

**Province de Québec**  
**MRC de la Vallée-du-Richelieu**  
**Municipalité de Saint-Denis-sur-Richelieu**

**Projet de règlement**

---

Règlement numéro 2022-R-XXX édictant le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de Saint-Denis-sur-Richelieu

---

ATTENDU QUE le Conseil municipal a adopté, le 19 septembre 2016, le règlement 2016-R-241 modifiant le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la municipalité de Saint-Denis-sur-Richelieu ;

ATTENDU QUE la *Loi modifiant la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives* (projet de loi n° 49), sanctionnée le 5 novembre 2021, prévoit des modifications à la *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* devant être intégrées au Code d'éthique et de déontologie de la Municipalité de Saint-Denis-sur-Richelieu ;

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

EN CONSÉQUENCE, il est par le présent règlement numéro 2022-R-XXX décrété et statué ce qui suit :

**ARTICLE 1            PRÉAMBULE**

Le préambule du présent règlement en fait partie intégrante.

**ARTICLE 2            TITRE**

Le titre du présent code est : Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de Saint-Denis-sur-Richelieu.

**ARTICLE 3            APPLICATION DU CODE**

Le présent code s'applique à tout employé de la Municipalité de Saint-Denis-sur-Richelieu.

**ARTICLE 4            BUTS DU CODE**

Le présent code poursuit les buts suivants :

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

**ARTICLE 5            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.

**a) L'intégrité**

Tout employé valorise l'honnêteté, la rigueur et la justice.

**b) 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.

**c) Le respect envers les autres employés, les élus 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.

**d) La loyauté envers la municipalité**

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

**e) La recherche de l'équité**

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

**f) 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 6 RÈGLES DE CONDUITE**

### **6.1 Application**

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

### **6.2 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 ou autres inconduites.

### **6.3 Conflits d'intérêts**

6.3.1 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.

6.3.2 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.

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 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.

#### **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 municipalité.

#### **6.7 Activité de financement**

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 été prise par l'autorité compétente de la municipalité.

### **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 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 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 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 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 municipale.

## **ARTICLE 10 ABROGATION**

Le présent règlement abroge et remplace le règlement 2016-R-241 modifiant le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la municipalité de Saint-Denis-sur-Richelieu.

## **ARTICLE 11 ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent projet de règlement entre en vigueur conformément à la Loi.

**Adopté ce** \_\_\_\_\_, à Saint-Denis-sur-Richelieu.

---

Jonathan Lessard, ing.  
Directeur générale et secrétaire-trésorier

---

Jean-Marc Bousquet  
Maire

Avis de motion :	4 avril 2022
Adoption du projet :	4 avril 2022
Avis public – Annoncer l'adoption :	5 avril 2022
Adoption du règlement :	2 mai 2022
Avis public :	
Entrée en vigueur :	