

BIELT  Bureau d'intégrité
et d'éthique
Laval - Terrebonne

Message des directeurs

Nous sommes fiers de vous présenter le bilan 2020 du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval et Terrebonne (BIELT). En parcourant cette rétrospection, vous serez à même de constater l'ampleur des efforts déployés par le BIELT, fruit d'un partenariat unique au Québec qui permet d'accroître notre efficacité en matière d'intégrité et d'éthique.

Comme vous le savez, l'année 2020 a représenté un enjeu inédit en matière de santé publique à l'échelle internationale. Du jour au lendemain, nos villes ont dû prendre des décisions majeures en un temps record, afin de faire face à la pandémie. Cette situation nous rappelle le rôle primordial que les services et les employés municipaux ont à jouer pour assurer la santé et la sécurité de nos collectivités.

Malgré l'incertitude et le caractère inconnu de cette pandémie, notre équipe a poursuivi avec vigueur ses activités de prévention, de conseil et d'enquête, soutenant ainsi les employés et les gestionnaires dans leurs décisions. Les résultats démontrent la valeur ajoutée des activités de prévention. De plus, ils font état de notre souci constant d'optimisation de la prévention et de la détection d'irrégularités, d'abus ou de fraudes.

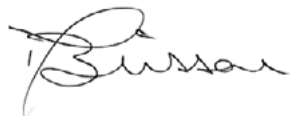
Ces succès sont tributaires des actions quotidiennes de nos employés. De par leur créativité et leur expertise, ils sont les acteurs essentiels de la réalisation d'une forte culture éthique.

Bonne lecture,



Pierre Brochet

Directeur du Service de police de Laval



Marc Brisson

Directeur du Service de police de Terrebonne



Bilan – Ville de Laval

Qui nous sommes 4

1.1	Mission	4
1.2	Vision	4
1.3	Valeurs	4

Ce que nous faisons 5

2.1	Mandat	5
2.2	Priorités stratégiques	6

Notre force organisationnelle 7

3.1	Pouvoirs	7
3.2	Ressources humaines	8
3.3	Ressources financières	9
3.4	Collaborations internes et externes	9
3.5	Partenariat avec la Ville de Terrebonne	10
3.6	Mandat spécial - Projet de loi 26	11

Ce que nous avons accompli 12

4.0	Faits saillants	12
4.1	Signalements	14
4.2	Activités d'enquête	17
4.3	Renseignements et vigie	21
4.4	Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	21

Le BIELT en évolution 26

Annexe 27

	Le cheminement d'un signalement	27
--	---------------------------------	----

Liste des figures

Figure 1	Principales activités du BIELT	5
Figure 2	Organigramme	8
Figure 3	Évolution des principales activités du BIELT	13
Figure 4	Dossiers de signalement	14
Figure 5	Signalements reçus selon la nature des dossiers	15
Figure 6	Modes de transmission et provenance des signalements	16
Figure 7	Statut des dossiers policiers selon la nature des allégations	17
Figure 8	Statistiques des dossiers d'enquêtes administratives	18
Figure 9	Allégations ayant mené à une enquête administrative	19
Figure 10	Enquêtes d'habilitation sécuritaire	20
Figure 11	Liste des formations éthiques offertes	22
Figure 12	Objet des demandes d'avis	23
Figure 13	Objet des divulgations	24

Qui nous sommes

Les valeurs suivantes font partie de notre ADN : impartialité, équité, respect et intégrité.

1.1

Mission

La mission du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval/Terrebonne (BIELT) est de protéger l'intégrité et promouvoir l'éthique à la Ville de Laval, dans la poursuite de ses objectifs d'intérêt public.

1.2

Vision

Être reconnu pour la pertinence de nos interventions et comme un partenaire incontournable pour faire de Laval un exemple sur le plan de l'intégrité et de l'éthique municipale et pour maintenir un niveau élevé de confiance des citoyens.

1.3

Valeurs

Le BIELT est animé par des valeurs qui sont à la base des actions, comportements et décisions des employés qui y travaillent. Elles sont ce sur quoi les employés du BIELT prennent appui dans leur quotidien afin de préserver leur confiance et celle des gestionnaires, élus et partenaires de la Ville. C'est ce qui nous permet de réaliser notre mission et notre vision.

Les valeurs suivantes font partie de notre ADN : **impartialité, équité, respect et intégrité.**

Le BIELT est un fier ambassadeur des valeurs de la Ville : tous les dossiers sont traités avec **impartialité** et **équité** avec toute la transparence dont nous pouvons faire preuve pour maintenir la confidentialité des informations sensibles : c'est une question de **respect** pour les lanceurs d'alerte, mais aussi pour toute personne et tout groupe concernés par nos enquêtes. Chaque témoin, lanceur d'alerte ou collaborateur est traité avec considération, respect et confidentialité.

L'**intégrité** de nos employés est également une condition *sine qua non* à respecter afin de demeurer dignes de confiance. Dans une perspective d'**orientation client**, nous établissons des relations positives et vivons toujours un haut niveau de satisfaction en répondant aux besoins et aux attentes des employés à notre égard. De telles relations, basées sur la confiance, le respect et l'écoute, nous permettent de travailler en **collaboration** et d'**innover** pour évoluer, ce qui est essentiel pour assurer la pertinence de nos interventions et l'adhésion des employés aux initiatives en matière d'éthique et d'intégrité.

Dans un souci de **performance** et de saine gestion des fonds publics, nous adoptons une approche d'amélioration continue de nos façons de faire afin d'assurer l'efficacité et l'efficience de nos processus. C'est toute la crédibilité et la qualité de notre travail qui repose sur ces valeurs, et le succès de la réalisation de notre mission en dépend.

Ce que nous faisons

Notre ADN, c'est avant tout la protection de l'intégrité et la promotion de l'éthique à la Ville.

2.1

Mandat

Recevoir et traiter les signalements de façon impartiale et confidentielle et effectuer les analyses et les enquêtes requises en temps opportun.

Enquêter sur les situations à risque signalées par les lanceurs d'alerte ou identifiées par le BIELT. Ce dernier évalue et traite à sa discrétion toute demande et tout signalement qui lui est soumis en fonction de sa mission et de la politique de signalement de la Ville.

Recommander les mesures visant à prévenir les manquements à l'intégrité et aux règles applicables, à développer la compétence éthique des employés et à assurer le maintien d'une culture éthique à la Ville.

Outils et former afin de contribuer au développement de la compétence éthique des employés et soutenir le développement d'une culture éthique à la Ville.

Prévenir les manquements à l'intégrité et aux règles applicables ainsi que les comportements contraires aux valeurs de service public de la Ville.

Soutenir et responsabiliser les employés en les conseillant en matière d'éthique et d'intégrité.

Promouvoir les valeurs du service public et de la Ville.

Assurer une vigie des processus de gestion contractuelle afin de contrer les manœuvres dolosives ou de non-conformité et dissuader tout comportement répréhensible.

Contribuer à la mise en place des contrôles nécessaires à la saine gestion et l'utilisation des fonds publics, des ressources internes et des actifs de la Ville.

Principales activités du BIELT Figure 1

Équipe Opérations policières

Réception et analyse des signalements

Enquêtes criminelles sur les activités de la Ville

Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs

Vigie et renseignement contractuel

Équipe Éthique et conformité

Enquêtes administratives sur les activités de la Ville

Avis éthiques et aide à la décision pour les employés et les élus

Formation et sensibilisation

Accompagnement et soutien aux projets organisationnels

Mandats organisationnels et stratégiques en matière d'éthique et d'intégrité

Analyse des processus opérationnels et évaluation des risques

Ce que nous faisons

2.2

Priorités stratégiques

En 2015, pour mieux répondre au virage stratégique entrepris par la Ville, le Bureau s'est doté d'un plan triennal; il en a ensuite reconduit les objectifs pour 2019 et 2020 afin d'en garantir le plein déploiement. Un nouveau plan quinquennal a été élaboré en 2020; il couvre la période 2021-2025.

Objectifs stratégiques du BIELT des cinq dernières années

1

Responsabiliser les gestionnaires.

2

Atteindre un haut niveau d'intégrité et de conformité dans la gestion des fonds publics.

3

Avoir un cadre de gouvernance à valeur ajoutée.

4

Assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales.

5

Réduire le risque de situation de non-conformité et émettre des recommandations.

Le BIELT en évolution

Une réflexion approfondie sur le fonctionnement, le mandat et les futures orientations stratégiques du BIELT a été effectuée. Afin d'enrichir cette réflexion stratégique, une large consultation auprès des gestionnaires et des employés de la Ville a été réalisée. Elle avait pour but de mieux comprendre les besoins et de déterminer les orientations stratégiques des prochaines années.

À l'automne 2020, 34 rencontres virtuelles ont donc été tenues afin de connaître l'opinion de la Direction générale et des cadres de direction de tous les services et bureaux de la Ville quant aux enjeux prioritaires du BIELT. Un sondage en ligne a également été fait auprès de plus de 200 employés, pour mieux comprendre leur perception du Bureau et de ses activités.

