

RÉSERVE D'ODANAK

**Politique relative au code de conduite
et à la procédure en cas de conflit d'intérêts**

Janvier 1998

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	3
2.	BUT DE LA POLITIQUE.....	3
3.	OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE CONSEIL DE BANDE.....	4
4.	CODE DE CONDUITE.....	4
5.	NOTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	6
6.	PROCÉDURE EN CAS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	8
	6.1 Les situations de conflit d'intérêts courantes.....	8
	6.2 Les situations de conflit d'intérêts prohibées.....	10
7.	APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	11
8.	PLAINTÉ D'UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ.....	11

1. INTRODUCTION

Dans notre société, il est communément reconnu que l'administration publique n'est pas une administration comme les autres. Ce type d'administration est particulier parce qu'il s'agit de la gestion de fonds appartenant à l'ensemble de la collectivité.

Un des principaux éléments qui lient un gouvernement à ses citoyens se trouve dans le rapport de confiance établi entre ceux qui administrent les fonds publics et les personnes qui en bénéficient. L'administrateur public, qu'il soit élu ou membre du personnel, est donc tenu de maintenir et de développer la relation de confiance nécessaire à une administration saine et équitable des affaires de la bande.

En conséquence, le Conseil de bande convient de l'importance de se doter d'une politique relative au code de conduite exigé des élus et des membres du personnel, ainsi qu'à la procédure à suivre en situation de conflit d'intérêts.

2. BUT DE LA POLITIQUE

Le but de la présente politique est d'établir un code de conduite auquel les membres du Conseil de bande et son personnel doivent se référer pour administrer les affaires de la bande. La politique vise aussi à prévenir et à solutionner les situations de conflit d'intérêts.

3. OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE CONSEIL DE BANDE

Par la présente politique, le Conseil de bande entend poursuivre les objectifs suivants :

- Favoriser la transparence, la justice et l'efficacité dans l'administration du Conseil de bande.
- Éviter le favoritisme dans l'administration des affaires de la bande.
- Définir les règles de comportement fondamentales exigées des élus et des membres du personnel.
- Déterminer la procédure à suivre dans le cas où un élu ou un membre du personnel se trouverait en situation de conflit d'intérêts.

4. CODE DE CONDUITE

Comme l'administrateur du secteur privé, l'administrateur public possède généralement des objectifs personnels qui motivent son action, lesquels sont tout à fait légitimes. Par exemple, un administrateur public peut vouloir doter la communauté d'un service spécifique dont elle ne bénéficie pas. Le rôle de la démocratie étant de choisir collectivement l'équipe qui représentera le mieux les intérêts collectifs, il ne s'agit donc pas d'empêcher les administrateurs publics de réaliser des projets qui leur apparaissent importants. Il faut plutôt orienter et encadrer les actions des administrateurs publics afin que ceux-ci respectent l'obligation particulière qu'ils ont de répondre à des valeurs d'**intégrité**, de **justice** et d'**efficacité**.

Une gestion intègre suppose que les administrateurs soient honnêtes et incorruptibles. Une gestion juste implique que les administrateurs traitent sur le même pied d'égalité tous les membres de la collectivité. Finalement, une gestion efficace veut dire que les administrateurs produisent, dans toutes les situations, le maximum de résultats avec le minimum d'effort.

Une façon d'atteindre ces impératifs d'intégrité, de justice et d'efficacité consiste à se référer, dans l'exercice de ses fonctions, à un code de conduite comportant un certain nombre de règles de comportement fondamentales. On peut dire que l'essentiel de ce code de conduite est contenu dans la phrase suivante : **Ne vous placez pas dans une situation gênante, c'est-à-dire une situation difficile à justifier, si celle-ci venait à être connue.**

Plus explicitement, le code de conduite exigé de l'administrateur public se définit en trois règles de comportement fondamentales, lesquelles peuvent habituellement garantir l'absence de situations de conflit d'intérêts ou encore, permettre de gérer adéquatement ces situations, si celles-ci se produisent. Les trois règles de comportement fondamentales se définissent de la manière suivante :

Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu ou le membre du personnel doit :

- 1. adopter une attitude professionnelle, responsable et constructive;**
- 2. agir avec prudence, honnêteté, loyauté, impartialité, efficacité et courtoisie;**
- 3. éviter que sa fonction ne lui procure, directement ou indirectement, des avantages personnels, et ainsi assurer le respect de l'intérêt public dans chacune des décisions du Conseil de bande.**

La première règle de comportement se retrouve dans trois documents officiels. Dans le cas des élus, le document s'intitule " Rôles et responsabilités des membres du Conseil de bande ". Dans le cas des membres du personnel, il s'agit des documents intitulés " Politique de gestion du personnel " et " Description des tâches du personnel ".

