

BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE de Laval

Bilan 2018

Pour l'exercice terminé
le 31 décembre 2018



**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**






TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	3
Mandat et structure du BIEL	5
1.1 Équipe du BIEL	5
1.2 Mandat et activités	6
1.3 Objectifs 2015-2018	7
1.4 Ressources financières	8
1.5 Collaborations internes et externes	8
1.6 Mandat spécial – loi 26	8
Réalisations de l'année 2018	9
2.1 Projet de Bureau d'intégrité et d'éthique – Laval et Terrebonne	10
2.2 Activités de sensibilisation	11
2.3 Rôles-conseils – projets organisationnels	13
2.4 Mandats organisationnels du BIEL	14
2.5 Amélioration des processus	15
2.6 Sécurité physique et logique des ressources municipales	16
2.7 Conseils d'éthique, Gestion des enjeux éthiques et Avis de conformité	16
2.8 Signalements reçus	19
2.9 Enquêtes policières	21
2.10 Enquêtes administratives	22
2.11 Enquêtes d'habilitation sécuritaire	24

SOMMAIRE

Le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) présente le bilan annuel de ses activités au 31 décembre 2018.

Depuis sa création en 2014, l'évolution du Bureau a été significative au point de vue de la réalisation de sa mission, qui consiste à « assurer la protection de l'intégrité et de l'éthique de la Ville de Laval ainsi que de ses employés » : si les activités d'enquête ont occupé une place prépondérante dans les premières années, nous constatons maintenant que les activités de sensibilisation et de vigie des situations à risque ont porté fruit. L'impact et la valeur ajoutée de ces activités axées sur la prévention se reflètent dans l'augmentation des demandes de conseils et les activités de formation adaptées aux besoins des différents milieux de travail à la Ville. Les efforts de sensibilisation et de formation éthique auprès des employés ont suscité la réflexion et la recherche de solutions face à des situations problématiques sur le plan éthique. Les statistiques montrent que ce volet préventif de notre travail est primordial pour favoriser la réflexion éthique et l'engagement des acteurs municipaux envers l'amélioration des pratiques à la Ville, et ce, dans le respect de nos valeurs organisationnelles. Ainsi, avec le déploiement complet du troisième volet de son mandat, la « sensibilisation », le Bureau complète son offre de services et réalise pleinement sa mission.

Les signalements, dont le nombre est resté stable par rapport à 2017, ont débouché sur plusieurs enquêtes qui ont permis de corriger rapidement les situations problématiques sur les plans de l'éthique, de la conformité opérationnelle et de l'intégrité des processus contractuels.

Le Service de police de Laval (SPL) a été fréquemment sollicité par les municipalités avoisinantes pour partager sa vision d'un bureau d'intégrité et d'éthique municipale au sein d'un service de police. Cette structure innovatrice s'appuie principalement sur l'indépendance permettant à l'équipe policière de gérer les signalements en toute confidentialité et d'ainsi protéger les lanceurs d'alerte. Le BIEL, sous la direction du SPL, voit ainsi à l'accomplissement de sa mission en toute transparence.

Le directeur du Service de police de Laval est fier d'avoir signé le Protocole d'entente de principe – Ville de Laval et Ville de Terrebonne en juin 2018 pour la mise en place d'un bureau unique, afin d'optimiser les enquêtes portant sur les mêmes secteurs d'activité et de déployer des mesures préventives de manière coordonnée au sein des deux municipalités. Ce partenariat montre encore une fois notre volonté d'assurer la confiance envers l'administration municipale et l'intégrité de la gestion des fonds publics.



SOMMAIRE

Les principales réalisations en lien avec les objectifs du plan stratégique 2015-2018 :

1 Responsabiliser les gestionnaires

- Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire : 555
- Demandes de conseils d'éthique et de gestion : 47
- Déclarations de situations particulières : 22
- Demandes d'avis de conformité : 21

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

- Révision du nouveau règlement sur la gestion contractuelle à la Ville (L-12628)
- Communication du nouveau Guide d'utilisation des médias sociaux à travers les services
- Formation des élus et de leurs employés politiques
- Évaluation du processus d'approvisionnement de gré à gré du Service de la gestion des immeubles

3 Avoir un cadre de gouvernance du BIEL à valeur ajoutée

- Programme de formation en éthique adapté à la réalité opérationnelle des services et visant environ 3880 personnes
- Atelier de partage des connaissances sur des sujets d'actualité et des enjeux éthiques présents dans le fonctionnement de l'administration municipale

4 Assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales

- Consultation sur les caméras de sécurité à l'hôtel de ville
- Participation au comité de gestion des cartes d'identité de la Ville de Laval

5 Réduire le risque de situations de non-conformité et émettre des recommandations

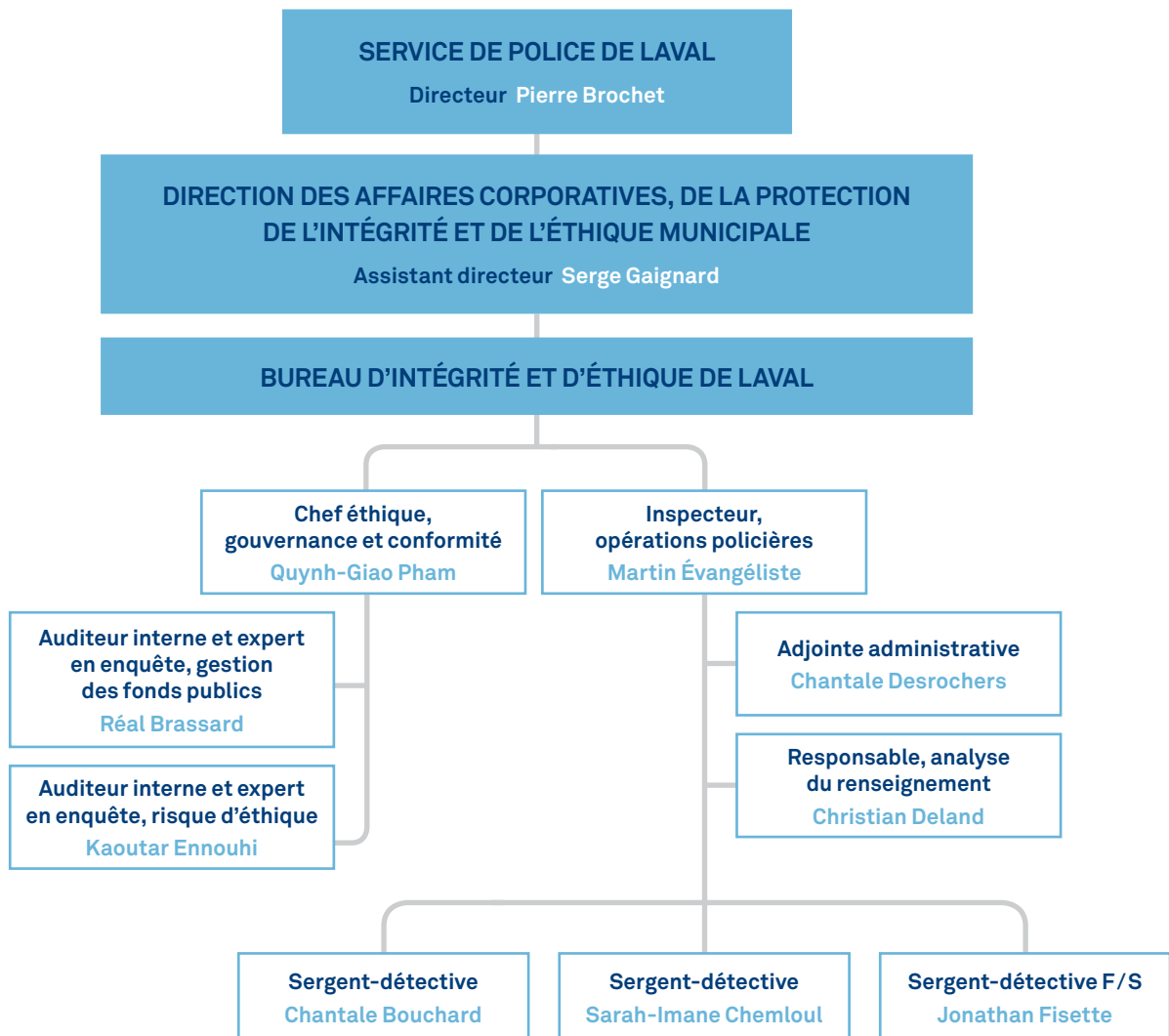
- Nombre de signalements reçus : 86
- Signalements transférés à l'UPAC : 3
- Enquêtes de nature policière : 10, dont 6 ont été complétées
- Enquêtes de nature administrative : 73, dont 53 ont été complétées
- Coordination conjointe du mandat spécial sur le projet de loi 26

MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.1 Équipe du BIEL

Le BIEL, sous la direction du Service de police de Laval (SPL), est composé de deux équipes d'enquête : l'une sous la responsabilité du chef éthique, gouvernance et conformité, et l'autre sous la responsabilité de l'inspecteur des opérations policières. Les activités des équipes sont dirigées par l'assistant-directeur du SPL.

Organigramme du BIEL au 31 décembre 2018



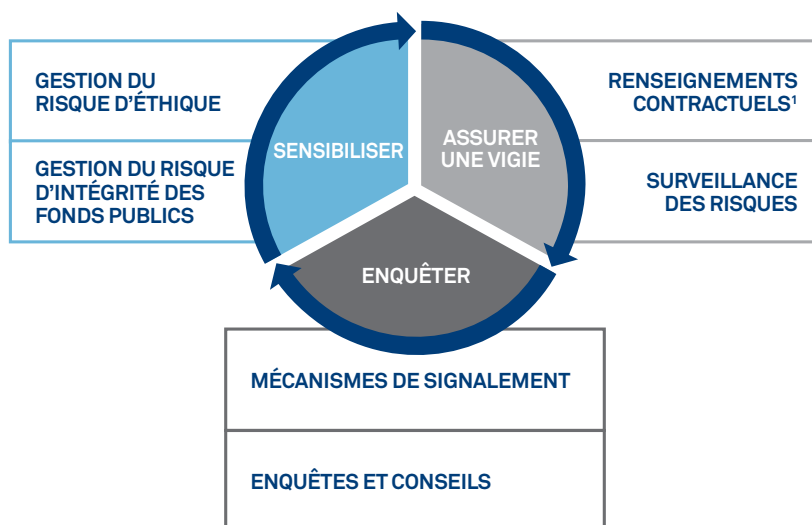
Au 31 décembre 2018, le personnel du BIEL est composé de neuf employés civils et policiers.

MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.2 Mandat et activités

Le BIEL a le mandat d'assurer la protection de l'intégrité et de l'éthique de la Ville de Laval ainsi que de ses employés, en faisant échec à la collusion, à la malversation, à l'ingérence politique à des fins partisans, et à tout comportement répréhensible dans l'administration et la gestion des fonds publics.

Mandat et activités du BIEL



L'équipe Opérations policières effectue les activités suivantes :

- Réception et analyse des signalements
- Enquêtes policières sur les activités de la Ville
- Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs
- Renseignement contractuel¹
- Maintien de la sécurité physique et logique des ressources municipales

L'équipe Éthique, gouvernance et conformité effectue les activités suivantes :

- Enquêtes administratives sur les activités de la Ville
- Émission de conseils d'éthique aux employés, aux élus et aux partenaires externes
- Prévention et sensibilisation en matière d'intégrité et d'éthique
- Formation en matière d'éthique des employés (nouvelle activité)
- Conseil dans le cadre de certains projets stratégiques et organisationnels des services
- Mandats organisationnels et stratégiques du BIEL
- Évaluation des processus
- Émission d'avis de conformité des opérations

Le BIEL consulte le comité directeur BIEL² au sujet de certaines préoccupations administratives plus complexes.

¹ L'activité de renseignement contractuel du BIEL a pour but de contribuer activement aux enquêtes afin de cibler les interventions et d'établir des stratégies de prévention des stratagèmes de corruption, de collusion et de malversation.

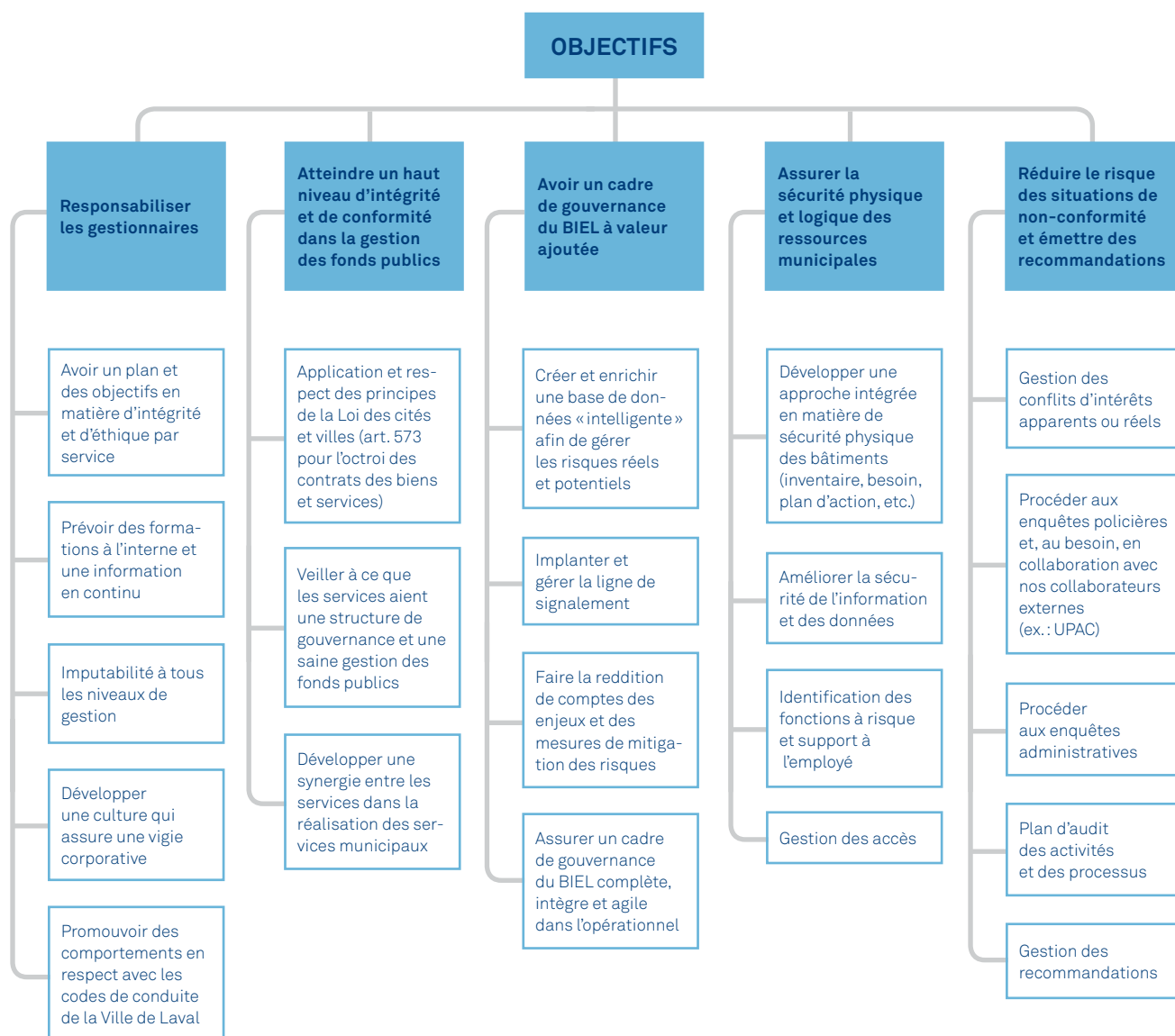
² Le comité directeur du BIEL se compose du directeur général, de la directrice générale adjointe de l'Administration, du directeur du Service de police de Laval, du directeur du Service des affaires juridiques et du directeur du Service des ressources humaines.

MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.3 Objectifs 2015-2018

Le BIEL s'est doté d'un plan triennal pour mieux répondre au virage stratégique entrepris par la Ville, lequel permet d'encadrer la réalisation de son mandat.

Plan stratégique 2015-2018



MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.4 Ressources financières

Le budget accordé au SPL pour les activités du BIEL en 2018 était de 1,5 M\$. Les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du Service de police de Laval.

1.5 Collaborations internes et externes

Le BIEL travaille à la prévention d'actes répréhensibles avec plusieurs collaborateurs internes et externes.

Il a été sollicité dans le cadre de nombreux projets organisationnels par certains services de la Ville, notamment 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.

Le BIEL échange avec plusieurs organismes de surveillance externes, dans le respect des lois et des règlements.

Principaux collaborateurs externes

- Unité permanente anticorruption (UPAC)
- Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal (BIG)
- Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
- Bureau de la concurrence
- Bureau de l'intégrité professionnelle et de l'administration (BIPA) de la Ville de Saint-Jérôme
- Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)
- Autorité des marchés financiers (AMF)

Au cours de l'année, le BIEL a été invité à partager ses expériences et ses réalisations sur le plan de l'éthique organisationnelle notamment lors de la conférence nationale canadienne de l'IIA (Institute of Internal Auditors), l'association mondiale des professionnels de l'audit interne, qui regroupe plus de 190 000 membres dans plus de 170 pays et territoires, une référence pour les auditeurs internes.

De plus, il nous a été demandé de présenter le modèle du BIEL au responsable du futur Bureau d'inspection contractuelle (BIC) de la Ville de Longueuil, qui verra le jour en 2019.

1.6 Mandat spécial - loi 26

Le 11 février 2016, le BIEL mettait sur pied une équipe appelée Groupe de travail projet de loi 26 (Loi visant principalement la récupération de sommes payées injustement à la suite de fraudes ou de manœuvres frauduleuses dans le cadre de contrats publics).

Le Service des affaires juridiques de la Ville de Laval est mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du projet de loi 26. Ainsi, en 2018, le Groupe de travail projet de loi 26 a appuyé le Service des affaires juridiques dans le cadre de 11 poursuites civiles et de 1 mise en demeure. Ces actions, menées à l'encontre de 40 personnes (entreprises, administrateurs et dirigeants), comportent des réclamations totalisant plus de 55 M\$, intérêts et frais applicables en sus.

De plus, le Groupe de travail projet de loi 26 a appuyé le BIEL :

- En partageant de l'information colligée à propos de certaines personnes ou entreprises;
- En effectuant un diagnostic des situations problématiques dans certains domaines;
- En évaluant les effets de modifications législatives proposées ou adoptées par le gouvernement du Québec sur les activités du BIEL et de la Ville de Laval.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

Le BIEL a maintenu son apport important à la culture d'éthique de la Ville de Laval grâce au programme de formation en éthique déployé auprès des employés et aux ateliers de sensibilisation. L'année 2018 s'est démarquée particulièrement par un accroissement significatif des demandes de conseils d'éthique de la part des employés; le BIEL les a ainsi soutenus dans la réflexion et la prise de décisions en lien avec leur emploi et la loyauté envers la Ville.

Le traitement des signalements reste toutefois la voie privilégiée pour intervenir dans les opérations et porter assistance aux directions concernées. Tout au long de l'année, plusieurs enquêtes administratives ont permis de prendre des mesures administratives auprès d'employés fautifs et d'assurer l'intégrité contractuelle, particulièrement pour les contrats passés de gré à gré.

L'équipe des opérations policières a coordonné un nombre important d'enquêtes d'habilitation sécuritaire: celles-ci ont dépassé la barre des 550 dossiers pour l'année, une augmentation de plus de 43 %.