Cette consultation influencera plusieurs orientations qui se concrétiseront en actions et en projets concrets au cours des cinq prochaines années. Parmi les priorités retenues, celle du renforcement de la capacité de l'équipe des opérations policières et celle du développement de la compétence éthique des employés de la Ville seront mises en application dès 2021. Bien sûr, le BIELT continuera de miser tant sur la protection de l'intégrité que sur la promotion de l'éthique.

Notre force organisationnelle

Le BIELT relève directement du directeur du Service de police de Laval. Ce positionnement organisationnel assure l'indépendance requise à la conduite de ses travaux.

Le BIELT relève directement du directeur du Service de police de Laval (SPL) – ce positionnement organisationnel assure l'indépendance requise à la conduite de ses travaux.

Dans le cas de préoccupations administratives plus complexes, un comité directeur formé du directeur général, de la directrice générale des Services administratifs et corporatifs, du directeur du Service de police de Laval, du directeur du Service des affaires juridiques et du directeur du Service des ressources humaines peut être consulté par le BIELT.

Ce fonctionnement permet de maximiser la capacité d'intervention et la cohérence organisationnelle des initiatives de ce dernier.

3.1 Pouvoirs

Le Bureau a compétence sur les activités de la Ville. Il a le pouvoir d'enquêter sur tout acte répréhensible qui lui est signalé, conformément à la [Politique de signalement de Laval](#)¹.

Plus précisément, il a notamment compétence sur les activités liées aux processus d'attribution ou d'adjudication et d'exécution de contrats de la Ville de Laval. Il peut ainsi vérifier tout processus d'attribution ou d'adjudication de contrat et leur exécution (gré à gré, appel d'offres public, appel d'offres sur invitation).

Il détient aussi un pouvoir de recommandation. L'application de ses recommandations relève alors de la Direction générale et du comité exécutif de la Ville.

1. La Politique peut être consultée sur le site Web de la Ville de Laval.

Notre force organisationnelle

3.2 Ressources humaines

Le BIELT est composé d'une équipe de 10 employés qui possèdent des expertises complémentaires et reconnues dans les différents domaines d'activité requis. Cette équipe a été renouvelée en 2020, impliquant la nomination d'une nouvelle chef, éthique et conformité et celle d'une nouvelle experte en éthique.

Service de police de Laval
 Directeur **Pierre Brochet**

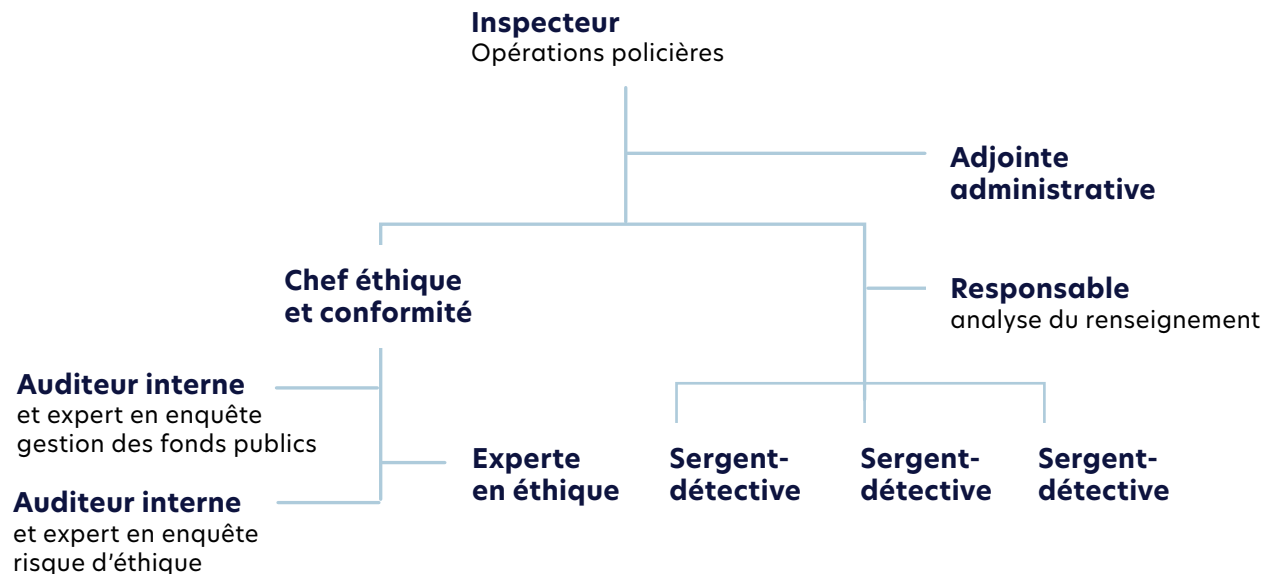
Direction des affaires corporatives, de la protection de l'intégrité et de l'éthique municipale
 Directeur adjoint **Michel Guillemette**

Comité Directeur

- Directeur général
- DGA, Services administratifs et corporatifs
- Directeur, Service des ressources humaines
- Directeur, Service des affaires juridiques
- Directeur, Service de police
- Directeur adjoint, Service de police

Organigramme 2020 - Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval

Figure 2



Notre force organisationnelle

3.3

Ressources financières

Le budget accordé au SPL pour les activités du BIELT en 2020 a été de 1,77 M\$ (les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du SPL).

De plus, en vertu du partenariat Laval-Terrebonne, la Ville de Terrebonne verse une contribution annuelle de 250 237 \$ à la Ville de Laval.

3.4

Collaborations internes et externes

La collaboration avec des partenaires internes et externes est essentielle à la réalisation de la mission du BIELT.

Plusieurs services de la Ville sollicitent le soutien de ce dernier dans le cadre de projets organisationnels, dont le Service de l'approvisionnement, le Service des affaires juridiques, le Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social et le Service des ressources humaines.

De plus, le BIELT collabore étroitement avec le Secrétaire de la gouvernance et le Service de l'approvisionnement, deux acteurs clés dans la protection de l'intégrité de la Ville.

Finalement, il collabore avec plusieurs organismes de surveillance externes dans le respect des lois.

Principaux organismes de surveillance externes avec lesquels le BIELT collabore :

Unité permanente anticorruption (UPAC);

Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal;

Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative (BIPA) de la Ville de Saint-Jérôme;

Bureau de l'inspection contractuelle (BIC) de la Ville de Longueuil;

Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal;

Autorité des marchés publics (AMP);

Bureau de la concurrence du Canada (BCC);

Commission municipale du Québec (CMQ);

Directeur général des élections du Québec (DGEQ).

Notre force organisationnelle

La complémentarité des expertises professionnelles représente un grand atout.

3.5

Partenariat avec la Ville de Terrebonne

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne s'est poursuivi en 2020, toujours sous la direction des services de police des deux municipalités.

Cette structure permet d'unir les efforts afin de surveiller plus étroitement les risques d'atteinte à l'intégrité et l'éthique sous-jacentes aux opérations des deux services, mais en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des enquêtes.

La mise en commun du savoir-faire et de l'expérience des deux villes est donc profitable. En 2020, cela s'est notamment traduit par le partage de renseignements contractuels lors de plusieurs dossiers d'enquête administrative. Cela a permis d'optimiser de manière coordonnée les mesures préventives et les enquêtes dans certains secteurs d'activités, notamment sur le plan des risques de collusion et de devis dirigé.

En outre, ce partenariat permet de partager les coûts de gestion et les efforts du Bureau en ce qui a trait, par exemple, aux locaux, au soutien administratif et aux applications de gestion des signalements. La complémentarité des expertises professionnelles représente finalement un grand atout. Elle comprend le partage des services d'un expert en éthique afin de promouvoir une saine culture en la matière auprès des employés municipaux des deux villes.

Notre force organisationnelle

3.6

Mandat spécial – Projet de loi 26

Le 11 février 2016, le BIELT a mis sur pied l'équipe Groupe de travail PL26 (en lien avec la Loi visant principalement la récupération de sommes payées injustement à la suite de fraudes ou de manœuvres dolosives dans le cadre de contrats publics). Le budget de cette équipe est sous la responsabilité du Service des affaires juridiques de la Ville de Laval (SAJVL).

En 2020, le Groupe de travail PL26 était composé de :

- 3 responsables de l'analyse du renseignement;
- 3 auditeurs internes et experts en enquête sur la gestion des fonds publics;
- 1 chargé de projet.

Le SAJVL a été mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du Groupe de travail PL26. Ce dernier a pu continuer d'appuyer le Service malgré la pandémie de COVID-19 dans les différentes instances associées à 7 poursuites civiles, lesquelles visent 25 personnes (administrateurs et dirigeants) ou entreprises et comportent un préjudice estimé à plus de 45 M\$.

Pour toutes les personnes et entreprises poursuivies, le Groupe de travail PL26 doit notamment :

- juger de la valeur des actifs des entreprises et des personnes poursuivies ou à poursuivre;
- cibler les contrats ayant fait l'objet de fraudes et de manœuvres dolosives;
- prendre en compte les déboursés associés à ces contrats;
- réunir et constituer la preuve soutenant chacun des contrats réclamés;
- établir la valeur des préjudices subis par la Ville de Laval.

