**RÈGLEMENT NUMÉRO 129**

**REMPLAÇANT LE RÈGLEMENT NUMÉRO 114**

**CODE D’ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-FÉLICITÉ**

ATTENDU QUE la *Loi sur l’éthique et la déontologie en matière municipale,* entrée en vigueur le 2 décembre 2012, 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 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 le 10 juin 2016, le législateur (L’Assemblée nationale) a adopté le Projet de Loi 83 (Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique, 2016,c.17) dont cette Loi a été sanctionnée le même jour;

ATTENDU QUE l’article 16.1 de la *Loi sur l’éthique et la déontologie en matière municipale* (chapitre E-15.1.0.1) est modifié par l’ajout de certaines règles après mandat doivent être prévues au Code d’éthique;

ATTENDU QU’un avis de motion a été donné le 10 septembre 2018 par Monsieur Éric Normand, conseiller;

EN CONSÉQUENCE, il est proposé par Monsieur Éric Normand et résolu à l’unanimité des conseillers :

D’adopter le Règlement numéro 129 remplaçant le règlement numéro 114 Code d’éthique et de déontologie des employés municipaux de la Municipalité de Sainte-Félicité;

**ARTICLE 1 : TITRE**

Le titre du présent règlement est : Règlement numéro 129 remplaçant le règlement numéro 114 Code d’éthique et de déontologie des employés municipaux de la Municipalité de Sainte-Félicité.

**ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE**

Le présent code s’applique à tout employé de la municipalité de Sainte-Félicité.

**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 le 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 trait 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 :

a) Toute situation où l’intérêt personnel de l’employé peut influencer son indépendance de jugement dans l’exercice de ses fonctions;

b) 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;

c) Le favoritisme, la malversation, les abus de confiance.

**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 n’est toutefois pas interdit d’accepter un avantage qui respecte les trois conditions suivantes :

a) Il est reçu conformément à une règle de courtoisie, de protocole, d’hospitalité ou d’usage;

b) 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;

c) Il n’est pas de nature de laisser planer un doute sur l’intégrité, l’indépendance ou l’impartialité de l’employé;

d) L’employé qui reçoit un avantage respectant ces conditions et dont la valeur excède 200.00$ doit le déclarer à son supérieur immédiat. Cette déclaration doit contenir une description adéquate de l’avantage reçu et préciser le nom du donateur ainsi que la date et les circonstances de la réception. La déclaration doit être inscrite dans un registre tenue à cette fin par le secrétaire-trésorier.

**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 raisonnable après la cessation de l’emploi, et survient en tout temps lorsque l’information réfère à la réputation et à la vie d’autrui.

**5.6 Interdiction aux employés municipaux**

Il est interdit à tout employé de la Municipalité de Sainte-Félicité 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 décisions finale relativement à ce projet, contrat ou subvention a déjà été prise par l’autorité compétente 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 aux employés municipaux de la municipalité**

Il est interdit aux employés suivants de la municipalité :

1.- Le directeur général et son adjoint;

2.- Le secrétaire-trésorier et son adjoint;

3.- Le trésorier et son adjoint;

4.- Le greffier et son adjoint;

5.- Tout autre employé désigné par le conseil de la municipalité

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.

**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 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 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entre en vigueur suivant la Loi.

Avis de motion : : 10 septembre 2018

Présentation du projet de règlement : 10 septembre 2018

Adoption du règlement : 09 octobre 2018

Promulgation : 10 octobre 2018

Entrée en vigueur : 10 octobre 2018

Transmission au MAMOT : 10 octobre 2018

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ANDREW TURCOTTE YVES CHASSÉ

MAIRE DIRECTEUR GÉNÉRAL

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER