

Lundi, le 09 septembre 2024

Procès-verbal de la séance ordinaire du conseil municipal de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui tenue le 09 septembre 2024 à 20h00, au 146, route 195 à Lac-Humqui et à laquelle étaient présent(e)s : monsieur le maire Gino Canel ainsi que les conseillères et les conseillers suivant(e)s :

**Mme Caroline Dumont, conseillère no 1
Mme Diane Soucy, conseillère no 2
Mme Karine Dechamplain, conseillère no 3
Mme Nancy Malenfant, conseillère no 4
M. Normand Henley, conseiller no 5**

Les membres présents forment le quorum, sous la présidence de M. Gino Canel, maire.

Ils sont également présents l'employé municipal Patrick Gagnon et Isabelle Desjardins, greffière-trésorière.

Accueil par monsieur le maire

1. Ordre du jour

94-24

Il est proposé par Diane Soucy, appuyé par Caroline Dumont d'accepter l'ordre du jour.

2. Acceptation du procès-verbal du 05 août 2024

95-24

Il est proposé par Nancy Malenfant, appuyé par Karine Dechamplain d'accepter le procès-verbal de la séance du 05 août 2024.

3. Compte à payer de ~~juillet~~ août 2024

COMPTES À PAYER D'AOÛT 2024

URBANISME ET PARC

DCV Télécom	545.30 \$	équipement caméra
Soudure mobile	36.77 \$	affiche
Unoria	56.02 \$	plomberie



No de résolution
ou annotation

VOIRIE

Les Entreprises L. Michaud	88 128.14 \$	Ponceau branche nord(90%)
Unoria	1 159.23 \$	ponceau rang 9 nord-rte Mitis
Excavation Rioux	9 593.10 \$	ponceau route Mitis
Soudure mobile	17.21 \$	ruban marqueur
Unoria	14.92 \$	peinture marqueur
MRC Matapédia	1 126.08 \$	inspection ponceau PIIRL
MRC Matapédia	1 492.80 \$	voirie+drainage rte Mitis
MRC Matapédia	273.33 \$	suivi
Services mécanique JMJ	258.69 \$	pelle (roches rang 10)

HYGIÈNE DU MILIEU

Matrec	2 850.85 \$	cueillette régulière
--------	-------------	----------------------

ENTRETIEN CENTRE MULTIFONCTIONNEL

Dépanneur Lac-Humqui	66.64 \$	boîte pour récup. + entretien
DCV Télécom	272.65 \$	équipement caméra
Sécuritas	66.63 \$	système alarme

SALLE PAROISSIALE

Dépanneur Lac-Humqui	7.46 \$	plomberie
Carquest	11.76 \$	boyau+
Excavation Rioux	6 326.47 \$	terrassement

GARAGE

Carquest	4.52 \$	divers
Services mécanique JMJ	191.89 \$	soudure souffleur
Centre du camion JL	328.31 \$	module alim. Lumière
Service Rapide Amqui	137.97 \$	pneu F-150
Dépanneur Lac-Humqui	13.17 \$	eau-huile tondeur
Services mécanique JMJ	2 614.78 \$	attache 45° Western
Services mécanique JMJ	703.65 \$	poutre soutien niveleuse
Napa	448.20 \$	entretien Western
Napa	128.64 \$	disque débrous. - savon
Télus	97.73 \$	internet
FM Sports	161.09 \$	scie mécan. entr.
Robitaille équipement	273.64 \$	ens. sign. Western
Unoria	54.15 \$	acc peint. Western + autres

ADMINISTRATION

SAAQ (Isabelle)	199.60 \$	TVQ sur vente GMC
Isabelle Desjardins	38.50 \$	déplacements
Dépanneur Lac-Humqui	30.98 \$	café-eau
Libertevision	275.94 \$	affiche numérique
MRC Matapédia	23 269.83 \$	4e versement
Ministre du revenu	3 981.27 \$	DAS
Receveur général	1 610.33 \$	DAS

146 868.24 \$

COMPTES PAYÉS D'AOÛT 2024

Hydro Québec	1 926.12 \$	électricité
Visa	62.94 \$	divers
Salaires nets	12 556.18 \$	employés et élus(es)

14 545.24 \$

Grand total

161 413.48 \$



No de résolution
ou annotation

96-24

Il est proposé par Caroline Dumont, appuyé par Nancy Malenfant d'accepter les comptes à payer d'août 2024.

