES DE LA PERMANENCE</b>	
07		<b>BILAN 2020 DE L'UMQ</b>	
08		<b>DÉMOCRATIE ET RESPECT</b>	
10		<b>PLAN MUNICIPAL D'EMPLOIS</b>	
11		<b>MÉRITE OVATION</b>	
12	<b>DOSSIER DU MOIS</b>	<b>PÉNURIE DE PLACES EN SERVICES DE GARDE</b>	État de la situation
14			Faits saillants
16			Entrevues
20			L'accès des femmes au travail
22	<b>SÉCURITÉ PUBLIQUE</b>	<b>NOUVELLE APPROCHE POLICIÈRE</b>	Le projet Immersion
28	<b>URBANISME</b>	<b>OCCUPATION TRANSITOIRE</b>	Revitalisation urbaine
<b>CHRONIQUES</b>			
32	<b>AFFAIRES JURIDIQUES</b>	<b>ÉLECTIONS MUNICIPALES</b>	Pandémie
33	<b>CARREFOUR DU CAPITAL HUMAIN</b>	<b>COACHING DE GESTION</b>	SYSMIK
34	<b>APPROVISIONNEMENT</b>	<b>TECHNOLOGIES INNOVANTES</b>	Intelligence artificielle
36	<b>JURIDIQUE</b>	<b>PATRIMOINE IMMOBILIER</b>	Projet de loi 69

URBA EST UNE PUBLICATION DE L'UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC PUBLIÉE QUATRE FOIS PAR ANNÉE (+ DEUX VERSIONS EXCLUSIVEMENT NUMÉRIQUES) ET RÉALISÉE PAR SA DIRECTION DES COMMUNICATIONS. **LES AVIS DE CHANGEMENT D'ADRESSE DOIVENT ÊTRE ENVOYÉS À :** UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC, 2020, BOUL. ROBERT-BOURASSA, BUREAU 210, MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2A5. **TÉLÉPHONE** 514 282-7700. **TÉLÉCOPIEUR** 514 282-8893. **DÉPÔT LÉGAL** BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC, BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA. **ISSN** 1490-2427. LA REPRODUCTION DES TEXTES ET PHOTOS EST AUTORISÉE AVEC MENTION DE LA SOURCE. DES FRAIS DE PHOTOCOPIE ET DE MANUTENTION SONT FACTURÉS AUX NON MEMBRES. **ABONNEMENT** 58 \$ + TAXES = 66,69 \$. URBA N'EST PAS RESPONSABLE DES ERREURS DE CONTENU DE LA CHRONIQUE JURIDIQUE. LES PRODUITS, MÉTHODES ET SERVICES ANNONCÉS SOUS FORME PUBLICITAIRE DANS URBA NE SONT EN AUCUNE FAÇON APPRouvÉS, RECOMMANDÉS, NI GARANTIS PAR L'UMQ. DE PLUS, URBA SE RÉSERVE LE DROIT DE REFUSER TOUTE PUBLICITÉ, SANS EXPLICATION. **PRÉSIDENTE DE L'UNION** SUZANNE ROY. **DIRECTEUR GÉNÉRAL** JASMIN SAVARD. **RÉDACTRICE EN CHEF** JOSIANE CYR. **RÉDACTION** JOSIANE CYR, PATRICK LEMIEUX, ALEX MILLER-PELLETIER, FRANÇOIS SORMANY. **DESIGN GRAPHIQUE** BERTUCH.CA. **PUBLICITÉ** LYNE DUBOIS, MERLICOM, 514-919-3830, LDUBOIS@MERLICOM.COM



SUIVEZ-NOUS

[umq.qc.ca](http://umq.qc.ca)



ACCESSIBLE

CENTRÉE SUR VOS RÉALITÉS

# FORMATION

*Conviviale*

ANIMÉE PAR  
DES SPÉCIALISTES



Webinaires en direct  
et enregistrés



Classes virtuelles



Formations en ligne

**INSCRIVEZ-VOUS!**



La voix des GOUVERNEMENTS de proximité

# MOT DE LA PRÉSIDENTE

## Grands chantiers 2021 : votre Union sur tous les fronts !

**Alors que débute l'année 2021, permettez-moi de vous la souhaiter excellente, empreinte de bonheur, de prospérité, et surtout, de santé !**

L'occasion est propice pour faire un survol des grands dossiers qui interpellent les gouvernements de proximité et votre Union pour les prochains mois, dont le respect de la démocratie locale et du rôle des élues et élus, les enjeux climatiques et les prochaines élections municipales.

Évidemment, la pandémie de la COVID-19 ne connaît pas de répit et mobilisera assurément les élues, élus et équipes municipales en 2021. L'UMQ continuera à appuyer et à accompagner ses membres à cet effet ainsi qu'à les aider pour préparer la relance.

La valorisation et le respect du rôle des élues et élus municipaux sera ainsi une priorité pour l'Union au cours de l'année. La polarisation de l'opinion publique, dans le contexte

de la COVID-19, a entraîné une multiplication de déclarations agressives et de gestes d'intimidation à l'endroit des titulaires de charges publiques. C'est pourquoi nous avons lancé une importante initiative pour répondre à cet enjeu : la campagne *Démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie*.

L'adaptation et la lutte aux changements climatiques alimenteront également le travail de l'UMQ. Nous dévoilerons d'ailleurs, cet hiver, une plateforme municipale pour le climat proposant aux municipalités une feuille de route pour agir face aux réalités climatiques pour lesquelles, hélas, il n'existe pas de vaccin.

Enfin, 2021 sera une année électorale pour le milieu municipal. Alors que le scrutin se déroulera dans un contexte de pandémie, l'Union proposera plusieurs mesures pour favoriser la participation de la population dans un cadre sécuritaire. Notre Commission des jeunes élues et élus et notre Commission Femmes et gouvernance multiplieront les actions dans les mois à venir afin de rendre nos conseils municipaux plus représentatifs des citoyennes et des citoyens.

En terminant, je vous invite à inscrire dès maintenant à votre agenda nos Assises 2021, qui auront lieu du 12 au 14 mai prochains. Cette édition de notre grand rendez-vous annuel aura un caractère distinctif, puisqu'elles se dérouleront dans un format virtuel, une première dans l'histoire de l'UMQ. Nous renouvelons ainsi une nouvelle fois nos façons de faire avec une plateforme numérique innovatrice, développée au Québec, qui permettra de présenter des conférences et ateliers dynamiques aux élues et élus municipaux.

Bonne année et au plaisir d'échanger avec vous prochainement !



**Suzanne Roy**  
Présidente intérimaire de l'UMQ  
Mairesse de Sainte-Julie





## Des nouvelles de la permanence

En ce début d'année, l'équipe de l'UMQ a accueilli deux nouveaux collègues, qui lui permettront de servir encore plus efficacement les membres.

**M. David Morin** a été recruté à titre de commis comptable aux comptes recevables au sein de la Direction Finances et opérations. Dans le cadre de ses fonctions, il effectuera différentes tâches de gestion des comptes recevables et de comptabilité. Il s'assurera notamment de l'exactitude du processus de facturation, de la comptabilisation des encaissements, et effectuera des suivis de recouvrement et autres opérations financières liées aux comptes recevables ainsi que le suivi clientèle.

La Direction des politiques a par ailleurs accueilli **M. Gabriel Moreau** en tant que stagiaire pour les quatre prochains mois. Celui-ci réalisera différents mandats de recherche et de soutien par rapport à certains enjeux politiques.

Toute l'équipe de la permanence leur souhaite le meilleur succès dans le cadre de leurs fonctions.

### DEUX COLLÈGUES D'EXPÉRIENCE AU CCH

Soulignons par ailleurs que deux employés de la Direction des Affaires juridiques et du Carrefour du capital humain ont souligné récemment leur entrée en fonction à l'UMQ:



**M. Paul Pagé**

Analyste-conseil en relations du travail et ressources humaines  
20 ans de service



**M. Sébastien Archambault**

Conseiller en relations du travail  
15 ans de service


L'UMQ tient à les remercier pour leur engagement après tant d'années et leur dévouement constant afin de servir les membres du service du Carrefour du capital humain dans le cadre de leurs fonctions respectives.

# Bilan 2020 de l'UMQ

## Jan.

-  Dévoilement d'un Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF) pour les municipalités et leur personnel
-  Lancement d'un guide d'aide à la prise de décision sur l'encadrement municipal en matière d'hébergement touristique
-  Annonce gouvernementale sur l'élargissement de la consigne au verre et au plastique

## Mai

-  Adoption d'une déclaration de solidarité avec Montréal et les régions du Québec
-  Réélection de Suzanne Roy à la présidence et reconduction du mandat des membres du comité exécutif jusqu'en 2021
-  Entente de règlement hors-cour dans la cause Ville de Fermont c. Bloom Lake

## Sept.

-  Lancement des Rendez-vous régionaux du monde municipal
-  Annonce d'une aide financière de 2,3 milliards \$ pour soutenir les municipalités dans le contexte de la pandémie
-  Dévoilement d'une nouvelle section Approvisionnement sur le portail en ligne

## Fév.

-  Lancement d'un bottin de personnes habiles à siéger sur des comités de sélection lors d'appels d'offres municipaux
-  Annonce d'une entente de partenariat avec l'Académie de la transformation numérique (ATN) pour accompagner les municipalités à prendre le virage numérique
-  Signature d'une entente-cadre avec Hydro-Québec visant l'utilisation d'emprises de lignes de transport d'électricité à des fins récréatives ou communautaires

## Juin

-  Fonds fédéral de la taxe sur l'essence (TECQ) : Demande d'une plus grande implication d'Ottawa
-  Tenue du premier incubateur d'idées virtuel sur la relance économique
-  Annonce d'un partenariat avec Énergir pour soutenir les jeunes de la DPJ

## Oct.

-  Signature de l'Entente Canada-Québec sur le logement
-  Lancement d'une série d'événements de formation sur les enjeux humains en temps de crise
-  Trois commissions parlementaires en deux jours : projets de loi 65, 66 et 67


## Mars

-  Lancement de la campagne D'Elles à Élus pour favoriser l'atteinte de la parité sur les conseils municipaux en 2021
-  Déclaration d'urgence sanitaire : le milieu municipal en mode action et prévention
-  Recommandation aux municipalités de suspendre l'application des taux d'intérêt sur les montants en souffrance sur les comptes de taxes municipales pour les contribuables et les commerçants dans le cadre de la crise de la COVID-19




## Juil.

-  Mise en place d'une cellule de crise sur le transport aérien régional, en collaboration avec l'AITQ, le CPQ et la FCCQ
-  Création d'un groupe d'intervention gouvernemental sur la relance des services aériens régionaux
-  Annonce de l'Accord sur la relance sécuritaire fédéral-provincial-territorial

## Nov.

-  Élection de la première vice-présidente des États-Unis, Kamala Harris : lancement de l'initiative « Je ne serai pas la dernière »
-  Dévoilement du Plan pour une économie verte : une avancée intéressante mais il faut en faire plus
-  Un nouveau partenariat proposé en matière de services policiers

## Avril

-  Lancement d'une campagne visant à promouvoir l'achat en ligne chez les commerçants locaux
-  Réalisation d'une étude sur les impacts de la COVID-19 sur les finances municipales
-  Élaboration d'un Plan de relance économique municipal

## Août

-  Levée par le gouvernement du Québec de la suspension des élections partielles municipales
-  La cellule de crise sur le transport aérien régional propose un nouveau modèle d'exploitation pour les dessertes aériennes régionales
-  Journée internationale de la jeunesse : la relève municipale fait connaître ses priorités en vue des élections de 2021

## Déc.

-  Mise en place de bureaux de projets pour la gestion des zones inondables
-  Lancement d'un appel d'offres pour la réalisation d'un audit auprès des municipalités sur la cybersécurité
-  Mise sur pied d'un comité politique sur les services de garde en région

## INTIMIDATION ENVERS LES ÉLUES ET ÉLUS MUNICIPAUX ET DÉGRADATION DU CLIMAT POLITIQUE DANS DE NOMBREUSES MUNICIPALITÉS

### L'UMQ lance la campagne « La démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie »

Le 18 janvier dernier, l'Union des municipalités du Québec (UMQ) a lancé une campagne nationale ayant pour thème « La démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie ». Pour l'UMQ, le début de l'année est une belle occasion pour lancer cette initiative, compte tenu que 2021 sera un moment fort de la vie démocratique municipale.

En prévision du scrutin municipal de novembre prochain, la campagne de l'UMQ a pour objectif de donner le goût aux gens de se présenter en politique et de s'investir dans la sphère publique. Pour l'Union, cela passe par la valorisation de la démocratie municipale et la consolidation du lien de confiance qui unit les citoyennes et citoyens à leurs institutions démocratiques.

