



Règlement n° 155-10-2012

Règlement adoptant le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT).

Attendu que la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*, sanctionnée le 2 décembre 2010, crée l'obligation pour toutes les municipalités locales d'adopter un Code d'éthique et de déontologie qui énonce les principales valeurs de la MRCT en matière d'éthique et les règles qui doivent guider la conduite des employés de celle-ci;

Attendu 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 MRCT et dans le respect du contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement;

Attendu que, conformément à l'article 18 de ladite Loi, l'adoption du Code d'éthique et de déontologie est prise par un règlement;

Attendu que l'adoption a été précédée de la présentation d'un projet de règlement en date du 19 septembre 2012 ainsi que d'une consultation des employés sur le projet de règlement qui s'est tenue du 12 septembre au 17 octobre 2012;

Attendu que, conformément à l'article 12 de ladite Loi, un avis public contenant un résumé du projet de règlement a été publié le 3 octobre 2012;

Attendu que le conseil juge opportun, essentiel et d'intérêt public de se conformer aux exigences de la Loi par l'adoption du Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT);

Attendu qu'un avis de motion a été donné à une séance régulière du conseil tenue le 19 septembre 2012;

En conséquence,

Il est proposé par M. Daniel Barrette
appuyé par M. Jocelyn Aylwin
et résolu unanimement

❖ Que la MRC de Témiscamingue décrète ce qui suit :

Article 1 : Préambule

Le préambule du présent règlement en fait partie intégrante.

Article 2 : Objet

Le présent règlement a pour objet d'adopter un Code d'éthique et de déontologie pour les employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT), lequel, notamment, énonce les valeurs de la MRCT en matière d'éthique et les règles qui doivent guider la conduite des employés.

Angliers
Béarn
Belleterre
Duhamel-Ouest
Fugèreville
Guérin
Kipawa
Laforce
Laniel (INO)
Latulipe-et-Gaboury
Laverlochère
Lorrainville
Moffet
Nédélec
Notre-Dame-du-Nord
Rémigny
St-Bruno-de-Guigues
St-Édouard-de-Fabre
St-Eugène-de-Guigues
Témiscaming
Ville-Marie
MRC de Témiscamingue

Article 3 : Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT)

Le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT), joint en annexe A est adopté.

Article 4 : Prise de connaissance du Code d'éthique et de déontologie

Un exemplaire du Code d'éthique et de déontologie est remis à chaque employé de la MRCT. L'employé doit attester en avoir reçu copie et pris connaissance dans un délai de dix jours suivant sa réception.

Le préfet reçoit l'attestation du directeur général (secrétaire-trésorier).

Une copie de l'attestation est versée au dossier de l'employé.

Article 5 : Abrogation

Le présent règlement abroge et remplace tout règlement, résolution, politique ou directive portant sur un sujet visé par le Code.

Article 6 : Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur après l'accomplissement des formalités édictées par la Loi.

**ADOPTÉ lors de la séance du conseil des maires de la MRC de
Témiscamingue tenue le 17 octobre 2012.**



Arnaud Warolin, préfet



Denis Clermont, sec.-trés. – d. g.

-
- Avis de motion et présentation
d'un projet de règlement
(Loi sur l'éthique, art. 18) : 19 septembre 2012
 - Consultation des employés
(Loi sur l'éthique, art. 18) : 12 septembre au 17 octobre 2012
 - Publication de l'avis public
(Loi sur l'éthique, art. 12)
7 jours précédant l'adoption : 3 octobre 2012
 - Adoption du règlement : 17 octobre 2012
 - Avis de promulgation
(C. M., art. 451)
et entrée en vigueur : 31 octobre 2012
-

Municipalité Régionale de Comté de Témiscamingue
21, rue Notre-Dame-de-Lourdes, bureau 209
Ville-Marie (Québec) J9V 1X8
Téléphone : 819 629-2829
Télécopieur : 819 629-3472
Courriel : mrc@mrctemiscamingue.qc.ca
Site Internet : www.mrctemiscamingue.qc.ca



(MRCT, 31 octobre 2012 / fa)

Angliers

Béarn

Belleterre

Duhamel-Ouest

Fugèreville

Guérin

Kipawa

Laforce

Laniel (INO)

Latulipe-et-

Gaboury

Laverlochère

Lorrainville

Moffet

Nédélec

Notre-Dame-

du-Nord

Rémigny

St-Bruno-

de-Guigues

St-Édouard-

de-Fabre

St-Eugène-

de-Guigues

Témiscaming

Ville-Marie

MRC de
Témiscamingue



MRC de Témiscamingue

ANNEXE A

Règlement n° 155-10-2012

Règlement adoptant le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT).

