

PROVINCE DE QUÉBEC
COMTÉ DE MONTCALM

MUNICIPALITÉ DE SAINT-ALEXIS

Séance ordinaire du conseil municipal de la Municipalité de Saint-Alexis, tenue à la salle du conseil de l'Hôtel de Ville du 258 rue Principale à Saint-Alexis et convoquée pour 20 heures, ce lundi 11 mars 2019, séance à laquelle assistaient :

M ^{me} Guylaine Perreault	M ^{me} Myriam Arbour
M. Denis Ricard	M ^{me} Chantal Robichaud
M. Sébastien Ricard	M. Clément Allard

sous la Présidence du Maire, M. Robert Perreault.

Ouverture de la séance (20 h)

2019-03-01
Adoption de l'ordre du jour

Sur proposition de M. le Conseiller Clément Allard, il est résolu par les membres du conseil municipal présents que l'ordre du jour soit adopté.

2019-03-02
Approbation procès-verbal du 11 février 2019

Sur proposition de Mme la Conseillère Myriam Arbour, il est résolu par les membres du conseil municipal présents que le procès-verbal de la séance du 11 février 2019, qui a été transmis aux membres du conseil et qui en ont pris connaissance soit adopté.

2019-03-03

**TIRS DE TRACTEURS ANTIQUES DE SAINT-ALEXIS
DEMANDE D'UTILISATION BÂTIMENT & TERRAIN ET
FRAIS DE SÉCURITÉ**

Relativement au titre de la présente et dont les activités se dérouleront le samedi 3 août 2019, sur proposition de M^{me} la Conseillère Chantal Robichaud, il est résolu par les membres du conseil municipal présents :

- D'autoriser le comité des Tirs de tracteurs antiques de Saint-Alexis à réaliser les activités sur le terrain de loisirs du 17 rue Masse avec accès à la salle communautaire.
- Que les frais relatifs à la sécurité des lieux lors de la tenue des activités soient assumés par la Municipalité de Saint-Alexis.

ET QU'

aux fins de réalisation de ces activités, le comité devra :

- Voir à assurer la surveillance des lieux
 - Prévoir les services sanitaires adéquats, s'il y a lieu
 - Obtenir les permis requis, s'il y a lieu (vente de boissons, billets, etc.)
 - S'assurer que les assurances qu'il détient couvrent ce genre d'activités
-

2019-03-04

**POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET
DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

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-Alexis 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-Alexis 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-Alexis 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, sur proposition de M. le Conseiller Sébastien Ricard, la Municipalité de Saint-Alexis adopte la présente 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-Alexis 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-Alexis 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. Aux fins de la présente politique, le bénévole est assimilé à un employé.

Employeur :

Municipalité de Saint-Alexis

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-Alexis. 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 Le supérieur immédiat :

- 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;
 - 1) 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;
 - 2) 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 maire 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.

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

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;

- a) 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.
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 ou l'élu reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

2019-03-05

**EMBAUCHE D'UN CONTREMAÎTRE AUX TRAVAUX PUBLICS
ET À L'EMBALLISSEMENT**

- ATTENDU de l'ouverture d'un poste de contremaître aux travaux publics et à l'embellissement à la Municipalité de Saint-Alexis;
- ATTENDU QUE l'entrée en fonction au poste ci-avant mentionné est prévue pour le 18 mars 2019;
- ATTENDU QUE la candidature de M. Dominique Mailhot a été retenue par le comité de sélection désigné à cet effet et est embauché selon les modalités établies entre les parties;
- EN CONSÉQUENCE sur proposition de M^{me} la Conseillère Chantal Robichaud, il est résolu par les membres du conseil municipal présents, QUE :
- Le préambule de la présente résolution en fasse partie intégrante;
 - De convenir d'un contrat de travail avec M. Dominique Mailhot selon les conditions convenues entre les parties;
 - M. Dominique Mailhot soit engagé selon la fonction de contremaître aux travaux publics et à l'embellissement de la Municipalité de Saint-Alexis;
 - Le maire et la directrice générale et secrétaire-trésorière soient autorisés pour et au nom de la Municipalité à signer toute documentation inhérente au dossier donnant plein effet à la présente résolution.

2019-03-06

CARTE DE CRÉDIT SUPPLÉMENTAIRE

Sur proposition de M. le Conseiller Sébastien Ricard, il est résolu par les membres du conseil municipal présents que le contremaître aux travaux publics et à l'embellissement soit doté d'une carte de crédit au nom de la Municipalité de Saint-Alexis ayant une limite de crédit de 2 000,00 \$.

