

**PROVINCE DE QUÉBEC
MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE MASKINONGÉ
MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE SAINT-BARNABÉ**

Mardi 28 août 2018

Procès-verbal de la séance extraordinaire du conseil municipal de la Paroisse de Saint-Barnabé, tenue ce lundi 28 août 2018, entre 18 h 30 et 18 h 40, à la salle des délibérations de l'hôtel de ville.

Ouverture de la réunion et vérification du quorum :

Cette séance est présidée par monsieur le maire Michel Lemay, qui souhaite la bienvenue aux personnes présentes.

Outre monsieur Lemay, sont également présents :

Mme Stéphanie Rivard, conseillère au siège numéro 1;
M. Michel Bournival, conseiller au siège numéro 2;
Mmes Geneviève St-Louis
Louise Lamy, conseillère au siège numéro 5.

Monsieur Jimmy Gélinas, conseiller au siège numéro 6, est alors absent.

Le poste de conseiller(ère) au siège numéro 3 est actuellement vacant.

Monsieur Denis Gélinas, secrétaire-trésorier, assiste à la rencontre et fait fonction de secrétaire de la réunion.

Monsieur le maire constate que le quorum nécessaire à la tenue de la rencontre est correctement constitué et que les délibérations peuvent débuter.

Lecture de l'avis de convocation :

Le secrétaire-trésorier donne lecture de l'avis de convocation qui a été livré à tous les membres du conseil entre 8 h mercredi le 22 août et 8 h 30 jeudi le 23 août 2018.

Saint-Barnabé, 22 août 2018

Madame,
Monsieur,

Prenez avis que le conseil municipal de la Paroisse de Saint-Barnabé siégera en séance extraordinaire, mardi le 28 août prochain, à 18 h 30, à la salle des délibérations de l'hôtel de ville.

Cette séance est convoquée par le maire de la municipalité, conformément au pouvoir que lui confère l'article 152 du Code municipal de la Province de Québec.

Voici l'ordre du jour de cette réunion.

Ordre du jour

1. Ouverture de la réunion et vérification du quorum ;
2. Lecture de l'avis de convocation ;
3. Adoption d'une Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement en milieu de travail ;
4. Prise en considération de l'offre de services présentée par monsieur Jean-Bernard Charette, de la firme Concordia Cabinet-conseil inc., dans le but de présenter la nouvelle politique pour la prévention du harcèlement psychologique ainsi qu'une formation sur le harcèlement psychologique et le traitement des plaintes ;
5. Décision du conseil municipal relativement au grief individuel numéro 2018-01 présenté le 16 août 2018 par madame Julie Bordeleau, secrétaire commis comptable à la municipalité ;
6. Attribution d'un mandat visant à nommer un représentant de l'employeur à l'occasion des procédures d'arbitrage du grief numéro 2018-01 ;
7. Période de questions ;
8. Clôture de la séance.

Michel Lemay
Maire
2018-08-22

Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail :

Dans le but de se conformer aux dispositions de l'article 148 du Code municipal, tous les membres du conseil ont préalablement reçu la version électronique de la politique, jeudi le 23 août dernier.

Monsieur le maire s'assure que tous les membres du conseil ont pu en prendre connaissance.

RÉSOLUTION NUMÉRO : 137-08-18

Adoption d'une Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail :

Sur proposition de monsieur le conseiller Michel Bournival, appuyée par madame la conseillère Louise Lamy, il est résolu que la Municipalité de Saint-Barnabé adopte la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail suivante :

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Municipalité de Saint-Barnabé met en place la présente Politique relative à la civilité, la prévention et l'élimination de toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement en milieu de travail.

La Municipalité de Saint-Barnabé entend fournir à ses employés un milieu de travail, où chacun est respecté. Aucun membre du personnel n'a à tolérer le harcèlement à quelque moment et pour quelque raison que ce soit. De même, nul n'a le droit de harceler quiconque, au travail ou dans quelque situation reliée à l'emploi.

La Municipalité de Saint-Barnabé s'engage à prendre au sérieux toutes les plaintes de harcèlement, qu'elles soient présentées d'une manière informelle ou formelle. Elle s'engage à prendre des mesures pour que toutes les plaintes soient réglées d'une manière rapide, confidentielle et équitable.

