



MUNICIPALITÉ SAINT-LUCIEN

RÈGLEMENT 2012-029

Code d'éthique et de déontologie pour les employés de la Municipalité de Saint-Lucien

- Attendu que** la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale, entrée en vigueur le 2 décembre 2010, impose aux municipalités locales et aux municipalités régionales de comté dont le préfet est élu au suffrage universel de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux;
- Attendu que** le conseil de toute municipalité qui n'a pas un tel code conforme aux exigences de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale doit l'adopter par règlement au plus tard le 2 décembre 2012;
- Attendu que** les formalités prévues à la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale ont été respectées;
- Attendu qu'** avis de motion a été donné par Marie-Claude Rocheleau en présentant ledit code, avec dispense de lecture, le 5 novembre dernier;
- Attendu qu'** avis public annonçant son adoption a été donné le 6 novembre 2012;
- Attendu qu'** une consultation auprès des employés a été effectuée le 14 novembre 2012;

Il est proposé par François Bernard et résolu unanimement d'adopter le code d'éthique et de déontologie suivant :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent «Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Municipalité de Saint-Lucien est adopté en vertu des articles 2,16 et 18 de la **Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (L.R.Q, c.E-15.1.0.1)**.

En vertu des dispositions de cette loi, la Municipalité de Saint-Lucien doit adopter par règlement un code d'éthique et de déontologie des employés municipaux qui énonce les principales valeurs de la Municipalité en matière d'éthique et les règles qui doivent guider leur conduite selon les mécanismes d'application et de contrôle prévus à cet effet.

Le présent code s'applique à tout employé de la Municipalité de Saint-Lucien. La Municipalité peut ajouter au présent code des règlements, politiques ou directives auxquels sont tenus les employés et qui, en cas de contravention, sont susceptibles d'entraîner une mesure disciplinaire. En cas d'incompatibilité, le code prévaut.

Une loi, un règlement fédéral ou provincial ainsi qu'un contrat de travail auquel la Municipalité est partie prévalent sur toute disposition incompatible du présent code.

La Municipalité ne peut toutefois, en vertu du présent Code ou autrement, forcer un employé à contrevir à un autre code d'éthique ou de déontologie adopté en vertu d'une loi.

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION DES TERMES

À moins que le contexte ne s'y oppose, les mots utilisés dans le présent code conservent leur sens usuel, sauf pour les expressions et les mots définis comme suit :

« Avantage » :

Comprend tout cadeau, don, faveur, récompense, service, commission, gratification, marque d'hospitalité, rémunération, rétribution, gain, indemnité, privilège, préférence, compensation, bénéfice, profit, avance, prêt, réduction, escompte, ou toute autre chose utile ou profitable de même nature ou toute promesse d'un tel avantage.

« Intérêt personnel » :

Intérêt de la personne concernée, qu'il soit direct ou indirect, pécuniaire ou non, réel, apparent ou potentiel. Il est distinct, sans nécessairement être exclusif, de celui du public en général ou peut être perçu comme tel par une personne raisonnablement informée. Est exclu de cette notion le cas où l'intérêt personnel consiste dans des rémunérations, des allocations, des remboursements de dépenses, des avantages sociaux ou d'autres conditions de travail rattachées aux fonctions de l'employé concerné au sein de la municipalité.

« Intérêt des proches » :

Intérêt du conjoint de l'employé concerné, de ses enfants, de ses descendants ou intérêt d'une société, compagnie, coopérative ou association avec laquelle elle entretient une relation d'affaires. Il peut être direct ou indirect, pécuniaire ou non, réel, apparent ou potentiel. Il est distinct, sans nécessairement être exclusif, de celui du public en général ou peut être perçu comme tel par une personne raisonnablement informée.

« Conflit d'intérêts » :

Toute situation où l'employé doit choisir entre l'intérêt de la Municipalité et son intérêt personnel ;

« Information confidentielle » :

Renseignement qui n'est pas public et que l'employé détient en raison de son lien d'emploi avec la Municipalité ;

« Supérieur immédiat » :

Personne qui représente le premier niveau d'autorité au-dessus d'un employé et qui exerce un contrôle sur son travail. Dans le cas du directeur général, c'est le maire qui est désigné.

ARTICLE 3 : BUTS DU CODE

Le présent code poursuit les buts suivants :

- 3.1 Adhérer aux valeurs de la municipalité;
- 3.2 Instaurer des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs;
- 3.3 Prévenir les conflits éthiques et s'il en survient, aider à les résoudre efficacement et avec discernement;
- 3.4 Assurer l'application des mesures de contrôle aux manquements déontologiques.

