

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

Bilan 2022

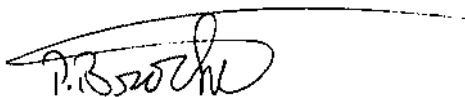
Message des directeurs

Nous sommes fiers de vous présenter le bilan 2022 du Bureau d'intégrité et d'éthique Laval - Terrebonne. Ce bilan démontre que tous les efforts menés en étroite collaboration avec nos différents partenaires conduisent à la réalisation de notre mandat, soit de s'assurer de protéger l'intégrité et de promouvoir l'éthique dans nos villes.

Le bilan 2022 est à l'image des réalités sociales qui s'imposent aux organisations publiques. Il reflète une constante évolution avec une tendance marquée vers l'optimisation des meilleures pratiques pour contrer les manœuvres dolosives, notamment en matière de gestion contractuelle. Nos experts en éthique continuent d'assurer la promotion de l'éthique auprès de tous les employés de nos deux villes, de façon à maintenir une culture d'éthique durable et bien ancrée dans les pratiques. Celle-ci contribue à notre mission à titre de municipalité : être au service de ses citoyens.

Au cours de la dernière année, le BIELT a fait des avancées remarquables, notamment par le renouvellement des politiques de signalement et la consolidation des liens avec les partenaires internes et externes, pour qui la saine gestion des fonds publics est aussi une priorité. Le bureau de Laval a procédé à la révision du code d'éthique et de déontologie des employés municipaux ainsi que celui des élus et leurs employés politiques tandis que Terrebonne a débuté les visites de chantiers, en plus d'ouvrir un service d'aide à la décision éthique pour les employés.

Nous remercions tous les employés des équipes de Laval et Terrebonne. Ils effectuent un travail exceptionnel pour faire du BIELT, un modèle et un leader en matière d'éthique et d'intégrité.



Pierre Brochet

Directeur du Service de police de Laval



Joël Lamarche

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	9
3.6	Mandat spécial – Projet de loi 26	10

Ce que nous avons accompli en 2022 11

Faits saillants	11
4.1 Signalements	13
4.2 Activités d'enquête	16
4.3 Vigie et renseignements	20
4.4 Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	21
4.5 Communications internes et externes	26
4.6 Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIELT	27

Le BIELT en évolution 29

Annexe 30

Cheminement d'un signalement	30
------------------------------	----

Liste des figures

Figure 1	Principales activités du BIELT	5
Figure 2	Organigramme	8
Figure 3	Provenance et mode de transmission des signalements reçus	13
Figure 4	Signalements reçus au BIELT et signalements transférés à l'UPAC	14
Figure 5	Analyse de recevabilité des signalements reçus	15
Figure 6	Statut des enquêtes policières selon la nature des allégations	16
Figure 7	Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues	17
Figure 8	Statistiques des dossiers d'enquêtes administratives	18
Figure 9	Allégations ayant mené à une enquête administrative	19
Figure 10	Nombre de séances de formations et demandes d'avis éthique	22
Figure 11	Objet des demandes d'avis éthique	24
Figure 12	Objet des déclarations de conflit d'intérêts	25

Qui nous sommes

Impartialité, équité, respect et intégrité sont les valeurs qui guident les actions du BIELT

1.1

Mission

La mission du Bureau d'intégrité et d'éthique 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 : **impartialité, équité, respect et intégrité**. Elles sont les piliers sur lesquels les employés du BIELT prennent appui dans leur quotidien afin de préserver la confiance des employés, gestionnaires, élus et partenaires de la Ville. C'est ce qui nous permet de réaliser notre mission et notre vision.

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 concerné par nos enquêtes. Chaque témoin, lanceur d'alerte ou collaborateur est traité avec considération, respect et en toute confidentialité.

L'intégrité de nos employés est également une condition sine qua none à respecter afin de demeurer dignes de confiance. Dans une perspective d'**orientation client**, nous établissons des relations positives et visons 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

La protection de l'intégrité et la promotion de l'éthique à la Ville sont au cœur du mandat du BIELT

2.1

Mandat

- **Recevoir et traiter** les signalements de façon impartiale et confidentielle et effectuer les analyses 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 avec rigueur et impartialité 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;
- **Outiller 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.

Les activités des équipes sont regroupées en fonction de leur nature (policière ou administrative).

Principales activités du BIELT

Figure 1

Équipe Opérations policières

- Réception et analyse des signalements
- Enquêtes criminelles en lien avec 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

Ces quatre grandes orientations forment la trame de fond pour la réalisation de notre mandat.

2.2

Priorités stratégiques

Quatre grandes orientations du BIELT

1

Outiller, sensibiliser et former les employés et les gestionnaires

- Assurer la formation éthique des employés à l'embauche
- Développer et diffuser des outils d'analyse et d'aide à la décision éthique
- Assurer le développement de la compétence éthique des employés et le respect des valeurs de l'organisation
- Sensibiliser et informer en continu

2

Atteindre un haut niveau d'intégrité dans la gestion des fonds publics

- Assurer la conformité aux règles et aux principes d'intégrité, de transparence et d'équité dans le processus de gestion contractuelle
- Améliorer la synergie avec les services afin d'augmenter la collaboration sur des projets ciblés et mieux gérer les risques
- 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

3

Accroître l'intelligence d'affaires et assurer l'agilité des activités d'enquête et de renseignement

- Créer et enrichir une base de données intelligente afin de gérer les risques et les activités d'analyse stratégique
- Identifier les fonctions à risque et soutenir les employés et leurs gestionnaires
- Recevoir et traiter les signalements de façon impartiale et confidentielle et effectuer les analyses et les enquêtes requises
- Assurer une vigie corporative et soutenir les intervenants municipaux dans la protection des fonds publics
- Partage des bonnes pratiques d'analyses et de renseignement avec les organisations du milieu
- Partage des bonnes pratiques de formation, de sensibilisation et de développement de l'éthique dans le secteur public

4

Réduire les risques d'intégrité ou éthiques et recommander les mesures appropriées en fonction des meilleures pratiques

- Gérer des conflits d'intérêts
- Effectuer les analyses et les enquêtes requises en lien avec les situations signalées ou identifiées par le BIELT
- Collaborer avec les partenaires dans la lutte à la corruption et la malversation (UPAC, Bureau de la concurrence, bureaux d'intégrité municipaux, AMP, etc.)
- Collaborer avec les partenaires du milieu pour la mise en place des meilleures pratiques en enquête
- Analyser les demandes d'avis et recommander les mesures à prendre
- Maintenir le partenariat avec la Ville de Terrebonne
- Assurer l'intégration de l'éthique et de l'intégrité dans les diverses orientations et politiques de la Ville
- Assurer des pratiques adaptées aux réalités organisationnelles et l'accessibilité du BIELT pour tous les employés

Notre force organisationnelle

Le BIELT relève 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, le BIELT peut faire appel à son comité directeur, formé du directeur général de la Ville, du directeur général adjoint (DGA) des Services administratifs et corporatifs ainsi que des directeurs du Service de police de Laval, du Service des affaires juridiques et du Service des ressources humaines. Ce comité permet de maximiser la capacité d'intervention et la cohérence organisationnelle du BIELT.

3.1

Pouvoirs

Le Bureau a compétence sur les activités de la Ville. Il a le pouvoir d'enquêter tout acte répréhensible qui lui est signalé, conformément à la [Politique de signalement](#) de Laval, révisée en 2022.

Il peut notamment 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.

Notre force organisationnelle

3.2 Ressources humaines

Le BIELT est composé d'une équipe de 12 personnes ayant des expertises complémentaires et reconnues dans les différents domaines d'activités.

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

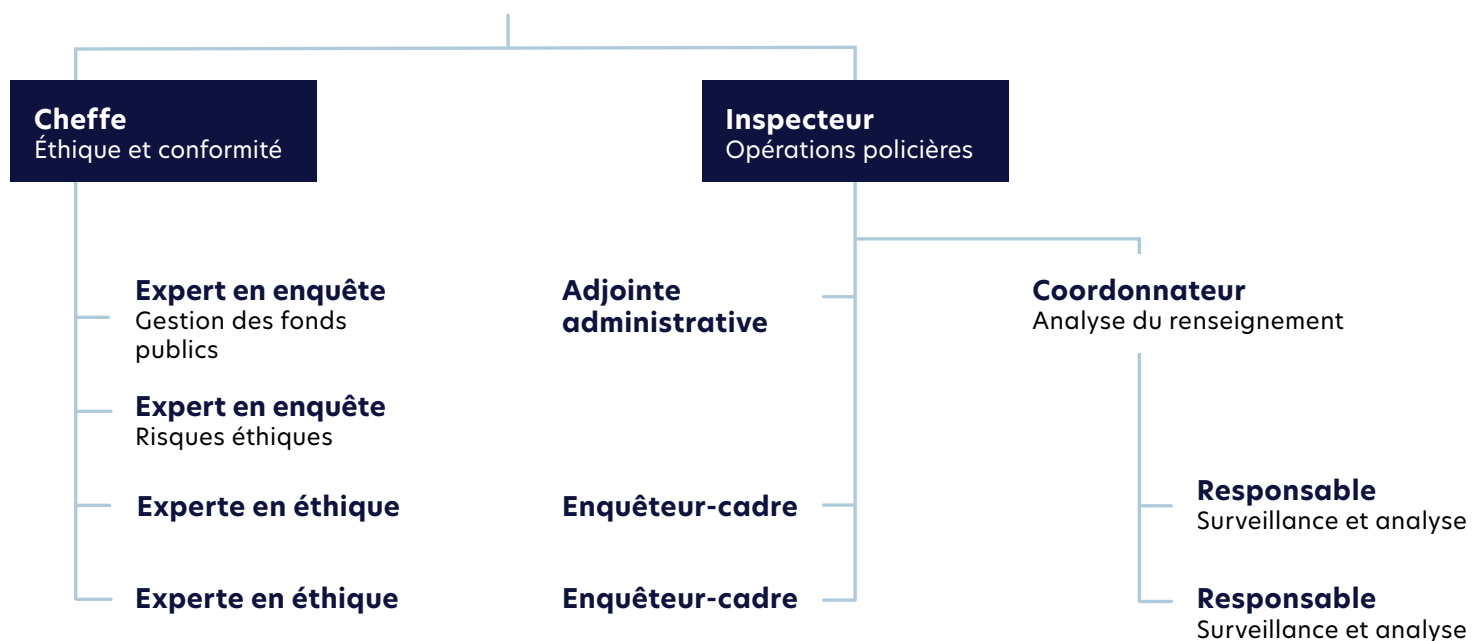
Direction de l'administration, des affaires corporatives et de la protection de l'intégrité et de l'éthique municipale
 Directrice adjointe **Manon Ouellet**

Comité directeur

- Directeur général de la Ville
- DGA, Services administratifs et corporatifs
- Directeur, Service des ressources humaines
- Directeur, Service des affaires juridiques
- Directeur, Service de police
- Directrice adjointe, Service de police

Organigramme 2022 - 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 2022 a été de 1,7 M\$ (les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du SPL).

