

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

2021

**Bilan 2021**

# Message des directeurs

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons le bilan 2021 du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval-Terrebonne. À la lecture de ce bilan, vous constaterez le travail colossal réalisé par le Bureau, qui résulte d'un partenariat unique au Québec. Cette année a été l'occasion de renforcer notre collaboration par la mise en commun des savoir-faire et des expériences, ce qui s'est traduit par la consolidation de notre expertise en matière de promotion de l'éthique et de protection de l'intégrité. De plus, Laval et Terrebonne ont mis en place des planifications stratégiques et des plans d'actions qui guideront les activités des prochaines années.

Outre les activités d'enquête, c'est notamment par le biais d'activités de prévention, de conseil et de formation que nos experts soutiennent quotidiennement les employés et les gestionnaires dans leurs décisions. Les résultats témoignent, encore une fois, de la valeur ajoutée de ces activités. Ils démontrent la pertinence de nos efforts pour prévenir et détecter les irrégularités, les abus et les malversations, au grand bénéfice de tous.

Au cours de la dernière année, de nombreux changements ont été apportés aux lois qui encadrent l'éthique et la déontologie au sein des administrations municipales, et d'autres suivront assurément. Cette évolution législative démontre la pertinence de la mission du BIELT et souligne son caractère novateur à l'échelle provinciale, plus particulièrement dans le monde municipal.

Tout cela passe bien entendu par le travail remarquable de nos employés, qui mettent quotidiennement à profit leur expertise au service de la réalisation de notre mission. Nous tenons à les remercier pour leurs efforts soutenus, et nous regardons vers l'avenir avec fierté et optimisme dans la réalisation d'une culture éthique forte au sein de nos organisations.



**Pierre Brochet**

Directeur du Service de police de Laval



**Marc Brisson**

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 8

3.1	Pouvoirs	8
3.2	Ressources humaines	9
3.3	Ressources financières	10
3.4	Collaborations internes et externes	10
3.5	Partenariat avec la Ville de Terrebonne	11
3.6	Mandat spécial - Projet de loi 26	12

## Ce que nous avons accompli 13

4.1	Faits saillants	13
4.2	Signalements	17
4.3	Activités d'enquête	20
4.4	Renseignements et vigie	24
4.5	Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	24

## Le BIELT en évolution 30

## Annexe 31

Le cheminement d'un signalement	31
---------------------------------	----

## Liste des figures

<b>Figure 1</b>	Principales activités du BIELT	6
<b>Figure 2</b>	Organigramme	9
<b>Figure 3</b>	Délai de traitement des enquêtes d'habilitation sécuritaire complétées, par mois	14
<b>Figure 4</b>	Nombre de séances de formation données, de demandes d'avis et de divulgations	15
<b>Figure 5</b>	Évolution des principales activités du BIELT	16
<b>Figure 6</b>	Dossiers de signalement	17
<b>Figure 7</b>	Signalements reçus selon la nature des dossiers	18
<b>Figure 8</b>	Nombre de dossiers transférés à l'UPAC	19
<b>Figure 9</b>	Modes de transmission et provenance des signalements	19
<b>Figure 10</b>	Statut des signalements de nature policière	20
<b>Figure 11</b>	Statistiques des dossiers d'enquêtes administratives initiées en 2021	21
<b>Figure 12</b>	Allégations ayant mené à une enquête administrative	22
<b>Figure 13</b>	Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues	23
<b>Figure 14</b>	Liste des formations éthiques offertes	25
<b>Figure 15</b>	Objet des demandes d'avis 2021	27
<b>Figure 16</b>	Objet des divulgations 2021	28

# Qui nous sommes

**Nos relations, basées sur la confiance, le respect et l'écoute, nous permettent de travailler en collaboration et d'innover pour évoluer.**

## 1.1

### Mission

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

Les valeurs suivantes font partie de notre ADN : **impartialité, équité, respect et intégrité.**

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. L'objectif est de 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 concernés par nos enquêtes. Chaque témoin, lanceur d'alerte ou collaborateur est traité avec considération, respect et confidentialité.

L'intégrité de nos employés est également une condition sine qua non 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 et les enquêtes 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 à sa discrétion 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.

# Ce que nous faisons

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 sur 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

## 2.2

### Priorités stratégiques

En 2015, pour mieux répondre au virage stratégique entrepris par la Ville, le Bureau s'est doté d'un plan triennal; il en a ensuite reconduit les objectifs pour 2019 et 2020 afin d'en garantir le plein déploiement. Un nouveau plan quinquennal a été élaboré en 2020; il couvre la période 2021-2025.

Ce nouveau plan est le fruit d'une réflexion approfondie sur le fonctionnement, le mandat et les orientations stratégiques du BIELT. Afin d'enrichir cette réflexion stratégique, une large consultation auprès des gestionnaires et des employés de la Ville a été réalisée. Elle avait pour but de mieux comprendre les besoins et de déterminer les orientations stratégiques et les priorités des prochaines années.

# Ce que nous faisons

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

## Quatre grandes orientations du BIELT

1

### **Outiller, sensibiliser et former les employés et les gestionnaires**

- Assurer la formation et l'intégration 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**

- 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
- Partager les bonnes pratiques d'analyses et de renseignement avec les organisations du milieu
- Partager les 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 les 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 afin de mettre en place les 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 directement 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, un comité directeur formé du directeur général de la Ville de Laval, de la directrice générale adjointe des services administratifs et corporatifs, du directeur du Service de police de Laval, du directeur du Service des affaires juridiques et du directeur du Service des ressources humaines peut être consulté par le BIELT.

