

**PROVINCE DE QUÉBEC
MUNICIPALITÉ DE SAINT-ATHANASE
M.R.C. DE TÉMISCOUATA**

Séance ordinaire du conseil municipal de Saint-Athanase, tenue au lieu ordinaire des séances ce quatrième jour de mars 2019, à 19 heures 30 minutes à laquelle sont présents Mesdames Chantale Alain, Andrée Lebel, Messieurs Pierre Després et Denis Patry tous formant quorum sous la présidence de Monsieur le maire André St-Pierre, de même qu'en présence du directeur général et secrétaire-trésorier, Monsieur Marc Leblanc.

Absents : Messieurs Dilan Dumont et Dave Landry, conseillers, ne peuvent assister à la présente séance.

OUVERTURE

Le maire procède à l'ouverture de la séance par le mot de bienvenue aux membres du conseil et à la population présente et procède à la prière.

2019-03-29 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

1. Prière et mot de bienvenue
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
3. Première période de questions
4. Adoption du procès-verbal de la séance ordinaire du 4 février 2019
5. Approbation des comptes / Février 2019
6. Correspondance
 - a. Directeur général
 - b. Maire
7. Adoption du règlement numéro R 188-2019 ayant pour objet la *Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail* de la municipalité
8. Adoption du règlement numéro R 189-2019 modifiant le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux*
9. Octroi du contrat pour le projet de signalisation 2019 de la municipalité
10. Octroi du contrat pour l'étendage de l'abat-poussière 2019
11. Acceptation de l'offre de services de Monsieur Daniel Parisien, horticulteur / Saison 2019
12. Employé(e) de voirie municipale 2019
13. Fermeture de la patinoire municipale / Saison 2018-2019
14. Infractions au règlement sur les permis et certificats no R 159-2014
15. Demande d'aide financière à M. Guy Caron, député de la circonscription fédérale de Rimouski – Neigette – Témiscouata - Les Basques / Souper des acériculteurs

16. Participation au 47^e tournoi de l'Association des pompiers de l'est du Québec (APEQ)
 17. Adoption du Tableau de bord de gestion du schéma de couverture de risques en sécurité incendie
 18. Rapport des élu(e)s
 - a) Rencontre du service ambulancier du Transcontinental à Rivière-Bleue le 14 février 2019 (Conseillère Madame Andrée Lebel)
 - b) Rencontre de la CODET à Saint-Marc-du-Lac-Long le 6 février 2019 (Maire Monsieur André St-Pierre)
 19. *DIVERS*
 20. Deuxième période de questions
 21. Clôture de la séance
- Prochaine séance du conseil – **LUNDI LE 1^{ER} AVRIL 2019**

Il est proposé par la conseillère Madame Chantale Alain et résolu à l'unanimité d'adopter l'ordre du jour avec la mention que l'article *DIVERS* demeure ouvert.

PREMIÈRE PÉRIODE DE QUESTIONS

Monsieur le maire invite les gens à poser des questions aux membres du conseil sur les sujets à l'ordre du jour de la présente séance.

Aucune question n'est formulée.

2019-03-30 ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE ORDINAIRE DU 4 FÉVRIER 2019

Il est proposé par le conseiller Monsieur Pierre Després et résolu à l'unanimité d'adopter le procès-verbal de la séance ordinaire du 4 février 2019 tel que rédigé, puisque conforme aux délibérations.

2019-03-31 APPROBATION DES COMPTES / FÉVRIER 2019

Il est proposé par la conseillère Madame Andrée Lebel et résolu à l'unanimité :

QUE ce conseil approuve et ratifie le paiement des dépenses effectuées au mois de février 2019 depuis la dernière séance du conseil en date du 4 février 2019 jusqu'à ce jour, totalisant la somme de dix-neuf mille quatre-cent-trente-sept et quarante sous (19 437,40 \$), soit une somme de dix-huit mille cent quatre-vingt-sept dollars et quarante-six sous (18 187,46 \$) pour la Municipalité, et de mille deux cent quarante-neuf dollars et quatre-vingt-

quatorze sous (1 249,94 \$) pour le Centre communautaire, le tout tel que plus amplement décrit dans la liste déposée à cet effet séance tenante;

CERTIFICAT DE DISPONIBILITÉ

Je soussigné, MARC LEBLANC, directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité de Saint-Athanase certifie, par les présentes, que les crédits budgétaires étaient disponibles pour lesdites dépenses encourues depuis la dernière séance du conseil en date du 4 février 2019 jusqu'à ce jour.

Donné à Saint-Athanase, ce 4 mars 2019

Marc Leblanc, LL.B.

Directeur général et secrétaire-trésorier

CORRESPONDANCE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Aucune correspondance reçue au cours du dernier mois.

CORRESPONDANCE DU MAIRE

Aucune correspondance reçue au cours du dernier mois.

