



SAINT-JOSEPH-DU-LAC

**RÈGLEMENT NUMÉRO 26-2019 ÉTABLISSANT LES  
RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE  
APPLICABLES AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX ET  
DÉTERMINANT LES MÉCANISMES D'APPLICATION ET  
DE CONTRÔLE DE CES RÈGLES**

**CHEMINEMENT D'ADOPTION  
RÈGLEMENT 26-2019**

---

AVIS DE MOTION	5 NOVEMBRE 2019
PRESENTATION DU REGLEMENT	5 NOVEMBRE 2019
ADOPTION DU REGLEMENT	3 DECEMBRE 2019
ENTRÉE EN VIGUEUR	5 DECEMBRE 2019





SAINT-JOSEPH-DU-LAC

**RÈGLEMENT NUMÉRO 26-2019 ÉTABLISSANT LES RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE APPLICABLES AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX ET DÉTERMINANT LES MÉCANISMES D'APPLICATION ET DE CONTRÔLE DE CES RÈGLES**

**CONSIDÉRANT QUE** le gouvernement du Québec a déposé, le 10 juin 2010, le projet de loi 109 concernant la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*, présenté par monsieur Laurent Lessard, ministre des affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, laquelle Loi a été adoptée le 30 novembre 2010 et sanctionnée le 2 décembre 2010;

**CONSIDÉRANT QUE** le gouvernement du Québec a adopté le 10 juin 2016, le projet de loi 83 concernant la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*;

**CONSIDÉRANT QUE** la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* crée, en outre, une obligation aux municipalités locales d'adopter un code d'éthique et de déontologie qui énonce les valeurs de la Municipalité en matière d'éthique et les règles qui doivent guider la conduite des employés de celle-ci;

**CONSIDÉRANT QUE** ladite Loi prévoit à l'article 19 qu'un manquement au Code d'éthique et de déontologie visé à l'article 16 par un employé peut entraîner, sur décision de la Municipalité et dans le respect de tout contrat de travail, l'application d'une ou de plusieurs mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement selon la nature et la gravité du manquement;

**CONSIDÉRANT QU'** un avis de motion du présent règlement est donné conformément à la Loi, le 5 novembre 2019;

**CONSIDÉRANT QU'** un projet de règlement est présenté conformément à la Loi, le 5 novembre 2019;

**CONSIDÉRANT QU'** une copie du présent règlement a été transmise aux employés présents dans les délais prévus et que tous les employés présents déclarent l'avoir lu et renoncent à sa lecture, conformément à l'article 445 du Code municipal.

**EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-JOSEPH-DU LAC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :**

**Article 1 Titre du règlement**

Ce règlement constitue le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac.

**Article 2 Application**

Ce code s'applique à tout employé municipal.

### **Article 3 Définitions**

Tous 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.

#### **« Déontologie »**

La déontologie porte sur les règles de conduite sous l'angle des devoirs et des obligations qui découlent des valeurs et des principes éthiques.

Elle exerce une régulation en vue d'orienter la conduite et vise à codifier ce qui est proscrit et ce qui est permis. Son application est souvent quasi judiciaire et se fonde sur les principes juridiques. Ses principes ont une force obligatoire et exécutoire.

#### **« Éthique »**

Le sens de l'éthique est un concept qui tente de guider une personne dans le choix d'un comportement à adopter face à une situation donnée. C'est un ensemble de règles qui encadre la conduite humaine, son application est fondée sur une autodiscipline de la part du sujet.

Elle s'inscrit dans l'art d'exercer son jugement sur la base des valeurs, des normes et des enjeux en cause pour diriger sa conduite et prendre des décisions éclairées dans une situation donnée. Au sens pratique, elle se réfère à un ensemble de valeurs, de règles et de jugements qui orientent le comportement d'un individu ou des groupes.

Elle ne doit pas être vue comme un système de contrôle, mais bien plutôt comme l'exercice responsable du jugement et du discernement dans toutes situations.

#### **« 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 la personne concernée au sein de la Municipalité ou de l'organisme municipal.

#### **« Intérêt des proches » :**

Intérêt du conjoint de la personne concernée, de ses enfants, de ses ascendants et descendants ou un intérêt dans 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.

#### **« Membres de la famille immédiate »**

Le conjoint au sens de la *Loi sur les normes du travail*, les ascendants, descendants, frères ou sœurs et leurs conjoints ou une entité liée.