Ce fonctionnement permet de maximiser la capacité d'intervention et la cohérence organisationnelle des initiatives de ce dernier.

## 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<sup>1</sup>.

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'activité requis.

Depuis le 7 décembre 2021, la responsabilité de la Direction des affaires corporatives et protection de l'intégrité et de l'éthique municipale est assumée par Manon Ouellet à titre de directrice adjointe. L'inspecteur Patrick Lambert a été nommé responsable des opérations policières le 18 octobre, à la suite du départ à la retraite de l'inspecteur Martin Évangéliste.

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

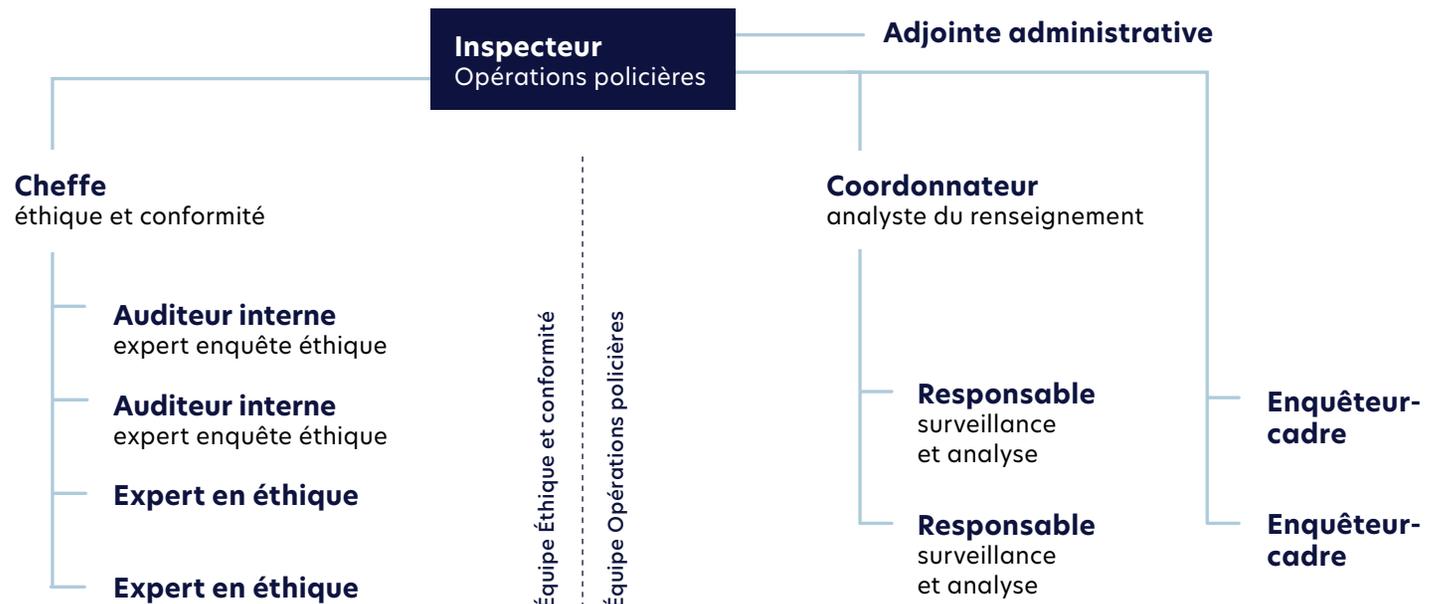
**Direction des enquêtes, des affaires corporatives, de la protection de l'intégrité et de l'éthique municipale**  
Directrice adjointe **Manon Ouellet**

**Comité directeur**

Directeur général  
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 2021 - 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 2021 a été de 1,6 M\$ (les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du SPL).

De plus, en vertu du partenariat Laval-Terrebonne, la Ville de Terrebonne verse une contribution annuelle de 237 175\$ à la Ville de Laval.

## 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 projets organisationnels, 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.

#### Principaux organismes de surveillance externes avec lesquels le BIELT collabore :

- 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 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 du contrôleur général de la Ville de Montréal
- Bureau de la concurrence du Canada (BCC)
- Commission municipale du Québec (CMQ)
- Directeur général des élections du Québec (DGEQ)

Dans le cadre de projets de recherches universitaires, le Bureau a collaboré avec des chercheurs (de l'École nationale d'administration publique, de l'Université Laval et de l'Université de Sherbrooke), par exemple en coordonnant la diffusion de questionnaires et en facilitant la communication des résultats des recherches auprès des employés de la Ville.

# Notre force organisationnelle

**Cette structure permet d'unir les efforts tout en assurant l'indépendance des parties.**

## 3.5

### Partenariat avec la Ville de Terrebonne

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne s'est poursuivi en 2021, 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-jacentes aux opérations des deux villes, mais en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des enquêtes propres à chacune.

La mise en commun du savoir-faire et de l'expérience des deux villes est donc profitable. En 2021, cela s'est notamment traduit par le partage de renseignements et de bonnes pratiques visant le processus d'habilitation sécuritaire. De plus, des outils de traitement d'informations provenant de sources ouvertes ont été développés afin d'améliorer la vigie contractuelle et de détecter des anomalies ou des risques de collusion.

En outre, ce partenariat permet de partager les coûts de gestion et les efforts du Bureau en ce qui a trait, par exemple, aux locaux, au soutien administratif et aux applications de gestion des signalements. La complémentarité des expertises professionnelles représente finalement un grand atout. Elle comprend le partage des services d'un expert en éthique.

