

Procès-verbal des Délibérations du Conseil
de la Municipalité de Saint-Léandre

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE SAINT-LÉANDRE

Séance ordinaire du conseil de la Municipalité de la Paroisse de Saint-Léandre, tenue le lundi 11 août 2025 à 19h 30 devant public à la salle du Centre Communautaire située au 3027, rue Principale à Saint-Léandre.

Étaient présents :

Monsieur Steve Castonguay, Maire
Monsieur Joël Lévesque Conseiller # 1
Madame Nicole Lacroix, Conseillère # 2
Monsieur Marc-André Bérubé, Conseiller # 3
Madame Andrée Blouin, Conseillère # 5

Étaient absentes :

Madame Julie Michaud, Conseillère # 4
Madame Joyce Truchon, Conseillère # 6

Les membres présents forment le quorum sous la présidence de Monsieur Steve Castonguay, maire.

Monsieur André Marcil, fait fonction de greffier-trésorier.

(2) personne du public assistent à la séance ordinaire

1. Ouverture de la séance et mot de bienvenue

Le maire constate le quorum et déclare la séance ouverte à 19h 30.
Le maire confirme les présences et le quorum.

2. Adoption de l'ordre du jour

Résolution 2508-01

Il est proposé par Madame Andrée Blouin d'adopter l'ordre du jour tel que présenté et reçu depuis plus de 72 heures.

ORDRE DU JOUR

- 1- Ouverture et mot de bienvenue
- 2- Adoption de l'ordre du jour
- 3- Adoption du procès-verbal 14 juillet 2025
- 4- Adoption comptes à payer juillet 2025
- 5- Adoption de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, de violences conjugales et de traitement des plaintes.
- 6- Demande autorisation CPTAQ MATRICULE 9500-84-1591



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

- 7- Proposition MRC et Ville de Matane Service Intervention/ Protection Incendie
- 8- Demande d'appui au comité Lac Malfait et Municipalité St-Léandre
- 9- Résolution Programation TECQ 2024-2028 Version 1
- 10- Suivi des ventes vieux tracteur à pelouse et camionnette Chevrolet 2012
- 11- Vacances directeur général du 15 août au 2 sept. 2025
- 12- Période des questions
- 13- Levée de la séance ordinaire

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents

3. Adoption du procès-verbal 14 juillet 2025 Résolution 2508-02

Il est proposé par Madame Nicole Lacroix d'adopter le procès-verbal du 14 juillet 2025 à 19h30, tel que reçu depuis plus de 72 heures.

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents

4- Adoption des comptes à payer de juillet 2025

RÉSOLUTION 2508-03

Il est proposé par Monsieur Joël Lévesque d'adopter les comptes à payer pour le mois de juillet 2025 pour un total des comptes incompressibles de 105 780.87\$ comprenant les frais de banque du mois pour un total 95.00\$, le remboursement du prêt Prabam plus les intérêts de 70 010.43\$, un avis de Revenu Québec pour l'immatriculation 2025 de 39.44\$, les salaires nets des employés de 15 628.02\$, les frais de location de photocopieur Toshiba de 417.36\$, les remboursements des prêts de 8 050.37\$, le remboursement des DAS de juin au montant de 5 916.85\$, un montant de 526.92\$ soit le paiement des services publics, le remboursement de la carte Visa de juillet au montant de 1 097.35\$, un montant de 2 231.92\$ du salaire et allocation pour le Conseil Municipal du mois, le remboursement des intérêts pour un montant de 1 767.21 et un montant de 108 171.54\$ des comptes compressibles. Le montant total des comptes à payer est de 216 343.08 \$ pour le mois de juillet 2025

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents

5. Adoption de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, de violences conjugales et de traitement des plaintes.

André Marcil informe l'assemblée, faisant suite à une possible plainte, une intervention d'un enquêteur de la CNESST a été effectuée le 25 juillet 2025.



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

Cette intervention avait comme objet la vérification de la mise en place de la Loi sur la santé et la Sécurité du Travail et de la réglementation applicable à l'utilisation des engins de terrassement et d'entretien extérieur.

