



**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**

_____ BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE _____
DE LAVAL

BILAN 2015
pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015

SOMMAIRE.....	2
MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL.....	3
1.1. ÉQUIPE DU BIEL	3
1.2. MANDAT ET ACTIVITÉS.....	4
1.3. OBJECTIFS 2015-2018.....	5
1.4. RESSOURCES FINANCIÈRES	6
1.5. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES.....	6
RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2015	7
1.6. ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION.....	7
1.7. RÔLES-CONSEILS – PROJETS ORGANISATIONNELS.....	8
1.8. MANDAT SPÉCIAL – LOI 26	9
1.9. MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL.....	9
1.10. CONSEILS D'ÉTHIQUE ET GESTION DE SITUATIONS PARTICULIÈRES	10
1.11. SÉCURITÉ PHYSIQUE ET LOGIQUE	10
1.12. SIGNALEMENTS REÇUS.....	11
1.13. ENQUÊTES POLICIÈRES	13
1.14. ENQUÊTES ADMINISTRATIVES.....	14
1.15. ENQUÊTES D'HABILITATION SÉCURITAIRE.....	15
ANNEXE	16
CAPSULE D'INFORMATION « ÉTHICOPRATIQUE »	16

SOMMAIRE

La Ville de Laval a créé le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) en mars 2014. Le BIEL est sous la direction du Service de police de Laval (SPL).

Les activités du BIEL ont grandement évolué au cours de l'année 2015 : notamment, le BIEL a effectué plusieurs activités de sensibilisation et s'est vu confier un rôle-conseil dans la réalisation de nombreux projets organisationnels. Ce rôle-conseil est nécessaire dans le contexte actuel, où la révision des politiques et des processus internes permettraient d'assurer l'intégrité, l'efficacité des contrôles et l'arrimage des activités des services. Le BIEL a également connu une augmentation du nombre de signalements reçus qui ont mené à des enquêtes.

Les demandes d'habilitation sécuritaire ont montré un accroissement important à la suite d'une sensibilisation au risque inhérent à certaines activités de la Ville. Cet exercice permet de valider l'intégrité des nouveaux employés recrutés et des ressources contractuelles auxquelles la Ville fait appel.

Le tableau suivant résume les principales réalisations du BIEL en lien avec les objectifs du plan d'action 2015-2018. Il est à noter que les statistiques sont basées sur une période de douze mois incluant le premier trimestre de 2015, déjà présenté lors du dernier bilan.