# 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 (SAJ).

En 2021, le Groupe de travail PL26 était composé de :

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

Le SAJ a été mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du travail du Groupe de travail PL26. Ce dernier a pu, malgré la pandémie de COVID-19, continuer d'appuyer le SAJ dans les différentes instances associées à 8 poursuites civiles, lesquelles visent 30 personnes (entreprises, administrateurs et dirigeants) et comportent un préjudice estimé à près de 51M\$.

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.

Enfin, le Groupe de travail PL26 et le SAJ ont prêté leur concours à un partenariat entre les villes de Laval et de Terrebonne afin d'aider cette dernière à évaluer la possibilité de lancer des poursuites civiles en vertu de cette même loi. Les résultats de ce partenariat ont incité la Ville de Terrebonne à se doter, à l'automne 2021, d'une équipe semblable au Groupe de travail PL26 de Laval. Au cours de la prochaine année, les deux équipes vont maintenir leurs contacts afin de poursuivre les échanges de renseignements et de conseils initiés en 2021.

# Ce que nous avons accompli en 2021

## 4.1

### Faits saillants

L'année 2021 a été marquée par la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique. Cela s'est traduit, notamment, par la réorganisation de l'équipe des opérations policières, ce qui a permis d'augmenter significativement la capacité d'enquête et de réponse aux demandes d'habilitations sécuritaires. Les postes de sergent-détective ont été abolis pour être remplacés par 2 enquêteurs-cadres et 2 responsables, surveillance et analyse, tous sous la supervision d'un nouvel inspecteur nommé en octobre.

**807**

vérifications de la transparence et de l'intégrité d'employés ou de consultants (enquêtes d'habilitation sécuritaire)

**62**

demandes d'avis éthiques

**61**

divulgations de situations de conflit d'intérêts

**74**

signalements reçus

**36**

enquêtes administratives complétées (18 dont le signalement avait été reçu avant 2021)

**27**

signalements reçus et classés policiers (tous complétés)

**38**

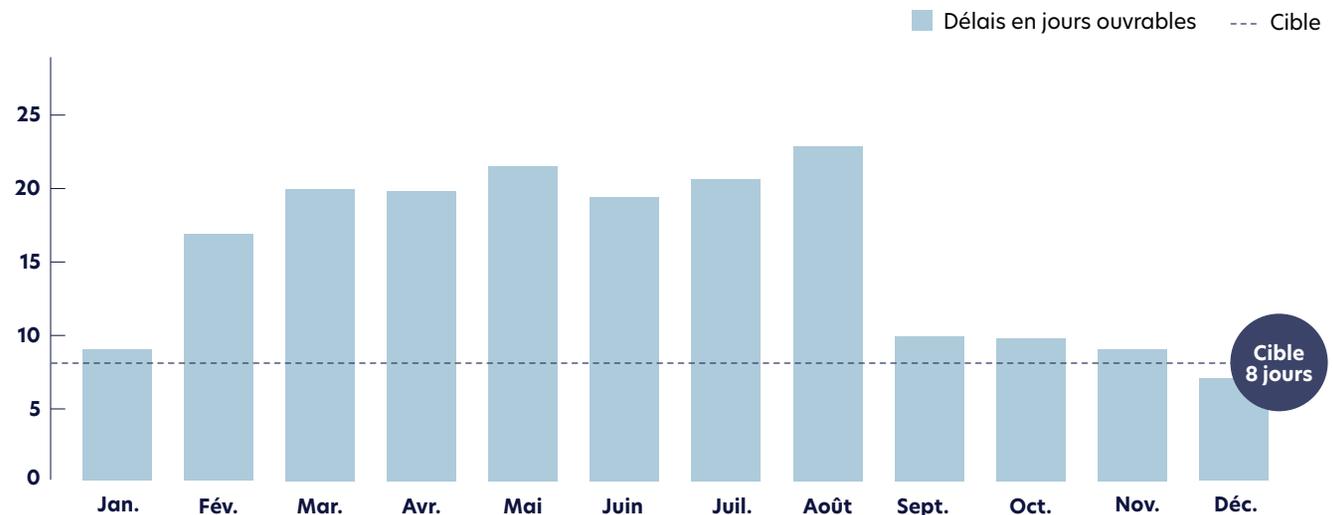
séances de formation données

# Ce que nous avons accompli en 2021

Cette réorganisation a permis une réduction significative du délai de traitement moyen des demandes d'habilitation sécuritaire, passant de 20 jours ouvrables pour les 8 premiers mois de l'exercice à 9 jours ouvrables pour les 4 derniers mois. Cette nette amélioration est d'autant plus appréciable que le nombre de demandes d'habilitation sécuritaires a augmenté de 25%, pour atteindre un total de 807, par rapport à 645 en 2020.