L'année 2018 s'est
démarrée particulièrement
par un accroissement
significatif des demandes de
conseils d'éthique de la part
des employés.



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.1 Projet de bureau d'intégrité et d'éthique – Laval et Terrebonne

Le Service de police de Laval a partagé sa vision d'un bureau d'intégrité et d'éthique municipale au sein d'un service de police avec la Ville de Terrebonne et la Ville de Longueuil. En effet, avec ses cinq années d'expérience et la réalisation de sa mission consistant à « assurer la protection de l'intégrité et de l'éthique de la Ville de Laval ainsi que de ses employés », le BIEL est une référence dans le milieu municipal.

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne consiste principalement à unir nos efforts afin de surveiller plus étroitement les risques d'intégrité et d'éthique sous-jacents aux opérations des deux villes. Cette nouvelle structure du Bureau, sous la direction de deux services de police distincts, vise à garantir l'indépendance d'action et la transparence. Les principaux bénéfices seront les suivants :

- Gérer la ligne de signalement de chaque ville respective;
- Améliorer significativement le partage du renseignement contractuel;
- Optimiser les enquêtes sur les mêmes secteurs d'activité et les mesures préventives, de manière coordonnée;
- Partager les coûts de gestion et les efforts du Bureau;
- Bénéficier d'une complémentarité dans l'expertise des équipes professionnelles;
- Augmenter la capacité opérationnelle et l'étendue des activités;
- Partager un expert en éthique pour promouvoir une saine culture d'éthique et catalyser le changement auprès des employés municipaux;
- Profiter de l'expérience de gestionnaires réputés pour contrer la malversation et assurer la surveillance des risques;
- Démarrer efficacement et rapidement les opérations d'un bureau commun.

Le directeur du SPL est fier d'avoir signé le Protocole d'entente de principe – Ville de Laval et Ville de Terrebonne en juin dernier pour la mise en place de ce futur bureau unique.

**Le BIEL est une référence
dans le milieu municipal.**

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.2 Activités de sensibilisation

Capsules éthiques

Le BIEL diffuse des capsules d'information pour favoriser la réflexion sur des enjeux éthiques en lien avec les règles du Code d'éthique des employés (règlement L-12437). Nous travaillons en grande collaboration avec le Service des communications et du marketing afin d'en développer le contenu et d'en assurer une diffusion efficace, permettant de rejoindre le maximum d'employés municipaux possible et de susciter une réflexion éthique. Au cours de l'année, les capsules ont porté sur les sujets d'actualité suivants :

- Les formations : occasion à saisir ou cadeau à refuser? (février 2018)
- Vie professionnelle VS vie personnelle sur les médias sociaux (mars 2018)
- À chacun son code : le Code des fournisseurs (mai 2018)
- Pour s'impliquer sans souci (octobre 2018)

Formation éthique

Le BIEL a poursuivi son mandat consistant à former tous les employés municipaux quant à l'application des règles en matière d'éthique au quotidien. Ce mandat a pour objectif premier de clarifier les nouvelles règles d'éthique en lien avec les valeurs de la Ville. Les interventions ont en outre permis de mettre en évidence les différents modes d'intervention du BIEL, les outils et les ressources disponibles pour les employés, les gestionnaires et les directions de services notamment, ainsi que les processus de signalement et de divulgation de situations particulières.

Le but de ce mandat échelonné sur deux ans est d'assurer une réelle consolidation du changement de culture en matière d'intégrité et d'éthique. Le BIEL a donc misé sur une formation éthique s'adressant à l'ensemble des employés municipaux. La structure générale proposée aux directions de services est la suivante :

- Volet I** - Formation obligatoire (3,5 h) pour les cadres, gestionnaires et employés de direction (env. 380 cadres)
- Volet II** - Formation obligatoire (1,5 h) pour les employés (env. 3 500 employés)
- Volet III** - Rencontre de suivi obligatoire pour les cadres
- Volet IV** - Ateliers éthiques facultatifs portant sur des sujets variés
- Volet V** - Formation continue annuelle pour les nouveaux cadres et les nouveaux employés

Le BIEL a proposé 3 séances de reprise pour les cadres, rejoignant ainsi plus de 50 cadres supplémentaires. Depuis le début du mandat de formation en 2017, 95 % des cadres municipaux ont été formés, dont 84 % en 2017 et 11 % en 2018, au cours de quarante-quatre séances de formation au total, incluant les 3 séances de reprise données en 2018.

En 2018, le BIEL a également complété la formation des employés dans 17 des 19 services de la Ville. Quarante-deux séances de formation ont été données et plus de 2 000 employés ont été rencontrés.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

Ateliers éthiques

Les ateliers abordent un sujet particulier afin d'ouvrir la discussion vers des situations possibles ou des enjeux en matière d'éthique. Ce sont de belles occasions pour le BIEL de mieux connaître la réalité opérationnelle des employés municipaux et d'offrir un accompagnement ponctuel et ciblé, au besoin.

En 2018, les ateliers ont porté principalement sur les sujets soulevés dans les capsules éthiques, soit :

- Les formations : occasion à saisir ou cadeau à refuser ?
- Les médias sociaux : vie professionnelle
VS vie personnelle
- Le Code de conduite des fournisseurs :
à chacun son code !
- L'implication bénévole et partisane des employés : pour
s'impliquer sans souci
- Le Code de déontologie et d'éthique des élus et de leurs
employés politiques : nouveautés et implications (trois
séances ont été
données pour répondre à la demande)



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.3 Rôles-conseils - projets organisationnels

Cette année encore, le BIEL a été sollicité pour contribuer activement à la réalisation de plusieurs projets importants à la Ville. La participation du BIEL permet d'assurer une gestion plus proactive des risques et d'intégrer dans ces projets les attentes de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique.



