



LES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX devront eux aussi avoir les mains propres

M^e PHILIPPE ASSELIN

Morency avocats

Dans la foulée des différentes mesures adoptées par l'Assemblée nationale du Québec afin d'assurer le respect de l'éthique et de la déontologie en matière municipale, vous pensiez peut-être pouvoir échapper à madame Blancheville qui passera très prochainement dans le bureau du maire et dans la salle du conseil afin d'y faire un peu de nettoyage. Eh bien non! En effet, le législateur a aussi pensé à vous, de sorte que madame Blancheville ne vous oubliera pas lors de sa tournée.

LES PROJETS DE LOI 109 ET 131

Le 2 décembre 2010, l'Assemblée nationale du Québec a sanctionné le projet de loi 109 intitulé « Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale » (2010, chapitre 27). Quelques jours plus tard, a également été sanctionné le projet de loi 131 intitulé « Loi modifiant la Loi sur la régie du logement et diverses lois concernant le domaine municipal » (2010, chapitre 42). L'objet des nouvelles mesures contenues dans ces lois est d'assurer l'adhésion explicite des membres de tout conseil municipal et de tout employé municipal aux principales valeurs en matière d'éthique et de déontologie. En ce sens, les mesures adoptées prévoient l'adoption de règles éthiques et déontologiques et déterminent des mécanismes d'application et de contrôle. Bien que les règles visant spécifiquement les employés municipaux soient beaucoup moins nombreuses que celles touchant les élus, il n'en demeure pas moins que les municipalités devront adopter un code d'éthique et de déontologie énonçant les principales valeurs de la municipalité en ces matières ainsi que les règles qui devront guider la conduite des employés de celle-ci.

LE CONTENU? MAIS QUEL CONTENU?

À la lecture des projets de loi 109 et 131, force est de constater que mise à part l'obligation d'introduire une disposition à l'effet qu'un manquement à une règle prévue à ce code pourra entraîner l'application de toute sanction appropriée, le législateur n'a pas été très loquace quant au contenu du code d'éthique et de déontologie des employés municipaux.

Il y a donc fort à parier que dans l'élaboration du contenu de ce que sera le code d'éthique et de déontologie applicable aux employés de votre municipalité, ses auteurs s'inspireront de celui applicable aux élus. Ne soyez donc pas étonnés si vous retrouvez dans ce code des règles relatives aux matières suivantes :

- Votre conduite en général à titre d'employé municipal, de membre d'un comité ou d'une commission, y compris à l'égard d'un autre organisme;
- Votre conduite après la fin de votre emploi;
- L'intégrité dont vous devez faire montre à titre d'employé municipal;
- L'honneur rattaché à vos fonctions;
- La prudence dans la poursuite de l'intérêt public;
- Le respect envers les membres du conseil, les autres employés et les citoyens;
- La prévention de toute situation où l'intérêt personnel peut influencer votre indépendance;
- L'évitement de toute situation pouvant faire en sorte d'être partie à un contrat avec la municipalité;

- L'exigence de ne pas favoriser vos intérêts personnels, ni d'avantager d'une manière abusive ceux d'une autre personne;
- L'absence d'influence à l'égard de la décision d'un élu, d'un supérieur ou de toute autre personne de façon à favoriser vos intérêts personnels ou ceux d'une autre personne de manière abusive;
- Le fait de ne pas solliciter ou accepter un avantage (une faveur, un don, une marque d'hospitalité, etc.) pour vous-même ou une autre personne en échange d'une prise de position;
- L'interdiction d'utiliser les ressources de la municipalité ou d'un de ses organismes à des fins personnelles;
- Le respect de la confidentialité des renseignements portés à votre connaissance pendant l'emploi et même après;
- La possibilité de sanction en cas de contravention au code, comme nous l'avons vu précédemment.