**Délai de traitement des enquêtes d'habilitation sécuritaire complétées, par mois**

Figure 3



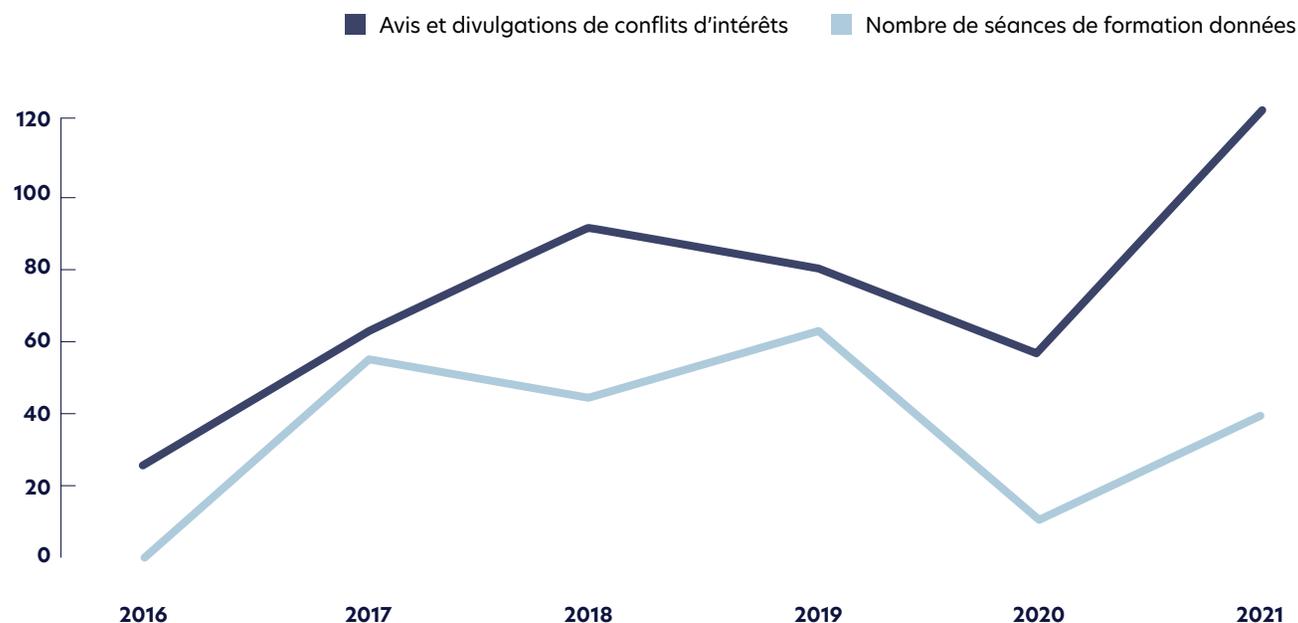
# Ce que nous avons accompli en 2021

Le Bureau a offert 38 séances de formation sur le Code d'éthique pour tous les nouveaux cadres et employés de la Ville. Alors que le nombre de signalements a observé une légère baisse, les demandes d'avis éthiques et les divulgations de conflits d'intérêts sont en forte hausse. Les demandes d'avis faites au BIELT ont fortement augmenté, passant de 34 en 2020 à 62 en 2021. Le nombre de divulgations de conflits d'intérêts a presque triplé, passant de 23 en 2020 à 61 cette année. Ces augmentations coïncident avec la reprise des formations du BIELT et viennent confirmer la valeur ajoutée de ces dernières pour la promotion et le maintien d'une culture éthique.

Lors de la première vague de formations données par le BIELT auprès de tous les employés de la Ville en 2017 et en 2018, une forte augmentation du nombre de demandes d'avis avait été observée. Alors que le nombre de séances de formations était en baisse en 2019 et en 2020, une diminution correspondante des demandes d'avis avait été constatée. La forte hausse observée cette année fait ressortir de façon non équivoque l'importance des formations et de la sensibilisation pour le développement de la réflexion éthique des employés : plus il y a de formations éthiques, plus les employés et les gestionnaires se questionnent et plus ils sont aptes à repérer les enjeux éthiques présents dans une situation donnée. Chaque formation est donnée par un expert en éthique du BIELT dans les 100 jours suivant l'embauche ou la nomination d'un employé. C'est dire aussi l'importance d'assurer une visibilité et une présence proactive auprès des employés et des cadres, et ce, dès leur arrivée à la Ville.