Principaux projets auxquels le BIEL a contribué

Révision du nouveau règlement sur la gestion contractuelle à la Ville (L-12628) : - Collaborer avec le Service des affaires juridiques et le Service de l'approvisionnement à l'élaboration du nouveau règlement de gestion contractuelle (RGC) dans le but de se conformer aux nouvelles exigences du projet de loi 122.	Réalisé
Communication du nouveau Guide d'utilisation des médias sociaux à travers les services : - Intégrer les règles d'éthique aux ateliers de formation du BIEL.	Réalisé
Élaboration d'une entente de service ou d'aide financière encadrant les biens et les services fournis par les partenaires de la Ville.	En cours
Déploiement d'un programme de sensibilisation aux bonnes pratiques contractuelles offert aux services concernés.	En cours
Révision de la Politique de sécurité de l'information.	En cours
Élaboration d'une directive de référence pour les interventions d'urgence environnementale.	En cours
Mise à jour des règles de gestion des situations de conflit d'intérêts et de protection des renseignements personnels au sein du processus de dotation.	En cours
Contribution au processus d'accueil des nouveaux employés.	En cours

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.4 Mandats organisationnels du BIEL

Le BIEL poursuit également l'objectif de contribuer à la transformation de la culture de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique par la réalisation des mandats organisationnels qui lui sont assignés. Ces mandats ont des impacts importants dans les services et nécessitent l'adhésion de tous les employés. En 2018, le BIEL a entrepris les mandats suivants :

Liste des mandats organisationnels du BIEL

Formation des élus et de leurs employés politiques: - Élaborer et donner une formation à l'intention des élus de la Ville et de leurs employés politiques, en lien avec l'adoption du nouveau Code de déontologie et d'éthique des élus et de leurs employés politiques (règlement L-12553).	Réalisé
Mise à jour du Code d'éthique des employés municipaux quant aux règles d'après-mandat (projet de loi 155).	En cours
Participation à un projet de recherche universitaire sur l'éthique et l'intégrité de la gestion des grands projets dans les organismes publics.	En cours
Établissement d'un protocole d'échange avec le Bureau de la concurrence.	En cours
Gestion des enjeux de double emploi des employés de la Ville.	En cours
Révision de la section éthique du site intranet de la Ville.	En cours
Documentation du système informatique de l'évaluation des fournisseurs de la Ville.	En cours

Ces mandats ont des impacts importants dans les services et nécessitent l'adhésion de tous les employés.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.5 Amélioration des processus

Évaluation du processus d'approvisionnement de gré à gré au sein du Service de la gestion des immeubles

Dans un souci d'amélioration continue, le Service de la gestion des immeubles a sollicité la collaboration du BIEL pour évaluer le processus d'approvisionnement et de gestion de contrats de moins de 25000\$ (c'est-à-dire des contrats de gré à gré). Afin de répondre à cette demande, le BIEL a entrepris une approche consultative et une analyse documentaire dans le but de comprendre les rôles et les responsabilités à chaque étape du processus, soit :

- 1 - La définition et l'estimation du besoin par le service requérant;
- 2 - L'émission de la demande d'achat;
- 3 - Le lancement du processus d'acquisition;
- 4 - L'octroi du contrat au fournisseur et l'émission du bon de commande;
- 5 - La réception du bien ou du service faisant l'objet de l'achat;
- 6 - Le paiement du fournisseur.

Plus précisément, nous avons ciblé le mode de passation de contrats de gré à gré selon les cheminements suivants :

- L'acquisition de gré à gré **en mode « à commander »** (acquisition planifiée), qui respecte le cheminement standard selon les six étapes décrites ci-dessus;
- L'acquisition de gré à gré **en mode « commandé / reçu »**, conçu pour répondre aux situations d'urgence et aux contraintes de planification.

L'analyse des données système a révélé l'importance de la proportion des achats en mode « commandé / reçu » dans le total des achats de gré à gré. Nonobstant les bénéfices opérationnels de ce type d'acquisitions, l'exercice a conclu principalement à la nécessité de :

- Réviser les processus opérationnels afin d'optimiser la planification des acquisitions de gré à gré;
- Former et sensibiliser les employés en matière d'éthique et de saine gestion contractuelle.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.6 Sécurité physique et logique des ressources municipales

La protection des actifs de la Ville constitue une préoccupation pour l'administration municipale. Le BIEL a notamment pour objectif d'assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales, comme l'indique son plan triennal.

Les activités réalisées en 2018 touchant la sécurité des bâtiments sont les suivantes :

- Consultation sur les caméras de sécurité à l'hôtel de ville;
- Participation au comité de gestion des cartes d'identité à la Ville de Laval.

2.7 Conseils d'éthique, Gestion des enjeux éthiques et Avis de conformité

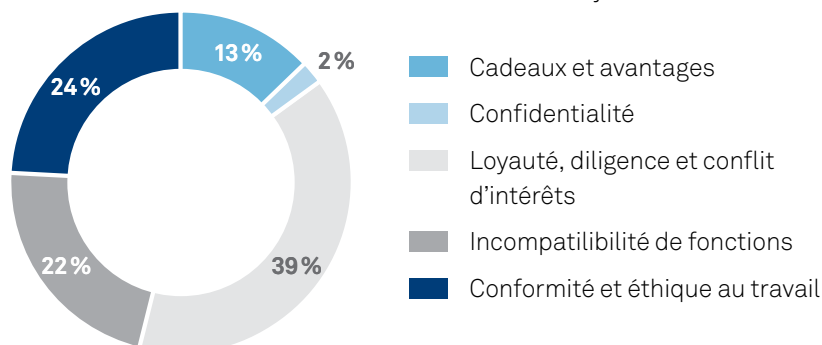
Conseils d'éthique

Le mandat de sensibilisation du BIEL vise à permettre la réflexion éthique au sein de l'organisation. Il consiste à conseiller en toute confidentialité les employés, les élus ou les partenaires externes faisant face à des dilemmes éthiques. En 2018, le BIEL a émis 47 conseils d'éthique, par rapport à 20 en 2017.

Depuis la création du BIEL en 2014, le nombre de demandes de conseils d'éthique a constamment augmenté. En 2018, on a observé une forte croissance (plus de 135 %), attribuable à la poursuite du déploiement des séances de formation et des activités de sensibilisation offertes par le BIEL auprès des employés et des gestionnaires.

Ces formations et activités ont permis de rencontrer près de 2000 employés de 20 services, qui ont ainsi eu l'occasion d'en apprendre plus sur les règles du nouveau Code d'éthique et sur le mandat du BIEL.

