

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

Bilan 2023

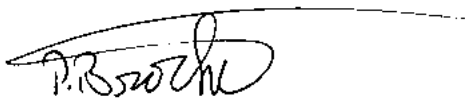
Message des directeurs

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons le Bilan 2023 du Bureau d'intégrité et d'éthique Laval - Terrebonne. Un travail remarquable a été réalisé par les équipes des deux municipalités tout au long de l'année, témoignant de leur expertise croissante dans leurs domaines respectifs. Nos experts sont de plus en plus sollicités pour partager leur savoir-faire et contribuer à divers projets. Cette reconnaissance souligne l'importance de notre mandat, qui consiste à protéger l'intégrité et à promouvoir l'éthique au sein de nos organisations. Toutes les réalisations de nos équipes s'inscrivent dans une vision plus vaste, celle d'offrir aux citoyens des services de qualité à un juste prix.

À Terrebonne, l'équipe a joué un rôle actif dans l'optimisation des activités de gestion contractuelle, consolidant ses relations avec les partenaires internes. Les membres du BIELT ont également mis leur expertise à contribution pour améliorer la performance de certaines activités et accompagner les directions dans divers projets, par exemple en matière de cartographie des processus, d'analyse de données et d'automatisation des contrôles.

À Laval, le Bureau a innové en déployant la déclaration de conflits d'intérêts en ligne à l'ensemble de ses employés. Cette initiative positionne Laval en tant que pionnière municipale : un niveau élevé de transparence et de rigueur doit être maintenu face aux conflits d'intérêts de tous les employés, quel que soit leur statut ou niveau hiérarchique. En 2023, nous avons également signé une entente avec l'Autorité des marchés publics (AMP), ce qui permettra au bureau de Laval de réaliser des mandats de vérification d'intégrité des entreprises ayant des contrats et sous-contrats publics avec la Ville. Cette collaboration renforce sa protection, en favorisant l'intégrité des entreprises ou des individus qui font des affaires avec cette dernière.

Laval et Terrebonne partagent la volonté de maintenir la confiance de leurs citoyens et ce bilan confirme que les perspectives d'avenir sont très positives.



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	10
3.6	Mandat spécial – Projet de loi 26	10

Ce que nous avons accompli en 2023 11

Faits saillants	11
4.1 Signalements	13
4.2 Activités d'enquête	16
4.3 Vigie et renseignement	20
4.4 Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	21
4.5 Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIELT	27
4.6 Communications internes et externes	29

Le BIELT en évolution 30

Annexe 31

Cheminement d'un signalement	31
------------------------------	----

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	Tendance du nombre de signalements reçus et transférés à l'UPAC	14
Figure 5	Conclusion de l'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	Répartition des dossiers d'enquêtes administratives reçues par catégorie	18
Figure 9	Allégations ayant mené à une enquête administrative	19
Figure 10	Nombre de séances de formation et demandes d'avis éthique	22
Figure 11	Objet des demandes d'avis éthique	24
Figure 12	Déclarations de conflit d'intérêts	25
Figure 13	Objet des déclarations de conflit d'intérêts	26

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 de 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, des comportements et des 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, des gestionnaires, des élus et des 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 non* à respecter afin de demeurer dignes de confiance. Le **sens du service public** nous anime dans l'établissement de relations positives et d'objectifs élevés quant à la satisfaction des besoins et des attentes des employés à notre égard. De telles relations, basées sur la confiance, le respect et l'écoute, nous permettent de travailler en **coopération** et d'innover pour évoluer avec **agilité**, 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 reposent 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 sont 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, sensibiliser 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 du 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 de dissuader tout comportement répréhensible;
- **Contribuer** à la mise en place des contrôles nécessaires à la saine gestion et à 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
- Surveillance des grands chantiers et des projets d'envergure

Équipe Éthique et conformité

- Enquêtes administratives sur les activités de la Ville
- Formation et sensibilisation
- Avis éthiques et aide à la décision pour les employés et les élus
- 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
- Examens d'intégrité d'entreprises ayant des contrats ou des sous-contrats avec la Ville

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 à 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

- Mettre en place une stratégie de gestion des données afin d'améliorer nos activités d'analyse stratégique et de détection des risques
- 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
- Partager de bonnes pratiques d'analyses et de renseignement avec les organisations du milieu
- Partager de 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
- Adopter des pratiques adaptées aux réalités organisationnelles et assurer 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) Sécurité publique et services de proximité, du directeur principal du Service des ressources humaines ainsi que des directeurs du Service de police de Laval et du Service des affaires juridiques. 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 sur 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 16 personnes ayant des expertises complémentaires et reconnues dans les différents domaines d'activités.

Soulignons qu'en 2023, la consolidation de l'équipe Opérations policières s'est poursuivie. Le 19 juin 2023, M. Benoît Pinet, enquêteur-cadre au BIELT depuis 2021, a pris la relève à titre d'inspecteur. Avant de se joindre au SPL, il avait cumulé 27 années d'expérience comme policier, principalement à la Sûreté du Québec et à l'Unité permanente anticorruption (UPAC). Grâce à cette embauche, jumelée à celles de quatre enquêteurs-cadres, le BIELT a solidifié de manière significative sa capacité en enquêtes policières.

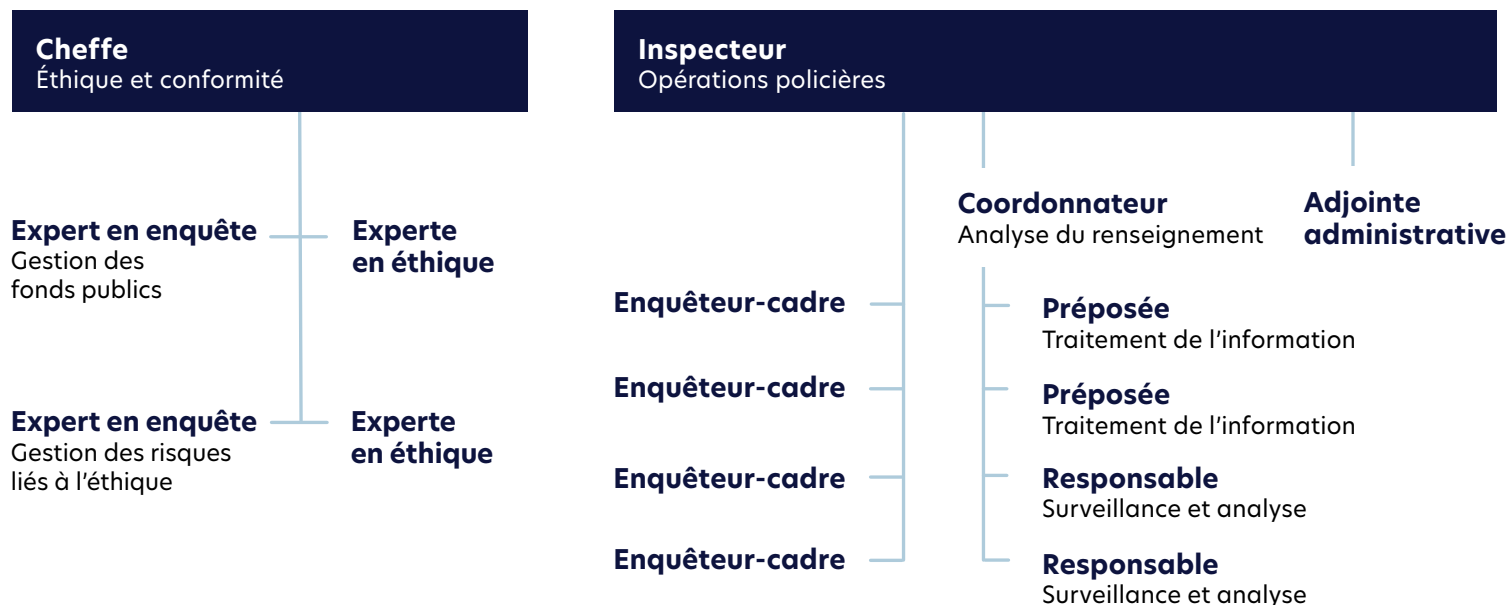
Service de police de Laval
 Directeur **Pierre Brochet**

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
 DGA, Sécurité publique et services de proximité
 Directeur principal, Service des ressources humaines
 Directeur, Service des affaires juridiques
 Directeur, Service de police
 Directrice adjointe, Service de police

Organigramme 2023 - 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 2023 a été de 1,5 M\$ (les dépenses sont comptabilisées et consolidées avec les opérations du SPL).