2019-03-07

ACHAT D'UNE CAMIONNETTE

Sur proposition de M. le Conseiller Denis Ricard, il est résolu, par les membres du conseil municipal présents, que la Municipalité de Saint-Alexis se dote d'une camionnette CHEVROLET SILVERADO 2019 au coût de 39 912,42 \$ taxes incluses. Cet achat est destiné au Service des travaux publics de Saint-Alexis et sera payé à même le fonds général de la Municipalité. La livraison de ce véhicule est prévue à l'été 2019.

2019-03-08

**PLAN D'INTERVENTION POUR LE RENOUELEMENT DES CONDUITES D'EAU
POTABLE, D'ÉGOUTS ET DES CHAUSSÉES**

- ATTENDU QUE La Municipalité de Saint-Alexis avait mandaté les services de la firme d'ingénierie PARALLÈLE 54 inc., en septembre dernier, afin de se doter d'un *Plan d'intervention pour le renouvellement des conduites d'eau potable, d'égouts et de chaussées*;
- ATTENDU QUE Ladite firme d'ingénierie a déposé le rapport du Plan d'intervention à la Municipalité de Saint-Alexis;
- EN CONSÉQUENCE Sur proposition de M. le Conseiller Clément Allard, il est résolu par les membres du conseil municipal présents :
- Le préambule de la présente résolution en fasse partie intégrante;
 - D'accepter le dépôt du Plan d'intervention pour le renouvellement des conduites d'eau potable, d'égouts et de chaussées réalisé par la firme PARALLÈLE 54 inc., au Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation;
 - Le maire et la directrice générale et secrétaire-trésorière soient autorisés pour et au nom de la Municipalité de Saint-Alexis à signer toute documentation inhérente au dossier.

2019-03-09

APPUI AU PROJET D'UNE ÉCOLE ALTERNATIVE À SAINT-ESPRIT

- ATTENDU QUE Un groupe de parents désire soumettre un projet d'école alternative à la Commission scolaire des Samares;
- ATTENDU QU' Une école alternative offre une pédagogie différente au modèle éducatif traditionnel dont la pédagogie est centrée, particulièrement, sur le développement et l'épanouissement global de l'élève;
- ATTENDU QU' Une école alternative offre un milieu dynamique, qu'elle prône une approche participative et communautaire où chacun, élève, parent, enseignant, membre non enseignant de l'équipe-école et la direction y joue un rôle actif;
- ATTENDU QU' En respectant les objectifs du Programme de formation de l'école québécoise du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, l'école alternative s'adapte autant que possible aux besoins individuels et collectifs des élèves;
- EN CONSÉQUENCE Sur proposition de M. le Conseiller Denis Ricard, il est résolu par les membres présents, d'appuyer la démarche entreprise par un groupe de parents pour la mise sur place d'une école alternative pour les élèves du territoire de la MRC de Montcalm et de mentionner que le taux d'occupation actuel de l'École Dominique-Savio permettrait l'implantation éventuelle d'un programme scolaire alternatif à Saint-Esprit.

2019-03-10

ENSEIGNE D'ENTRÉE DE VILLE DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ESPRIT

- ATTENDU QUE La Municipalité de Saint-Esprit désire investir dans ses enseignes d'entrée de ville;
- ATTENDU QUE L'enseigne est située sur le lot 2 800 341, sur le territoire de la Municipalité de Saint-Alexis;
- ATTENDU QUE La Municipalité de Saint-Alexis ne voit pas d'objection à cet aménagement sur son territoire;
- EN CONSÉQUENCE Sur proposition de M^{me} la Conseillère Guylaine Perreault, il est résolu par les membres présents de permettre à la Municipalité de Saint-Esprit l'installation d'une enseigne d'entrée de ville située sur le lot 2 800 341.
- ET QUE Cette résolution fait foi d'entente officielle entre la Municipalité de Saint-Alexis et la Municipalité de Saint-Esprit.

