



RÈGLEMENTS DE LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES MASKOUTAINS

PROVINCE DE QUÉBEC
MRC DES MASKOUTAINS

RÈGLEMENT NUMÉRO 12-358 ÉTABLISSEMENT LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS DE LA MRC DES MASKOUTAINS

CONSIDÉRANT 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 (MRC) de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux;

CONSIDÉRANT qu'une MRC 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;

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

CONSIDÉRANT qu'un avis de motion de ce règlement a été régulièrement donné lors de la séance ordinaire tenue le 10 octobre 2012;

EN CONSÉQUENCE, il est décrété ce qui suit :

ARTICLE 1 : TITRE

Le titre du présent règlement s'intitule : Code d'éthique et de déontologie des employés de la MRC des Maskoutains (ci-après le « Code »).

ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE

Le présent Code s'applique à tous les employés de la MRC des Maskoutains (ci-après la « MRC »).

ARTICLE 3 : OBJET

Le présent Code a pour objet de décrire les principes d'éthique qui doivent guider les comportements des employés, de dicter les règles de déontologie et de déterminer des mécanismes d'application et de contrôle de ces règles.

ARTICLE 4 : BUTS DU CODE

Le présent Code poursuit les buts suivants :

1. Accorder la priorité aux valeurs de la MRC.
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.



RÈGLEMENTS DE LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES MASKOUTAINS

4. Assurer l'application des mesures de contrôle aux manquements déontologiques.

ARTICLE 5 : VALEURS DE LA MRC

Les valeurs suivantes servent de guide pour la conduite des employés de la MRC, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent Code ou par les différentes politiques ou directives de la MRC.

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 MRC 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 MRC

Tout employé recherche l'intérêt de la MRC, dans le respect des lois, des règlements, des politiques et des directives.

5. La recherche de l'équité

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

6. L'honneur rattaché aux fonctions d'employés de la MRC

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 6 : RÈGLES DE CONDUITE

6.1 Application

Les règles énoncées à la présente section doivent guider la conduite des employés de la MRC.



RÈGLEMENTS DE LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES MASKOUTAINS

6.2 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 ou d'une politique ou d'une directive de la MRC s'appliquant à un employé.
3. Le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

6.3 Conflits d'intérêts

- 6.3.1 Il est interdit à tout employé d'agir, d'omettre d'agir de façon à, ou de favoriser, dans l'exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.
- 6.3.2 Il est interdit à tout employé de se prévaloir de sa fonction pour influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.
- 6.3.3 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.
- 6.3.4 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.

6.4 Utilisation des ressources de la MRC

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources de la MRC 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.

6.5 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 survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

6.6 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 MRC.



RÈGLEMENTS DE LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES MASKOUTAINS

6.7 Sobriété

Il est interdit à un employé de consommer ou d'inciter quiconque à consommer une boisson alcoolisée ou une drogue pendant son travail. Un employé ne peut être sous l'influence de telle boisson ou drogue pendant qu'il exécute son travail.

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 7 : 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 au présent Code, doit en aviser son supérieur immédiat.

Dans le cas du directeur général, il doit en aviser le préfet.

ARTICLE 8 : 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 MRC 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 9 : 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 de la MRC.

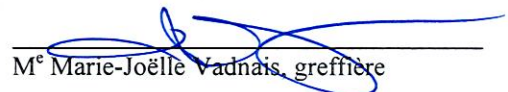
ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce règlement entre en vigueur le jour de sa publication.

Adopté à Saint-Hyacinthe, ce 28^e jour du mois de novembre 2012.

Signé à Saint-Hyacinthe, ce 28^e jour du mois de novembre 2012.


Francine Morin, préfet


M^e Marie-Joëlle Vadnais, greffière

Avis de motion :	10 octobre 2012 (point 8-5)
Consultation des employés :	25 septembre 2012
Publication avis public :	13 novembre 2012
Adoption du règlement :	28 novembre 2012 (résolution 12-11-310)
Affichage de l'avis :	6 décembre 2012
Entrée en vigueur :	18 décembre 2012