

**PROVINCE DE QUÉBEC
M.R.C. DE MONTCALM
MUNICIPALITÉ DE SAINT-ROCH-OUEST**

Procès-verbal de la séance d'ajournement du Conseil municipal de Saint-Roch-Ouest tenue le **mardi 18 décembre 2018** à l'endroit désigné par le conseil, soit au 806, Rang de la Rivière Sud à Saint-Roch-Ouest.

Sont présents :

Monsieur Mario Racette, maire
Monsieur Luc Duval, conseiller au siège no 1
Monsieur Charles Smith, conseiller au siège no 2 absent
Monsieur Lucien Chayer, conseiller au siège no 3
Monsieur Pierre Mercier, conseiller au siège no 4
Monsieur Sylvain Lafortune, conseiller au siège 5
Monsieur Jean Bélanger, conseiller au siège no 6

Les membres présents forment le quorum.

Est également présente, Sherron Kollar, directrice générale

249-2018 ORDRE DU JOUR

- 1) **OUVERTURE DE LA SÉANCE D'AJOURNEMENT**
- 2) **ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**
- 3) **PÉRIODE DE QUESTIONS**
- 4) **ADMINISTRATION**
 - 4.1 Offre de service- forfait téléphonique-300 \$
 - 4.2 Crevale-Première de classe
 - 4.3 Programme d'aide à la voirie locale
 - 4.4 Politique de prévention du harcèlement psychologique
- 5) **RÉGLEMENTATION**
 - 5.1 Projet de règlement autorisant l'adhésion à un fonds d'assurance collective
- 6) **VARIA**
 - 6,1 Célébrons M. Hudon
- 7) **LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE**

250-2018 RÉOUVERTURE DE LA SÉANCE D'AJOURNEMENT

Après avoir dûment constaté le quorum, M. Mario Racette, maire, déclare la présente séance ouverte.

La directrice générale fait fonction de secrétaire.

251-2018 ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Conformément au Code municipal, un avis de convocation a été signifié aux membres du conseil de la municipalité de Saint-Roch-Ouest en date du 4 décembre 2018.

Sur la proposition de M. Pierre Mercier, l'ordre du jour, de la séance d'ajournement, est approuvé à l'unanimité par les conseillers.

252-2018 PÉRIODE DE QUESTIONS

Aucune question

253-2018 ADHÉSION AU FORFAIT TÉLÉPHONIQUE- AVOCATS

ATTENDU QUE Dufresne Hébert Comeau Avocats, spécialisé en droit municipal, offre un forfait téléphonique illimité à 300 \$ pour l'année 2019;

ATTENDU QUE ce forfait est un service illimité de consultations téléphoniques accessible pour la directrice générale et les élus de la municipalité;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par M. Lucien Chayer, et résolu à l'unanimité par les conseillers de la municipalité de Saint-Roch-Ouest, que la municipalité adhère audit forfait téléphonique pour l'année 2018 au coût de 300 \$ plus les taxes applicables.

Adoptée unanimement

254-2018 CREVALE *Municipalité première de classe 2019*

Considérant que :

Depuis plus de 10 ans, le CREVALE a réussi, grâce à ses actions, à l'engagement de ses partenaires et à la multiplication des initiatives des membres de la communauté, à mobiliser les Lanaudois à l'égard de la persévérance scolaire, et que des gains ont été enregistrés;

En juin 2006, la région de Lanaudière se classait au 4^e rang parmi celles obtenant les plus faibles taux de diplomation et de qualification au secondaire des 16 régions considérées (excluant les Terres-Cries-de-la-Baie-James et le Nunavik). Alors qu'en juin 2015, la région occupait dorénavant la 7^e place améliorant ainsi sa position;

Le taux de diplomation et de qualification des jeunes du secondaire a augmenté, passant de 66,7 % en 2006 à 75,6 % en 2015. Par contre, il reste inférieur à celui du reste de la province, qui se situe à 76,9 %

Un jeune qui possède un diplôme d'études secondaires gagne annuellement 15 000 dollars de plus qu'un décrocheur. Sa contribution à l'économie de son milieu est donc plus grande, il coûte moins cher en sécurité civile et en soins de santé, et il participe davantage à la vie citoyenne (il vote, donne du sang, fait du bénévolat, etc.)

