

Province de Québec
M.R.C. d'Arthabaska
Municipalité de Saint-Albert

Ouverture de la séance ordinaire du conseil de la Municipalité de Saint-Albert, tenue le 4 février 2019 à 19h00, au bureau municipal, 1245, rue Principale.

Sont présents :

Diane Kirouac, conseillère
Jean-Philippe Bibeau, conseiller
Nicolas Labbé, conseiller
Dominique Poulin, conseiller
Alexandre Bergeron, conseiller

Est absente :

Mélanie Vogt, conseillère

Tous formant le quorum sous la présidence du maire, Monsieur Alain St-Pierre. Madame Suzanne Crête, directrice générale et secrétaire-trésorière, agit comme secrétaire de la réunion.

La séance ordinaire est ouverte à 19 h 00.

Mot du maire

Le maire, Monsieur Alain St-Pierre, souhaite la bienvenue à tous. Il profite de cette rencontre pour mentionner que la semaine de la persévérance scolaire aura lieu du 11 au 15 février 2019 et il souhaite une magnifique journée de St-Valentin à tous.

ORDRE DU JOUR DU 4 FÉVRIER 2019

1. Lecture et adoption de l'ordre du jour ;
2. Adoption des minutes de la séance ordinaire du 14 janvier 2019 ;
3. Adoption des comptes pour la période du 14 janvier au 4 février 2019 et du journal des salaires ;
4. Affaires nouvelles de l'assistance ;
5. Soumission Projet DMR Phase 2,3,4 – octroi du contrat ;
6. Vente pour défaut de paiement de taxes ;
7. Adoption du règlement politique de prévention du harcèlement et de l'incivilité et de la violence au travail ;
8. Avis de motion modifiant le règlement de tarification concernant la vidange des fosses septiques ;
9. Reddition de compte MTQ ; réf. : 2018-120 ;
10. Annonce dans le bottin de l'Exposition de Victoriaville ;
11. Arme à feu ;
12. La boucle, Pierre Lavoie ;
13. Remerciement Eric Ouellette ;
14. Lecture de la correspondance ;
15. Varia ;
16. Période de questions de l'assistance ;
17. Levée de la séance ordinaire du 4 février 2019 .

2019-15 Adoption de l'ordre du jour

Proposé par Monsieur Dominique Poulin, conseiller
Que le point 12 soit retiré de l'ordre du jour
Que le varia demeure ouvert

Que l'ordre du jour du 4 février 2019 soit adopté.
Adopté à l'unanimité des conseillers

2019-16 Adoption du procès-verbal de la séance ordinaire du 14 janvier 2019

Proposé par Monsieur Nicolas Labbé, conseiller

Que les procès-verbaux du 14 janvier 2019 soit adopté tel que rédigé.

Adopté à l'unanimité des conseillers

2019-17 Approbation des comptes du 14 janvier au 4 février 2019

Proposé par Monsieur Alexandre Bergeron, conseiller

Et, il est **résolu** à l'unanimité des conseillers, d'adopter les comptes à payer, tel que présenté au journal des déboursés. Une copie de chaque registre a été remise à chacun des membres du conseil lors de la séance par la directrice générale et secrétaire-trésorière.

Et, il est **résolu** à l'unanimité des conseillers, d'autoriser la Directrice-générale et secrétaire-trésorière à payer les dit comptes à payer :

Registre des chèques # 3788 à # 3814 au montant de \$92 910,09

Adopté à l'unanimité des conseillers

Certificat de disponibilité de crédit

Je, soussigné, certifie par les présentes, qu'il y a des crédits suffisants pour payer les comptes mentionnés ci-hauts.

Signé, ce 4 février 2019

Suzanne Crête
Directrice-générale/Secrétaire-Trésorière

Adopté à l'unanimité des conseillers

2019-18 Soumission Projet DMR Phase 2,3,4 – octroi du contrat

Attendu que la municipalité a demandé des soumissions pour des travaux de drainage et de voirie de la 4^{ième} Avenue au Domaine Mon Repos

Attendu que l'ouverture des soumissions a eu lieu le 24 janvier 2019;

Attendu que le résultat est le suivant taxes incluses:

Excavation Gagnon & Frères inc.	732 842.26\$
Les excavations Yvon Houle & Fils	664 528.20\$
Cité Construction TM inc.	669 225.32\$
La Sablière de Warwick Ltée	663 611.82\$
Groupe Gagné Construction inc.	572 220.00\$
Sintra inc. (RM/CDQ)	580 204.96\$
Excavations Tourigny Inc.	558 095.33\$
Les Excavations Marchand & Fils inc	603 609.55\$
Les Equipements Martel Inc.	794 519.20\$

Attendu que l'analyse des soumissions a été faite par EXP et que le plus bas soumissionnaire est Excavations Tourigny Inc. au montant de 558 095.33\$ (taxes incluses).