De plus, en vertu du partenariat Laval-Terrebonne, la Ville de Terrebonne a versé une contribution annuelle de 269 255 \$ à la Ville de Laval pour l'année 2023.

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 :

- Autorité des marchés publics (AMP)
Protocole d'entente signé en novembre 2023
- Commissaire à la lutte contre la corruption (UPAC)
- Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal
- Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
- 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).

Notre force organisationnelle

3.5

Partenariat avec la Ville de Terrebonne

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne s'est poursuivi en 2023, toujours sous la direction des services de police des deux municipalités. Cette structure a permis 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.

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. Celui-ci est également mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du travail du Groupe de travail PL26, lequel 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 partir du mois d'octobre et puisque certaines procédures civiles étaient toujours en cours, la composition du Groupe a été réduite à un responsable de l'analyse du renseignement et un auditeur interne. Des poursuites civiles sont en cours auprès de différentes instances, lesquelles comportent un préjudice estimé à près de 24 M\$.

Au cours de l'année 2023, la Ville de Laval a perçu des remboursements provenant d'entreprises, des dirigeants et des administrateurs de celles-ci d'une valeur de 5 498 926 \$, ce qui a permis de régler 10 dossiers distincts. D'autres remboursements totalisant 540 000 \$ sont attendus au début de l'année 2024. Ceux-ci permettront de clore deux dossiers supplémentaires. À terme, la mise en place, en février 2016, de ce partenariat inédit aura permis de récupérer une somme de plus de 57 M\$.

Le Groupe de travail PL26, le Service des affaires juridiques 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 a été essentiel à l'atteinte de ces résultats.

Ce que nous avons accompli en 2023

Une année active en bons coups!

Faits saillants

Déploiement de la déclaration de conflit d'intérêts en ligne

Le déploiement de la déclaration annuelle des conflits d'intérêts a été le projet phare de l'année 2023. Ce projet faisait suite à la modification du Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval adoptée par le conseil municipal en 2022 ainsi qu'à la diffusion d'une nouvelle directive sur la déclaration des conflits d'intérêts au début de l'année. Il a pu être mené à bien grâce à la collaboration de plusieurs partenaires internes, notamment les services de l'innovation et des technologies, des communications et du marketing et des ressources humaines.

Ce projet novateur, unique dans le monde municipal, démontre le leadership de la Ville en matière d'éthique et d'intégrité. L'obligation de déclaration annuelle pour tous les employés, peu importe leur catégorie d'emploi ou niveau hiérarchique, permet une meilleure prise en charge des situations de conflits d'intérêts par ceux-ci et leurs gestionnaires. Un tableau de bord des déclarations offre une vue d'ensemble sur les risques par secteur d'activité de la Ville et sur la conformité à la directive. Un tel outil d'intelligence d'affaires donne accès à des données en temps réel pour une meilleure adaptation et, donc, l'optimisation des activités de prévention du BIELT.

Entente de collaboration avec l'Autorité des marchés publics (AMP)

La concrétisation d'une entente de communication de renseignements et de délégation de pouvoirs avec l'Autorité des marchés publics (AMP) a été un autre bon coup. Cette entente permettra au BIELT de mener des mandats de vérification d'intégrité des entreprises ayant un contrat ou un sous-contrat public avec la Ville. Le partenariat viendra optimiser l'efficacité des enquêtes et le partage d'information avec l'AMP pour ainsi mieux protéger la Ville en favorisant l'intégrité des entreprises avec qui elle fait affaire.

Rapatriement des habilitations sécuritaires des aspirants policiers

Sous la responsabilité de l'équipe Opérations policières, le BIELT procède maintenant aux enquêtes en habilitation sécuritaire des aspirants policiers, mandat qui était auparavant confié à l'équipe des Affaires internes du SPL. Ce transfert de responsabilité a généré une réorganisation du travail afin de maintenir des délais de traitement optimaux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. De plus, le BIELT a répondu à une hausse importante du nombre d'habilitations sécuritaires pour l'embauche de policiers, soit 165 dossiers comparativement à 93 en 2022, ce qui représente une hausse de 77%.

Ce que nous avons accompli en 2023

Faits saillants

Le rapport annuel 2023 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 policières, avec un ensemble d'activités de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement.

66

Signalements

18

Enquêtes administratives

11

Enquêtes policières

21

Recommandations à la Direction générale

48

Séances de formation sur l'éthique

690

Participants aux séances de formation sur l'éthique

885

Enquêtes d'habilitation sécuritaire

4

Visites de chantier

99

Demandes d'avis éthique

2219

Employés ont rempli le formulaire de déclaration de conflit d'intérêts

Ce que nous avons accompli en 2023

4.1

Signalements

En 2023, le BIELT a reçu 66 signalements, dont 42 (64%) provenaient d'employés. Un total de 58 signalements (88%) a été complété dans l'année, alors que 7 (11%) sont toujours en cours de traitement. Un signalement reçu a dû être transféré à l'UPAC.