Il a aussi appuyé le BIELT en :

- partageant de l'information colligée à propos de certaines personnes ou entreprises;
- participant à certaines collaborations internes et externes;
- évaluant les effets de modifications législatives proposées ou adoptées par le gouvernement du Québec sur les activités du BIELT ou de la Ville de Laval, notamment en matière de transparence corporative.

Enfin, le Groupe de travail PL26 et le SAJVL ont prêté leur concours au partenariat entre les villes de Laval et de Terrebonne afin d'aider cette dernière à évaluer l'opportunité de lancer des poursuites civiles en vertu de cette même loi.

Ce que nous avons accompli en 2020

4.0

Faits saillants

L'année 2020 a été marquée par une importante transition au sein du BIELT, car une partie de l'équipe a été renouvelée. En effet, une nouvelle chef éthique et conformité a été nommée en juillet, puis une nouvelle experte en éthique s'est jointe au Bureau en novembre. Ces changements ont coïncidé avec la nécessité d'élaborer un nouveau plan stratégique – un mandat qui a été confié à la nouvelle chef.

Comme mentionné au point 2.2, l'élaboration du plan quinquennal 2021-2025 a été l'occasion de mener une vaste consultation. Les rencontres et les sondages effectués ont permis de faire ressortir de façon non équivoque l'importance du rôle-conseil et de la prévention, tant pour la protection de l'intégrité que pour la promotion d'une culture éthique dans l'administration municipale.

On ne peut passer sous silence le confinement imposé par le gouvernement du Québec en raison de la pandémie de COVID-19. Dès le jour 1, le BIELT a pu assurer la continuité de ses services en surmontant les écueils inévitables engendrés par le télétravail. Depuis, le nombre de signalements, de demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire et d'enquêtes administratives complétées s'est maintenu, mais une diminution marquée a été observée pour les demandes d'avis éthique. Cette diminution s'explique par le nombre de formations données, qui a dû être réduit de manière considérable dès le début du confinement, en mars, et jusqu'en juin.

Par la suite, de juillet à décembre, la fréquence des formations a été réduite en raison des changements de poste au sein de l'équipe.

645

Vérifications de la transparence et de l'intégrité d'employés ou de consultants (enquêtes d'habilitation sécuritaire)

32

Émission d'avis éthiques

40

Détection ou divulgation de situations de conflit d'intérêts

79

Réception de signalements

45

Enquêtes administratives (31 complétées)

18

Dossiers policiers (tous complétés)

1

Nomination d'une nouvelle experte en éthique

1

Nomination d'une nouvelle chef éthique et conformité

1

Nouveau plan quinquennal 2021-2025

Ce que nous avons accompli en 2020

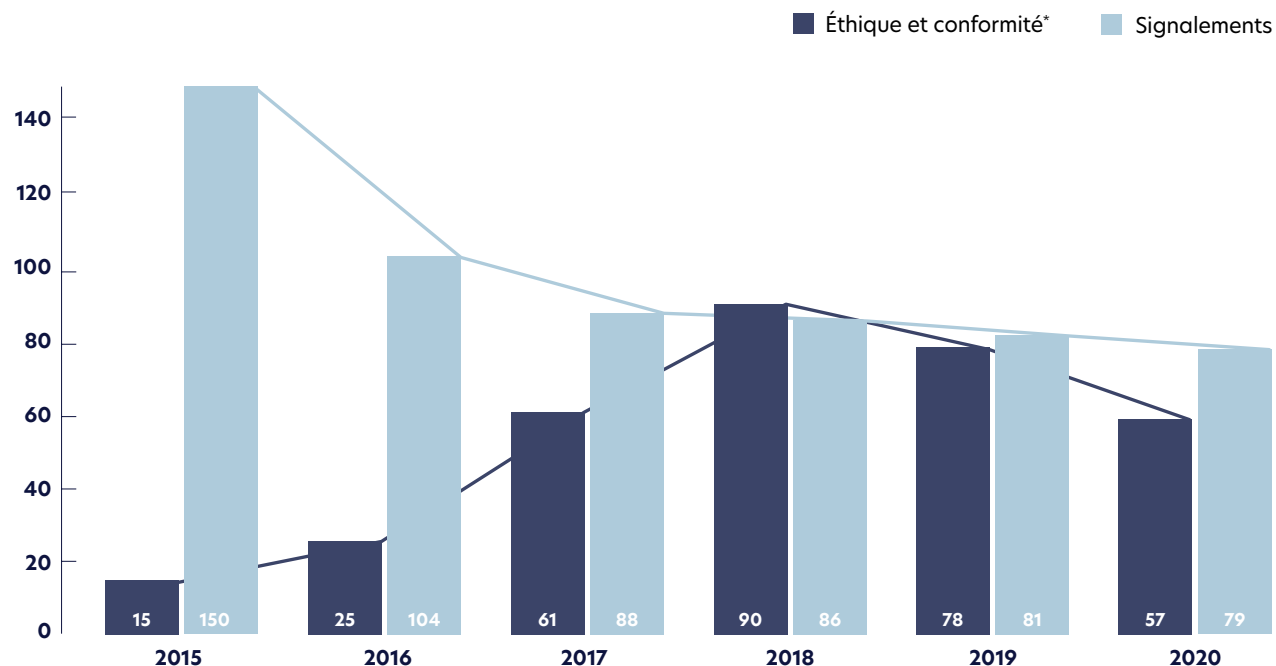
Faits saillants

De 2017 à 2019, plus de 160 séances de formation ont été données, ce qui représente plus de 3 000 employés rencontrés; une forte augmentation des demandes d'avis éthique avait alors été observée. Les formations constituent donc un élément clé de la promotion d'une culture éthique. Elles jouent aussi un rôle important dans le développement et le maintien de la compétence éthique chez les employés et les gestionnaires. Autrement dit, plus il y a de formations sur l'éthique, plus les employés et les gestionnaires se questionnent et sont plus aptes à repérer les enjeux éthiques présents dans une situation donnée.

L'arrivée de la nouvelle experte en éthique permettra assurément de reprendre les formations dès le début de 2021, pour ainsi aiguïser davantage les réflexes éthiques des employés.

Évolution des principales activités du BIELT

Figure 3



* « Éthique et conformité » regroupe la totalité des conseils d'éthique, des divulgations de situations particulières et des avis de conformité recensés durant l'année.

Ce que nous avons accompli en 2020

4.1

Signalements

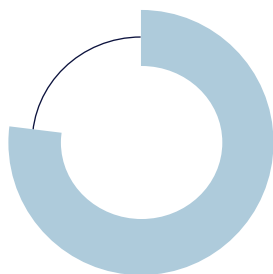
Des 79 signalements reçus, 18 signalements (23%) ont été classés en tant que dossiers policiers, 61 signalements (77%) comme dossiers administratifs. De ceux-ci, 36% étaient des dossiers concernant des irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats. Finalement, 54% des signalements provenaient de l'interne, c'est-à-dire d'employés et d'élus de la Ville.

En date du 31 décembre 2020, 65 dossiers de signalement (82%) étaient complétés, alors que 14 dossiers de signalement (18%) étaient toujours en cours de traitement.

Dossiers de signalements

Figure 4

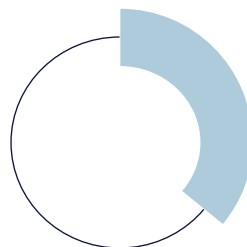
Nature des dossiers



77%

Nature administrative

Allégations



36%

Irrégularité au processus d'octroi et d'exécution des contrats

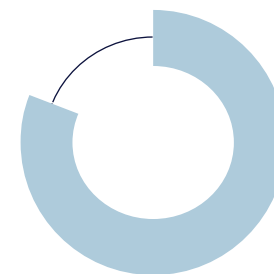
Provenance



54%

De l'interne (employés et élus)