Des sanctions seront prises contre quiconque a harcelé une personne ou un groupe de personnes. Les représentants de l'employeur ont l'obligation d'intervenir sur toutes formes de harcèlement et des comportements allant à l'encontre de la présente Politique.

La Municipalité de Saint-Barnabé s'engage à ne pas tolérer le harcèlement sous aucune de ses formes.

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE CETTE POLITIQUE

La présente Politique vise à :

Maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique propre à protéger l'intégrité physique et psychologique de ses employés, ainsi que la sauvegarde de leur dignité.

Favoriser un milieu de travail sain, empreint de relations humaines respectueuses et exemptes de toutes formes de discrimination, de harcèlement et de manque de civilité.

Promouvoir la civilité et encourager les comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

Affirmer la responsabilité et l'imputabilité de tous et chacun quant au maintien de relations humaines respectueuses et civilisées et au maintien d'un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique.

- Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement psychologique.

- Fournir le support nécessaire aux personnes victimes de harcèlement, en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement psychologique.

CADRE LÉGISLATIF ET DÉFINITIONS

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec identifie les balises éthiques fondant la qualité de vie en société et dans un milieu de travail. Elle énonce les droits suivants :

- L'être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Art. 1
- Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. Art. 3
- Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de la réputation. Art. 4
- Toute personne a droit au respect de sa vie privée. Art. 5
- Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Art. 10
- Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. Art. 10.1
- Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Art. 46

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* stipule que :

- Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Art. 9

Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* spécifie que :

- Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Art. 81.19

La même loi définit le harcèlement psychologique comme :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite vexatoire peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. » Art. 81.18

CHAMPS D'APPLICATION

Cette Politique s'applique à tous les employés syndiqués ou non de la Municipalité. Elle vise les relations entre les représentants de l'employeur (élus ou non-élus) et les employés, entre collègues de travail et entre les employés et les citoyens ou les visiteurs.

La Politique s'applique, quel que soit le lien entre la victime et la personne au comportement violent. Elle s'applique aussi dans le cadre des activités reliées à l'emploi, autant sur les lieux de travail qu'en dehors de ceux-ci, pendant ou à l'extérieur des heures normales de travail. Elle s'applique lors d'une activité de formation, d'une représentation faite au nom de la Municipalité et lors d'activités sociales.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ

L'employeur

L'obligation générale de l'employeur consiste à assurer à tout employé un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique. Cette obligation se traduit d'abord par une obligation de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir la survenance de violence et de harcèlement psychologique.

Lorsque, malgré les mesures prises, de telles situations se produisent, l'employeur doit intervenir dans les meilleurs délais afin d'y mettre un terme.

En raison de ses obligations, l'employeur s'engage à :

- a) Sensibiliser tous les employés à la prévention de ces types de comportements ;
- b) S'assurer qu'un employé ait un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique ;

Informé l'employé et les témoins du mode d'application de la présente Politique et des mesures de soutien disponibles et ce, lorsqu'un signalement ou une plainte a été déposé ;

- c) Mettre en place un mécanisme de sanctions à l'encontre des employés à quelque titre que ce soit ou de quiconque qui contreviendrait à la présente Politique.

L'employé

Tous les employés de la Municipalité, à quelque titre que ce soit, ont la responsabilité de favoriser l'existence d'un milieu de travail sain et l'obligation de se conduire de façon respectueuse et d'adopter un comportement exempt de toute forme de violence au travail.

QUE FAIRE SI VOUS CROYEZ AVOIR ÉTÉ VICTIME OU TÉMOIN DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT (traitement des plaintes et mécanismes) ?

A. Approche personnelle

L'employé qui se croit victime ou est témoin de violence ou de harcèlement psychologique doit prendre les mesures suivantes :

- a) Faire connaître immédiatement sa désapprobation au présumé contrevenant de façon ferme et polie, et lui demander de mettre un terme à son comportement, s'il est capable de s'adresser à cette personne ;
- b) Dans la mesure où cela ne solutionne pas le problème, ou si une telle démarche n'est pas possible dans les circonstances, cette personne devrait noter tous les faits reprochés et entreprendre une démarche informelle ou une plainte formelle, auprès de la ou des personnes désignées par la Municipalité.

B. Démarche informelle

L'employé doit porter tout incident ou acte de violence à l'attention de son supérieur immédiat ou, lorsqu'un acte de violence est commis par ce dernier, au directeur général.

