



ville de
Saint-Gabriel

ANNEXE DU RÈGLEMENT CV 508

CODE D'ÉTHIQUE

ET DE

DÉONTOLOGIE

DES EMPLOYÉS

MUNICIPAUX

Version finale-Modifiée

Adoptée à la séance régulière du Conseil

Le 3 octobre 2016

ARTICLE 1 : PRÉSENTATION

Le présent «Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de St-Gabriel» [52080] 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 Ville de St-Gabriel doit adopter par règlement un code d'éthique et de déontologie des employés municipaux qui énonce les principales valeurs de la ville en matière d'éthique et les règles qui doivent guider leur conduite selon les mécanismes d'application et de contrôle prévus à cet effet.

ARTICLE 2 : LES VALEURS

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

- ❖ l'intégrité des employés ;
- ❖ l'honneur rattaché aux fonctions d'employé de la ville ;
- ❖ la prudence dans la poursuite de l'intérêt public ;
- ❖ le respect envers les membres du conseil d'administration, les autres employés de la ville et les citoyens ;
- ❖ la loyauté envers la ville ;
- ❖ 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.

ARTICLE 3 : 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 ville.

ARTICLE 4 : LES OBJECTIFS

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.

ARTICLE 5: INTERPRÉTATION

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

Avantage : tout privilège, de quelque nature qu'il soit, de même que toute promesse d'un tel privilège;

Conflit d'intérêt : toute situation où l'employé doit choisir entre l'intérêt de la ville et son intérêt personnel;

Information

confidentielle : un renseignement qui n'est pas rendu public et que l'employé détient en raison de son lien d'emploi avec la ville;

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 maire.

ARTICLE 6 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent code s'applique à tout employé de la Ville de St-Gabriel.

Une loi, ou un règlement fédéral ou provincial, ainsi qu'un contrat de travail auquel la municipalité est partie, prévaut sur toute disposition incompatible au code.

La ville peut ajouter au présent code des règlements, politiques ou directives auxquelles sont tenus les employés et qui, en cas de contravention, sont susceptibles d'entraîner une mesure disciplinaire. En cas d'incompatibilité, le code prévaut.

ARTICLE 7 : 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 ville. 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 ville.

En matière d'élection au conseil de la ville, 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 :

- ❖ 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 pertinente pour la ville;
- ❖ agir avec professionnalisme, rigueur, diligence et discernement.

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.

ARTICLE 8 : 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 ville et son intérêt personnel ou, de façon abusive, 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 ville 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 ville. 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, d'une manière abusive, 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, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

RÈGLE 2 – 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 de ses fonctions ;
- ❖ d'accepter tout avantage, don, ou marque d'hospitalité 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 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.

À cette fin, l'employé s'engage à signer une déclaration à cet effet.

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 [L.R.Q., c. A-2.1]* pour s'assurer du caractère public ou confidentiel d'une information.

A moins d'y être autorisé, aucun employé ne peut détruire, annuler ou modifier tout document officiel de la ville.

Article 3.1 - Activité de financement

Il est interdit à tout employé municipal de la Ville de Saint-Gabriel 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.

RÈGLE 4 – L'utilisation des ressources de la ville

Il est interdit à un employé d'utiliser les ressources de la ville 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 ville. 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 ville.

RÈGLE 5 – Le respect des personnes

Les rapports d'un employé avec un collègue de travail, un membre du conseil de la ville 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 de 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.

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 ville ne doit pas tirer un avantage de ses fonctions antérieures à la ville.

RÈGLE 7 – La consommation de boisson alcoolisée, de drogue illégale, de médicaments et celle visant l'usage de tabac

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.

Il est interdit de consommer un médicament prescrit ou non, ayant des effets secondaires pouvant nuire au travail effectué, comme par exemple qui rendent confus ou instable.

Tout employé doit respecter les règles établies par la *Loi sur le tabac* (L.R.Q. chapitre T-0.01) et l'employeur pourra appliquer des mesures disciplinaires reliées à une sanction qui pourrait lui être imposée.

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 9 : LES SANCTIONS

Un manquement au présent code peut entraîner, sur décision du conseil de la ville 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 ville peut, selon les circonstances, s'adresser aux tribunaux pour obtenir réparation ou, de façon générale, protéger ses droits.

La ville 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.

ARTICLE 10 : L'APPLICATION ET LE CONTRÔLE

Toute plainte des citoyens au regard du présent code doit :

- ❖ 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* ;
- ❖ 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, toute plainte doit être déposée au maire de la **VILLE**. 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 :

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

ARTICLE 11 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement CV508 entrera en vigueur conformément à la loi.

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Donné à Ville de Saint-Gabriel

Ce 3^{ième} jour d'octobre 2016

Par : Michel St-Laurent
Directeur général et greffier
Ville de Saint-Gabriel