**Nombre de séances de formation données, de demandes d'avis et de divulgations**

Figure 4



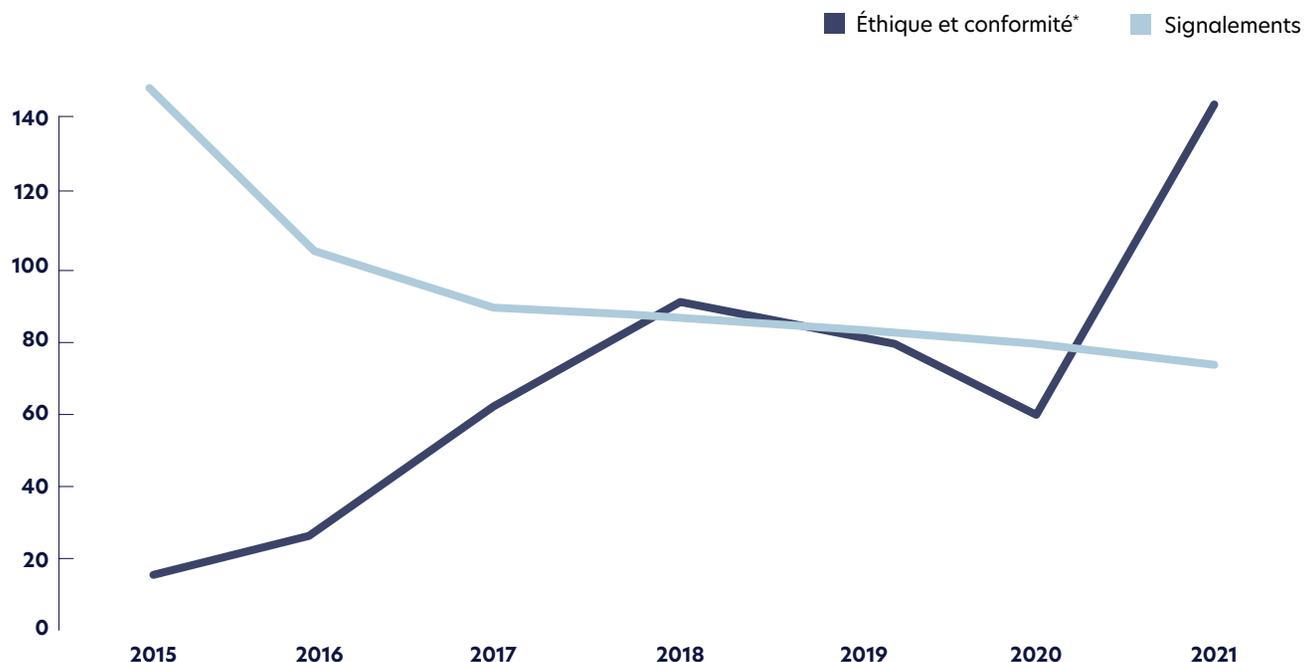
# Ce que nous avons accompli en 2021

Le nombre de signalements a légèrement diminué, alors que le nombre d'enquêtes administratives complétées en 2021 (36) a augmenté par rapport à 2020 (31), de même que le nombre d'enquêtes policières (4).

Le nouveau plan quinquennal 2021-2025, appuyé par la nouvelle vision du Bureau comme partenaire incontournable pour les employés, a ainsi porté ses fruits dès la première année de sa mise en œuvre. 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 : un important changement de culture se concrétise par ces deux tendances qui mettent de l'avant l'importance de l'éthique et de l'intégrité à la Ville.

Évolution des principales activités du BIELT

Figure 5



\* «Éthique et conformité» regroupe la totalité des demandes d'avis éthique et des divulgations de situations particulières faites au BIELT durant l'année.

# Ce que nous avons accompli en 2021

## 4.2 Signalements

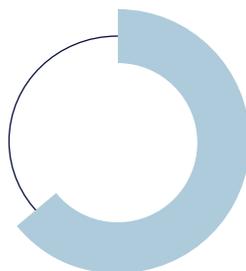
Des 74 signalements reçus, 27 (36%) ont été classés en tant que dossiers policiers et 47 (64%) comme dossiers administratifs. On remarque une augmentation en 2021 des signalements de nature policière par rapport à 2020. Finalement, 55% des signalements provenaient de l'interne, c'est-à-dire d'employés et d'élus de la Ville.

En date du 31 décembre 2021, 69 dossiers de signalement (93%) étaient complétés, alors que 5 dossiers de signalement (7%) étaient toujours en cours de traitement.

### Dossiers de signalements

Figure 6

#### Répartition



**64%**

dossiers administratifs  
(36% dossiers policiers)

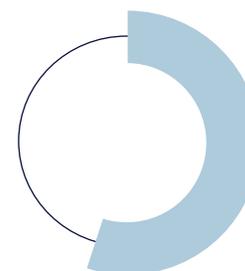
#### Allégations



**+50%**

augmentation des  
signalements de nature  
policière

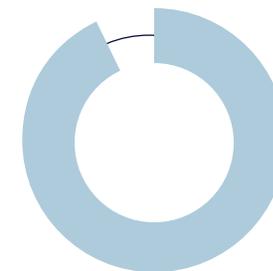
#### Provenance



**55%**

des signalements  
proviennent de l'interne  
(employés et élus)