De plus, en vertu du partenariat Laval-Terrebonne, la Ville de Terrebonne a versé une contribution de 262 144 \$ à la Ville de Laval pour l'année 2022.

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 dossiers complexes liés à l'éthique et l'intégrité, dont le Service des affaires juridiques et le Service des ressources humaines. De plus, le BIELT collabore étroitement avec le Secrétariat de la gouvernance et le Service de l'approvisionnement, deux acteurs clés dans la protection de l'intégrité de la Ville.

Dans le respect des lois, il coopère avec plusieurs autres organismes. En voici les principaux :

- Commissaire à la lutte contre la corruption (Unité permanente anticorruption (UPAC));
- Autorité des marchés publics (AMP);
- Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal;
- Bureau du contrôleur général 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 de la concurrence du Canada (BCC);
- Commission municipale du Québec (CMQ);
- Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP).

3.5

Partenariat avec la Ville de Terrebonne

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne s'est poursuivi en 2022, 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'intégrité et d'éthique sous-jacents aux opérations des deux villes, mais en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des enquêtes propres à chacune.

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 (RLRQ, c. R-2.2.0.0.3). Le budget de cette équipe est sous la responsabilité du Service des affaires juridiques (Lesaj).

En 2022, le Groupe de travail PL26 était composé de :

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

Lesaj a été mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du travail du Groupe de travail PL26. L'année 2022 a notamment permis d'obtenir de la Cour d'appel du Québec un jugement en faveur de la Ville de Laval et de conclure 4 ententes de remboursement totalisant plus de 900 000 \$ auprès de 8 défendeurs. De plus, des remboursements d'une valeur de 6 M\$ sont attendus au début de 2023. Ils concernent 3 dossiers et 14 personnes, incluant des entreprises et leurs administrateurs et dirigeants. Par ailleurs, le Groupe de travail PL26 continue d'appuyer Lesaj dans les différentes instances associées à 2 poursuites civiles, lesquelles visent 9 personnes (entreprises, administrateurs et dirigeants) et comportent un préjudice estimé à près de 15 M\$. À ces poursuites civiles s'ajoutent, en 2022, d'autres actions visant 28 personnes (entreprises, administrateurs et dirigeants). Ces actions, de nature juridique, font valoir des réclamations totalisant plus de 9 M\$ auxquels pourraient s'ajouter des intérêts et les frais applicables.

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.

À terme, la mise en place en février 2016 de ce partenariat inédit aura permis de récupérer une somme de près de 57 M\$. Le Groupe de travail PL26, Lesaj et le BIELT tiennent à remercier notamment les services du greffe – particulièrement sa division de la Gestion documentaire – et des finances de leur soutien indéfectible au cours de toutes ces années, lequel est d'ailleurs essentiel à l'atteinte de ces résultats.

Ce que nous avons accompli en 2022

Faits saillants

L'année 2022 a été remplie par la réalisation de nombreux projets et par la consolidation de cibles stratégiques fixées dans le plan quinquennal adopté en 2021. Ainsi, les enquêteurs-cadres ont été assermentés agents de la paix afin de réaliser pleinement leur mandat en matière d'enquêtes criminelles.

Le Bureau a réussi à maintenir les objectifs de délais de traitement pour les habilitations sécuritaires (huit jours) et a vu ses demandes d'avis éthiques augmenter encore une fois cette année.

**806**

enquêtes d'habilitation sécuritaire

**67**

demandes d'avis éthique

**38**

déclarations de situations de conflit d'intérêts

**4**

mandats d'accompagnement

**64**

signalements reçus

**25**

enquêtes administratives

**30**

séances de formation (505 employés formés ainsi que les élus et leurs employés politiques)

**5**

bonifications de documents liés au cadre normatif en matière d'éthique et d'intégrité

Ce que nous avons accompli en 2022

Le rapport annuel 2022 démontre bien que la force du Bureau repose sur l'étendue de son mandat.

Nos experts ont été sollicités pour contribuer à de nombreux projets organisationnels d'envergure, notamment le projet d'amélioration du processus administratif d'acquisition de talents ainsi que la révision des postes à risque nécessitant une habilitation sécuritaire. Le BIELT a contribué à ces deux projets importants pour la Ville afin d'améliorer le processus d'habilitation sécuritaire et soutenir le Service des ressources humaines.

Le projet de loi 49 (Loi modifiant la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives) adopté en novembre 2021 a mené à la révision de plusieurs documents phares en matière d'éthique et d'intégrité. Ainsi, à la suite des élections municipales de novembre 2021, le BIELT a révisé, avec le Service des affaires juridiques, le Code d'éthique et de déontologie des élus et de leurs employés politiques. À la demande des élus, le BIELT a ensuite, conjointement avec le Service des affaires juridiques, donné une formation aux élus et leurs employés politiques.

Le Bureau a également révisé le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval. Les modifications apportées visaient à répondre aux changements législatifs du projet de loi 49, mais ont

aussi permis de mieux tenir compte des réalités sociales telles que les questions de respect et de harcèlement et l'utilisation des médias sociaux. De plus, les modalités de déclaration des situations de conflit d'intérêts y ont été précisées afin d'uniformiser le traitement et la gestion de ces situations. Ces nouvelles dispositions du Code ont mené à la révision de son guide d'application, qui comprend maintenant de nouveaux outils d'aide à la réflexion éthique. Le Bureau a aussi élaboré une directive sur la déclaration des conflits d'intérêts et mis en ligne divers outils visant à faciliter leur identification et leur gestion par les employés et leurs gestionnaires. Finalement, soulignons que les nouvelles dispositions en matière de déclaration de conflit d'intérêts ont mené à la création d'un nouveau poste permanent d'expert en éthique.

Le BIELT a également révisé la Politique de signalement. Cette nouvelle version répond aux changements législatifs imposés par le projet de loi 49 et permet en plus de mieux protéger les lanceurs d'alerte.

Le Bureau a offert 29 séances de formation sur le Code d'éthique et de déontologie pour tous les nouveaux cadres et employés de la Ville. Alors que le nombre de signalements reçu a observé une légère baisse, les demandes d'avis éthiques continuent d'augmenter, passant de 61 en 2021 à 67 cette année.

Le rapport annuel 2022 démontre bien que la force du Bureau repose sur l'étendue de son mandat, qui allie, d'un côté, les activités en lien avec les signalements et les enquêtes administratives et criminelles, avec un ensemble d'activités de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement.

Ce que nous avons accompli en 2022

4.1 Signalements

En 2022, le BIELT a reçu 64 signalements, dont 37 (58%) provenaient de l'interne, soit d'un employé ou d'un élu. Un total de 55 dossiers de signalement (86%) a été complété dans l'année, alors que 9 dossiers (14%) sont toujours en cours de traitement. Aucun signalement reçu n'a dû être transféré à l'UPAC.

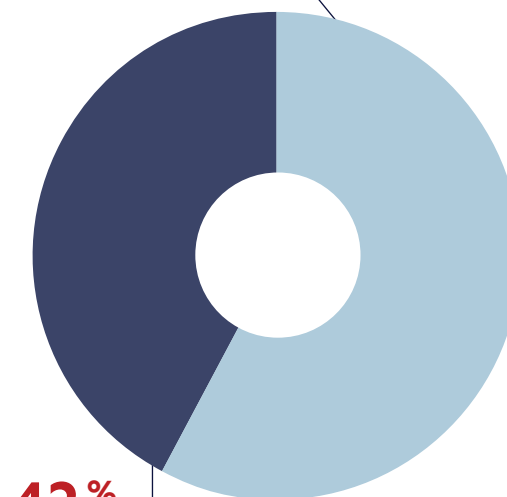
Provenance et mode de transmission des signalements reçus

