

Séance ordinaire du conseil municipal de Rivière-Héva, tenue lundi le 5 novembre 2018, à l'Édifice municipal de Rivière-Héva à compter de 19 h 30 sous la présidence de Monsieur Réjean Guay, maire, à laquelle sont présents :

Mesdames et Messieurs les conseillers suivants :

Ginette Noël
Jean-Guy Lapierre
Yvon Charette
Charles Desrochers
Rose-Anne Lévesque

Madame Chantal Thibault est absente.

Madame Cindy Paquin, secrétaire-trésorière adjointe, est présente.

2018-11-279 Adoption de l'ordre du jour

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu d'accepter l'ordre du jour tel que rédigé.

Adoptée

2018-11-280 Adoption des procès-verbaux

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu d'accepter le procès-verbal du 1^{er} octobre tel que rédigé.

Adoptée

2018-11-281 Liste des comptes payés au cours du mois d'octobre

Il est proposé par madame la conseillère Rose-Anne Lévesque et majoritairement résolu d'accepter la liste des comptes payés au cours du mois d'octobre tel que présentée.

Du chèque C1810279 à C1810357 au montant de 50 680.69\$

Adoptée

2018-11-282 Liste des comptes à payer

Il est proposé par monsieur le conseiller Jean-Guy Lapierre et majoritairement résolu d'accepter la liste des comptes à payer telle que présentée.

Du chèque C1810358 à C1810373 au montant de 48 266.18\$

Adopté

2018-11-283 État des revenus et des dépenses

Il est proposé par monsieur le conseiller Yvon Charette et majoritairement résolu d'accepter l'état des revenus et des dépenses

Adoptée

Dépôt des dépenses salariales

Le sujet est reporté à la prochaine séance

2018-11-284 Correspondance

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu d'accepter la correspondance telle que présentée.

Adoptée

2018-11-285 Avis de motion pour le projet de règlement sur les stationnements

Monsieur le conseiller Jean-Guy Lapière donne avis de motion pour un projet de règlement ultérieur sur les stationnements

Adoptée

2018-11-286 Avis de motion pour le projet de règlement sur la salubrité et l'entretien des bâtiments

Monsieur le conseiller Yvon Charette donne avis de motion pour un projet de règlement ultérieur sur la salubrité et l'entretien des bâtiments

Adoptée

2018-11-287 Adoption du règlement sur le cannabis # 09-2018

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu d'adopter le règlement 09-2018 sur le cannabis tel que défini ci-dessous :

Règlement 09-2018 sur le cannabis

CONSIDÉRANT QUE le projet de loi C-45 *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois* a été sanctionné le 21 juin 2018 et qu'il entrera en vigueur le 17 octobre 2018 ;

CONSIDÉRANT QUE le projet de loi 157 *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis, et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* a été adopté le 12 juin 2018 et dont certaines dispositions entreront en vigueur le 17 octobre 2018 ;

CONSIDÉRANT QU'un avis de motion du présent règlement a dûment été donné lors de la séance ordinaire du conseil municipal tenue le 1^{er} octobre 2018 ;

CONSIDÉRANT QUE lors de cette même séance, un projet de règlement a été déposé ;

EN CONSIDÉRATION de ce qui précède, le conseil municipal décrète ce qui suit :

ARTICLES

Article 1

Le préambule du présent règlement en fait partie intégrante.

Article 2

Le présent règlement amende le règlement 2003-40 concernant les nuisances, la paix, le bon ordre et les endroits publics de la façon suivante :

1. En modifiant l'article **2.5**, lequel se lira comme suit :

Endroit public

Lieu accessible au public, avec ou sans invitation, notamment mais non limitativement : parc, terrain de jeu, plage, piscine, halte routière, école, hôpital, centre commercial, édifice gouvernemental, restaurant, salle communautaire ainsi que tout autre lieu extérieur de rassemblement où le public a accès.