« De plus en plus, nous observons une multiplication de déclarations agressives et de gestes d'intimidation à l'égard des élués et élus municipaux, particulièrement sur les médias sociaux. Cela nuit au climat politique dans de nombreuses municipalités. Ce phénomène a pris de l'ampleur en 2020 en lien avec la crise sanitaire. La présence d'opinions divergentes est essentielle pour une société démocratique saine. Cependant, on veut, par cette initiative, rappeler que le partage d'idées et la diversité de points de vue doivent s'exprimer dans le respect, la tolérance et la civilité », a soutenu la présidente de l'UMQ et mairesse de Sainte-Julie, madame Suzanne Roy.

Dès la prochaine séance de leur conseil municipal, les municipalités du Québec sont invitées à adopter une déclaration d'engagement. « Ce geste est important. On veut prendre soin collectivement de notre démocratie. Rappelons-nous que les élués et élus et les titulaires de charges publiques s'engagent quotidiennement pour le mieux-être de leur population. Il faut favoriser l'engagement politique, et non pas le décourager », a ajouté la présidente de l'UMQ.

Pour plus de détails sur cette campagne, communiquez avec M. Fabrice Fortin, conseiller stratégique aux communications politiques, par courriel [ffortin@umq.qc.ca](mailto:ffortin@umq.qc.ca) ou par téléphone 438 827-4598.

Notons que la campagne de l'UMQ est complétée par un plan d'action, comprenant plus d'une dizaine de mesures de sensibilisation et d'accompagnement auprès des municipalités et du grand public qui seront mises en œuvre au cours des prochaines semaines et mois. Par exemple, l'Union proposera des activités dans son programme de formation continue pour les élués et élus municipaux ainsi que des règles types sur la netiquette sur les médias sociaux.

CONSULTEZ NOTRE DOSSIER SPÉCIAL  
DANS LE URBA DE MARS.





## Déclaration d'engagement

Une initiative de l'Union des municipalités du Québec



# La démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie

Notre démocratie prend ses racines dans notre histoire. Nous choisissons celles et ceux qui nous gouvernent. En démocratie, nous pouvons tous être candidates, candidats pour assumer une charge publique. Quand il y a des élections, les citoyennes et citoyens délèguent l'administration du bien commun à des gens qui offrent leurs services, comme nous. Cette façon de gérer nos milieux de vie, nos régions, nous a permis d'atteindre un niveau de vie parmi les plus élevés au monde, d'évoluer en sécurité, d'avoir la possibilité de mener notre vie comme nous l'entendons et de s'exprimer en toute liberté.

La démocratie prend vie dans le débat et dans le choc des idées. Elle est possible tant que les gens se respectent. Or, par les temps qui courent, notre démocratie est trop souvent malmenée par des incidents malheureux : incivilités, manque de respect, menaces, intimidation et usurpation d'identité. Depuis quelques années, notamment avec la montée en popularité des réseaux sociaux, le débat vigoureux mais respectueux est trop souvent remplacé par les insultes, les menaces et l'intimidation.

C'était vrai avant la pandémie. Mais celle-ci est venue aggraver cette façon de faire. Que cette difficile situation soit source d'inquiétude, d'anxiété, c'est normal. Que l'on soit parfois en désaccord avec les décisions des autorités, c'est normal. Mais il n'est pas acceptable que des femmes et des hommes qui exercent une responsabilité publique au service de leurs concitoyennes et concitoyens soient intimidés, poussés à la démission, parfois même menacés de mort, ou contraints de se déplacer avec une protection policière.

En novembre prochain se tiendront les élections municipales dans toutes les municipalités du Québec. D'ici là, il nous faut prendre soin de notre démocratie. Il nous faut renouer avec un débat respectueux des personnes et des institutions pour prendre ensemble les meilleures décisions. Rappelons-nous que les élu·es et les titulaires de charges publiques s'engagent pour le mieux-être de leur population. Favorisons l'engagement politique, ne le décourageons pas.

Comme élu·es municipales et élus municipaux, nous sommes fiers de servir nos concitoyennes et concitoyens. C'est pourquoi, nous appelons au débat démocratique dans le respect. Nous disons : «La démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie». Et nous invitons les élu·es et élus de toutes les municipalités du Québec à joindre le mouvement.



La voix des GOUVERNEMENTS de proximité

## PLAN MUNICIPAL D'EMPLOIS DE L'UMQ

# En 2021, faites votre part pour soutenir les jeunes de la DPJ!

L'UMQ invite ses municipalités membres de toutes tailles et de toutes les régions à adhérer de nouveau en grand nombre, en 2021, à son Plan municipal d'emplois pour les jeunes sous la protection de la jeunesse.

Chaque année, 5 000 jeunes âgés de 18 ans quittent les services de la protection de la jeunesse et doivent faire face aux multiples défis que pose la vie autonome: trouver un logement et un travail, se nourrir et poursuivre ses études. Ces jeunes disposent d'un faible réseau social et familial pour les soutenir dans cette transition et trop souvent, ils se retrouvent à la rue.

Pour en connaître davantage sur le Plan municipal d'emplois et pour compléter le formulaire d'inscription, [consultez le site Web de l'UMQ.](#)



Initié en 2013, le programme connaît depuis une progression constante du nombre de municipalités participantes. En 2019, 52 municipalités ont offert 107 emplois dans le cadre du programme. Depuis sept ans, 485 emplois ont été offerts à des jeunes sous la protection de la jeunesse grâce au Plan.

Rappelons qu'en octobre dernier, l'UMQ a conclu un partenariat avec l'entreprise SIRCO afin de consolider son appui aux jeunes sous la protection de la jeunesse dans le cadre de son Plan municipal d'emplois. En vertu de ce partenariat d'une durée de trois ans, SIRCO versera annuellement 5 000 \$ afin de rembourser certaines dépenses nécessaires afin que les jeunes occupent les emplois offerts par les municipalités dans le cadre du programme (transport, équipement, cours d'appoint, etc.). De plus, l'entreprise remettra annuellement une bourse d'études de 1 000 \$ à une jeune ou à un jeune sous la protection de la jeunesse souhaitant poursuivre des études dans le domaine de la sécurité.

Le Plan municipal d'emplois de l'UMQ pour les jeunes sous la protection de la jeunesse vise donc à mieux les intégrer dans leur communauté lorsqu'ils atteignent l'âge adulte, en leur permettant de développer leur employabilité. Ils peuvent ainsi acquérir des aptitudes au travail, en plus de découvrir les multiples compétences et services offerts par une municipalité.

Soulignons que, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, les jeunes accueillis dans le cadre du programme seront bien informés des règles sanitaires en vigueur avant même leur arrivée dans les milieux de travail et ce, afin de pouvoir réaliser les tâches qui leur seront attribuées en toute sécurité.

# Édition spéciale 2021 du mérite Ovation municipale

**Soumettez vos projets innovants en réponse à la COVID-19 d'ici le 5 février!**

Afin de mettre en lumière les mesures exceptionnelles et créatives mises en place par les municipalités face à la pandémie, l'UMQ a ajouté, seulement pour cette année, trois catégories spéciales COVID-19 dans le cadre de la 16<sup>e</sup> édition du mérite Ovation municipale. L'UMQ invite les municipalités, les MRC et les organisations municipales de toutes les régions du Québec à soumettre leurs projets innovants dans ces trois catégories d'ici le 5 février 2021. Les initiatives lauréates seront dévoilées lors des prochaines assises de l'Union, qui se tiendront pour la toute première fois en édition 100 % virtuelle, du 12 au 14 mai 2021.

« Depuis le début de la pandémie, les gouvernements de proximité ont démontré, plus que jamais, leur capacité à faire preuve de créativité et à mettre en place des solutions innovantes visant à répondre aux problématiques engendrées par la crise sanitaire au sein de leur communauté. Il nous paraissait donc tout naturel de bonifier l'édition 2021 du mérite Ovation municipale afin de reconnaître et de valoriser de façon toute particulière les projets les plus novateurs mis en œuvre dans le contexte de la COVID-19 », a déclaré la présidente de l'UMQ et mairesse de Sainte-Julie, madame Suzanne Roy.

Pour obtenir davantage d'information et compléter le formulaire de candidature pour les prix « Résilience innovation », [visitez le site Web de l'édition 2021 du mérite Ovation municipale.](#)

## TROIS CATÉGORIES SPÉCIALES COVID-19

L'UMQ décernera ainsi des prix « Résilience innovation » dans trois catégories spéciales en 2021, dans lesquelles pourront être soumis des projets municipaux développés spécifiquement face aux impacts locaux ou régionaux de la COVID-19:

- La gouvernance municipale en contexte de pandémie;
- L'aménagement et l'occupation du territoire;
- L'accompagnement des municipalités envers leur population en contexte de crise sanitaire.

« Considérant l'excellence des projets finalistes en 2020 et par respect pour le temps, l'énergie et les ressources déployés par les municipalités pour présenter leur dossier, nous avons pris la décision que chacun de ceux-ci serait automatiquement en lice pour la prochaine édition du mérite Ovation municipale. Ainsi, outre ces trois catégories spéciales COVID-19, il n'y a donc pas d'appel à candidatures pour soumettre de nouveaux projets pour 2021. Toutes les municipalités lauréates seront dévoilées à nos assises, lors de la soirée gala du 13 mai, en mode virtuel! », a précisé la présidente de la Commission des Assises 2021 et mairesse de Magog, madame Vicki-May Hamm.

Les membres du jury indépendant, présidé par monsieur Bernard Sévigny, ancien président de l'UMQ et ex-maire de Sherbrooke, se réuniront, au cours des prochaines semaines, afin de compléter leur évaluation des 24 projets finalistes de l'édition 2020 du mérite Ovation municipale et d'analyser ceux qui seront soumis en 2021 dans le cadre des catégories spéciales.

## À PROPOS DU MÉRITE OVATION MUNICIPALE

Reconnaissance très courue, le mérite Ovation municipale de l'UMQ souligne de façon toute particulière, depuis 2005, le fruit du travail de municipalités, MRC et organisations municipales qui ont mis de l'avant des solutions originales pour répondre de façon optimale aux besoins de leur communauté. Il s'adresse à toutes les municipalités, aux arrondissements et aux MRC, ainsi qu'aux organismes municipaux à but non lucratif du Québec.

Au cours des 15 premières années du concours, plus de 900 projets ont été présentés et plus d'une centaine d'entre eux ont été primés. Le résumé de plusieurs d'entre eux peut d'ailleurs être consulté en ligne sur le [Portail de l'innovation municipale du site Web de l'UMQ.](#)

# > DOSSIER DU MOIS



JANVIER 2021

12

URBA



# Pénurie de places en services de garde : L'ÉTAT DE SITUATION

La fin de l'année 2020 a été marquée par le positionnement de l'Union des municipalités du Québec relativement au manque de places en services de garde. Pour se prévaloir de l'impact que l'Union peut avoir, les membres se sont rassemblés pour faire le point sur cet enjeu et ont créé un comité politique sur les services de garde. Pour ce dossier, l'UMQ a répertorié les faits saillants et les impacts de cette pénurie de places.

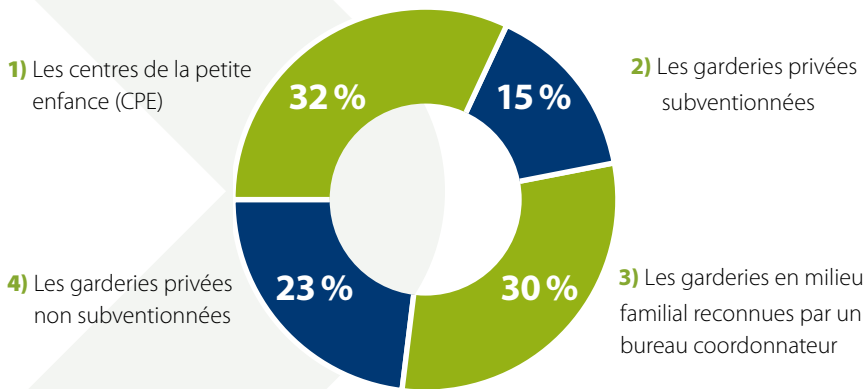
# > DOSSIER DU MOIS

## Faits saillants

L'enjeu des places en garderies est critique et représente une situation problématique dans toutes les régions du Québec.

### PORTRAIT

> Au Québec, il existe cinq types de services de garde dont quatre tombent sous la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, qui relèvent du ministère de la Famille<sup>1</sup>:



> Plus de 306 000 places en services de garde existent, dont 77 % sont situées dans des établissements subventionnés. Au total, 70 000 places sont non subventionnées;

> La présence de CPE se démarque dans les régions les moins peuplées: Nord-du-Québec (89 %), Côte-Nord (52 %) et Abitibi-Témiscamingue (44 %);

> Les garderies privées subventionnées et non subventionnées se retrouvent dans les régions les plus peuplées: Montréal (56 %), Montérégie (39 %) et Capitale-Nationale (38 %).