Les enjeux éthiques touchés par ces questionnements étaient variés et portaient entre autres sur les sujets suivants :



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

Gestion de situations particulières

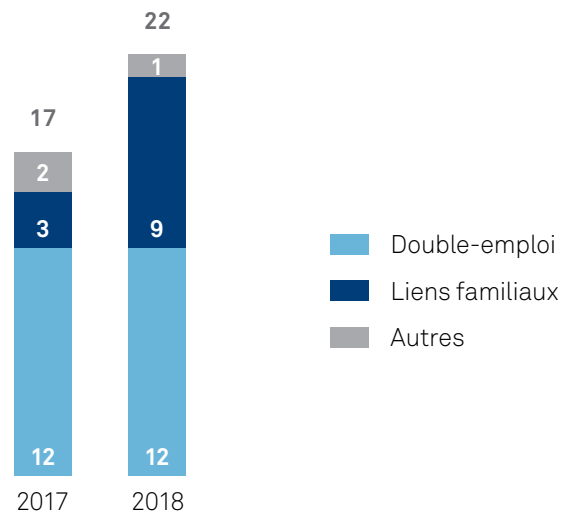
Lors de la révision du Code d'éthique des employés municipaux de la Ville de Laval (règlement L-12437), adopté en 2017, la Ville a privilégié une gestion responsable des risques d'éthique par les employés lors de la prestation de services. Afin de faciliter la compréhension du Code d'éthique, plusieurs outils complémentaires sont maintenant disponibles pour accompagner l'employé dans sa réflexion éthique, laquelle est essentielle à l'établissement d'une culture de l'éthique, soit :

- Un *Guide d'application du Code d'éthique des employés*, présentant des exemples et des outils pour soutenir la prise de décisions;
- La divulgation de situations particulières qui se veut une communication transparente, faite en toute confiance, à privilégier lorsqu'une situation nécessite l'analyse de plusieurs enjeux éthiques et une meilleure gestion entre l'employé et son gestionnaire.

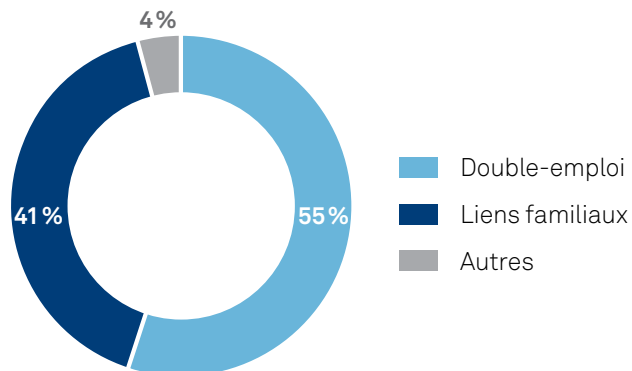
En 2018, nous avons recensé 22 divulgations, une hausse de 29% par rapport à 2017. Nous sommes ravis de constater que le respect du Code d'éthique des employés va au-delà de la conformité aux lois, aux règlements et aux politiques de la Ville. Plusieurs employés et gestionnaires nous ont également sollicités afin de vérifier si une divulgation était nécessaire dans leur situation, sans nécessairement nous remettre le formulaire dûment rempli.

En 2018, nous avons recensé 22 divulgations, une hausse de 29 % par rapport à 2017.

Divulgation de situations particulières



Divulgation 2018



L'analyse des questionnements des employés nous a permis d'aborder les enjeux suivants :

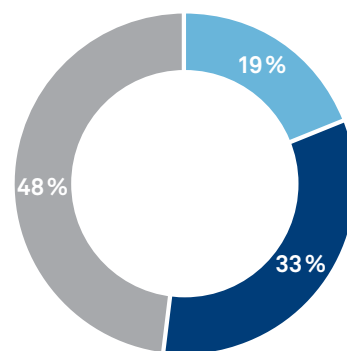
- Les conflits d'intérêts potentiels ou apparents;
- L'utilisation des ressources de la Ville;
- L'assiduité au travail;
- La prestation de travail;
- La protection des informations confidentielles ou privilégiées.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

Avis de conformité

Les directions de services ont eu à consulter le BIEL au sujet de situations complexes quant au respect des règles d'éthique et à la saine gestion des opérations. L'avis de conformité présente une analyse complète des risques et recommande des pistes de solutions conformes et éthiques pour la prestation des services aux citoyens.

En 2018, 21 avis de conformité ont été émis, une baisse de 13 % par rapport à 2017, touchant les sujets suivants :



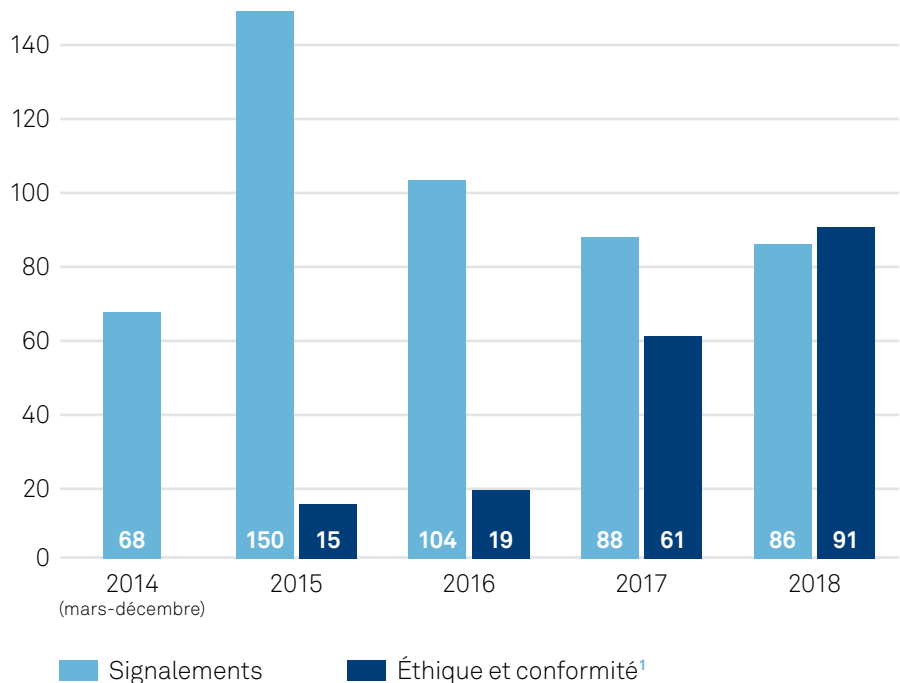
- Intégrité du processus contractuel
- Intégrité et conformité des opérations
- Risques d'éthique et de réputation

Prévention et réflexion éthique

Les statistiques montrent que les employés consultent le BIEL de plus en plus souvent pour obtenir de l'accompagnement et des conseils, surtout lorsqu'ils sont aux prises avec des situations complexes ou des dilemmes éthiques.

Le volet préventif est aussi primordial pour la réflexion éthique et l'engagement des employés de la Ville, des élus municipaux et de leurs employés politiques que les signalements et les enquêtes menées par le BIEL.

Évolution des principales activités du BIEL



¹ Éthique et conformité regroupe la totalité des conseils d'éthique, des divulgations de situations particulières ainsi que des avis de conformité recensés dans l'année.