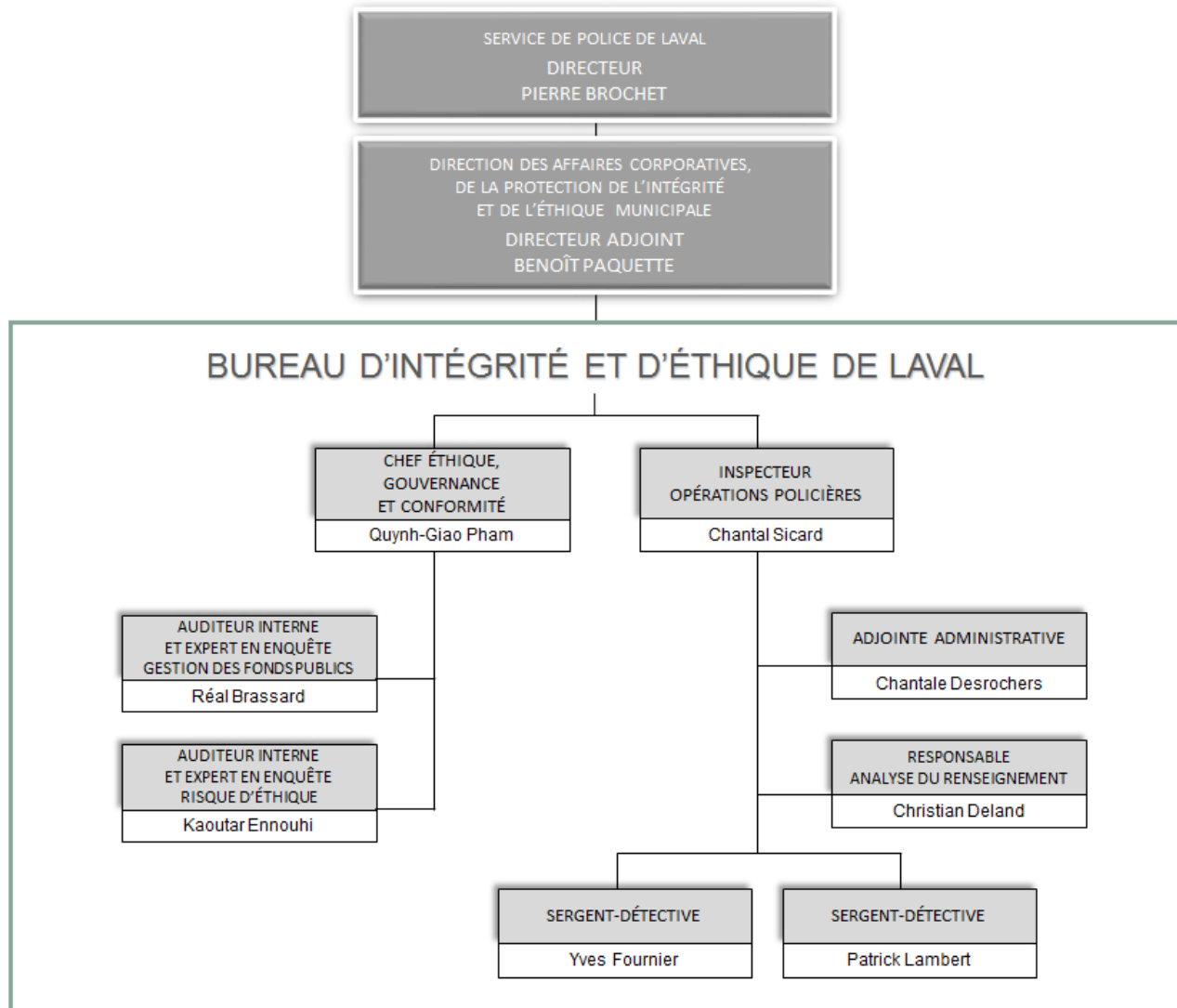
1. RESPONSABILISER LES GESTIONNAIRES
<ul style="list-style-type: none">✓ Enquêtes d'habilitation sécuritaire : 302✓ Communication interne auprès des employés et directions de services✓ Demandes de conseils d'éthique et de gestion de situations particulières : 15
2. ATTEINDRE UN HAUT NIVEAU D'INTÉGRITÉ ET DE CONFORMITÉ DANS LA GESTION DES FONDS PUBLICS
<ul style="list-style-type: none">✓ Signalements reçus : 150✓ Pourcentage des signalements provenant de sources internes : 78 %✓ Responsabilité de la révision du <i>Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval</i>✓ Responsabilité du développement d'un code de conduite des fournisseurs et d'un code de conduite des partenaires✓ Implication du BIEL dans 11 projets organisationnels de la Ville
3. AVOIR UN CADRE DE GOUVERNANCE DU BIEL À VALEUR AJOUTÉE
<ul style="list-style-type: none">✓ Implantation de mécanismes de signalement✓ Adoption d'une nouvelle politique de signalement par le conseil municipal✓ Implantation d'une méthodologie d'enquête✓ Implantation d'une méthodologie pour les conseils d'éthique✓ Collaboration des services de la Ville et des organismes externes
4. ASSURER LA SÉCURITÉ PHYSIQUE ET LOGIQUE DES RESSOURCES MUNICIPALES
<ul style="list-style-type: none">✓ Évaluation des risques physiques des bâtiments
5. RÉDUIRE LE RISQUE DE SITUATIONS DE NON-CONFORMITÉ ET ÉMETTRE DES RECOMMANDATIONS
<ul style="list-style-type: none">✓ Enquêtes policières : 34, dont 18 ont été fermées au cours de l'année✓ Enquêtes administratives : 78, dont 54 ont été fermées au cours de l'année✓ Direction conjointe du mandat spécial sur la loi 26

MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.1. ÉQUIPE DU BIEL

Le BIEL est constitué de deux équipes : l'une sous la responsabilité du chef de l'éthique, de la gouvernance et de la conformité, et l'autre sous la responsabilité de l'inspecteur des opérations policières. Les activités des deux équipes sont dirigées par le directeur adjoint du Service de police de Laval.

