

Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources

Politique d'éthique et de déontologie de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources

En vigueur le 4 septembre 2026

CONSIDÉRANT que les municipalités de Ham-Sud, Saint-Adrien, et Saint-Georges-de-Windsor, les villes de Val-des-Sources et de Danville ainsi que la MRC des Sources ont constitué la Régie de l'Énergie des Sources afin d'exercer collectivement leur compétence découlant des articles 17.1 et 111 de la Loi sur les compétences municipales (RLRQ, c. C-47.1) d'exploitation toute entreprise qui produit de l'électricité provenant d'une source d'énergie renouvelable;

CONSIDÉRANT que la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale, entrée en vigueur le 2 décembre 2010, impose à toutes les municipalités du Québec de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux élus et aux employés;

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

EN CONSÉQUENCE,

Il est proposé par Mme Caroline Payer
et appuyé par M. Luc St-Laurent

ET RÉSOLU,

D'ADOPTER la politique d'éthique et de déontologie de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources décrite ci-dessous :

ARTICLE 1 : TITRE

Le titre de la présente politique est : *Code d'éthique et de déontologie de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources.*

ARTICLE 2 : APPLICATION DU CODE

Le présent code s'applique aux élus, aux membres observateurs et aux employés de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources.

ARTICLE 3 : BUTS DU CODE

Le présent code poursuit les buts suivants :

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

ARTICLE 4 : VALEURS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE L'ÉNERGIE DES SOURCES

Les valeurs suivantes servent de guide pour la conduite des élus et des employés de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent code ou par les différentes politiques de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources.

4.1 L'intégrité

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

4.2 La prudence dans la poursuite de l'intérêt public

Tout élu ou 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.

4.3 Le respect envers les autres employés, les administrateurs de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources et les citoyens

Tout élu, membre observateur ou 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.

4.4 La loyauté envers la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources

Tout élu ou employé recherche l'intérêt de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources, dans le respect des lois et règlements.

4.5 La recherche de l'équité

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

4.6 L'honneur rattaché aux fonctions d'employé de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources

Tout élu ou 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 5 : RÈGLES DE CONDUITE

5.1 Application

Les règles énoncées au présent article doivent guider la conduite des élus et des employés de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources.

5.2 Objectifs

Ces règles ont notamment pour objectifs de prévenir :

- 5.2.1 Toute situation où l'intérêt personnel de l' élu ou de l' employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions;
- 5.2.2 Toute situation qui irait à l'encontre des valeurs énoncées dans le présent Code d'éthique et de déontologie;
- 5.2.3 Le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

5.3 Conflits d'intérêts

- 5.3.1 Il est interdit à tout élu 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.
- 5.3.2 Il est interdit à tout élu 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.
- 5.3.3 Il est interdit à tout élu 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.
- 5.3.4 Il est interdit à tout élu ou employé :
 - 1. 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 décision, d'un acte, de l'omission décider ou d'agir, ou de l'exercice d'une influence quelconque dans le cadre de ces fonctions;
 - 2. d'accepter tout 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.

5.4 Utilisation des ressources de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources

Il est interdit à tout élu ou employé d'utiliser les ressources de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources 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.

5.5 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels

L'élu 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 ses responsabilités. 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.

5.6 L'obligation de loyauté

L'élu ou l'employé doit être loyal et fidèle à ses engagements envers la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources. Il est tenu d'exécuter son travail avec diligence et s'inscrit à une obligation de résultat.

Sans limiter la portée de ce qui précède, toute personne qui quitte son emploi au sein de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources ne doit pas tirer un avantage indu des fonctions qu'elle y a occupées.

5.7 Abus de confiance et malversation

Il est interdit à un élu ou un employé de détourner à son propre usage ou à l'usage d'un tiers un bien appartenant à la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources.

ARTICLE 6 : MÉCANISME DE PRÉVENTION

L'élu 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 la présidence dans le cas d'un élu ou la direction générale dans le cas d'un employé.

Dans le cas de la direction générale, elle se doit d'en aviser la présidence.

ARTICLE 7 : MANQUEMENT ET SANCTION

Toute plainte au regard du présent Code doit être déposée sous pli confidentiel à l'attention de la direction générale, qui verra, le cas échéant, à déterminer s'il y a eu contravention au Code d'éthique et de déontologie. La plainte doit être complète, écrite, motivée et accompagnée s'il y a lieu, de tout document justificatif, et provenir de toute personne ayant connaissance d'un manquement au présent Code d'éthique et de déontologie.

Un manquement à une règle prévue au présent code d'éthique et de déontologie par un élu ou un employé peut entraîner, sur décision de la Régie intermunicipale de l'Énergie des Sources et dans le respect de tout contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

Aucune sanction ne peut être imposée à un élu ou un employé sans que ce dernier :

1. ait été informé du reproche qui lui est adressé;
2. ait eu l'occasion d'être entendu.

ARTICLE 8 : AUTRE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le présent code ne doit pas être interprété comme restreignant les obligations imposées à un élu ou un employé par la loi, un règlement, un code de déontologie professionnel, un contrat de travail incluant une convention collective, une politique ou directive municipale.

En foi de quoi, j'ai lu ledit document et j'ai signé à _____ (Québec),

ce _____ 2026.

Signature

Nom