Porter tout incident ou acte de violence à l'attention du maire lorsqu'un acte de violence est commis par le directeur général.

C. Plainte formelle

Personnes désignées

Le directeur général est la personne désignée responsable des dossiers de harcèlement ou de violence.

Si le directeur général est visé par une plainte, la personne plaignante adresse sa plainte au maire.

Si le directeur général et le maire sont visés par la plainte, celle-ci pourra être déposée directement au conseil municipal.

D. Traitement des plaintes

La personne désignée est responsable de procéder avec diligence à une enquête impartiale et confidentielle sur toute plainte de harcèlement ou de violence, et doit commencer son enquête dans un délai raisonnable du dépôt de la plainte.

La personne désignée peut, si elle le juge à propos, demander l'assistance de toute autre personne pour mener conjointement l'enquête. Dans les cas qui l'exigent, la personne désignée peut également en déléguer l'entière responsabilité à une personne autre.

La personne désignée à l'enquête étudie la plainte et rencontre individuellement la personne plaignante, la personne visée par la plainte et les témoins. Elle a le pouvoir de recueillir toute l'information nécessaire à l'exercice de son mandat. Elle doit obtenir des versions écrites des personnes rencontrées.

Elle décide ensuite si les allégations de la plainte sont fondées en partie, en totalité ou non fondées. Elle peut recommander les mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées dans tous les cas.

L'employeur s'engage à garder confidentielle toute l'information concernant le dossier de la plainte. L'information ne sera divulguée que pour les besoins d'une mesure disciplinaire ou administrative, d'une enquête ou lorsque requis par la loi.

E. Autres recours

Le recours à la plainte formelle ne prive pas la personne plaignante de ses autres recours prévus par les lois en vigueur.

SANCTIONS

L'employeur s'engage à prendre les mesures disciplinaires propres à sanctionner toute conduite adoptée en contravention avec la présente Politique. Les mesures envers l'employé dont la conduite a été jugée harcelante, violente ou inappropriée dépendent notamment de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés.

Une fois sa décision mise en application, la direction s'assure que le problème est résolu et qu'il ne se reproduira plus.

PLAINTES FRIVOLES OU DE MAUVAISE FOI

Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi, en d'autres termes, si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucun fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire, cette personne fera l'objet de mesures disciplinaires et l'incident sera inscrit à son dossier disciplinaire.

Une plainte déposée de mauvaise foi donnera lieu aux mêmes mesures correctives. Elles seront prises en fonction de la gravité des faits.

RÉVISION

La présente Politique sera révisée au besoin.

DIFFUSION DE LA POLITIQUE

À la suite de son adoption par le conseil municipal, la présente Politique est remise au syndicat et à chaque employé. Lors de son embauche, chaque nouvel employé de la Municipalité reçoit une copie de la Politique alors en vigueur. Les élus municipaux reçoivent également une copie de la Politique. Il en va de même pour tout nouvel élu.

De plus, des copies de la Politique sont disponibles gratuitement en tout temps au bureau de la Municipalité.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entrera en vigueur à la date de son approbation par le conseil municipal.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je (lettres moulées s.v.p.) _____ accuse réception de la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Je déclare, par la présente, avoir lu cette Politique et avoir bien compris son contenu. Je suis consciente(e) que toute contravention à cette Politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon congédiement.

Signé à St-Barnabé, le _____

(Signature)

=====

Conformément à l'article 164 du Code municipal, monsieur le maire soumet cette résolution au vote des membres du conseil municipal. Tous les membres présents du conseil approuvent l'adoption de cette résolution.

RÉSOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

RÉSOLUTION NUMÉRO : 138-08-18

Prise en considération de l'offre de services présentée par monsieur Jean-Bernard Charette, de la firme Concordia Cabinet-conseil inc., dans le but de présenter la nouvelle politique pour la prévention du harcèlement psychologique ainsi qu'une formation sur le harcèlement psychologique et le traitement des plaintes :

CONSIDÉRANT QUE le conseil municipal désire s'assurer d'une gestion saine et efficace de l'ensemble des activités touchant son personnel et plus particulièrement à celle qui concerne les relations de travail ;

CONSIDÉRANT QUE ce conseil a adopté, séance tenante, une Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (résolution numéro 137-08-18, volume 46, page 237) ;