Attendu qu'aucune anomalie n'a été relevée, les soumissions sont conformes.

Proposé par Monsieur Jean-Philippe Bibeau, conseiller

Que le contrat soit octroyé à Excavations Tourigny Inc au coût de 558 095.33\$ est conforme.

Adopté à l'unanimité des conseillers.

2019-19

Résolution autorisant la transmission par courrier recommandé, un dernier avis aux propriétaires ayant des taxes dues

Attendu que certains citoyens de la Municipalité Saint-Albert ont, à ce jour, un solde de taxes municipales impayées pour l'année 2017 ;

Attendu que la MRC d'Arthabaska a le pouvoir et l'obligation d'effectuer des ventes pour défaut de paiements de taxes ;

Attendu que la Municipalité Saint-Albert doit faire parvenir à la MRC d'Arthabaska, au plus tard le 4 mars prochain, la liste des propriétés à inclure dans la prochaine vente pour défaut de paiements de taxes ;

Attendu que, légalement, avant de transmettre la liste des propriétés à la MRC d'Arthabaska, la municipalité doit faire parvenir un dernier avis, par courrier recommandé, aux contribuables concernés ;

Proposé par Madame Diane Kirouac, conseillère

Que la Municipalité Saint-Albert autorise la directrice générale à transmettre, par courrier recommandé, un dernier avis de paiements aux contribuables concernés.

Adopté à l'unanimité des conseillers.

2019-20

Résolution autorisant la MRC d'Arthabaska à procéder à la vente pour défaut de paiement de taxes

Attendu que le conseil, par la résolution 2019-19, autorise la directrice générale à faire parvenir un avis recommandé à certains citoyens leur mentionnant d'acquitter, dans un délai prescrit, leur solde impayé de taxes municipales. Sans quoi, leur propriété sera mise en vente pour défaut de paiements de taxes ;

Attendu que la procédure prescrite par la loi pour procéder à des ventes pour taxes, en juin 2019, exige du conseil municipal une résolution autorisant la vente pour défaut de paiement par la MRC d'Arthabaska en indiquant les renseignements suivants :

- les noms et qualités de toutes les personnes endettées pour les taxes municipales ou scolaires ;
- la désignation de tout immeuble assujéti au paiement des taxes municipales ou scolaires ;

- la somme totale des taxes qui affectent ces immeubles, pour des fins municipales pour les années 2017 et 2018 est de;

Attendu que les douze (12) contribuables touchés par cette procédure sont :

- Justin Green et Suzanne Taylor, propriété située au 1294, rue Principale ayant le numéro de lot 5 182 013 au cadastre du Québec, d'une superficie de 1 207,50 mètres carrés au montant de 4 880,20 \$;
- François Richardson, propriété située au 1663, rue Principale ayant le numéro de lot 5 180 667 au cadastre du Québec, d'une superficie de 33 400 mètres carrés au montant de 1 558,64 \$;
- Donat Turcotte, propriété située sur la rue Principale ayant le numéro de lot 5 181 406 au cadastre du Québec, d'une superficie de 1 070,10 mètres carrés au montant de 66,50 \$;
- Ernest Héroux, propriété située sur la rue Principale ayant le numéro de lot 5 182 398 au cadastre du Québec, d'une superficie de 1 369,50 mètres carrés au montant de 69,18 \$;
- Napoléon Turcotte, propriété située sur la rue Principale ayant le numéro de lot 5 181 229 au cadastre du Québec, d'une superficie de 4 175,90 mètres carrés au montant de 24,44 \$;
- Marc Lavoie, propriété située au 800, rue Principale ayant le numéro de lot 5 181 056 au cadastre du Québec, d'une superficie de 1 203,80 mètres carrés au montant de 1 332,56 \$;
- Michel Mercier, propriété située au 778, rue Principale ayant le numéro de lot 5 181 873 au cadastre du Québec, d'une superficie de 3 271,95 mètres carrés au montant de 2 308,15 \$;
- Sébastien Dusseault, propriété située au 1, 5^e Avenue ayant le numéro de lot 5 181 920 au cadastre du Québec, d'une superficie de 1 633,00 mètres carrés au montant de 1 457,02 \$
- Mario Sévigny, propriété située au 52, Avenue des Pins ayant le numéro 5 181 852 au cadastre du Québec, d'une superficie de 625,70 mètres carrés au montant de 1 863,20 \$;
- Entreprises Jeprola Inc. propriété située sur la 4^e Avenue Est ayant le numéro de lot 5 182 115 au cadastre du Québec, d'une superficie de 2 894,90 mètres carrés au montant de 19,67 \$;
- Steve Verville, propriété située au 44, rue Jean ayant le numéro de lot 5 181 804 au cadastre du Québec, d'une superficie de 832,50 mètres carrés au montant de 4 591,16 \$;
- Wilfrid Turcotte, propriété située sur la rue Principale ayant le numéro de lot 5 181 223 au cadastre du Québec, d'une superficie de 467,00 mètres carrés au montant de 2,88 \$.