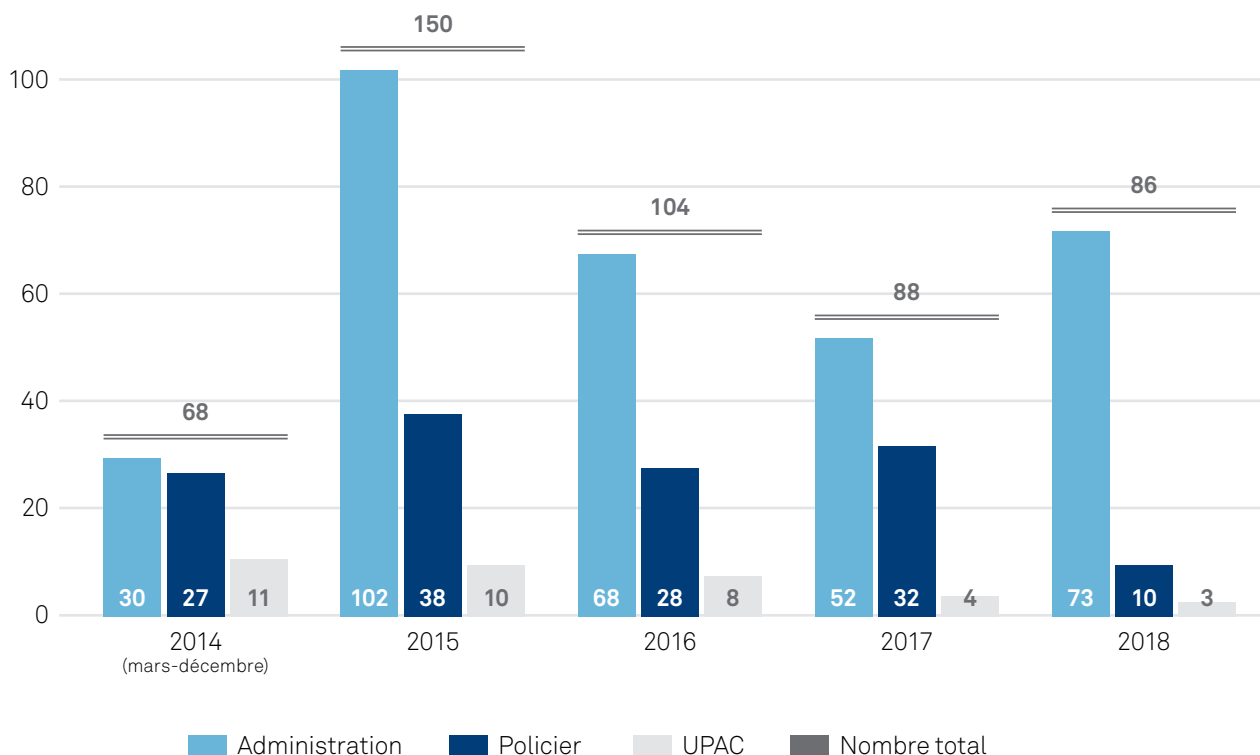
RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.8 Signalements reçus

Le BIEL gère les signalements reçus en conformité avec la Politique de signalement de la Ville de Laval, en vigueur depuis le 7 avril 2015¹. Les signalements sont d'abord reçus par l'équipe Opérations policières: les allégations de nature criminelle sont classées «dossiers policiers», et toutes les autres sont classées «dossiers administratifs».

Les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation sont transmis à l'UPAC: au cours de l'année, trois signalements ont été transférés.

Signalements reçus selon la nature des dossiers

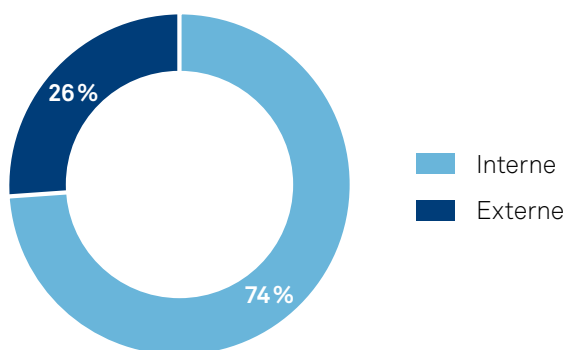
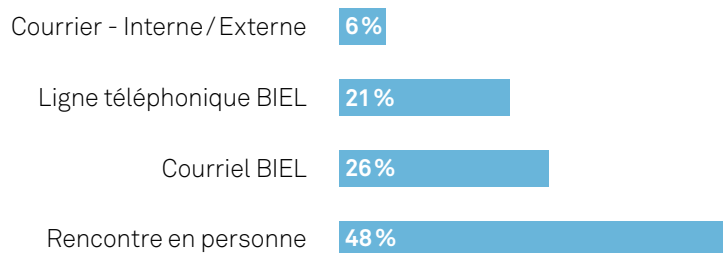


¹ Cette politique est disponible sur le site Internet de la Ville.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

Les modes de signalement prévus sont le courriel (biel@laval.ca) et le téléphone (450 575-BIEL, ou 450 575-2435). La ligne téléphonique permet également de joindre l'UPAC afin de dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

Modes de communication et sources des signalements



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.9 Enquêtes policières

Des 13 signalements classés «dossiers policiers» en 2018, 10 ont mené à des enquêtes criminelles.

Statut des dossiers d'enquêtes policières au 31 décembre 2018

Allégations	En cours	COMPLÉTÉS				TOTAL GLOBAL
		Avec recommandations	Non fondé	Avec mise en accusation	Transfert	
Abus de fonction					1	1
Collusion / corruption			1			1
Conduite avec facultés affaiblies		1				1
Fraude	3		1			4
Harcèlement et intimidation			1			1
Vol	1			1		2
	4	1	3	1	1	10
				Transférés à l'UPAC:		3
				Total dossiers policiers:		13

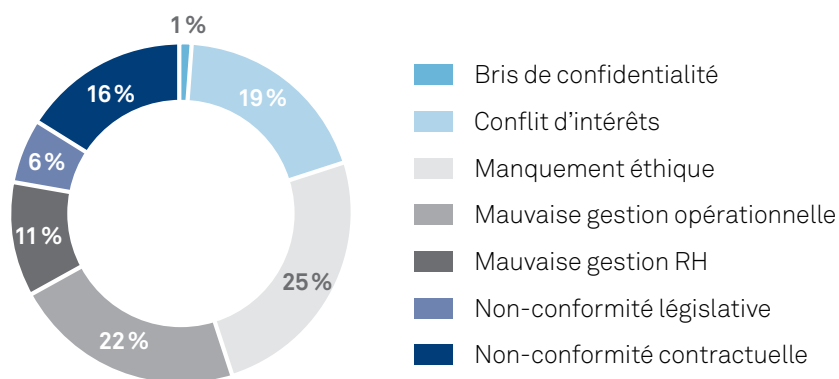
Un dossier «avec mise en accusation» s'est soldé par l'arrestation d'un superviseur qui a été surpris à voler de l'équipement appartenant à la Ville. Cette personne a été congédiée par la suite.

