

# POLITIQUE ORGANISATIONNELLE

## CODE D'ÉTHIQUE APPLICABLE AUX MEMBRES

LA CORPORATION DES OFFICIERS MUNICIPAUX EN BÂTIMENT ET  
EN ENVIRONNEMENT DU QUÉBEC  
(COMBEQ)



**COMBEQ**  
CORPORATION  
DES OFFICIERS  
MUNICIPAUX EN  
BÂTIMENT ET EN  
ENVIRONNEMENT  
DU QUÉBEC

Saint-Jean-sur-Richelieu, le 1<sup>er</sup> mai 2019

## Table des matières

1. INTRODUCTION.....	3
2. ÉNONCÉ GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE.....	3
3. RÉSULTATS ATTENDUS.....	3
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	4
4.1 Le membre.....	4
4.2 Le conseil d'administration.....	4
4.3 Le comité exécutif.....	4
4.4 La direction générale .....	4
5. ÉTHIQUE ENVERS LE PUBLIC.....	4
6. ÉTHIQUE ENVERS LA CORPORATION.....	4
7. ÉTHIQUE ENVERS LA PROFESSION.....	5
8. MESURES DISCIPLINAIRES.....	5
9. ADOPTION ET RÉVISION .....	6

## 1. INTRODUCTION

Ce code présente une réflexion morale et une ligne de conduite susceptible de guider les membres de la Corporation des officiers municipaux en bâtiment et en environnement (COMBEQ) à l'endroit de leur Corporation. Il effleure aussi les aspects les plus pertinents de leur comportement attendu à l'endroit du public.

En complément à ce document, un code d'éthique applicable aux employés et administrateurs de la COMBEQ traitant de leurs comportements attendus envers la Corporation et la gestion interne de ses affaires pourra être consulté dans la section de la politique organisationnelle de gestion des ressources humaines prévue à cette fin.

## 2. ÉNONCÉ GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE

La COMBEQ considère qu'il est de son devoir de véhiculer des valeurs éthiques propres à l'exercice des tâches et des fonctions de ses membres à l'endroit de leur Corporation. Le présent règlement est connu sous le nom de « Code d'éthique », adopté à l'origine par la résolution numéro 99-04-01. La présente version en constitue une mise à jour.

La COMBEQ considère qu'il n'est pas de son recours de dicter un code d'éthique qui toucherait à l'exercice de la profession d'inspection municipale et aux comportements attendus des officiers municipaux en bâtiment et en environnement du Québec (OMBE) à l'endroit de leurs collègues de travail, du public et de leur employeur, lesquels devraient plutôt être régis par des codes d'éthique émanant de leur municipalité et des ordres professionnels desquels ils sont issus. Cette limitation de la portée du présent code est également en parfaite cohérence avec la Politique d'assistance aux membres de la COMBEQ, laquelle stipule que les difficultés que peuvent vivre un membre à la suite de relations citoyennes ou de travail tendues ne sont pas recevables pour une assistance juridique soutenue par la COMBEQ.

## 3. RÉSULTATS ATTENDUS

L'adoption d'un code d'éthique et sa diffusion contribuera à entretenir la relation de confiance entre les OMBE leur Corporation.

## 4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 4.1 Le membre

Il appartient à tous les membres d'adopter un comportement éthique à l'endroit de la Corporation en respectant les lignes de conduites édictées dans ce code.

### 4.2 Le conseil d'administration

Le conseil d'administration adopte le présent code et ses modifications futures. Il s'acquitte également des responsabilités qui lui sont attribuées à la section 8, volet « procédures » du présent document.

### 4.3 Le comité exécutif

Le comité exécutif entérine le présent code et entérine ou réfute les recommandations de la direction générale à l'égard des changements à apporter à celui-ci. Il s'acquitte également des responsabilités qui lui sont attribuées à la section 8, volet « procédures » du présent document.

### 4.4 La direction générale

La direction générale s'assure de l'application du code et en est la gardienne. Elle présente au comité exécutif toute proposition de changement à son endroit. Elle s'acquitte également des responsabilités qui lui sont attribuées à la section 8, volet « procédures » du présent document.

## 5. ÉTHIQUE ENVERS LE PUBLIC

Compétence : l'OMBE membre de la COMBEQ agit avec compétence, c'est-à-dire avec une habileté et un savoir technique convenables, dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. En ce sens il privilégie l'amélioration continue de ses connaissances professionnelles en tirant avantage, entre autres, des outils mis à sa disposition par la Corporation.