FIGURE 1 Organigramme du BIEL au 31 décembre 2015

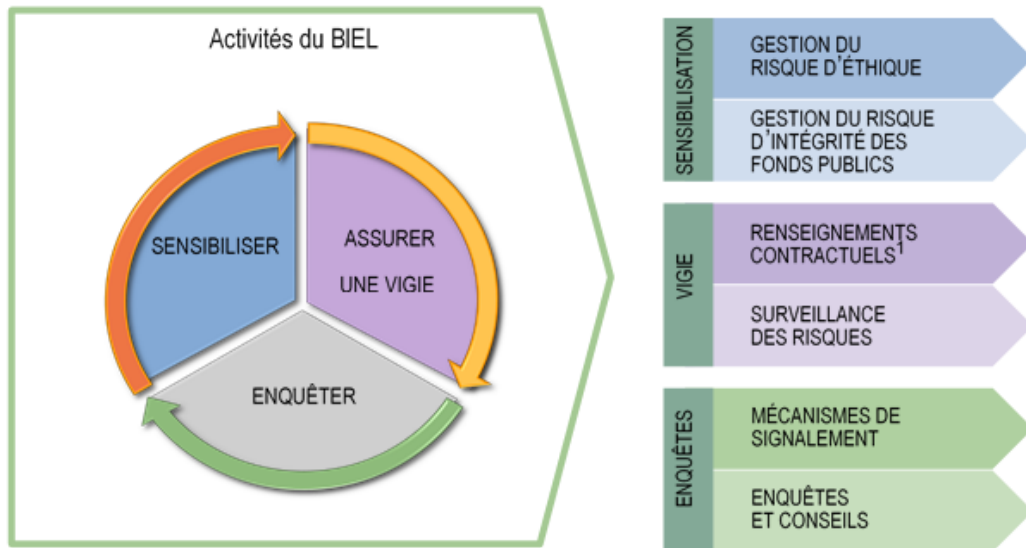


Le recrutement des ressources a été complété le 10 août 2015 : cinq employés sont affectés à l'équipe Opérations policières, incluant trois ressources policières, et trois employés à l'équipe Éthique, gouvernance et conformité.

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.

FIGURE 2 Mandat et activités du BIEL



L'équipe Opérations policières effectue les activités suivantes :

- ♦ Réception et traitement des signalements
- ♦ Enquêtes policières sur les activités de la Ville
- ♦ Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs
- ♦ Renseignements contractuels¹

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

- ♦ Enquêtes administratives sur les activités de la Ville
- ♦ Demandes de conseils d'éthique dans des situations impliquant des employés, des élus ou des partenaires externes
- ♦ Prévention et sensibilisation en matière d'intégrité et d'éthique
- ♦ Conseils dans le cadre de certains projets stratégiques et organisationnels des services
- ♦ Mandats organisationnels et stratégiques du BIEL
- ♦ Activités visant à assurer la sécurité physique et logique

Le BIEL transmet également certaines préoccupations administratives plus complexes au Comité directeur du BIEL² afin de bénéficier de l'expertise de ses membres.

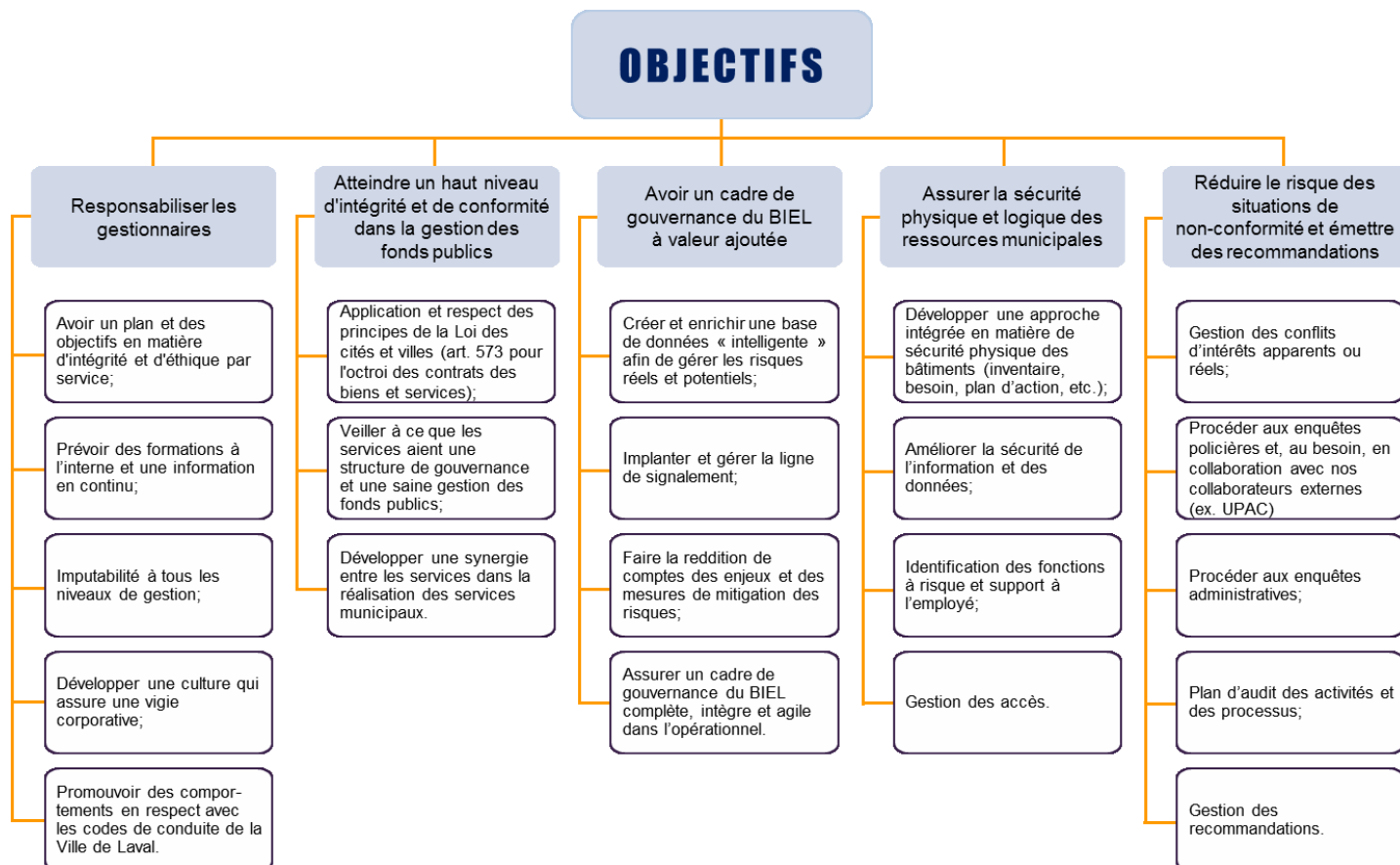
¹ L'activité de renseignement contractuel du BIEL a pour but de contribuer activement aux enquêtes afin de cibler les interventions et d'établir des stratégies de prévention des stratagèmes de corruption, de collusion et de malversation.