Figure 3

Provenance des signalements

58%

Interne



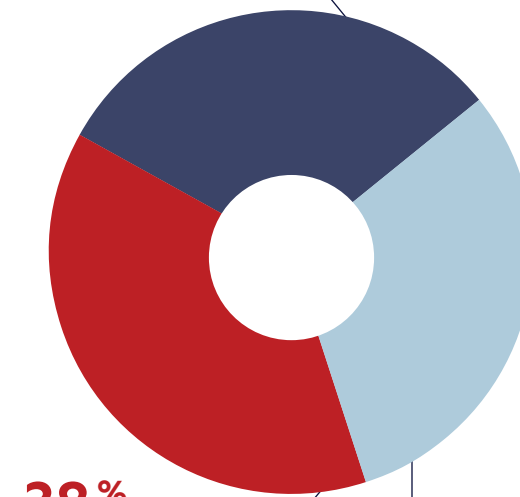
42%

Externe

Mode de transmission des signalements

31%

Personne



38%

Courriel

31%

Téléphone

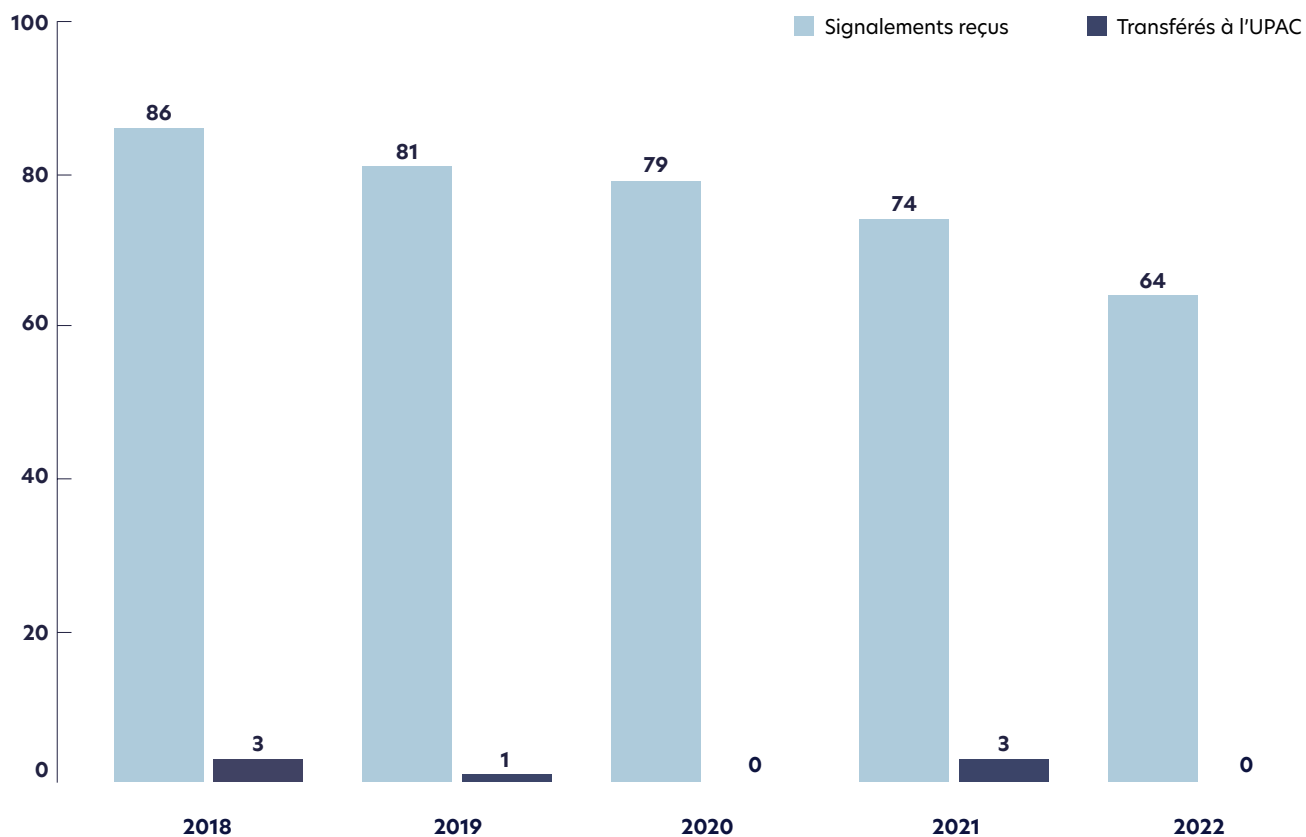
Ce que nous avons accompli en 2022

Toute personne qui croit qu'un acte répréhensible impliquant la Ville de Laval a été commis ou est sur le point de l'être peut faire un signalement au BIELT en vertu de la Politique de signalement. L'équipe des Opérations policières reçoit les signalements et en fait l'analyse afin de déterminer leur recevabilité¹. Cette analyse permet également de déterminer quelle équipe aura la responsabilité de traiter le dossier.

L'équipe Opérations policières est responsable de traiter les signalements comportant des allégations criminelles alors que les autres sont traités comme dossiers administratifs par l'équipe Éthique et conformité. Certains signalements ne relevant pas du mandat du BIELT sont transférés à d'autres entités de surveillance ou aux services de la Ville concernés, et ce, dans le respect des lois et de la Politique de signalement.

Signalements reçus au BIELT et signalements transférés à l'UPAC

Figure 4



¹ Les critères de recevabilité sont détaillés dans la Politique. Elle peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/politiques-municipales/politique-signalement.pdf>.

Ce que nous avons accompli en 2022

Des 64 signalements reçus, 39 comportaient une allégation de nature administrative, 3 une allégation de nature policière et 22 ont été classés hors mandat à la suite de l'analyse de recevabilité. Parmi ceux hors mandat, 12 ont pu être transférés au service responsable de leur traitement, soit 5 au Service de police de Laval², 4 au Service de l'expérience citoyenne (311), 2 au Service des ressources humaines et un au Service de sécurité incendie de Laval. Aucun signalement n'a été transféré à un organisme externe. Pour les 10 autres signalements classés hors mandat, aucun suivi du BIELT n'était requis. L'augmentation de la proportion des signalements hors mandat s'explique par le fait que les recherches faites dans un moteur de recherche par des citoyens dirigeaient faussement ces derniers vers la ligne de signalement du BIELT.

Conclusion de l'analyse de recevabilité des signalements reçus

Figure 5

	2022	2021	2020
Signalements recevables, sous la responsabilité de l'équipe Opérations policières	3	18	7
Signalements recevables, sous la responsabilité de l'équipe Éthique et conformité	39	38	59
Hors mandat	22	18	13
Total	64	74	79

² Parmi les cinq signalements transférés au Service de police de Laval, trois étaient de la responsabilité de la Division des affaires internes, et les deux autres ne concernaient pas les activités de la Ville et ont été transférés à l'équipe du renseignement criminel et analyse.

Ce que nous avons accompli en 2022

4.2

Activités d'enquête

Trois types d'enquêtes sont menées par le BIELT : l'équipe Opérations policières conduit les enquêtes policières et d'habilitation sécuritaire, alors que l'équipe Éthique et conformité effectue les enquêtes administratives.

Enquêtes policières

Le BIELT peut mener des enquêtes criminelles en lien avec les activités de la Ville, c'est-à-dire lorsque c'est la Ville qui subit un préjudice ou lorsqu'un employé était en cause. En 2022, sur l'ensemble des signalements reçus au BIELT, seulement trois visaient des infractions criminelles relevant du mandat du Bureau.

Parmi les trois signalements dont le traitement a été complété en 2022, deux concernaient des allégations de fraude ou de malversation et un de harcèlement qui a été transféré au Service de police. Parmi les allégations de fraude, notons une tentative d'achat de matériel de la Ville dans le cadre d'un contrat en utilisant le nom d'un employé de la Ville, ainsi qu'une allégation de production de faux documents. Ces deux allégations se sont avérées non fondées.

Statut des enquêtes policières selon la nature des allégations Figure 6

Allégations	Non fondé	Transfert SPL	Transfert UPAC	Total
Fraude ou malversation	2	-	-	2
Harcèlement	-	1	-	1
Total	2	1	-	3

Ce que nous avons accompli en 2022

Enquêtes d'habilitation sécuritaire

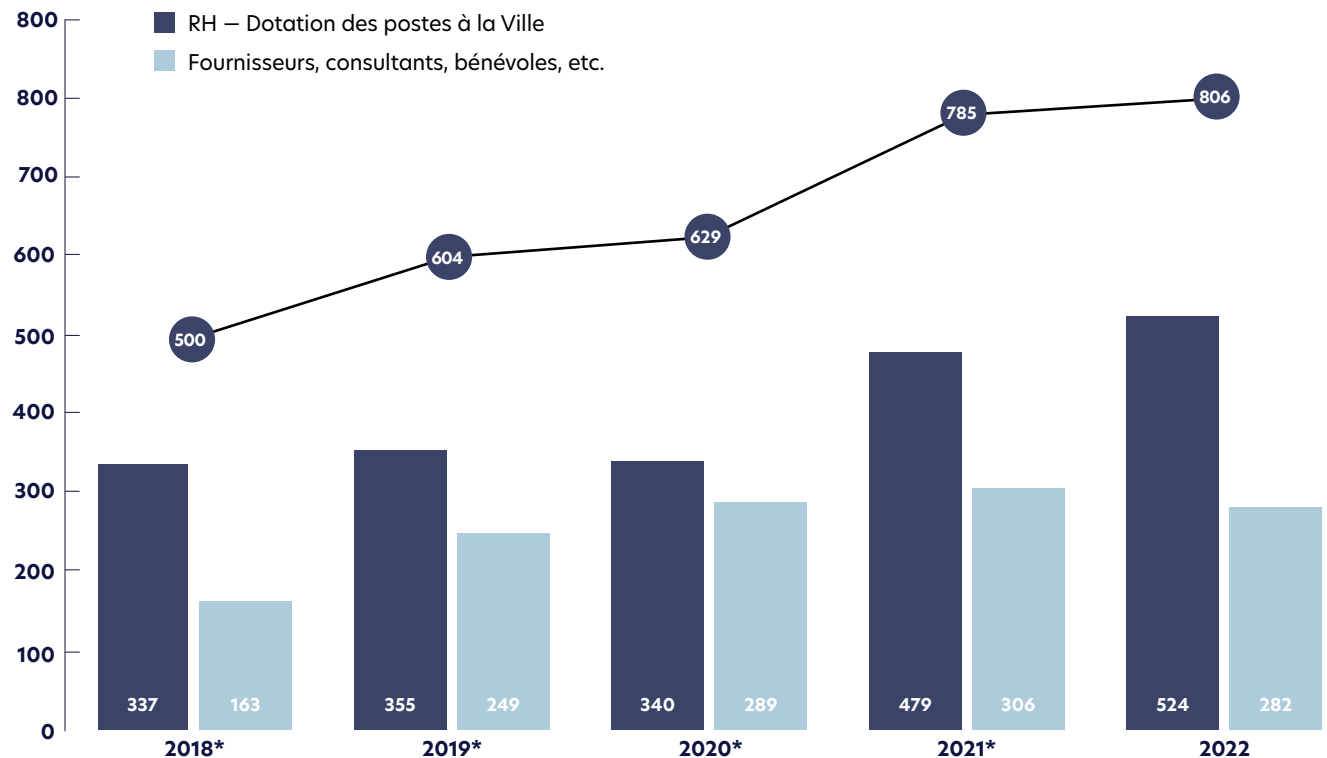
L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de fournir une assurance raisonnable qu'un employé de la Ville ou d'un fournisseur est digne de confiance pour occuper des fonctions comportant un niveau de risque élevé. Il s'agit d'une vérification de la transparence et de l'intégrité de ces personnes, qui doivent se soumettre au processus avant l'embauche, l'affectation ou le changement de poste. Cette activité d'enquête contribue à protéger l'intégrité et les actifs de la Ville.