Statut



82%

Dossiers complétés

Ce que nous avons accompli en 2020

Signalements

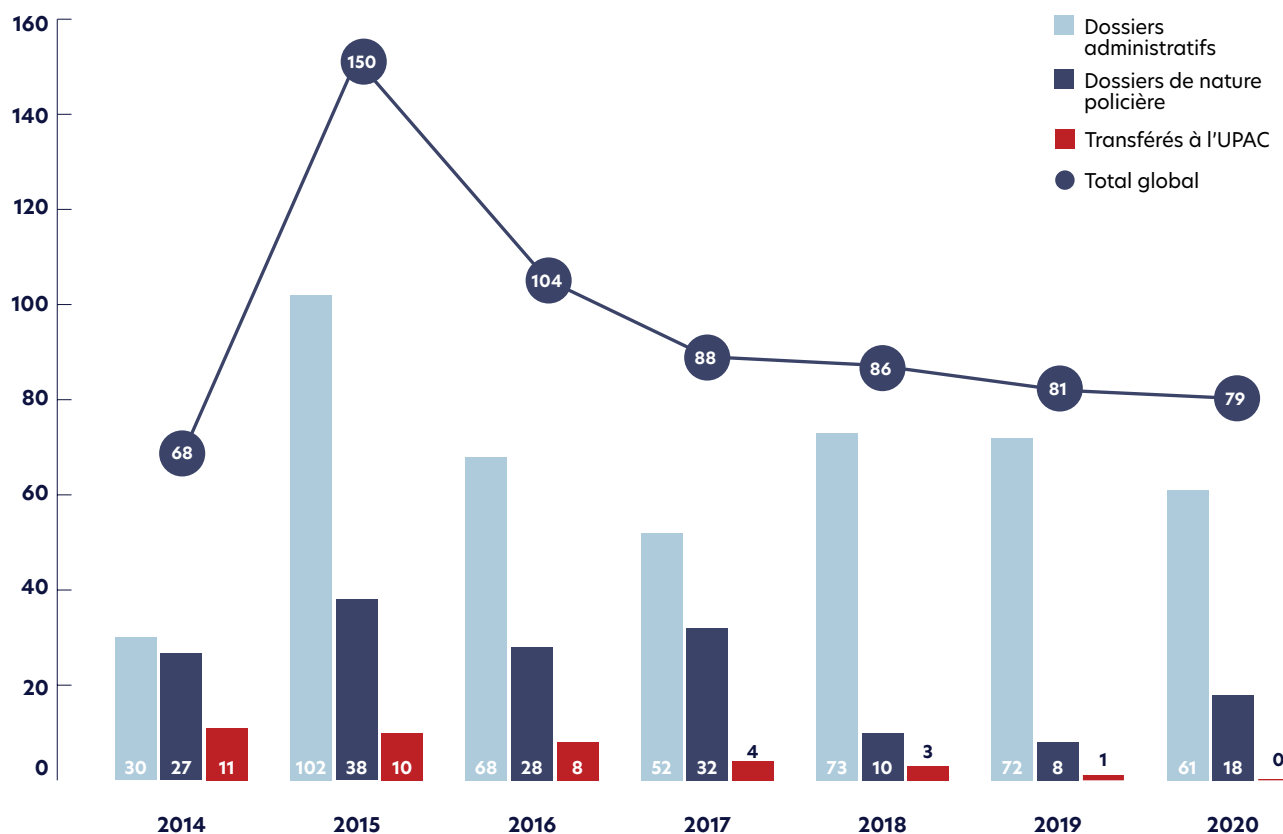
Comme mentionné précédemment, le BIELT gère les signalements reçus conformément à la Politique de signalement de la Ville de Laval¹. Ainsi, l'équipe des opérations policières reçoit les signalements et en fait l'analyse afin de déterminer leur recevabilité et leur nature. Lorsque le signalement comporte une allégation criminelle, il s'agit d'un dossier de nature policière qui reste sous la responsabilité de cette équipe. Les signalements liés à des allégations de corruption de fonctionnaire et de malversation sont quant à eux des dossiers policiers transférés à l'UPAC. En 2020, aucun dossier n'a été transféré à l'UPAC.

Les autres signalements sont classés comme des dossiers administratifs et sont assignés aux auditeurs internes et experts en enquête de l'équipe Éthique et conformité. Ces derniers effectuent des validations afin de déterminer si une enquête est nécessaire, puis le Bureau communique sa décision de faire enquête ou non au lanceur d'alerte.

Les signalements qui concernent des manquements au Code de déontologie et d'éthique des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques sont des dossiers administratifs transmis, après validation des faits, à la Commission municipale du Québec (CMQ). En 2020, aucun signalement n'a été transmis à la CMQ. Il en va de même pour les signalements en lien avec la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités : ils relèvent de la compétence exclusive du Directeur général des élections du Québec (DGEQ).

Signalements reçus selon la nature des dossiers

Figure 5



1. La Politique peut être consultée sur le site Web de la Ville de Laval.

Ce que nous avons accompli en 2020

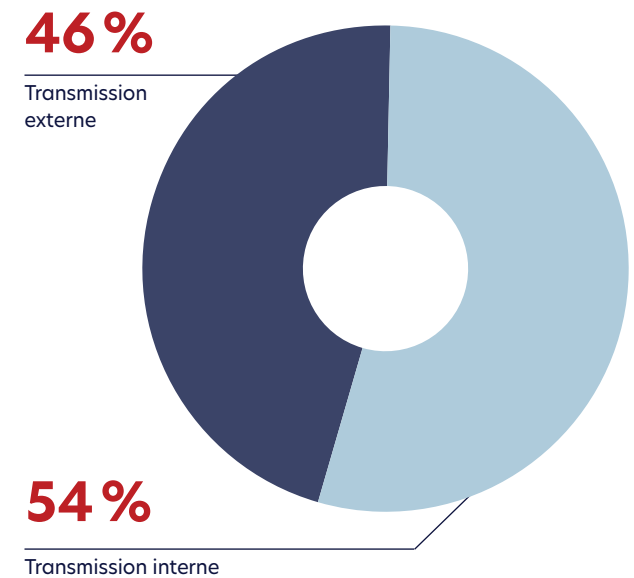
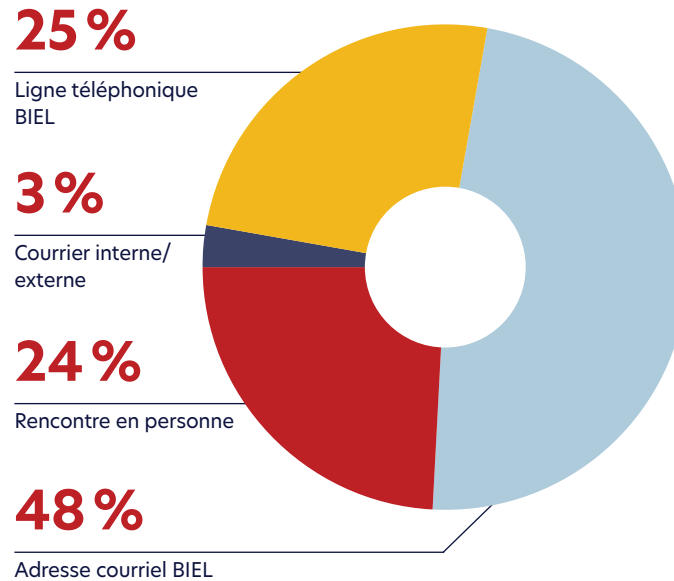
Signalements

Les lanceurs d'alerte peuvent faire un signalement en personne, écrire un courriel à biel@laval.ca ou téléphoner au 450 575-BIEL (2435).

Cette ligne téléphonique permet également de joindre l'UPAC afin de dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

Modes de transmission et provenance des signalements

Figure 6



Ce que nous avons accompli en 2020

4.2

Activités d'enquête

Trois types d'enquête peuvent être menées par le BIELT : les enquêtes policières et d'habilitation sécuritaire sont menées par l'équipe Opérations policières et les enquêtes administratives sont sous la responsabilité de l'équipe Éthique et conformité.

Enquêtes policières

En 2020, sur les 18 signalements classés en tant que dossiers policiers, 11 ont été transférés au SPL et aucun dossier n'a été remis à l'UPAC.

Ces 18 dossiers ont été traités et fermés au cours de l'année. Parmi eux, 11 dossiers ont été classés hors mandat ou non recevables en vertu de la Politique de signalement du BIELT, dont 6 concernaient l'application de la Loi sur la santé publique (en lien avec le respect des règles sanitaires imposées en raison de la pandémie de COVID-19). Les signalements hors mandat sont transférés aux services ou entités concernés afin que soit prise en charge la problématique alléguée. Au total, 12 dossiers (67%) ont été redirigés aux entités concernées (le SPL ou un autre service municipal). Finalement, 3 dossiers (17%) se sont avérés non fondés et 3 dossiers ont été fermés sans enquête et conservés à titre de renseignement.

Statut des dossiers policiers selon la nature des allégations

Figure 7

Allégations	Renseignements	Non fondé	Transfert SPL	Transfert Service visé	Total
Harcèlement		1			1
Hors mandat	2		8	1	11
Infraction à la Loi sur les transports		1			1
Intimidation		1			1
Stupéfiants			2		2
Vol	1		1		2
Total	3	3	11	1	18

Un signalement visant un dirigeant d'un organisme reconnu par la Ville a été traité conjointement avec la Division enquêtes de poste du Service de police de Laval en 2020. L'enquête a permis l'arrestation d'une personne pour fabrication et utilisation de faux documents, fraude de plus de 5 000\$ et entrave à la justice.

Ce que nous avons accompli en 2020

Enquêtes administratives

Parmi les 61 signalements reçus et classés comme des dossiers administratifs en 2020, 45 ont donné lieu à une enquête administrative et 16 ont été jugés non recevables en vertu de la Politique de signalement du BIELT.

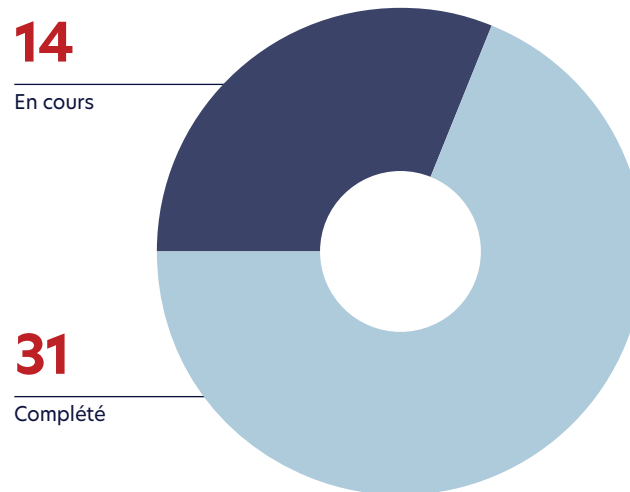
Au total, 31 ont été complétés en 2020, ce qui représente près de 69%, et 14 sont toujours en cours de traitement. À cela s'ajoutent 7 enquêtes initiées en 2019 et complétées en 2020.