ARTICLE 4 : VALEURS DE LA MUNICIPALITÉ

Les valeurs suivantes de la Municipalité en matière d'éthique et de déontologie servent de guide pour la conduite des employés de la municipalité, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent code ou par les différentes politiques de la Municipalité.

« L'intégrité »

Tout employé valorise l'honnêteté, la rigueur et la justice.

« La prudence dans la poursuite de l'intérêt public »

Tout employé assume ses responsabilités face à la mission d'intérêt public qui lui incombe. Dans l'accomplissement de cette mission, il agit avec professionnalisme, ainsi qu'avec vigilance et discernement.

« Le respect envers les autres employés, les élus de la municipalité et les citoyens »

Tout employé favorise le respect dans les relations humaines. Il a droit au respect et agit avec respect envers l'ensemble des personnes avec lesquelles il traite dans le cadre de ses fonctions.

« La loyauté envers la municipalité »

Tout employé recherche l'intérêt de la municipalité, dans le respect des lois et règlements.

«La recherche de l'équité»

Tout employé traite chaque personne avec justice, dans le respect des lois et règlements.

«L'honneur rattaché aux fonctions d'employés de la municipalité»

Tout employé sauvegarde l'honneur rattaché à sa fonction, ce qui présuppose la pratique constante des cinq valeurs précédentes : l'intégrité, la prudence, le respect, la loyauté et l'équité.

Tout employé doit faire preuve d'intégrité, d'honnêteté, d'objectivité et d'impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions.

Les valeurs énoncées au présent code devront guider tout employé à qui elles s'appliquent dans l'appréciation des règles déontologiques qui lui sont applicables, et ce, dans une perspective d'intérêt public.

ARTICLE 5 : RÈGLES DE CONDUITE

5.1 Le principe général

L'employé doit exercer ses fonctions et organiser ses activités professionnelles de façon à préserver et à maintenir la confiance du public envers la Municipalité.

5.2 Les objectifs

Les règles prévues au présent code ont pour objectifs de prévenir, notamment :

5.2.1° toute situation où l'intérêt personnel de l'employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ;

5.2.2° toute situation qui irait à l'encontre des valeurs énoncées dans le présent code d'éthique et de déontologie ;

5.2.3° le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconvénients.

5.3 Les obligations générales

L'employé doit :

5.3.1° exécuter le travail inhérent à ses fonctions, et ce, avec diligence ;

5.3.2° respecter le présent code ainsi que les politiques, règles et directives de l'employeur;

5.3.3° respecter son devoir de réserve envers la Municipalité. Il ne doit pas porter atteinte à la dignité ou à la réputation de son employeur ni, lorsqu'il y a un lien avec son travail, à celles d'un membre du conseil ou d'un autre employé de la Municipalité.

En matière d'élection au conseil de la Municipalité, le présent code ne doit pas être interprété comme interdisant à un employé d'accomplir un acte que la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités (LRQ, c. E-2.2) déclare ne pas constituer un travail de nature partisane ;

5.3.4° agir avec intégrité et honnêteté ;

5.3.5° communiquer à son employeur toute information portée à sa connaissance et qu'il sait être pertinente pour la Municipalité.

Le présent code ne doit pas être interprété ou appliqué comme empêchant l'employé de prendre toute mesure raisonnable pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et mentale, ou celles d'une autre personne.

5.4 Les obligations particulières

RÈGLE 1 - Les conflits d'intérêts

Un employé doit éviter toute situation où il doit, sciemment, choisir entre l'intérêt de la Municipalité et son intérêt personnel ou, de façon abusive, celui de toute autre personne.

L'employé doit :

5.4.1° assumer fidèlement ses fonctions en conformité avec les législations applicables, incluant la réglementation en vigueur à la Municipalité ;

5.4.2° s'abstenir d'avoir sciemment, directement ou indirectement, par lui-même ou par son associé, un contrat avec la Municipalité. Cette prohibition ne s'applique toutefois pas à un contrat autorisé par la loi ;

5.4.3° lorsqu'une situation est susceptible de le mettre en conflit d'intérêts, en informer son supérieur.