Voie publique

La surface d'un terrain sur laquelle est aménagé une ou plusieurs chaussées ouvertes à la circulation publique et dont l'entretien est à la charge de la Municipalité de Rivière-Héva, du gouvernement ou de l'un de ses organismes, comprenant notamment, mais non limitativement : trottoir, rue, route, ruelle, passage, piste cyclable, sentier récréatif, chemin ainsi que tous les autres terrains destinés à la circulation publique des véhicules, des cyclistes et des piétons. »

2. En remplaçant le premier alinéa de l'article **5.3.3**, lequel se lira comme suit :

« Il est interdit à toute personne d'avoir en sa possession, de consommer ou de vendre des boissons alcoolisées sur les voies et dans les endroits publics de la ville. »

3. En ajoutant l'article **5.3.5**, lequel se lira comme suit :

« Outre les lieux interdits à l'usage du tabac tel que déterminés par la *Loi concernant la lutte contre le tabagisme* (LQ chapitre L-6.2), il est interdit à toute personne et constitue une infraction le fait de fumer du tabac dans les endroits publics où une enseigne prévoit telle interdiction. »

4. En ajoutant l'article **5.3.6**, lequel se lira comme suit :

« Outre les lieux interdits à la consommation de cannabis déterminés par la *Loi encadrant le cannabis* (LQ chapitre 19), il est interdit à toute personne et constitue une infraction le fait de fumer du cannabis sur les voies et dans les endroits publics de la municipalité. »

5. En ajoutant l'article **5.3.7**, lequel se lira comme suit :

« Constitue une nuisance et ainsi une infraction, le fait pour une personne de laisser échapper ou permettre l'émission de fumée, d'étincelles, d'escarbilles, de vapeurs ou d'odeurs, de nature à incommoder autrui. »

Article 3

Sauf les modifications prévues à l'article 2 du présent règlement, toutes les autres dispositions du règlement 2003-40 demeurent inchangées.

Article 4

Le présent règlement entrera en force et en vigueur après l'accomplissement des formalités édictées par la loi.

Adoptée

2018-11-288 Adoption d'une politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu d'adopter une politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail telle que décrite :

**POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE
DROGUES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS
DANS LE MILIEU DE TRAVAIL**

Note : Dans ce document, seul le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

1. Introduction

La Municipalité de Rivière-Héva considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail qui soit sain, sécuritaire et propice à l'efficacité.

De plus, comme employeur, elle reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En conséquence, et dans le respect de la *Charte des droits et liberté de la personne*, la Municipalité de Rivière-Héva doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requises à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

Elle s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, de l'alcool, et de médicaments, et se doit d'adopter une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait, notamment être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament, d'en consommer, d'être en possession ou, voire même, d'en vendre sur les lieux du travail.

La Municipalité de Rivière-Héva souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool et le cas échéant, de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation.

La présente politique abroge et remplace toute pratique, coutume et usage sur les divers sujets inclus dans cette politique et entre en vigueur dès son adoption.

2. Objectifs

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;
- De préciser les rôles et responsabilités du personnel, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, que dans l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin;
- D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et, le cas échéant, aux médicaments et des conséquences qu'entraîne sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou la vente de drogues, d'alcool et de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.

3. Application

La présente politique s'applique à tous les employés lorsqu'ils sont au travail. Nonobstant leur statut ou la nature des fonctions confiées, de l'équipement utilisé et de l'éventualité que des accidents graves puissent se produire, tous les cas de consommation de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments ne peuvent être tolérés.

En tout temps, toutefois, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. En cas de doute raisonnable, les gestionnaires ont la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration de la Direction générale.

4. Définitions

- **Tolérance zéro** : Signifie que le niveau de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé, doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage.
- **Facultés affaiblies** : Signifie que la capacité de l'employé est diminuée par l'effet de la drogue, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments. L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont l'alcoolémie est égale ou supérieure à 80 mg alors qu'il est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.
- **Gestionnaire** : Signifie tout employé cadre ayant des employés sous sa responsabilité.
- **Lieu de travail** : Signifie tous les bâtiments appartenant à la Municipalité ou loués ou utilisés par elle ou ses organismes affiliés, incluant les stationnements.

Tous les véhicules propriétés de la Municipalité ou utilisés par elle.

Toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.)

Les tentes, chapiteaux, gloriettes, kiosques, pavillons et autres installations semblables appartenant à la Municipalité ou loués ou utilisés par elle, qu'ils soient érigés de façon temporaire ou permanente, et qui accueillent des employés ou des personnes du public.

