



MUNICIPALITÉ DU CANTON DE POTTON MUNICIPALITY OF THE TOWNSHIP OF POTTON

2, rue Vale Perkins, C.P. 330, Mansonville, Québec J0E 1X0
Téléphone: (450) 292-3313 Télécopieur : (450) 292-5555
Courriel : info@potton.ca Site web : potton.ca

EXTRAIT DU LIVRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait du livre des délibérations de la *Municipalité du Canton de Pottton* lors d'une **séance ordinaire** du conseil tenue **Lundi, le 1 octobre 2012** à laquelle étaient présents : *M. Jacques Marcoux, maire, la conseillère Diane Rypinski Marcoux et les conseillers Michael Cyr, Michel Daigneault, Michael Head, Jacques Hébert et Christian Rodrigue* formant quorum, à savoir :

RÉSOLUTION 2012 10 26

ADOPTION DU RÈGLEMENT 2012-411 décrétant un Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité du Canton de Pottton

CONSIDÉRANT QUE la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale, sanctionnée le 2 décembre 2010, crée l'obligation pour toutes les municipalités d'adopter par règlement un code d'éthique et de déontologie des employés municipaux qui énonce les principales valeurs de la Municipalité en matières d'éthique et les règles qui doivent guider leur conduite selon les mécanismes d'application et de contrôle prévus à cet effet.

CONSIDÉRANT QUE la Loi prévoit à l'article 17 que le Code doit reproduire, en faisant les adaptations nécessaires, l'article 19 à l'effet qu'un manquement à une règle prévue au Code par un employé peut entraîner, sur décision de la Municipalité et dans le respect du contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement;

CONSIDÉRANT QUE les valeurs de la Municipalité en matière d'éthique sont :

1. l'intégrité des employés municipaux;
2. l'honneur rattaché aux fonctions d'employé de la Municipalité;
3. la prudence dans la poursuite de l'intérêt public;
4. le respect envers les membres du Conseil municipal, les autres employés de la Municipalité et les citoyens;
5. la loyauté envers la Municipalité;
6. la recherche de l'équité.

CONSIDÉRANT QUE tout employé doit faire preuve d'intégrité, d'honnêteté, d'objectivité et d'impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions et que 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.

CONSIDÉRANT QUE les règles prévues au présent Code ont pour objectifs de prévenir, notamment :

- toute situation où l'intérêt personnel de l'employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions;
- toute situation qui irait à l'encontre des valeurs énoncées dans le présent Code d'éthique et de déontologie;
- le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

CONSIDÉRANT QU'un avis de motion a été donné à une séance régulière du Conseil tenue le 6 février 2012;

CONSIDÉRANT QUE l'adoption du règlement a été précédée de la présentation et de l'adoption d'un projet ce règlement au Conseil municipal ainsi que d'une consultation des employés sur le projet de règlement;

CONSIDÉRANT QUE conformément à l'article 12 de ladite Loi, un avis public contenant un résumé du projet de règlement a été publié le 20 septembre 2012;

EN CONSÉQUENCE,
il est proposé par Diane Rypinski Marcoux
et résolu

D'ADOPTER le projet de règlement portant le numéro 2012-411 qui décrète ce qui suit:

Article 1 Préambule

Le préambule du présent règlement en fait partie intégrante.

Article 2 Présentation

Le présent « Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Municipalité du Canton de Potton » 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).

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.

Article 3 Interprétation

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 : tout avantage, de quelque nature qu'il soit, de même que toute promesse d'un tel avantage;
- 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 secrétaire trésorier, le supérieur immédiat est le maire.

Article 4 Champ d'application

Le présent Code s'applique à tout employé de la Municipalité du Canton de Potton.

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.

Le Code s'ajoute à tout autre code d'éthique ou de déontologie auquel l'employé est assujéti, notamment en vertu du Code des professions (L.R.Q.c. C-26) ou d'une loi régissant une profession qui y est mentionnée. La Municipalité ne peut toutefois, en vertu du présent Code ou autrement, forcer un employé à contrevenir à un autre code d'éthique ou de déontologie adopté en vertu d'une loi.

Article 5 Les obligations générales

L'employé doit :

- exécuter le travail inhérent à ses fonctions et ce, avec diligence;
- respecter le présent code ainsi que les politiques, règles et directives de l'employeur;
- 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 lien avec son travail, à celles d'un membre du Conseil ou d'un autre employé de la Municipalité;

- Agir avec intégrité et honnêteté;
- Au travail, être vêtu de façon appropriée;
- Communiquer à son employeur toute information portée à sa connaissance et qu'il sait être pertinent 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.

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 (L.R.Q.c. E-2.2) déclare ne pas constituer un travail de nature partisane;

Article 6 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 celui de toute autre personne.

L'employé doit assumer fidèlement ses fonctions en conformité avec les législations applicables, incluant la réglementation en vigueur à la Municipalité ou dans tout autre organisme municipal :

- 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;
- 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 :
- 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 ceux de toute autre personne;
- 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 ceux de toute autre personne.

Article 7 Les avantages

Il est interdit à tout employé :

- 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 des ses fonctions;
- 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 :
 - Il est reçu conformément à une règle de courtoisie, de protocole, d'hospitalité ou d'usage;
 - 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;
 - 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 le Directeur général secrétaire - trésorier. Un tel avantage ne peut excéder une valeur de 200\$.

Article 8 La discrétion 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 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 sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels pour s'assurer du caractère public ou confidentiel d'une information.

Article 9 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:

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

Article 10 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:

- Agir de manière équitable dans l'exécution des ses fonctions et ne doit pas accorder un traitement préférentiel à une personne au détriment des autres;
- 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;
- Utiliser un langage approprié à l'exercice de ses fonctions.

Article 11 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.

Article 12 La sobriété

Il est interdit à un employé de consommer ou d'inciter quiconque à consommer une boisson alcoolisée ou une drogue illégale pendant son travail. Un employé ne doit jamais 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.

Article 13 Les sanctions

Un manquement au présent Code peut entraîner, sur décision du Conseil de la Municipalité ou

du Directeur général secrétaire trésorier 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 devra être juste et raisonnable, et proportionnelle à la gravité de la faute reprochée.

Article 14 L'application et le contrôle

Toute plainte des citoyens au regard du présent Code doit :

- Être déposée sous pli confidentiel au Directeur général secrétaire - trésorier qui verra, le cas échéant, à déterminer s'il y a eu contravention au Code d'éthique et de déontologie;
- À l'égard du Directeur général secrétaire trésorier toute plainte doit être déposée au maire de la Municipalité
- 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 présent Code d'éthique et de déontologie.

Article 15 Prise de connaissance du Code d'éthique et de déontologie

Un exemplaire de ce Code d'éthique et de déontologie est remis à chaque employé de la Municipalité. L'employé doit attester en avoir reçu copie et pris connaissance dans un délai de dix (10) jours suivant sa réception. Une copie de l'attestation est versée au dossier de l'employé et le Directeur général secrétaire trésorier fera rapport au Conseil.

Article 16 Abrogation

Le présent règlement remplace toutes résolutions, politiques ou directives portant sur un sujet visé par le Code.

Article 17 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur conformément à la Loi.

ADOPTÉ à Mansonville, ce 1^{er} octobre 2012

Jacques Marcoux
Maire

Thierry Roger
Directeur général secrétaire trésorier

***Extrait conforme
Certifié ce 2 octobre 2012***

**Thierry Roger,
Directeur général secrétaire trésorier
Municipalité du Canton de Potton**