Présentation

Le présent « Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité régionale de comté de Témiscamingue (MRCT) » est adopté en vertu des articles 2, 16 et 18 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* (LRQ, chap. E-15.1.0.1).

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

Les valeurs

Les valeurs de la MRCT en matière d'éthique sont :

1° : L'intégrité des employés;

2° : L'honneur rattaché aux fonctions d'employé de la MRCT;

3° : La prudence dans la poursuite de l'intérêt public;

4° : Le respect envers les membres du conseil de la MRCT, les autres employés de la MRCT et les citoyens;

5° : La loyauté envers la MRCT;

6° : La recherche de 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.

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 MRCT.

Les objectifs

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

- 1° : Toute situation où l'intérêt personnel de l'employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions;
- 2° : Toute situation qui irait à l'encontre des valeurs énoncées dans le présent Code d'éthique et de déontologie;
- 3° : Le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

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 :

- 1° : **Avantage** : tout avantage, de quelque nature qu'il soit, de même que toute promesse d'un tel avantage;
- 2° : **Conflit d'intérêts** : toute situation où l'employé doit choisir entre l'intérêt de la MRCT et son intérêt personnel;
- 3° : **Information confidentielle** : renseignement qui n'est pas public et que l'employé détient en raison de son lien d'emploi avec la MRCT;
- 4° : **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, le supérieur immédiat est le préfet.

Champ d'application

Le présent Code s'applique à tout employé de la MRCT.

La MRCT 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 MRCT 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 (LRQ, chap. C-26) ou d'une loi régissant une profession qui y est mentionnée. La MRCT 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.

Les obligations générales

L'employé doit :

- 1° : Exécuter le travail inhérent à ses fonctions, et ce, avec diligence;
- 2° : Respecter le présent Code ainsi que les politiques, règles et directives de l'employeur;
- 3° : Respecter son devoir de réserve envers la MRCT. 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 MRCT.

En matière d'élection au conseil de la MRCT, 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, chap. E-2.2) déclare ne pas constituer un travail de nature partisane;

- 4° : Agir avec intégrité et honnêteté;
- 5° : Au travail, être vêtu de façon appropriée;
- 6° : Communiquer à son employeur toute information portée à sa connaissance et qu'il sait être pertinente pour la MRCT.

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.

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 MRCT et son intérêt personnel ou, de façon abusive, celui de toute autre personne.

L'employé doit :

- 1° : Assumer fidèlement ses fonctions en conformité avec les législations applicables, incluant la réglementation en vigueur à la MRCT ou dans tout autre organisme municipal;
- 2° : S'abstenir d'avoir sciemment, directement ou indirectement, par lui-même ou par son associé, un contrat avec la MRCT. Cette prohibition ne s'applique toutefois pas à un contrat autorisé par la Loi;
- 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 :

- 1° : 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;
- 2° : 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 :

- 1° : 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;
- 2° : 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 :

- 1° : Il est reçu conformément à une règle de courtoisie, de protocole, d'hospitalité ou d'usage;
- 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;
- 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 le secrétaire-trésorier (greffier).

Règle 3 – 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, 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 MRCT

Il est interdit à un employé d'utiliser les ressources de la MRCT 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 :

- 1° : Utiliser avec soin un bien de la MRCT. Il doit en faire usage, pour l'exécution de son travail, conformément aux politiques, règles et directives;
- 2° : Détenir, en tout temps, toute autorisation ou permis requis lorsqu'il utilise un véhicule de la MRCT.

Règle 5 – Le respect des personnes

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

L'employé doit :

- 1° : 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;
- 2° : 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;
- 3° : 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 MRCT 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 illégale 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.

Les sanctions

Un manquement au présent Code peut entraîner, sur décision du conseil de la MRCT ou du directeur général – si celui-ci en a le pouvoir conformément à la Loi, à un règlement ou à une résolution – 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 MRCT peut, selon les circonstances, s'adresser aux tribunaux pour obtenir réparation ou, de façon générale, protéger ses droits.

La MRCT 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.

L'application et le contrôle

Toute plainte des citoyens au regard du présent Code doit :

- 1° : Être déposée sous pli confidentiel au directeur général (et secrétaire-trésorier), 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 présent Code d'éthique et de déontologie.

À l'égard du directeur général (et secrétaire-trésorier), toute plainte doit être déposée au préfet de la MRCT. 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.