Provenance et mode de transmission des signalements reçus

Figure 3

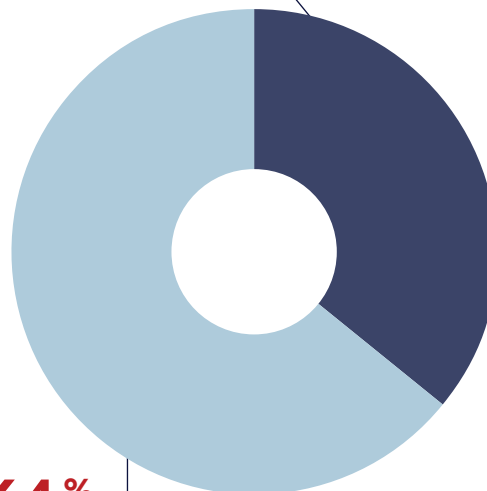
Provenance

36%

Externe

64%

Interne



Mode de transmission

21%

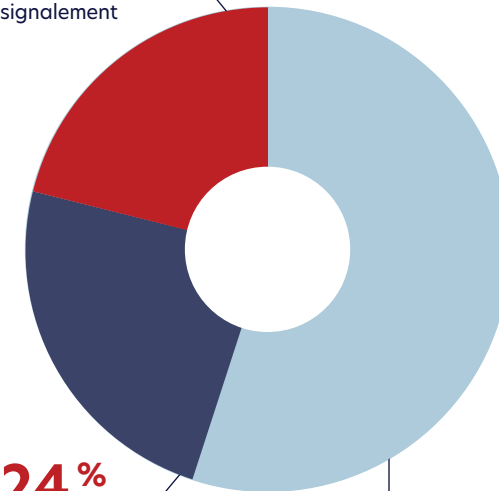
Ligne de signalement

24%

En personne

55%

Par courriel



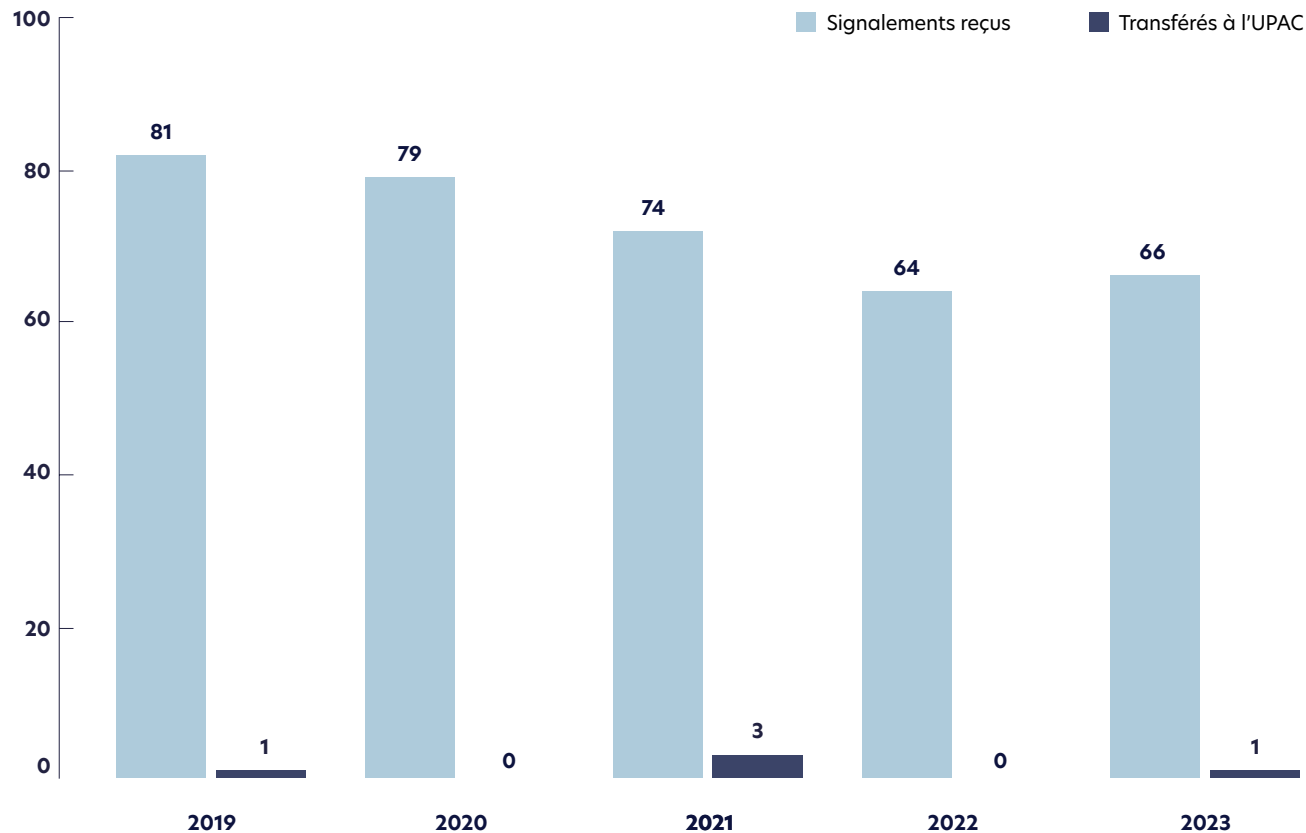
Ce que nous avons accompli en 2023

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 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.

Tendance du nombre de signalements reçus et 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 2023

Parmi les 66 signalements reçus en 2023, 21 ont été évalués hors mandat en vertu de la Politique de signalement. Dans ces cas, le lanceur d'alerte a été dirigé vers la bonne instance pour déposer sa plainte. Pour 15 signalements, l'acte répréhensible visait une infraction criminelle qui a été traitée par l'équipe Opérations policières, alors que 30 signalements concernaient des actes répréhensibles relevant de l'équipe Éthique et conformité.

Conclusion de l'analyse de recevabilité des signalements reçus

Figure 5

	2023	2022	2021
Signalements recevables - équipe Opérations policières	15	3	18
Signalements recevables - équipe Éthique et conformité	30	39	38
Hors mandat	21	22	18
Total	66	64	74

Ce que nous avons accompli en 2023

4.2

Activités d'enquête

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

Enquêtes policières

Le BIELT peut mener des enquêtes criminelles liées aux allégations visant l'intégrité des activités de la Ville, c'est-à-dire lorsque c'est la Ville qui subit un préjudice ou lorsqu'un employé est en cause dans la commission d'un acte répréhensible.

Les activités de l'équipe Opérations policières ont mené à l'ouverture de 11 dossiers d'enquête en 2023, découplant notamment de l'analyse des signalements.

Les dossiers traités en 2023 sont principalement des dossiers de fraude, de malversation, de corruption ou d'abus de confiance touchant les activités de la Ville. Un dossier a été transféré à l'UPAC à la suite de son analyse, et un dossier de méfait sur un véhicule de la Ville a été transféré à l'escouade des crimes généraux. Sinon, parmi les autres signalements n'ayant pas mené à l'ouverture d'un dossier, un a été transféré à l'équipe des Affaires internes du SPL.

Statut des enquêtes policières selon la nature des allégations

Figure 6

Nature des allégations		Conclusion	Statut
Fraude ou malversation	3	Enquête	En cours
Abus de confiance	1	Non fondé	Clos
Corruption	1	Transfert responsabilité UPAC	Clos
Corruption	1	Non fondé	Clos
Menaces ou intimidation	2	Retrait de plainte	Clos
Menaces ou intimidation	2	Non fondé	Clos
Vol	1	Transfert responsabilité SPL	Clos
	11		

