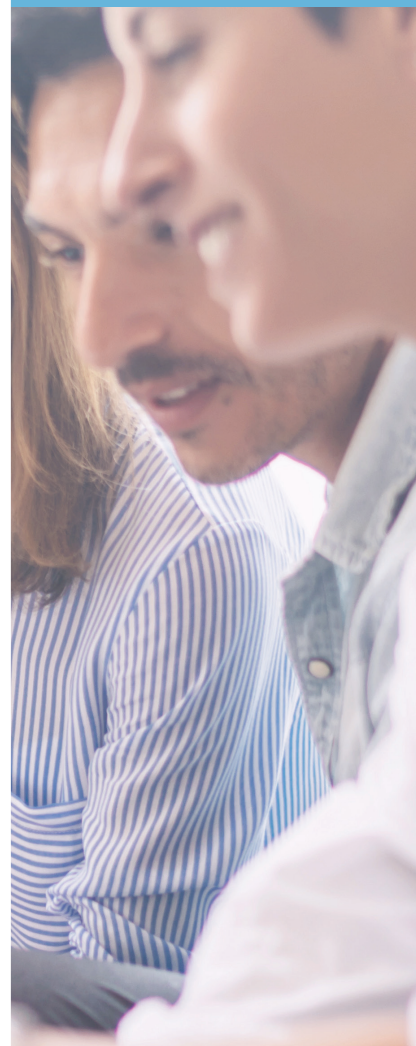


BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE de Laval

Bilan 2017

pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017



**SERVICE
DE POLICE**
DE LAVAL

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
Mandat et structure du BIEL	6
1.1 Équipe du BIEL	6
1.2 Mandat et activités	7
1.3 Objectifs 2015-2018	8
1.4 Ressources financières	9
1.5 Collaborations internes et externes	9
1.6 Mandat spécial – Loi 26	10
Réalisations de l'année 2017	11
1.7 Activités de sensibilisation	11
1.8 Rôles-conseils – Projets organisationnels	13
1.9 Mandats organisationnels du BIEL	14
1.10 Conseils d'éthique, gestion des enjeux éthiques et avis de conformité	15
1.11 Évaluation des processus	16
1.12 Sécurité physique et logique des ressources municipales	17
1.13 Signalements reçus	18
1.14 Enquêtes policières	20
1.15 Enquêtes administratives	21
1.16 Enquêtes d'habilitation sécuritaire	23

Sommaire

Le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) présente le bilan annuel de ses activités au 31 décembre 2017. Le Directeur du Service de police de Laval est fier de souligner les réalisations du BIEL qui ont grandement contribué à la transformation profonde de la culture éthique de Ville de Laval. En 2017, avec la collaboration de plusieurs services, plusieurs règlements ont été instaurés, tels que :

- le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Laval (règlement L-12437)
- le Code de conduite des membres de comités (sens élargi) (règlement L-12505)
- le Code de conduite des fournisseurs de la Ville de Laval
- le Code d'éthique et de déontologie des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques (règlement L-12553)

Plus encore, le BIEL a choisi d'aller au-delà d'un règlement pour mobiliser davantage les employés au changement de culture en matière d'éthique. C'est pourquoi un large programme de formation éthique a été déployé en 2017 (84 % des cadres et 11 % des employés) et se terminera en 2018. Un guide d'application du Code d'éthique des employés a également été créé afin de poursuivre l'engagement éthique et la responsabilisation de tous à l'égard de la Ville. Par ailleurs, en 2018, la décision a été prise de poursuivre la formation éthique aux employés.

La communication directe à travers les formations éthiques et la proximité opérationnelle a permis au BIEL de recueillir plusieurs signalements et d'épauler les employés municipaux à poser des actions conformes à leur responsabilité et fondées sur l'éthique.

Le nombre de signalements reçus est de 88 en 2017. Les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation ont été transmis à l'Unité permanente anticorruption (UPAC). Au total, six signalements ont été transférés en 2017 dont deux provenant de l'analyse des années antérieures.