Le Bureau a formulé des recommandations pour 16 de ces enquêtes, pour un total de plus de 80 recommandations. Par ailleurs, il a conclu que 8 des 45 allégations ayant donné lieu à une enquête n'étaient pas fondées. De plus, 7 dossiers ont été conservés en renseignements parce que l'enquête ne permettait pas d'étayer l'allégation par des preuves suffisantes ou de protéger l'identité du lanceur d'alerte, mais elle représentait un sujet d'intérêt de par sa nature.

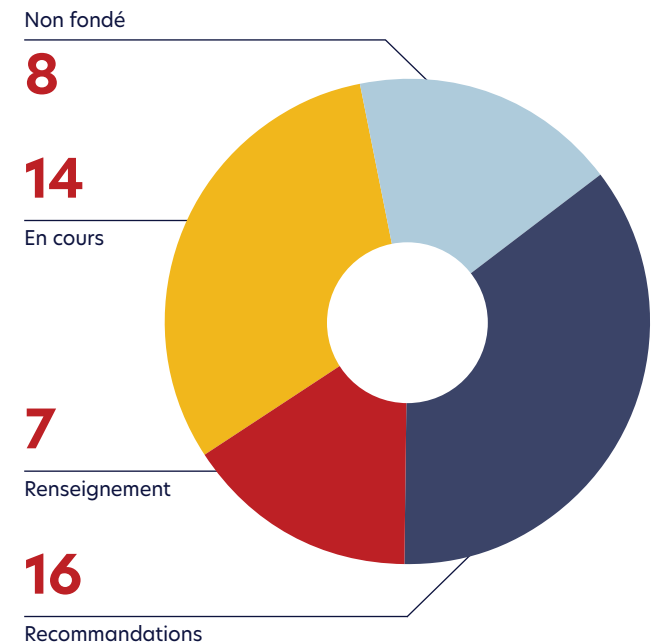
Statistiques des dossiers d'enquête administrative

Figure 8

Statut des enquêtes administratives (en nombre)



Conclusions de fermeture (en nombre)



Ce que nous avons accompli en 2020

Les allégations concernant des irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats comptent pour plus du tiers des dossiers d'enquête administrative (35,5%). Les 10 allégations de non-conformité aux lois, aux règlements ou mauvaise gestion et non-conformité aux directives internes représentent pour leur part 22% des allégations traitées lors de ce type d'enquête.

Au terme d'une enquête, le BIELT transmet ses conclusions et ses recommandations à la Direction générale et, le cas échéant, aux directions des services concernés afin de recueillir leurs commentaires. Les recommandations ont pour but de permettre à ces services de corriger la problématique et d'établir de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et aux priorités de la Ville. Cette année encore, une très bonne collaboration a été offerte par les différents services lors des enquêtes.

Allégations ayant mené à une enquête administrative

Figure 9

Collusion*	2
Conflit d'intérêts	5
Irrégularité ou non-conformité dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats	16
Manquement au code d'éthique	5
Non-conformité aux lois et règlements	4
Mauvaise gestion et non-conformité aux directives internes	6
Autre	7
	45

* Dans le cas des allégations de collusion, un expert en enquête a d'abord vérifié s'il y avait effectivement des indices de collusion, auquel cas une enquête de nature criminelle aurait été requise (la collusion étant un acte criminel défini à l'article 45 de la Loi sur la concurrence). Les informations auraient alors été transmises à l'UPAC et au Bureau de la concurrence du Canada. Pour les deux enquêtes identifiées dans le tableau, aucun indice de collusion n'a été détecté, mais d'autres irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats ont été soulevées lors des validations préliminaires.

Ce que nous avons accompli en 2020

Enquêtes d'habilitation sécuritaire

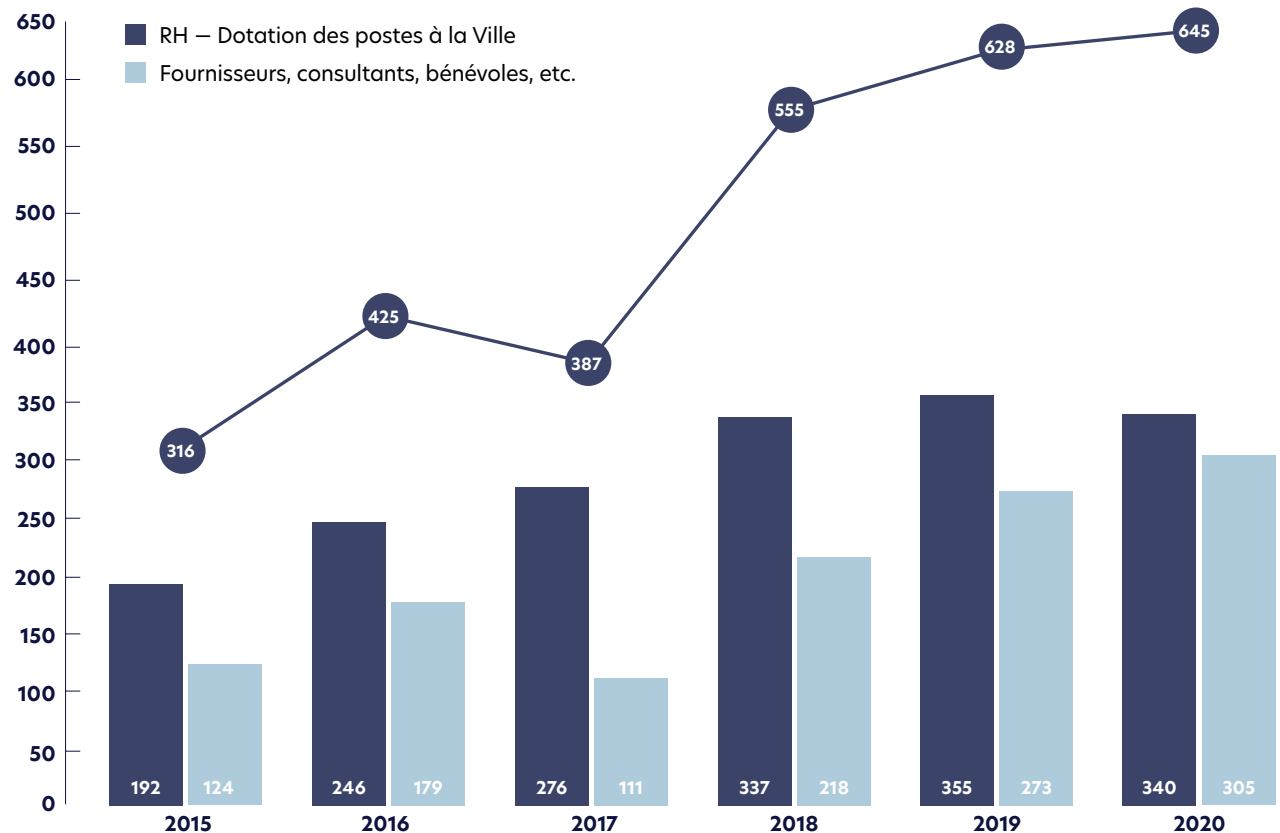
L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de vérifier l'intégrité et la transparence des personnes sélectionnées pour accéder à des postes identifiés comme étant à risque. Les candidats à l'embauche pour ces postes ainsi que les employés de certains fournisseurs, selon leur secteur d'activité, doivent passer par ce processus. À l'issue de l'enquête, le BIELT procède à une analyse approfondie de l'ensemble des renseignements recueillis et communique uniquement sa conclusion (« favorable » ou « défavorable ») au service requérant.

Lorsque le résultat de l'enquête démontre clairement un manque d'intégrité ou de transparence significatif en regard du poste convoité, une conclusion défavorable est émise. Cette activité d'enquête contribue ainsi à protéger l'intégrité et les actifs de la Ville, d'une part, en dissuadant certains candidats de poursuivre dans le processus d'embauche et, d'autre part, par l'émission de recommandations de type « défavorable ».

Cette année, on remarque que des 645 enquêtes d'habilitation sécuritaire traitées, 47% ont été directement reliées à la vérification de fournisseurs et de consultants externes. On observe également que la tendance à la hausse se poursuit, avec une augmentation de 2,7% par rapport à l'année précédente. Depuis 2015, le nombre de demandes pour des enquêtes d'habilitation sécuritaire a augmenté de plus de 104%, ce qui démontre la volonté de la Ville d'assurer l'intégrité de tous ses employés, et ce, peu importe leur statut.