Ce que nous avons accompli en 2023

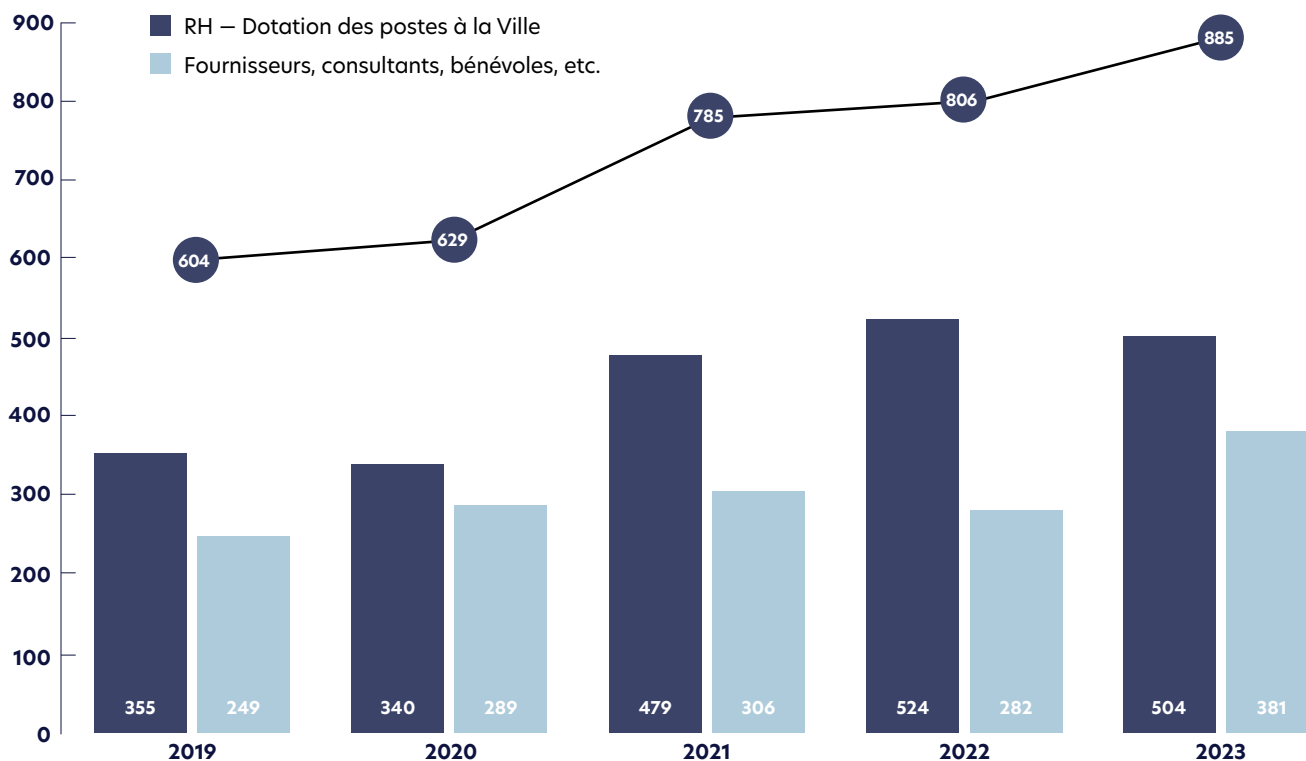
Enquêtes d'habilitation sécuritaire

L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de fournir une assurance raisonnable qu'un employé de la Ville ou un fournisseur est digne de confiance pour occuper des fonctions comportant un niveau de risque important. Il s'agit d'une vérification de transparence et d'intégrité. Les candidats doivent se soumettre à ce processus avant l'embauche, l'affectation ou le changement de poste. L'équipe Opérations policières a reçu 885 demandes d'habilitation sécuritaire en 2023. De ce total, 504 (57%) visaient des candidats pour un poste à la Ville. Nous observons donc une hausse globale de 10% du nombre de demandes en 2023, ce qui confirme la tendance à la hausse observée au cours des années précédentes. Parmi les demandes traitées, nous notons une hausse importante du nombre d'habilitations sécuritaires pour l'embauche de policiers, soit 165 dossiers comparativement à 93 en 2022, ce qui représente une hausse de 77%.

La cible prévue dans la planification stratégique était de maintenir le délai de traitement moyen à huit jours ouvrables pour l'embauche des employés de la Ville. Considérant l'augmentation importante du nombre de demandes ainsi que le transfert de responsabilité des habilitations sécuritaires pour les aspirants policiers vers le BIELT, le délai moyen de traitement a été de 10,6 jours ouvrables. Dès l'été 2023, des mesures d'amélioration ont été mises en place pour permettre d'établir chaque semaine, un portrait plus représentatif de l'avancement des dossiers en temps réel et ainsi apporter les ajustements appropriés. L'embauche de quatre nouveaux employés qui sont entrés en fonction en novembre et décembre 2023 va permettre au BIELT d'atteindre ses objectifs pour 2024.

Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues

Figure 7



Ce que nous avons accompli en 2023

Enquêtes administratives

Durant l'année 2023, le BIELT a analysé 30 dossiers de signalement de nature administrative et a amorcé 18 enquêtes provenant de ceux-ci. Treize de ces enquêtes ont été complétées dans l'année et cinq sont en cours. Deux autres enquêtes, initiées en 2022, ont été complétées cette année.

Chaque enquête administrative permet de faire la lumière sur les activités et les contrôles en place dans les processus de la Ville. Au terme d'une enquête, le BIELT transmet ses conclusions et ses recommandations à la Direction générale et, le cas échéant, aux directions des services concernés.

En 2023, c'est plus de 21 recommandations majeures communiquées aux différents services afin d'adopter de meilleures pratiques dans leurs activités opérationnelles, et, ultimement, de protéger l'intégrité et d'assurer une cohérence avec les priorités et les valeurs de la Ville.

Sur les 30 signalements de nature administrative analysés, 11 n'ont pas donné lieu à une enquête². Dans sept de ces cas, l'information a été transférée à un organisme partenaire ou au service concerné.

Dans plusieurs de ces dossiers, aucune preuve d'acte répréhensible allégué n'a été trouvée, mais l'enquête a permis d'identifier des risques éthiques ou à l'intégrité. Ces derniers ont été portés à l'attention des gestionnaires de la Ville ou ont été conservés à titre de renseignement au BIELT, nous permettant ainsi d'entreprendre d'autres enquêtes ou d'agir en prévention.

² La décision de ne pas faire enquête résultait soit d'une absence d'éléments probants pour l'ouverture d'une enquête ou du retrait du lanceur d'alerte.

Répartition des dossiers d'enquêtes administratives reçues par catégorie Figure 8

Nature des dossiers d'enquêtes

Enquêtes en cours

5

Dossiers transférés aux partenaires

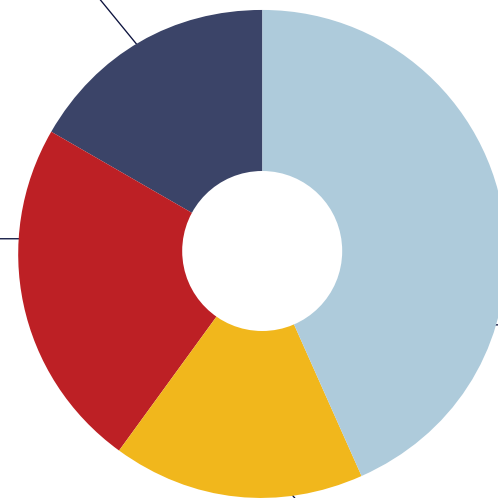
7

13

Enquêtes complétées

5

Fermés sans enquête



Ce que nous avons accompli en 2023

37 % des enquêtes sont en lien avec des allégations d'irrégularité dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats.

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 relatifs aux conflits d'intérêts et aux avantages, ou encore à la gestion et à la conformité au Code d'éthique, aux politiques ou aux directives internes.

Allégations ayant mené à une enquête administrative

Figure 9

Irrégularité / non-conformité contractuelle	7
Conflit d'intérêts et avantages	4
Mauvaise gestion / non-conformité interne	4
Mauvaise gestion / négligence	1
Non-conformité lois et règlements	1
Utilisation abusive des ressources	1
Autres	1
Total	19

Ce que nous avons accompli en 2023

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 2023, le BIELT a poursuivi sa collaboration au sein de divers comités regroupant des représentants d'organisations dont la mission est de protéger l'intégrité et d'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 consiste à :

- effectuer des enquêtes de réputation d'entreprises, d'organismes ou de personnes appelées à transiger avec la Ville;
- participer à des comités avec des partenaires en surveillance de l'intégrité publique;
- initier des vérifications portant sur les contrats en cours ou à venir;
- automatiser des vérifications d'intégrité à l'aide de bases de données publiques;
- documenter des stratagèmes détectés par des partenaires ou qui font l'objet d'une couverture médiatique et analyser les risques pour la Ville.

Une enquête de réputation consiste à vérifier de nombreuses bases de données ouvertes afin d'évaluer le risque réputationnel de s'associer à une personne ou à une entreprise. Ainsi, le BIELT soutient les services demandeurs de la Ville dans leur prise de décision sous forme de recommandations.

Trois anomalies contractuelles ont été détectées dans le cadre de nos vérifications. Les correctifs ont été apportés par les services impliqués.

Au cours de l'année 2023, le BIELT a procédé à :

31
enquêtes de réputation

22
vérifications contractuelles

Programme de surveillance des grands chantiers et des projets d'envergure

Le programme de surveillance des grands chantiers et des projets d'envergure a été déployé au cours de l'année 2023. Il a pour objectif d'assurer le respect du cadre normatif lié au processus d'octroi et d'exécution des contrats. Les interventions du BIELT en cette matière proposent avant tout une approche préventive et objective où toutes les parties prenantes sont sensibilisées aux risques d'acte répréhensible et à l'importance de faire un signalement lorsqu'une telle situation est détectée.

Cette nouvelle offre de service a permis de réaliser neuf interventions en lien avec deux chantiers en travaux d'infrastructures. Ces activités ont permis de détecter quatre situations qui ont fait l'objet d'une enquête policière.

- 4 visites de chantiers
- 4 rencontres de coordination/chantier
- 1 intervention à la cour - processus judiciaire civil

Au-delà du fait que le programme prévoyait l'identification de chantiers en amont, la simple diffusion de l'existence du programme aux intervenants pertinents de la Ville a permis d'intervenir de façon ciblée sur des chantiers, à la demande du Service de l'ingénierie pour les soutenir dans leur mission.