Sans limiter la particularité de ce qui précède, il est interdit à tout employé :

5.4.4° d'agir, de tenter d'agir ou d'omettre d'agir de façon à favoriser, dans l'exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne;

5.4.5° de se prévaloir de sa fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

RÈGLE 2 – Les avantages

Il est interdit à tout employé :

5.4.6° de solliciter, de susciter, d'accepter ou de recevoir, pour lui-même ou pour une autre personne, quelque avantage que ce soit en échange d'une décision, d'un acte, de l'omission de décider ou d'agir, ou de l'exercice d'une influence quelconque dans le cadre de ses fonctions ;

5.4.7° d'accepter tout avantage, quelle que soit sa valeur, qui peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ou qui risque de compromettre son intégrité.

Il n'est toutefois pas interdit d'accepter un avantage qui respecte les trois conditions suivantes :

5.4.7.1° il est reçu conformément à une règle de courtoisie, de protocole, d'hospitalité ou d'usage ;

5.4.7.2° il n'est pas constitué d'une somme d'argent ou d'un titre financier quelconque tel qu'une action, une obligation ou un effet de commerce ;

5.4.7.3° il n'est pas de nature à laisser planer un doute sur l'intégrité, l'indépendance ou l'impartialité de l'employé.

L'employé qui reçoit un avantage respectant ces conditions **doit** le déclarer à son supérieur immédiat. La déclaration doit être inscrite dans un registre tenu à cette fin par la direction générale.

RÈGLE 3 – La discréetion et la confidentialité

Un employé ne doit pas sciemment utiliser, communiquer ou tenter d'utiliser ou de communiquer un renseignement obtenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui n'est généralement pas à la disposition du public, pour favoriser ses intérêts personnels ou, de manière abusive, ceux de toute autre personne.

L'employé doit prendre toute mesure raisonnable pour assurer la protection d'une information confidentielle, notamment lors d'une communication électronique.

En cas de doute, l'employé doit s'adresser au responsable de l'application de la Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels pour s'assurer du caractère public ou confidentiel d'une information.

RÈGLE 4 – L'utilisation des ressources de la Municipalité

Il est interdit à un employé d'utiliser les ressources de la Municipalité à des fins personnelles ou à des fins autres que l'exercice de ses fonctions.

Cette interdiction ne s'applique toutefois pas à l'utilisation de ressources à des conditions non préférentielles, mises à la disposition des citoyens.

L'employé doit :

§ Utiliser avec soin un bien de la Municipalité. Il doit en faire usage, pour l'exécution de son travail, conformément aux politiques, règles et directives ;

§ Détenir, en tout temps, toute autorisation ou permis requis lorsqu'il utilise un véhicule de la Municipalité.

RÈGLE 5 – Le respect des personnes

Les rapports d'un employé avec un collègue de travail, un membre du conseil de la Municipalité ou toute autre personne doivent se fonder sur le respect, la considération et la civilité.

L'employé doit :

5.4.8° agir de manière équitable dans l'exécution de ses fonctions et ne doit pas accorder un traitement préférentiel à une personne au détriment des autres ;

5.4.9° s'abstenir de tenir des propos injurieux ou de harceler une personne par des attitudes, des paroles, des gestes pouvant porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité ;

5.4.10° utiliser un langage approprié à l'exercice de ses fonctions.

RÈGLE 6 – L’obligation de loyauté

L’employé doit être loyal et fidèle à ses engagements envers l’employeur.

Sans limiter la portée de ce qui précède, toute personne qui quitte son emploi au sein de la Municipalité ne doit pas tirer un avantage indu des fonctions qu’elle y a occupées.

RÈGLE 7 – La sobriété

Il est interdit à un employé de consommer ou d’inciter quiconque à consommer une boisson alcoolisée ou une drogue pendant son travail. Un employé ne peut être sous l’influence de telle boisson ou drogue pendant qu’il exécute son travail.

Toutefois, un employé qui, dans le cadre de ses fonctions, participe à un événement où des boissons alcoolisées sont servies, ne contrevient pas à la présente règle s’il en fait une consommation raisonnable.

Ajout par le règlement 2016-068 – entrée en vigueur le 04-10-2016

RÈGLE 8 - Activité de financement

Il est interdit à tout employé de la municipalité de faire l’annonce, lors d’une activité de financement politique, de la réalisation d’un projet, de la conclusion d’un contrat ou de l’octroi d’une subvention par la municipalité, sauf si une décision finale relativement à ce projet, contrat, ou subvention a été prise par l’autorité compétente de la municipalité.