L'équipe des Opérations policières, soutenue par la division des Affaires internes du SPL, a reçu 806 demandes d'habilitation sécuritaire en 2022. De ce total, 524 (65%) visaient des candidats pour un poste à la Ville.

La hausse des demandes d'habilitation sécuritaire observée en 2021 s'est maintenue en 2022. Malgré le volume important d'habilitation sécuritaire traité dans la dernière année, le BIELT a été en mesure de respecter la cible prévue dans la planification stratégique tout au long de l'année, soit un délai de traitement moyen de huit jours ouvrables pour l'embauche des employés de la Ville.

Demandes d'enquête d'habilitation sécuritaire reçues

Figure 7



* Les enquêtes de réputation étaient historiquement ajoutées aux habilitations sécuritaires, et sont désormais présentées avec les activités de vigie et de renseignement, ce qui explique la différence par rapport aux résultats présentés lors des bilans précédents.

Ce que nous avons accompli en 2022

Enquêtes administratives

En 2022, 25 enquêtes administratives ont été initiées en réponse à un signalement. De ce nombre, 17 enquêtes ont été complétées et 8 sont toujours en cours.

Au terme d'une enquête administrative, 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 constatée et d'adopter de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et en lien avec les priorités de la Ville. C'est près de 40 recommandations qui ont été soumises aux directions des services ou bureaux concernés. Cette année encore, le BIELT a constaté une très bonne collaboration des employés et des gestionnaires concernés dans le cadre des enquêtes du Bureau.

Le Bureau a conclu que huit signalements ayant donné lieu à une enquête administrative n'étaient pas fondés.

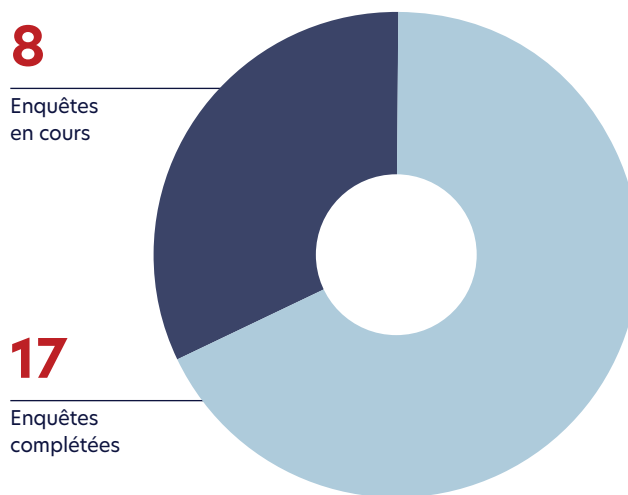
Plusieurs de ces dossiers, dont l'allégation de départ s'est avérée non fondée, ont tout de même fait l'objet de recommandations aux différents services. Dans ces situations, bien qu'aucune preuve de l'acte répréhensible allégué n'ait été trouvée, des risques éthiques ou de conformité ont été constatés et ont été portés à l'attention des gestionnaires, dans une perspective de prévention.

Dans certains cas, les dossiers sont conservés à titre de renseignement, par exemple parce que les allégations étaient non fondées mais qu'elles ont permis d'initier une autre enquête.

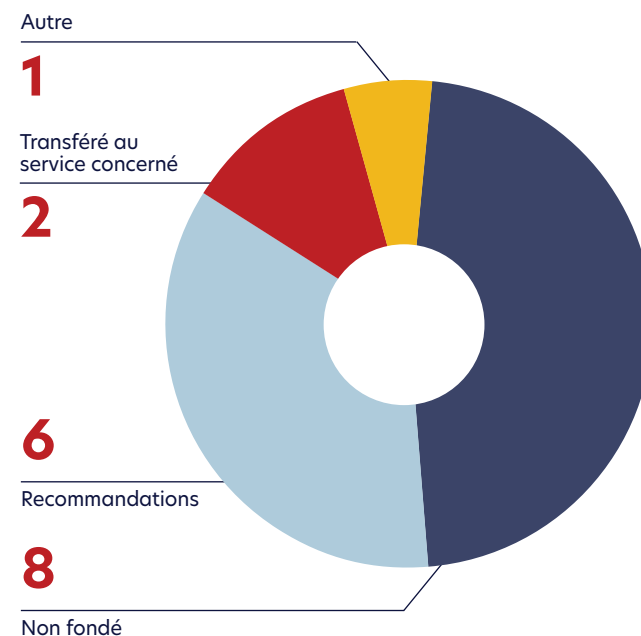
Statistiques des dossiers d'enquête administrative

Figure 8

Statut des enquêtes administratives (en nombre)



Conclusions de fermeture (en nombre)



Ce que nous avons accompli en 2022

Les allégations ayant mené à une enquête administrative concernent principalement des irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats ainsi que des manquements au code d'éthique, aux politiques ou aux directives internes.

Allégations ayant mené à une enquête administrative

Figure 9

Irrégularité/non-conformité contractuelle	11
Autre manquement au code d'éthique	5
Conflit d'intérêts et avantages	4
Mauvaise gestion/non-conformité interne	4
Non-conformité aux lois et règlements	1
Total	25

Ce que nous avons accompli en 2022

4.3

Vigie et renseignement

L'activité de vigie et renseignement a pour objectif de prévenir, de dissuader et de détecter les comportements répréhensibles en procédant à une veille des activités internes et externes de la Ville. Sous la responsabilité de l'équipe Opérations policières, cette activité permet d'intervenir de façon proactive afin de protéger l'intégrité de la Ville.

L'apport des partenaires internes et externes est essentiel pour mener à bien cette activité. En 2022, le BIELT a poursuivi sa collaboration au sein de divers comités regroupant des représentants de diverses organisations dont la mission est de protéger l'intégrité et assurer une saine gestion des fonds publics. Ces collaborations permettent d'échanger les bonnes pratiques d'analyse et de partage de renseignements.

Concrètement, la vigie s'effectue en faisant des vérifications portant sur les contrats en cours ou à venir, des enquêtes de réputation d'entreprises, d'organismes ou de personnes appelées à transiger avec la Ville ou siéger sur des comités externes de la Ville. Ces enquêtes visent à s'assurer que l'association de la Ville avec ces personnes ou entités ne pose pas de risques pour l'image de la Ville.

Au cours de l'année 2022, le BIELT a procédé à :

27

enquêtes de réputation

21

vérifications contractuelles, dont un dossier en cours d'évaluation par les enquêteurs de l'équipe Opérations policières

Conformément au plan quinquennal adopté en 2021, le BIELT a mis en place un processus de surveillance des grands projets de construction. Les actions suivantes ont été réalisées :

- Neuf rencontres de consultation avec des partenaires internes déjà impliqués dans des activités de surveillance;
- Obtention de l'attestation du cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction des deux enquêteurs-cadres;
- Participation à une mission d'observation (visite de deux chantiers) avec des représentants du Bureau de l'Inspecteur Général (BIG);
- Identification de quatre grands projets de construction priorités pour les prochaines années.

Ce que nous avons accompli en 2022

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 services offerts aux employés. Rappelons qu'ils visent 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, gestionnaires et élus.



30

séances de formation sur l'éthique pour un total de plus de 550 personnes formées

- 1 séance aux élus et leurs employés politiques
- 19 séances aux employés
- 10 séances aux gestionnaires

67

demandes d'avis éthiques dont 66 émises en 2022

38

déclarations de situations de conflit d'intérêts reçues

5

bonifications de documents liés au cadre normatif en éthique et intégrité

- Révision de la Politique de signalement
- Révision du Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval
- Révision du Guide d'application du Code d'éthique
- Adoption d'une directive sur la déclaration de conflit d'intérêts
- Révision du Code de déontologie et d'éthique des élus et leurs employés politiques