1 Responsabiliser les gestionnaires

- Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire : 387
- Demandes de conseils d'éthique et de gestion : 20
- Déclarations de situations particulières : 17
- Demandes d'avis de conformité : 24

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

- Adoption du Code d'éthique des employés municipaux de la Ville de Laval (règlement L-12437)
- Création du guide d'application du Code d'éthique des employés (document de référence distribué à tous les employés)
- Création du guide sur l'utilisation des médias sociaux (complément au guide d'application du Code d'éthique des employés)
- Adoption d'un code de conduite des fournisseurs et mise à jour de la Politique de gestion contractuelle de la Ville
- Création du Code de conduite des membres de comités à la Ville de Laval (sens élargi) (règlement L- 12505)
- Code d'éthique des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques (règlement L-12553)
- Implication et concertation dans neuf projets de la Ville, dont cinq projets réalisés

3 Avoir un cadre de gouvernance du BIEL à valeur ajoutée

- Programme de formation d'éthique adapté à la réalité opérationnelle des services visant environ 3 880 personnes
- Atelier de partage de connaissances sur des sujets d'actualité et des enjeux éthiques présents dans le fonctionnement de l'administration municipale
- Implantation d'une méthodologie pour l'évaluation des processus

4 Assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales

- Collaboration avec plusieurs services lors de l'évaluation des risques physiques des bâtiments : six activités

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

- Nombre de signalements reçus : 88
- Signalements transférés à l'UPAC : six, dont deux dossiers résultant de l'analyse d'années antérieures
- Enquêtes de nature policière : 32, dont 25 ont été complétées
- Enquêtes de nature administrative : 52, dont 42 ont été complétées
- Coordination conjointe du mandat spécial sur la loi 26

Mandat et structure du BIEL

1.1 ÉQUIPE DU BIEL

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

ORGANIGRAMME DU BIEL AU 31 DÉCEMBRE 2017

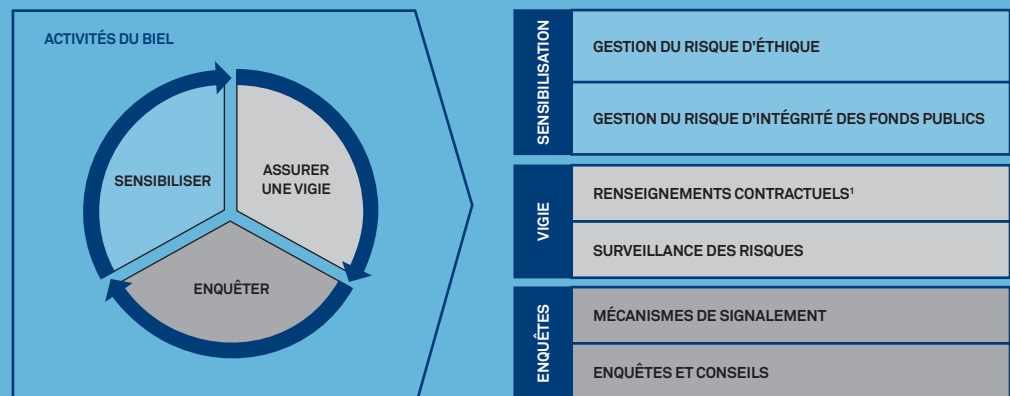


Une nouvelle ressource policière s'est jointe à l'équipe le 12 mars 2017, portant ainsi à trois le nombre de sergents-détectives.

1.2 MANDAT ET ACTIVITÉS

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

MANDAT ET ACTIVITÉS DU BIEL



L'équipe Opérations policières effectue les activités suivantes :

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

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

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

Le BIEL consulte son comité directeur² au sujet de certaines préoccupations administratives plus complexes.