#### Statut



**93%**

dossiers complétés

# Ce que nous avons accompli en 2021

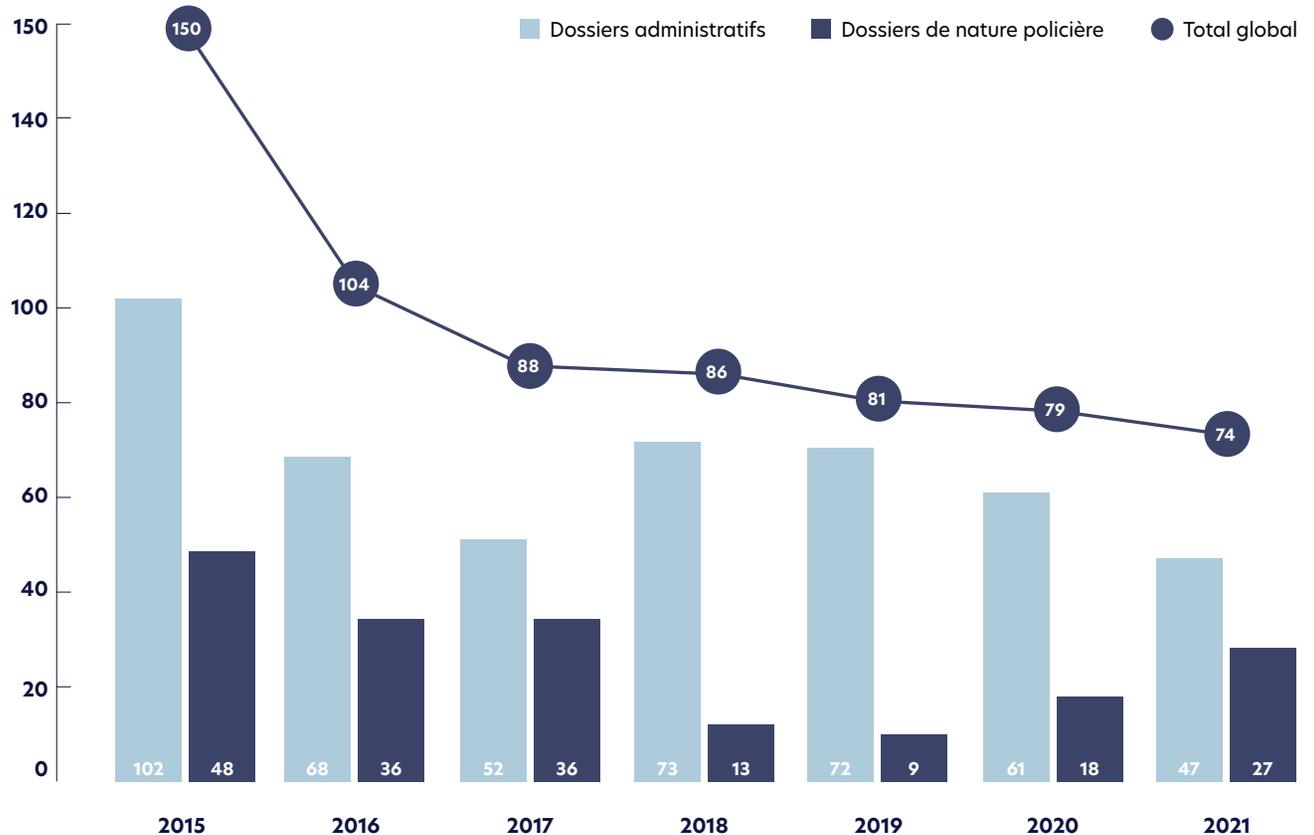
Comme mentionné précédemment, le BIELT gère les signalements reçus conformément à la Politique de signalement de la Ville de Laval<sup>2</sup>. Ainsi, l'équipe des opérations policières reçoit les signalements et en fait l'analyse afin de déterminer leur recevabilité et leur nature. Lorsque le signalement comporte une allégation criminelle, il s'agit d'un dossier de nature policière qui reste sous la responsabilité de cette équipe. Les signalements liés à des allégations de corruption de fonctionnaires et de malversation sont quant à eux des dossiers policiers transférés à l'UPAC. En 2021, 3 dossiers ont été transférés à l'UPAC.

Les autres signalements sont classés comme des dossiers administratifs et sont assignés aux auditeurs internes et experts en enquête de l'équipe Éthique et conformité. Ces derniers effectuent des validations afin de déterminer si une enquête est nécessaire, puis le Bureau communique sa décision de faire enquête ou non au lanceur d'alerte.

Les signalements qui concernent des manquements au Code de déontologie et d'éthique des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques sont des dossiers administratifs transmis, après validation des faits, à la Commission municipale du Québec (CMQ). Il en va de même pour les signalements en lien avec la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités : ils relèvent de la compétence exclusive du Directeur général des élections du Québec (DGEQ). En 2021, 4 signalements concernant les agissements d'élus ont été reçus, mais un seul a été transmis à la CMQ. Aucun signalement concernant le mandat du DGEQ n'a été reçu.