Deux avis de corrections ont été émises en lien avec cette visite, soit la mise à jour de la politique harcèlement et la formation de recevabilité de la plainte.

C'est pourquoi, le Conseil Municipal adopte par résolution, les modifications de sa politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, de violences conjugales et de traitement des plaintes.

RÉSOLUTION 2508-04

Il est proposé par Madame Andrée Blouin de procéder à l'adoption de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, de violences conjugales et de traitement des plaintes 2025

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents

Copie de la Politique

La politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, de violences conjugales et de traitement des plaintes et bonifie celle-ci adoptée en juillet 2019 et renforce la politique de tolérance zéro pour le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous de la Municipalité de Saint-Léandre adopté le 5 e jour de février 2013.

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de *la Municipalité de Saint-Léandre* à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de violences conjugales et d'harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement ou de violence conjugale est constatée ou déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

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. »

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

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

4) Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs
Les employeurs et les travailleuses et travailleurs ont tous un rôle à jouer pour identifier, corriger et contrôler les risques liés à la violence sur les lieux de travail.

Employeurs

L'employeur doit prendre des mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la travailleuse ou le travailleur est exposé à une situation de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail. Il doit :

s'assurer que ses établissements sont équipés et aménagés pour assurer la protection du personnel (contrôle de l'accès aux lieux de travail, caméras de sécurité, bouton panique, etc.)

s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des travailleuses et travailleurs (ex. : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail)

utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, à corriger et à contrôler les risques de violence en milieu de travail, comme la sensibilisation des travailleuses et travailleurs à la violence conjugale

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

ou familiale, une politique sur la violence ou un plan de sécurité individuel

informer adéquatement les travailleuses et travailleurs sur les risques liés aux différentes formes de violence, dont la violence conjugale ou familiale (les informer sur les signes à reconnaître, les procédures ou politiques en place, etc.)

Travailleuses et travailleurs

La travailleuse ou le travailleur doit notamment :

prendre connaissance du programme de prévention ou du plan d'action qui lui est applicable (ex. : planifier une rencontre d'équipe pour que les travailleuses et les travailleurs s'approprient collectivement le contenu du programme de prévention ou du plan d'action et puissent en discuter)

prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique (ex. : informer son employeur si une travailleuse ou un travailleur est témoin d'une situation de violence)

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 (ex. : contribuer à établir un climat de confiance et de respect au sein de l'équipe de travail)

participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail

Les travailleuses et travailleurs ont le droit, notamment, d'obtenir des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité de même que leur intégrité physique et psychique.

Si une personne vit de la violence conjugale ou familiale qui se poursuit au travail, elle ne doit pas hésiter à demander de l'aide et à informer son employeur.

La Municipalité de Saint-Léandre ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée :
représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

Énoncé de la Municipalité de la Paroisse de Saint-Léandre

La Municipalité de Saint-Léandre 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 psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par la remise des politiques lors de l'embauche d'un nouveau employé ou lors de l'élection d'un nouveau élu;
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. 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 cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis *[si l'entreprise compte des personnes syndiquées : l'employeur peut indiquer ici que la personne doit aussi informer l'association accréditée qui la représente]*.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées³ par l'employeur sont les suivantes :

André Marcil, responsable n° 1, Directeur général secrétaire trésorier

³ Des précisions sur le rôle des personnes responsables figurent à l'annexe 2.



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

Bureau Municipal, 2005 rue de l'Église Saint-Léandre 418 737-4973

Pour tout acte visant la direction générale

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou violence conjugale est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus :

Le Maire et les membres du Conseil Municipal suivant :

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

La Municipalité de Saint-Léandre 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, 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, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. 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 notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, 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.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

*André Marcil, dir. gén. Sec-tré
Municipalité de Saint-Léandre*

Date



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

Une personne non-syndiquée qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne (insérer le lien ici) ou par téléphone au 1 844 838-0808. Le choix d'une personne salariée de s'adresser d'abord à son employeur n'aura pas pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST.

ANNEXE 1 -RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET LA VIOLENCE CONJUGALE

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).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel.

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 peut aussi constituer du harcèlement: 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.