Ce que nous avons accompli en 2023

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 aux actions quotidiennes de tous les employés, gestionnaires et élus.

99

demandes d'avis éthique, dont 93 émises en 2023

48

séances de formation sur l'éthique

690

personnes formées

Formation et sensibilisation

Tout en rappelant les normes et règles en matière d'éthique et d'intégrité, les formations et ateliers du BIELT visent à outiller le personnel à repérer les enjeux éthiques, à susciter des questionnements et à encourager la réflexion sur les normes et les valeurs. Ils 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.

La formation sur le Code d'éthique et de déontologie est donnée par une experte en éthique 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.

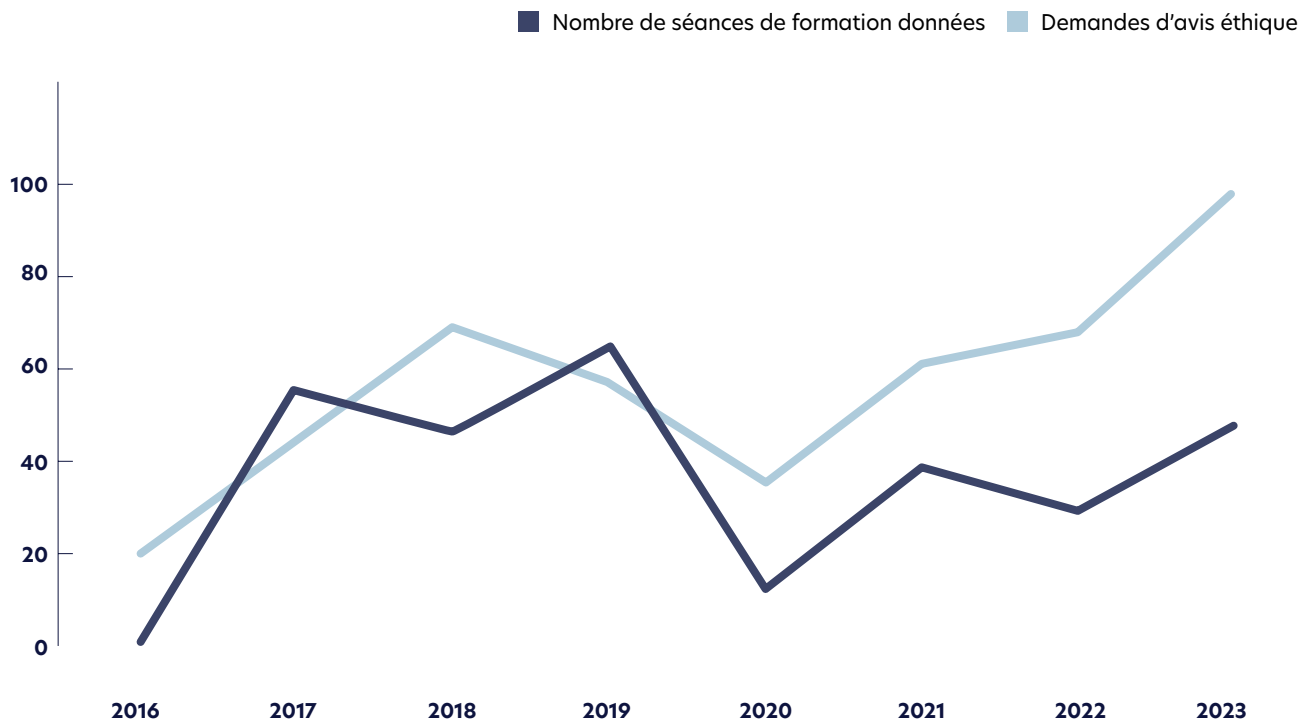
Le Bureau a offert 48 séances de formation sur l'éthique et l'intégrité aux gestionnaires et aux employés de la Ville. La tendance observée au cours des années précédentes en ce qui concerne le nombre de formations données et le nombre de demandes d'avis éthique se confirme encore cette année et montre que plus le nombre de séances de formation données est élevé, plus le nombre de demandes d'avis et d'accompagnement faites au Bureau augmente. L'effet positif de ces formations confirme leur valeur ajoutée pour la promotion et le maintien d'une culture éthique.

Ce que nous avons accompli en 2023

Depuis 2017, l'effet positif des formations est constaté en ce qui a trait au développement de la sensibilité éthique et de la capacité réflexive des employés face à un enjeu éthique. Les demandes d'avis et d'accompagnement témoignent également de l'intérêt et de la confiance des employés envers le BIELT et ses experts.

Nombre de séances de formation et demandes d'avis éthique

Figure 10



Ce que nous avons accompli en 2023

L'offre de formation est régulièrement bonifiée en fonction des besoins. Par exemple, cette année, une nouvelle formation portant sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts a été développée et donnée à près de 400 gestionnaires.

Le Bureau a également développé des ateliers de formations sur l'intégrité et les bonnes pratiques en matière contractuelle avec d'autres organisations de protection de l'intégrité et équipes à la Ville, notamment l'UPAC, le Bureau de la concurrence Canada (BCC) et le Service de l'approvisionnement. Ces ateliers sont offerts aux équipes sur demande.

Formations offertes en 2023

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

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 obligatoire sur la déclaration et gestion des situations de conflit d'intérêts pour les gestionnaires

Cette nouvelle formation obligatoire s'adresse à tous les gestionnaires de la Ville afin de les sensibiliser aux risques liés aux conflits d'intérêts et aux obligations qui en découlent. La formation vise à clarifier les attentes en matière de déclaration ainsi que le rôle du gestionnaire dans ces situations. Tous les gestionnaires doivent suivre cette formation.

Sensibilisation à la gestion des risques de fraudes dans les OBNL

Cette formation s'adresse principalement aux administrateurs et aux dirigeants d'organismes à but non lucratif (OBNL) avec qui la Ville transige afin d'offrir des services aux citoyens. Une version adaptée de cette formation a également été offerte aux membres de la Commission de la gouvernance, en collaboration avec le Secrétariat de la gouvernance.

Formation sur la prévention des actes répréhensibles

Conjointement avec l'UPAC et le BCC, le BIELT a donné une formation aux employés du Service de l'approvisionnement. Cette formation visait à sensibiliser aux actes répréhensibles possibles dans la gestion contractuelle, plus précisément aux risques de corruption, d'abus de confiance, de collusion et de trucage d'offres. Ce fut également l'occasion de présenter les bonnes pratiques, les modes de signalement et la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles.

Formation éthique auprès des nouveaux policiers

Cette formation cible les nouveaux policiers et a pour objectif de les faire réfléchir sur l'importance de la réflexion éthique dans la pratique policière et des éléments qui peuvent alimenter cette réflexion ou lui nuire (biais, stéréotypes, etc.).

Ateliers sur les bonnes pratiques en matière de gestion contractuelle

Proposées sous forme d'ateliers ou de rétrospectives d'activités d'approvisionnement, ces formations ont été élaborées spécialement pour les gestionnaires du SPL. Les principaux objectifs sont le développement des réflexes d'équité, de transparence et d'intégrité dans les processus de gestion contractuelle, et cela permet aussi de se familiariser avec les outils d'aide à la décision et au cadre normatif applicable.

Ce que nous avons accompli en 2023

Rôle-conseil

Demandes d'avis éthique et accompagnement

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.

