

**PROVINCE DE QUÉBEC  
COMTÉ DE KAMOURASKA  
MUNICIPALITÉ DE SAINT-PACÔME**

**RÈGLEMENT 335**

**RÈGLEMENT NUMÉRO 335 VISANT À REMPLACER ET À  
ABROGER LE RÈGLEMENT NO 304 PORTANT SUR LE  
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES  
EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-PACÔME**

**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 de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux ;

**ATTENDU QUE** le conseil a adopté le Code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux le 2 octobre 2012 ;

**ATTENDU QUE** les formalités prévues à la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* ont été respectées ;

**ATTENDU QU'**un avis de motion a été donné à la séance régulière de ce conseil municipal le 2 octobre 2018 ;

**ATTENDU** l'adoption du projet de Loi 155 sanctionné le 19 avril 2018 modifiant l'article 16.1 de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* ;

**ATTENDU QUE** ce règlement a pour but de prévoir dans le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux, des règles « d'après mandat ».

**POUR TOUTES CES RAISONS**, il est proposé par Sarto Dubé et résolu à l'unanimité des conseillers présents d'adopter le règlement no 335 visant à remplacer et à abroger le règlement no 304 portant sur le code d'éthique et de déontologie des employés de la municipalité de Saint-Pacôme suivants :

**ARTICLE 1 : TITRE**

**Le titre du présent code est :** CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-PACÔME

**ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE**

Le présent code s'applique à tout employé de la Municipalité de Saint-Pacôme temps plein, temps partiel, saisonnier, à contrat, stagiaire et cadre.

**ARTICLE 3 : BUTS DU CODE**

Le présent code poursuit les buts suivants :

- 1) Accorder la priorité aux valeurs de la municipalité;
- 2) Instaurer des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs;
- 3) Prévenir les conflits éthiques et s'il en survient, aider à les résoudre efficacement et avec discernement;
- 4) Assurer l'application des mesures de contrôle aux manquements déontologiques.

## **ARTICLE 4 : VALEURS DE LA MUNICIPALITÉ**

Les valeurs suivantes 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.

### **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 autres employés, les élus 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, dans le respect des lois et règlements.

### **5) La recherche de l'équité**

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

### **6) 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.

## **ARTICLE 5 : RÈGLES DE CONDUITE**

### **5.1 Application**

Les règles énoncées au présent article doivent guider la conduite des employés de la municipalité.

### **5.2 Objectifs**

Ces règles 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 irait à l'encontre de toute disposition d'une loi ou d'un règlement du gouvernement ou d'un règlement du conseil municipal ou d'une directive s'appliquant à un employé;
3. le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

### **5.3 Conflits d'intérêts**

**5.3.1** 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.

**5.3.2** 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.

**5.3.3** 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 prise de position.

**5.3.4** 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. Si toutefois des cadeaux promotionnels ou des échantillons devaient être donnés à un employé de la Municipalité de Saint-Pacôme, ce dernier devra en aviser la direction immédiatement.

#### **5.4 Utilisation des ressources de la municipalité**

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources de la municipalité à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions, sous réserve d'une politique particulière encadrant cette utilisation. La présente interdiction ne s'applique pas lorsqu'un employé utilise, à des conditions non préférentielles, une ressource mise à la disposition des citoyens.

#### **5.5 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels**

L'employé ne doit pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. Ces obligations survivent pendant un délai de deux ans après la cessation de l'emploi, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

#### **5.6 Après-mandat**

Les employés désignés au deuxième alinéa de l'article 16.1 de la Loi sur l'éthique sont le directeur général et son adjoint, le secrétaire-trésorier et son adjoint, le trésorier et son adjoint, le greffier et son adjoint et tout autre employé désigné par le conseil municipal.

Dans les douze mois qui suivent la fin de son emploi, il est interdit à un employé 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.

#### **5.7 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.

#### **5.8 Interdiction**

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 déjà été prise par l'autorité compétente de la municipalité.

L'employé qui emploie du personnel de cabinet doit veiller à ce que ces employés respectent l'interdiction prévue au premier alinéa. En cas de non-respect de cette interdiction par l'un de ceux-ci, l'employé en est imputable aux fins de l'imposition des sanctions prévues à l'article 31.

### **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 contrevenir 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 à une règle prévue au présent code d'éthique et de déontologie par un employé peut entraîner, sur décision de la municipalité et dans le respect de tout contrat de travail, l'application

de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

**ARTICLE 8 : AUTRE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE**

Le présent code ne doit pas être interprété comme restreignant les obligations imposées à un employé municipal par la loi, un règlement, un code de déontologie professionnel, un contrat de travail incluant une convention collective, une politique ou directive municipale.

**ARTICLE 9 : REMPLACEMENT DE L'ANCIEN CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE, RÈGLEMENT NUMÉRO 304**

Le présent règlement remplace et abroge dans son intégralité le règlement no 304 qui portait sur le code d'éthique et de déontologie des employés de la municipalité de Saint-Pacôme.

**ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la Loi.

**ADOPTÉ À SAINT-PACÔME, CE 5<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 2018.**



---

Robert Bérubé  
Maire

---

Vincent Thibaudeau  
Directeur général

Avis de motion : 2 octobre 2018  
Adoption : 5 novembre 2018  
Publication : 8 novembre 2018  
Entrée en vigueur : 8 novembre 2018