4. Période de questions

Il n'y a aucune question

5. Dossiers internes

5.1 Ponceau de la Branche Nord - Suivi

Il est proposé par Diane Soucy, appuyé par Nancy Malenfant et résolu ce qui suit :

La municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui confirme accepter les travaux de déblai et remblai tel que réalisé par les Entreprises L. Michaud et Fils (1982) Inc. à la croisée du chemin Ruisseau-à-la-Loutre et la route de la Branche-Nord.

5.2 Programme PAVL, mandat d'études géotechniques 2024 - Adjudication

Considérant Que la Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui prévoit exécuter des travaux de voirie dans le rang Gagnon ;

Considérant Qu'une étude géotechnique est requise pour que le Service de génie de la MRC de La Matapédia soit en mesure d'effectuer la conception des plans et devis ;

Considérant Que le Service de génie de la MRC de La Matapédia a procédé à un appel d'offres public regroupé ;

Considérant Que les fournisseurs suivants ont déposés des soumissions dans le cadre dudit appel d'offres, à savoir :

Englobe ;
Laboratoire d'expertises de Rivière-du-Loup LER

Considérant Que l'adjudication du contrat est faite sur la base du soumissionnaire conforme ayant obtenu le meilleur pointage à la suite de l'analyse des propositions par le comité de sélection ;

Considérant Que la firme ayant obtenue le meilleur pointage final, est la firme **Englobe** dont le pointage final est de **6.01** et le montant global de la soumission **242 528,27 \$** (taxes incluses).

Considérant Que le prix soumis par le soumissionnaire est dans l'ordre de prix de l'estimation soumise antérieurement aux municipalités par le Service de génie de la MRC ;

Considérant Que tout membre du conseil municipal, le cas échéant, a déclaré tout conflit d'intérêt et toute situation de conflit d'intérêt potentiel et s'est retiré des délibérations et du vote sur le contrat à octroyer.

98-24

En conséquence, sur une proposition de Normand Henley, appuyée par Karine Dechamplain, il est résolu :

1. D'octroyer le mandat 7.3-7000-24-43 Études géotechniques 2024 à la firme **Englobe** au montant de 18 487.98 \$ (taxes incluses) pour le mandat spécifique de la municipalité.

2. D'autoriser Isabelle Desjardins, directrice générale et greffière-trésorière à signer pour et nom de la Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui tous les documents relatifs à l'adjudication dudit contrat.



No de résolution
ou annotation

99-24

5.3 Chargeur pour tracteur - Soumission

Nous recevons deux (2) soumissions pour un chargeur avec un ensemble d'attache et valves incluant aussi un godet et des fourches à palette.

Il est proposé par Nancy Malenfant, appuyé par Diane Soucy, d'accepter la soumission de SB Transaction Inc. au montant de 22 167 \$ (taxes incluses), de plus le soumissionnaire reprendra une lame à neige métal pless 10-36 que nous possédons et qui n'est plus utilisée au montant de 9 198 \$ (taxes incluses).

5.4 Porte de garage - Soumission

Nous avons reçu deux (2) soumissions pour remplacer les portes de garage, il nous manque des informations pour prendre une décision, nous demanderons à chaque soumissionnaire, le montant chargé pour l'installation de celles-ci.

5.5 Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs :

- d'affirmer l'engagement de la Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques qui sont portées à l'attention de l'employeur, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et les contextes suivants :

- les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- lors d'activités sociales liées au travail.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

3) DÉFINITION

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

< 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. 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.