**2019-03-32 ADOPTION DU RÈGLEMENT NUMÉRO R 188-2019
AYANT POUR OBJET LA *POLITIQUE DE
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ
ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL* DE LA
MUNICIPALITÉ DE SAINT-ATHANASE**

PRÉSENTATION DU RÈGLEMENT PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le directeur général de la Municipalité déclare que le règlement numéro R 188-2019 a pour objet d'adopter la *Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail* de la municipalité. Ce règlement n'a aucune incidence financière pour la municipalité.

ATTENDU QUE toute personne a le droit d'évoluer dans un environnement de travail protégeant sa santé, sa sécurité et sa dignité;

ATTENDU QUE la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT ») prévoit l'obligation pour tout employeur d'adopter et de rendre disponible une Politique de prévention du harcèlement, incluant un volet portant sur les conduites à caractère sexuel;

ATTENDU QUE la municipalité de Saint-Athanase s'engage à adopter des comportements proactifs et préventifs relativement à toute situation s'apparentant à du harcèlement, de l'incivilité ou de la violence au travail, ainsi qu'à responsabiliser l'ensemble de l'organisation en ce sens;

ATTENDU QUE la municipalité de Saint-Athanase entend mettre en place des mesures prévenant toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence dans son milieu de travail;

ATTENDU QUE la municipalité de Saint-Athanase ne tolère ni n'admet quelque forme de harcèlement, d'incivilité ou de violence dans son milieu de travail;

ATTENDU QU'IL appartient à chacun des membres de l'organisation municipale de promouvoir le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;

ATTENDU QUE le projet de règlement R 188-2019 a été déposé lors de la séance ordinaire de ce conseil en date du 4 février 2019;

ATTENDU QU'un avis de motion pour l'adoption dudit règlement a été préalablement donné par le conseiller Monsieur Denis Patry à la séance ordinaire de ce conseil en date du 4 février 2019;

ATTENDU QU'il n'y a eu aucun changement entre le projet de règlement déposé et le règlement soumis pour adoption;

ATTENDU QUE tous les membres du conseil présents déclarent avoir reçu copie dudit règlement dans les délais prescrits, déclarent l'avoir lu et s'en disent satisfaits;

ATTENDU QUE des copies dudit règlement sont mises à la disposition du public séance tenante;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Monsieur Denis Patry et résolu à l'unanimité :

QUE le règlement numéro R 188-2019 soit adopté;

QUE le conseil ordonne et statue par ce règlement ce qui suit :

**RÈGLEMENT NUMÉRO R 188-2019 AYANT POUR OBJET LA
*POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE
L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DE LA
MUNICIPALITÉ DE SAINT-ATHANASE***

**POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ
ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

1. Objectifs de la politique

La présente politique vise à :

- ✓ Développer une culture organisationnelle empreinte de respect;
- ✓ Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, psychologique ou sexuel, d'incivilité ou de violence au travail;
- ✓ Préciser les rôles et les responsabilités de tous les membres de l'organisation en lien avec la présente politique;
- ✓ Gérer et faire cesser efficacement les comportements de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;
- ✓ Encourager les employés de la municipalité de Saint-Athanase à dénoncer toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail;
- ✓ Assurer le soutien approprié, dans la mesure où cela lui est possible, aux victimes de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

2. Champ d'application

Cette politique régit les relations entre collègues de travail, entre supérieurs, entre cadres et subalternes, entre les employés et les citoyens, entre les employés et les élus, entre les employés et les fournisseurs de la municipalité de Saint-Athanase ainsi que celles entre les employés et tout autre tiers. Cette politique s'applique aux conduites pouvant survenir dans le cadre du travail et à l'occasion d'événements sociaux reliés au travail.

3. Définitions

Employé :

Personne qui effectue un travail sous la direction ou le contrôle de l'employeur. Pour les fins de la présente politique, le bénévole est assimilé à un employé.

Employeur :

Municipalité de Saint-Athanase

Droit de gérance :

Le droit pour l'employeur de diriger ses employés et son organisation pour assurer la bonne marche et la rentabilité de la municipalité de Saint-Athanase. Par exemple, suivi du rendement au travail, de l'absentéisme, de l'attribution des tâches ou de l'application d'un processus disciplinaire ou administratif.

On ne doit pas confondre le harcèlement psychologique avec l'exercice de l'autorité de l'employeur dans la mesure où l'employeur n'exerce pas celle-ci de manière discriminatoire ou abusive.

Harcèlement psychologique :

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables qui rendent le milieu de travail néfaste.

En général, le harcèlement se traduit par des actes répétés. Toutefois, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Cette définition inclut le harcèlement lié à un motif de discrimination contenu aux chartes des droits et libertés, le harcèlement administratif (abus de pouvoir) et le harcèlement sexuel (ci-après collectivement : « harcèlement »).