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.

1.3. OBJECTIFS 2015-2018

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

FIGURE 3 Plan d'action 2015-2018



1.4. RESSOURCES FINANCIÈRES

Le budget accordé au BIEL en 2015 était de 1,2 M\$. Les dépenses du BIEL sont comptabilisées dans les opérations du Service de police de Laval.

1.5. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

Dans le cadre de ses activités, le BIEL travaille à la prévention d'actes répréhensibles avec plusieurs collaborateurs internes et externes.

Le BIEL a été sollicité dans le cadre de nombreux projets organisationnels auprès de certains services municipaux, notamment le Service des achats et de la gestion contractuelle, le Service des affaires juridiques, le Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social, le Service de l'ingénierie, le Service des ressources humaines, le Service de l'urbanisme et le Service des finances.

Tout en respectant les lois et les règlements, le BIEL échange avec plusieurs organismes de surveillance.

TABLEAU 1 *Principaux collaborateurs externes*

Unité permanente anticorruption (UPAC)
Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal
Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
Autorité des marchés financiers
Bureau de la concurrence
Service de police de la Ville de Montréal
Sûreté du Québec
Bureau du commissaire aux plaintes du MAMOT
Commissaire au lobbyisme du Québec
Directeur général des élections

Le BIEL travaille aussi avec les établissements suivants :

École nationale d'administration publique (ÉNAP)
Université de Montréal

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2015

Les activités du BIEL ont grandement évolué au cours de l'année 2015 : notamment, le BIEL a effectué plusieurs activités de sensibilisation et s'est vu confier un rôle-conseil dans la réalisation de nombreux projets organisationnels. Ce rôle-conseil est nécessaire dans le contexte actuel, où la révision des politiques et des processus internes permettraient d'assurer l'intégrité, l'efficacité des contrôles et l'arrimage des activités des services. Le BIEL a également connu une augmentation du nombre de signalements reçus qui ont mené à des enquêtes.

Il est à noter que les statistiques sont basées sur une période de douze mois incluant le premier trimestre de 2015, déjà présenté lors du dernier bilan.

1.6. ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

PRÉSENTATIONS AUX SERVICES

Le BIEL a effectué plusieurs présentations auprès des services municipaux et de la direction générale, afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques en matière d'intégrité et d'éthique et a présenté la nouvelle Politique de signalement en vigueur. De plus, à la demande de certains directeurs, d'autres présentations ont été faites auprès des groupes de gestionnaires.

TABLEAU 2 *Rencontres et présentations auprès des services en 2015*

Service des achats et de la gestion contractuelle
Bureau des grands projets
Service des communications et du marketing
Service des affaires juridiques
Direction générale – Développement durable
Service de l'environnement
Service de l'évaluation
Service des finances
Service du greffe
Service de sécurité incendie
Service de l'ingénierie
Direction générale – Développement économique
Ombudsman de la Ville de Laval
Bureau du régime des rentes
Service des ressources humaines
Service des systèmes et technologies
Service des travaux publics
Service de l'urbanisme
Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social

Par ailleurs, le BIEL assiste le directeur général dans sa présentation aux nouveaux employés de la Ville, en précisant l'importance de leur rôle et leurs responsabilités en matière d'éthique.

COMMUNICATION AUPRÈS DES EMPLOYÉS

Le BIEL a également le mandat de promouvoir les bonnes pratiques au travail, en favorisant une communication efficace et transparente entre les employés et leurs gestionnaires. Pour ce faire, le BIEL a identifié des sujets de sensibilisation et a diffusé une première capsule d'information « éthicopratique » au mois de décembre 2015. Celle-ci se trouve, à titre d'exemple, à l'annexe I. Les capsules sont travaillées avec les directions des services afin de refléter la réalité opérationnelle.

1.7. RÔLES-CONSEILS – PROJETS ORGANISATIONNELS

Dans l'élaboration de certains projets organisationnels des services, le BIEL a été mandaté pour assurer une vigie quant aux risques d'intégrité et d'éthique à la Ville.