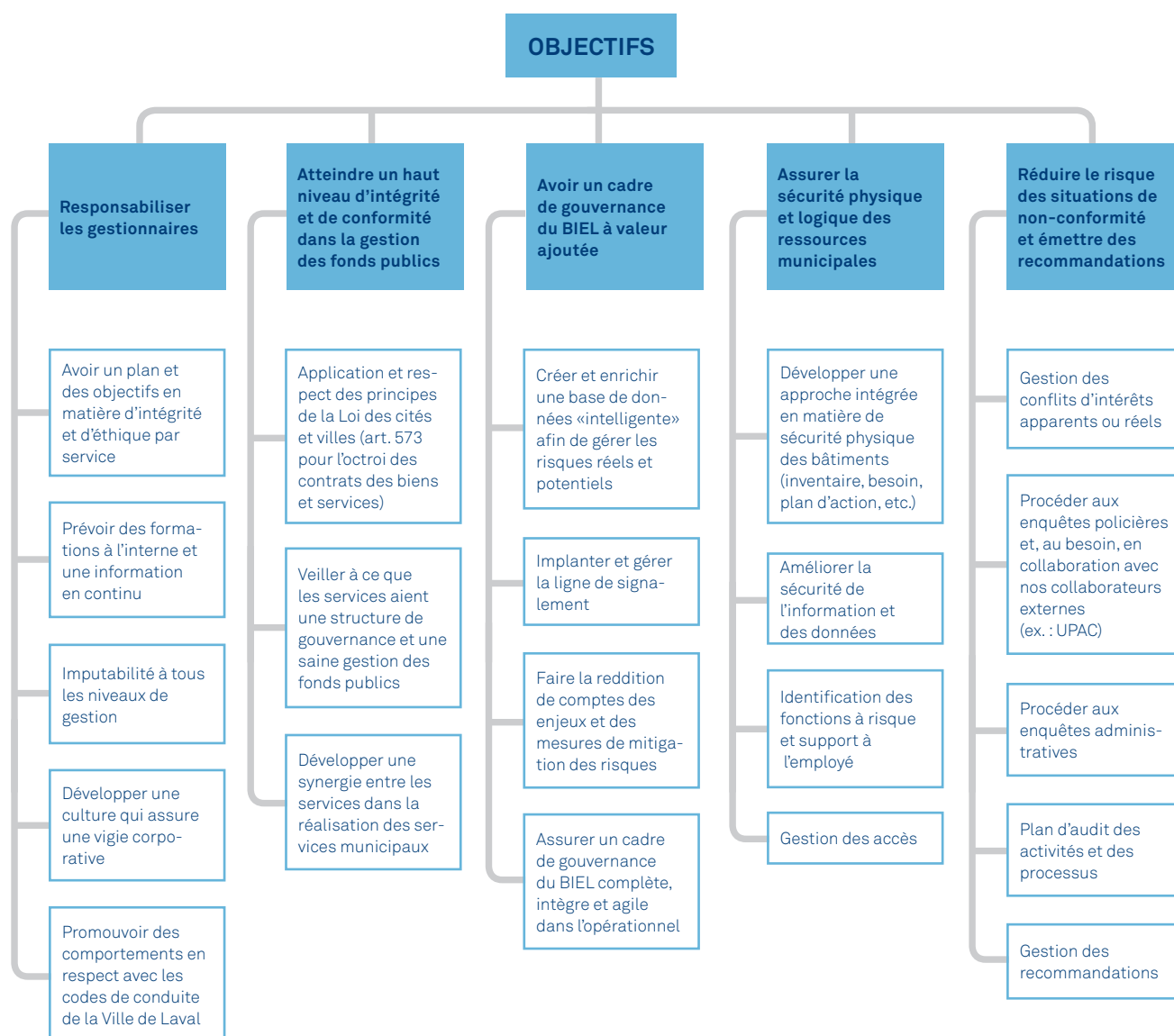
¹L'activité de renseignements contractuels du BIEL a pour but de contribuer activement aux enquêtes afin de cibler les interventions et d'établir des stratégies de prévention des stratagèmes de corruption, de collusion et de malversation.

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

1.3 OBJECTIFS 2015-2018

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

PLAN STRATÉGIQUE 2015-2018



1.4 RESSOURCES FINANCIÈRES

Le budget accordé au SPL pour les activités du BIEL en 2017 était de 1,3 million de dollars. Les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du Service de police de Laval.

1.5 COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

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

Le BIEL a été sollicité dans le cadre de nombreux projets organisationnels par certains services de la Ville, notamment le Service des achats et de la gestion contractuelle, le Service des affaires juridiques, le Service de l'ingénierie et le Service des ressources humaines.

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

PRINCIPAUX COLLABORATEURS EXTERNES

Unité permanente anticorruption (UPAC)

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

Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal

Bureau de la concurrence

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

Directions régionales du ministère des Affaires municipales
et de l'Occupation du territoire (MAMOT)

1.6 MANDAT SPÉCIAL - LOI 26

Depuis le 11 février 2016, le BIEL a mis sur pied une équipe appelée Groupe de travail loi 26; loi visant principalement la récupération de sommes payées injustement à la suite de fraudes ou de manœuvres dolosives dans le cadre de contrats publics. L'équipe est maintenant composée :

- de trois responsables de l'analyse du renseignement;
- de trois auditeurs internes et experts en enquête gestion des fonds publics;
- d'un chargé de projet.

Le Service des affaires juridiques a été mandaté pour diriger les poursuites judiciaires découlant de la loi 26, en collaboration avec le BIEL, qui ont conduit à plusieurs enquêtes et analyses.

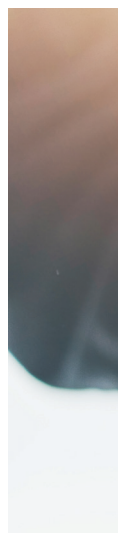
En 2017, le Groupe de travail loi 26 a été fortement mobilisé par le Programme de remboursement volontaire (PRV). En effet, parmi les entreprises qui se sont manifestées à rembourser la Ville de Laval, neuf d'entre elles ont fait connaître leur intention publiquement. Le PRV a pris fin le 1^{er} novembre 2017.