Enquêtes d'habilitation sécuritaire

Figure 10



Ce que nous avons accompli en 2020

4.3

Renseignements et vigie

L'activité de renseignements contractuels a pour but de contribuer activement aux enquêtes afin de cibler les interventions et d'établir des stratégies de prévention des risques et des stratagèmes de corruption, de collusion et de malversation.

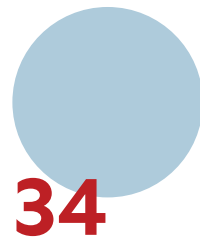
En plus de ce soutien, 16 enquêtes de réputation concernant des fournisseurs de la Ville de Laval ont été effectuées en 2020.

Outre son partenariat avec la Ville de Terrebonne, le Bureau collabore avec différents organismes d'enquête et de surveillance afin d'optimiser ces activités.

4.4

Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil

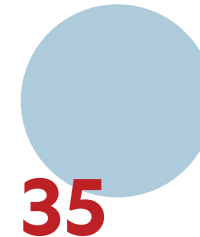
L'importance de la promotion de l'éthique dans le mandat du Bureau se traduit par différentes initiatives et par des services offerts aux employés. Rappelons qu'elle vise à encourager la réflexion éthique au sein de l'organisation et à promouvoir une culture éthique où les valeurs de la Ville et du service public sont intégrées aux décisions et actions quotidiennes de tous les employés, élus et gestionnaires.



Demandes d'avis au BIELT, dont 94% ont été complétées en 2020



Divulgations de situations particulières



Situations de conflit d'intérêts encadrées



Nouvelle offre de formation éthique développée en mode virtuel



Séances de formation sur la prise de décision éthique



Séances de formation sur le Code d'éthique

Ce que nous avons accompli en 2020

Activités de formation et de sensibilisation

Plusieurs formations sont offertes afin de contribuer au développement et au maintien de la culture éthique de la Ville, et ce, dans tous les services et bureaux.

Liste des formations éthiques offertes

Figure 11

Formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie pour tous les employés **1,5 heure** et les gestionnaires **3 heures**

Formation sur la prise de décision éthique pour les professionnels et les gestionnaires **4 heures**

Formation sur les bonnes pratiques en approvisionnement pour les gestionnaires en lien avec la gestion de contrats **2 heures**

Formation sur les médias sociaux pour les policiers du SPL **1 heure**

Formation sur le Code d'éthique pour tous les employés

Initié en 2017, ce programme de formation obligatoire s'adresse à tous les employés municipaux. Il permet de clarifier les règles du Code d'éthique des employés en lien avec les valeurs de la Ville, en plus de faire connaître le mandat du BIELT.

- De la mi-janvier à la mi-mars (c'est-à-dire avant le confinement), 6 formations pour les employés et 1 pour les nouveaux gestionnaires ont été données.
- Une séance a été offerte en novembre afin de former les nouveaux superviseurs du Service des travaux publics. En effet, chaque année, les nouveaux superviseurs pour la saison du déneigement suivent une formation axée sur les règles du Code d'éthique des employés de la Ville et comprend des exemples concrets.

Bonnes pratiques en approvisionnement

Une seule séance a pu être offerte en 2020.

Prise de décision éthique

Cette nouvelle offre de formation a été développée afin d'assurer le développement de la compétence éthique des professionnels de la Ville et des gestionnaires. Donnée en plein confinement, elle a été l'occasion de tester, avec succès, le mode virtuel. Quatre groupes de professionnels ont reçu cette formation de quatre heures (en deux séances) axée sur la résolution des dilemmes éthiques rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions. Cette formation sera offerte à tous les professionnels et gestionnaires de la Ville au cours des prochaines années.

Outils en ligne

À la suite de la mise à jour du contenu de l'intranet en 2019, le Bureau a procédé à la mise à jour de sa page Web. Cet effort de transparence se poursuivra en 2021 avec l'intégration des orientations clés de sa planification stratégique, de ses nouveaux énoncés de mission et de vision ainsi que de son mandat.

Ce que nous avons accompli en 2020

Rôle-conseil

Demandes d'avis

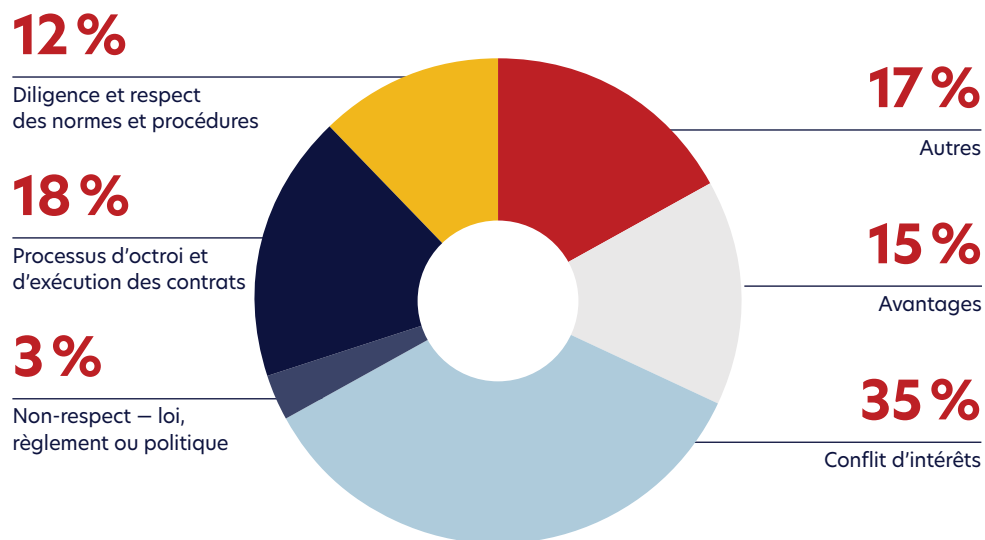
Les employés, les élus et leur personnel politique peuvent, en tout temps et en toute confidentialité, faire une demande d'avis au BIELT, et ce, sans avoir à obtenir une autorisation de la part de leur gestionnaire.

Au total, 34 demandes d'avis ont été faites, ce qui représente une nette diminution (39,2%) par rapport à l'année précédente. Trente-deux de ces demandes ont été complétées dans l'année, et 2 sont toujours en cours. On observe que les questions relatives au conflit d'intérêts et aux avantages représentent la moitié des demandes faites en 2020. Les questions concernant le processus d'octroi et d'exécution des contrats représentent également une part (18%) de ces demandes.

La diminution des demandes d'avis observée en 2020 s'explique par le nombre de formations données, qui a considérablement diminué de mars à juin puis de juillet à décembre pour les raisons mentionnées précédemment. Notamment, l'experte en éthique qui assurait les formations depuis 2017 a obtenu le poste de chef, éthique et conformité en juillet, alors que la nouvelle experte en éthique est entrée en fonction seulement à la fin de l'année.

Objet des demandes d'avis

Figure 12



Ce que nous avons accompli en 2020

Divulgations

En plus des demandes d'avis, le BIELT reçoit des divulgations de situations particulières de la part des employés et gestionnaires de la Ville.

La Ville privilégie une gestion responsable des risques éthiques par ses employés. Le processus de divulgation permet à ceux-ci :

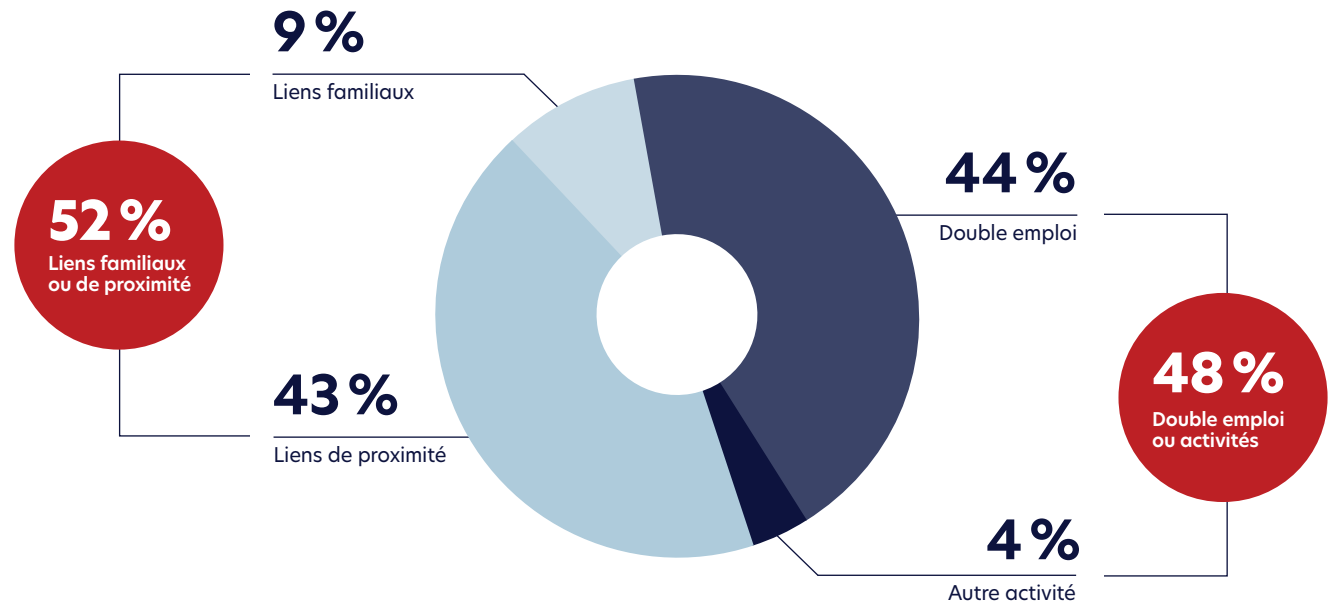
- d'aviser leur gestionnaire ou le BIELT d'une situation de conflit d'intérêts;
- d'analyser la situation;
- de prévoir et d'atténuer les risques possibles tout en clarifiant les balises qui encadrent la situation.