Signalements reçus selon la nature des dossiers

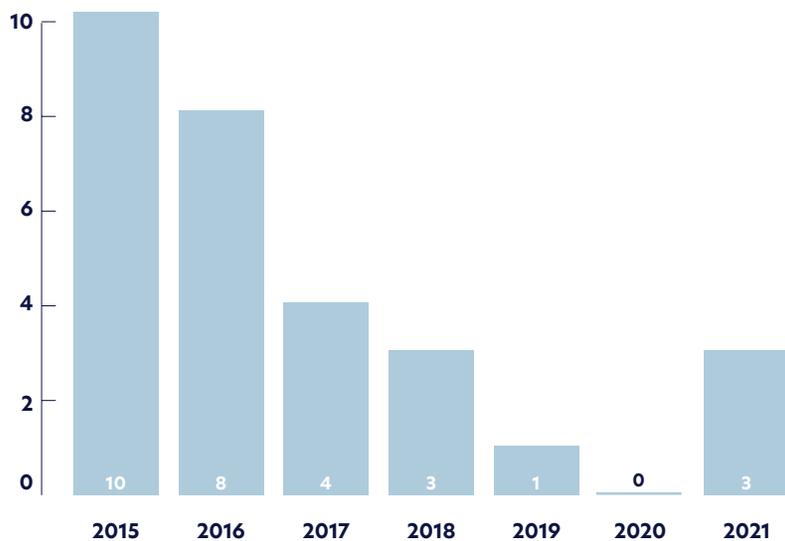
Figure 7



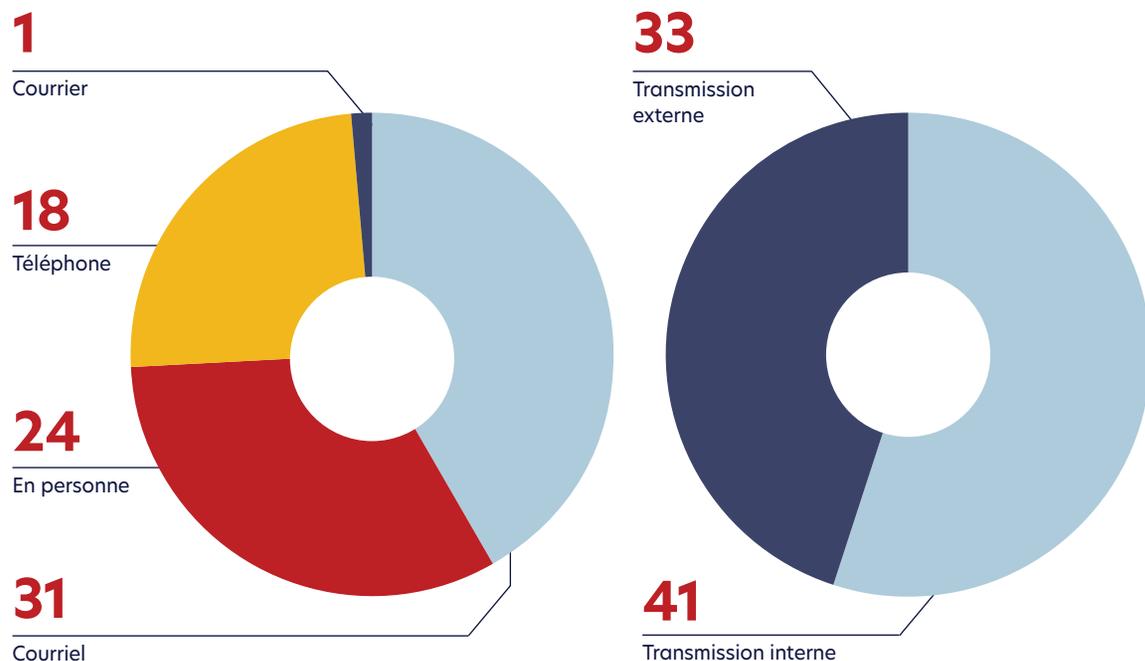
<sup>2</sup> La Politique peut être consultée sur le site Web de la Ville de Laval. [L](#)

# Ce que nous avons accompli en 2021

**Nombre de dossiers transférés à l'UPAC** Figure 8



**Modes de transmission et provenance des signalements** Figure 9



## Signalements

Les lanceurs d'alerte peuvent faire un signalement en personne, écrire un courriel à [biel@laval.ca](mailto:biel@laval.ca) ou téléphoner au 450 575-BIEL (2435). Cette ligne téléphonique permet également de joindre l'UPAC afin de dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

# Ce que nous avons accompli en 2021

## 4.3

### Activités d'enquête

Des enquêtes de trois types peuvent être menées par le BIELT : l'équipe Opérations policières mène les enquêtes policières et celles d'habilitation sécuritaire, et l'équipe Éthique et conformité mène les enquêtes administratives.

#### Enquêtes policières

En 2021, sur les 27 signalements classés en tant que dossiers policiers, 10 ont été transférés au SPL et 2 dossiers ont été remis à l'UPAC (de plus, un dossier d'enquête administrative a été transféré à l'UPAC<sup>3</sup>).

Ces 27 signalements ont été traités et fermés au cours de l'année. Parmi eux, 10 dossiers ont été classés hors mandat ou non recevables en vertu de la Politique de signalement du BIELT. Les signalements hors mandat sont transférés aux services ou aux entités concernés afin que soit prise en charge la problématique alléguée. Parmi les signalements transférés au SPL, 3 concernaient l'application de la Loi sur la santé publique (en lien avec le respect des règles sanitaires imposées en raison de la pandémie de COVID-19) et 1 sur l'application de la déontologie policière. Seulement 6 d'entre eux concernaient des allégations criminelles. L'analyse de ces 6 dossiers n'a pas permis de porter des accusations.

Au total, 14 dossiers (52%) ont été redirigés aux entités concernées (le SPL, l'UPAC ou un autre service municipal). Finalement, 4 dossiers (15%) se sont avérés non fondés et 9 dossiers ont été fermés sans enquête et conservés à titre de renseignement au BIELT.

Par ailleurs, parmi les dossiers d'enquêtes policières, 2 sont parallèlement devenus des projets d'accompagnement dans les services concernés. Un expert du Bureau accompagne donc une équipe dans les services concernés afin d'évaluer les risques éthiques et de mettre en place les mesures d'atténuation pour les réduire. La nouvelle structure du Bureau, avec l'embauche de 2 enquêteurs-cadres, a également permis la réalisation de 4 enquêtes policières en 2021.

Statut des signalements de nature policière

Figure 10

Allégations	Rensei- gnement	Non fondé	Transfert SPL	Transfert UPAC	Transfert Service visé	Total
Fraude ou malversation	2		4			6
Corruption ou abus de confiance		2		1		3
Vol	2	1				3
Stupéfiants			2			2
Collusion ou trafic d'influence		1		1		2
Intimidation ou menaces	1					1
Hors mandat	4		4		2	10
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>27</b>

<sup>3</sup> En ce concerne les dossiers transférés à l'UPAC, un des dossiers avait d'abord été ouvert en enquête administrative à partir d'une allégation de conflit d'intérêts. À la suite de la découverte d'éléments relatifs à de la fraude envers le gouvernement, il a été transféré à l'UPAC, ce qui explique le nombre total de 3 transferts.

# Ce que nous avons accompli en 2021

## Enquêtes administratives

Parmi les 47 signalements reçus et classés comme des dossiers administratifs en 2021, 22 ont donné lieu à une enquête administrative et 10 ont été jugés non recevables en vertu de la Politique de signalement du BIELT.

Au total, 18 ont été complétés en 2021, et 4 sont toujours en cours de traitement. À cela s'ajoutent 18 enquêtes initiées en 2019 et en 2020 qui ont été complétées en 2021, ce qui porte le total des enquêtes complétées en 2021 à 36.