Pour chaque entreprise inscrite et proposant de rembourser la Ville, le Groupe de travail loi 26 devait notamment :

- décrire les déboursés associés aux contrats obtenus entre le 1^{er} janvier 1996 et le 31 décembre 2015;
- fournir des informations sur les appels d'offres ayant conduit à l'attribution de ces contrats;
- transmettre des informations relatives aux administrateurs et aux dirigeants de ces entreprises;
- établir la valeur des préjudices subis par la Ville de Laval.

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

- partageant de l'information dans le cadre d'habilitation sécuritaire de certains sujets;
- effectuant un diagnostic de situations problématiques dans certains domaines d'activité;
- collaborant à la révision de la Politique de gestion contractuelle de la Ville de Laval.



Réalisations de l'année 2017

L'année 2017 a connu un accroissement des demandes d'assistance de la part des directions de services et de la Direction générale afin de permettre une gestion proactive des enjeux éthiques. En effet, l'équipe Éthique, gouvernance et conformité a élargi l'offre de services avec l'émission d'un nombre important d'avis de conformité répondant à plusieurs questions d'éthique et de conformité opérationnelle.

Par ailleurs, la révision du Code d'éthique des employés (règlement L-12437), au cours de l'année précédente, a contribué à la transformation profonde de la culture d'éthique de la Ville, à la restructuration de son cadre de gouvernance par l'entremise des mandats organisationnels du BIEL et au renforcement des compétences organisationnelles de ses employés.

1.7 ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Capsules éthicoopratives

Le BIEL diffuse des capsules d'information « éthicoopratives » pour favoriser la réflexion sur des enjeux éthiques concernant les règles du Code d'éthique des employés de la Ville. Le BIEL travaille en grande collaboration avec le Service des communications et du marketing afin de créer du contenu et d'en assurer une diffusion efficace permettant de rejoindre le maximum d'employés municipaux et de susciter leur réflexion éthique. Au cours de l'année, les capsules éthicoopratives ont porté sur les sujets d'actualité suivants :

- Médias sociaux : réagir en toute prudence (février 2017)
- Vos obligations éthiques « d'après-emploi » (mai 2017)
- Neutralité politique en milieu de travail (juin 2017)
- On m'offre un cadeau : la réponse éthique ! (novembre 2017)



Formation éthique

L'engagement de la Direction générale d'implanter une culture éthique à la Ville s'est poursuivi cette année, particulièrement avec l'adoption, par le conseil municipal le 17 janvier 2017, du Code d'éthique des employés. Cette réalisation a été un pilier important dans la mise en œuvre de nos objectifs de renforcement des meilleures pratiques en matière d'éthique dans l'ensemble de l'organisation.

Le BIEL a également reçu le mandat de former tous les employés municipaux quant à l'application des règles en matière d'éthique au quotidien. Ce mandat avait comme objectif premier de clarifier les nouvelles règles d'éthique concernant les valeurs de la Ville. Il a aussi permis de mettre en évidence les différents modes d'intervention du BIEL, les ressources et les outils offerts aux employés, aux gestionnaires et aux directions de service, notamment les processus de signalement et de divulgation de situations particulières.

La durée de ce mandat, échelonné sur deux ans, vise à assurer une réelle consolidation du changement de culture en matière d'intégrité et d'éthique. Le BIEL a misé sur une formation éthique s'adressant à l'ensemble des employés municipaux. Une structure générale fut proposée aux directions de service, soit :

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

Depuis juin 2017, le BIEL a formé 84 % des cadres municipaux, pour un total de 41 séances de formation. Consécutivement, la formation éthique destinée aux employés a commencé à l'automne 2017 et 381 employés avaient été rencontrés au 31 décembre.

Ateliers éthiques

Les ateliers ciblent un sujet précis afin d'ouvrir la discussion vers des situations ou des enjeux autour d'une question en matière d'éthique. Ce sont de belles occasions pour le BIEL de mieux connaître la réalité opérationnelle des employés municipaux et d'offrir un accompagnement ponctuel et ciblé, au besoin. Offerts dès l'automne 2017, les ateliers portaient sur les sujets suivants :

- La déclaration de situations particulières : un outil de communication privilégiée;
- On m'offre un cadeau : la réponse éthique lorsqu'on est au service des citoyens.