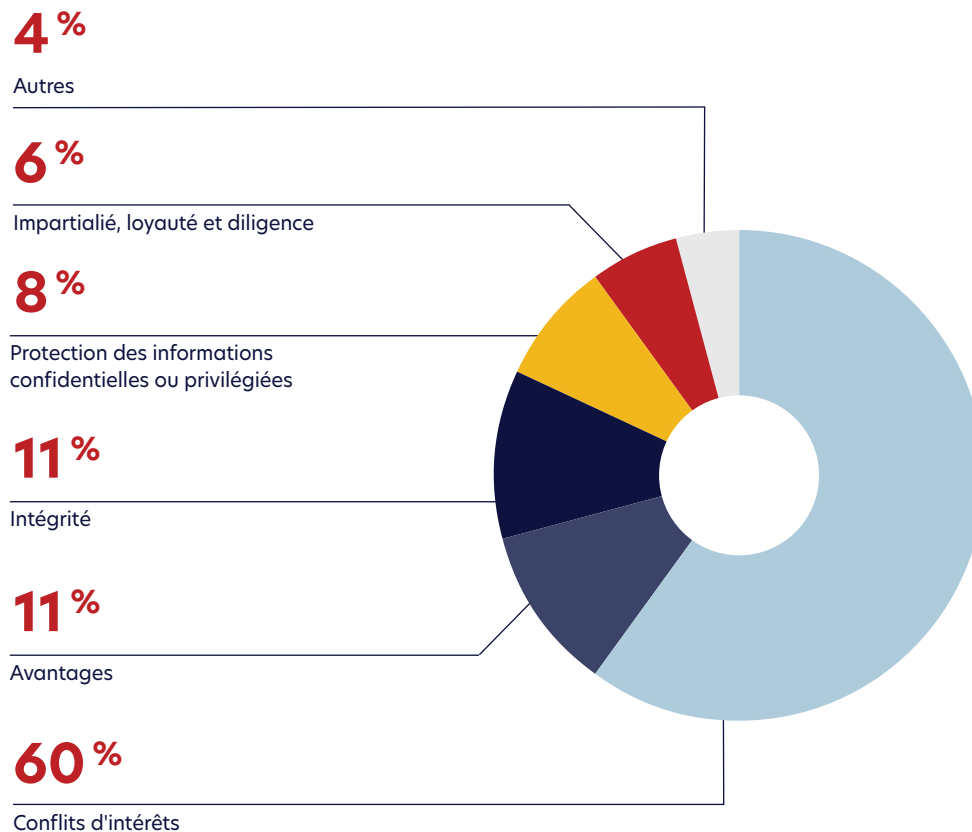
Ces demandes émanent d'un questionnement ou d'un enjeu éthique vécu dans le cadre de leur travail à la Ville. Selon le cas, les expertes en éthique proposent aux demandeurs l'intervention qui semble la mieux adaptée à la situation et qui répond le mieux aux besoins, par exemple, un avis écrit ou verbal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

Au total, 99 demandes d'avis ont été faites au Bureau, ce qui représente une augmentation de 48% par rapport à l'année précédente. Cette hausse s'explique par le déploiement de la nouvelle directive sur les conflits d'intérêts et la formation de tous les gestionnaires sur la gestion de ces situations. Les formations suscitent la réflexion et les questionnements tout en outillant le personnel à repérer les enjeux éthiques.

Quatre-vingt-treize demandes ont été complétées dans l'année, et six sont toujours en cours de traitement. On observe que les questions relatives au conflit d'intérêts et aux avantages représentent près des trois quarts des demandes faites en 2023 (71%). Plusieurs demandes (11) ont porté sur des questions d'intégrité. Il s'agissait souvent de questionnements liés à des activités de levée de fonds ou d'association de la Ville avec des organismes ou des entreprises lavalloises. Des préoccupations concernant la protection des informations confidentielles et privilégiées (8) ont également été soumises au BIELT pour avis.

Objet des demandes d'avis éthique

Figure 11



À noter que la catégorie Impartialité, loyauté et diligence comprend également les questions relatives à l'utilisation des ressources de la Ville.

Ce que nous avons accompli en 2023

Déclarations de conflit d'intérêts

La Ville exige depuis cette année que tous les employés déclarent leurs conflits d'intérêts annuellement, au moment de leur embauche, lors d'une promotion ou d'une nomination ou lorsqu'ils se retrouvent dans une nouvelle situation de conflit d'intérêts. Cette nouvelle exigence découle de la modification du Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval (octobre 2022) et d'une directive sur la déclaration de conflit d'intérêts (diffusée au début 2023).

La Ville privilégie une gestion responsable des risques éthiques par ses employés et ses gestionnaires. Le processus de divulgation leur permet :

- d'aviser leur gestionnaire et le BIELT d'une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ;
- de discuter et d'analyser la situation ;
- de mettre en place des mesures pour atténuer et mitiger les risques possibles.

Ce processus a été amélioré pour y intégrer une dimension éducative : il permet non seulement aux employés et aux gestionnaires de se conformer facilement et rapidement à leurs obligations respectives, mais aussi de les sensibiliser régulièrement aux conflits d'intérêts (questions reformulées, exemples de situations à déclarer ou non, clarification des notions clés sur les conflits d'intérêts, etc.).

Des documents d'accompagnement ont été développés pour les aider à comprendre leur rôle et leurs responsabilités et à analyser les situations de façon objective et transparente (guide pour les employés et gestionnaires, capsule vidéo, documents adaptés pour les cols bleus et les policiers, etc.).

Le rôle du BIELT consiste à conseiller et à soutenir les employés et les gestionnaires dans l'identification, l'évaluation et la mise en place de mesures d'atténuation des risques, afin d'assurer un traitement uniforme, équitable et efficace de ces situations.

Avec ce projet, la Ville devient la première municipalité à obliger l'ensemble de ses employés à faire une déclaration annuellement, et ce, même en l'absence d'un conflit d'intérêts.

En 2023, plus de 2 200 employés ont rempli leur déclaration. Parmi ces employés, 300³ ont divulgué une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. Chacune de ces situations a fait l'objet d'une évaluation par le gestionnaire, qui a l'obligation d'évaluer le risque et de mettre en place les mesures appropriées.

Ce projet a généré une importante hausse (48%) des demandes d'avis éthiques par rapport à l'année précédente, passant de 67 à 99. Cet effort de saine gestion et de transparence contribue grandement à la culture d'éthique et d'intégrité de la Ville.

Cette augmentation notable des divulgations s'est accompagnée d'une augmentation conséquente des demandes d'avis portant sur les conflits d'intérêts. Le déploiement de ce projet a donc eu des répercussions positives sur la compréhension des employés quant aux risques que représentent ces situations.

³ Les situations déclarées correspondent à une situation pour laquelle l'employé estimait qu'il y avait un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

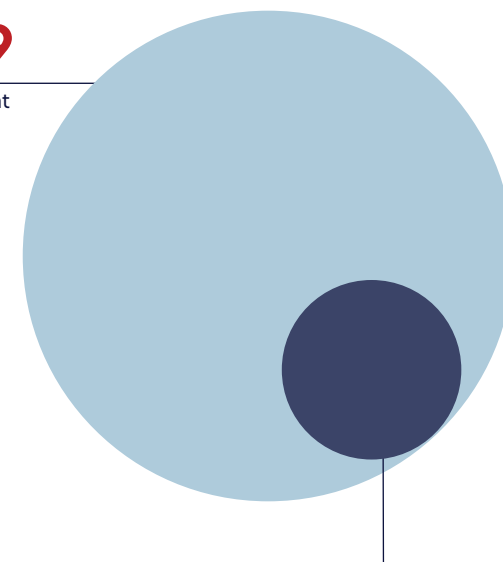
Déclarations de conflit d'intérêts Figure 12