Le rôle du BIELT est alors de s'assurer que les dispositions sont équitables et efficaces.

En 2020, 23 divulgations ont été reçues, ce qui est comparable aux 2 années précédentes. Plusieurs employés et gestionnaires ont également sollicité le BIELT afin de vérifier si une divulgation était nécessaire dans leur situation. Les cas de double emploi (lorsque l'employé a un deuxième emploi à l'extérieur de ses fonctions à la Ville) ainsi que l'existence de liens de proximité avec un fournisseur, un organisme ou un partenaire de la Ville représentent la grande majorité des situations divulguées au BIELT. Toutes ces situations présentaient un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. En plus de ces divulgations, 12 des 34 demandes d'avis faites au BIELT concernaient les conflits d'intérêts, ce qui illustre l'importance des enjeux et la sensibilité des employés à ce sujet.

Objet des divulgations

Figure 13



Ce que nous avons accompli en 2020

Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIELT

Le Bureau est régulièrement sollicité par la Ville pour prendre part à la réalisation de différents projets. Sa participation vise à assurer une gestion plus proactive des risques et l'intégration des attentes de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique, ce qui contribue de manière positive au changement de culture.

Ainsi, les experts du BIELT soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction de nouvelles politiques et la révision de processus générant des dilemmes éthiques pour les employés.

Cette contribution à la promotion de l'éthique passe également par la réalisation de mandats organisationnels qui ont un impact important sur tous les services. Le Bureau a notamment le mandat de développer une directive et un guide pour la déclaration des conflits d'intérêts des employés municipaux ainsi qu'une directive sur la sollicitation, les commandites et les dons pour le SPL. L'élaboration de protocoles d'entente des organismes d'enquête et de surveillance tels que le Protecteur du citoyen et le Bureau de la concurrence du Canada font également partie de ses mandats.

Les experts du BIELT soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction de nouvelles politiques et la révision de processus générant des dilemmes éthiques pour les employés.

Le BIELT en évolution

L'année 2020 a été l'occasion de revoir les façons de faire, et d'identifier de nouvelles priorités. La mise en œuvre des nouvelles orientations stratégiques du BIELT est déjà entamée.

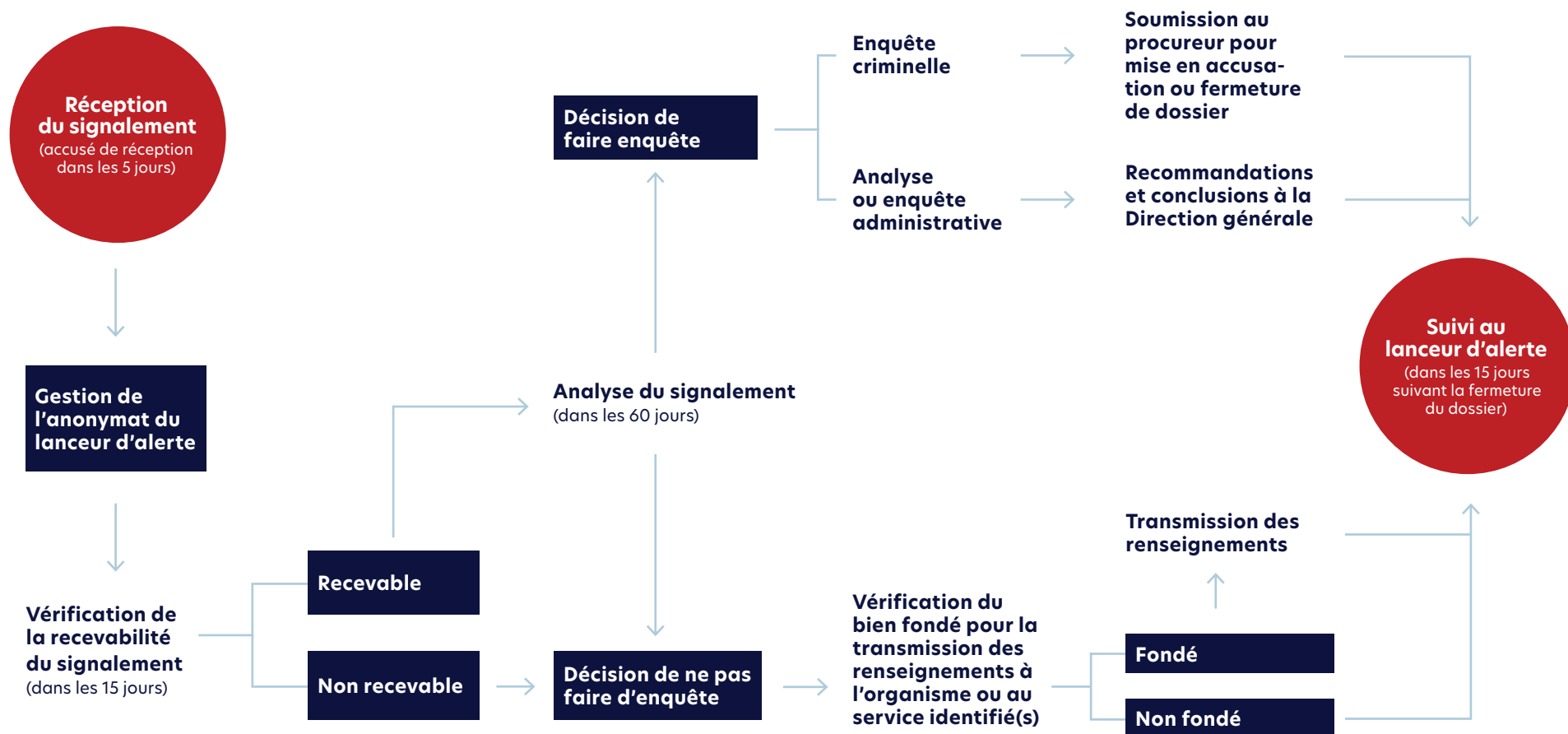
Une nouvelle structure de l'équipe des Opérations policières a été proposée afin d'améliorer sa capacité d'enquête, ce qui aura notamment pour effet de réduire les délais associés aux enquêtes d'habilitation sécuritaire. Ceci permettra à la Ville d'être plus agile dans son processus d'embauche tout en continuant d'assurer l'intégrité des employés embauchés.

De nouvelles méthodes de travail, en mode virtuel, se sont imposées en raison de la pandémie. Il s'avère qu'elles ont ouvert la voie à une amélioration des processus, tant dans les enquêtes que dans les activités de formation et de sensibilisation.

Une nouvelle offre de formation sera ainsi proposée dès le printemps 2021, en plus d'un plan de communication pour les employés visant à les tenir informés en continu sur les enjeux d'éthique et d'intégrité. Le développement de ces activités liées au rôle-conseil et à la formation et la sensibilisation permettront de renforcer la culture éthique de la Ville. Le mandat de protection de l'intégrité et de promotion de l'éthique en est un qui nécessite des efforts continus.

Annexe

Le chemin d'un signalement



Bilan – Ville de Terrebonne

Mandat du BIELT 29

1.1	Objectifs généraux	29
------------	--------------------	----

Activités du BIELT 30

2.1	Ressources humaines et matérielles	30
------------	------------------------------------	----

2.2	Développement du mode de fonctionnement	30
------------	---	----

2.2.1	Traitement des signalements et enquêtes	30
--------------	---	----

2.2.2	Optimisation des opérations	30
--------------	-----------------------------	----

2.2.3	Recommandations du BIELT au comité directeur	31
--------------	--	----

2.3	Collaborations externes et internes	32
------------	-------------------------------------	----

Traitement des signalements reçus 33

Organigramme 2020 34

Liste des tableaux

Tableau 1	Recommandations au comité directeur	31
------------------	-------------------------------------	----

Tableau 2	Statut des dossiers administratifs selon la nature des allégations	33
------------------	--	----

Tableau 3	Organigramme 2020	34
------------------	-------------------	----

Mandat

Le BIELT vise à faire échec à :

- la collusion;
- la malversation;
- l'ingérence politique à des fins partisans;
- tout comportement répréhensible dans l'administration et la gestion des fonds publics.

1.1

Objectifs généraux

- Assurer une vigie corporative et soutenir les intervenants municipaux dans la protection des fonds publics en établissant une gouvernance basée sur la prévention et la communication afin de maintenir un climat de confiance.
- Assurer les contrôles nécessaires à la saine gestion et l'utilisation des fonds publics, des ressources internes et des actifs de la Ville de Terrebonne.
- Promouvoir et assurer un comportement éthique et le respect des valeurs de l'organisation.
- Assurer le processus de signalement et effectuer les analyses et les enquêtes de nature criminelle ou administrative selon sa mission.