L'objectif premier est d'instaurer de bonnes pratiques et d'intégrer de manière proactive les mesures de contrôle nécessaires dans les opérations et la gestion de projet. Par exemple, pour le projet de révision de la Politique de gestion contractuelle, le BIEL a proposé de revoir l'approche de la déclaration par le fournisseur de situations de conflit d'intérêts au début et en cours de réalisation du contrat.

En 2015, le BIEL a été appelé à accompagner les services responsables des projets ci-dessous, qui étaient toujours en cours au 31 décembre.

TABLEAU 3 *Principaux projets auxquels le BIEL a contribué*

Réviser le règlement L-12400 concernant les ententes relatives aux infrastructures
Réviser la Politique d'approvisionnement
Réviser la Politique de gestion contractuelle
Réviser le Programme d'attestation des organismes paramunicipaux
Réviser les trois politiques de soutien à la vie communautaire
Créer une commission sur la gouvernance et un secrétariat de la gouvernance au Service des affaires juridiques
Définir une méthodologie d'évaluation de la conformité des fournisseurs
Réviser la gestion et l'encadrement des contingences des projets
Élaborer une politique sur le lobbying
Réviser la Politique de sécurité de l'information
Implanter un cadre d'évaluation du risque éthique inhérent au poste de dotation et à certaines activités contractuelles

1.8. MANDAT SPÉCIAL – LOI 26

ENQUÊTES EN LIEN AVEC LA LOI 26

La Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction a démontré que la Ville de Laval a été victime de stratagèmes ou de possibles activités de collusion et de corruption dans l'octroi et la gestion des contrats publics. La Ville s'est prévalu des dispositions de 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 (loi 26).

Le Service des affaires juridiques a été mandaté pour diriger les poursuites judiciaires découlant de la loi 26. La direction générale a demandé au BIEL de soutenir les efforts du Service des affaires juridiques afin de mener la collecte de données avec diligence, dans le respect des droits des personnes concernées. Le BIEL s'est engagé activement et a conduit plusieurs enquêtes et analyses :

- ♦ Analyse des stratagèmes de fraude et de manœuvres dolosives
- ♦ Analyse de l'impact financier et des dommages des manœuvres en cause
- ♦ Analyse des offres de remboursement

GROUPE DE TRAVAIL LOI 26

Dans un deuxième temps, le BIEL s'est vu confier la création d'un groupe de travail ayant pour mandat de procéder aux analyses nécessaires pour tous les contrats de la Ville des vingt dernières années. Ainsi, la Ville pourrait se prévaloir des dispositions de la loi 26 à l'encontre de tout autre fournisseur ayant participé à une fraude ou à une manœuvre dolosive.

Les travaux du groupe de travail sont dirigés conjointement par le directeur du Service des affaires juridiques et le directeur adjoint du Service de police de Laval.

1.9. MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL

La direction générale a également demandé au BIEL de coordonner les mandats organisationnels en matière d'intégrité et d'éthique. Ces mandats ont pour objectif d'amener un changement de culture chez les employés, les gestionnaires et la direction.

Le BIEL travaille à la définition, à la conception ainsi qu'à la révision des bonnes pratiques en matière d'intégrité et d'éthique par l'entremise des mandats présentés au tableau ci-dessous.

TABLEAU 4 Liste des mandats organisationnels du BIEL

Implanter le processus de signalement et sa politique	réalisé
Élaborer un nouveau code de conduite des fournisseurs	en cours
Élaborer des règles de conduite pour les requérants	en cours
Élaborer un nouveau code de conduite des partenaires	en cours
Réviser le <i>Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval</i>	en cours
Supporter le diagnostic du risque d'éthique	en cours
Implanter un cadre d'autodéclaration des situations particulières des employés	en cours

Au cours de la réalisation de ces mandats, le BIEL a bénéficié de la collaboration des services, particulièrement le Service des ressources humaines, le Service des affaires juridiques, le Service des achats et de la gestion contractuelle et le Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social.

1.10. CONSEILS D'ÉTHIQUE ET GESTION DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

Dans le cadre de son mandat, le BIEL peut être sollicité pour répondre à des questionnements en matière d'éthique soulevés par les employés, les élus ou les partenaires externes: par exemple, les situations de conflit d'intérêts, la libre expression sur les réseaux sociaux ou la question des cadeaux. En effet, ceux qui se trouvent devant des situations délicates font appel aux conseils d'éthique afin d'être guidés dans leur décision.

Selon la situation, l'analyse est basée sur plusieurs sources de référence entre autres le *Code d'éthique et déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval*, les références légales et réglementaires, le parangonnage des meilleures pratiques et toutes autres politiques, procédures et directives de la Ville.