Ce que nous avons accompli en 2022

Formation et sensibilisation

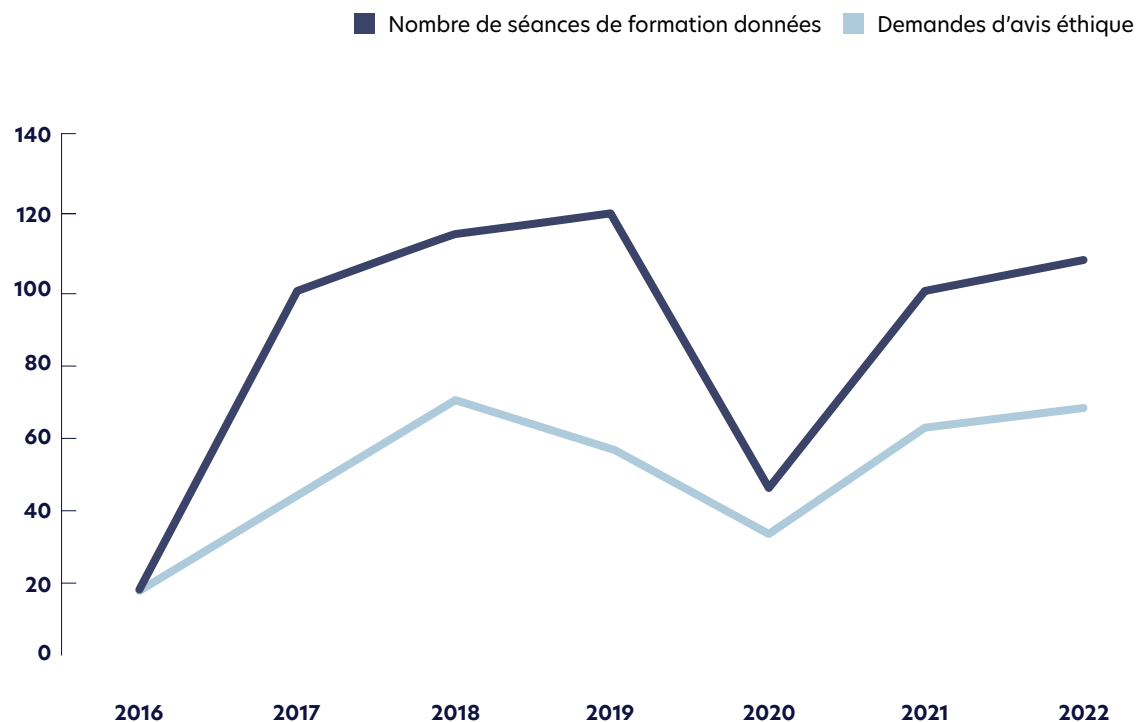
Les formations du BIELT, tout en rappelant les normes et règles en matière d'éthique et d'intégrité, visent à outiller le personnel à repérer les enjeux éthiques, à susciter des questionnements et à favoriser la réflexion sur les normes et les valeurs. Elles offrent également une visibilité importante pour le Bureau et ses expertes en éthique, faisant connaître leur rôle ainsi que le mandat du BIELT. Ces formations sont aussi l'occasion de créer un lien de confiance avec les participants, ce qui les incite à communiquer plus facilement avec le Bureau.

Chaque formation sur le Code d'éthique et de déontologie est donnée par une experte en éthique du BIELT dans les 100 jours suivant l'embauche ou la nomination d'un employé. Cela permet d'assurer une visibilité et une présence proactive auprès des employés et des cadres, et ce, dès leur arrivée à la Ville.

La tendance observée au cours des années précédentes se poursuit en ce qui concerne le nombre de formations données et le nombre de demandes d'avis éthiques. Depuis 2017, l'effet positif des formations est constaté en ce qui a trait à la capacité des employés à se questionner lorsqu'ils font face à un enjeu éthique et à demander un avis aux experts. Cela vient confirmer leur valeur ajoutée pour la promotion et le maintien d'une culture éthique.

Nombre de séances de formations et demandes d'avis éthique

Figure 10



Ce que nous avons accompli en 2022

Liste des formations offertes en 2022

Formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie pour les employés

Initié en 2017, ce programme de formation obligatoire s'adresse à tous les employés municipaux. Chaque nouvel employé de la Ville doit assister à cette formation. Cette formation permet de clarifier les règles du Code d'éthique et de déontologie des employés en lien avec les valeurs de la Ville, en plus de faire connaître le mandat du BIELT.

Formation sur le Code d'éthique et de déontologie des élus et de leurs employés politiques

Les élus et leurs employés politiques sont formés à la suite de chaque élection municipale et une fois que le Code d'éthique et de déontologie des élus et de leurs employés politiques est révisé et adopté. Cette formation s'ajoute à celle prévue par la loi et a été donnée conjointement avec le Service des affaires juridiques.

Sensibilisation à la gestion des risques de fraudes dans les OBNL

Cette formation s'adresse principalement aux administrateurs d'organismes à but non lucratif avec qui la Ville transige afin d'offrir des services aux citoyens. Deux formations ont été données cette année en collaboration avec le Secrétariat de la gouvernance.

Formation sur les enjeux et les risques éthiques liés aux médias sociaux

Cette formation est donnée à tous les nouveaux policiers du Service de police de Laval et vise à les sensibiliser aux différents risques associés à l'utilisation des médias sociaux, plus particulièrement dans une optique d'inclusion et de diversité.

Ce que nous avons accompli en 2022

Rôle-conseil

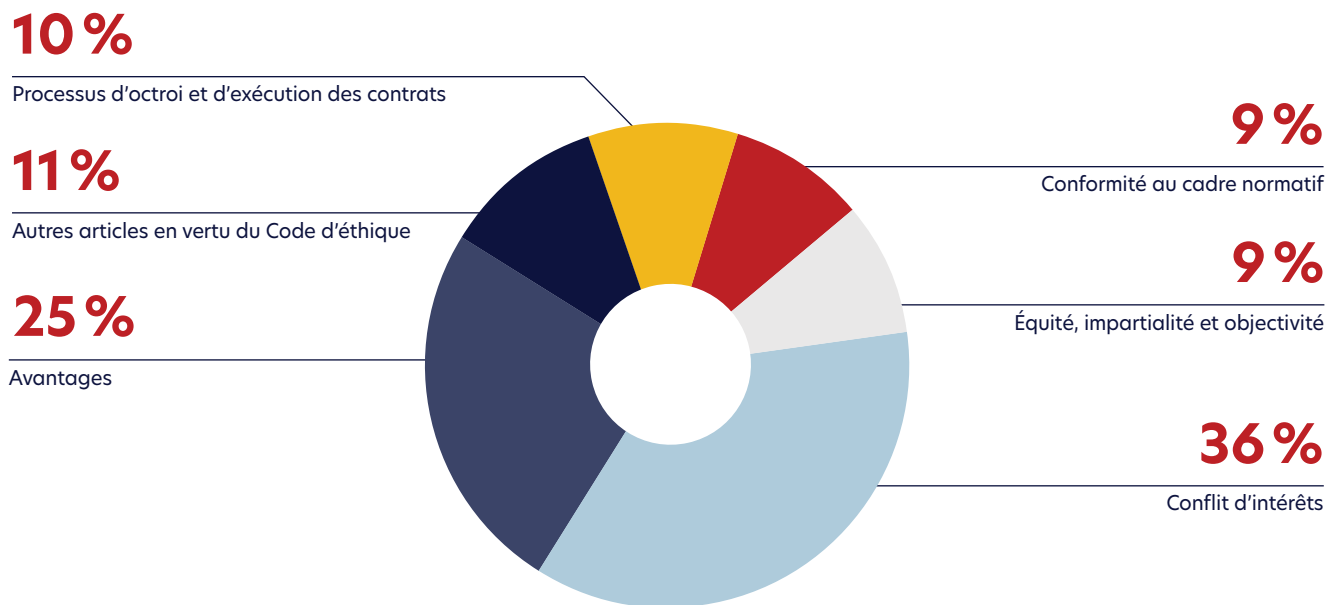
Demandes d'avis éthique

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. Ces demandes émanent d'un questionnement ou d'un enjeu éthique vécu dans le cadre de leur travail à la Ville. Selon le cas, les expertes en éthique proposent aux demandeurs l'intervention qui semble la mieux adaptée à la situation et qui répond le mieux aux besoins, par exemple un avis écrit ou verbal, un projet d'accompagnement ou une formation personnalisée.

Au total, 67 demandes d'avis ont été reçues, ce qui représente une augmentation de 6,3% par rapport à l'année précédente. On observe que les questions relatives aux situations de conflit d'intérêts et aux avantages offerts aux employés représentent près des 2/3 des demandes faites en 2022. Aussi, sept demandes concernant le processus d'octroi et d'exécution des contrats ont été traitées. Ce nombre est similaire à celui de l'année précédente. Plusieurs autres questions concernant notamment l'application de diverses dispositions du Code d'éthique et de déontologie des employés ont été adressées au BIELT, démontrant ainsi que les employés sont sensibles aux multiples enjeux éthiques rencontrés au quotidien.