### ÉTAT DU MANQUE DE PLACES EN GARDERIE

> En 2019, 433 857 enfants entre 0 et 4 ans étaient recensés au Québec pour 305 884 places existantes dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, soit **près de 1,5 enfant pour 1 place existante** (1,42 enfant par place);

> En 2019, 128 000 enfants étaient considérés comme « hors-réseau » (ex. garderie à la maison, pas encore en âge d'entrer à la garderie, etc.) au Québec et pouvant potentiellement avoir besoin d'une place en service de garde. **Sur ce nombre, 46 237 enfants attendaient une place dans le réseau des services de garde selon le ministère de la Famille.**

### FACTEURS EXPLIQUANT LE MANQUE DE PLACES EN GARDERIE

> Indépendamment de la structure de gouvernance, les services de garde sont confrontés depuis des années à une **pénurie de main-d'œuvre**. La crise sanitaire de la COVID-19 a aggravé les enjeux de main-d'œuvre et différents enjeux structurels (ex. dévalorisation de la profession) et amène des inquiétudes quant au futur des services de garde;

> Lors de la refonte du **Programme de financement des infrastructures**, le MFA n'a pas suffisamment évalué l'impact des changements apportés au niveau des ententes de financement. Celui-ci considère l'ensemble des places offertes dans tous les types de services de garde reconnus, qu'elles soient subventionnées ou non, afin de déterminer si un territoire est « en déficit de places ». Ce faisant, certaines régions sont jugées « en équilibre » alors qu'elles ne le sont pas, et reçoivent un financement moins important pour la construction de CPE que si elles étaient correctement identifiées;

> D'importants enjeux existent sur la **création de places autorisées à la suite d'appels de projets**. En date de février 2020, sur les 29 535 places autorisées par des appels de projets de 2011 et de 2013, près de la moitié des places n'avaient toujours pas été créées (13 229 places abandonnées ou en cours de création, soit 44,7 % des places autorisées);

> Finalement, le **manque d'informations complètes et à jour** du gouvernement sur les besoins du territoire empêche la mise en place de soutien ciblé et adapté.



**Les partenaires du monde municipal reconnaissent que l'accès à des services de garde est essentiel pour leurs citoyens. C'est aussi un formidable atout pour relancer l'activité économique dans l'après-Covid. L'implication de l'UMQ sur ces questions est un signal fort lancé à la société québécoise.**

– **Mathieu Lacombe**, ministre de la Famille



## ENJEUX ET CONSÉQUENCES

➤ **Des conséquences sur le développement économique régional:** Le manque de places a des effets sociaux majeurs, représentés, par exemple, par le manque d'enseignantes et d'enseignants, de médecins ou encore d'infirmières et d'infirmiers. Ce manque de ressources qualifiées accentue les effets économiques de la pénurie de main-d'œuvre et génère l'exode des familles vers les grands centres urbains;

➤ **Des conséquences pour le retour au travail des femmes:** Les femmes subissent en grande partie le manque de places en garderies notamment, car, historiquement, ce sont elles qui doivent mettre leur carrière de côté pour s'occuper de leur enfant à la maison. Cette situation est source d'anxiété professionnelle et remet en cause leurs avancées en matière d'égalité;

➤ **Des conséquences sur les services de santé et sociaux:** Alors qu'il est très difficile de recruter pour des postes en santé et de soutien aux malades, la situation amenée par le manque de place en service de garde accentue la problématique;

➤ **Des conséquences sur la santé financière des familles:** Les recherches de places infructueuses amènent régulièrement l'un des deux parents à devoir prendre un congé sans solde ou à quitter son emploi. Les familles doivent ainsi réévaluer leur niveau de vie puisqu'elles doivent alors subsister avec un seul salaire ou avoir un revenu réduit si l'un des deux parents occupe désormais un emploi à temps partiel. Cette situation peut même induire une situation de précarité financière et un sentiment de détresse psychologique.

## LES POUVOIRS DES GOUVERNEMENTS DE PROXIMITÉ

Selon le Guide pratique et stratégique à l'intention des municipalités publié en 2015 par Espace MUNI (anciennement le Carrefour Action Municipale et Famille), les gouvernements de proximité peuvent agir légalement relativement aux services de garde des façons suivantes:

- Le conseil d'une municipalité locale peut, par règlement, malgré toute réglementation de zonage et aux conditions qu'il impose, permettre l'octroi de permis pour l'utilisation de terrains ou la construction, la modification ou l'occupation de bâtiments à des fins de centre de la petite enfance ou de garderie (*Loi sur les services de garde éducatifs*, article 134)
- Acquérir, construire ou aménager, sur leur territoire, des immeubles qui peuvent être loués ou vendus au profit de CPE ou de garderies au sens de la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (Loi sur les cités et villes*, art. 29). Cette disposition permet à la municipalité de céder ou de louer les locaux ou le terrain gratuitement;
- Prendre en charge certains coûts ou l'offre de services professionnels par le biais de subventions, cautionner des CPE et des garderies (*Loi sur les cités et villes*, art. 28);
- Vendre ou donner des immeubles à des Centres de la petite enfance et des garderies, y compris des immeubles acquis ou construits à ces fins (*Loi sur les cités et villes*, art. 29 et *Code municipal*, art. 7).

1- Les garderies en milieu familial non reconnues ne sont pas comptabilisées par le ministère de la Famille et peu d'informations sur le nombre d'établissements et de places offertes existent actuellement. Étant donné qu'il n'existe pas de chiffres officiels sur le nombre de services de garde non reconnus existants au Québec, ce type de garderie n'a pas fait partie des analyses de l'UMQ.

### SOURCES:

- Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2020-2021, *Accessibilité aux services éducatifs à l'enfance: Audit de performance et observations du commissaire au développement durable*, ministère de la Famille
- Données du ministère de la Famille et du Sous-ministère des services à la clientèle et des relations avec les partenaires – Familles et enfance
- Données de l'Institut de la statistique du Québec, 2019 et 2020
- Étude des crédits 2020-2021 du ministère de la Famille, renseignements particuliers de l'opposition officielle, 2020
- Guide pratique et stratégique à l'intention des municipalités du Carrefour Action Municipale et Famille, 2015
- Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec, 2020
- Consolidation d'entrevues auprès d'associations spécialisées, 2020
- Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, « Zéro place », 2020

# ➤ DOSSIER DU MOIS

## Entrevues avec des membres du Comité politique sur les services de garde de l'UMQ

Lors de la première rencontre du comité, à la mi-décembre, les membres ont convenu que la relance économique post-pandémie ne pourra se faire convenablement si la situation du manque de places en services de garde ne se règle pas. Il s'agit d'ailleurs d'un enjeu de développement économique qui a des impacts sur la vitalité des régions. Les membres ont, entre autres, mentionné la lourdeur administrative qui nuit à la création de nouvelles places. La disparité entre les estimations du gouvernement et les besoins réels de places dans les municipalités a également été évoquée. Dans les prochaines semaines, le comité se réunira à nouveau pour identifier des solutions possibles pour accélérer la création de places dans les services de garde. Pour ce dossier, l'équipe de l'UMQ a demandé l'avis de certains membres du comité.

### M. Daniel Côté, président du comité, premier vice-président de l'UMQ et maire de Gaspé

**Q** Pourquoi est-il devenu nécessaire pour les membres de l'Union de se rassembler en créant un comité sur l'enjeu du manque de places en services de garde ?

**R** Les problématiques touchant les services de garde sont généralisées partout au Québec et, jusqu'à maintenant, chaque milieu local ou régional travaillait son propre dossier isolément. Les problématiques sont variées d'une ville à une autre, mais le dénominateur commun est la rigidité de la législation et le manque de souplesse dans les processus gouvernementaux. Les impacts sont majeurs pour nos entreprises en pénurie de personnel, ainsi que pour nos familles, en particulier quant au travail des femmes. Notre présidente, lors de sa tournée virtuelle des caucus régionaux, a fait ce constat et s'est automatiquement mise en mode solutions. On entend fédérer nos forces et faire de cet enjeu une priorité nationale. Notre approche est constructive et vise à proposer des actions concrètes au ministre de la Famille, ce qui passera probablement par des amendements législatifs, des assouplissements dans les processus et une modulation régionale des procédures

administratives, afin d'améliorer l'agilité du gouvernement et de faciliter le déploiement d'un réseau de services de garde dynamique répondant aux besoins réels de nos populations.

**Comment est-ce que le manque de places en services de garde s'illustre concrètement à Gaspé ou dans d'autres municipalités du Québec ?**

À Gaspé comme ailleurs, le manque de places en services de garde est criant. Les listes d'attente sont longues. En plus du problème social que cela crée, on constate également un impact économique pour nos entreprises chez qui la pénurie de main-d'œuvre est déjà problématique. De plus, chaque semaine, on entend parler de familles qui désertent nos milieux pour s'installer ailleurs, dans des endroits où ils réussissent à trouver une place en garderie... Aucune de nos municipalités n'a les moyens de perdre ces familles qui dynamisent nos milieux. Nos municipalités déploient des efforts colossaux pour être attractives, mais nos efforts peuvent parfois être vains lorsque les services de garde sont déficients. Finalement, lorsqu'arrive une situation



imprévue, par exemple l'arrivée d'une grande entreprise ayant besoin de beaucoup de main d'œuvre, nous avons besoin de déployer rapidement nos services, mais le système actuel est trop lent pour répondre à la demande de places en garderies, de sorte que notre essor économique est ralenti.

**Quelles seront les prochaines étapes du comité afin d'apporter des solutions à ce problème urgent ?**

Le Comité a lancé ses travaux à la veille des Fêtes. Dès janvier, nous continuerons de documenter le dossier entre élus et élus municipaux et avec notre équipe à l'UMQ. Nous entrevoyons aussi faire des rencontres avec les élus et élus provinciaux concernés, notamment le ministre de la Famille qui accueille positivement l'implication de l'UMQ dans le dossier. Dans les prochains mois, nous espérons être en mesure de déposer des propositions concrètes au ministre afin de moderniser le cadre législatif et d'assouplir et moduler les processus administratifs. Au-delà de faire des constats, nous allons proposer des solutions.



**M<sup>me</sup> Maude Laberge,  
présidente de la  
Commission Femmes  
et gouvernance de  
l'UMQ et mairesse  
de Saint-Martine**

**Q >** Pourquoi est-ce un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes selon vous ?

**R >** Le manque de places affecte davantage les femmes que les hommes. Si ces services ne sont pas disponibles, c'est généralement les femmes, pour des raisons culturelles et économiques (elles ont généralement le plus petit salaire du couple), qui resteront à la maison. Un retour au travail tardif après un congé de maternité provoque le risque de perdre le rayonnement qu'elles avaient dans l'organisation ou l'entreprise où elles travaillaient avant leur congé. Cette situation augmente donc le risque pour ces femmes de perdre des opportunités d'avancement, de promotion à titre de cadre par exemple, ce qui aura un impact à long terme sur leurs revenus. Cela a aussi un impact collectif : moins de femmes seront en position favorable pour atteindre des postes de direction. Ce qui engendre des problématiques de parité et d'égalité des chances. De plus, avec ce report de retour au travail, il y a forcément une sanction économique qui y est associée. Le congé de maternité (qui est à la base une fraction du salaire habituel), est limité dans le temps. Les femmes qui doivent attendre d'avoir une place en service de garde peuvent donc se retrouver sans revenus pendant un certain temps, les fragilisant elles-mêmes et leurs familles. Sans service de garde de qualité disponible, les femmes peuvent reporter en amont leur maternité, ou choisir d'avoir seulement un seul enfant ce qui a un impact collectif, notamment sur le taux de natalité, la démographie, le ratio d'immigration, etc. Pour la collectivité, le manque de places en services de garde engendre des problématiques d'accessibilité à une main-d'œuvre qualifiée et de qualité, dont les femmes font assurément partie. Pour la relance économique ou pour le développement de nos communautés, c'est une lacune importante. Nous n'avons pas les moyens de nous passer des femmes dans la sphère publique et économique.



**Pouvez-vous nous en dire plus sur les expériences positives que vous avez pu observer dans votre municipalité et dans votre MRC, lorsque le monde municipal s'est mobilisé afin de créer de nouvelles places ?**

Nous avons deux CPE qui ont été implantés à Sainte-Martine grâce à la mobilisation du milieu. Pour l'un d'entre eux, la municipalité a donné un terrain. Une entente bipartite innovante a été conclue (la première du genre au Québec, me disait-on à l'époque) : en contrepartie du don, la municipalité a accès à la salle multifonctionnelle du CPE après 18h les jours de semaine et la fin de semaine, lui permettant par exemple d'offrir un lieu pour tenir des réunions de comités ou des cours récréatifs. Un module de jeux sera aussi installé cette année dans le parc municipal, aux frais du CPE, pour mieux desservir les 0-5 ans. L'entente initiale prévoyait déjà ce projet.