Harcèlement sexuel :

Pour précision, le harcèlement sexuel se caractérise par des paroles, des actes, des comportements ou des gestes de nature ou à connotation sexuelle. Il peut se manifester notamment par :

- ✓ Des avances, des demandes de faveurs, des invitations ou des requêtes inopportunes à caractère sexuel;
- ✓ Des commentaires d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la personne;
- ✓ Des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements volontaires;
- ✓ Des menaces, des représailles ou toute autre injustice associée à des faveurs sexuelles.

Incivilité :

Une conduite qui enfreint l'obligation de respect mutuel propre à toute relation en milieu de travail.

Mis en cause :

La personne qui aurait prétendument un comportement harcelant, incivil ou violent et faisant l'objet d'un signalement ou d'une plainte. Il peut s'agir d'un employé, incluant un cadre et la direction générale, d'un élu, d'un fournisseur, d'un citoyen ou d'un tiers.

Plaignant :

La personne se croyant victime de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Il peut s'agir d'un employé, incluant un cadre et la direction générale.

Supérieur immédiat :

Cadre représentant le premier niveau d'autorité au-dessus d'un employé et qui exerce un contrôle direct sur l'exécution du travail de ce dernier.

Violence au travail :

Toute agression qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne.

4. Rôles et responsabilités

Toutes les personnes visées par la présente politique doivent adopter une conduite dépourvue de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail. Elles doivent également contribuer à la mise en place d'un climat de travail sain, notamment en signalant à l'employeur toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail.

4.1 Le conseil municipal

- a) Prend les moyens raisonnables pour prévenir, ou, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, faire cesser le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail;
- b) Soutient la direction générale et les supérieurs immédiats dans l'application de la présente politique;
- c) Reçoit toute plainte qui vise la direction générale, auquel cas, les articles de la présente politique s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

4.2 La direction générale

- a) Est responsable de l'application de la présente politique;
- b) Traite avec diligence tout signalement ou plainte et fait enquête ou le réfère à un expert à l'externe.

4.3 La direction générale

- a) Assure la diffusion de la présente politique et sensibilise les employés;
- b) Traite avec diligence tout signalement ou plainte en prenant les moyens raisonnables pour maintenir un climat de travail sain;
- c) Facilite le règlement de tout conflit et collabore avec les différents intervenants;
- d) Informe la direction générale de tout signalement, plainte ou intervention d'intérêt.

4.4 L'employé

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

4.5 Le plaignant

- a) Signale toute situation de harcèlement, d'incivilité ou de violence au travail au potentiel mis en cause de façon à lui demander de cesser de tels comportements;

- b) Signale la situation à un supérieur immédiat si le harcèlement, l'incivilité ou la violence au travail se poursuit;
- c) Collabore aux mécanismes de règlement.

4.6 Le mis en cause

- a) Collabore aux mécanismes de règlement.

5. Procédure interne de traitement des signalements et des plaintes

- a) Tout signalement ou plainte sera traité avec diligence, équité, discrétion et de façon impartiale;
- b) Dans la mesure du possible, le plaignant doit rapidement signifier au mis en cause de cesser immédiatement son comportement indésirable ou harcelant;
- c) Les mécanismes prévus à la présente politique n'empêchent pas une personne de se prévaloir des droits qui lui sont conférés par la loi dans les délais prévus à celle-ci.

5.1 Mécanisme informel de règlement

- a) Le mécanisme informel de règlement vise à éviter de perturber, outre mesure, le milieu de travail et à impliquer le plaignant et le mis en cause vers la recherche de solutions informelles de règlement de conflit. Les parties peuvent recourir à ce mécanisme en tout temps lors du traitement d'un signalement ou d'une plainte;
- b) Le plaignant signale le conflit auprès de son supérieur immédiat (ou la direction générale dans le cas où son supérieur immédiat est en cause) et il est informé des options qui s'offrent à lui pour régler le conflit;
- c) La personne qui reçoit un signalement ou une plainte doit :
 - ✓ Vérifier la volonté des parties d'amorcer un mécanisme informel de règlement;
- d) Si les parties désirent participer au mécanisme informel de règlement, la personne qui traite le signalement ou la plainte doit :
 - ✓ Obtenir la version des faits de chacune des parties;
 - ✓ Susciter la discussion et suggérer des pistes de solution pour régler le conflit;
 - ✓ Identifier avec les parties les solutions retenues afin de résoudre le conflit;
- e) Si le mécanisme échoue, la personne qui a reçu ou traité le signalement ou la plainte informe le plaignant de la possibilité

de poursuivre avec le mécanisme formel de règlement. Elle informe la direction générale de l'échec du mécanisme informel. Cette dernière peut décider de faire enquête et déterminer les mesures applicables, le cas échéant.

5.2 Mécanisme formel de règlement du harcèlement

- a) Le mécanisme formel de règlement ne s'applique pas aux signalements ou plaintes relatifs à l'incivilité ou la violence au travail, à moins qu'ils ne s'assimilent à du harcèlement;
- b) Le plaignant peut adresser une plainte formelle à la direction générale au plus tard dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement. Dans le cas où la plainte vise la direction générale, le plaignant la transmet directement au maire ou à l'élu désigné par résolution.
- c) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le plaignant ou la personne qui fait le signalement y consigne par écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements.