#### « Ascendants et descendants »

Les parents en ligne directe dont la personne ou le conjoint descendent ou ceux qui descendent de la personne ou du conjoint, à l'exclusion des frères et sœurs de ces ascendants et leurs descendants.

#### « Organisme municipal » :

- 1° un organisme que la loi déclare mandataire ou agent d'une Municipalité;
- 2° un organisme dont le conseil est composé majoritairement de membres du conseil d'une Municipalité;
- 3° un organisme dont le budget est adopté par la Municipalité ou dont le financement est assuré pour plus de la moitié par celle-ci;
- 4° un conseil, une commission ou un comité formé par la Municipalité chargé d'examiner et d'étudier une question qui lui est soumise par le conseil;
- 5° une entreprise, corporation, société ou association au sein de laquelle une personne est désignée ou recommandée par la Municipalité pour y représenter son intérêt.

#### **Article 4 Buts**

Ce code poursuit les buts suivants :

- 1° favoriser la mise en œuvre des valeurs de la Municipalité dans les décisions des employés et contribuer à une meilleure compréhension de ces valeurs;
- 2° instaurer des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs dans le travail des employés et, de façon générale, dans leur conduite ;
- 3° prévenir les conflits éthiques et s'il en survient, aider à les résoudre efficacement et avec discernement ;
- 4° assurer l'application des mesures d'encadrement et de contrôle aux manquements déontologiques.

#### **Article 5 Valeurs de la Municipalité**

Les valeurs suivantes s'imposent dans l'exécution du travail des employés et de façon générale, la conduite de ces derniers, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans ce code ou par les différentes politiques de la Municipalité :

- 1° l'intégrité : tout employé valorise l'honnêteté, la rigueur et la justice;
- 2° 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;
- 3° le respect envers les membres du conseil, les autres employés de la Municipalité et les citoyens : tout employé favorise le respect dans les relations humaines. Il a droit à celui-ci et agit avec respect envers l'ensemble des personnes avec lesquelles il traite dans le cadre de ses fonctions;
- 4° la loyauté envers la Municipalité : tout employé recherche l'intérêt de la Municipalité;

- 5° la recherche de l'équité : tout employé traite chaque personne avec justice et, dans la mesure du possible, en appliquant les lois et règlements en accord avec leur esprit;
- 6° l'honneur rattaché aux fonctions de l'employé : tout employé sauvegarde l'honneur rattaché à sa fonction, ce qui présuppose la pratique constante des cinq valeurs prévues aux paragraphes 1° à 5°.
- 7° tout employé doit faire preuve de transparence envers les citoyens et les citoyennes et doit aussi agir dans l'intérêt public de la Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac.

## **Article 6 Règles de conduite**

Les règles de conduite prévues au présent code d'éthique et de déontologie doivent guider la conduite de l'employé. Les règles de conduite ont notamment pour objectifs de prévenir :

- 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 le placerait dans une situation de conflit d'intérêts;
- 3° le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

### **i) Conflits d'intérêts et avantages**

Tout employé doit éviter de se placer, sciemment, dans une situation où il est susceptible de devoir faire un choix entre, d'une part, son intérêt personnel ou celui de ses proches et, d'autre part, celui de la Municipalité ou d'un organisme municipal.

Le cas échéant, l'employé doit rendre publiques ces situations et s'abstenir de participer aux discussions ou délibérations qui portent sur celles-ci.

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, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il est interdit à tout employé 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.

Il est interdit à tout employé d'accepter tout don, toute marque d'hospitalité ou tout autre 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.

### **ii) Intérêt dans un contrat avec la Municipalité**

Un employé ne doit pas avoir directement ou indirectement, par lui-même ou par un associé, un contrat avec la Municipalité ou un organisme municipal.

Un employé est réputé ne pas avoir un tel intérêt dans les cas suivants :

- 1° l'employé a acquis son intérêt par succession ou par donation et y a renoncé ou s'en est départi le plus tôt possible ;
- 2° l'intérêt de l'employé consiste dans la possession d'actions d'une compagnie qu'il ne contrôle pas, dont il n'est ni un administrateur ni un dirigeant et dont il possède moins de 10 % des actions émises donnant le droit de vote ;

- 3° l'intérêt de l'employé consiste dans le fait qu'il est membre, administrateur ou dirigeant d'un organisme à but non lucratif;
- 4° le contrat a pour objet une rémunération, une allocation, un remboursement de dépenses, un avantage social, un bien ou un service auquel l'employé a droit à titre de condition de travail rattachée à sa fonction au sein de la Municipalité ou d'un organisme municipal ;
- 5° le contrat a pour objet la fourniture de services offerts de façon générale par la Municipalité ou un organisme municipal ;
- 6° le contrat a pour objet la vente ou la location, à des conditions non préférentielles, d'un immeuble ;
- 7° le contrat consiste dans des obligations, billets ou autres titres offerts au public par la Municipalité ou un organisme municipal ou dans l'acquisition de ces obligations, billets ou autres titres à des conditions non préférentielles.