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 loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- intimidation, cyber intimidation, 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,



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

- regards, baisers ou attouchements,
- insultes sexistes, propos grossiers;
- o Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Ce type de violence peut se manifester de diverses façons :

- o Harcèlement par téléphone, par courriel ou par texto
- o Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime
- o Communications verbales ou écrites de la personne violente adressées à des collègues ou à l'employeur
- o La victime est suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci

RECONNAÎTRE LA VIOLENCE CONJUGALE

Si une personne vit de la violence conjugale ou familiale qui se poursuit au travail, elle ne doit pas hésiter à demander de l'aide et à informer son employeur.

Reconnaître la violence conjugale ou familiale en milieu de travail

Ce type de violence peut se manifester de diverses façons :

- o Harcèlement par téléphone, par courriel ou par texto
- o Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime
- o Communications verbales ou écrites de la personne violente adressées à des collègues ou à l'employeur
- o La victime est suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci

Signes à surveiller en milieu de travail

La violence est parfois difficile à détecter. Certains signes peuvent indiquer qu'une personne est victime de violence conjugale ou familiale, notamment :

- o des signes physiques (des ecchymoses, par exemple)
- o un changement significatif dans son comportement (nervosité, fatigue, etc.) ou dans son rendement (à la baisse)
- o des heures supplémentaires effectuées (la personne semble se réfugier dans son travail)
- o un problème soudain d'assiduité
- o un isolement du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

- des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels fréquents du conjoint ou de la conjointe, visite du conjoint ou d'un membre de la famille, etc.)
- des observations ou des préoccupations de collègues de travail en lien avec le comportement de la personne
- une dénonciation de la part d'un ou d'une collègue

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

La Municipalité de la Paroisse Saint-Léandre

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes de la Municipalité de Saint-Léandre :

*André Marcil, directeur général secrétaire trésorier
2005, rue de L'Église Saint-Léandre 418 737-4973*

Le Maire et les conseillers ères suivant :

Steve Castonguay, maire Nicole Lacroix, conseillère

Joël Lévesque, conseiller

Ces personnes s'avèrent responsable et doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et la violence conjugale;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement et la violence conjugale.



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil
de la Municipalité de Saint-Léandre

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

André Marcil, directeur général

Et le Maire et les conseillers. ères suivant :

Steve Castonguay, maire
Nicole Lacroix, conseillère
Joël Lévesque, conseiller

2025-09-08
Date

6. Demande autorisation CPTAQ MATRICULE 9500-84-1591

RÉSOLUTION 2508-05

Il est proposé par Monsieur Joël Lévesque d'accepter l'agrandissement de la résidence principale du matricule 9500-84-1591 du lot #5 680 588, aucun règlement de la municipalité n'est en contradiction La résolution sera envoyé à la CPTAQ et André Marcil est mandaté afin de compléter la demande de renseignement de la CPTAQ le plus rapidement

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents

7. Proposition MRC et Ville de Matane Service Intervention/ Protection Incendie

RÉSOLUTION 2508-06

Considérant, l'optimisation des ressources en sécurité incendie dans la MRC de la Matanie, présenté le lundi 28 juillet par la Ville de Matane et la MRC de la Matanie ;

Il est proposé par Monsieur Marc-André Bérubé d'accepter les prévision des coûts totaux pour la prévention et les interventions en matière de sécurité incendies. Les prévision pourront être revues à la baisse en lien avec les demandes d'aide financière obtenues et la non réalisation de certaines recommandations ou application incluses dans le document d'optimisation des ressources en matière de sécurité incendie dans la MRC de la Matanie pour le budget pour l'an 1,2 et 3.

Adoptée à la majorité des conseillers présents



Procès-verbal des Délibérations du Conseil
de la Municipalité de Saint-Léandre

8. Demande d'appui au comité Lac Malfait et Municipalité St-Léandre

N° de résolution
ou annotation

RÉSOLUTION 2508-07

Considérant, le la rencontre positive au comité du lac malfait avec les représentant du Conseil Municipal de Saint-Léandre, le 31 juillet dernier;

Considérant, l'urgence de protéger tous les plans d'eau de la municipalité;

Il est proposé par Madame Andrée Blouin d'appuyer le comité du Lac Malfait dans ses démarches d'information auprès de différents partenaire afin de proposer des solutions réalistes et durables au conseil municipal de Saint-Léandre afin que celui-ci étudie celles-ci et dépose une résolution afin de protéger l'ensemble des cours d'eau sur son territoire.