Objet des demandes d'avis éthique

Figure 11



Ce que nous avons accompli en 2022

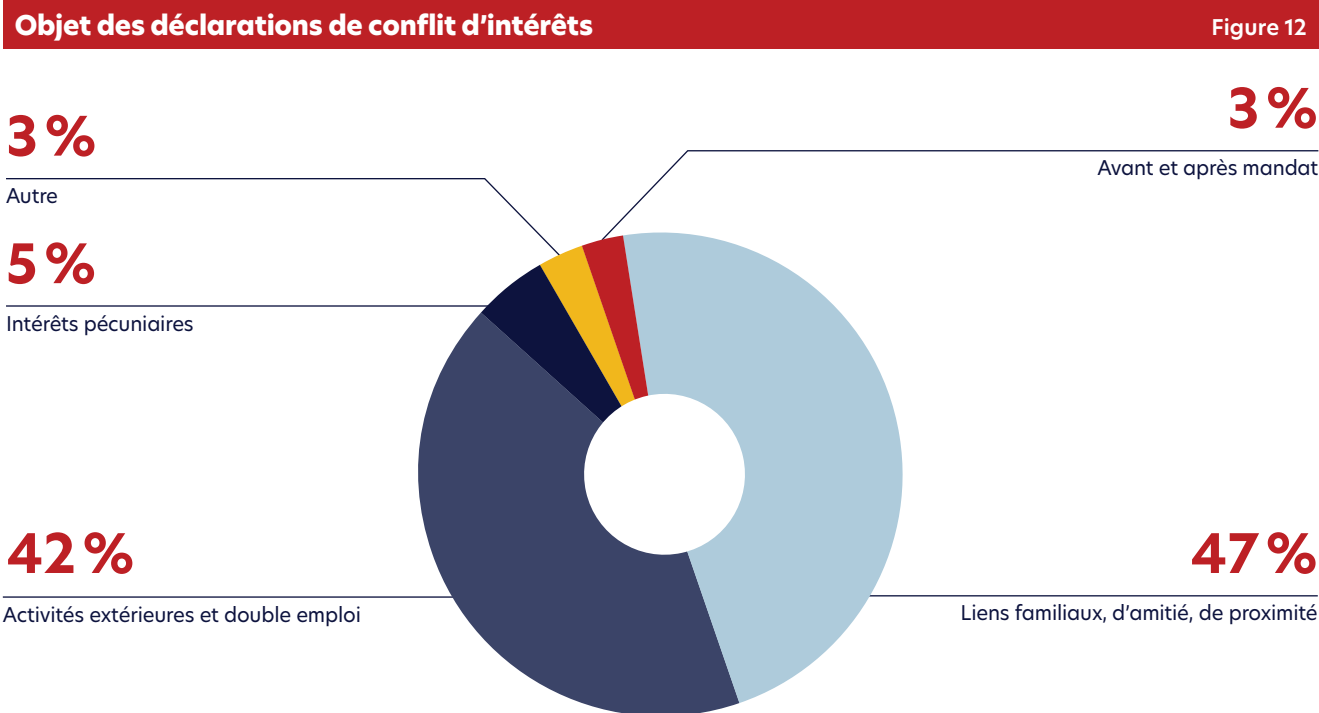
Déclarations de conflit d'intérêts

En plus des demandes d'avis éthique, le BIELT reçoit des déclarations de conflit d'intérêts de la part des employés et gestionnaires de la Ville. Ces derniers doivent faire une divulgation lorsque leurs intérêts personnels entrent en conflit avec ceux de la Ville ou avec l'intérêt public. Les situations de conflit d'intérêts comprennent les conflits d'intérêts réels, apparents et potentiels.

Les situations de conflit d'intérêts les plus fréquemment divulguées concernent les liens familiaux, d'amitié et de proximité ainsi que les activités extérieures et le double emploi (par exemple, la mise en candidature lors d'élections provinciales ou la participation d'un employé à un conseil d'administration d'un OBNL).

Dans le cadre de ces divulgations, les employés et les gestionnaires ont identifié des mesures d'atténuation des risques propres à la situation déclarée. Dans certains cas, les expertes en éthique ont été consultées pour s'assurer que les mesures mises en place sont raisonnables, équitables et efficaces.

Une diminution du nombre de divulgations a été observée, passant de 61 en 2021 à 38 en 2022. Ce constat est préoccupant, car il est peu probable que les employés, gestionnaires et élus rencontrent moins de situations de conflit d'intérêts que par le passé. L'adoption du nouveau Code d'éthique et de déontologie des employés ainsi que de la directive sur la déclaration de conflit d'intérêts devrait remédier à cette situation. Cette directive sera mise en œuvre en 2023, obligeant chaque employé à faire une déclaration annuellement, lors de leur embauche ou de leur nomination, et ce, qu'il soit ou non en situation de conflit d'intérêts.



Ce que nous avons accompli en 2022

4.5

Communications internes et externes

Communications internes

Des capsules informatives sont régulièrement diffusées et ont pour but d'aborder des sujets d'actualité ou des enjeux éthiques récurrents. En 2022, deux capsules ont été produites et diffusées à l'ensemble des employés. Le BIELT a également procédé à une consultation des employés en lien avec la modification de leur Code d'éthique et de déontologie.

Rayonnement du BIELT

Participation du BIELT à une matinée discussion sur l'anticorruption, organisée par l'École nationale d'administration publique (ENAP)

Le 9 décembre 2022, le BIELT a participé à une matinée d'étude sur la lutte contre la corruption à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre la corruption. Lors de l'événement, plusieurs organisations publiques de protection de l'intégrité ont échangé sur les risques de corruption, sur les modes d'intervention suivant le mandat de chaque organisation ainsi que sur les défis à relever dans la collaboration pour continuer de lutter efficacement contre la délinquance en col blanc.

Retour de la communauté de pratique des professionnels en éthique publique (CPPEP)

Sous l'initiative du BIELT, la communauté de pratique des professionnels en éthique publique a été relancée après deux ans de pandémie. Les membres de la communauté se sont réunis dans les locaux du BIELT pour échanger sur les meilleures pratiques et établir un mode de fonctionnement ainsi qu'un calendrier de rencontres. Les membres de cette communauté sont issus d'organisations qui ont atteint une maturité dans leurs programmes en éthique.

Présentation du BIELT aux représentants de l'Office central de lutte à l'enrichissement illicite du Mali (OCLEI)

L'OCLEI du Mali a visité le Québec dans le cadre d'un accompagnement de l'École nationale d'administration publique (ENAP). Dans le cadre de cette visite, le BIELT a présenté à la délégation malienne son mandat, sa structure organisationnelle et ses activités. L'activité a permis d'échanger sur les meilleures pratiques et de répondre à plusieurs questions des participants.

Ce que nous avons accompli en 2022

Le Bureau contribue à la bonification du cadre normatif de la Ville à partir d'une approche de gestion de risques liés à l'éthique et l'intégrité, et ce, en concertation avec les différents services concernés.

4.6

Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIELT

Les experts du Bureau réalisent plusieurs mandats et sont régulièrement sollicités pour collaborer à différents projets sous la responsabilité d'autres services ou bureaux. Leur participation vise à assurer une gestion proactive des risques et l'intégration des attentes de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique, contribuant ainsi au changement de culture.

Les experts du BIELT soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction de nouvelles politiques, directives ou processus comportant des risques éthiques. Ce faisant, le Bureau contribue à la bonification du cadre normatif de la Ville à partir d'une approche de gestion de risques liés à l'éthique et l'intégrité, et ce, en concertation avec les différents services concernés. Certains de ces projets ont été initiés à la suite des recommandations transmises aux directions concernées à l'issue d'une enquête.

Projet d'amélioration du processus administratif d'acquisition de talents (PAPAAT)

Le Bureau a continué sa contribution à ce projet avec le Service des ressources humaines. Deux initiatives s'inscrivent à l'intérieur de ce projet, soit l'évaluation des postes à risques nécessitant une enquête d'habilitation sécuritaire, ainsi que la révision du processus d'habilitation sécuritaire visant à réduire les délais de traitement.

Des comités ont été formés dans chaque service et bureau de la Ville, résultant en plus de 30 rencontres menées par le BIELT afin de compléter l'évaluation la plus réaliste possible. Plus de 5 000 postes ont été évalués à partir d'une grille d'analyse développée par les experts.

Guide d'intervention en matière d'inconduite sexuelle

Un mandat d'accompagnement a été amorcé en collaboration avec le Service des ressources humaines et le Service de police de Laval afin d'encadrer les situations d'inconduite sexuelle impliquant des employés de la Ville.

Programme de gestion intégrée des risques éthiques - Service des travaux publics

Le Service des travaux publics, division entretien foresterie et horticulture urbaine, a fait appel au BIELT afin d'identifier des pistes d'amélioration dans les processus de traitement des demandes d'autorisation d'abattage des arbres. Cette démarche collaborative a permis de développer un plan de gestion des risques éthiques spécifique à la réalité de cette division.

Révision et adoption du Code d'éthique et de déontologie des employés et mise à jour de son guide d'application

À la suite de l'adoption du projet de loi 49 modifiant la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale, le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval a été révisé. Les principales bonifications concernaient :

- une nouvelle interdiction d'exercer des représailles afin de mieux protéger les lanceurs d'alerte;
- les nouvelles modalités entourant la déclaration de conflit d'intérêts;
- l'interdiction de recevoir des avantages et cadeaux de la part de fournisseurs;
- le respect et la civilité au travail (relations professionnelles saines, respectueuses et exemptes de harcèlement);
- le devoir de loyauté, de réserve et de prudence dans ses déclarations sur les médias sociaux.

Afin d'arrimer le guide d'application du Code d'éthique et de déontologie des employés aux nouvelles dispositions du Code d'éthique, une mise à jour du guide a été réalisée.

Ce que nous avons accompli en 2022

Afin de soutenir la culture de l'éthique et de l'intégrité à la Ville, une bonification significative de son cadre normatif a été réalisée.

Adoption d'une nouvelle directive sur la déclaration de conflit d'intérêts

La divulgation de conflit d'intérêts était déjà exigée en vertu du Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville. La nouvelle directive sur la déclaration de conflit d'intérêts permet d'uniformiser le traitement et la gestion des déclarations de conflit d'intérêts et d'assurer qu'elles sont adéquatement documentées. Le BIELT a étroitement collaboré avec le Service de l'innovation et des technologies à la création d'une application en ligne qui sera déployée progressivement en 2023. Les employés devront maintenant remplir le formulaire annuellement, au moment de leur embauche, lors d'une promotion ou d'une nomination et lorsqu'ils se retrouvent dans une nouvelle situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Révision et adoption de la Politique de signalement

Plusieurs changements importants ont été apportés à la Politique de signalement du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval afin de s'arrimer aux meilleures pratiques dans le domaine. Certains ajouts et précisions ont été apportés quant aux critères de recevabilité des signalements, au processus de traitement des signalements ainsi qu'aux concepts clés entourant la protection des lanceurs d'alerte. La notion de représailles a été ajoutée à la liste des actes répréhensibles, et le devoir de l'employé de coopérer à toute enquête administrative menée par le BIELT a été clarifié.

Révision et adoption du Code d'éthique des élus et de leurs employés politiques

Le Code d'éthique et de déontologie des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques a lui aussi été révisé. Les règles en matière de respect et de civilité ont été bonifiées afin de favoriser un environnement de travail et des relations professionnelles saines, respectueuses et exemptes d'harcèlement. Aussi, en lien avec le conflit d'intérêts, le Code précise désormais qu'il est interdit à tout membre ou employé politique d'embaucher directement ou indirectement un membre de sa famille immédiate avec l'allocation aux partis autorisés en vertu de la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités ou avec le budget prévu au Règlement sur le remboursement des dépenses de recherche et de soutien des conseillers.