5.3 Enquête

- a) La direction générale, lors de la réception d'une plainte :
 - ✓ Vérifie de façon préliminaire ce qui a déjà été tenté pour régler le conflit;
 - ✓ Décide si elle fait elle-même enquête ou si elle la confie à une tierce personne ou à un expert à l'externe (ci-après collectivement : « personne désignée »);
 - ✓ Établit des mesures temporaires, lorsque requis;
- b) La direction générale ou la personne désignée vérifie ensuite si la plainte est recevable et fait connaître sa décision par écrit au plaignant;
- c) Dans le cas où la plainte est jugée recevable, la direction générale ou la personne désignée examine l'ensemble des faits et circonstances reliés aux allégations fournies par le plaignant;
- d) La direction générale ou la personne désignée avise tout d'abord verbalement le mis en cause de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation écrit lui est par la suite transmis, et ce, minimalement quarante-huit (48) heures avant la rencontre pour obtenir sa version des faits. L'avis de convocation lui indique les principaux éléments de la plainte;
- e) L'enquête implique la rencontre des parties concernées par la plainte ainsi que les divers témoins pertinents. Lors de ces rencontres, le plaignant et le mis en cause peuvent choisir de

se faire accompagner par une personne de leur choix qui n'est pas concerné(e) par la plainte. Toute personne rencontrée, incluant l'accompagnateur, doit signer un engagement de confidentialité. Un accompagnateur ne peut être un témoin.

5.4 Conclusions de l'enquête

- a) La direction générale ou la personne désignée produit un rapport écrit où elle conclut à la présence, ou non, de harcèlement. Pour donner suite à l'enquête, elle peut notamment :
 - ✓ Rencontrer individuellement le plaignant et le mis en cause afin de les informer si la plainte est fondée ou non;
 - ✓ Rencontrer le conseil municipal afin de l'informer si la plainte est fondée ou non et lui faire part de ses recommandations, le cas échéant;
 - ✓ Intervenir dans le milieu de travail du plaignant pour faire cesser le harcèlement;
 - ✓ Imposer des sanctions;
 - ✓ Convenir d'un accommodement raisonnable lorsque la plainte vise un élu, un citoyen, un bénévole ou un fournisseur;
 - ✓ Orienter le plaignant ou le mis en cause vers un service d'aide aux employés ou toute autre ressource professionnelle;
- b) Le plaignant peut retirer sa plainte en tout temps par écrit. Dans le cas où la plainte est retirée par le plaignant, la direction générale se réserve le droit de poursuivre l'enquête si elle juge que la situation le justifie;
- c) Certaines mesures peuvent aussi être implantées afin de garantir un milieu de travail sain, et ce, même si aucune allégation de harcèlement ne s'avère fondée.

6. Mécanisme formel de règlement de plainte ou signalement d'incivilité ou de violence au travail

- a) Le plaignant peut adresser une plainte formelle à la direction générale au plus tard dans les trente (30) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite d'incivilité ou de violence au travail. Dans le cas où la plainte vise la direction générale, le plaignant la transmet directement au maire ou à l'élu désigné par résolution.
- b) Un formulaire de plainte identifiant les renseignements essentiels au traitement de celle-ci est joint en annexe. Le plaignant ou la personne qui fait le signalement y consigne par

écrit l'ensemble des allégations soutenant sa plainte en s'appuyant sur des faits, en précisant, si possible, les dates et en indiquant le nom des personnes témoins des événements;

- c) En cas d'échec du mécanisme informel de règlement et en présence d'allégations d'incivilité ou de violence, la direction générale ou la personne désignée peut décider de faire enquête selon les règles généralement applicables et déterminer les mesures applicables, le cas échéant;
- d) Ce mécanisme trouve également application lorsqu'un fournisseur, un citoyen, un tiers, ou un bénévole est visé par une plainte d'incivilité ou de violence. Dans un tel cas, la direction générale ou la personne désignée détermine les accommodements raisonnables applicables, le cas échéant;
- e) Dans le cas où un élu ou la direction générale est visé par la plainte, il est de la responsabilité du conseil municipal de déterminer le processus approprié pour traiter le conflit.

7. Sanctions

- a) L'employé, incluant un cadre et la direction générale, qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires selon la gravité des gestes posés, pouvant aller jusqu'au congédiement;
- b) L'élu, le citoyen, le bénévole, le fournisseur ou le tiers qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures administratives ou judiciaires selon la gravité des gestes posés.

8. Confidentialité

L'employeur respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique. Tout signalement et toute plainte sont traités avec discrétion et la confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées. En conséquence, l'employeur reconnaît que ces renseignements demeureront confidentiels dans la mesure où l'employeur doit accomplir adéquatement les obligations ci-haut décrites. Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel.