- **Fonction à risque élevé :** Fonction où l'altération des facultés attribuable à l'usage de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments pourrait, soit :

Menacer la santé ou la sécurité de l'employé, de ses collègues, des sous-traitants, des partenaires et du public en général

Causer des dommages sérieux à l'environnement ou aux biens de la Municipalité.

Exemples de fonctions à risque élevé :

- Chauffeur de véhicules motorisés;
- Électricien
- Opérateur d'appareils motorisés;
- Préposé à une station de pompage.

5. Règles de conduite :

Il est strictement interdit :

- ❖ De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, un médicament;
- ❖ Pour tout employé occupant une fonction à risque élevé, d'être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament qui le rendrait inapte à remplir sa fonction, alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Le principe de tolérance zéro s'applique;
- ❖ De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer une drogue illicite sur les lieux ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail;
- ❖ De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer de l'alcool au travail, dans l'exercice de ses fonctions et qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevé le principe de tolérance zéro s'applique, tel que mentionné à l'article 4;
- ❖ De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer tout médicament, prescrit ou non, qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevé qui l'empêcherait de remplir sa fonction de façon sécuritaire, tel que mentionné à l'article 4;
- ❖ De compromettre ou ternir l'image de la Municipalité.

6. Rôles et responsabilités

Le gestionnaire :

- Voit au respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable. Il doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité;
- Soumet à la Direction générale, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il considère à risque élevé;
- Communique avec la Direction générale afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient;
- Apporte son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou, le cas échéant, aux médicaments, en le référant à un programme d'aide approprié.

L'employé :

- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique;
- Doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, les médicaments, alors qu'il est au travail;
- Pour tous les employés occupant une fonction à risque élevé, celui-ci doit s'abstenir de prendre toute consommation (drogue et alcool). Pour ce qui est de la prise de médicaments, celui-ci doit respecter la procédure mentionnée ci-dessous;
- S'il prend des médicaments, doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction. À cette fin, l'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction;
- Le cas échéant, collabore lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage;
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition.

La direction générale :

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique. Détermine, en collaboration avec le gestionnaire concerné, si une fonction doit être considérée à risque élevé;
- Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée;
- Est responsable de déterminer, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;
- Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés et intervient, au besoin, auprès des intervenants.

7. Tests de dépistage

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employé en fait usage de façon contraire à la présente politique.

Tout employé sélectionné pour occuper une fonction à risque élevé, peut être soumis, avant sa nomination, à un test de dépistage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments auquel il doit présenter un résultat négatif.

La Municipalité se réserve le droit, pour un motif raisonnable, de soumettre un employé à un test de dépistage de drogues, d'alcool, ou le cas échéant, de médicaments. Par exemple, constituent un motif raisonnable, les éléments suivants :

- Suite à une détection visuelle au cours de laquelle un supérieur détecte une prise de consommation ou des facultés affaiblies, selon le cas;
- Suite à une absence liée à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- Suite à un accident du travail important.

8. Prévention et réadaptation

La Municipalité de Rivière-Héva reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Elle encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité avec une personne-ressource en la matière.

9. Mesures administratives ou disciplinaires

L'employé pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :

- Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique
- Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage justifié;
- Suite à un résultat positif à un test de dépistage.

La mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Toute mesure prise par la Municipalité pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé.

L'employé qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état (facultés affaiblies ou, le cas échéant, tolérance zéro) sera immédiatement retourné chez lui et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail.

La Municipalité se réserve le droit d'exiger tout rapport médical. La Municipalité peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé par le médecin de son choix.

10. Responsabilité de la politique

L'interprétation et l'application de cette politique est déléguée à la Direction générale.

11. Date d'entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur dès l'adoption au conseil municipal et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.