Dans des situations particulières, le BIEL collabore avec les gestionnaires des services et le Service des ressources humaines afin de protéger les employés et la Ville : par exemple, pour gérer une apparence de conflit d'intérêts. Parallèlement à cette démarche, les employés sont sensibilisés quant à leurs responsabilités et à leurs obligations, prévues dans le *Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval*.

1.11. SÉCURITÉ PHYSIQUE ET LOGIQUE

La protection des actifs de la Ville, incluant l'information confidentielle et sensible, est une préoccupation pour l'administration. Le BIEL a comme objectif d'assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales telles que décrites dans son plan triennal.

En matière de sécurité physique, le BIEL a réalisé les principales activités suivantes :

- ♦ Constituer un comité multiservice sur la sécurité municipale;
- ♦ Développer un plan de sécurité pour l'hôtel de ville;
- ♦ Réviser les contrats touchant les systèmes d'alarme et de sécurité;
- ♦ Effectuer une évaluation des systèmes de sécurité à mettre en place (quatre bâtiments).

1.12. SIGNALEMENTS REÇUS

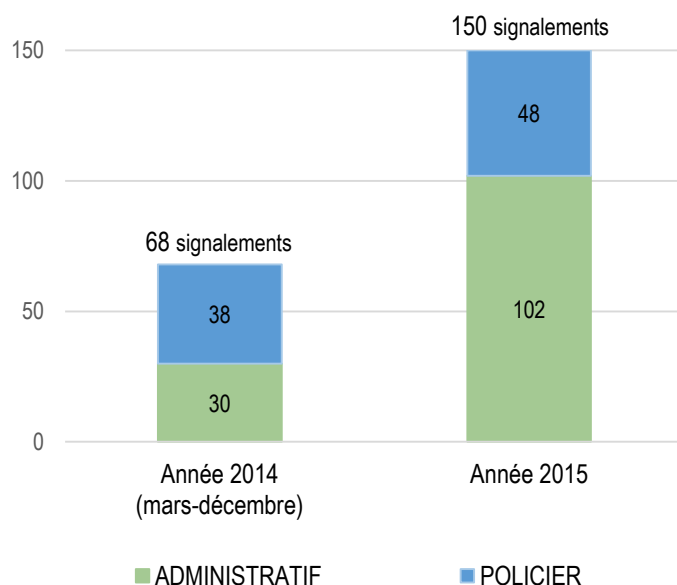
Le BIEL gère les signalements, lesquels sont encadrés par la Politique de signalement, en vigueur depuis le 7 avril 2015³. Les signalements sont d'abord reçus par l'équipe Opérations policières : ceux qui comportent des allégations de nature criminelle sont classés comme « dossiers policiers », et tous les autres sont classés comme « dossiers administratifs⁴ ».

À la suite des différentes activités de sensibilisation entreprises par le BIEL au cours de l'année, et grâce à la Politique de signalement qui assure un traitement objectif, confidentiel et anonyme des signalements ainsi que la protection du lanceur d'alerte, on note une augmentation des signalements de l'ordre de 121 % par rapport à une période de dix mois en 2014.

Les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation sont transmis à l'Unité permanente anticorruption (UPAC) : au total, 10 signalements ont été transférés en 2015.

Il est à noter que les statistiques sont basées sur une période de douze mois incluant le premier trimestre de 2015, déjà présenté lors du dernier bilan.

FIGURE 4 *Signalements reçus par nature des dossiers*



³ La Politique de signalement est disponible sur le site Internet de la Ville.

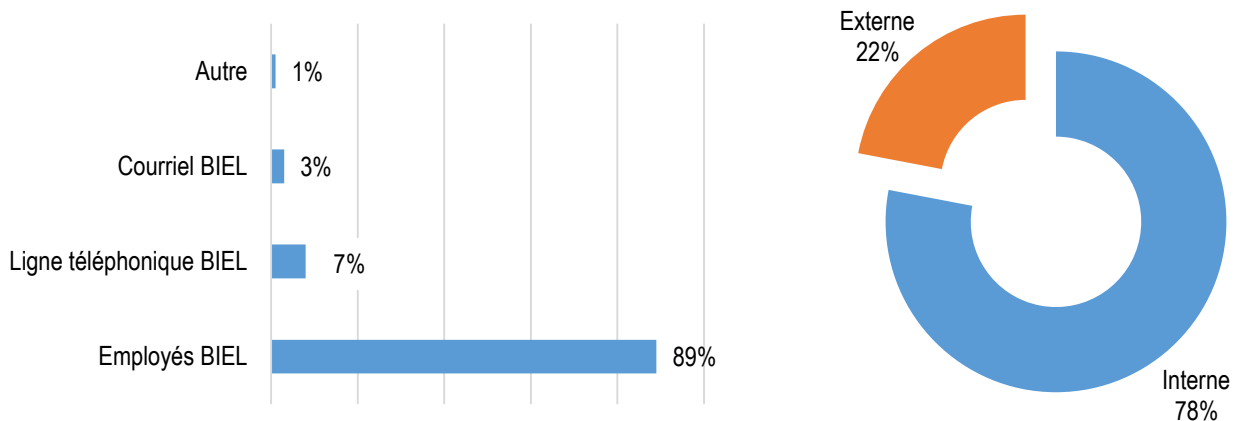
⁴ C'est le cas par exemple des allégations de situation de non-conformité à une législation ou à une politique de la Ville, de manquement au code d'éthique de la Ville, de manque d'intégrité dans la gestion des fonds publics ou d'irrégularité dans la gestion des opérations et des processus.