Le décrochage scolaire au secondaire a des impacts négatifs importants sur l'économie de la municipalité et de la région, lesquels sont évalués à 1,9 milliard de dollars annuellement à l'échelle du Québec;

La persévérance scolaire est l'affaire de tous; l'école a besoin de notre appui et notre municipalité a aussi un rôle à jouer pour favoriser la persévérance scolaire de ses jeunes citoyens;

Les Journées de la persévérance scolaire sont un temps fort de l'année pour unir nos forces, encourager les jeunes et rappeler, par le biais de diverses activités, que l'éducation doit demeurer une priorité dans Lanaudière;

La lecture et l'écriture sont nécessaires à l'apprentissage de toutes les matières scolaires et que c'est en éveillant tôt les enfants au monde de l'écrit qu'on obtient les meilleures chances d'en faire un jour de bons lecteurs;

En conséquence, il est proposé par M. Jean Bélanger, et résolu de reconnaître la persévérance scolaire comme une priorité et un enjeu important pour le développement de notre municipalité. Pour ce faire, nous nous engageons à participer aux #JPS2019 et à relever le défi de « *Municipalité première de classe 2019* » en réalisant les activités suivantes :

1. Avant le 7 janvier 2019, voter une résolution au conseil de votre ville ou municipalité.
2. Durant les JPS 2019, diffuser un message d'encouragement dans la revue municipale.
3. Durant les JPS 2019, à votre bibliothèque municipale de Saint-Esprit, offrir à vos citoyens des kits d'outils à l'intention des parents, ainsi que des rubans.

4. Au début de 2019, participer au lever de drapeau de votre MRC.

Adoptée unanimement

255-2018 PROGRAMME D'AIDE À LA VOIRIE LOCALE

Volet – Redressement des infrastructures routières locales

ATTENDU QUE a pris connaissance des modalités d'application du volet Redressement des infrastructures routières locales (RIRL) du Programme d'aide à la voirie locale (PAVL) ;

ATTENDU QUE les interventions visées dans la demande d'aide financière sont inscrites à l'intérieur d'un plan d'intervention pour lequel la MRC a obtenu un avis favorable du ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports (MINISTÈRE).

ATTENDU QUE désire présenter une demande d'aide financière au MINISTÈRE pour la réalisation de travaux admissibles dans le cadre du volet RIRL du PAVL ;

ATTENDU QUE seuls les travaux réalisés après la date figurant sur la lettre d'annonce sont admissibles à une aide financière ;

ATTENDU QUE s'engage à obtenir le financement nécessaire à la réalisation de l'ensemble du projet, incluant la part du MINISTÈRE ;

ATTENDU QUE choisit d'établir la source de calcul de l'aide financière selon l'option suivante :

- l'estimation détaillée du coût des travaux ;
- l'offre de services détaillant les coûts (gré à gré) ;
- le bordereau de soumission de l'entrepreneur retenu (appel d'offres).

POUR CES MOTIFS, sur la proposition de M. Sylvain Lafottune, il est unanimement résolu et adopté que le conseil d'autorise la présentation d'une demande d'aide financière pour les travaux admissibles, confirme son engagement à faire réaliser les travaux selon les modalités d'application en vigueur et reconnaît qu'en cas de non-respect de celles-ci, l'aide financière sera résiliée.

Adoptée unanimement

256-2018 POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DE L'INCIVILITÉ ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-ROCH-OUEST

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-Roch-Ouest, 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-Roch-Ouest, 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-Roch-Ouest, 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, la municipalité de Saint-Roch-Ouest, 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-Roch-Ouest, 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-Roch-Ouest, 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-Roch-Ouest,

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-Roch-Ouest, 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 monsieur le maire

- 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;
- 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

- 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 maire 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.

Adoptée unanimement

257-2018 ADOPTION DU PROJET DE RÈGLEMENT AUTORISANT L'ADHÉSION A UN FONDS D'ASSURANCE COLLECTIVE

ATTENDU QUE la loi permet à une municipalité de prendre sur la vie de tous ses fonctionnaires et employés des polices d'assurance suivant le système connu sous le nom «d'assurance collective» et payer en totalité ou en partie, la prime nécessaire à même les fonds généraux de la municipalité ce, conformément à l'article 708 du Code municipal du Québec;

ATTENDU QU'un avis de motion du présent règlement a été donné par le conseiller Pierre Mercier à la séance ordinaire tenue le 4 décembre 2018 ;

ATTENDU QU'une copie du projet de règlement a été remise à chacun des membres du Conseil à l'intérieur des délais prévus à l'article 445 du Code municipal du Québec;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par M. Luc Duval et résolu à l'unanimité par les conseillers de la municipalité de Saint-Roch-Ouest d'adopter le projet de Règlement sur l'assurance collective, tel que remis aux membres du conseil.

Adoptée unanimement

258-2018 CÉLÉBRONS M. HUDON

Sur la proposition de M. Lucien Chayer, il est résolu à l'unanimité par les conseillers de la Municipalité de Saint-Roch-Ouest, que le conseil autorise l'achat de 4 billets à 45 \$.

Adoptée unanimement

259-2018 LEVÉE DE LA SÉANCE

Tous les sujets à l'ordre du jour ayant été discutés, sur la proposition de M. Sylvain Lafortune, il est résolu à l'unanimité par les conseillers, que la séance soit levée à 19 h 55.

Mario Racette,
Maire

Sherron Kollar,
Directrice générale