# > DOSSIER DU MOIS

## M<sup>me</sup> Doreen Assaad, mairesse de Brossard, présidente d'Espace MUNI et membre de la Commission sur le développement économique

**Q>** En tant que présidente d'Espace MUNI, comment voyez-vous le rôle que peuvent jouer les municipalités dans le développement de places en services de garde?

**R>** Les municipalités jouent un rôle essentiel, notamment pour soutenir et encadrer le développement de services de garde éducatifs de qualité sur leur territoire. Elles disposent de pouvoirs, de compétences et de leviers leur permettant d'agir sur l'accès et le développement de places, dans une perspective concertée d'aménagement et d'occupation durable et dynamique du territoire. Les municipalités ont une responsabilité collective à l'égard du développement des enfants et elles peuvent jouer un rôle stratégique dans ce dossier pour répondre aux besoins des familles de leur communauté.

Les municipalités peuvent intégrer à leur planification et à leur gestion la mise en place d'environnements favorables au développement des services de garde sur leur territoire. Elles peuvent, notamment :

- > Réviser leur plan d'urbanisme et positionner l'implantation de services de garde éducatifs au cœur de leur vision stratégique de développement urbanistique;
- > Adopter une réglementation de zonage et de protection de la qualité de l'emplacement;
- > Soutenir les services de garde dans le développement de leurs installations afin qu'ils soient facilement accessibles et qu'ils répondent aux besoins des familles;
- > Déployer des pouvoirs d'inspections quant à la prévention des incendies, la sécurité des installations et des équipements, la salubrité, les espaces de stationnement en fonction du nombre d'enfants, etc.;
- > Aménager des corridors de sécurité pour faciliter les déplacements des enfants qui fréquentent le service de garde vers les parcs et les installations récréatives;
- > Valoriser l'apport social et communautaire des services de garde;
- > Impliquer les acteurs famille dans divers projets municipaux tels que la politique familiale municipale et le programme *Municipalité amie des enfants* afin d'accroître la synergie communautaire.

Les services de garde éducatifs à l'enfance sont des services de proximité incontournables pour les familles d'aujourd'hui et des atouts importants dans le développement social des communautés. Ils contribuent d'ailleurs à la vitalité des municipalités et leur permettent de réaliser leur mission d'assurer le bien-être collectif et le vivre ensemble dans leur communauté.

### **S'il continue à manquer autant de places en services de garde, quels seront les impacts sur la relance économique post-pandémie ?**

Depuis sa création, le réseau de services à l'enfance a joué un rôle déterminant dans la hausse du nombre de femmes sur le marché du travail et la diminution du nombre de familles monoparentales bénéficiant de l'aide sociale. Cette contribution sociale, mais aussi très certainement économique, a des répercussions sur le développement des communautés et leur enrichissement. C'est un puissant levier économique.

Nous sommes déjà dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités, il ne faudrait pas ralentir la relance économique en raison d'un manque de places qui empêcheraient les familles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail. Si les places en services de garde ne sont pas offertes, il y aura des impacts importants sur l'économie locale et sur la vitalité des milieux de vie. L'absence de services de qualité accessibles aux familles a non seulement des effets négatifs sur l'attractivité vers certaines régions, mais également sur la qualité de vie des familles



et des employeurs. Nous pouvons penser à l'absentéisme, aux impacts directs sur les parcours professionnels, au stress psychologique et financier que vivent ces familles en raison d'un manque de places.

Pour les municipalités, on parle d'exode et de dévitalisation économique. Sans oublier que les besoins des parents sont exacerbés par la crise sanitaire. Tout ça se traduit par la possibilité de fermetures d'entreprises et de commerces, par l'éclatement de cellules familiales et par une diminution du développement de nos communautés.

Tout un village est nécessaire pour élever un enfant, chaque acteur a un rôle et une responsabilité, mais en 2021, il est impensable qu'il n'y ait pas une place pour chaque tout-petit. Ils représentent l'avenir du Québec!

## M. Marc-André Plante, maire de Terrebonne

**Q >** Quels sont les enjeux reliés au manque de places en services de garde qui sont ressortis lors de la première rencontre du comité qui a eu lieu à la mi-décembre ?

**R >** Les représentants municipaux des différentes régions du Québec ont fait valoir que le manque de places en services de garde à la petite enfance posait un réel défi pour les jeunes familles notamment celles dont les deux parents ont le désir d'occuper une place sur le marché du travail. Il faut dire que la pandémie de la COVID-19 a accéléré la fermeture de plusieurs services de garde en milieu familial, souvent plus présent dans les plus petites communautés en région, laissant abandonnées plusieurs familles sans option disponible au niveau des services de garde à la petite enfance. Le manque d'installations et la difficulté pour les CPE d'en entreprendre la construction sont aussi des aspects relevés par les acteurs municipaux, qui ont de plus en plus de difficulté à établir des partenariats locaux à la faveur du développement optimal des tout-petits.

**Comment envisagez-vous le développement de Terrebonne sans l'augmentation de nombre de places en services de garde disponibles sur votre territoire ?**

D'ici 10 ans, Terrebonne accueillera environ 20 000 nouveaux citoyens désireux d'y établir une famille et s'épanouir dans un environnement extraordinaire. L'absence de services de garde à la petite enfance de qualité aura un impact direct sur le développement des tout-petits et la présence des parents sur le marché du travail. Rappelons que plus de 80 % des parents avec un enfant sont sur le marché du travail et désirent un environnement propice à la conciliation famille-travail. Dans l'optique de favoriser l'équité et l'égalité des chances pour tous, le gouvernement du Québec doit assurément accélérer le développement de places en installation de type CPE par un programme de financement adapté pour l'ensemble des communautés québécoises. Le Québec doit poursuivre sa mission pour le développement des tout-petits par des actions en faveur de la réduction des inégalités sociales et s'associer à nos gouvernements de proximité.



## L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL

# Pandémie et manque de places en services de garde

En avril dernier, URBA brossait un portrait initial des conséquences de la pandémie sur les femmes. Il était dès lors évident que la crise se vivrait différemment pour les femmes que pour les hommes. Près d'un an plus tard, plusieurs études ont été réalisées et des données permettent d'évaluer plus précisément l'impact de cette crise sur les femmes, notamment en ce qui concerne le travail. Il ressort notamment que près de 70 % des emplois perdus au Québec étaient occupés par des femmes. La crise de la COVID-19, de même que le manque de places en services de garde, comme le présent dossier l'illustre, sont des enjeux majeurs pour l'accès des femmes au marché de l'emploi.

Un article de Radio-Canada rapportait une tendance particulièrement inquiétante pour la condition des femmes, alors que « [d]’octobre 2019 à octobre 2020, 68 % des emplois perdus au Québec étaient occupés par des femmes, selon le ministère du Travail »<sup>1</sup>.

Les emplois perdus viennent notamment des secteurs de la culture, de la restauration et du tourisme. Dans un rapport produit par l'Observatoire québécois des inégalités (OIQ) en collaboration avec l'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ), des données inquiétantes de l'Institut du Québec démontrent d'importantes « disproportions » reliées aux pertes d'emplois dues à la pandémie. En effet, « les femmes représentent 55 % de la main-d'œuvre dans les services de l'hébergement et de la restauration, mais 62 % parmi les emplois perdus en juin. Dans les autres services (services personnels, activités associatives, etc.), elles représentent 54 % des emplois, mais 79 % des pertes d'emplois ». L'OIQ et l'ASPQ identifient comme facteurs expliquant ces déséquilibres le fait que les emplois perdus sont davantage des emplois à temps partiel et « à bas salaire », et que ceux-ci sont davantage occupés par des femmes.

La pandémie augmente la charge mentale des femmes, notamment des mères, et les tâches familiales qu'elles doivent accomplir quotidiennement. Un document publié par Statistique Canada<sup>2</sup> à la mi-décembre 2020 fait état du fait que, avant la crise de la COVID-19, les mères s'occupaient davantage des soins aux enfants (2,6 h par jour contre 2 h pour les pères). Dans le contexte de la

pandémie – et notamment avec l'école virtuelle pour plusieurs enfants –, cette réalité s'est même accentuée. En effet, les données récoltées en juin 2020 par Statistique Canada révèlent que les femmes s'occupent davantage que les hommes d'enseigner à domicile ou d'aider les enfants à faire leurs devoirs. En effet, 64 % des femmes ont déclaré que c'est surtout elles qui ont cette responsabilité, alors que c'est le cas pour seulement 19 % des hommes. De plus, les femmes restent les « principales responsables des tâches parentales », et ce, peu importe leur lieu de travail.

## L'IMPACT DU MANQUE DE PLACES EN SERVICES DE GARDE

Le manque de places en services de garde est un enjeu qui touche directement la condition des femmes et l'accès de celles-ci au marché du travail. Il est pertinent de se rappeler comment la création du réseau des services de garde en 1997 a considérablement facilité l'accès des femmes au marché du travail et, par le fait même, réduit le taux de pauvreté des mères, notamment celles d'enfants de moins de cinq ans.

Une étude publiée en 2012<sup>3</sup> par la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke chiffre l'impact des places à contribution réduite sur la situation des femmes sur le marché du travail et sur l'économie. Cette étude indique notamment qu'en 2008, soit 11 ans après la création du réseau, les places à contribution réduite ont « incité près de 70 000 mères de plus à détenir un emploi qu'en l'absence d'un tel programme ». De plus, il est estimé que la présence de ces femmes sur le marché du travail a haussé le PIB du Québec de 5,1 G \$ et que le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté significativement entre 1996 et 2011, passant de 63 % à 75 %.

Or ces acquis semblent menacés, puisque selon les chiffres de la RBC<sup>4</sup> sur les pertes d'emplois liées à la pandémie, davantage de Canadiennes que de Canadiens ont quitté

## REMÉDIER AU PROBLÈME DU MANQUE DE PLACES EN SERVICES DE GARDE EST ESSENTIEL POUR LE MAINTIEN DES ACQUIS DES FEMMES.

le marché du travail parce qu'elles devaient prendre soin de leurs enfants à la maison en raison d'absence d'alternatives adéquates, notamment des services de garde accessibles et à coût abordable. Cela aura des conséquences importantes pour leur autonomie financière et leur cheminement professionnel. Le manque de places en services de garde devient donc un enjeu d'égalité extrêmement important pour les femmes.

Les conséquences de la pandémie pour les femmes démontrent toute l'importance d'analyser les données de façon ventilée, en incluant le genre, mais aussi d'autres indicateurs comme l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Cela est essentiel afin de pouvoir identifier adéquatement les impacts de crises telles que la pandémie et mettre en place les mesures qui tiennent compte des réalités socioéconomiques différenciées des femmes et des hommes.

Dans le rapport *Impact de la pandémie de COVID-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec* de l'Observatoire québécois des inégalités et de l'Association pour la santé publique du Québec, on retrouve 12 recommandations pour que les conséquences sociales sur les femmes soient amoindries :

- 1- Véronique Prince, « COVID-19 : 68 % des emplois perdus par des femmes au Québec », *Radio-Canada*, 2020, [mis en ligne le 11 décembre 2020](#)
- 2- Karine Leclerc, « Soins des enfants : répercussions de la COVID-19 sur les parents », *Statistique Canada*, 2020, [mis en ligne le 14 décembre 2020](#)
- 3- Pierre Fortin, Luc Godbout et Suzie St-Cerny, « L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux », *Revue Interventions économiques*, 2013, [mis en ligne le 13 février 2013](#).
- 4- Dawn Desjardins et Carrie Freestone, « Les Canadiennes continuent de quitter la population active », *RBC*, 2020, [mis en ligne le 19 novembre 2020](#).



- › Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans tous règlements, lois, politiques et plans d'action gouvernementaux
- › Garantir des conditions de vie décentes
- › Étudier les effets du télétravail en portant une attention particulière aux femmes
- › Accroître le financement des organismes desservant spécifiquement les femmes
- › Proposer une politique et un plan d'action spécifiques à la santé et à la qualité de vie des femmes afin de soutenir des actions structurantes et des projets susceptibles de répondre aux problématiques exacerbées par la pandémie
- › Soutenir la conciliation famille-travail-études
- › Accompagner la réussite scolaire des enfants pour réduire le stress parental
- › Assurer des services adaptés à la pandémie pour les femmes enceintes et les nouvelles mères
- › Clarifier les consignes liées à l'accès aux soins pendant la pandémie et faciliter leur accès
- › Assurer un accès suffisant et adapté aux services pour les femmes autochtones
- › Multiplier les actions visant à contrer la violence faite aux femmes et l'exploitation sexuelle
- › Soutenir l'emploi et l'entrepreneuriat féminin

# SECURITE PUBLIQUE



ENTREVUE AVEC SYLVIE PARENT ET FADY DAGHER

## Une nouvelle approche en matière de services policiers

Depuis 2018, le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL) est devenu une véritable référence au Québec pour son approche de police de concertation, avec la mise en œuvre du projet Immersion. Dans le cadre de la réflexion sur la réalité policière actuellement en cours, URBA s'est entretenu avec madame Sylvie Parent, mairesse de Longueuil, et M. Fady Dagher, directeur du SPAL, pour connaître les motivations derrière ce changement de culture basé sur la prévention et la concertation.

**Q>** Quels étaient les objectifs visés par la Ville de Longueuil et le SPAL par le virage vers une police de concertation? Quels ont été les rôles respectifs du conseil municipal et du SPAL dans l'identification des orientations qui ont été privilégiées par l'agglomération?

**R> SP:** L'idée a émergé de ce grand manitou qu'est Fady Dagher, qui a d'abord proposé une expérience pour un certain groupe de policiers qui se sont portés volontaires. Cette expérience a démontré qu'il y avait un besoin de la part des policiers qui sont en service. Cela nous a permis de voir si la vision que M. Dagher avait de la

police en 2020 et pour les années à venir pouvait se concrétiser dans une grande ville comme Longueuil, avec une population importante et un nombre d'organismes grandissant. Et la conclusion, et M. Dagher pourra le dire, a été révélatrice; ce fût toute une expérience pour les policiers et les organismes de se rencontrer sous un autre angle. Cela a permis de démystifier le rôle de chacun, mais aussi de dire que l'on est au service de la même population. C'est ce qui est ressorti beaucoup de l'exercice, de cette expérience. Ce que l'on souhaite, c'est que ça devienne une façon de faire.

**FD:** M<sup>me</sup> Parent nous avait permis d'aller en consultation publique avec l'Institut du Nouveau Monde. Cela nous a donné



Sylvie Parent,  
maïresse de Longueuil





M. Fady Dagher, directeur du Service de police de l'agglomération de Longueuil

l'occasion de prendre le pouls de la population pour voir ce qu'elle voulait. À partir de là, nous avons toute la légitimité d'aller de l'avant. Beaucoup de policiers étaient volontaires pour ce projet. Et dès que c'est la base qui veut, le reste est plus facile par la suite.

**Quels moyens ont été déployés pour mettre en place cette approche de police de concertation? Quelles ont été les retombées, tant pour le personnel du SPAL et de la Ville de Longueuil que pour la population?**

**FD:** Les principaux moyens mis de l'avant étaient d'abord d'évaluer qui est notre clientèle, comme elle est de plus en plus en voie de marginalisation, avec des besoins récurrents et des personnes d'une vulnérabilité assez prononcée. Une fois les groupes identifiés, nous avons développé des liens avec eux, ainsi qu'avec les policiers. Les moyens que nous avons mis de l'avant étaient d'aller dans leur vie, au quotidien, et non pas qu'ils viennent découvrir la fonction policière chez nous. Aller chez eux sans arme et sans uniforme est l'un des moyens vraiment très marquant du projet. Même les syndicats ont accueilli l'idée favorablement et cela nous a beaucoup aidé. Enlever l'uniforme et l'arme d'un policier pendant cinq semaines, c'est un

acte extrêmement symbolique et difficile à faire. Un des moyens qui a beaucoup aidé, également, c'est le dialogue dans la communauté. Malheureusement, en ce qui concerne l'évaluation, nous n'en avons pas réalisé, en raison de la COVID-19, mais, rapidement, lorsque les 30 policiers du projet Immersion sont retournés sur les appels d'urgence, nous avons observé certains éléments. L'un des premiers constats est la durée. Ils ont pris davantage de temps pour saisir et comprendre ce que la population vivait et les référer aux partenaires plus rapidement. Il s'agit du premier impact. Un des éléments intéressants est que les premiers ambassadeurs ont dit à leurs confrères d'y aller, de participer, que «ça en valait la peine».

**SP:** À la suite de l'expérience d'Immersion, les organismes communautaires nous ont dit à quel point cette rencontre entre eux et le service de police a été une façon de décrire les enjeux sur le terrain avec une lunette différente. On parle de l'importance d'outiller davantage les services de police pour mieux comprendre les interventions auprès d'un individu qui vit un problème de santé mentale ou une situation de violence conjugale, mais également d'être capable de voir les signaux, de décoder si on ne fait pas affaire avec quelqu'un qui nécessairement

veut commettre un crime, mais qui n'est pas bien et qui n'a pas ce qu'il faut pour être capable de répondre adéquatement. En tant qu'élus, on rencontre beaucoup d'organismes qui nous mentionnent qu'ils ont apprécié l'expérience. C'est entre autres cela qui est intéressant puisque ce n'est pas seulement les policiers qui ont participé à l'exercice qui ont dit qu'ils se sentent mieux outillés, mais également les organismes. Ils disent d'ailleurs que si justement, nous arrivions à former l'ensemble des policiers de l'agglomération, nous aurions alors vraiment atteint nos objectifs. La plus-value elle est partout: pour les organismes, pour la population et pour les policiers.

**Quels ont été les impacts de l'implantation d'une telle approche du point de vue organisationnel et financier?**

**FD:** Au niveau organisationnel, ce type de nouvelle façon de faire entraîne une certaine résistance, dans la police ou ailleurs. Pour ce qui est des finances, l'apport de mon directeur général et de la mairesse a été décisif. Ils ont eu l'audace de vouloir essayer et d'accepter que l'on puisse financer le projet de quelques centaines de milliers de dollars.

# > SÉCURITÉ PUBLIQUE

Donc, il y a eu une implication financière de la ville, mais effectivement, il y a également un bousculement des mentalités à l'interne. Cela engendre certaines frictions. Plus on communique avec les gens et mieux c'est expliqué et compris, plus c'est accepté par la suite. Il n'y a donc pas eu tant de résistance que ça.

**SP:** Dans la mise en place de réformes si importantes, c'est certain qu'il y a des coûts associés. On ne peut pas dire qu'on veut former l'ensemble de nos policiers et policières sans y associer un budget. On ne peut pas penser qu'on va changer le sens du service policier sans qu'on doive aussi revoir nos façons de faire. Bien sûr, un financement doit y être associé, mais on a la prétention de dire que ce modèle répond aux nouveaux besoins sur le terrain. C'est notre prétention et c'est pour ça qu'on cogne à la porte du gouvernement pour avoir du financement. Cette expérience est concluante, elle a des effets positifs sur le territoire. Notre police de concertation, mais aussi de proximité, on y croit beaucoup.

**FD:** On travaille présentement sur une demande de financement au niveau du gouvernement, mais ce financement, c'est plus pour la philosophie de la police de concertation. On a parlé d'immersion. Ça, c'est le projet Immersion, mais la philosophie de la police de concertation nécessite un coup d'envoi. Et le coup d'envoi, ce sont les 2,8 millions et la vingtaine de ressources pour mettre des policiers dans la communauté, qui rencontrent les familles et vont dans des institutions publiques. À Longueuil, on est pris dans une logique d'une police géographiquement à l'extérieur. Même le mot sécurité publique devrait être repensé, on en discute dans le mémoire qu'on a déposé à la ministre. On est en train de parler beaucoup plus d'une sécurité urbaine ou de proximité ou de concertation, mais dans les maisons, dans les endroits et non pas juste dans les endroits publics.

**Est-ce qu'un modèle de services policiers comme celui développé à Longueuil pourrait selon vous s'exporter et s'implanter facilement dans des municipalités moins peuplées, dans un contexte où plusieurs municipalités dans les régions sont desservies par la Sûreté du Québec? Ou l'approche de police de concertation s'applique-t-elle mieux à la réalité spécifique de Longueuil?**

**FD:** Sincèrement, la police de concertation, ça peut se faire n'importe où. Écoutez, les chefs de police au Québec, lorsqu'ils nous ont rencontrés et qu'ils ont vu notre projet Immersion, ils sont tous venus nous voir pour nous demander comment on pourrait l'implanter chez eux. Donc, ils ont tous un intérêt, y compris la Sûreté du Québec, le milieu de l'éducation et les professeurs, à comment ils pourraient avoir un projet d'immersion chez eux. Les milieux médicaux, dans les conférences, dans les hôpitaux, les médecins, infirmiers et infirmières, tous sont intéressés d'avoir le projet Immersion chez eux, parce que c'est une approche proactive, en amont, en dehors de l'urgence, qui permet de faire le contact humain à humain. Donc, c'est très transférable.

**SP:** Quand M. Dagher est venu présenter le projet au Caucus des grandes villes de l'UMQ, les élus et élues se sont dits: oui, c'est ce qu'on vit nous aussi. Vous avez un modèle qu'on pourrait utiliser, mais le constat était quand même assez partagé de dire: oui, nos policiers, c'est ce qu'ils nous disent aussi, qu'ils font beaucoup plus d'interventions hors-criminalité que sur de la criminalité. Bref, le modèle mis en place par Longueuil est transférable dans d'autres municipalités, en tenant compte des spécificités de ces dernières.

**Au fil des années, les corps policiers au Québec ont eu à intervenir de plus en plus pour gérer des cas qui ne relèvent pas de la criminalité, telles que des situations liées à la santé mentale (par exemple, de la détresse, des suicides ou de la schizophrénie) ou à des enjeux sociaux comme l'itinérance. Comment la Ville de Longueuil et le SPAL gèrent-ils ces nouvelles réalités? Comment entreprenez-vous l'évolution de la situation dans les prochaines années?**

**SP:** Exactement. Le pourcentage d'interventions basées sur des gestes à caractère criminel a beaucoup baissé et c'est l'autre portion qui a beaucoup augmenté. La police de concertation, ce qu'elle vient faire, c'est vraiment d'être en collaboration avec les organismes sur le terrain. Ceux-ci sont ainsi en appui au travail des policiers et vice-versa. Ce travail vient renforcer les liens qui existent et qui doivent être encore plus resserrés entre le corps de police et les organismes du milieu pour répondre adéquatement et référer à la bonne instance la personne qui vit une détresse psychologique ou une autre problématique.

**FD:** Sur le terrain, on a mis en place des équipes mixtes, par exemple un policier et un travailleur social, pour qu'ils répondent à des appels en santé mentale. C'est donc en mixant les expertises dans le même véhicule qu'on répond aux urgences. Le CUSSS nous dit: c'est génial, parce que finalement, nos travailleurs sociaux qui n'ont pas accès à cette détresse humaine immédiate, urgente, dans les domiciles, y ont maintenant accès avec les policiers. On vient donc marier les cultures des diverses institutions sur le terrain.

La réforme de la ministre est très intéressante parce que ça fait des dizaines d'années que le système policier fonctionne sur appel d'un véhicule, en réaction. C'est comme avoir un cancer et que le policier arrive sur les lieux et traite votre cancer avec de la chimiothérapie et de la radiothérapie, mais qu'au final, il n'a pas prévenu le cancer. La proposition qu'on fait à Longueuil, avec la mairesse, c'est plutôt de travailler en amont avant d'avoir un cancer et de le prévenir avec les partenaires. Sur le terrain, nos policiers ont commencé maintenant à avoir le réflexe de dire: cette situation n'est pas dans mes capacités mais je vais m'assurer que tel partenaire va entrer en lien avec telle famille pour aller l'aider. C'est à ce moment qu'on fait le relais avec la communauté et cela se déroule très bien



parce que chacun a sa place. Le policier n'est pas un travailleur social. Mais le policier devient de plus en plus un acteur social.

**SP:** Exact, l'image est très bonne, c'est exactement cela. Les services sociaux sont maintenant des services intégrés. C'est similaire dans une ville comme l'agglomération de Longueuil : on doit intégrer chacun des partenaires, dont le milieu de la santé. Quand les gens ont besoin d'une aide beaucoup plus physique, il faut que les partenaires soient là aussi. C'est un cercle dont on ne peut déconnecter les éléments les uns des autres. Chacun a un rôle, mais au centre, c'est le citoyen.

**Les municipalités et les corps policiers sont-ils adéquatement outillés et supportés financièrement pour répondre à ces situations de plus en plus fréquentes? Que pourrions-nous faire de mieux à cet égard?**

**SP:** Pour Longueuil, il est important d'avoir une équité pour tous les Québécois entre service de police reçu et le prix à payer, d'autant plus que les services de police

du SPAL sont financés entièrement par les citoyens de l'agglomération, par le biais des taxes foncières.