Le BIELT en évolution

La mise en œuvre du plan quinquennal 2021-2025 est bien amorcée et la nouvelle vision du Bureau comme partenaire incontournable pour les employés a continué de porter ses fruits au cours de cette deuxième année depuis son adoption. Les initiatives visant une meilleure visibilité du Bureau, l'augmentation des actions de prévention et de sensibilisation, ainsi que la bonification de la capacité d'enquête ont permis l'atteinte des cibles qu'il s'était fixées. À cela s'ajoute la diminution du nombre de signalements observée depuis quelques années : c'est tout un changement de culture qui se concrétise par ces deux tendances qui mettent de l'avant l'importance de l'éthique et de l'intégrité à Laval.

D'autres projets prévus en 2023 permettront de continuer d'évoluer en ce sens, dont les suivants.

Déploiement de l'application sur la déclaration de conflit d'intérêts et formation à l'intention des gestionnaires

La création de l'application permettant à tous les employés de la Ville de faire leur déclaration via une plateforme en ligne s'est terminée en 2022 et sera officiellement déployée en 2023. Pour se familiariser avec l'application et mieux comprendre leurs responsabilités dans la gestion des conflits d'intérêts, une formation sera donnée à l'ensemble des gestionnaires en 2023.

Élaboration d'un outil d'aide à la décision éthique

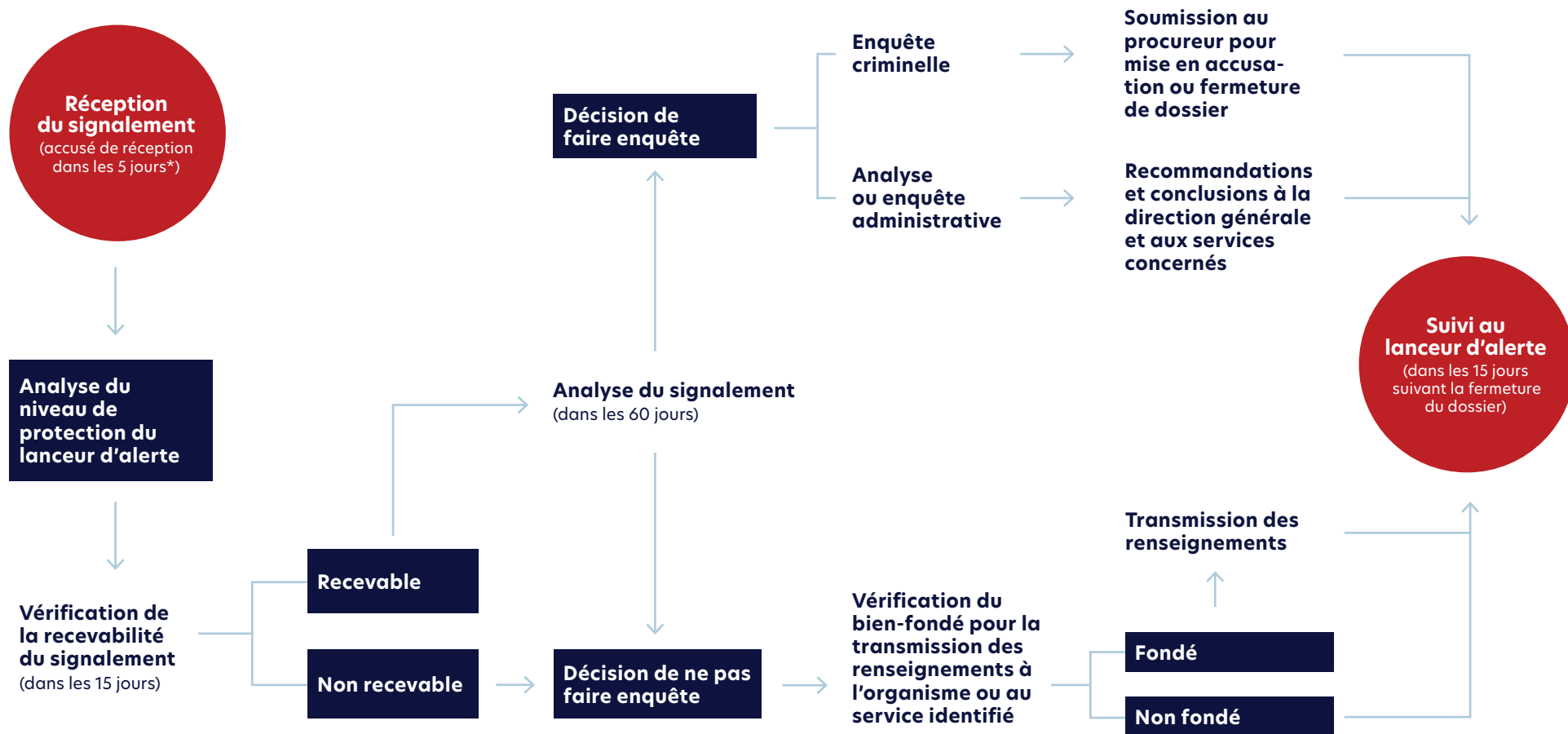
Un outil d'aide à la décision éthique est en cours de développement avec la contribution d'un stagiaire étudiant en éthique appliquée à l'Université de Sherbrooke. Cet outil sera utilisé dans le cadre de formations portant sur la prise de décision éthique ainsi que pour accompagner des équipes et des professionnels qui rencontrent des situations complexes.

Surveillance des grands projets

Les enquêteurs du BIELT assureront une présence régulière sur plusieurs chantiers d'envergure afin de soutenir les représentants de la Ville dans leur rôle de surveillance et assurer le respect des règles en matière d'éthique et d'intégrité, et ce, autant par les employés, les consultants, les fournisseurs et leurs sous-traitants.

Annexe

Cheminement d'un signalement



* Dans tout le schéma, « jours » fait référence à des jours ouvrables.

Bilan – Ville de Terrebonne

Mandat du BIELT 32

1.1	Objectifs généraux	32
1.2	Ressources humaines, financières et matérielles	32

Activités du BIELT 33

2.1	Révision annuelle des processus	33
2.2	Collaborations internes et externes	33
2.3	Formations	34
2.4	Communications	34
2.5	Visites de chantier	35
2.6	Projet de révision de la politique de signalement	35

Traitement des dossiers 36

3.1	Traitement des signalements reçus	36
3.2	Traitement des dossiers administratifs	37
3.3	Dossiers prévention et accompagnement	38

Organigramme 2022 39

Liste des tableaux

Tableau 1	Statut des signalements selon la nature des allégations	36
Tableau 2	Recommandations au comité directeur	37
Tableau 3	Catégories de dossiers prévention et accompagnement	38
Tableau 4	Nature des dossiers prévention et accompagnement	38

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 supporter 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 et/ou administrative selon sa mission.

1.2

Ressources humaines, financières et matérielles

Le BIELT, pour la Ville de Terrebonne, est constitué d'une équipe de quatre personnes. Cette équipe bénéficie des services d'un expert en éthique de la Ville de Laval, dont 50 % de la rémunération est assurée par la Ville de Terrebonne.

L'ensemble des effectifs autorisés de la Ville de Terrebonne étaient en fonction pendant toute l'année. Le budget total a été de 969 248\$.

Activités

2.1

Révision annuelle des processus

Dans une perspective d'amélioration continue et de maintien de la performance, des processus ont fait l'objet de révision, notamment :

- Traitement des signalements ;
- Aide à la décision éthique ;
- Enquêtes administratives ;
- Gestion de l'anonymat et de la confidentialité du lanceur d'alerte.

2.2

Collaborations internes et externes

Entente de service avec la Ville de Laval

L'entente de service avec la Ville de Laval s'est poursuivie en 2022. 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'intégrité et d'éthique, tout en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des suivis.

Partenaires externes

Le BIELT collabore à la prévention d'actes répréhensibles avec des organismes de surveillance tels que l'Unité permanente anticorruption (UPAC), la Commission municipale du Québec (CMQ), le Bureau de la concurrence (BC), le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal (BIG), le Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative de Saint-Jérôme (BIPA), le Bureau d'inspection contractuelle de Longueuil (BIC), l'Autorité des marchés publics (AMP), la Commission de la construction du Québec (CCQ), Lobbyisme Québec (LQ), le Directeur général des élections du Québec (DGÉQ), les autres corps de police et d'autres organismes au besoin.

Le BIELT participe activement à des comités impliquant les partenaires mentionnés. Cette implication permet d'échanger sur les bonnes pratiques et les activités à privilégier de manière à promouvoir une synergie entre les intervenants du milieu.

À titre d'exemples :

- Le BIELT a collaboré au projet « FOCUS » mené par la CCQ. Il a pu participer aux échanges d'informations stratégiques sur les entreprises d'intérêts et collusionnaires en lien avec les stratagèmes identifiés notamment lors de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (Commission Charbonneau) ;
- Des communications destinées aux partenaires ont été préparées afin de favoriser les meilleures pratiques en matière de gestion et d'analyse des données en sources ouvertes.

Activités

2.3

Formations

Les membres du BIELT, collectivement ou à titre individuel, ont participé à plusieurs formations, dont celles-ci :

- Formation du BIG intitulée : « Définition des besoins par des critères de performance ». Le BIELT a invité des intervenants de la Ville de Terrebonne à y participer;
- Webinaire de la CMQ sur la gestion du déneigement;
- Formation du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) sur la disposition des sols contaminés et matériaux de construction;
- Formation sur les développements récents en droit des marchés publics 2022 offerte par le Barreau du Québec;
- Forum sur la contrefaçon et la fraude organisé par la Banque du Canada et ses partenaires;
- Formation de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec sur la prévention du harcèlement au travail par les gestionnaires;
- Colloque GARDESO (Groupe sur l'Analyse, la Recherche et le Développement En Source Ouverte) présenté à l'Université de Montréal;
- Et quelques autres.