Adoptée

2018-11-289 Adoption d'une politique sur le harcèlement psychologique

Il est proposé par madame la conseillère Rose-Anne Lévesque et majoritairement résolu d'adopter une politique sur le harcèlement psychologique :

Politique sur le harcèlement en milieu de travail

La Municipalité de Rivière-Héva condamne toute forme de harcèlement en milieu de travail. Il porte atteinte à l'intégrité des relations entre employés et nuit à leur moral et à leur productivité, qu'il s'agisse des victimes ou des collègues de travail de ces victimes. Sans vouloir s'immiscer dans les relations amicales ou consentantes entre ses employés, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement.

En cas de harcèlement au travail, la Municipalité fera enquête. Toute personne impliquée dans la procédure de règlement d'une plainte de harcèlement ou d'intimidation est tenue à la plus stricte confidentialité à chacune des étapes du cheminement de la plainte et celle-ci est protégée contre toute forme de représailles. Des mesures seront prises contre les fautifs

Harcèlement psychologique

Ce qu'est le harcèlement psychologique au travail

Le harcèlement psychologique au travail est une [conduite vexatoire](#) qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- qui sont hostiles ou non désirés
- qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
- qui rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

La définition du [harcèlement psychologique](#) comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé 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, 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.

Les critères

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une [personne raisonnable](#) estime correct dans le cadre de son travail.

Le caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodin. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Obligations de l'employeur

Fournir un lieu de travail sans harcèlement psychologique.

L'employeur est obligé de fournir à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Il s'agit toutefois d'une [obligation de moyens](#) et non de résultats. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique dans son entreprise, mais qu'il doit :

- prévenir toute situation de harcèlement psychologique par des moyens raisonnables
- agir pour mettre fin à tout harcèlement psychologique dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Gérer de façon à prévenir le harcèlement psychologique

L'employeur doit avoir des pratiques de gestion qui permettent de prévenir les situations de harcèlement psychologique. Il doit mettre en place, dans son entreprise, un mécanisme interne connu et efficace pour être informé lui-même de ces situations et pour en informer tous ses salariés. Ce mécanisme doit aussi permettre de traiter objectivement et rapidement ces situations quand elles se produisent, afin de les faire cesser.

Dans ses pratiques de gestion préventive, l'employeur doit également prendre en compte que le harceleur peut être extérieur à son entreprise : client, usager, fournisseur, visiteur. Pour pouvoir bien remplir ses obligations, il a aussi le droit de demander à ses salariés de ne harceler ni leurs collègues ni leurs supérieurs ou leurs interlocuteurs dans le cadre de leur emploi.

L'employeur doit informer tout son personnel qu'il s'engage fermement à prévenir et à faire cesser tout harcèlement psychologique au travail, et il le lui rappelle régulièrement. Il peut le faire par une déclaration écrite :

- remise à tous les nouveaux salariés à leur embauche
- redistribuée avec le bulletin de paie, par note interne, par courriel ou lors de rencontres individuelles ou de groupe
- affichée dans les vestiaires, la salle à manger, la salle de repos.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

La municipalité de Rivière-Héva

Affirme que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise.

Aucun comportement irrespectueux ne sera toléré :

- d'un supérieur envers un employé,
- de plusieurs employés envers un collègue,
- d'un employé envers son supérieur,
- d'un tiers envers un employé de l'entreprise.
- d'un employé envers un collègue

De plus, chaque employé a la responsabilité de contribuer, par sa conduite, à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement psychologique.

La municipalité de Rivière-Héva s'engage à :

prévenir le harcèlement psychologique au travail tel qu'il est défini par la Loi sur les normes du travail ;

faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

EN CAS DE PROBLÈME

Tout employé qui croit être la cible de gestes ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à Madame Nathalie Savard directrice générale en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement.

J'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et équitable, que j'agirai avec discrétion pour régler la situation et que j'exigerai la confidentialité des personnes qui seront rencontrées dans le cadre du règlement de la situation. Je garantis également qu'aucun employé ne sera pénalisé pour avoir demandé une telle intervention.

Signature de la personne désignée

Date _____

Adoptée

2018-11-290 Avis de motion d'un projet de règlement sur le traitement des élus

Monsieur le conseiller Yvon Charette donne avis de motion d'un projet de règlement ultérieur sur le traitement des élus

Adoptée

2018-11-291 Avis de motion pour le projet de règlement sur les chiens

Monsieur le conseiller Jean-Guy Lapierre donne avis de motion d'un projet de règlement ultérieur sur les chiens.