Nous ne recevons aucune aide pour offrir des services supplémentaires ou pour absorber les augmentations de salaire. Elles sont négociées lors des conventions collectives et c'est correct ainsi. Mais le problème qu'on a, c'est qu'on peut avoir de grands projets, de grandes ambitions, mais au bout de la ligne, c'est le citoyen qui paie : son compte de taxes les finance. En même temps, la réalité de 2020 nous dit : il faut faire davantage, il faut changer notre modèle, et pour ça, on a besoin d'un coup de pouce de Québec pour être capable de répondre à cette nouvelle demande. Cette réalité existe, personne ne peut la nier, surtout pas dans les grandes villes. Le gouvernement ne peut pas nier qu'on a plus d'itinérance, qu'on a plus de problèmes de santé mentale, souvent dans des milieux où le gouvernement s'est désinvesti depuis longtemps.

Il y a plusieurs années, quand on a décidé de sortir les gens qui avaient des troubles de santé mentale des institutions et de leur

permettre d'être dans la société, c'est un choix collectif tout à fait légitime que l'on a fait. Mais cela a une répercussion sur le quotidien et les municipalités ne peuvent tout prendre à leur charge. Ce n'est pas possible, il y a un volume qu'on ne peut pas absorber. Si je disais aux citoyens de l'agglomération de Longueuil qu'il faut que j'augmente de 2 % l'offre de services de police, tout le monde sera d'accord mais personne ne voudra payer davantage.

Nous sommes un peu coincés, parce qu'on a une vision qui est vraiment porteuse, qui répond aux besoins du milieu. Le niveau de satisfaction des citoyens demeure très élevé, notamment en ce qui a trait au sentiment de sécurité. C'est parce que nos policiers font un bon travail et qu'ils sont sur le terrain.

**FD:** Les services sociaux et la santé relèvent du palier provincial, surtout au niveau financier. Les services de police comme le nôtre sont financés par la ville et les taxes foncières. Et pourtant, 70 % de mes appels portent principalement sur des interventions sociales et en santé mentale. Mes policiers passent de 2h10 à 2h30 sur chaque appel en

**BC2** LES RÉFLEXIONS

**BC2 RÉFLÉCHIT L'ESPACE**

Repenser nos territoires pour s'adapter aux inondations, bonifier les forêts urbaines pour contrer les îlots de chaleur, BC2, sur sa toute nouvelle plateforme Web, met à profit l'expertise de ses professionnels pour réfléchir aux réalités urbaines du quotidien.

Visitez-nous régulièrement pour du nouveau contenu

[groupebc2.ca/reflexions](http://groupebc2.ca/reflexions)

Fiches thématiques  
Articles de fond  
Podcasts

# ➤ SÉCURITÉ PUBLIQUE

santé mentale et en services sociaux. Si un policier a deux appels, plus l'heure de lunch, il lui reste 2 heures pour patrouiller. Il n'est donc plus du tout présent et proche de la communauté. La question se pose alors : comment se fait-il que la tarte budgétaire soit encore assumée seulement par la ville ?

**SP :** C'est le propre des cadres de polices municipaux parce que c'est un choix qui a été fait. C'est un choix qu'on assume, mais avec le temps, ce que l'on réalise, c'est qu'il y a une portion des services rendus par le service de police qui doit nécessairement être financée par Québec.

**Le gouvernement du Québec a entrepris, en décembre 2019, une réflexion approfondie sur la réalité policière, la première depuis 20 ans, à laquelle la Ville de Longueuil a participé cet automne. Quelles sont les principales demandes et recommandations de la ville dans le cadre de cette démarche ?**

**SP :** Notre principal message était : on ne voit pas d'un bon œil le changement dans les structures. On pense qu'au contraire on doit se rapprocher davantage de nos populations, que le service de police doit être davantage centré territorialement proche de son monde. Généralement, les grandes structures vont à l'encontre de ce principe. Je pense que l'on doit investir davantage dans une police de concertation que dans une mégastucture complètement déconnectée des besoins réels sur le terrain. Les gens aiment voir les policiers intervenir et les sentir proche d'eux. Cela contribue en outre à briser une certaine perception coercitive de la police. Ce que les gens me disent, c'est qu'ils aiment voir les policiers parce que cela les rassure. Ils peuvent leur parler et dialoguer avec eux. C'est pourquoi on ne veut pas que les policiers soient déconnectés du terrain, mais bien qu'ils soient sur le terrain.

**FD :** Oui, les policiers doivent être sur le terrain, et les mêmes agents de façon permanente. C'est tellement important, car la population se lie d'amitié avec sa police. Par contre, ce qui est important aussi, et on le mentionne dans le mémoire, c'est que nous sommes très ouverts à ce qu'il y ait des sections spécialisées qui travaillent ensemble. C'est important parce que le criminel n'a pas de frontière, n'a pas de pont à traverser et peut donc aller un peu partout. Il y a donc du travail à faire à ce chapitre, mais s'il vous plaît, laissons la police de concertation rester en proximité avec la population. Là-dessus, je ne suis pas sûr que certains grands corps de police au Québec ont une très bonne note de passage. Il faut faire attention de ne pas trop centraliser les choses.

**Certains groupes proposent depuis quelques années de « définancer » la police. Est-ce une approche à privilégier, à votre avis ?**

**SP :** Je trouve que c'est un faux débat parce que c'est comme s'il faut déshabiller Pierre pour habiller Paul. Parce qu'on a besoin de services plus proches de la population, il faut nécessairement désinvestir dans la police. Au contraire, on dit qu'il est bien plus important de revoir le travail des policiers et leur formation. Quand ils arrivent dans une ville, ils doivent être en mesure de dire : j'interviens où, quand, et comment et quels sont les ressources qui sont mises à ma disposition ? L'information sur les services de proximité disponibles devraient faire partie de ce qu'ils ont en main quand ils sont embauchés par une ville pour être capables de référer une

famille vers la bonne ressource. C'est sur cela qu'il faut travailler davantage. Dans les dernières années, oui, on a pu voir des gestes déplorables de la part de policiers, mais cela demeure marginal. Cela n'arrive pas à tous les jours, à toutes les heures, ou à toutes les minutes. Mais l'intervention auprès d'une famille ou d'une personne, ça, ça arrive à tous les jours. Notre prétention est donc de dire : il faut davantage investir dans nos policiers et nos policières, bref, dans nos ressources humaines.

**FD :** Souvent, les cas de policiers que l'on a vus dans les médias étaient liés avec le mouvement né à la suite de la mort de George Floyd aux États-Unis. Cela a fait en sorte que l'on se fait beaucoup comparer par les médias, ce qui exerce une énorme pression sur les corps policiers canadiens. Mais il faut comprendre que pour devenir policier aux États-Unis, cela parfois ne prend que 90 heures ou deux semaines de formation. Devenir policier ici, au Québec, ça requiert trois ans de techniques policières, en plus de 16 semaines à Nicolet. La professionnalisation du métier est vraiment plus présente au Canada.

Ce que je dis souvent sur cette question, c'est : permettez-moi au moins, avec mon équipe, qu'on se réforme avant. Si toute cette réforme est un échec, on pourra alors reparler de définancement. C'est comme si on nous dit : vous n'êtes pas capable de vous réformer, donc on va vous définancer. Je peux comprendre que les gens sont parfois déçus, mais quand les policiers sont volontaires à enlever leurs armes et leurs

uniformes pour aller dans la communauté, ça démontre que le fond des policiers est excellent. Ce sont de bonnes personnes avec une vocation, une passion. Alors, il ne faut pas les dénigrer, au contraire, il faut investir en eux.

**Le gouvernement fédéral a indiqué sa volonté de donner aux municipalités la capacité de restreindre ou de limiter les armes de poing. Quelle est la position de la Ville de Longueuil à cet effet ?**

**FD :** C'est un peu préoccupant comme position. Cela soulève énormément de questions. Comment voulez-vous remettre la responsabilité de manière décentralisée à chacune des villes afin qu'elles décident si elles autorisent ou non des armes de poings ? Si par exemple Longueuil dit non, que Laval dit oui, que Montréal dit non, au final, le criminel peut circuler un peu partout. Pensez aux pauvres policiers qui doivent appliquer la loi à différents endroits... Si on doit aller vers ça, ce qu'on suggère à Longueuil, c'est que toutes les villes membres de l'UMQ, adoptent, d'une seule voix, une position unanime. Pour les citoyens, c'est très insécurisant

comme position, d'où l'idée d'une position unanime du monde municipal.

**SP :** Pensons aussi à la SQ, qui devrait faire appliquer la loi dans différentes municipalités ou MRC alors que les règlements municipaux diffèrent. Ça n'a pas de sens, c'est trop important pour laisser cette décision à la discrétion des villes. C'est un enjeu de sécurité.

**Un mot de la fin en terminant ?**

**SP :** Comme municipalité, il faut démontrer de l'ouverture et se remettre en question. On a fait l'exercice, tout ce qui a mené à cette police de concertation, on a fait nos devoirs en amont, on a fait un balisage avec l'INM, on a fait le projet Immersion et maintenant, le fruit est mûr pour modifier le rôle de nos policiers et policières au Québec.

**FD :** Il faut cesser de parler de structure mais davantage de changement de culture. Le statu quo ne peut plus continuer, on s'en va directement dans un mur. Il faut absolument qu'on bouge, qu'on soit dans la mobilité et non pas dans l'immobilité. Culture plutôt que structure !



## QUAND DÉBUTERA VOTRE VOR ?

**La vérification de l'optimisation des ressources (VOR) pour les municipalités de 10 000 à 100 000 habitants :**

Afin de respecter la réglementation, votre premier mandat de VOR doit être réalisé au plus tard le 31 décembre 2021. Vous devez maintenant choisir votre auditeur pour la réalisation de vos travaux.

Notre expertise en VOR, conjuguée à notre connaissance du domaine municipal nous positionne comme un allié de choix à la réalisation de votre premier mandat.

**Contactez dès maintenant Claudie St-Pierre**  
Spécialiste en audit de performance du secteur public  
à [claudie.st-pierre@mallette.ca](mailto:claudie.st-pierre@mallette.ca)  
418 653-4455, poste 2506

Claudie St-Pierre, CPA auditrice, CA  
Stéphanie Caron, CPA, CA  
Lucie Couturier, Ing., MBA  
Simon Caron, candidat à l'exercice de la profession CPA  
Valérie Dion, CPA auditrice, CA  
France Boutin, CPA auditrice, CA, MBA

**MALLETTE**  
Société de  
comptables professionnels agréés

## L'occupation transitoire : un moteur de revitalisation urbaine

L'occupation transitoire de bâtiments vacants ou sous-utilisés est une pratique immobilière émergente au Québec. Elle comporte de nombreux bénéfices pour les municipalités, en plus de contribuer à la revitalisation des artères commerciales et la réhabilitation du patrimoine bâti délaissé.

Par l'organisme Entremise

### LA VACANCE IMMOBILIÈRE SELON LE MARCHÉ CONVENTIONNEL

Les pratiques en développement immobilier conçoivent souvent la vacance comme une étape normale lors d'un projet de requalification d'un bâtiment ou d'un site. En effet, puisque le processus de rénovation est contraignant et plus coûteux que la construction neuve, il est fréquent que les propriétaires décident de ne pas rénover leur bâtiment, en attendant de le vendre au plus offrant ou en espérant un financement pour une reconstruction. Cela engendre alors des années d'inoccupation pendant lesquelles ces bâtiments et ces sites pourraient être hautement valorisés à faible coût et dégager des profits pour le propriétaire.

### ACCENTUATION DE LA VACANCE EN TEMPS DE PANDÉMIE

Le phénomène de la vacance est d'autant plus important à l'heure actuelle où les structures immobilières culturelles et commerciales, les bureaux et les restaurants ont été chamboulés par des fermetures obligatoires, l'imposition du télétravail et une baisse importante de l'achalandage. Ces nouvelles réalités et les changements potentiels que pourraient nous réserver les prochaines décisions des instances publiques complexifient grandement les besoins actuels et futurs en immobilier et favorisent l'inoccupation. La flexibilité, l'agilité et l'innovation sont donc des alliées dans la revitalisation de ces espaces délaissés.

### COÛTS RÉELS DE LA VACANCE : DES IMPACTS À CONSIDÉRER

De façon générale, lorsque l'on mesure les multiples impacts de la vacance, nous constatons que les coûts réels de cette inooccupation sont en grande partie transférés à la société. Par exemple, il est prouvé que l'abandon d'un édifice augmente les risques d'incendie, que cela génère une diminution du sentiment de sécurité et favorise l'augmentation des vols et du vandalisme dans le quartier où il est situé. Ce climat d'insécurité peut alors affecter la santé psychologique des résidents limitrophes. De plus, laisser un bâtiment vacant pendant un certain temps engendre normalement une dégradation du patrimoine bâti. Cette dégradation peut ensuite mener à une diminution de la valeur socio-économique d'un secteur, rendant difficile la vente ou la valorisation du bâtiment délaissé. L'occupation transitoire apporte des solutions à ces enjeux.