9. Bonne foi

- a) La bonne foi des parties est essentielle au règlement de toute situation. La recherche de la meilleure solution possible, avec la collaboration de chacune des parties, est privilégiée afin d'en arriver à un règlement juste et équitable pour tous;
- b) Toute personne à qui la présente politique s'applique qui refuse de participer à l'enquête prévue au mécanisme formel de règlement s'expose à une sanction;

- c) Le plaignant qui a déposé une plainte jugée malveillante, frivole ou de mauvaise foi s'expose à une sanction.

10. Représailles

Une personne ne peut se voir imposer de représailles pour avoir utilisé les mécanismes prévus à la présente politique ni parce qu'elle a participé au mécanisme d'enquête. Toute personne exerçant des représailles s'expose à une sanction.

11. Révision et sensibilisation

La présente politique sera révisée de façon périodique ou au besoin. Une copie de la présente politique est remise à chaque nouvel employé. Une copie signée par les employés, incluant les cadres et la direction générale, est déposée à leur dossier d'employé.

L'employé reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

Signature de l'employé

Date

Signature de l'employeur

Date

FORMULAIRE DE PLAINTE		
INFORMATIONS SUR LE PLAIGNANT		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :	ID :	
Service :		
Adresse :		
INFORMATIONS SUR LE (LA) OU LES MIS(E)S EN CAUSE		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Service :		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Service :		
DESCRIPTION DU LIEN AVEC LE (LA) OU LES MIS(E)S EN CAUSE		
<input type="checkbox"/> Supérieur hiérarchique	<input type="checkbox"/> Supérieur immédiat	<input type="checkbox"/> Collègue/compagnon de travail
<input type="checkbox"/> Subordonné/employé	<input type="checkbox"/> Citoyen	<input type="checkbox"/> Fournisseur
<input type="checkbox"/> Membre de la direction	<input type="checkbox"/> Autres :	
INFORMATIONS SUR LE OU LES TÉMOINS		

2019-03-33

ADOPTION DU RÈGLEMENT NUMÉRO R 189-2019 MODIFIANT LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX

**PRÉSENTATION DU RÈGLEMENT
PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL**

La consommation de cannabis, légalisée par le Parlement du Canada et encadrée par la législation québécoise, ne constitue plus une drogue illicite au Canada.

La municipalité considère opportun de modifier son *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux* afin de prévoir expressément l'interdiction de consommer ou d'être sous l'influence de cannabis durant les heures de travail, en plus de toute autre drogue illicite. Ce règlement n'a aucune incidence financière pour la municipalité.

ATTENDU QUE le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la municipalité de Saint-Athanase* a été dûment adopté par le règlement R 179-2017 lors de la séance ordinaire de ce conseil en date du 4 décembre 2017;

ATTENDU QUE la consommation de cannabis a été légalisée par le Parlement du Canada (*Loi sur le cannabis*, L.C. 2018, ch. 16) et est encadrée par la québécoise portant le titre *Loi encadrant le cannabis* (RLRQ, c. C-5.3);

ATTENDU QUE le cannabis ne constitue plus une drogue illicite;

ATTENDU QUE le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la municipalité de Saint-Athanase* contient une disposition qui interdit à un employé de consommer ou d'inciter quiconque à consommer des boissons alcoolisées ou des drogues illicites pendant son travail, et qu'un employé ne peut être sous l'influence de telles substances lorsqu'il exécute sa prestation de travail;

ATTENDU QUE le conseil considère opportun de modifier son *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux* afin de prévoir expressément l'interdiction de consommer ou d'être sous l'influence de cannabis durant les heures de travail, en plus de toute autre drogue illicite;

ATTENDU QUE le projet de règlement R 189-2019 a été déposé lors de la séance ordinaire de ce conseil en date du 4 février 2019;

ATTENDU QU'un avis de motion pour l'adoption dudit règlement a été préalablement donné par le conseiller Monsieur Pierre Després à la séance ordinaire de ce conseil en date du 4 février 2019;

ATTENDU QU'il n'y a eu aucun changement entre le projet de règlement présenté et le règlement soumis pour adoption;

ATTENDU QUE tous les membres du conseil présents déclarent avoir reçu copie dudit règlement dans les délais prescrits, déclarent l'avoir lu et s'en disent satisfaits;

ATTENDU QUE des copies dudit règlement sont mises à la disposition du public séance tenante;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Monsieur Pierre Després et résolu à l'unanimité :

QUE le Conseil municipal de la municipalité de Saint-Athanase adopte le règlement numéro R 189-2019 modifiant le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de Saint-Athanase* tel qu'adopté par le règlement numéro R 179-2017 et modifié par le règlement R 185-2018 de la municipalité de Saint-Athanase;

QU'il est statué et décrété par le présent règlement ce qui suit :

**RÈGLEMENT NUMÉRO R 189-2019 MODIFIANT LE CODE
D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DE SAINT-ATHANASE TEL QU'ADOPTÉ PAR LE RÈGLEMENT
NUMÉRO R 179-2017 ET MODIFIÉ PAR LE RÈGLEMENT R 185-
2018 DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ATHANASE**

ARTICLE 1 Préambule

Le préambule du présent règlement fait partie intégrante de celui-ci.