Adoptée

2018-11-292 Modification à l'attribution des dossiers des élus

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu de modifier l'attribution des dossiers suivants :

Ginette Noël Sécurité civile
Rose-Anne Lévesque et Jean-Guy Lapierre

Comité local travail de
milieu

Adoptée

**2018-11-293 Résolution pour les besoins locaux en formation
pour les pompiers 2019-2020**

Attendu que le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* prévoit les exigences de formation pour les pompiers des services de sécurité incendie afin d'assurer une qualification professionnelle minimale;

Attendu que ce règlement s'inscrit dans une volonté de garantir aux municipalités la formation d'équipes de pompiers possédant les compétences et les habiletés nécessaires pour intervenir efficacement en situation d'urgence;

Attendu qu'en décembre 2014, le gouvernement du Québec a établi le Programme d'aide financière pour la formation des pompiers volontaires ou à temps partiel;

Attendu que ce programme a pour objectif principal d'apporter aux organisations municipales une aide financière leur permettant de disposer d'un nombre suffisant de pompiers qualifiés pour agir efficacement et de manière sécuritaire en situation d'urgence;

Attendu que ce programme vise également à favoriser l'acquisition des compétences et des habiletés de base requises par les pompiers volontaires ou à temps partiel qui exercent au sein des services de sécurité incendie municipaux;

Attendu que la municipalité de Rivière-Héva désire bénéficier de l'aide financière offerte par ce programme;

Attendu que la municipalité de Rivière-Héva prévoit la formation d'un pompier pour le programme Pompier I au cours de la prochaine année pour répondre efficacement et de manière sécuritaire à des situations d'urgence sur son territoire;

Attendu que la municipalité doit transmettre sa demande au ministère de la Sécurité publique par l'intermédiaire de la MRC Vallée de l'Or en conformité avec l'article 6 du Programme.

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu de présenter une demande d'aide financière pour la formation de ces pompiers dans le cadre du Programme d'aide financière pour la formation des pompiers volontaires ou à temps partiel au ministère de la Sécurité publique et de transmettre cette demande à la MRC de la Vallée de l'Or.

Adoptée

**2018-11-294 Résolution pour la modification du schéma de
couverture des risques en incendie**

Attendu que le schéma de couverture de risque incendie de la MRC de La Vallée-de-l'Or a été adopté en novembre 2016;

Attendu que l'article 23 du plan de mise en œuvre du schéma de couverture de risque incendie de la MRC prévoit un mécanisme pour comptabiliser la force de frappe en tout temps;

Attendu que l'article 24 du plan de mise en œuvre du schéma de couverture de risque incendie de la MRC prévoit qu'il faut réviser, lorsque requis, les procédures de déploiement des ressources de manière à pouvoir rencontrer les objectifs décrits au schéma;

Attendu que le ministère de la sécurité publique a fourni un nouveau canevas de schéma lequel contient une nouvelle méthode de calcul de la force de frappe.

Attendu que la Municipalité de Rivière-Héva, en vertu de l'article 30 de la loi sur la sécurité incendie stipule que toute modification du schéma doit se faire suivant la même procédure que son élaboration;

Attendu que la Municipalité de Rivière-Héva appuie la Ville de Val d'Or qui souhaite effectuer une modification concernant sa force de frappe;

Il est proposé par monsieur le conseiller Yvon Charette et majoritairement résolu de demander à la MRC d'effectuer la modification au schéma.

Adoptée

2018-11-295 **Formation scie à chaîne 2 028.94\$ et débroussaillage 1 034.47\$**

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu que les deux formations soient données aux employés de la voirie et journalier.

Adoptée

2018-11-296 **Festival hivernal**

Il est proposé par madame la conseillère Rose-Anne Lévesque et majoritairement résolu de contribuer pour un montant de 500\$ pour l'activité du festival hivernal.