Ajout par le règlement 2018-098 – entrée en vigueur le 12-10-2018

Règle 9 – Obligations suite à la fin de son emploi (pour une période de 12 mois qui suivent la fin de leur lien d’emploi avec la municipalité)

Il est interdit aux employés suivants de la Municipalité :

- 1) Le directeur général et son adjoint;
- 2) Le secrétaire-trésorier et son adjoint;
- 3) L’inspecteur;
- 4) La secrétaire-réceptionniste;
- 5) Le préposé à l’entretien et son aide;
- 6) Et tout autre poste à venir à la Municipalité;

d’occuper un poste d’administrateur ou de dirigeant d’une personne morale, un emploi ou toute autre fonction de telle sorte que lui-même ou toute autre personne tire un avantage indu de ses fonctions antérieures à titre d’employé de la Municipalité.

ARTICLE 6 : MÉCANISME DE PRÉVENTION

L’employé, qui croit être placé, directement ou indirectement, dans une situation de conflit d’intérêts réelle, potentielle ou apparente, ou qui est susceptible de contrevir autrement au présent code d’éthique et de déontologie, doit en aviser son supérieur immédiat.

Dans le cas du directeur général, il doit en aviser le maire.

ARTICLE 7 : MANQUEMENT ET SANCTION

Un manquement au présent code peut entraîner, sur décision du conseil de la Municipalité ou de la direction générale et dans le respect de tout contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité de ce manquement.

Dans le cas d'un manquement à une obligation qui s'applique après la fin du contrat de travail, la Municipalité peut, selon les circonstances, s'adresser aux tribunaux pour obtenir réparation ou, de façon générale, protéger ses droits.

La Municipalité reconnaît l'aspect correctif de la discipline en milieu de travail. Elle reconnaît que la mesure disciplinaire imposée sera juste et raisonnable, et proportionnelle à la gravité de la faute reprochée, tel que défini.

- 1) La réprimande
- 2) La remise à la municipalité, dans les trente jours de la décision de l'autorité concernée à cette application (? Commission municipale du Québec) :
 - a) du don, de la marque d'hospitalité ou de l'avantage reçu ou de la valeur de ceux-ci;
 - b) de tout profit retiré en contravention d'une règle du présent code;
- 3) Le remboursement de toute rémunération, allocation ou autre somme reçue, pour la période qu'a duré le manquement à une règle du présent code, en tant que membre d'un conseil, d'un comité ou d'une commission de la municipalité ou d'un organisme visé à l'article 5.1;
- 4) La suspension de l'employé municipal pour une période dont la durée ne peut excéder 90 jours.

L'application et le contrôle

Toute plainte de citoyen au regard du présent code doit :

- 1° être déposée sous pli confidentiel au directeur général qui verra, le cas échéant, à déterminer s'il y a eu contravention au Code d'éthique et de déontologie ;
- 2° être complète, être écrite, motivée et accompagnée, s'il y a lieu, de tout document justificatif, et provenir de toute personne ayant connaissance d'un manquement au Code d'éthique et de déontologie.

À l'égard du directeur général toute plainte doit être déposée au maire de la Municipalité. Les paragraphes 1° et 2° de l'alinéa précédent s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Aucune sanction ne peut être imposée à un employé sans que ce dernier :

- 1° ait été informé du reproche qui lui est adressé ;
- 2° ait eu l'occasion d'être entendu.

ARTICLE 8 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement entre en vigueur suivant la Loi.

Adopté. # 2012-11-224

Entrée en vigueur le 27 novembre 2012

Règlement no 2016-068 - Modification # 1 - Entrée en vigueur le 4 octobre 2016

Règlement no 2018-098 - Entrée en vigueur le 12 octobre 2018

Copie certifiée conforme, 12 octobre 2018

**Alain St-Vincent Rioux,
Directeur général et secrétaire-trésorier**

**ATTESTATION
DE RÉCEPTION ET DE PRISE DE CONNAISSANCE DU
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-
LUCIEN**

Je soussigné, _____, (poste), confirme avoir reçu une copie du Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité de Saint-Lucien.

Je confirme également avoir pris connaissance des règles qui y sont mentionnées.

Ce _____ 201_____

(Nom de l'employé)

Signature de l'employé

Pour l'administration

Je confirme avoir reçu la présente
attestation en date du _____
201_____ et l'avoir versée au
dossier de l'employé ce _____
201_____.

Nom et signature du responsable