La deuxième règle de comportement est encadrée principalement par les politiques de gestion en vigueur pour chacun des programmes, c'est-à-dire la " Politique d'éducation ", la " Politique de sécurité du revenu ", la " Politique de santé communautaire et de services sociaux ", la " Politique de développement économique ", la " Politique d'habitation ", la " Politique de la Commission locale des Premières Nations " (CLPN) et toute autre politique à venir adoptée par le Conseil de bande.

La troisième règle de comportement, laquelle est directement reliée à la notion de conflit d'intérêts, est traitée aux paragraphes suivants.

5. NOTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts existe dans toute situation présentant un risque que l'intérêt personnel l'emporte sur l'intérêt collectif et que, de ce fait, la situation est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction. Cette situation peut être réelle, apparente ou potentielle. Le risque que cela se produise est suffisant, puisqu'il peut mettre en cause la crédibilité et l'intégrité du Conseil de bande.

Par exemple, un élu ou un membre du personnel se trouve en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il prend la décision d'allouer un contrat de service, sans appel d'offres, à une entreprise qui lui appartient en partie ou en totalité.

Un autre exemple de situation de conflit d'intérêts, pour l'élu ou un membre du personnel, consiste à nommer un membre de sa famille immédiate à un poste au Conseil de bande, sans que cette personne ne soit obligée de se soumettre à un concours de sélection. Notons que la description de la famille immédiate est limitée, aux fins de la présente politique, au conjoint de l'élu ou du membre du personnel, à son enfant et à l'enfant de son conjoint, à son frère et à sa sœur, à son père et à sa mère. Ce dernier exemple met en lumière que le conflit d'intérêts existe même si les conséquences de l'acte intéressé ne portent pas préjudice à l'intérêt public.

Les situations de conflit d'intérêts ne peuvent cependant pas être éliminées, surtout dans une petite communauté comme celle d'Odanak, où il sera fréquent qu'un élu ou un membre du personnel ait à traiter le dossier d'un membre de sa famille immédiate. Par ailleurs, ces derniers ont le droit d'avoir accès aux services et d'être considérés sur le même pied d'égalité que les autres membres de la communauté. Ils ne doivent donc pas faire l'objet de mesures d'exception qui les avantageraient ou les désavantageraient. La politique doit permettre de traiter ces cas de façon équitable et ainsi renforcer la confiance du public, c'est-à-dire leur conviction que le gouvernement est intègre dans sa gestion.

Il va de soi qu'il est impossible de décrire avec exactitude toutes les situations possibles de conflit d'intérêts. Cependant, il est généralement convenu que les situations ou comportements suivants doivent être évités :

- Utiliser sa position de décideur pour obtenir des bénéfices pour soi-même ou pour un membre de sa famille immédiate.
- Utiliser les biens qui sont la propriété du Conseil de bande à des fins personnelles.
- Accepter des biens ou des services de la part d'une personne ou d'un organisme extérieurs au Conseil de bande.
- Utiliser l'information privilégiée à des fins personnelles.

6. PROCÉDURE EN CAS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

L'efficacité d'un code de conduite passe non seulement par l'élaboration de règles de comportement fondamentales, mais également par le souci de leur application. De là l'importance de définir une procédure à suivre lorsqu'un élu ou membre du personnel se retrouve en situation de conflit d'intérêts.

6.1 Les situations de conflit d'intérêts courantes

Précisons qu'une situation de conflit d'intérêts ne représente pas nécessairement une situation problématique. Il est normal qu'un élu ou un membre du personnel d'un organisme public se retrouve, à un moment ou l'autre de sa carrière, confronté à

une situation de conflit d'intérêts.