Activités

2.1

Ressources humaines, financières et matérielles

Le BIELT, pour Terrebonne, est constitué d'une équipe de 4 personnes. La Ville bénéficie également des services d'une experte en éthique de Laval dont elle assure 50% de la rémunération. L'ensemble des effectifs autorisés étaient en place pendant toute l'année, et le budget total a été de 935 100\$.

Les locaux sont situés au 1200, boulevard Chomedey, 9^e étage, à Laval. Ils ont fait l'objet d'un nouvel aménagement, comme prévu à l'entente de service entre les villes de Laval et de Terrebonne. Les employés de Terrebonne bénéficient donc de nouvelles installations répondant à leurs besoins.

2.2

Développement du fonctionnement

2.2.1

Traitement des signalements et enquêtes

Les signalements reçus sont d'abord analysés afin de vérifier s'il s'agit d'une allégation comportant des éléments criminels. Les enquêtes policières sont traitées uniquement par des policiers; ces derniers sont indépendants de l'administration de la Ville, car ils sont régis par la Loi sur la police et se conforment à leur propre code de déontologie. Les signalements concernant la corruption et la malversation sont transférés à l'Unité permanente anticorruption (UPAC).

2.2.2

Optimisation des opérations

Dans le but d'optimiser les opérations, dans une perspective d'amélioration continue, certains processus ont été revus, notamment la mise en place d'un tableau de bord informatisé de gestion, la révision des processus d'enquête, la cueillette et l'analyse de renseignements ainsi que la préparation d'un programme de gestion des risques organisationnels.

Par ailleurs, le BIELT a dû adapter ses pratiques en temps de pandémie afin de respecter les normes sanitaires. Ces quelques adaptations ont permis de poursuivre les opérations quotidiennes sans délai significatif malgré le contexte.

Activités

2.2.3 Recommandations du BIELT au comité directeur

Dans le cadre des enquêtes administratives, le BIELT fait des recommandations au comité directeur afin d'établir les meilleures pratiques en matière d'intégrité et d'éthique et de mettre en place des mesures correctives appropriées. La Direction générale de la Ville oriente l'application de ces recommandations.

Par ailleurs, le comité directeur, le directeur général et les élus n'ont pas accès aux signalements et dossiers de nature policière.

Parmi les dossiers administratifs soumis au comité directeur, 50 recommandations ont été émises; elles se répartissent comme suit.

Recommandations au comité directeur

Tableau 1

Surveillance et contrôle de la qualité	13
Conformité contractuelle	12
Application et optimisation de processus et de politiques	9
Évaluation et rendement des fournisseurs	3
Éthique et déontologie	3
Application de lois et de règlements	3
Normes d'acquisition et stratégie d'optimisation	3
Estimation des contrats	2
Développement des compétences	2
	50

Activités

2.3

Collaborations internes et externes

Chacune des directions de la Ville de Terrebonne a été rencontrée par le BIELT. Celui-ci a informé les gestionnaires de ses activités, de son fonctionnement et de la politique de signalement en vigueur. (À noter que dès le début de la pandémie, les présentations ont été effectuées en mode virtuel.)

En matière de prévention d'actes répréhensibles, le BIELT collabore avec des organismes de surveillance, dont l'UPAC, la Commission municipale du Québec, le Commissaire à l'intégrité municipale et aux enquêtes, le Bureau de la concurrence, le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal, le Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative de Saint-Jérôme, le Bureau d'inspection contractuelle de Longueuil, d'autres corps de police ainsi que d'autres organismes au besoin.

Finalement, il participe activement à des comités et à des sous-comités avec les partenaires mentionnés. Cette implication permet d'échanger les bonnes pratiques et les activités à privilégier en vue de promouvoir une synergie entre les intervenants du milieu. À titre d'exemple, les échanges avec les partenaires et l'analyse du domaine du renseignement ont permis de développer des outils technologiques permettant de mieux cibler les enjeux relatifs à l'intégrité.

Les échanges avec les partenaires et l'analyse du domaine du renseignement ont permis de développer des outils technologiques permettant de mieux cibler les enjeux relatifs à l'intégrité.

Traitement des signalements reçus

Le BIELT a reçu 16 signalements de nature administrative au cours de l'année 2020.

Statut des dossiers administratifs selon la nature des allégations

Tableau 2

Allégations	En cours	Non recevable	Non fondé	Sans recommandation	Avec recommandation	Transfert	Total
Manquement au code d'éthique des employés	1			2			3
Non-conformité aux lois et codes de déontologie professionnels	2	1			1	1	5
Non-conformité contractuelle					3		3
Autre ¹	2			2	1		5
Total des cas	5	1	0	4	5	1²	16

¹ « Autre » désigne tout autre comportement contraire à l'intérêt public.

² Transfert à la Commission municipale du Québec.

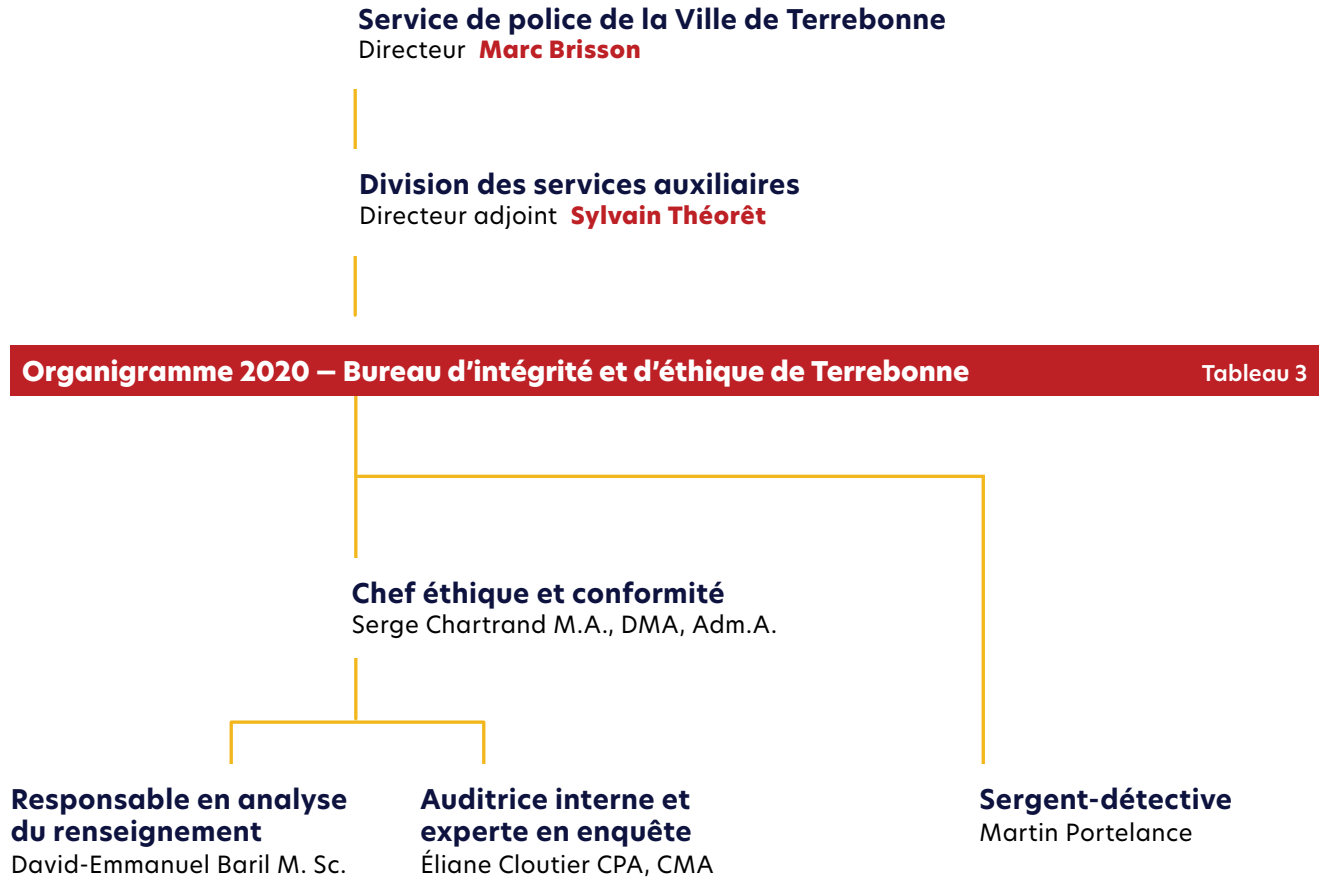
N.B. :

- 10 dossiers de 2019 ont été finalisés en 2020, dont 8 avec recommandations;
- 2 dossiers de 2020 seront traités par le comité directeur en 2021.

L'équipe du BIELT Terrebonne

4.0

Organigramme



BIEL  Bureau d'intégrité
et d'éthique
Laval - Terrebonne