Ces séances d'information se sont ouvertes à compter de novembre 2017, à la suite de l'émission d'une capsule éthicopratique, afin de permettre aux employés de discuter de l'application des règles au quotidien.

1.8 RÔLES-CONSEILS - PROJETS ORGANISATIONNELS

Lors de la réalisation de certains projets des services municipaux, le BIEL s'est vu confier le mandat d'assurer une vigie des risques liés à l'intégrité et à l'éthique. En 2017, le BIEL a contribué aux projets ci-dessous.

PRINCIPAUX PROJETS AUXQUELS LE BIEL A CONTRIBUÉ

<p>Mesure des impacts de l'évaluation de rendement insatisfaisant des fournisseurs-volet service de l'ingénierie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la description des critères de la grille d'évaluation, à la création d'un outil permettant le redressement des services insatisfaisants rendus à la Ville par une firme de génie-conseil ou, le cas échéant, la terminaison d'un contrat en cours et l'interdiction de soumissionner sur des contrats de la Ville par ladite firme pendant une période donnée. 	réalisé
<p>Guide d'utilisation des médias sociaux par les employés de la Ville :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établir des règles entourant la prestation aux citoyens et en complément au guide d'application du Code d'éthique des employés. 	réalisé
<p>Code de conduite des membres de comités (sens élargi) (règlement L-12505) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un cadre formel en matière d'éthique afin de bonifier la gestion d'organismes municipaux et de comités de la Ville. - Bâtir un document avec les mêmes règles que le Code d'éthique des employés de la Ville assurant ainsi le traitement cohérent des enjeux éthiques. 	réalisé
<p>Ententes-cadres avec des organismes sur la gestion du bail de locaux municipaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réviser les nouvelles ententes locatives des immeubles municipaux élaborées avec certains organismes partenaires de la Ville. - Proposer l'intégration de clauses en matière d'intégrité et d'éthique, des mécanismes de surveillance et de reddition de comptes et des clauses préventives de gestion des risques et des conflits pouvant avoir des impacts négatifs sur la réputation de la Ville. 	réalisé
<p>Soutien au Service des affaires juridiques dans l'élaboration de la formation sur le lobbyisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la préparation de cas pratiques. 	réalisé
Réviser le guide des membres d'un comité de sélection.	en cours
Réviser le programme d'attestation des organismes paramunicipaux.	en cours
Réviser le guide des achats.	en cours
Conseiller la Ville de Laval sur la conformité du processus de recherche de commandites pour les Jeux du Québec 2020.	en cours

1.9 MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL

Le BIEL a également l'objectif de contribuer à la transformation de la culture de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique par la réalisation des mandats organisationnels qui lui sont assignés. Ces mandats ont des impacts importants dans les services et nécessitent l'adhésion de tous les employés. En 2017, le BIEL a entrepris les mandats suivants :

LISTE DES MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL

Guide d'application du nouveau Code d'éthique des employés : <ul style="list-style-type: none">- Énoncer les rôles et les responsabilités de tous les paliers à l'égard de l'organisation.- Introduire des outils de réflexion éthique accompagnés d'exemples concrets.	réalisé
Code de conduite des fournisseurs : <ul style="list-style-type: none">- Élaborer et recommander l'adoption d'un nouveau Code de conduite des fournisseurs.- La Ville de Laval est d'ailleurs la première grande municipalité au Québec à se doter d'un code de ce genre.- Réviser la Politique de gestion contractuelle de la Ville de Laval.	réalisé
Code d'éthique des élus et de leurs employés politiques (règlement L-12553) : révision des règles et adoption : <ul style="list-style-type: none">- Assurer la cohérence des règles en matière d'éthique pour les employés et les élus.- Formaliser des règles d'éthique pour les employés politiques.- Clarifier les règles des cadeaux et des avantages.- Introduire la notion de réflexion éthique et de sensibilisation quant à la meilleure manière d'appliquer les règles au quotidien.	réalisé
Protocole d'échange avec le Bureau de la concurrence.	en cours
Gestion des enjeux de double emploi des employés.	en cours

1.10 CONSEILS D'ÉTHIQUE, GESTION DES ENJEUX ÉTHIQUES ET AVIS DE CONFORMITÉ

Conseils d'éthique

Le BIEL a répondu aux questionnements des employés, des élus ou des partenaires externes faisant face à des dilemmes éthiques. En 2017, le BIEL a émis 20 conseils éthiques par rapport à 17 en 2016. Les enjeux éthiques abordés par ces questionnements étaient variés et portaient, entre autres, sur :

- la gestion des conflits d'intérêts;
- l'acceptation des cadeaux, des avantages, des repas;
- les autres activités, occupations ou emplois en dehors des fonctions à la Ville;
- l'utilisation des ressources de la Ville;
- le comportement sur les médias sociaux;
- les comportements éthiques au travail.