Adoptée

2018-11-297 **Montant 2019 relatifs à l'exploitation d'une carrière ou d'une sablière**

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu que pour l'exercice financier municipal de 2019, le taux d'augmentation qui sert à l'établissement du montant applicable en vertu de l'article 78.3 de la Loi sur les compétences municipales est de 1.8692%. Pour cet exercice le montant applicable en vertu de cet article est de 0.59\$ par tonne métrique et celui applicable en vertu de l'article 78.4 de cette loi est de 1.12\$ par mètre cube, sauf dans le cas de la pierre de taille où le montant est de 1.59\$ par mètre cube.

Adoptée

2018-11-298 **Cotisation UMQ 2019**

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu d'adhérer à l'UMQ pour 2019.

Adoptée

2018-11-299 FQM – contribution des municipalités pour les services de la SQ, augmentation de 5%

Il est proposé par madame la conseillère Rose-Anne Lévesque et majoritairement résolu qu'en premier lieu, qu'il a déjà été rappelé aux autorités du ministère la promesse du premier ministre Legault, d'effectuer un partage égal (50/50) de la facture pour les services de la Sûreté du Québec entre le gouvernement et les municipalités. Ensuite afin d'assurer une transition convenable en attendant une modification du Règlement sur la somme payable, nous avons notamment demandé qu'une subvention transitoire soit versée cette année.

Adoptée

Cueillette des matières résiduelles au 71 rue du Pourvoyeur

Le sujet est reporté à une séance ultérieure

2018-11-300 Entente de partenariat avec la Ferme Avicole Paul Richard & fils sous seing privé

Attendu que la directrice générale a informé le conseil municipal, en séance de travail, de l'article 92.1, 3^e paragraphe, 2^e alinéa.

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu de faire une entente de partenariat avec la Ferme Avicole sous seing privé concernant leur installation d'un réservoir d'eau en cas d'incendie.

La municipalité contribuera pour un montant de 4 000\$ qui sera affecté au surplus en 2019;

Les frais d'entretien, les bris seront aux frais de la Ferme Avicole Paul Richard & fils;

Monsieur le maire Réjean Guay et madame la directrice générale Nathalie Savard sont autorisés à signer pour et au nom de la municipalité l'entente sous seing privé. Les documents seront transmis à Me Annabelle Bégin, notaire à l'étude Paul Hallé.

Adoptée

2018-11-301 Paiement Stantec 32 209.10\$

Il est proposé par monsieur le conseiller Yvon Charette et majoritairement résolu d'autoriser le paiement de 32 209.10\$ pour le projet de l'aqueduc sur la route St-Paul Nord.

Adoptée

2018-11-302 Pancarte de bienvenue – montant droit d'auteur Johanne Gagné

Il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu de défrayer un montant de 50\$ par pancarte avec les photos de madame Johanne Gagné pour un total de 150\$.

Adoptée

2018-11-303 Appui aux locataires du camping Lac-Fournière – installation d’un quai au camping

Il est proposé par madame Rose-Anne Lévesque et majoritairement résolu d’appuyer les locataires du camping au Lac-Fournière qui veulent faire une demande auprès du MDDELCC pour l’installation d’un quai et qui au préalable ont fait une demande à la municipalité.

Adoptée

2018-11-304 Rue Paul-Matteau

Il est proposé par madame la conseillère Ginette Noël et majoritairement résolu d’autoriser des travaux d’un montant de 5 000\$ pour la rue Paul-Matteau.

Adoptée

2018-11-305 Gravier – rues privées non-verbalisées

Il est proposé par monsieur le conseiller Jean-Guy Lapierre et majoritairement résolu que si les propriétaires des rues privées non-verbalisées en font la demande écrite, la municipalité leur fournira 5 voyages de gravier et l’épandage du matériel sera aux frais des propriétaires.

Adoptée

DIVERS

COMPTE RENDU DES DOSSIERS D’ÉLUS

Chacun des élus fait un compte rendu des dossiers dont il est responsable.

Il y aura une consultation publique le 19 novembre à 18 h concernant les règlements d’urbanisme.

QUESTIONS DU PUBLIC

Le conseil a su répondre aux questions du public

2018-11-306 Levée

À 20 h 17, il est proposé par monsieur le conseiller Charles Desrochers et majoritairement résolu que la séance soit et est levée.

Adoptée

Cindy Paquin
Secrétaire trésorière adjointe

Réjean Guay
Maire