La municipalité se réserve le droit d'être en dessaccord avec la proposition du comité et pourra adopter ou refuser toutes autres résolutions en lien avec cette protection de cours d'eau dans le respect de Lois et Règlements en vigueur.

Adoptée à la majorité des conseillers présents

9. Résolution Programation TECO 2024-2028 Version 1

RÉSOLUTION 2508-08

Attendu que :

La municipalité a pris connaissance du Guide relatif aux modalités de versement de la contribution gouvernementale dans le cadre du Programme de la taxe sur l'essence et de la contribution du Québec (TECQ) pour les années 2024 à 2028;

La municipalité doit respecter les modalités de ce guide qui s'appliquent à elle pour recevoir la contribution gouvernementale qui lui a été confirmée dans une lettre de la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation.

Il est proposé par Monsieur Joël Lévesque et unanimement résolu que :

La municipalité s'engage à respecter les modalités du guide qui s'appliquent à elle;

La municipalité s'engage à être la seule responsable et à dégager le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec de même que leurs ministres, hauts fonctionnaires, employés et mandataires de toute responsabilité quant aux réclamations, exigences, pertes, dommages et coûts de toutes



N° de résolution
ou annotation

Procès-verbal des Délibérations du Conseil de la Municipalité de Saint-Léandre

sortes ayant comme fondement une blessure infligée à une personne, le décès de celle-ci, des dommages causés à des biens ou la perte de biens attribuable à un acte délibéré ou négligent découlant directement ou indirectement des investissements réalisés au moyen de l'aide financière obtenue dans le cadre du programme de la TECQ 2024-2028;

La municipalité approuve le contenu et autorise l'envoi au ministère des Affaires municipales et de l'Habitation de la programmation de travaux version 1, ci-jointe et de tous les autres documents exigés par le Ministère en vue de recevoir la contribution gouvernementale qui lui a été confirmée dans une lettre de la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation;

La municipalité s'engage à atteindre le seuil minimal d'immobilisations qui lui est imposé pour l'ensemble des cinq années du programme;

La municipalité s'engage à informer le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation de toute modification qui sera apportée à la programmation de travaux approuvée par la présente résolution.

La municipalité atteste par la présente résolution que la programmation de travaux version ci-jointe comporte des coûts réalisés véridiques pour 2024 et reflète les prévisions de coûts des travaux admissibles pour 2025.

Adoptée à la majorité des conseillers présents

10. Suivi des ventes vieux tracteur à pelouse et camionnette Chevrolet 2012

André Marcil confirme qu'après publication aucune offre d'achat a été déposé en date du jeudi 7 août 2025, soit la date limite pour l'achat du vieux tracteur à pelouse et de la camionnette Chevrolet usagé de 2012. Toute offre d'achat devra être approuvé par le Conseil Municipal si inférieur au montant minimum de la résolution adopté en juillet 2025.

11. Vacances directeur général du 15 août au 2 sept. 2025

André Marcil, directeur général annonce que le bureau municipal sera fermé pour la période du 15 août au 1^{er} septembre de retour le mardi 2 septembre 2025 à 8h.

12. Période des questions

Une période des questions est tenue.



N° de résolution
ou annotation

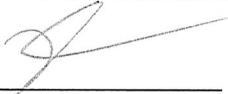
Procès-verbal des Délibérations du Conseil
de la Municipalité de Saint-Léandre

13. Levée de la séance ordinaire

RÉSOLUTION 2508-09

Il est proposé par Madame Andrée Blouin résolu de procéder à la levée de séance ordinaire du 11 août 2025, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19:48

Adoptée à l'unanimité des conseillers présents.



Steve Castonguay
Maire



André Marcil,
Directeur général,
Greffier-trésorier