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

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

La Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;



No de résolution
ou annotation

- de la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

b) Responsabilités du personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

La Municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par l'affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel et par la remise d'une copie au personnel;
- b) maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements (formations et publications disponibles par la CNESST)
- g) consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- h) tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- i) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

La municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui s'engage à intégrer la présente politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail, à réviser au moins une fois par an la présente politique et à communiquer les changements au personnel.

Rappel : à compter du 1^{er} octobre 2025, la politique devra être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement en matière de santé et sécurité du travail.

d) Prise en charge des plaintes et signalements

Tout membre du personnel qui estime vivre du harcèlement lié à son travail peut déposer une plainte afin que l'employeur puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.



No de résolution
ou annotation

Tout membre du personnel, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'employeur.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

La loi interdit toute forme de préjudices ou de représailles de la part de l'employeur dans le cadre du traitement et du règlement d'une plainte ou d'un signalement.

La municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, si les ressources à l'interne ne sont pas disponibles ou si elles n'ont pas les compétences requises pour le faire, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées;
- revoir les mesures de prévention du harcèlement en place pour assurer qu'elles sont toujours efficaces, pour éviter que d'autres événements de la sorte se reproduisent.

Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

Isabelle Desjardins, directrice générale
418 743-2177, Poste 1675

Normand Henley, conseiller siège no 5
418 743-2852

Ces personnes doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : <Identifier les possibilités, par exemple : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou intervenant externe>;
- faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

La municipalité de Saint-Zénon-du-Lac-Humqui

- s'assurera que les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements seront dûment formées pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées et qu'elles auront les compétences et les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement, notamment en matière d'évaluation des plaintes alléguant du harcèlement, en vue de recommander une enquête administrative;
- libérera du temps de travail afin que les personnes désignées puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.


Gino Canuel, maire

15.09.2024
Date



No de résolution
ou annotation

Note : le fait de suivre la démarche proposée dans la présente politique n'a pas pour effet d'empêcher une travailleuse ou un travailleur d'exercer un recours auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
- sollicitation insistante
- regards, contacts physiques
- insultes sexistes, propos grossiers
- propos, blagues ou images à connotation sexuelle

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

L'employeur a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte ou un signalement. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention des responsables désignés par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.



No de résolution
ou annotation

100-24

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

Il est proposé par Nancy Malenfant, appuyé par Diane Soucy d'adopter la présente politique de prévention et de prise en charge des situations d'harcèlement.

5.6 Cellulaire – Disponibilité

Nous prendrons des informations sur les coûts qu'engendraient l'achat d'un téléphone portable avec un service d'appel pour répondre aux urgences en dehors des heures de travail.

6. Varia

6.1 Club de 50 ans et plus – Demande d'aide financière

Considérant que le Club des 50 ans et plus demande une aide financière au programme Nouveaux Horizons pour les aînés afin d'ajouter des nouveaux divertissements pour les aînés ;

Considérant que la demande vise à promouvoir l'activité physique chez nos aînés et d'encourager l'activité entre les diverses générations de notre municipalité ;

101-24

En conséquence, il est proposé par Nancy Malenfant, appuyé de Diane Soucy d'accorder une aide financière de \$ 500 conditionnelle à une réponse positive du programme Nouveaux Horizons pour les aînés.

6.2 Cercle des fermières – Demande d'aide financière

Considérant que le Cercle des Fermières demande une aide financière au programme Nouveaux Horizons pour les aînés afin d'améliorer l'équipement existant et d'en ajouter ;

Considérant que le Cercle est présent et impliqué dans la communauté de Lac-Humqui et que les divers équipements peuvent servir à plusieurs citoyens ;

102-24

En conséquence, il est proposé par Normand Henley, appuyé de Caroline Dumont d'accorder une aide financière de \$ 500 conditionnelle à une réponse positive du programme Nouveaux Horizons pour les aînés.