2.4

Communications

Cette année le BIELT a effectué 10 publications dans le bulletin interne mensuel de la Ville de Terrebonne. L'objectif étant de faire connaître et de faciliter l'accès à ses services. La rédaction de ces chroniques est réalisée sous la supervision de la direction des relations avec les citoyens et des communications de la Ville.

De plus, certains fournisseurs de la Ville ont été consultés. Les objectifs étaient de discuter de leur relation d'affaires avec la Ville et, particulièrement, de les sensibiliser à la mission, au mandat et aux activités du BIELT.

Activités

2.5

Visites de chantier

Le BIELT, ayant décidé d'effectuer des visites de chantier, a procédé à l'échange de bonnes pratiques avec le BIPA. De plus, une formation de deux jours, offerte par le BIG, a été suivie.

Dans le cadre de son mandat, le BIELT veille à accompagner et soutenir les surveillants de chantier dans leur mission en :

- examinant les conditions dans lesquelles ils évoluent ainsi qu'à proposer des avenues qui permettraient au BIELT, dans le cadre des visites de chantier, de mieux soutenir et protéger les surveillants;
- veillant sur les surveillants de chantier et assurant qu'ils peuvent accomplir leur travail sans intimidation;
- identifiant les entrepreneurs qui exercent des pressions sur les surveillants de chantier et en intervenant au besoin;
- exerçant une présence sur les chantiers dans un but de prévention (dissuasion) afin de limiter les dérives, les manquements et les situations non productives;
- participant à la rencontre de démarrage des projets et aux réunions de chantier;
- procédant à la cueillette de renseignements et à des observations afin de déceler des cas de collusion, de fraude, d'irrégularités, de manœuvres détournées et de pratiques illégales.

Ainsi, le BIELT a visité trois grands chantiers de la Ville, soit le futur quartier général de la police, la nouvelle caserne d'incendie 4 - Herman-Mathieu (secteur La Plaine) et la nouvelle station de traitement des eaux usées par boues activées.

2.6

Projet de révision de la Politique de signalement

Le BIELT a entamé la révision de la Politique de signalement (adoption officielle à suivre).

Adoptée en 2020, la Politique a été révisée en fonction des modifications apportées à la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives, de la Loi facilitant la divulgation des actes répréhensibles à l'égard des organismes publics et selon les meilleures pratiques actuelles en matière de signalement d'actes répréhensibles.

Les signalements d'actes répréhensibles permettent à la Ville de corriger des situations problématiques et d'améliorer ses moyens de prévention et de contrôle, et ce, dans le but de préserver l'intégrité de ses activités.

Ultimement, la Politique vise à maintenir la confiance du public envers la Ville grâce à l'amélioration des processus, des règles et des méthodes de travail.

Parmi les changements proposés :

- Harmoniser la Politique en fonction des modifications législatives;
- Revoir les notions concernant la protection de l'anonymat des lanceurs d'alerte;
- Définir les trois types d'alertes (anonyme, confidentiel et transparent);
- Harmoniser les objectifs de délai pour le suivi au lanceur d'alerte.

Tout aspect juridique est validé par la direction du greffe et des affaires juridiques de la Ville de Terrebonne, le mandat du BIELT étant de s'assurer de la mise à jour de la Politique.

Traitement des dossiers

3.1

Traitement des signalements reçus

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. Indépendants de l'administration de la Ville, ils sont régis par la Loi sur la police et se conforment à leur Code de déontologie. Les signalements concernant la corruption et la malversation sont transférés à l'UPAC.

Le BIELT a reçu quatre signalements au cours de l'année 2022.

Statut des signalements

Tableau 1

Actes répréhensibles	En cours	Non recevable	Non fondé	Sans recommandation	Avec recommandation	Transfert	Total
Contravention à une loi, un règlement ou une politique	1				2		3
Sous total	1	0	0	0	2	0	3
Activité illicite¹						1 ²	1
Grand total	1	0	0	0	2	1	4

¹ Le Comité directeur, le directeur général et les élus n'ont pas accès aux signalements et dossiers de nature policière.

² Transféré à l'UPAC, à l'AMP ainsi qu'au MELCCFP.

Traitement des dossiers

3.2

Traitement des dossiers administratifs

En 2022, 11 dossiers de nature administrative ont été conclus. De ce nombre, 9 dossiers ont été soumis au comité directeur.

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.

Parmi les dossiers administratifs soumis au comité directeur, 12 recommandations ont été émises. Elles se répartissent comme suit :

Recommandations au comité directeur

Tableau 2

Application et optimisation de processus, politiques et directives	6
Surveillance et contrôle de la qualité	4
Éthique et déontologie	1
Fermeture du dossier	1
	12

Traitement des dossiers

3.3

Dossiers prévention et accompagnement

Répartis en quatre catégories, ces dossiers sont effectués en complément des opérations régulières. L'objectif principal consiste à prévenir ou détecter les irrégularités ainsi qu'accompagner le personnel afin de protéger l'intégrité et de promouvoir l'éthique à la Ville de Terrebonne dans la poursuite de ses objectifs d'intérêt public.

Catégories de dossiers prévention et accompagnement

Tableau 3

Aide à la décision éthique

Service offert par une experte en éthique du BIELT visant à accompagner un gestionnaire dans sa réflexion critique sur les valeurs et les normes.

Échange d'information

Échange bilatéral d'informations (demande initiée par un intervenant externe au BIELT).*

Vigie et détection

Activité de surveillance de l'environnement interne ou externe, qui doit permettre un repérage de signes ou d'indices susceptibles d'affecter l'intégrité ou l'éthique de la Ville ou de nuire à l'intérêt public.

Visites de chantier

Accompagnement sporadique des surveillants de chantier dans un but de prévention, comme spécifié dans le mandat du BIELT.

En 2022, 46 dossiers prévention et accompagnement ont été ouverts et se détaillent de la façon suivante.

Nature des dossiers prévention et accompagnement

Tableau 4

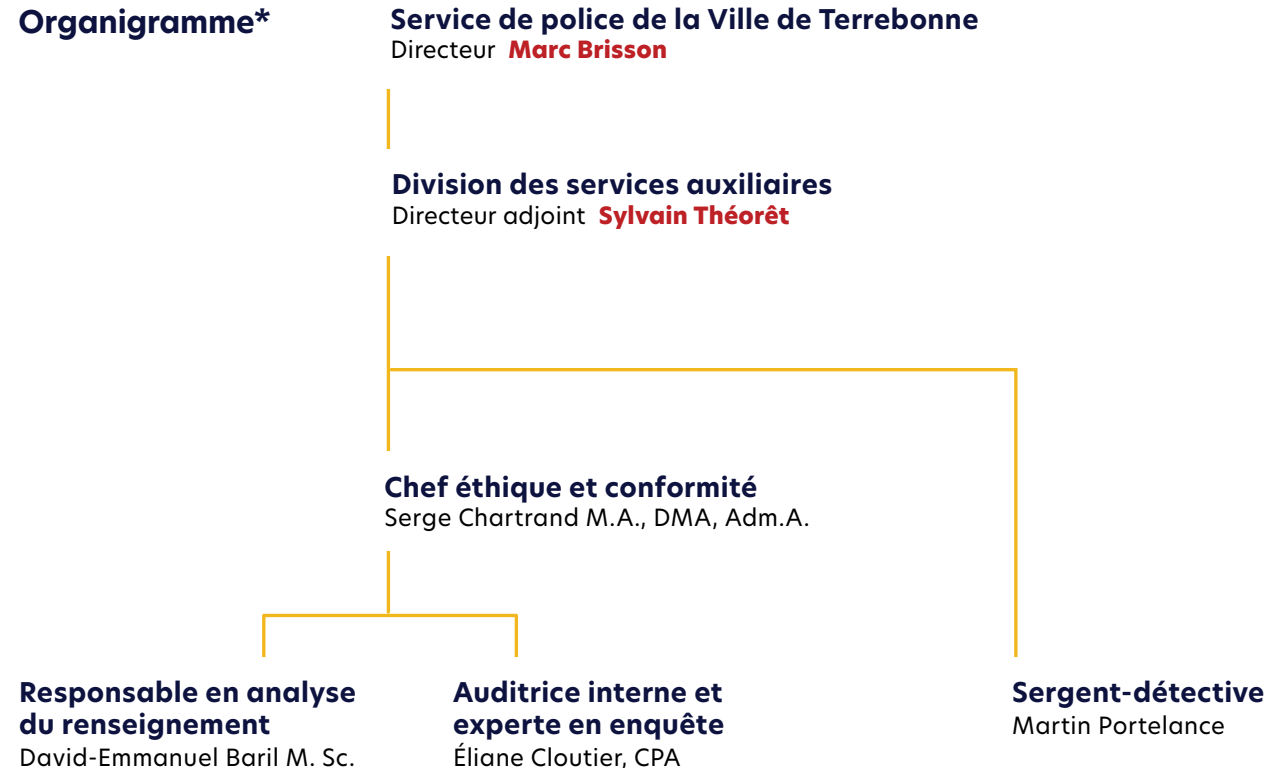
Aide à la décision éthique	2
Échange d'information	29
Vigie et détection	6
Visites de chantier	9
	46

*Information qui ne constitue pas un signalement.

L'équipe du BIELT Terrebonne

4.0

Organigramme*



Il est possible de signaler une situation en matière d'éthique et d'intégrité par courriel à bielt@terrebonne.laval.ca ou par la ligne de signalement au 450 575-BIEL (2435).

Le BIELT s'assure d'un traitement confidentiel et anonyme des signalements reçus ainsi que de la protection du lanceur d'alerte. Notons que la ligne téléphonique permet également de joindre directement l'UPAC pour dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

[Pour consulter la Politique de signalement](#) [↗](#)

*Il est à noter qu'il y a eu nomination d'un nouveau directeur, **Joël Lamarche**, à compter du 19 décembre 2022 ainsi qu'un nouveau directeur adjoint, **Benoît Bilodeau**, le 6 décembre 2022.

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