2 219

employés ont soumis leur déclaration

300

employés ont divulgué une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel



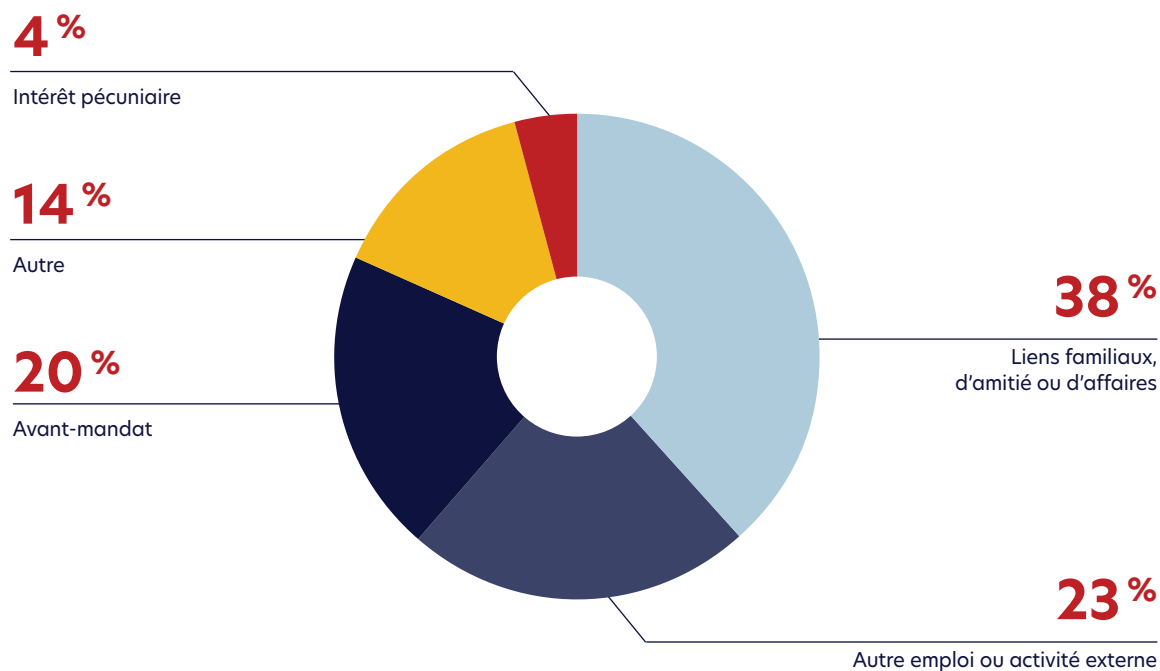
Ce que nous avons accompli en 2023

Globalement, les efforts de déploiement mis de l'avant tout au long de l'année ont porté fruit puisque 72% des employés qui devaient soumettre une première déclaration annuelle l'ont fait et que 93% des gestionnaires l'ont également remplie.

Les liens familiaux, d'amitié ou de proximité constituent une part importante des situations divulguées (38%) avec le double emploi ou l'activité externe (23%) et l'avant-mandat (20%)⁴. Toutes ces situations présentaient un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Objet des déclarations de conflit d'intérêts

Figure 13



⁴ L'avant-mandat représente les situations de conflits d'intérêts attribuables à l'emploi occupé précédemment par un nouvel employé de la Ville, notamment lorsqu'il s'agit d'un fournisseur avec qui lui ou son équipe sont appelés à transiger.

Ce que nous avons accompli en 2023

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 à l'intégrité, et ce, en concertation avec les différents services.

4.5

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 à un changement de culture.

Les experts du BIELT soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels comme 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 à l'intégrité, et ce, en concertation avec les différents services. Certains de ces projets ont été initiés à la suite des recommandations transmises aux directions concernées à l'issue d'une enquête. Voici les principales contributions du BIELT en 2023.

Outil d'aide à la décision éthique

Le BIELT a supervisé un stagiaire étudiant en éthique appliquée à l'Université de Sherbrooke, qui a élaboré un outil d'aide à la décision éthique pour aider les employés à réfléchir aux enjeux et aux dilemmes de cet ordre qu'ils rencontrent dans leur travail. Cet outil est maintenant utilisé lors des formations et lorsque les expertes accompagnent des équipes ou un employé dans l'analyse d'une situation éthique complexe. Cet outil a été intégré au Guide d'application du Code d'éthique et de déontologie pour être accessible à tous les employés.

Trois demandes d'aide à la décision ont été faites auprès des expertes en éthique. Ce nouveau cadre d'analyse a pu être mobilisé lors de plusieurs séances de discussion afin d'identifier et d'évaluer les enjeux éthiques présents dans la situation.

Programme de gestion des risques

Plusieurs services ont souhaité faire une analyse des risques liés à l'éthique et à l'intégrité pour certaines de leurs activités. L'objectif était d'identifier, dans une démarche collaborative, des pistes d'amélioration dans les processus et d'établir un plan de gestion des risques éthiques spécifique à la réalité de l'équipe.

- Conflits d'intérêts dans les processus de dotation (avec le Service des ressources humaines)
- Risques à l'intégrité dans les activités d'encan – biens meubles et immobiliers (avec les Services du greffe et de l'approvisionnement)

Déclaration annuelle des conflits d'intérêts

Ce projet initié en 2021 a été déployé en 2023 avec la diffusion de la nouvelle directive sur la déclaration de conflit d'intérêts et d'une formation obligatoire pour tous les gestionnaires de la Ville. Tous les employés doivent maintenant remplir leur déclaration dans l'application développée avec le Service de l'innovation et des technologies. Un tableau de bord a été conçu afin de permettre le suivi des conflits d'intérêts divulgués, tant sur le plan de la conformité à la directive que de la gestion des risques associés. Les données, disponibles en temps réel, permettent au BIELT d'établir des stratégies de communication et de prévention adaptées de même que de fournir un portrait à chaque direction de service ou bureau. Un cadre de référence comprenant une capsule vidéo, des guides adaptés selon les catégories d'employés (gestionnaires, employés, cols bleus et policiers) et des outils d'évaluation de risques ont aussi été développés dans le cadre de ce projet.

Ce que nous avons accompli en 2023

Révision de la Directive sur les conditions d'exercice de la profession de policier

La Directive sur les conditions d'exercice des policiers a été entièrement révisée par le BIELT en 2023 afin de définir clairement les exigences et la nouvelle procédure de déclaration concernant l'exclusivité de fonctions, les incompatibilités et les conflits d'intérêts. Comme les autres employés de la Ville, les policiers devront remplir annuellement le formulaire de déclaration en ligne, et ce, même s'ils n'ont pas de situation d'incompatibilité ou de conflit d'intérêts à divulguer. La directive entrera en vigueur en janvier 2024.

Habilitations sécuritaires des aspirants policiers

L'embauche de deux nouveaux préposés au traitement de l'information et deux enquêteurs-cadres a permis au Bureau de réaliser l'entièreté des habilitations sécuritaires des aspirants policiers pour le SPL. Ce mandat était auparavant confié à l'équipe des Affaires internes du SPL. Ce transfert de responsabilité a généré une réorganisation du travail, en collaboration avec le Service des ressources humaines, afin de maintenir des délais de traitements optimaux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Conformité aux normes du CRPQ

Le BIELT a contribué aux travaux du comité du SPL chargé de la mise à jour de la certification de la Sûreté du Québec pour l'utilisation du Centre de renseignement policier du Québec (CRPQ). Une composante importante de la réglementation implique notamment le processus d'habilitation sécuritaire sous la responsabilité du BIELT.

Révision du Règlement de gestion contractuelle

Plusieurs dossiers du BIELT concernent l'intégrité du processus contractuelle de la Ville. Ainsi, nos démarches d'enquêtes et de vigie ont soulevé certains enjeux dans la passation des contrats et de leur exécution. En 2023, le BIELT a soumis plusieurs observations et constats au Service des affaires juridiques dans leur projet de révision et de bonification du Règlement sur la gestion contractuelle.

Ce que nous avons accompli en 2023

4.6

Communications internes et externes

Communications internes

Cette année, le déploiement de la déclaration annuelle des conflits d'intérêts a fait l'objet de plusieurs communications internes :

- Guides à l'intention des gestionnaires et des employés
- Guide pour les superviseurs cols bleus
- Outil d'aide à l'évaluation et à la gestion des risques liés aux conflits d'intérêts
- Capsule vidéo explicative concernant la Directive sur la déclaration des conflits d'intérêts
- Rencontre d'informations avec les syndicats

Rayonnement à l'externe

Les experts du Bureau sont régulièrement sollicités pour participer à des événements ou à des groupes de discussion afin de partager leur savoir-faire et leurs pratiques. Cette année, le BIELT a participé à quatre événements.