2019-03-11

DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE À LA MRC DE MONTCALM / APPEL D'OFFRES PUBLIC POUR COLLECTE RDD

- ATTENDU QUE La Municipalité de Saint-Alexis désire se prévaloir des dispositions des articles 569 et suivants du Code municipal du Québec (RLRQ, chapitre C-27.1) pour conclure une entente relative à la collecte des résidus domestiques dangereux (RDD);
- EN CONSÉQUENCE Sur proposition de M^{me} la Conseillère Chantal Robichaud, il est résolu par les membres présents QUE :
- Que le préambule fasse partie intégrante de la présente résolution.
 - Que le conseil de la Municipalité de Saint-Alexis autorise la conclusion d'une entente relative aux collectes municipales de résidus domestiques dangereux (RDD) avec la MRC de Montcalm, conditionnellement à l'acceptation par l'ensemble des municipalités/ville de la MRC de Montcalm de conclure ladite entente.

- Que l'entente soit annexée à la présente résolution pour en faire partie comme si elle était ici au long reproduite.
- Que le maire et la directrice générale soient autorisés à signer ladite entente.

2019-03-12

PROCLAMATION DE LA SEMAINE NATIONALE DE LA SANTÉ MENTALE 2019

ATTENDU QUE	La Semaine nationale de la santé mentale se déroule du 6 au 12 mai 2019;
ATTENDU QUE	Le thème « Découvrir c'est voir autrement » vise à renforcer et à développer la santé mentale de la population du Québec;
ATTENDU QUE	Les municipalités du Québec contribuent à la santé mentale positive de la population;
ATTENDU QUE	Favoriser la santé mentale positive est une responsabilité à la fois individuelle et collective et que cette dernière doit être partagée par tous les acteurs de la société;
ATTENDU QUE	Il est d'intérêt général que toutes les municipalités du Québec soutiennent la Semaine nationale de la santé mentale;
EN CONSÉQUENCE	Sur proposition de M. le Conseiller Denis Ricard, il est résolu par les membres présents que la Municipalité de Saint-Alexis proclame la semaine du 6 au 12 mai 2019 « Semaine de la santé mentale » et invite tous les citoyennes et les citoyens ainsi que toutes les entreprises, organisations et institutions à reconnaître les bénéfices de l'astuce « Découvrir c'est voir autrement ».

2019-03-13

AVRIL
MOIS DE LA JONQUILLE

ATTENDU QU'	En 2017 plus de 50 000 Québécois recevront un diagnostic de cancer et que cette annonce représentera un choc important, qui se répercutera sur toutes les sphères de leur vie;
ATTENDU QUE	Le cancer, c'est 200 maladies et que la Société canadienne du cancer, grâce à des centaines de milliers de Québécois, donateurs et bénévoles, lutte contre tous les cancers, du plus fréquent au plus rare;
ATTENDU QUE	Nous pouvons prévenir environ la moitié de tous les cancers en adoptant un mode de vie sain et des politiques qui protègent le public;
ATTENDU QUE	Le taux de survie au cancer a fait un bond de géant, passant de 25 % en 1940 à plus de 60 % aujourd'hui, et que c'est en finançant les recherches les plus prometteuses que nous poursuivrons les progrès;
ATTENDU QUE	La Société canadienne du cancer est l'organisme qui aide le plus de personnes touchées par le cancer, avec des services accessibles partout au Québec qui soutiennent les personnes atteintes de la maladie, les informent et améliorent leur qualité de vie;
ATTENDU QUE	Le mois d'avril est le Mois de la jonquille, et qu'il est porteur d'espoir et que la Société canadienne du cancer encourage les Québécois à poser un geste significatif pour les personnes touchées par le cancer et à lutter contre tous les cancers;
EN CONSÉQUENCE	Sur proposition de M ^{me} la Conseillère Guylaine Perreault, il est résolu par les membres du conseil municipal présents, de décréter que : <ul style="list-style-type: none"> • Le mois d'avril est le Mois de la jonquille; • Le conseil municipal encourage la population à accorder généreusement son appui à la cause de la Société canadienne du cancer.

Différents sujets discutés et/ou informations transmises n'entraînent pas l'adoption de résolution.

■ **40^e anniversaire de la bibliothèque de Saint-Alexis**

La directrice générale informe les membres du conseil municipal qu'en septembre prochain, il y aura des activités organisées en lien avec le 40^e anniversaire de la bibliothèque de Saint-Alexis. Un comité organisateur sera mis sur pied le 26 avril 2019.

■ **Inauguration du garage municipal**

La directrice générale informe les membres du conseil municipal qu'au cours de l'été 2019, il y aura une inauguration officielle du premier garage municipal mis sur pied à Saint-Alexis. D'autres informations suivront à ce sujet.