Par ailleurs, à titre d'exemple, signalons certaines mesures adoptées bien avant la ratification des projets de loi 109 et 131 par la Ville de Baie-Saint-Paul, située dans la magnifique région de Charlevoix, qui encourage depuis déjà quelques années dans son Guide citoyen des valeurs telles que l'honnêteté, la franchise, l'équité et la justice envers les citoyens. D'ailleurs, les employés municipaux y ont proclamé leur engagement envers les citoyens :

« En tant qu'employé de la municipalité de Baie-Saint-Paul :

« - J'accepte le code d'éthique et ce qui en découle parce que je suis conscient que

toutes mes actions, comportements et attitudes ont une incidence réelle sur la performance globale et sur l'image que projette la municipalité;

« - Je respecterai les lois, les règlements, les résolutions, les directives et les méthodes en vigueur et serai loyal envers la municipalité;

« - Je réaliserai avec compétence mon travail en faisant de mon mieux pour répondre aux attentes établies et maintenir des relations avec mes collègues et les citoyens de façon intègre, honnête et équitable;

« - Je traiterai avec attention, empressement, impartialité et rigueur les demandes et requêtes de mes collègues et celles des citoyens et je ferai les suivis appropriés;

« - Je placerai, au centre de mes relations, la confiance et le respect et je communiquerai de façon ouverte, respectueuse et transparente avec autrui;

« - J'éviterai les conflits d'intérêts et je valoriserai le travail d'équipe et l'éthique;

« - Je n'accepterai aucune rétribution autre que mon salaire et les avantages prévus à mon contrat pour les services rendus dans le cadre de mes fonctions sous quelque forme que ce soit (monétaire, cadeau, faveur, etc.); »

Ce genre d'engagement est facilement adaptable à un éventuel code d'éthique et de déontologie des employés municipaux.

Enfin, il n'est pas exclu de croire que certaines municipalités pourront, tout comme dans le cas des élus, prévoir que les employés municipaux ou certains d'entre eux participent à une formation sur l'éthique et la déontologie.

LA PROCÉDURE D'ADOPTION

Outre le fait que le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux doit être adopté par les municipalités au plus tard le 2 décembre 2012, mentionnons que cette adoption devra se faire au moyen d'un règlement.

L'adoption de ce règlement devra être précédée de la présentation d'un projet de règlement qui sera par la suite soumis à la consultation des employés. Une fois que cela sera fait, le greffier ou le secrétaire-trésorier devra donner, conformément à la loi qui régit votre municipalité, un avis public contenant un résumé du projet ainsi qu'une mention de la date, de l'heure et du lieu de la séance où est prévue l'adoption du règlement.

APPLICATION ET CONTRÔLE

Dans le cas du code d'éthique et de déontologie qui sera applicable aux élus, le législateur a prévu que toute personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'un membre du conseil d'une municipalité a commis un manquement pourra en saisir le ministre des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire qui examinera

ceux-ci. Lorsque le ministre sera d'avis que la demande est fondée, celui-ci transmettra le tout à la Commission municipale du Québec pour enquête. Or, ce mécanisme n'est pas applicable à l'égard de la conduite d'un employé municipal.

Ce sera donc à chaque municipalité de prévoir les modalités d'application et de contrôle du code d'éthique et de déontologie des employés municipaux. Une personne au sein de la municipalité sera-t-elle chargée de traiter les dénonciations relatives au manquement d'une règle d'éthique ou de déontologie par un employé municipal? Y aura-t-il, toujours au sein de la municipalité, un comité d'enquête qui sera formé? L'employé bénéficiera-t-il d'une procédure d'équité lui permettant de donner son point de vue? Est-ce que la personne ou le comité chargé de l'enquête aura un pouvoir de recommandations quant aux sanctions à prendre?

Toutes ces questions méritent une réflexion, car n'oublions pas que cette dimension fait notamment partie du domaine des relations de travail, branche du droit où des concepts tels que gradation des sanctions, accommodement et occasion de s'amender trouvent application.

En attendant, préparez-vous puisque madame Blancheville arrive et on ne sait pas encore quel genre de produit le conseil lui donnera pour vous laver les mains... ■

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

POUR UN
PARTENARIAT
DURABLE.

Québec
Montréal
Lévis
Longueuil
St-Jean-sur-Richelieu