Conférence dans le cadre de la rencontre des acteurs de l'industrie de la construction

Lors de cette activité organisée par le Service de planification et de réalisation de projet de la Ville, le BIELT a présenté son mandat, ses activités et les mécanismes en place pour assurer la protection de l'intégrité dans les contrats publics. L'objectif était de démontrer l'importance de l'éthique et de l'intégrité pour assurer le respect des principes de transparence, de libre concurrence et de saine gestion des fonds publics. Plus de 100 acteurs de l'industrie y ont assisté.

Conférence dans le cadre du Colloque annuel de l'Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) - Chapitre de Montréal

La participation du BIELT a permis de présenter sa mission et de souligner le rôle du gestionnaire et de l'institution dans le développement d'un leadership éthique et d'une culture éthique forte comme stratégie de prévention de la fraude.

Conférence donnée au Colloque sur l'éthique des organisations publiques organisé par le Secrétariat du Conseil du trésor

Le Bureau a présenté la façon dont il allie l'éthique et l'intégrité dans son mandat et ses activités. Ce fut l'occasion de mettre en évidence les forces du Bureau et les enjeux auxquels il fait face. Le processus de gestion des conflits d'intérêts mis en place à la Ville a été présenté pour illustrer l'articulation possible entre éthique et intégrité.

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

Le BIELT est un membre actif de la communauté de pratique des professionnels en éthique publique. Les membres sont issus d'organisations qui ont atteint une maturité dans leurs programmes en éthique. En 2023, le BIELT y a présenté plusieurs outils développés par son équipe, tels que l'outil d'aide à l'évaluation et à la gestion des conflits d'intérêts et l'outil d'aide à la décision éthique.

Le BIELT en évolution

La majeure partie des initiatives prévues au plan quinquennal 2021-2025 a été réalisée ou est en voie de l'être. Le projet de déclaration de conflit d'intérêts déployé cette année permettra d'améliorer la vigie des risques liés aux conflits d'intérêts et de mieux cibler les activités de prévention du BIELT. Il met à la disposition des gestionnaires et des employés un dispositif organisationnel agile leur permettant de participer activement au développement et au maintien d'une culture éthique forte à la Ville.

L'augmentation de la capacité d'enquête, grâce à la création de quatre nouveaux postes (deux enquêteurs-cadres et deux préposés au traitement de l'information), permettra de bonifier certains projets, notamment la surveillance des chantiers et des projets d'envergure. À cela s'ajoutent les habilitations sécuritaires des aspirants policiers et le déploiement de l'application de déclaration de conflit d'intérêts pour les policiers ainsi que la formation de l'ensemble des cadres policiers au début de l'année.

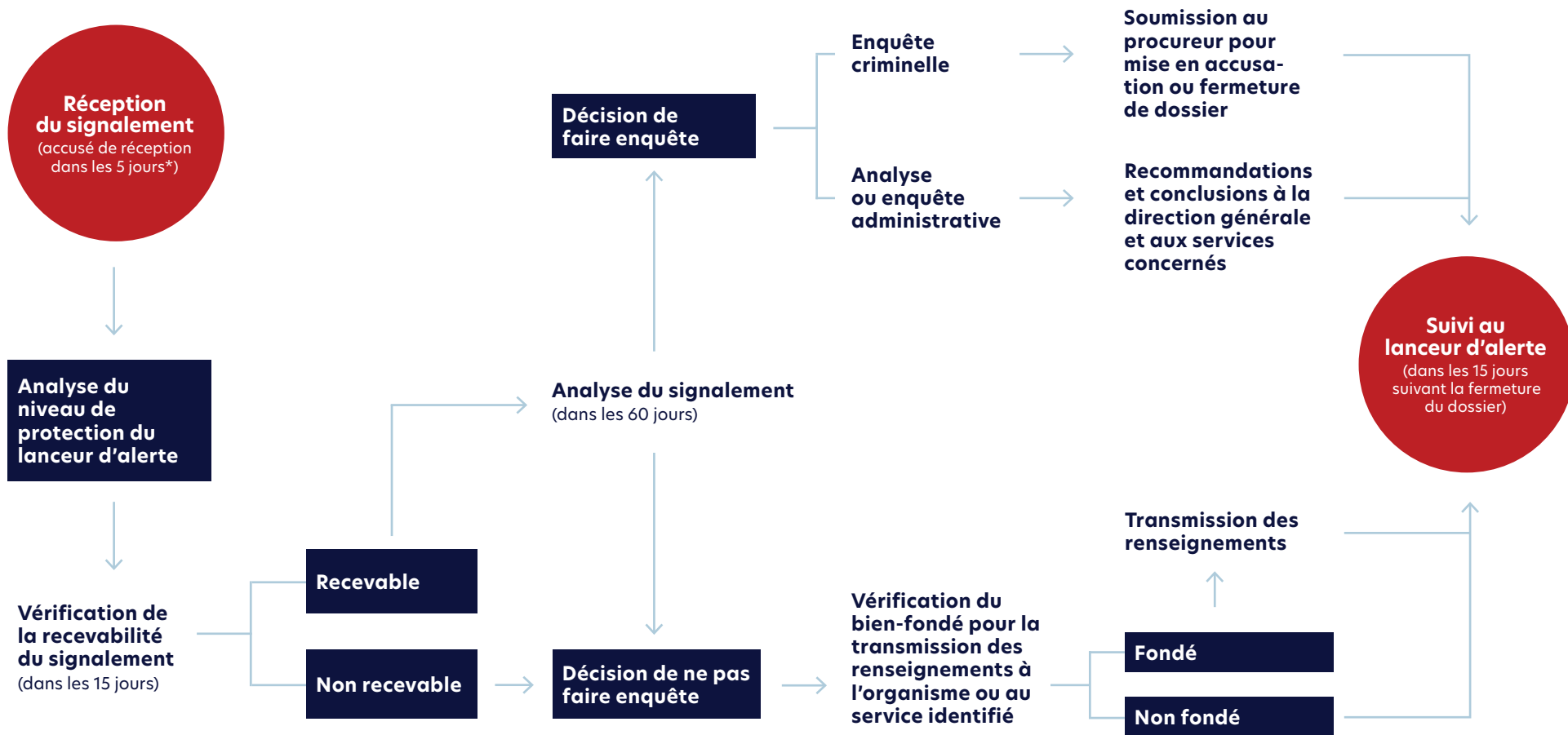
L'année 2024 sera également marquée par la mise en œuvre de l'entente avec l'Autorité des marchés publics (AMP), qui prévoit une délégation des pouvoirs de l'AMP au BIELT afin d'effectuer des vérifications d'intégrité auprès des entreprises ayant des contrats et des sous-contrats avec la Ville.

Les expertes en éthique du Bureau développeront de nouveaux contenus de formations à l'intention des cadres de la Ville. Le leadership éthique, la gestion des risques éthiques ainsi que les outils de résolution de dilemmes éthiques seront davantage mis de l'avant afin de bonifier ces formations. Cela est devenu un incontournable puisque les efforts de prévention et de sensibilisation des dernières années ont amené à une évolution positive de la culture : force est de constater que la Ville a atteint un degré de maturité supérieur sur le plan de l'éthique et de l'intégrité.

Le Bureau soulignera son 10^e anniversaire en 2024. L'atteinte de ce jalon démontre l'engagement pérenne de la Ville à être un exemple et un leader sur le plan de l'éthique et de l'intégrité. L'impact positif du travail de prévention, de soutien et d'accompagnement des employés, des gestionnaires et des élus a été clairement démontré au cours des dernières années. La responsabilisation attendue des employés et des gestionnaires, en synergie avec le soutien d'experts, sont les clés de succès indissociables pour le développement d'une culture éthique : ce faisant, la Ville se donne les moyens de ses ambitions.

Annexe

Cheminement d'un signalement



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

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