103-24

6.3 Club de motoneiges – Effigie sur carte de sentier 2024-2025

Il est proposé par Diane Soucy, appuyé par Normand Henley de répondre positivement à la demande du Club motoneige de la Vallée de la Matapédia, soit de faire un don de 100 \$ pour que l'effigie de la municipalité soit apposée sur les cartes de sentier pour la saison 2024-2025.

7. Informations

7.1 Redevances pour l'élimination de matières résiduelles – Redistribution 2024

Le Ministère de l'Environnement nous informe que le total des matières déclarées se chiffre à 105,68 tonnes soit 288.76kg/habitant pour la municipalité de Lac-Humqui. Pour l'année 2024, la redevance est de 32 \$/tonne.

7.2 Loi 57 – Nombre de conseillers municipaux

Considérant les difficultés de recrutement de candidats aux élections dans les municipalités moins peuplées, la Loi permet au conseil d'une municipalité de moins de 2 000 habitants dont le territoire n'est pas divisé aux fins électorales d'adopter un règlement visant à réduire son nombre de conseillers de six à quatre (art.44.1, LERM). Un tel règlement doit être adopté au plus tard le 31 décembre de l'année civile qui précède celle où doit avoir lieu une élection générale.

7.3 Travaux des employés municipaux

L'emploi du temps des employés municipaux nous est résumé pour les mois de juillet et août 2024.



No de résolution
ou annotation

FD - Les Éditions Juridiques FD, Farnham (Québec) Tél.: 1-800-363-9251 No. F030

7.4 OBVMR - Visioconférence

Une rencontre d'information sur l'élaboration d'un portrait régional et une proposition d'emplacements stratégiques de stations de lavage et guérites au Bas-Saint-Laurent aura lieu le 10 septembre 2024

7.5 Véloroute Desjardins de la Matapédia – Assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle de Véloroute Desjardins aura lieu le mardi 17 septembre 2024 à la salle du conseil municipal de Ste-Florence .

7.6 SADC de la Matapédia – Assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle de la SADC se tiendra le 17 septembre 2024 au club de golf Revermont.

7.7 Fête des Moissons – Confirmation d'ici le 20 septembre 2024

Gino Canuel et Isabelle Desjardins assisteront à la Fête des Moissons qui se tiendra à la salle multifonctionnelle de Lac-au Saumon , le jeudi 10 octobre 2024 dès 17h00.

7.8 Demande de rencontre – CISSS du Bas-Saint-Laurent

Le conseil municipal ne voit pas l'intérêt d'une rencontre avec la directrice adjointe exécutive pour la Matapédia au CISSSBSL.

7.9 Reconstruction du pont sur le chemin du Ruisseau-à-la-Loutre – Rencontre

Une rencontre aura lieu le lundi 04 novembre à 19h30 avec Mme Annie Parent du Ministère des transports pour mettre à profit notre connaissance du milieu pour aider à évaluer les options de gestion de circulation pendant la reconstruction du pont sur le chemin du Ruisseau-à-la-Loutre.

8. Période de questions

Il n'y a pas de question

9. Rapport des élus (es)

Diane Soucy demande que l'offre d'emploi pour un poste d'animateur pour les jeunes soit publié dans le mini-journal, sur notre site web et partagé sur facebook. Aussi, elle demande de relancer le projet de cour de danse.

Nancy Malenfant nous informe que la chaussée de la route 195, en montant vers le rang Gagnon est dans un piteux état à un endroit précis, il faut penser à réparer le nid de poule.

Gino Canuel ira au banquet donné par la MRC de la Matapédia, le 13 septembre, Diane Soucy, Normand Henley et Isabelle Desjardins y seront aussi.

10. Levée de l'assemblée

La levée de l'assemblée est proposée par Nancy Malenfant à 22h33.

104-24


Gino Canuel, maire


Isabelle Desjardins, greffière-trésorière