#### **Article 7 Utilisation des ressources de la Municipalité**

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources de la Municipalité ou de tout autre organisme municipal, à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions ou à des fins autres que celles auxquelles elles sont destinées.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsqu'un employé utilise, à des conditions non préférentielles, une ressource ou un service offert de façon générale à la population.

#### **Article 8 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels**

Il est interdit à tout employé tant pendant son emploi qu'après celui-ci :

- 1° d'utiliser, de communiquer, ou de tenter d'utiliser ou de communiquer des renseignements obtenus dans ou à l'exercice de ses fonctions et qui ne sont pas généralement à la disposition du public, pour favoriser ses intérêts personnels ou ceux de toute autre personne;
- 2° de transmettre à des tiers des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions et qui ne sont pas généralement communiqués au public;
- 3° de transmettre à des tiers des renseignements ou de l'information nominative au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

#### **Article 9 Respect du processus décisionnel**

Tout employé doit respecter les lois, les politiques et les normes (règlements et résolutions) de la Municipalité et des organismes municipaux relatives aux mécanismes de prise de décision.

Toute personne doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions pour le bien-être des citoyens et indépendamment de toutes considérations partisans et personnelles.

#### **Article 10 Relations avec les membres du conseil**

Tout employé doit maintenir des relations respectueuses envers les membres du conseil et contractuels :

- En référant les plaintes au secteur concerné;

- En communiquant les commentaires sur le comportement d'un membre du conseil directement à la direction générale;
- En respectant l'autorité du conseil municipal ainsi que le statut hiérarchique à l'intérieur du processus décisionnel tout en effectuant les suivis appropriés.

**Article 11 Absence d'influence dans le processus d'embauche, de promotion ou d'évaluation de rendement des membres de la famille ou de toute personne à qui il est lié légalement ou dont il est redevable**

Ne pas participer ou influencer quiconque lors de l'embauche, de la supervision, de la promotion ou de l'évaluation du rendement d'un membre de sa famille immédiate ou d'une personne envers laquelle il est légalement ou personnellement redevable.

**Article 12 Règles d'après-emploi pour certains employés**

Dans les 12 mois qui suivent la fin de leur emploi à la Municipalité, il est interdit pour le directeur général et secrétaire-trésorier et/ou le directeur général adjoint et secrétaire-trésorier adjoint et/ou le greffier ainsi que les directeurs de service 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 la Municipalité.

**Article 13 Abus de confiance et malversation**

Il est interdit à un employé de détourner à son propre usage ou à l'usage d'un tiers un bien appartenant à la Municipalité.

**Article 14 Sobriété**

Il est interdit à un employé de consommer ou d'inciter quiconque à consommer une boisson alcoolisée ou une drogue (incluant le cannabis) pendant son travail.

Un employé ne peut être sous l'influence de telle boisson ou drogue ou démontrer un signe observable de consommation d'alcool ou de drogue, pendant qu'il exécute son travail.

Toutefois, un employé ne contrevient pas à la présente règle dans le cas où :

- 1° dans le cadre de ses fonctions, il participe à un événement autorisé par la direction générale ou le conseil où des boissons alcoolisées sont servies et qu'il en fait une consommation raisonnable;
- 2° il consomme ou est sous l'influence d'une drogue consommée à des fins médicales après en avoir préalablement informé son supérieur immédiat et lui avoir communiqué une preuve médicale à cet effet.

**Article 15 Mécanismes de contrôle**

Tout manquement à une règle prévue à ce code par un employé peut entraîner l'imposition d'une sanction disciplinaire proportionnelle à la gravité du manquement.

**Article 16 Entrée en vigueur**

Ce règlement entre en vigueur le jour de sa publication.

---

MONSIEUR BENOIT PROULX  
MAIRE

---

MONSIEUR STÉPHANE GIGUÈRE  
DIRECTEUR GÉNÉRAL