ARTICLE 2 Titre du règlement

Le présent règlement s'intitule « Règlement modifiant le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de Saint-Athanase* tel qu'adopté par le règlement numéro R 179-2017 et modifié par le règlement R 185-2018 de la municipalité de Saint-Athanase ».

ARTICLE 3 Modification de la Règle 9

Le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la municipalité de Saint-Athanase* est modifié par l'insertion, après la première phrase du premier paragraphe de la Règle 9, de la phrase suivante :

Il est également interdit de consommer, d'être sous l'influence ou d'inciter quiconque à consommer du cannabis durant les heures de travail.

ARTICLE 4 Entrée en vigueur

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la loi.

2019-03-34 OCTROI DU CONTRAT POUR LE PROJET DE SIGNALISATION 2019 DE LA MUNICIPALITÉ

ATTENDU QU'UN appel d'offres sur invitation a été lancé, par courriel, le 22 janvier 2019 à cinq (5) entreprises pour le projet de signalisation 2019 de la Municipalité;

ATTENDU QUE deux (2) entreprises ont déposé, dans les délais prescrits, leur soumission respective pour ce projet, soit *Gagnon Image inc.* et *Conception GB*;

ATTENDU QUE l'ouverture des soumissions a été effectuée le lundi 25 février 2019, à 11h05 en présence de Mesdames Linda Morin et Johanne Labrecque et de Monsieur Marc Leblanc, directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité;

ATTENDU QUE l'étude de conformité démontre que la soumission de *Gagnon Image inc.* contient deux omissions;

ATTENDU QUE le devis général stipule que seront écartées, notamment, les soumissions qui démontrent des omissions;

ATTENDU QUE l'étude de conformité de la soumission de *Conception GB* démontre qu'elle est en tout point conforme;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Monsieur Denis Patry et résolu à l'unanimité :

QUE ce conseil retienne la soumission reçue de *Conception GB* pour le projet de signalisation 2019 de la Municipalité au montant de onze mille neuf cent trente dollars (11 930\$ \$), taxes en sus, et accorde le contrat pour la confection et l'installation de cette enseigne de signalisation à l'entreprise *Conception GB*;

QUE le maire et la direction générale soient autorisés à signer avec l'entrepreneur pour et au nom de la municipalité de Saint-Athanase tout document relatif à ce contrat.

2019-03-35 OCTROI DU CONTRAT POUR L'ÉTENDAGE DE L'ABAT-POUSSIÈRE POUR LA SAISON 2019

ATTENDU QU'UN appel d'offres sur invitation a été lancé, par courriel, le 5 février 2019 à trois (3) entreprises pour l'étendage de l'abat-poussière pour la saison 2019;

ATTENDU QUE deux (2) entreprises ont déposé, dans les délais prescrits, leur soumission respective pour ce projet, soit *Les Aménagements Lamontagne*, et *Les Entreprises Bourget inc.*;

ATTENDU QUE l'ouverture des soumissions a été effectuée le mardi 26 février 2019, à 11h05 en présence de Mesdames Linda Morin et Gracia Després et de Monsieur Marc Leblanc, directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité;

ATTENDU QUE l'étude de conformité démontre que les deux (2) soumissions reçues sont en tout point conformes;

ATTENDU QUE l'entreprise *Les Aménagements Lamontagne* a présenté la plus basse soumission;

ATTENDU QUE le produit, le transport et l'épandage sont inclus dans le prix soumissionné;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère Madame Chantale Alain et résolu à l'unanimité :

QUE ce conseil retienne la soumission de l'entreprise *Les Aménagements Lamontagne* pour l'étendage de chlorure de calcium liquide 35% (abat-poussière) sur les chemins et routes de la Municipalité pour la saison 2019;

QUE la Municipalité accepte ladite soumission pour le montant de 0,36 \$ / litre (40 000 X 0,36 \$/litre = 14 400 \$ taxes en sus).

QUE la livraison devra se faire vers la fin de juin et le début de juillet.

2019-03-36 ACCEPTATION DE L'OFFRE DE SERVICES DE MONSIEUR DANIEL PARIEN, HORTICULTEUR SPÉCIALISÉ, SAISON 2019

ATTENDU QUE Monsieur Daniel Parisien, horticulteur spécialisé, a fait parvenir à la municipalité de Saint-Athanase une offre de service pour la plantation d'annuelles et d'entretien des plates-bandes des aménagements municipaux, pour le service de réparation et d'entretien hebdomadaire de la cascade au parc pour la saison 2019 ;

ATTENDU QUE les membres du conseil ont procédé à l'étude du dossier et qu'ils en sont venus à un consensus ;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère Madame Chantale Alain et résolu à l'unanimité :

QUE la proposition de Monsieur Daniel Parisien, horticulteur spécialisé, au montant de quatre mille dollars (4 000 \$) pour le service de plantation d'annuelles et d'entretien des plates-bandes des aménagements municipaux, pour le service de réparation et d'entretien hebdomadaire de la cascade au parc pour la saison 2019 soit acceptée.