CONSIDÉRANT QU'il nécessaire de présenter cette nouvelle Politique aux employés(es) de la Municipalité ainsi qu'aux membres du conseil et d'assurer une formation sur le harcèlement psychologique et le traitement des plaintes ;

CONSIDÉRANT QUE ce conseil est d'avis qu'il est nécessaire de s'adjoindre une ressource externe dans le but d'assurer cette formation ;

CONSIDÉRANT QUE la firme Concordia Cabinet-conseil inc. de Trois-Rivières a fait parvenir une offre de services, datée d'août 2018 et comportant une proposition d'honoraires de 3 065,00 \$, frais de kilométrage et taxes applicables en sus ;

CONSIDÉRANT QUE suivant les dispositions de l'article 148 du Code municipal, tous les membres du conseil ont préalablement reçu l'offre de service en question, jeudi le 23 août dernier, qu'ils reconnaissent en avoir pris connaissance et s'en disent satisfaits.

EN CONSÉQUENCE

Sur proposition de monsieur le conseiller Michel Bournival, appuyée par madame la conseillère Stéphanie Rivard, il est résolu par ce conseil ce qui suit, à savoir :

Que le conseil municipal de Saint-Barnabé mandate la firme Concordia Cabinet conseil inc. dans le but d'offrir aux membres du conseil municipal ainsi qu'aux employés(es) municipaux une formation portant sur la nouvelle politique pour la prévention du harcèlement psychologique ainsi qu'une formation sur le harcèlement psychologique et le traitement des plaintes, le tout conformément à l'offre de services de cette entreprise datée d'août 2018, laquelle est annexée à la présente résolution pour en faire partie intégrante.

Que le secrétaire-trésorier soit et est autorisé à signer l'offre de services pour et au nom de la Municipalité.

Que ce conseil s'engage à payer à la firme susmentionnée les honoraires de 3 065,00 \$, plus les frais de déplacement au prix de 0,54 \$ pour chaque kilomètre parcouru, taxes applicables en sus.

Que cette dépense sera payée par les activités de fonctionnement de la Municipalité, à la fonction « administration générale », à l'activité « gestion du personnel » sous l'objet « relations de travail » (02.160.00.416)

=====

Conformément à l'article 164 du Code municipal, monsieur le maire soumet cette résolution au vote des membres du conseil municipal. Tous les membres présents du conseil approuvent l'adoption de cette résolution.

RÉSOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

RÉSOLUTION NUMÉRO : 139-08-18

Décision du conseil municipal relativement au grief individuel numéro 2018-01 présenté le 16 août 2018 par madame Julie Bordeleau, secrétaire commis comptable à la municipalité :

Un grief individuel a été déposé le 16 août dernier par madame Julie Bordeleau, secrétaire commis-comptable à la municipalité, alléguant le fait que son employeur ne lui offre pas un milieu de travail exempt de harcèlement.

L'employée demande à l'employeur de lui offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et que l'employeur prenne toutes les mesures nécessaires pour que cesse ce harcèlement.

Sur proposition de monsieur le conseiller Michel Bournival, appuyée par madame la conseillère Louise Lamy il est résolu par les membres de ce conseil ce qui suit, à savoir :

Que la municipalité de Saint-Barnabé nie le bien-fondé en fait et en droit du grief numéro 2018-01, présenté le 16 août 2018.

Que conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective actuellement en vigueur, ce conseil soit et est disposé à rencontrer l'employée en question ainsi que les représentants syndicaux afin de discuter de cette situation.

Que ce conseil demande au secrétaire-trésorier d'informer l'employée concernée ainsi que le syndicat de la présente résolution et ce, dans le meilleur délai.

=====

Conformément à l'article 164 du Code municipal, monsieur le maire soumet cette résolution au vote des membres du conseil municipal.

Madame la conseillère Geneviève St-Louis mentionne qu'elle ne peut voter sur cette résolution, au motif que madame Bordeleau est la collègue de travail de son conjoint, monsieur Martin Laroche, manœuvre spécialisé au Service des travaux publics et que cette situation constitue, selon elle, un intérêt au sens de la Loi sur les élections et référendums dans les municipalités.

Tous les autres membres présents du conseil approuvent l'adoption de cette résolution.

RÉSOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL DÉTENANT LE POUVOIR DE VOTER SUR CETTE RÉSOLUTION

RÉSOLUTION : 140-08-05

Attribution d'un mandat professionnel à Me Kathleen Rouillard, de la firme d'avocats Bélanger Sauvé de Trois-Rivières, pour qu'elle agisse à titre de représentante et consultante de la Municipalité de la Paroisse de Saint-Barnabé dans le dossier qui concerne le règlement du grief numéro 2018-01 actuellement déposé devant la municipalité :

CONDÉRANT QUE le conseil municipal doit gérer l'ensemble du dossier des relations de travail avec les employés de la Municipalité ;

CONSIDÉRANT le grief numéro 2018-01 qui a été présentée à la Municipalité par madame Julie Bordeleau, secrétaire commis-comptable, lequel devra être soumis à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective de travail intervenue entre le Syndicat et la Municipalité le 15 février 2017;

CONSIDÉRANT QUE le conseil municipal désire s'adjoindre les services d'une ressource capable de le représenter et de le conseiller dans cette procédure ;

CONSIDÉRANT l'offre de services professionnels présentée par la firme d'avocats Bélanger Sauvé datée du 23 août 2018, laquelle firme, par le biais des services de Me Kathleen Rouillard, propose un tarif d'honoraires de 245,00 \$ l'heure pour pareil mandat ;

CONSIDÉRANT QUE suivant les dispositions de l'article 148 du Code municipal, tous les membres du conseil ont préalablement reçu une copie du courriel confirmant l'offre de service en question jeudi le 23 août dernier, qu'ils reconnaissent en avoir pris connaissance et s'en disent satisfaits.

CONSIDÉRANT QUE ce conseil peut procéder sans appel d'offres puisqu'il s'agit d'un mandat accordé dans une affaire quasi-judiciaire.

EN CONSÉQUENCE

Sur proposition de monsieur le conseiller Michel Bournival, appuyée par madame la conseillère Stéphanie Rivard, il est résolu par les membres de ce conseil ce qui suit, à savoir :

Que le conseil municipal de la Paroisse de Saint-Barnabé retient les services de la firme d'avocats Bélanger Sauvé de Trois-Rivières, à titre de représentant et consultant de la municipalité dans le dossier qui concerne, l'ensemble des procédures relatives au règlement du grief numéro 2018-01 du 16 août 2018, le tout suivant ses besoins en cette matière.

Que la municipalité s'engage à payer à cette firme le tarif horaire de 245,00 \$ pour chaque heure consacrée à la gestion des dossiers ainsi que le remboursement des déboursés applicables à l'audition du dossier devant un arbitre de grief s'il y a lieu.

Que cette dépense sera payée par le fonds d'administration de la municipalité, à la fonction «administration générale», à l'activité «gestion du personnel», sous l'objet «relations de travail» (02.160.00.416)

=====

Conformément à l'article 164 du Code municipal, monsieur le maire soumet cette résolution au vote des membres du conseil municipal. Tous les membres présents du conseil approuvent l'adoption de cette résolution.

RÉSOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Période de questions :

Conformément à l'article 27 du règlement numéro 205-96, les personnes présentes dans l'auditoire s'adressent aux membres du conseil municipal afin d'obtenir des informations et des réponses sur différentes questions d'intérêt municipal.

La période de question débute et prend fin à 18 h 40.

RÉSOLUTION NUMÉRO : 141-08-18

Clôture de l'assemblée :

À 18 h 40, les sujets à l'ordre du jour étant épuisés, il est proposé par madame la conseillère Louise Lamy, appuyé par madame la conseillère Geneviève St-Louis et résolu que la séance soit levée.

=====

Conformément à l'article 164 du Code municipal, monsieur le maire soumet cette résolution au vote des membres du conseil municipal. Tous les membres présents du conseil approuvent l'adoption de cette résolution.

RÉSOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Michel Lemay
Maire

Denis Gélinas
Secrétaire –trésorier

JE, MICHEL LEMAY, MAIRE, ATTESTE QUE LA SIGNATURE DU PRESENT PROCES-VERBAL EQUIVAUT A LA SIGNATURE PAR MOI DE TOUTES LES RESOLUTIONS QU'IL CONTIENT AU SENS DE L'ARTICLE 142(2) DU CODE MUNICIPAL.

Michel Lemay
Maire