Divulgations de situations particulières

Les employés et leur gestionnaire ont l'obligation de divulguer les situations non conformes au Code d'éthique des employés. Le processus de divulgation de situations particulières est le véhicule privilégié de communication transparente et de confiance, essentiel à l'établissement d'une culture éthique.

En 2017, nous avons recensé 17 divulgations de situations particulières transmises au BIEL par rapport à six seulement en 2016. Les formations éthiques ont généré plus du tiers (35 %) des divulgations de situations particulières transmises au BIEL. Les divulgations concernaient principalement des situations de double emploi et ont mené à des questionnements sur les enjeux suivants :

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

Avis de conformité

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

En 2017, 24 avis de conformité, par rapport à deux seulement en 2016, ont été émis concernant les sujets suivants :

- l'intégrité et la conformité des opérations;
- l'intégrité du processus de gestion contractuelle;
- la participation à des collectes de fonds par certaines directions de service;
- les comportements éthiques et le risque de réputation.

1.11 ÉVALUATION DES PROCESSUS

Processus de promotion au Service de sécurité incendie

En 2017, le BIEL a évalué le processus de promotion des officiers de pompiers et s'est assuré que les activités de sélection et de recrutement étaient complètes et efficaces, incluant l'évaluation de mesures de gestion des enjeux éthiques. Chaque étape de recrutement a été évaluée par rapport aux risques et en se basant sur les meilleures pratiques en place dans les services d'incendie nord-américains.

Le BIEL a procédé à la révision des principales activités entourant le processus, soit :

- les affichages de postes;
- la rencontre préparatoire des candidats;
- la préparation à l'évaluation pratique;
- l'évaluation des habiletés administratives et psychométriques, et de l'entrevue finale;
- la sélection et la nomination;
- la rétroaction aux candidats non retenus.

1.12 SÉCURITÉ PHYSIQUE ET LOGIQUE DES RESSOURCES MUNICIPALES

La protection des actifs de la Ville constitue une préoccupation pour l'administration municipale. Le BIEL a notamment pour objectif d'assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales, comme l'indique son plan triennal. Voici les activités réalisées en 2017 et touchant la sécurité des bâtiments :

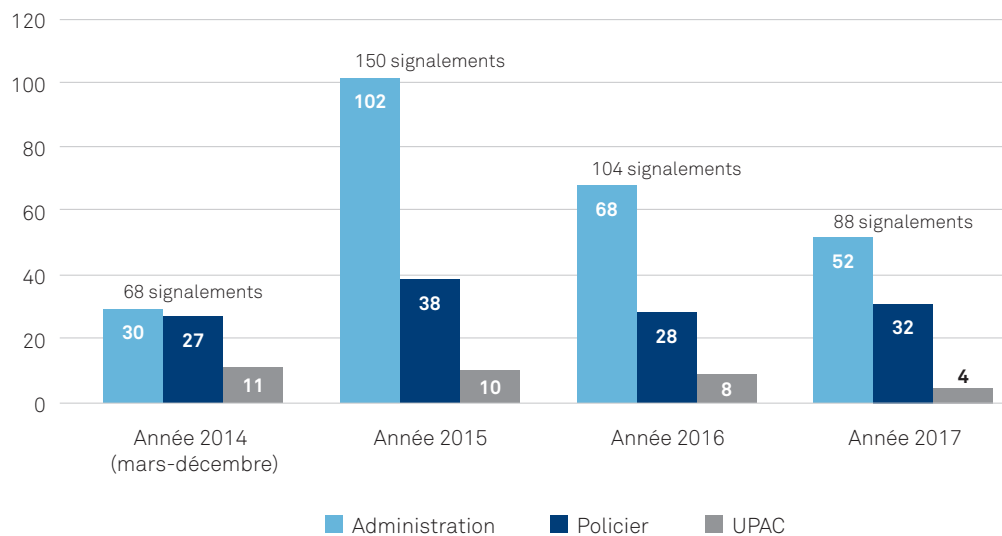
- Participation au comité sécurité de l'information;
- Participation au comité sécurité des bâtiments;
- Gestion des contrats de gardiennage : Quartier général, Hôtel de Ville, cour municipale, cour du Québec, Service du développement économique;
- Consultation, analyse sur la sécurité au centre de détention du Quartier général (opacité et bris de fenêtres);
- Consultation, sécurité des bibliothèques (caméras de surveillance);
- Consultation, sécurité de l'ensemble des réaménagements des bâtiments.