Confidentialité : l'OMBE membre de la COMBEQ respecte la confidentialité des renseignements personnels obtenus dans le cadre de ses échanges avec les autres membres de la Corporation.

## 6. ÉTHIQUE ENVERS LA CORPORATION

Loyauté : l'OMBE membre de la COMBEQ agit avec loyauté et bonne foi. Il évite les comportements qui peuvent porter préjudice à l'atteinte des objectifs de la Corporation.



Conflit d'intérêts : l'OMBE membre de la COMBEQ agit prudemment afin de sauvegarder son indépendance professionnelle et éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts ou de conflit entre les visées de son employeur et celles de la COMBEQ. Lorsqu'il est placé dans une situation potentielle de conflit, il s'abstient de tirer avantage de ses fonctions ou de son statut de membre de la COMBEQ et en avise immédiatement l'employeur et la Corporation.

Transparence : l'OMBE membre de la COMBEQ prend part aux activités de la Corporation en toute transparence et informe rapidement l'employeur en regard des situations délicates qui se présentent, s'il en est.

Réputation : l'OMBE membre de la COMBEQ contribue activement au maintien et à la promotion de la bonne réputation et du prestige de la Corporation ainsi qu'à l'avancement de ses buts et objectifs, dans la mesure du possible.

Entraide : l'OMBE membre de la COMBEQ cultive un esprit d'entraide professionnelle avec la Corporation et l'ensemble de ses membres.

Activités : l'OMBE membre de la COMBEQ, et particulièrement lorsqu'il est investi du rôle d'administrateur, participe, dans la mesure de ses possibilités, aux activités de la Corporation. Il assiste les comités, y exprime ses opinions et y soumet ses recommandations de façon constructive.

## 7. ÉTHIQUE ENVERS LA PROFESSION

Notoriété : l'OMBE membre de la COMBEQ participe, dans la mesure de ses possibilités, au développement, au rayonnement et à l'avancement de la profession que la COMBEQ représente.

## 8. MESURES DISCIPLINAIRES

Faute : constitue une faute qui peut être reprochée à un OMBE membre de la COMBEQ tout manquement grave, répété ou préjudiciable à un devoir ou à une obligation prévus à l'un des règlements de la Corporation ou à ce Code.

Plainte : toute plainte contre un OMBE membre de la COMBEQ visant à dénoncer une faute à l'endroit de la Corporation se manifestant par un manquement envers l'un des principes énoncés précédemment doit être formulée par écrit et logée au siège social de la Corporation.

Si la plainte vise à dénoncer du harcèlement à l'endroit d'un administrateur ou employé de la COMBEQ (ou inversement), elle devra être logée selon les prédispositions prévues à la politique de Prévention du harcèlement et traitement des plaintes de la COMBEQ.

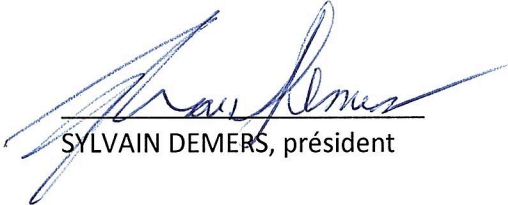
Toute plainte de nature autre devra être formulée à l'employeur de l'OMBE ou l'ordre professionnel qui le représente.

Procédure : toute plainte logée contre un OMBE membre de la COMBEQ et reçue valablement à son siège social par la direction générale est soumise à la procédure suivante :

- **Audition** : la plainte est portée à l'attention du comité de déontologie par la direction générale. Elle est entendue par les membres du comité dans les 90 jours de son dépôt. L'intimé y est invité à comparaître et à s'exprimer sur les faits reprochés. Un avis de comparaître lui est adressé au moins 10 jours avant l'audition.
- **Décision** : la recommandation du comité de déontologie est soumise au comité exécutif de la Corporation dans les 30 jours suivant l'audition de la plainte. Le comité exécutif entérine ou réfute la sanction disciplinaire recommandée par le comité de déontologie s'il y a lieu, avant d'être soumise au conseil d'administration pour adoption (Règlement général, article 2.6) sur décision majoritaire. Elle est exécutoire au moment de l'adoption de la résolution.
- **Sanction** : selon la nature et la gravité de la faute, la sanction disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou l'expulsion des rangs de la Corporation.

## 9. ADOPTION ET RÉVISION

La présente politique (Code d'éthique) a été adoptée en séance ordinaire du conseil d'administration (résolution numéro 19-05-11), le 1<sup>er</sup> mai 2019.

  
SYLVAIN DEMERS, président

  
Janie Rondeau, secrétaire

  
STÉPHANE CORBIN, directeur général