



PROVINCE DE QUÉBEC  
MRC DE BONAVENTURE  
**VILLE DE PASPÉBIAC**

## RÈGLEMENT NO : 2022-516

---

---

**RÈGLEMENT 2022-516 DÉFINISSANT LE  
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE  
DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA  
VILLE DE PASPÉBIAC ET ABROGEANT  
LE RÈGLEMENT 2018-465**

---

---

### PROCÉDURE D'ADOPTION

	<b>J/M/A</b>
Avis de motion (2022-04-113)	11-04-2022
Présentation du projet de règlement (2022-04-113) :	11-04-2022
Avis public adoption du règlement :	14-04-2022
Adoption du règlement (2022-05-142) :	09-05-2022
Avis d'entrée en vigueur :	08-07-2022
Publication :	08-07-2022

**RÈGLEMENT 2022-516 DÉFINISSANT LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE  
DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA VILLE DE PASPÉBIAC  
ET ABROGEANT LE RÈGLEMENT 2018-465**

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 législative (projet de loi no 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 Ville;

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

ATTENDU QU'un avis de motion et présentation de projet de règlement a été donné par **le conseiller Monsieur Gabriel Huard**;

ATTENDU QUE tous les membres du Conseil ont eu en main le Règlement numéro 2022-516;

**EN CONSÉQUENCE LE CONSEIL ORDONNE ET DÉCRÈTE CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : TITRE**

Le titre du présent code est : Code d'éthique et de déontologie des employées et employés de la Ville de Paspébiac.

**ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE**

Le présent code s'applique à tout employée et employé de la Ville de Paspébiac.

**ARTICLE 3 : BUTS DU CODE**

Le présent code poursuit les buts suivants :

- 1) Accorder la priorité aux valeurs de la Ville;
- 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 VILLE**

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

**1) L'intégrité**

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

**2) La prudence dans la poursuite de l'intérêt public**

Tout employée et employé assume ses responsabilités face à la mission d'intérêt public qui lui incombe. Dans l'accomplissement de cette mission, elle ou il agit avec professionnalisme, ainsi qu'avec vigilance et discernement.

**3) Le respect et la civilité envers les autres employées et employés, les élues et élus de la Ville et les citoyennes et citoyens**

Tout employée et employé favorise le respect et la civilité dans les relations humaines. Elle ou il a droit à ceux-ci et agit avec respect et civilité envers l'ensemble des personnes avec lesquelles elle ou il traite dans le cadre de ses fonctions.

**4) La loyauté envers la Ville**

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

**5) La recherche de l'équité**

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

**6) L'honneur rattaché aux fonctions d'employées et d'employés de la Ville**

Tout employée et employé sauvegarde l'honneur rattaché à sa fonction, ce qui présuppose la pratique constante des cinq valeurs précédentes : l'intégrité, la prudence, le respect et la civilité, la loyauté et l'équité.

**ARTICLE 5 : RÈGLES DE CONDUITE**

**5.1 Application**

Les règles énoncées au présent article doivent guider la conduite des employées et employés de la Ville.

**5.2 Obligations suite à la fin de son emploi**

Dans les douze mois qui suivent la fin de son emploi, il est interdit aux personnes suivantes:

- 1° le directeur général et son adjoint;
- 2° la greffière et son adjoint;
- 3° le trésorier et son adjointe ou adjoint;
- 4° tout autre employée ou employé désigné par le Conseil de la Ville;

d'occuper un poste d'administratrice ou d'administrateur ou de dirigeante ou de dirigeant d'une personne morale, un emploi ou toute autre fonction, de telle sorte qu'elle-même ou lui-même ou toute autre personne tire un avantage indu de ses fonctions antérieures à titre d'employée ou d'employé de la Ville.

**5.3 Objectifs**

Ces règles ont notamment pour objectifs de prévenir :

1. Toute situation où l'intérêt personnel de l'employée ou 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 une employée ou un employé;
3. Le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

**5.4 Conflits d'intérêts**

**5.4.1** Il est interdit à tout employée ou 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.

**5.4.2** Il est interdit à tout employée ou 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.

**5.4.3** Il est interdit à tout employée ou 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.

**5.4.4** Il est interdit à tout employée ou employé d'accepter tout don, toute marque d'hospitalité ou tout autre avantage, quelle que soit sa valeur, qui est offert par un fournisseur de biens ou de services ou, qui peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ou qui risque de compromettre son intégrité.

## **5.5 Utilisation des ressources de la Ville**

Il est interdit à tout employée ou employé d'utiliser les ressources de la Ville 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'une employée ou un employé utilise, à des conditions non préférentielles, une ressource mise à la disposition des citoyennes et citoyens.

## **5.6 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels**

L'employée ou 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.

## **5.7 Abus de confiance et malversation**

Il est interdit à une employée ou un employé de détourner à son propre usage ou à l'usage d'un tiers un bien appartenant à la Ville.

## **5.8 Annonce lors d'activité de financement politique**

Il est interdit à tout employée ou employé 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 Ville, sauf si une décision sans appel relativement à ce projet, contrat ou subvention a déjà été prise par l'autorité compétente de la Ville.

## **5.9 Sobriété**

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

Toutefois, tout employée ou 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.

Suite à l'adoption de la loi 157 « Constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière, une personne qui à l'occasion de sa prestation de travail ou de services, doit assurer, entre autres, la garde ou autrement prendre soin d'un mineur, d'un aîné ou de toute personne en situation de vulnérabilité, ne peut faire usage de cannabis durant les heures où elle effectue cette prestation (exemple : tout employée ou employé municipal de camps d'été et sauveteurs nautiques).

La Ville interdit également toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel sur les lieux de travail au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Pour tout employée ou employé municipal qui doit se déplacer et travailler à différents endroits du territoire, le lieu de travail comprend tous les endroits où ils se trouvent dans le cadre de leurs fonctions.

#### **ARTICLE 6 : MÉCANISME DE PRÉVENTION**

L'employée ou 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 sa supérieure ou 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 une employée ou un employé peut entraîner, sur décision de la Ville 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 une employée ou 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 : ABROGATION**

Le présent règlement abroge toutes les versions antérieures des règlements définissant un code d'éthique et de déontologie des employés municipaux.

#### **ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur selon la loi.

Adopté à la séance ordinaire du 9 mai 2022.

---

Marc Loisel  
Maire

---

Daniel Langlois  
Directeur général et greffier