À l'image de la communauté d'Odanak, le Conseil de bande et son personnel sont de taille restreinte. Il n'y a donc pas, à l'intérieur d'un même service, deux personnes qui exercent le même type de fonction. Cette dernière situation implique qu'un employé ne peut soumettre à un autre employé exerçant la même fonction, un dossier qui fait l'objet d'un conflit d'intérêts.

Par conséquent, lorsqu'une situation de conflit d'intérêts se produit, l'élu ou le membre du personnel doit avoir la vigilance de déclarer, à ses pairs ou à ses supérieurs, l'existence d'une telle situation. Lorsque la situation de conflit d'intérêts a été déclarée, l'élu ou le membre du personnel doit ensuite permettre une libre discussion sur le sujet, afin d'en arriver à une décision équitable et officielle. L'objectif est d'empêcher que la situation de conflit d'intérêts soit préjudiciable aux intérêts du Conseil de bande, comme aux intérêts de l'élu ou du membre du personnel.

Trois règles doivent être respectées dans le but de prévenir ou de solutionner les situations de conflit d'intérêts courantes :

- a) Selon le cas, déclarer par écrit à son supérieur ou au Conseil de bande, l'existence d'une situation réelle, apparente ou potentielle de conflit d'intérêts.
- b) Ne jamais décider seul, lorsque la situation met en cause le membre du personnel ou l'élu lui-même ou un membre de sa famille immédiate.
- c) Dans le cas d'un employé, la décision doit être formulée par écrit et signée par la gérante. Dans le cas d'un élu, ce dernier ne doit pas participer à la discussion qui vise une prise de décision de la part du Conseil de bande.

Lorsqu'il y a un manquement de la part d'un membre du personnel, la " Politique de gestion du personnel " prévoit des mesures disciplinaires qui varient selon la gravité du geste, soit l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement de l'employé. Dans le cas d'un manquement de la part d'un élu, ce dernier fait l'objet d'un avertissement formel du Conseil de bande. Lorsque la situation se répète, le Conseil de bande peut prendre la décision de lui retirer ses responsabilités. Le Conseil de bande peut également choisir de faire une mise au point lors d'une assemblée publique.

6.2 Les situations de conflit d'intérêts prohibées

Les situations de conflit d'intérêts reliées à la **fraude** et aux **pots-de-vin** sont prohibées et passibles de poursuites légales, conformément aux lois en vigueur en cette matière. Le congédiement de l'employé s'applique dans une situation de conflit d'intérêts prohibée.

Enfin, précisons que le Conseil de bande doit traiter, par résolution, tous les cas de manquement à la présente politique, soit les manquements dans les situations de conflit d'intérêts courantes et les manquements dans les situations de conflit d'intérêts prohibées.

7. APPLICATION DE LA POLITIQUE

La présente politique vise à favoriser l'atteinte d'une gestion intègre, juste et efficace. Par ailleurs, la responsabilité première incombe d'abord à chaque individu, membre et employé du Conseil de bande; ces derniers doivent veiller à ne pas se retrouver dans une situation réelle, apparente ou potentielle de conflit d'intérêts **non gérée**. Le Conseil de bande doit s'assurer de l'application de la présente politique et soulever les problèmes reliés aux conflits d'intérêts lorsque ceux-ci se présentent. Finalement, la responsabilité du Conseil de bande est de décider, par résolution, des gestes à poser dans les situations de conflit d'intérêts non gérées et des mesures disciplinaires à prendre lorsque la politique n'est pas respectée.

8. PLAINTÉ D'UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ

Après une lecture attentive de la présente politique, tout membre de la communauté, inscrit sur la liste de bande, peut soulever une situation de conflit d'intérêts où, selon lui, la procédure n'aurait pas été respectée. La plainte doit être adressée au Chef par écrit. Le plaignant doit expliquer la situation de conflit d'intérêts et le présumé manquement.

Deux membres du Conseil de bande rencontrent le plaignant dans le but d'échanger leurs points de vue sur l'objet de la plainte. À la suite de la rencontre avec le plaignant, la plainte est déposée et discutée au Conseil de bande, lors d'une réunion de travail. Dans le cas où la plainte s'avère justifiée, les mesures prévues à la présente politique s'appliquent. Une lettre officielle, faisant état de la décision rendue par le Conseil de bande, doit toujours être adressée au plaignant.