



**PROVINCE DE QUÉBEC
MRC DE KAMOURASKA
RÉGIE INTERMUNICIPALE DES MATIÈRES RÉSIDUELLES
DU KAMOURASKA-OUEST**

Le 4 mai 2022

Réunion ordinaire tenue à la Municipalité de Saint-Onésime à 19 heures.

Présents : Monsieur Gilles DesRosiers, président
Madame Chantal Boily, Saint-Pacôme
Monsieur Léo-Paul Thibault, Rivière-Ouelle
Monsieur Dan Drapeau, Saint-Onésime

Absente : Madame Pascale G. Malenfant, Saint-Anne-de-la-Pocatière

Est aussi présent : Madame Manon Lévesque, directrice générale

Dans le but d'alléger le texte,
« **Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest** »
est appelée ci-après « **La Régie** ».

1. OUVERTURE DE LA RENCONTRE ET MOT DE BIENVENUE

Le président constate le quorum à 19 heures 15 et souhaite la bienvenue aux membres présents. La séance est déclarée ouverte.

30.05.22

2. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Il est proposé par Mme Chantal Boily et résolu à l'unanimité des membres présents que l'ordre du jour de la réunion du 4 mai 2022 soit accepté tel que présenté en laissant le point Questions diverses, ouvert.

31.05.22

3. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 6 AVRIL 2022

Il est proposé par M. Léo-Paul Thibault et résolu à l'unanimité des membres présents que le procès-verbal de la réunion du 6 avril 2022, tenue à la Municipalité de Saint-Pacôme, soit accepté tel que présenté.

32.05.22

4. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 20 AVRIL 2022

Il est proposé par Mme Chantal Boily et résolu à l'unanimité des membres présents que le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 20 avril 2022, tenue à la Municipalité de Saint-Gabriel-Lalemant, soit accepté tel que présenté

5. SUIVI DES PLAINTES ET DES OPÉRATIONS AVEC M. GILLES LIZOTTE

M. Gilles Lizotte est absent.

33.05.22

6. ACCEPTATION DES INCOMPRESSIBLES ET DES COMPTES À PAYER D'AVRIL 2022

Il est proposé par M. Dan Drapeau et résolu à l'unanimité des membres présents que les comptes du mois d'avril suivants soient approuvés et que la secrétaire-trésorière soit autorisée à en faire le paiement.

INCOMPRESSIBLES ET COMPTES À PAYER AU 30 AVRIL 2022		
SALAIRES	PÉRIODE	MONTANTS
Éboueurs	1 ^{er} au 30 avril 2022 (4 sem.)	6 358,94 \$

Administration	1 ^{er} au 30 avril 2022 (4 sem.)	1 259,79 \$
	Total des salaires	7 618,73 \$
FOURNISSEURS	INCOMPRESSIBLES	MONTANTS
Caisse Desjardins	Frais d'avril	16,55 \$
Vidéotron	Téléphone	58,08 \$
Revenu Québec	D.A.S. janvier, février, mars	8 535,11 \$
Agence du Rev. du Canada	D.A.S. janvier, février, mars	3 196,07 \$
Gilles Lizotte	Cellulaire	45,00 \$
Geneviève Lizotte	Cellulaire	45,00 \$
	Total des incompressibles	11 895,81 \$
FOURNISSEURS	COMPTES À PAYER	MONTANTS
Pétroles B. Ouellet	diésel	6 541,38 \$
Garage Conrad Dionne	réparer siège 334, code moteur 336	1 105,46 \$
Centre service St-Philippe	inspection SAAQ 334	851,32 \$
Carrefour Camion RDL	air clim./bushing lames 335, valve à air 335	1 125,97 \$
Pneus F.M.	torquer 335-336, démonté/remonté 334	716,88 \$
Énergie Sonic	diésel	781,22 \$
FQM Assurances inc.	renouvellement assurance camions	5 755,20 \$
	Total des comptes à payer	16 877,43 \$
	Grand total	36 391,97 \$

34.05.22 7. **DÉPÔT DU RAPPORT BUDGÉTAIRE AU 30 AVRIL 2022**

Il est proposé par M. Léo-Paul Thibault et résolu à l'unanimité des membres présents que le rapport budgétaire du mois d'avril 2022 soit accepté tel que présenté.