## AVANTAGES DE L'OCCUPATION TRANSITOIRE

Que ce soit par l'implantation de boutiques éphémères, l'installation d'une exposition en vitrine ou l'aménagement d'un espace de travail partagé temporaire, l'occupation transitoire permet de réduire significativement les impacts de la vacance sur le tissu urbain et comporte plusieurs avantages :

- Création d'un écosystème économique et culturel inédit
- Rayonnement du bâtiment et du quartier à l'échelle de la ville
- Augmentation de la valeur foncière du secteur
- Occupation rapide et flexibilité au niveau des ententes de location
- Réduction du vandalisme et diminution des risques d'incendie
- Repérage rapide des bris, fuites et infiltration
- Mise à niveau minimale du bâtiment (coût moins élevés)
- Bilan financier positif ou à coûts nuls grâce à la location temporaire des espaces
- Opportunité d'identification d'un usage durable pour le bâtiment

Somme toute, l'occupation transitoire est une option intéressante pour la revitalisation et l'entretien rapide du parc immobilier municipal vacant, des locaux commerciaux inoccupés ainsi que des bâtiments patrimoniaux délaissés. Cette nouvelle approche immobilière est aussi pertinente pour les citoyens, les PME, les artistes et groupes communautaires, car elle permet aux instances municipales de leur offrir des espaces abordables.

## DÉVELOPPEMENT D'UN PROJET TRANSITOIRE

Pouvant être réalisé à bas coût, le développement de ce type de projet demande toutefois certaines connaissances notamment en architecture, urbanisme, participation citoyenne, patrimoine, finance et gestion de projet. Un gestionnaire intermédiaire ou un opérateur ayant les expertises nécessaires peut alors entamer la réalisation du projet d'occupation transitoire selon les quatre étapes clés suivantes :

- 1- Une étude technique et financière pour valider des scénarios d'occupation viables économiquement.
- 2- L'activation du bâtiment et de son occupation, par le biais de la concertation locale, le développement de partenariats, le rayonnement du projet et la mise en place d'outils de co-gestion.
- 3- La gestion de l'occupation du bâtiment pour les occupations standards, ponctuelles et événementielles.
- 4- L'accompagnement du propriétaire vers la définition d'un projet pérenne pour son bâtiment le cas échéant ou la gestion du départ des occupants selon le scénario envisagé<sup>1</sup>.

## LES ÉTAPES CLÉS DU DÉVELOPPEMENT

### Étude technique et financière

Tout d'abord, il faut définir la capacité du bâtiment à recevoir une occupation temporaire grâce à la réalisation d'un audit technique spécifique à l'occupation transitoire. Cet audit permet de faire une proposition pour une mise aux normes minimale avec un cahier des charges qui garantira un accès sécurisé et adéquat au bâtiment. Un modèle de viabilité financière est ensuite effectué pour valider les paramètres des travaux et de l'occupation afin d'assurer la faisabilité économique du projet transitoire.

### Activation du bâtiment

Ensuite, lorsque les résultats de l'étude sont concluants, une planification de la mise en œuvre peut être entamée incluant des ateliers participatifs avec la collectivité, la réalisation de plans d'aménagement, la mise en place de cadres de gestion et d'occupation, la rédaction d'un modèle d'affaires et son montage financier, le développement de partenariats ainsi que le développement d'une identité permettant de faire rayonner le projet.

### Gestion de l'occupation

Suite à cela, il faut mettre en œuvre et opérer l'occupation transitoire par la sécurisation et l'entretien du bâtiment, un appel à candidatures, la coordination de la communauté d'occupants si nécessaire, la mise en place d'une gouvernance interne, la réalisation des aménagements pour les locataires ainsi

# ► URBANISME

que l'administration des lieux (gestion des assurances, certificats d'occupation, etc.).

## Accompagnement vers un projet pérenne

Pour finir, il est possible d'accompagner le propriétaire vers la réalisation d'un projet pérenne le cas échéant et de coordonner la transition ou le déménagement avec les occupants. La réalisation d'une évaluation du projet sous forme de bilan permettant de faire rayonner les impacts positifs de l'usage transitoire est aussi suggérée.

## RETOMBÉES DES PROJETS D'OCCUPATION TRANSITOIRE

L'occupation transitoire de bâtiments vacants permet de réaliser des projets collectifs concrets ayant des retombées positives pour la collectivité. Cette pratique peut devenir un puissant outil de développement immobilier pour les propriétaires ainsi qu'un vecteur de dynamisme et de renforcement pour la communauté riveraine. Afin d'appuyer ce propos, voici quelques exemples :



### Projet Young – Laboratoire transitoire – Griffintown

En partenariat avec la Ville de Montréal, la Fondation McConnell, la Maison de l'innovation sociale (MIS) et Entremise, ce premier projet pilote d'occupation transitoire a permis à 35 organismes d'occuper 12 000 pi<sup>2</sup> durant 22 mois dans un bâtiment qui était vacant depuis sept ans.

### Espace Ville Autrement – Ville-Marie

Entremise a revitalisé 3 500 pi<sup>2</sup> dans un pavillon de l'Université du Québec à Montréal qui était vacant depuis 23 ans, permettant ainsi à cinq organismes et entreprises de louer un espace de travail partagé abordable au centre-ville de Montréal pour une période transitoire de cinq ans.



## Courtepointe – Rivière-des-Prairies- Pointe-aux-Trembles

En partenariat avec la Société de développement Angus, Entremise met à disposition plusieurs locaux vacants situés sur une artère commerciale dévitalisée en vue de réactiver le secteur. Ces espaces transitoires permettent présentement des usages ponctuels tels qu'un marché éphémère de Noël, des expositions et des espaces de réunion pour la collectivité. À terme, ils réuniront des organismes, entrepreneurs, commerçants et artistes afin d'occuper plus de 8 000 pi<sup>2</sup> disponibles, et ce, pour une période transitoire minimale d'un an.

## Cité-des-Hospitalières – Plateau-Mont-Royal

Réalisé en partenariat avec la Ville de Montréal et Entremise, le projet transitoire de la Cité-des-Hospitalières permettra d'ouvrir à la collectivité montréalaise près de 65 000 pi<sup>2</sup> sous-utilisés d'un magnifique ensemble conventuel patrimonial. En parallèle, cette occupation transitoire permettra aussi de bonifier la planification du projet pérenne de mise en valeur envisagé par la Ville.

## CONCLUSION

La vacance ne doit pas être perçue comme un problème collatéral du développement immobilier conventionnel, mais plutôt comme l'opportunité de développer des projets immobiliers plus inclusifs, durables et résilients selon une méthodologie qui a récemment fait ses preuves ici, et depuis longtemps à l'international: l'occupation transitoire.

En attendant les étapes de développement pour la mise en œuvre du projet permanent, l'occupation transitoire de bâtiments vacants ou sous-utilisés permet de redonner vie au patrimoine immobilier à très court terme. Une municipalité qui développe ce type de projet agit à titre de leader proactif dans la gestion de son patrimoine, et ce, au bénéfice des citoyens et résidents de sa localité.

De plus, cette pratique innovante participe à la démocratisation du patrimoine bâti en facilitant son accès auprès des citoyens et contribue au rayonnement des villes à l'échelle régionale, voire même internationale. En effet, on recense de multiples exemples inspirants de partenariats entre des gestionnaires de projets transitoires et des municipalités ou institutions publiques aux États-Unis, en Europe (France et Belgique), en Allemagne et en Angleterre<sup>2</sup>.

À l'heure où l'on se questionne sur l'avenir du patrimoine bâti québécois et sur les défis de revitalisation des artères commerciales de proximité, il est impératif de se tourner vers des pratiques innovantes afin de valoriser les actifs commerciaux et patrimoniaux de nos municipalités. L'urbanisme transitoire offre une avenue concrète pour valoriser nos bâtiments sous-utilisés et ainsi offrir des «espaces sans personnes à des personnes sans espace».

- 1- L'exemple de la Fonderie Darling à Montréal qui était dans un premier temps un espace de médiation culturelle éphémère et qui est maintenant devenu un lieu d'exposition d'art contemporain avec des résidences pour artistes est des plus inspirants.
- 2- Plateau Urbain (France), Communa (Belgique), Entremise (Canada), Meanwhile Spaces (Angleterre), No Longer Empty (États-Unis).

La force  
d'une passion



La plus grande équipe  
de professionnels en  
**DROIT MUNICIPAL**  
et en  
**TRAVAIL ET EMPLOI**

au service des  
municipalités du Québec

Faites équipe avec nous !

**DUNTON RAINVILLE**  
AVOCATS et NOTAIRES

[duntonrainville.com](http://duntonrainville.com)

MONTRÉAL    JOLIETTE    LAVAL    LONGUEUIL    SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU  
SAINT-JÉRÔME    SHERBROOKE

## Élections municipales dans l'ombre de la pandémie

Les prochaines élections municipales générales se tiendront le dimanche 7 novembre 2021. Bien que des informations prometteuses relativement à des vaccins aient été annoncées récemment, les procédures électorales se dérouleront sans doute dans l'ombre de la pandémie.



M<sup>e</sup> STEFANIE  
WŁODARCZYK  
Conseillère juridique  
en droit municipal  
swlodarczyk@umq.qc.ca

Nous avons déjà un avant-goût des mesures qui devront être mises en place pour que les prochaines élections générales puissent se dérouler en toute sécurité. De nombreuses élections partielles étaient planifiées lorsque la pandémie a frappé en mars dernier. Après des suspensions et des reports, diverses mesures ont été mises en place par arrêtés ministériels pour adapter certaines dispositions de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* au contexte de la pandémie. L'adoption d'un projet de loi<sup>1</sup> pérenniserait des mesures pour les prochaines élections générales. Afin de guider les divers intervenants dans le processus électoral, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et le ministère de la Santé et des Services sociaux ont élaboré un « Protocole sanitaire visant à réduire les risques de propagation de la COVID-19 lors de la tenue de toute élection municipale »<sup>2</sup>. Ce protocole porte sur l'ensemble des activités électorales, de la préparation à la tenue du scrutin, incluant les règles de financement politique.

Pour plusieurs municipalités, les activités préparatoires ont véritablement débuté avec le découpage de la carte électorale au printemps dernier. Ce sont 268 municipalités québécoises qui sont divisées en districts électoraux en vue de la prochaine élection générale<sup>3</sup>.

Pour les futures candidates et futurs candidats, les prochains mois marqueront le déclenchement de leur parcours électoral.

Dans les municipalités de 5 000 habitants et plus, les futures candidates et futurs

candidats indépendants peuvent demander leur autorisation dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédant celle de l'élection générale<sup>4</sup>. Cette autorisation leur permet de solliciter et recueillir des contributions, de même que d'effectuer des dépenses électorales<sup>5</sup>, avant même le dépôt de leur déclaration de candidature. Les partis politiques doivent aussi être autorisés pour solliciter et collecter des contributions et pour engager des dépenses<sup>6</sup>. Cette autorisation peut être demandée en tout temps par le chef du parti auprès du DGE<sup>7</sup> et restera en vigueur tant que les conditions de la loi sont respectées.

En règle générale, les dispositions portant sur le financement et le contrôle des dépenses électorales ne s'appliquent pas aux municipalités de moins de 5 000 habitants<sup>8</sup>. Le processus officiel débutera plus tard, mais cela ne signifie pas que la préparation ne sera pas enclenchée bien en avance! Les candidates et candidats indépendants dans les municipalités de moins de 5 000 habitants présentent officiellement une demande de candidature à partir du début de la période électorale, jusqu'au trentième jour précédant celui du scrutin. Les candidates et candidats peuvent aussi se regrouper pour former des équipes<sup>9</sup>. La reconnaissance d'une équipe prend effet aux fins de la prochaine élection générale et doit donc être renouvelée à chaque élection<sup>10</sup>.

Certaines règles relativement aux autorisations ont été modifiées dans le contexte de la pandémie. Par exemple, le nombre de signatures d'appui requises sur les divers formulaires que doivent remettre les futures candidates, futurs candidats et partis a été abaissé, pour qu'un maximum de 50 signatures soit requis<sup>11</sup>. D'autres telles mesures s'ajouteront sans doute à l'approche des élections générales.

Les prochaines élections municipales générales seront des élections historiques au Québec. La collaboration entre les acteurs et la créativité seront nécessaires afin de rejoindre les citoyennes et citoyens et encourager leur participation dans le processus électoral. Il est primordial de préserver la confiance des citoyennes et citoyens dans le vote démocratique au sein des municipalités, tout en le réconciliant avec la santé du public.