Il est **proposé par** Monsieur Jean-Philippe Bibeau

Que le conseil autorise la transmission de cet extrait à la MRC d'Arthabaska pour le 4 mars prochain.

Que le conseil autorise la directrice-générale et secrétaire-trésorière, Madame Suzanne Crête, à retirer le (les) dossier(s) dont le solde serait à jour avant la date de transmission à la MRC d'Arthabaska.

Que le conseil municipal autorise Madame Crête à agir comme représentante de la municipalité pour enchérir sur les immeubles ci-dessus mentionnés lors de la vente des immeubles pour défaut de paiement de taxes qui aura lieu en juin 2019.

Adopté à l'unanimité des conseillers.

2019-21 Adoption du règlement 2019-01 Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail

Règlement numéro 2019-01 POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

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-Albert 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-Albert 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-Albert 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;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Madame Diane Kirouac, conseillère que la Municipalité de Saint-Albert adopte la présente Politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail.

a) **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-Albert 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.

b) 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-Albert 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.

c) 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-Albert

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-Albert. 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.

d) 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 Le supérieur immédiat ou 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.

e) 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;
- 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 ou la direction générale 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.

f) 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;

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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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.

POUR CES MOTIFS, sur une proposition de Monsieur Dominique Poulin, conseiller, il est unanimement résolu et adopté que la municipalité de Saint-Albert informe le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports de l'utilisation des compensations visant l'entretien courant et préventif des routes locales 1 et 2 ainsi que les éléments des ponts, situés sur ces routes, dont la responsabilité incombe à la Municipalité, conformément aux objectifs du Programme d'aide à l'entretien du réseau routier local.

Adopté à l'unanimité des conseillers

2019-24 Annonce dans le bottin de l'Exposition de Victoriaville

Attendu que la municipalité a reçu une demande d'annonce dans le bottin de l'Exposition de Victoriaville ;

Il est **proposé** par Madame Diane Kirouac, conseillère

Que la municipalité accepte de publier une annonce dans le bottin souvenirs de la Société d'agriculture des Bois-Francis au montant de 126.47\$;

Adopté à l'unanimité des conseillers.

2019-25 Armes à feu

Les élus discutent du dossier armes à feu. Aucune décision n'est prise. Le conseil attend de voir les recommandations de la FQM à savoir si nous devons nous prononcer ou pas sur le sujet.

2019-26 Lettre de remerciement à Éric Ouellette

Il est résolu unanimement d'adressée une lettre de remerciement à monsieur Éric Ouellette pour les services rendus comme employé à la station des eaux usées. Il a contribué au bon succès des opérations. Son professionnalisme et son expertise a été de mise pour un bon travail accompli.