QUE les services offerts sont décrits dans l'offre de service datée du 7 janvier 2019;

QUE Monsieur Daniel Parisien rende compte à la direction générale de la municipalité de tous les achats effectués pour l'exécution de son contrat comme, à titre d'exemples, les fleurs, la terre et autres matériaux et ce, en remettant à la direction générale toutes les factures appropriées dans un délai de cinq (5) jours des achats effectués;

QUE Monsieur Daniel Parisien rende compte à la municipalité des heures travaillées dans le cadre de l'exécution de son contrat et ce, en remettant à la direction générale de la municipalité un relevé desdites heures travaillées indiquant les dates et les heures de début et de fin. Ce relevé devra être remis sur une base hebdomadaire, à tous les lundis à partir de la date de début des travaux;

QUE le coût total pour le service de plantation d'annuelles et d'entretien des plates-bandes des aménagements municipaux soit payable en quatre (4) versements établis comme suit :

- 1^{er} juin 2019 1 000 \$
 - 1^{er} juillet 2019 1 000 \$
 - 10 août 2019 1 000 \$
 - Fin des travaux 1 000 \$
- (au courant du mois d'octobre)

QUE la municipalité se réserve le droit de ré-évaluer la soumission de Monsieur Parisien le ou vers le 5 août 2019 par rapport au travail effectué, et d'y apporter les correctifs nécessaires si le conseil municipal est d'avis que les montants réclamés pour les coûts de ce service sont exagérés. À cet effet, la municipalité donnera à Monsieur Parisien un pré-avis de deux (2) jours des nouvelles conditions pour la suite de l'exécution du contrat d'entretien.

2019-03-37 EMPLOYÉ(E) DE VOIRIE MUNICIPALE 2019

ATTEDU QUE la Municipalité a engagé en mai 2018, par la résolution 2018-05-72, Monsieur Jérémie Desjardins à titre d'employé municipal pour la saison 2018 ;

ATTENDU QU'en septembre 2018, par la résolution 2018-09-107, la Municipalité a reconduit cet engagement pour une période indéterminée et sur une base saisonnière ;

ATTENDU QUE le conseil municipal, après analyse et réflexion, considère qu'il serait approprié de retourner en appel d'offres de service, sur une base annuelle, pour combler le poste saisonnier d'employé de voirie municipale;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère Madame Andrée Lebel et résolu à la majorité, le conseiller Monsieur Denis Patry étant en désaccord :

QUE la Municipalité annule, à toutes fins que de droit, la résolution 2018-09-2017 adoptée lors de sa séance du conseil en date du 11 septembre 2018;

QUE le conseil autorise la direction générale de la Municipalité à publiciser une offre d'emploi pour le poste d'employé de voirie municipale pour la saison 2019 de toute manière et dans tout média approprié.

QUE le conseil autorise la direction générale de la Municipalité à déterminer les conditions de travail de l'employé municipal affecté aux travaux de voirie municipale pour l'année 2019.

2019-03-38 FERMETURE DE LA PATINOIRE MUNICIPALE / SAISON 2018-2019

Il est proposé par le conseiller Monsieur Denis Patry et résolu à l'unanimité :

QUE la patinoire extérieure de la municipalité soit fermée, pour le reste de la saison, à compter du 10 mars 2019.

2019-03-39 INFRACTIONS AU RÈGLEMENT SUR LES PERMIS ET CERTIFICATS NO R 159-2014

ATTENDU QUE le *Règlement sur les permis et certificats numéro R 159-2014* de la Municipalité oblige, à son article 5.1, par. 3, qu'un certificat d'autorisation soit émis par la Municipalité préalablement au déplacement d'un bâtiment accessoire;

ATTENDU QUE l'article 5.5, par. 2 (f) dudit règlement précité énonce que le demandeur, pour l'obtention d'un certificat d'autorisation pour la

démolition d'un bâtiment, doit fournir une identification du site d'élimination des déchets de démolition;

ATTENDU QU'il est strictement interdit d'enfouir ou de brûler sur place les déchets de démolition;

ATTENDU QUE la Municipalité a constaté le déplacement d'un garage situé sur le lot 52 du rang 6 sans qu'un certificat d'autorisation n'ait été préalablement émis par la Municipalité;

ATTENDU QUE le ou vers le 7 février 2019 il a été constaté que, suite à la démolition d'un bâtiment, les déchets de démolition étaient brûlés sur place;

ATTENDU QUE l'article 7.1 du règlement précité énonce que quiconque contrevient à l'une ou l'autre des dispositions du règlement commet une infraction et est passible d'une amende;