1- Les dispositions relatives aux élections ont été retirées du Projet de loi n° 67 Loi instaurant un nouveau régime d'aménagement dans les zones inondables des lacs et des cours d'eau, octroyant temporairement aux municipalités des pouvoirs visant à répondre à certains besoins et modifiant diverses dispositions. Les dispositions touchant les élections municipales devraient être intégrées dans un prochain projet de loi.  
2- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH). *Protocole sanitaire visant à réduire les risques de propagation de la COVID-19 lors de la tenue de toute élection municipale*.  
3- Élections Québec. Municipalités divisées en districts électoraux pour les élections générales du 7 novembre 2021.  
4- Art. 400.1 *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* (LERM), voir aussi *Élections municipales: se porter candidat aux élections municipales*  
5- Art. 395 LERM  
6- Art. 395 LERM  
7- Art. 397 LERM  
8- Lorsque les règles ont commencé à s'appliquer, elles continuent de s'appliquer même si le nombre d'habitants de la municipalité devient inférieure à 5 000, art. 365 LERM.  
9- Art. 147 LERM  
10- Art. 150 LERM  
11- Voir l'arrêté numéro 2020-084 du 27 octobre 2020.



# CHRONIQUE CARREFOUR DU CAPITAL HUMAIN

## Pourquoi investir en coaching de gestion ?

Le coaching de gestion provoque un changement positif et durable dans les habitudes de travail, le développement des compétences et la gestion des émotions de nos gestionnaires.

Le coaching est une approche éprouvée et structurée qui vise à maximiser le potentiel des individus et à libérer les sources de productivité à travers des réflexions et la mise en action de nouveaux comportements et façons de faire.

L'objectif est d'accroître la conscience de soi et d'amener le coaché **du point A au point B plus rapidement** et plus efficacement que s'il le faisait par lui-même. De l'aider à comprendre son style de leadership, à trouver ses propres méthodes, ses propres solutions.

Que ce soit pour développer un leadership inspirant, apprendre à mieux déléguer, influencer avec plus d'impact ou intégrer un nouveau poste ou une nouvelle équipe, le coaching supporte le gestionnaire **en toute confidentialité** ce qui permet de rapidement bâtir une relation privilégiée avec son coach et d'obtenir les résultats souhaités.

### PLUSIEURS TYPES DE COACHING

Le **coaching individuel** (ou de gestion) qui a généralement pour objectif d'optimiser les approches du gestionnaire afin de mieux fonctionner avec son équipe ou renforcer ses relations avec ses collègues. Les principaux sujets de développement peuvent être la communication, les relations interpersonnelles, les habiletés politiques, la délégation, la confiance en soi, la gestion de l'équipe, les habiletés de gestion, la gestion des priorités, le leadership, la gestion des conflits, etc. En général, il s'échelonne sur une période de six à huit mois et parfois plus.

Le **coaching d'intégration** dans un nouveau poste, qui aide le gestionnaire à traverser les phases naturelles de l'intégration et à construire des fondations qui permettent de confirmer sa crédibilité et de comprendre la portée de son rôle et de s'intégrer à la culture de l'organisation. En général, il s'échelonne sur une période de trois à six mois.

Le **coaching d'équipe**: cette fois-ci, ce n'est plus l'individu qui est au centre des préoccupations, mais l'équipe et son fonctionnement. À cet égard, le coaching d'équipe est différent de la consolidation d'équipe qui s'intéresse davantage à l'harmonie entre les membres de l'équipe. Le coaching d'équipe tient compte à la fois des différences individuelles et des espaces communs où les membres de l'équipe peuvent travailler sur des objectifs qui les réunissent comme entité. En général, il s'échelonne sur une période de huit à dix mois.

« Le coaching est un partenariat qui met l'emphase sur l'action que nos clients ont l'intention de prendre pour réaliser leur vision, leurs buts et leurs désirs. » ICF Québec.



**RENÉE-CLAUDE PARIS, CRHA, ACC, CTPC**  
Cofondatrice et Présidente de la firme Sismik – Culture d'impact\*, collaboratrice externe du Carrefour du capital humain de l'UMQ

**SISM·K**  
[Culture d'impact]

Pour toute demande d'assistance en matière de coaching de cadres, nous vous invitons à communiquer avec madame Nancie Mayer par courriel au [nmayer@umq.qc.ca](mailto:nmayer@umq.qc.ca) ou par téléphone au 514-282-7700 poste 243.

## Démystifier l'intelligence artificielle dans la chaîne d'approvisionnement



**PATRICK WILLIAM,  
P.G.C.A.**

Directeur Services  
aux membres -  
Approvisionnement  
et Assurances  
pwilliam@umq.qc.ca

**Jusqu'à tout récemment, différentes technologies innovantes ont été introduites en support à l'optimisation des chaînes d'approvisionnement et logistique. Les plus connues sont l'intelligence artificielle (IA) et sa capacité de résolution de problèmes à forte complexité logique ou algorithmique et les chaînes de blocs (*blockchain*) et leur puissance pour la traçabilité des produits.**

Les « chaînes d'approvisionnement intelligentes » sont présentes dans plusieurs sphères d'activités depuis quelques années tant dans les secteurs du privé que du public. En effet, l'intelligence artificielle possède un grand potentiel qui peut avoir un impact sur l'approvisionnement du réseau municipal.

Pour plusieurs, « intelligence artificielle » est une expression à la mode et pour d'autres, ces mots sont associés aux films de science-fiction où, comme exemple classique, les machines ont surpassé les humains dans un monde futuriste *post-apocalyptique*. Est-ce que le développement de l'IA présentement en cours nous mènera dans un monde où le métier de professionnel en approvisionnement deviendra obsolète? Nul besoin de s'inquiéter, car il n'y aura pas de cyborg modèle T-800 venu du futur à la recherche de la femme qui donnera naissance un jour à l'approvisionneur-chef de la résistance! (pour les non-initiés, voir le film *Terminator* sorti en 1984).

### AMÉLIORER LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DANS LE RÉSEAU MUNICIPAL

L'IA permettra aux professionnels de la chaîne d'approvisionnement de prendre les meilleures décisions et ceci, basé sur des données prédictives. Ces données permettront, grâce à des algorithmes, d'évaluer, mais sans s'y limiter, les risques, les impacts et les bénéfices des décisions à prendre pour tout projet impliquant un processus en approvisionnement ou en logistique. Un professionnel sera en mesure de réagir plus rapidement en situation de désordre de la chaîne d'approvisionnement. La corrélation des données sera la clé lors des étapes d'analyse, d'orientations possibles et de prise de décision finale.

L'IA est présente dans les PME, les grandes entreprises et quelques organismes publics, mais comment intégrer certains aspects de l'IA dans les chaînes d'approvisionnement au niveau municipal? Stéphany Lapierre, fondatrice et directrice générale de l'entreprise Tealbook, (plateforme d'information de données fournisseurs pour la prise de décisions critiques), croit que l'IA aura un impact positif sur la chaîne d'approvisionnement municipale. « La chaîne d'approvisionnement dans le domaine municipal doit avoir accès à une excellente visibilité sur les données fournisseurs (surtout ceux qui sont considérés comme « fournisseur local » pour la municipalité). Présentement, l'échange et le partage de données à travers les municipalités ne sont pas optimaux en utilisant les méthodes traditionnelles. L'IA permettra de gérer cet important volume d'information dynamique tout en facilitant les étapes d'extraction, d'analyse et partage des données de performance des fournisseurs au sein des municipalités ». Il serait dès lors intéressant d'explorer l'IA et son intégration dans ses pratiques d'affaires.

**Joignez-vous au forum d'approvisionnement dès maintenant pour venir discuter d'intelligence artificielle, de chaînes de blocs et autres technologies innovantes.**

Pour davantage de détails, nous vous invitons à communiquer par courriel avec Nathalie Razanakolona au [nrazanakolona@umq.qc.ca](mailto:nrazanakolona@umq.qc.ca) ou au 514 282-7700 poste 237.

Le Carrefour du capital humain de l'UMQ offre depuis 25 ans aux municipalités un éventail de services en matière de ressources humaines et de relations du travail et ce, dans un esprit de concertation avec le milieu municipal.

Des services-conseils professionnels et personnalisés en ressources humaines et en droit du travail et de l'emploi

Rendez-vous du CCH favorisant des liens de collaboration, d'échange et de concertation entre intervenants municipaux

Des outils en ligne exclusifs aux membres

Mutuelles de prévention en santé et sécurité au travail

Sessions de formation sur les nouveaux développements en gestion des ressources humaines et en relations du travail



**25 ANS DE SERVICES PROFESSIONNELS**  
AUX MUNICIPALITÉS EN RESSOURCES  
HUMAINES ET EN RELATIONS DU TRAVAIL

[umq.qc.ca/carrefour-du-capital-humain](http://umq.qc.ca/carrefour-du-capital-humain)

## PROTECTION DU PATRIMOINE

# De nouvelles règles en vue pour les municipalités!

Alors que les nouvelles mesures d'accélération des projets publics du projet de loi 66 ont occupé l'actualité municipale en cette fin d'année, de nouvelles règles de protection de notre patrimoine immobilier sont actuellement à l'étude et seraient modifiées, notamment quant aux pouvoirs des acteurs municipaux. En effet, l'Assemblée nationale se penche sur l'adoption du projet de loi 69 *Loi modifiant la Loi sur le patrimoine culturel et d'autres dispositions législatives*. En voici les faits saillants.

Tout d'abord, la citation d'un bien patrimonial ne serait plus du ressort exclusif des municipalités locales, puisqu'il est proposé que les MRC disposent du même pouvoir. De même, les MRC auraient le pouvoir de constituer un conseil local du patrimoine et l'obligation de faire un inventaire des immeubles bâtis avant 1940 ayant un intérêt patrimonial (sans exclure ceux dont la construction est plus récente). Si cette responsabilité d'inventaire incombe aux MRC, les municipalités locales peuvent, sur une base volontaire, contribuer à son élaboration. Cette mesure aurait pour avantage de sensibiliser les municipalités, locales ou régionales, quant à la présence de biens patrimoniaux sur leurs territoires et ainsi permettre, espérons-le, une meilleure protection.

Du côté des municipalités locales, celles-ci auraient désormais l'obligation d'adopter ou maintenir en vigueur un règlement sur la démolition d'immeubles, pouvoir facultatif jusqu'à maintenant. Rappelons qu'un tel règlement avait pour effet d'assujettir toute demande de démolition d'un immeuble à l'obtention d'une autorisation discrétionnaire d'un comité de démolition qui devait se baser sur certains critères d'analyse. Désormais, ce règlement devrait minimalement viser les immeubles prévus dans l'inventaire des immeubles d'intérêt patrimonial dressé par la MRC, de même que les immeubles cités.

Le règlement devra également prévoir les critères sur lesquels sont étudiés les demandes d'autorisation de démolition, dont notamment « l'état de l'immeuble visé par la demande, sa valeur patrimoniale, la détérioration de l'apparence architecturale, du caractère esthétique ou de la qualité de vie du voisinage, le coût de sa restauration, l'utilisation projetée du sol dégagé et (...) le préjudice causé aux locataires et les effets sur les besoins en matière de logement dans les environs ». Ce règlement permettra également aux municipalités d'exiger notamment la production d'une étude patrimoniale dans le cadre de la présentation de la demande de démolition ou des garanties financières des propriétaires.

Autre mesure qui interpellera les municipalités, les MRC auraient désormais un pouvoir de désaveu à l'égard des décisions prises par elles autorisant la démolition d'un immeuble patrimonial, et ce dans un délai de 90 jours de la décision. Les MRC auraient également des pouvoirs de citer des biens ou sites patrimoniaux et disposeraient des pouvoirs d'ordonnances réservées jusqu'ici aux municipalités locales.



M<sup>e</sup> SIMON  
FRENETTE,  
AVOCAT

**DHC**  
— AVOCATS —

# PLAN MUNICIPAL D'EMPLOIS

pour les jeunes sous la protection de la jeunesse

## PARTICIPEZ ET FAITES LA DIFFÉRENCE!

Chaque année, **5 000 jeunes** âgés de 18 ans quittent les services de la protection de la jeunesse et doivent faire face aux défis que pose la vie autonome: trouver un logement et un travail, se nourrir et poursuivre ses études. Ces jeunes disposent d'un faible réseau social et familial pour les soutenir dans cette transition et trop souvent, ils se retrouvent à la rue.

Les municipalités, MRC et organisations municipales peuvent jouer **un rôle important** dans la transition de ces jeunes vers la vie adulte grâce au Plan municipal d'emplois de l'UMQ pour les jeunes sous la protection de la jeunesse.



La voix des GOUVERNEMENTS de proximité