35.05.22 8. **ADOPTION DU RÈGLEMENT NUMÉRO 006-2022 VISANT À REMPLACER LE RÈGLEMENT NUMÉRO 002-2012 PORTANT SUR LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DU KAMOURASKA-OUEST**

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

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 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 Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest;

ATTENDU QUE, un avis de motion du présent règlement a dûment été donné lors de la séance extraordinaire du 20 avril 2022;

ATTENDU QUE le projet de règlement a été déposé lors de la même séance du conseil;

POUR TOUTES CES RAISONS, il est proposé par Mme Chantal Boily et résolu à l'unanimité des membres présents d'adopter le règlement numéro 006-2022 visant à remplacer le règlement numéro 002-2012 portant sur le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest.



**PROVINCE DE QUÉBEC
MRC DE KAMOURASKA
RÉGIE INTERMUNICIPALE DES MATIÈRES
RÉSIDUELLES DU KAMOURASKA-OUEST**

Règlement numéro 006-2022

Règlement numéro 006-2022 visant à
remplacer le règlement numéro 002-2012

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

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 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 Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest;

ATTENDU QUE, un avis de motion du présent règlement a dûment été donné lors de la séance extraordinaire du 20 avril 2022;

ATTENDU QUE le projet de règlement a été déposé lors de la même séance du conseil;

EN CONSÉQUENCE, le conseil de la Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest 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 Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest.

ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE

Le présent code s'applique à tout employée et employé de la Régie intermunicipale des matières résiduelles du Kamouraska-Ouest

ARTICLE 3 : BUTS DU CODE

Le présent code poursuit les buts suivants :

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

ARTICLE 4 : VALEURS DE LA RÉGIE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

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

- a) L'intégrité Tout employée et employé valorise l'honnêteté, la rigueur et la justice.
- b) 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.
- c) Le respect et la civilité envers les autres employées et employés, les élues et élus de la régie 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.
- d) La loyauté envers la régie Tout employée et employé recherche l'intérêt de la régie, dans le respect des lois et règlements.

- e) La recherche de l'équité Tout employée et employé traite chaque personne avec justice, dans le respect des lois et règlements.
- f) L'honneur rattaché aux fonctions d'employées et d'employés de la régie 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 régie.

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 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 régie:

- 1- la directrice générale ou le directeur général et son adjointe ou adjoint;
- 2- la greffière ou le greffier et son adjointe ou adjoint;
- 3- la trésorière ou le trésorier et son adjointe ou adjoint.

5.3 Objectifs

Ces règles ont notamment pour objectifs de prévenir :

- a) Toute situation où l'intérêt personnel de l'employée ou 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 une employée ou un employé; c
- c) 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 offerte 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 régie

Il est interdit à tout employée ou employé d'utiliser les ressources de la régie 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 régie.

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 régie, sauf si une décision sans appel relativement à ce projet, contrat ou subvention a déjà été prise par l'autorité compétente de la municipalité.

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 de la directrice générale ou du directeur général, elle ou il doit en aviser la présidente ou le président.

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 régie 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 : REMPLACEMENT

Le présent règlement remplace le règlement no 002-2012

ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement entre en vigueur conformément aux dispositions de la Loi.

ADOPTÉ À SAINT-ONÉSIME D'IXWORTH, CE 4IEME JOUR DE MAI 2022

9. **QUESTIONS DIVERSES**

36.05.22 10. **DATE ET LIEU DE LA PROCHAINE RENCONTRE**

La prochaine rencontre aura lieu le 1^{er} juin à 19 heures à la Municipalité de Rivière-Ouelle tel que prévu au calendrier des rencontres.

37.05.22 11. **FERMETURE DE LA RENCONTRE**

Il est proposé par M. Léo-Paul Thibault et résolu à l'unanimité des membres présents que la rencontre soit close. Il est 19 h 29.

Je, Gilles DesRosiers, atteste que la signature du présent procès-verbal équivaut à la signature par moi de toutes les résolutions qu'il contient au sens de l'article 142 [2] du Code municipal.

Gilles DesRosiers, président

Manon Lévesque, secrétaire-trésorière