1.13 SIGNALEMENTS REÇUS

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

À noter que les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation sont transmis à l'UPAC. Au cours de l'année, six signalements ont été transférés à l'UPAC : quatre signalements reçus en 2017 et deux provenant des années antérieures.

SIGNALEMENTS REÇUS PAR NATURE DES DOSSIERS

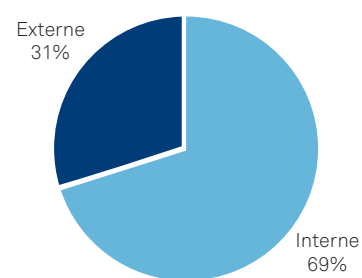
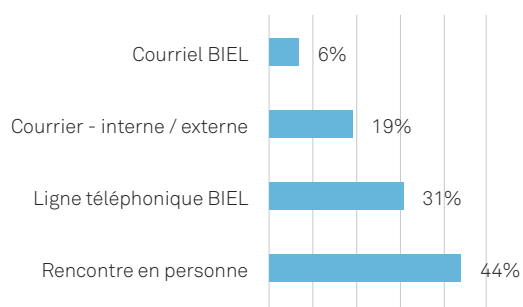


³Cette politique est disponible sur le site Internet de la Ville. [<http://www.laval.ca/Pages/Fr/A-propos/politique-signalement.aspx>]

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

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

MODES DE COMMUNICATION ET SOURCES DES SIGNALEMENTS



1.14 ENQUÊTES POLIÈRES

Des 36 signalements classés comme « dossiers policiers » en 2017, 32 ont mené à des enquêtes de nature policière à la suite de leur analyse.

STATUT DES DOSSIERS D'ENQUÊTES POLIÈRES AU 31 DÉCEMBRE 2017

ALLÉGATIONS	En cours	COMPLÉTÉES					Total global
		Non fondé	Non solutionné	Sans mise en accusation	Avec mises en accusation	Transfert	
Abus de fonction	5	4				1	10
Acte criminel à l'extérieur de la Ville						1	1
Bris de probation		1					1
Fraude	2	5	1	1			9
Harcèlement		2			1		3
Jeux et paris				2			2
Stupéfiants		1				1	2
Vol		2	1			1	4
	7	15	2	3	1	4	32
						Transférés à l'UPAC ⁵	4
						Total dossiers policiers	36

En 2017, un dossier « Mise en accusation » a abouti à une arrestation à la suite d'un harcèlement à l'endroit d'un superviseur.

Au cours de la même année, le BIEL est intervenu dans trois signalements (dont un provenant de 2016) relatifs aux paris illégaux et à la loterie illégale de type « moitié-moitié ». Ces jeux n'étaient pas encadrés par la Régie des alcools des courses et des jeux (RACJ) et les profits n'étaient pas destinés à des organismes religieux ou à des œuvres de charité. La direction du Service des ressources humaines et le Service des communications et du marketing ont été mis à contribution pour faire cesser ces activités.

Le BIEL est également intervenu dans deux enquêtes relativement à l'utilisation de véhicules municipaux à des fins personnelles et au vol de temps, et ce, avec la contribution des directions du Service des ressources humaines, du Service des travaux publics et du Service de l'environnement. Dans le premier cas, des mesures administratives ont été entreprises envers deux employés dont l'un a pris une retraite anticipée et l'autre s'est vu imposer des journées de suspension. Dans le deuxième cas, l'employé fut congédié.

⁵Au total, six signalements ont été transférés en 2017 dont deux provenant de l'analyse des années antérieures.

1.15 ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

Des 52 signalements classés comme « dossiers administratifs » en 2017, 37 % comportaient des allégations de manquements à l'éthique, 37 % des allégations d'irrégularités de gestion et de processus administratifs, 23 % des allégations de non-conformité concernant les contrats et 3 % des allégations reliées à la non-conformité aux lois et règlements.

Le signalement est la voie de divulgation privilégiée permettant au BIEL de faire une intervention active et sur le terrain auprès des services concernés. En effet, 46 dossiers d'enquêtes administratives ont été réalisés au cours de l'année, à partir de 35 signalements de 2017 et de onze signalements de 2016.