ATTENDU QUE l'article 7.2 du règlement établit le montant minimal et le montant maximal qui peut être imposé;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Monsieur Denis Patry et résolu à l'unanimité :

QU'une amende de 200\$ soit imposée au propriétaire de l'immeuble désigné comme étant le lot 52 du rang 6, pour avoir contrevenu à l'article 5.1, par. 3 du *Règlement sur les permis et certificats numéro R 159-2014* de la Municipalité, qui oblige qu'un certificat d'autorisation soit émis par la Municipalité préalablement au déplacement d'un bâtiment accessoire, ce que le propriétaire n'a pas fait;

QU'une amende de 1000\$ soit également imposée au propriétaire de l'immeuble désigné comme étant le lot 52 du rang 6, pour avoir contrevenu à l'article 5.5, par. 2 (f) du *Règlement sur les permis et certificats numéro R 159-2014* de la Municipalité qui interdit de brûler les déchets de destruction sur place, ce que le propriétaire a fait;

QU'un délai de dix (10) jours soit accordé au propriétaire pour le paiement des amendes sus-mentionnées à la Municipalité, à défaut de quoi les procédures judiciaires appropriées seront prises contre lui sans autre avis ni délai.

2019-03-40 DEMANDE D'AIDE FINANCIÈRE À MONSIEUR GUY CARON, DÉPUTÉ DE LA CIRCONSCRIPTION FÉDÉRALE DE RIMOUSKI – NEIGETTE – TÉMISCOUATA- LES BASQUES POUR LE SOUPER DES ACÉRICULTEURS 2019

ATTENDU QUE le souper des acériculteurs de 2018, qui a eu lieu sous un chapiteau pour une deuxième année consécutive, a été à nouveau grandement apprécié par les participants;

ATTENDU QUE le souper des acériculteurs se déroulera le samedi 25 mai 2019;

ATTENDU QU'il est souhaitable que le souper des acériculteurs de 2019 ait lieu à nouveau sous un chapiteau;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par la conseillère Madame Andrée Lebel et résolu à l'unanimité :

QUE ce conseil demande à Monsieur M. Guy Caron, député de la circonscription fédérale de Rimouski – Neigette – Témiscouata- Les Basques, une aide financière à la hauteur de trois mille cinq cents dollars (3 500 \$), pour la location d'un chapiteau pour le souper des acériculteurs qui se tiendra le 25 mai 2019.

2019-03-41 PARTICIPATION AU 47^E TOURNOI ANNUEL DE L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE L'EST DU QUÉBEC (APEQ)

Il est proposé par le conseiller Monsieur Pierre Després et résolu à l'unanimité :

QUE le conseil autorise le paiement des frais de déplacement de Monsieur André Saint-Pierre, maire, pour le 47^e tournoi annuel de l'Association des pompiers de l'Est du Québec (APEQ) qui aura lieu les 30, 31 août et le 1^{er} septembre 2019 à Saint-Louis du Ha! Ha!

2019-03-42 ADOPTION DU TABLEAU DE BORD DE GESTION DU SCHÉMA DE COUVERTURE DE RISQUES EN SÉCURITÉ INCENDIE DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ATHANASE

ATTENDU QUE les membres du conseil municipal de Saint-Athanase ont pris connaissance du rapport annuel 2018 en sécurité incendie appelé *Tableau de bord de gestion*, conformément au schéma de couverture de risques en sécurité incendie de la MRC de Témiscouata;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par le conseiller Monsieur Pierre Després et résolu à l'unanimité :

QUE le Tableau de bord de gestion du schéma de couverture de risques en sécurité incendie de la Municipalité de Saint-Athanase, complété par le Service incendie de la ville de Pohénégamook, soit adopté en tant que rapport annuel pour l'année 2018.

DIVERS

Aucun sujet à discuter.

DEUXIÈME PÉRIODE DE QUESTIONS

Conformément aux dispositions de la loi, Monsieur le maire invite les gens à poser des questions aux membres du conseil.

- Quatre citoyens étaient présents dans l'assistance et quelques-uns d'entre eux ont adressé quelques questions aux membres du conseil et ces derniers ont été satisfaits des réponses reçues.

CLÔTURE

A 20 h 23 minutes tous les sujets inscrits à l'ordre du jour étant épuisés le président de l'assemblée Monsieur André St-Pierre, déclare la séance close et lève l'assemblée.

.....
M. André St-Pierre, maire

.....
M. Marc Leblanc, LL.B
Directeur général et secrétaire-trésorier

Je, André St-Pierre, maire de la Municipalité de Saint-Athanase, atteste que ma signature du présent procès-verbal, à titre de président de l'assemblée, équivaut à la signature et à l'approbation par moi, à titre de chef du conseil, de toutes les résolutions qu'il contient en application de l'article 142 (2) du Code municipal, à l'exception de la résolution portant le numéro 2019-03-37 que je refuse d'approuver et de signer en vertu des pouvoirs qui me sont conférés par l'article 142 (3) du Code municipal.