Les modes de signalement prévus à la Politique sont le courriel (biel@aval.ca) et le téléphone 450 575-BIEL (450 575-2435). La ligne téléphonique permet de joindre directement l'Unité permanente anticorruption (UPAC) afin de dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

En 2015, 133 signalements (89 %) ont été adressés directement aux employés du BIEL, ce qui montre bien quel est le mode de divulgation privilégié.

En ce qui concerne la source, 117 signalements (78 %) proviennent d'employés et d'élus, et 33 signalements (22 %) proviennent d'intervenants externes. Les signalements reçus font état de différentes allégations, présentées aux tableaux 5 et 6 des sections suivantes.

FIGURE 5 Modes de communication et source des signalements



1.13. ENQUÊTES POLICIÈRES

Des 48 signalements classés comme « dossiers policiers » en 2015, 34 ont mené à des enquêtes policières à la suite de leur analyse.

TABLEAU 5 Statut des dossiers d'enquêtes policières au 31 décembre 2015

CATÉGORIES D'ALLÉGATIONS	ENQUÊTES EN COURS	ENQUÊTES COMPLÉTÉES			
		Mise en accusation	Plan lutte à l'intimidation	Retrait de plainte	Non fondée
Appels harassants					1
Commission secrète		1			
Fraude	3	2			4
Intimidation	1	1	1	1	
Manquement à la déontologie policière	3				
Collusion					3
Méfait	1				
Menace	1				
Non-conformité législative					1
Stupéfiants	4				
Vol	3				3
	16	4	1	1	12
				Sous-total :	34
				Transférés à l'UPAC :	10
				Dossiers à l'étape d'ouverture :	4
				Total dossiers policiers :	48

Les 4 dossiers « mise en accusation » ont mené aux 17 arrestations suivantes :

- ♦ 14 arrestations dans le cadre d'une fraude lors d'une opération de déneigement⁵;
- ♦ 1 arrestation pour fraude lors d'utilisation de faux document;
- ♦ 1 arrestation pour intimidation;
- ♦ 1 arrestation pour commission secrète.

Dans le cadre de la gestion des situations d'intimidation, le BIEL a rencontré tous les superviseurs du service concerné, afin de supporter les employés et de contrer le phénomène de l'intimidation.

⁵ Il s'agit du dossier de déneigement traité au premier trimestre de 2015 et déjà présenté au dernier bilan du BIEL.

1.14. ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

Des 102 signalements classés comme « dossiers administratifs » en 2015, près de 20 % sont non fondés et 11 % ne requièrent aucun suivi à la suite de l'enquête, ce qui représente presque le tiers des signalements reçus.

TABLEAU 6 Statut des dossiers d'enquêtes administratives au 31 décembre 2015

CATÉGORIES D'ALLÉGATIONS	ENQUÊTES EN COURS	ENQUÊTES COMPLÉTÉES					
		Avec recommandations	Conseil d'éthique	Rôle conseil	Aucun suivi requis	Transfert	Non fondée
Comportement non éthique	5			1	1	1	2
Bris de confidentialité	1						2
Conflit d'intérêts	2	1	3		4		1
Irrégularité des processus administratifs	2					1	1
Irrégularité de la gestion d'un OBNL	1	1					
Ingérence externe				2	1		1
Non-conformité contractuelle	5	6		3	3	1	7
Non-conformité législative	2				1	2	4
Non-conformité aux politiques et procédures internes	6				1	1	2
	24	8	3	6	11	6	20
						Sous-total :	78
						Dossiers à l'étape d'ouverture :	24
						Total dossiers administratifs :	102

Lors d'une enquête administrative, le mandat du BIEL est d'assurer la protection de l'intégrité de l'administration municipale et de promouvoir les comportements éthiques. À la conclusion d'une enquête, les recommandations sont communiquées aux services concernés afin qu'ils corrigent promptement une situation irrégulière ou établissent de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et aux priorités de la Ville. Il convient de souligner la bonne collaboration des services lors des enquêtes et de la formulation des plans d'action.

Voici les quatre catégories d'activités touchées par les recommandations émises à la suite d'enquêtes administratives :

- Planification des besoins d'approvisionnement par les services requérants;
- Conformité aux politiques et aux procédures d'appel d'offres;
- Surveillance de l'exécution des contrats de fournisseurs, particulièrement dans le cadre de projets d'envergure;
- Conformité aux politiques et aux procédures de reconnaissance et de soutien à un organisme à but non lucratif.