STATUT DES DOSSIERS D'ENQUÊTES ADMINISTRATIVES AU 31 DÉCEMBRE 2017

ALLÉGATIONS	En cours	COMPLÉTÉES				Total global
		Avec recommandations	Non fondé	Aucun suivi requis	Transfert	
Bris de confidentialité	1					1
Conflit d'intérêts		2	1	1	3	7
Harcèlement/intimidation					1	1
Manquement éthique			1	5	4	10
Mauvaise gestion	3	1	4	1	6	15
Mauvaise gestion RH			1		3	4
Non-conformité législative	1				1	2
Non-conformité contractuelle	5	3		3	1	12
	10	6	7	10	19	52

À la conclusion d'une enquête, le rapport et les conclusions de l'analyse sont communiqués aux directions des services concernés. Les recommandations sont également soulignées afin qu'ils corrigent promptement une situation irrégulière ou établissent de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et aux priorités de la Ville. Il convient de souligner la bonne collaboration des services lors de la formulation des plans d'action.

Recommandations en 2017

Le BIEL a procédé à trois enquêtes menant aux décisions suivantes :

- le remboursement de pénalités à un fournisseur de service pour l'entretien des patinoires extérieures. L'enquête a démontré que les pénalités avaient été injustement imposées au fournisseur de service;
- la terminaison d'un contrat en cours d'exécution d'un fournisseur de service pour l'acquisition et l'implantation d'un logiciel de gestion intégrée de documents;
- la formulation de plaintes aux organismes indépendants, dont l'Ordre des ingénieurs du Québec, lors de manquements de la part des fournisseurs.

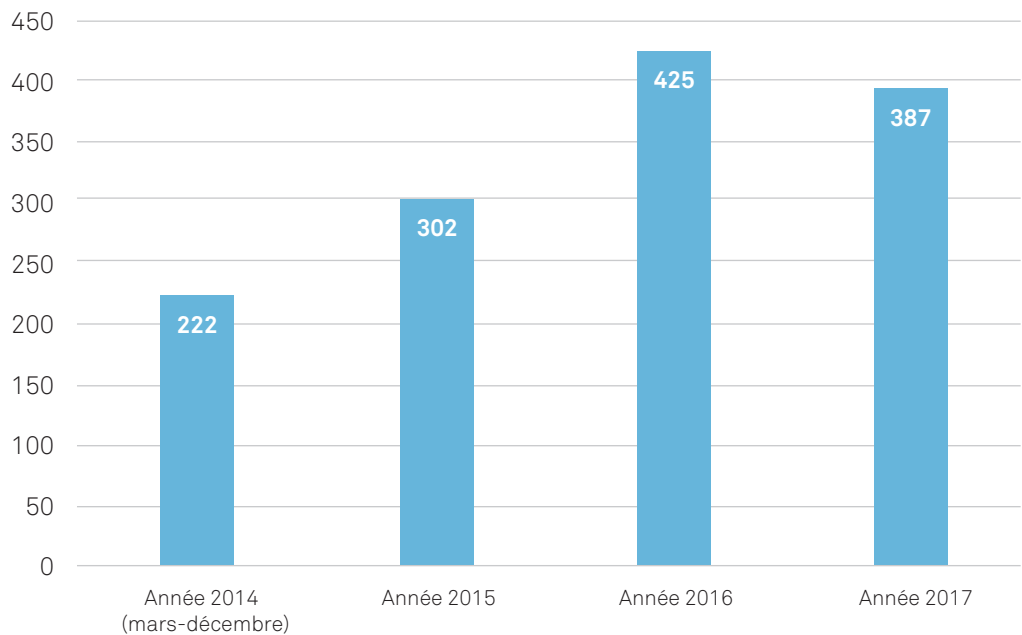
Le BIEL a également remis des recommandations aux directions de service :

- corriger certains comportements de proximité lors des appels d'offres et de l'exécution des travaux;
- veiller à une meilleure conformité aux politiques et aux procédures d'appel d'offres;
- protéger nos employés quant à l'intimidation de la part d'un fournisseur;
- collaborer à une saine gestion éthique des employés;
- bonifier la gestion des documents sensibles et confidentiels.

1.16 ENQUÊTES D'HABILITATION SÉCURITAIRE

L'enquête d'habilitation sécuritaire vise à valider l'intégrité des nouveaux employés et des ressources contractuelles sollicitées. En 2017, 75 habilitations sécuritaires d'aspirants policiers ont été effectuées en raison des départs à la retraite et de l'ajout d'effectifs prévus au Service de police de Laval.

TABLEAU COMPARATIF DES DEMANDES D'HABILITATION SÉCURITAIRE



Environ 86 % des habilitations sécuritaires ont été effectuées par la Section des affaires internes du Service de police de Laval.



**SERVICE
DE POLICE**
DE LAVAL