Au cours de la même année, le BIEL est intervenu dans le cas de conduite avec facultés affaiblies impliquant certains fournisseurs de la Ville. Nous avons immédiatement recommandé d'aviser l'ensemble des fournisseurs de la nécessité de respecter les lois applicables à la conduite des véhicules de ce secteur d'activité. Le Service de police de Laval a également effectué des opérations aléatoires pour vérifier la condition des fournisseurs qui circulent sur la voie publique, dans le but d'assurer la sécurité des usagers de la route et celle des employés municipaux.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

2.10 Enquêtes administratives

Les 73 signalements qui ont été classés «dossiers administratifs» en 2018 sont répartis de la façon suivante :



Le signalement demeure la voie de divulgation privilégiée, qui permet au BIEL de faire une intervention active sur le terrain auprès des services concernés. Au total, 46 dossiers d'enquêtes administratives ont été complétés au cours de l'année : 36 signalements avaient été reçus en 2018 et 10 au cours des années antérieures.

Statut des dossiers d'enquêtes administratives au 31 décembre 2018

Allégations	En cours	COMPLÉTÉS				TOTAL GLOBAL
		Avec recommandations	Non fondé	Aucun suivi requis	Transfert	
Bris de confidentialité		1				1
Conflit d'intérêts	4	5	3	1	1	14
Manquement éthique	3	3	5	2	5	18
Mauvaise gestion – opérations	7		5	1	3	16
Mauvaise gestion – RH	3		2		3	8
Non-conformité législative	3				1	4
Non-conformité contractuelle		7	2	1	2	12
	20	16	17	5	15	73

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

À la conclusion d'une enquête, le BIEL transmet le rapport des constats et des risques aux directions des services concernés pour recueillir leurs commentaires. Le rapport comprend également des recommandations afin qu'ils puissent corriger promptement une situation irrégulière ou établir de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et aux priorités de la Ville. Il convient de souligner la bonne collaboration des services lors de l'enquête et de la formulation des plans d'action.

Recommandations en 2018

1 Douze enquêtes administratives ont mené aux décisions suivantes :

a) Gestion des ressources humaines

- Prendre des mesures administratives envers un employé pour cause de manque de loyauté.
- Prendre des mesures disciplinaires envers deux employés à cause de situations de conflits d'intérêts et de bris de confidentialité.
- Interdire la distribution de produits commerciaux sur les lieux de travail dans le but de réaliser des profits.

b) Gestion contractuelle

- Annuler trois appels d'offres.
- Réviser le devis technique d'un appel.
- Évaluer la performance et entamer une évaluation négative de certains fournisseurs jugés fautifs.
- Réclamer les montants appropriés à certains OBNL.
- Retirer un agent de sécurité n'ayant pas les qualifications requises décrites dans l'appel d'offres.
- Annuler des contrats passés de gré à gré avec certains fournisseurs pour cause de non-conformité au règlement de la Ville (par exemple : fractionnement de contrats, conflit d'intérêts, etc.).
- Formuler une plainte au Bureau de la concurrence du Canada pour non-respect d'une ordonnance de la Cour supérieure du Québec quant à la communication entre deux entreprises concurrentes.
- Formuler une plainte à l'Ordre des ingénieurs du Québec au sujet d'un consultant à la Ville.

2 D'autres recommandations ont été formulées pour favoriser l'amélioration et la prévention en matière de :

a) Éthique et conformité

- Sensibiliser les conseillers municipaux et leurs employés politiques aux règles d'éthique, et gérer les situations d'apparence de conflit d'intérêts.
- Former les employés et les cadres par rapport aux enjeux éthiques du processus de passation de contrats et de la gestion contractuelle.
- Sécuriser promptement l'information sensible.

b) Gestion contractuelle

- Resserrer le suivi des estimations des travaux pour bien refléter les besoins réels des projets.
- Sensibiliser aux risques d'entacher le processus d'appel d'offres lors de l'identification des besoins et de la recherche d'information.
- Resserrer la délégation de pouvoir quant au suivi budgétaire, à l'identification des besoins, à la gestion des inventaires et à l'approbation des factures.
- Bonifier la gestion documentaire et la centralisation de l'information quant au suivi des contrats.
- Accentuer les contrôles des programmes de subventions et de partenariats.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2018

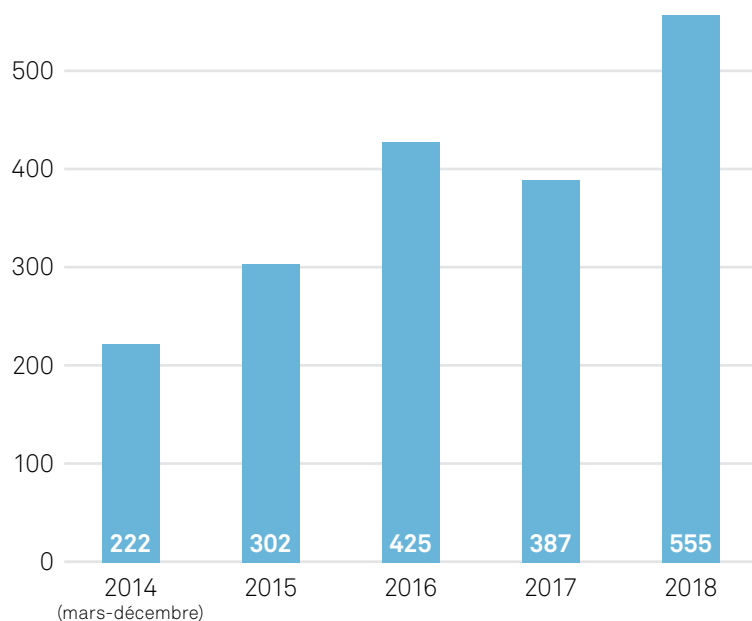
2.11 Enquêtes d'habilitation sécuritaire

L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de vérifier l'intégrité des employés qui accèdent à des postes sensibles et des employés de certains fournisseurs selon leur secteur d'activité.

Au 31 décembre 2018, 555 demandes d'habilitation sécuritaire avaient été traitées par le BIEL, soit une hausse de 43 % par rapport à l'année précédente. Au total, 76 % des enquêtes ont été effectuées par la Section des affaires internes du Service de police de Laval.

**Au 31 décembre 2018,
555 demandes
d'habilitation sécuritaire
avaient été traitées
par le BIEL, soit
une hausse de 43 %.**

**Tableau comparatif des demandes
d'habilitation sécuritaire**





**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**