Périodiquement, la direction générale reçoit les observations et recommandations du BIEL afin de suivre la réalisation des plans d'action, dans le cadre d'une saine gestion des risques en matière d'intégrité et d'éthique.

Le BIEL tâche toujours de trouver des solutions durables afin de prévenir les situations à risque soulevées lors des enquêtes. Tel que présenté à la section 1.7, le rôle-conseil du BIEL contribue assurément à l'intégration des bonnes pratiques et des règles de saine gestion dans les opérations de la ville.

1.15. ENQUÊTES D'HABILITATION SÉCURITAIRE

L'enquête d'habilitation sécuritaire vise à valider l'intégrité des nouveaux employés recrutés et des ressources contractuelles sollicitées.

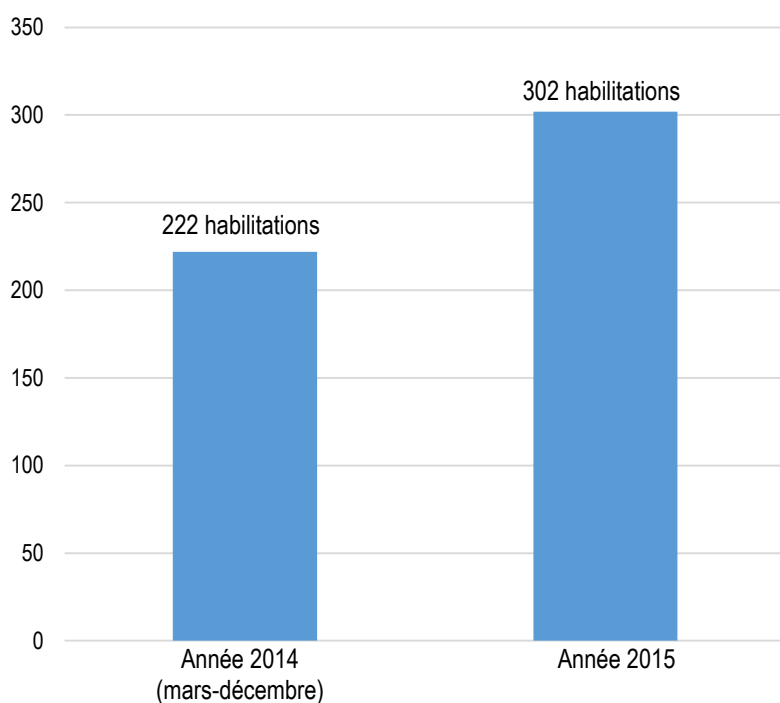
Au cours de l'année 2015, la coordination des demandes d'habilitation sécuritaire est devenue sous la responsabilité du BIEL, soit l'ensemble des demandes provenant du Service des ressources humaines et du Service des achats et de la gestion contractuelle. Il travaille également à la réalisation des enquêtes en étroite collaboration avec la section des affaires internes du Service de police de Laval.

Le BIEL a travaillé à optimiser le processus d'habilitation sécuritaire en posant des actions concrètes :

- Élaboré une structure de découpage des postes à risque en partenariat avec le Service des ressources humaines;
- Développé une grille de niveau d'habilitation afin de prioriser les demandes ainsi que leur traitement.

Au 31 décembre 2015, 302 demandes habilitation sécuritaire avaient été traitées au BIEL, soit une augmentation de 36 % par rapport à une période de dix mois en 2014.

FIGURE 6 *Tableau comparatif des demandes d'habilitation sécuritaire*





La discrétion a bien meilleur goût!

Chaque année, les premières semaines de décembre marquent le début du sprint final à l'approche des fêtes et que dire des événements publics qui se multiplient. Qu'en est-il de nos obligations

en matière de confidentialité lors de ces rassemblements ?

De façon générale, la confidentialité concerne les données ou informations sensibles et stratégiques de la Ville.

Il peut s'agir aussi de vos communications avec les autres employés de l'organisation, ainsi qu'avec les tiers (par exemple, les fournisseurs, les citoyens, les membres de la famille, etc.)

Il est entendu que nous sommes tenus à la discrétion concernant les dossiers du bureau de quelque nature qu'ils soient, en tout temps. Leur révélation peut être préjudiciable à la Ville, pensez-y!

La confidentialité, c'est l'affaire de tous!

Sur ce, bon temps des fêtes!

Pour toute question reliée à ce sujet, consultez votre gestionnaire.

À PROPOS DU BIEL

Créé au printemps 2014, le BIEL a pour mission d'assurer la protection de l'intégrité et de l'éthique de la Ville de Laval et de l'ensemble de ses employés, en faisant échec à la collusion, la malversation et l'ingérence politique à des fins partisans, et à tout comportement répréhensible dans l'administration publique.

Le BIEL peut être contacté en toute confidentialité au 450 575-BIEL (2435) ou au biel@laval.ca