2019-27 Projet de résolution TECQ

Modalités de l'Entente Canada-Québec relative au Fonds de la taxe sur l'essence pour l'horizon 2019-2023

Attendu que le gouvernement fédéral a révisé les catégories de projets admissibles au Fonds de la taxe sur l'essence et exclu certains projets municipaux tels que les hôtels de ville, les casernes de pompiers, les garages municipaux et les entrepôts;

Attendu que l'ensemble de ces travaux étaient admissibles dans la première entente qui s'est terminée le 31 décembre 2018;

Attendu que cette décision ne reconnaît pas la compétence des gouvernements de proximité que sont les municipalités québécoises à planifier et décider les travaux de construction et d'amélioration des équipements de leur communauté;

Attendu que les municipalités sont les gouvernements les mieux placés pour prioriser les travaux de leur communauté;

Attendu que plusieurs projets de municipalités québécoises sont remis en question en raison de la décision du gouvernement fédéral;

Attendu que plusieurs municipalités du Québec qui ne sont pas dotées d'infrastructures tel un réseau d'aqueduc et d'égout ne pourront utiliser leur enveloppe réservée parce que les projets qu'elles avaient planifiés ne sont plus acceptés;

Attendu qu'il y a lieu de demander au gouvernement fédéral de revenir sur sa décision et de réintroduire les bâtiments municipaux dans la liste des projets admissibles;

Attendu qu'il y a lieu de demander au gouvernement fédéral d'ajouter des infrastructures importantes comme les ouvrages de rétention dans cette même liste;

Attendu qu'il y a lieu de demander au gouvernement fédéral de rendre admissibles les dépenses liées aux travaux « en régie », c'est-à-dire le coût des employés municipaux assignés à un projet;

Attendu que le gouvernement du Québec est intervenu à plusieurs reprises pour demander au gouvernement fédéral de revoir sa position;

Attendu que le président de la Fédération québécoise des municipalités (FQM), M. Jacques Demers, est intervenu auprès du gouvernement fédéral, notamment par une lettre le 22 janvier 2019;

Attendu que la FQM a demandé à ses membres d'intervenir auprès du ministre fédéral de l'Infrastructure et des Collectivités, l'honorable François-Philippe Champagne, et du député fédéral de notre circonscription pour demander au gouvernement fédéral de revoir sa position;

Il est proposé par Alexandre Bergeron, conseiller

D'appuyer la Fédération québécoise des municipalités (FQM) dans sa démarche auprès du gouvernement fédéral pour lui demander de revoir sa position dans les catégories de projets admissibles au Fonds de la taxe sur l'essence afin d'inclure les bâtiments municipaux, les ouvrages de rétention et de rendre également admissibles le coût des employés municipaux assignés à un projet.

De transmettre copie de cette résolution au ministre fédéral de l'Infrastructure et des Collectivités, l'honorable François-Philippe Champagne, à la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation du Québec, Mme Andrée Laforest, au député ou à la députée fédéral(e) de notre circonscription et au président de la Fédération québécoise des municipalités, M. Jacques Demers.

De transmettre copie de cette résolution à la présidente de la Fédération canadienne des municipalités (FCM) et maîtresse de Magog, Mme Vicky-May Hamm, pour appui.

2019-28

Développement DD 955 – Zonage

Attendu que M. Gilles Larose de Construction André Jacques désire construire un multiplex à Saint-Albert;

Attendu que pour réaliser ce projet M. Larose doit acquérir un terrain de Madame Renée Beuregard car celui-ci est situé dans la zone R7 ou le règlement permet la construction de multiplex;

Attendu que Madame Beuregard est prête à consentir à la vente d'un terrain identifié par le lot 6108477 ou 6108478 à condition que la municipalité accepte d'inclure dans la zone R7 le numéro de lot 6108491;

Par conséquent il est proposé par Monsieur Dominique Poulin, conseiller

Que la Municipalité de Saint-Albert s'engage à modifier le règlement de zonage afin d'inclure le lot 6108491 dans la zone R7 et ce à condition qu'un terrain soit vendu à M. Gilles Larose de Construction André Jacques Inc. pour y construire un multiplex habitable au 1 juillet 2019.

2019-29

Levée de la séance du 4 février 2019

Proposé par Monsieur Jean-Philippe Bibeau

Que la séance du 4 février 2019 est levée à 21h10.

<u>Alain St-Pierre, maire</u>	<u>Suzanne</u>	<u>Crête,</u>	<u>directrice-</u>
<u>générale/</u>		<u>secrétaire-trésorière</u>	

Je, Alain St-Pierre, atteste que la signature du présent procès-verbal équivaut à la signature par moi de toutes les résolutions qu'il contient au sens de l'article 142 (2) du Code municipal.

Signé le 4 février 2019

_____ Alain St-Pierre, maire