2019-03-14
Adoption de
comptes

Sur proposition de M. le Conseiller Clément Allard, il est résolu par les membres du conseil municipal présents que les comptes suivants soient acceptés et payés, à savoir :

Comptes préautorisés payés

RÉMUNÉRATION DES ÉLUS ET SALAIRES DES EMPLOYÉS	22 391,98 \$
EBI ENVIRONNEMENT INC.	6 721,65 \$
HYDRO-QUÉBEC	10 518,79 \$
LES ENTREPRISES BOURGET INC.	28 937,96 \$
MRC DE MONTCALM	18 599,67 \$
NORDIKEAU	2 480,91 \$
RETRAITE QUÉBEC	1 629,74 \$
VOXSUN TELECOM INC.	249,21 \$
SOUS-TOTAL	69 137,93 \$

Comptes à payer

A.D.S. EXCAVATION ET TRANSPORT	436,91 \$
COMITÉ DES LOISIRS	10 000,00 \$
LA GESTION ÉLITE CR INC.	1 218,74 \$
LAVALLÉE CAROLE	102,53 \$
L'INSPECTEUR CANIN	557,63 \$
MARTECH SIGNALISATION INC.	41,97 \$
SERVICE DE MÉNAGE AG (DÉNEIGEMENT TOITURE HDV)	2 500,00 \$
MUN. DE SAINTE-JULIENNE	5 624,17 \$
MYRON	294,08 \$
O. CODERRE ET FILS LTÉE	2 462,73 \$
FERME ODEÇOIS INC.	86,23 \$
PARALLÈLE 54	2 069,57 \$
PILE POURLAVIE	371,94 \$
QUÉBEC BILLARD ET DÉCOR	114,98 \$
RÉSEAU BIBLIO CQLM	9 382,40 \$
SERGE DAIGLE, ÉLECTRICIEN	318,12 \$
SONIC	1 884,43 \$
SERVICES STE IP/DCIBEL COMMUNICATION	764,30 \$
TECHNICLIM INC.	241,45 \$
VISA DESJARDINS	1 403,75 \$
XEROX CANADA LTÉE	639,26 \$
SOUS-TOTAL	40 515,19 \$
GRAND TOTAL	132 045,10 \$

Des citoyens font leur entrée à la séance pour échanger avec M. le Maire sur le sujet du futur garage municipal (qui sera partagé avec la caserne actuelle des pompiers).

Un citoyen demande si un camion autopompe fonctionnel à incendie sera toujours présent sur le territoire de Saint-Alexis. M. le Maire répond que non puisqu'il en existe déjà à Saint-Esprit, à moins de 5 kilomètres.

Un autre citoyen considère que le sacrifice est très fort de sortir le camion actuel (communément appelé le 810) de la caserne de pompiers. Il se dit inquiet du temps de réponse

suite à un appel d'urgence. Ce même citoyen déclare également être inquiet concernant les compagnies d'assurances (pour le résidentiel) demandant toujours s'il y a une caserne fonctionnelle sur le territoire d'une résidence.

Un autre citoyen déclare que cette situation est gênante pour les pompiers de Saint-Alexis lorsqu'ils arrivent les premiers sur les lieux d'une intervention et que ces derniers ont l'obligation d'attendre que le camion autopompe de Saint-Esprit arrive à son tour puisqu'il est interdit à tout pompier d'intervenir sur un lieu d'intervention sans la présence d'une source d'approvisionnement en eau.

Un autre citoyen déplore qu'une éventuelle opération de sauvetage doive attendre l'arrivée du camion autopompe de Saint-Esprit, aux risques et périls de vies humaines.

M. le Maire Perreault explique que le SSI Montcalm est un service qui est hautement qualifié par rapport à d'autres services de ce genre au Québec et que le temps d'intervention (peu importe la provenance du lieu d'intervention) est en deçà des normes standards de temps de réponse normale pour une intervention incendie.

2019-03-15

Sur proposition de M^{me} la Conseillère Guylaine Perreault, il est résolu par les membres du conseil municipal présents, de clore la séance.

« Je, Robert Perreault, maire 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 ».

Sur proposition de M^{me} la Conseillère Guylaine Perreault, il est résolu par les membres du conseil municipal présents, de clore la séance.

« Je, Robert Perreault, maire 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 ».

Robert Perreault,
Maire

Annie Frenette,
Directrice générale et secrétaire-trésorière
