

VILLE DE SAINTE-ADÈLE

PROVINCE DE QUÉBEC

COMTE DE BERTRAND

RÈGLEMENT NO. 1166-2012

A une séance ordinaire du Conseil municipal, tenue publiquement le 22 mai 2012 à 20h, dans la salle du Conseil Municipal située au 1386 de la rue Dumouchel, Sainte-Adèle, province de Québec, lieu ordinaire des séances à laquelle étaient présents Mesdames et Messieurs les Conseillers

Nadine Brière	District 1
Roch Bédard	District 2
Lise Gendron	District 3
John Butler	District 4
Pierre Morabito	District 6

sous la présidence de Monsieur le Maire suppléant Robert Lagacé.

Tous membres dudit Conseil et en formant le quorum.

Conformément à l'article 356 de la Loi sur les Cités et Villes le greffier est dispensé de la lecture du règlement 1166-2012.

Règlement numéro 1166-2012 afin de décréter des dispositions concernant le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Sainte-Adèle.

ATTENDU QUE la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale*, entrée en vigueur le 2 décembre 2010, impose aux municipalités de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux;

ATTENDU QUE le conseil de toute municipalité qui n'a pas un tel code conforme aux exigences de la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* doit l'adopter par règlement au plus tard le 2 décembre 2012;

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

ATTENDU QUE l'avis de motion du présent règlement a été donné lors de la séance ordinaire du 19 mars 2012 par Madame la Conseillère Nadine Brière.

ARTICLE 1 : TITRE

Le titre du présent code est : Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Sainte-Adèle.

ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE

Le présent code s'applique à tout employé de la Ville de Sainte-Adèle.

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, susceptible d'influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ou qui risque de compromettre son intégrité.

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 12 mois 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 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.

5.7 Respect des biens de la municipalité

Il est interdit à tout employé municipal d'apposer tout autocollant, peinture, pancarte, drapeau et tout autre moyen de publicité sur toute propriété de la municipalité, sous réserve de l'autorisation de la Ville.

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 professionnelle, un contrat de travail incluant une convention collective, une politique ou directive municipale.

ARTICLE 9 : REMPLACEMENT DE RÈGLEMENTS

Le présent règlement remplace toute réglementation antérieurement adoptée concernant l'éthique et la déontologie des employés de la Ville de Sainte-Adèle.

ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement entre en vigueur suivant la Loi.

RÉSOLUTION NO. 2012-127

IL EST PROPOSÉ PAR LE CONSEILLER: M. Roch Bédard

APPUYÉ PAR LA CONSEILLÈRE : Mme Lise Gendron

ET RÉSOLU À L'UNANIMITÉ

QUE le règlement numéro 1166-2012 soit adopté par le Conseil.

(S) Robert Lagacé

M. Robert Lagacé, Maire suppléant

(S) Michel Rousseau

Me Michel Rousseau, Avocat/greffier

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : le 30 mai 2012