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 afin de recueillir leurs commentaires.

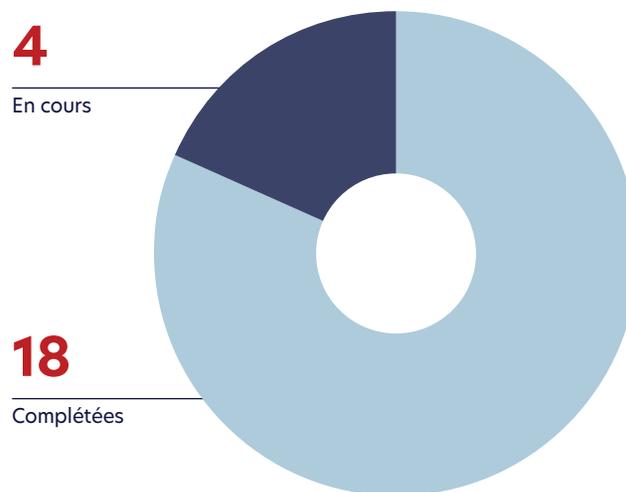
Les recommandations ont pour but de permettre à ces services de corriger la problématique et d'établir de meilleures pratiques adaptées à leur réalité opérationnelle et aux priorités de la Ville. Cette année encore, une très bonne collaboration a été offerte par les différents services lors des enquêtes.

Toujours en 2021, le Bureau a formulé des recommandations pour 9 de ces enquêtes (23 incluant celles ouvertes antérieurement à 2021), pour un total de plus de 60 recommandations. Il a conclu que 6 allégations ayant donné lieu à une enquête n'étaient pas fondées. Plusieurs de ces dossiers, dont l'allégation initiale s'est avérée non fondée, ont tout de même fait l'objet de recommandations aux

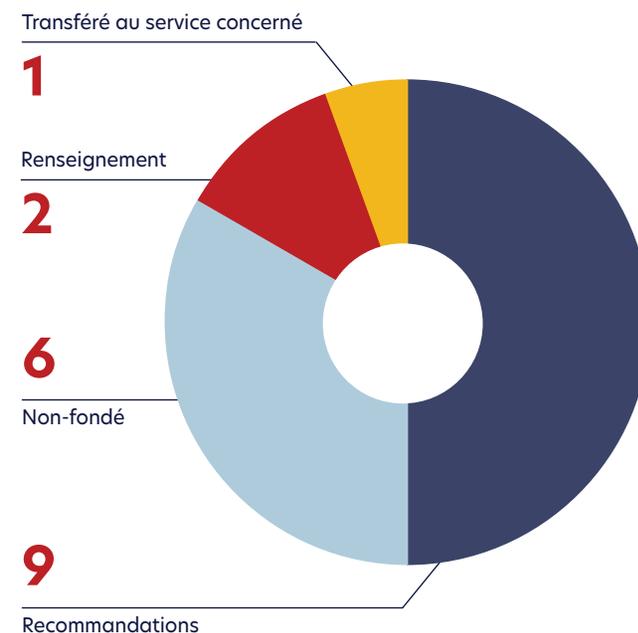
## Statistiques des dossiers d'enquête administratives initiées en 2021

Figure 11

### Statut des enquêtes administratives (en nombre)



### Conclusions de fermeture (en nombre)



# Ce que nous avons accompli en 2021

services concernés. Dans ces situations, bien qu'aucune preuve que l'acte répréhensible allégué avait été commis n'ait été trouvée, des risques éthiques étaient présents et ont été portés à l'attention des gestionnaires concernés, dans une perspective de prévention.

De plus, 2 dossiers ont été conservés en renseignements parce que l'enquête ne permettait pas d'étayer l'allégation par des preuves suffisantes ou de protéger l'identité du lanceur d'alerte. Les renseignements représentaient toutefois un sujet d'intérêt de par leur nature.

La moitié des allégations ayant mené à une enquête administrative concernent des irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats. Dans près du quart des cas (23 %), les allégations portaient sur des situations de conflits d'intérêts ou d'avantages reçus.

## Allégations ayant mené à une enquête administrative

Figure 12

<b>Irrégularité ou non-conformité au processus d'octroi et d'exécution des contrats</b>	<b>11</b>
<b>Conflit d'intérêts et avantages reçus</b>	<b>5</b>
<b>Mauvaise gestion ou non-conformité aux directives ou politiques internes</b>	<b>2</b>
<b>Ingérence politique</b>	<b>1</b>
<b>Non-conformité aux lois ou règlements</b>	<b>1</b>
<b>Harcèlement</b>	<b>1</b>
<b>Manquement au code d'éthique</b>	<b>1</b>
	<b>22</b>

# Ce que nous avons accompli en 2021

Depuis 2015, le nombre de demandes pour des enquêtes d'habilitation sécuritaire a plus que doublé, ce qui démontre la volonté de la Ville d'assurer l'intégrité de tous ses employés.

L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de vérifier l'intégrité et la transparence des personnes sélectionnées pour accéder à des postes identifiés comme étant à risque. Les candidats à l'embauche pour ces postes ainsi que les employés de certains fournisseurs, selon leur secteur d'activité, doivent passer par ce processus. À l'issue de l'enquête, le BIELT procède à une analyse approfondie de l'ensemble des renseignements recueillis et communique uniquement sa conclusion («favorable» ou «défavorable») au service requérant.

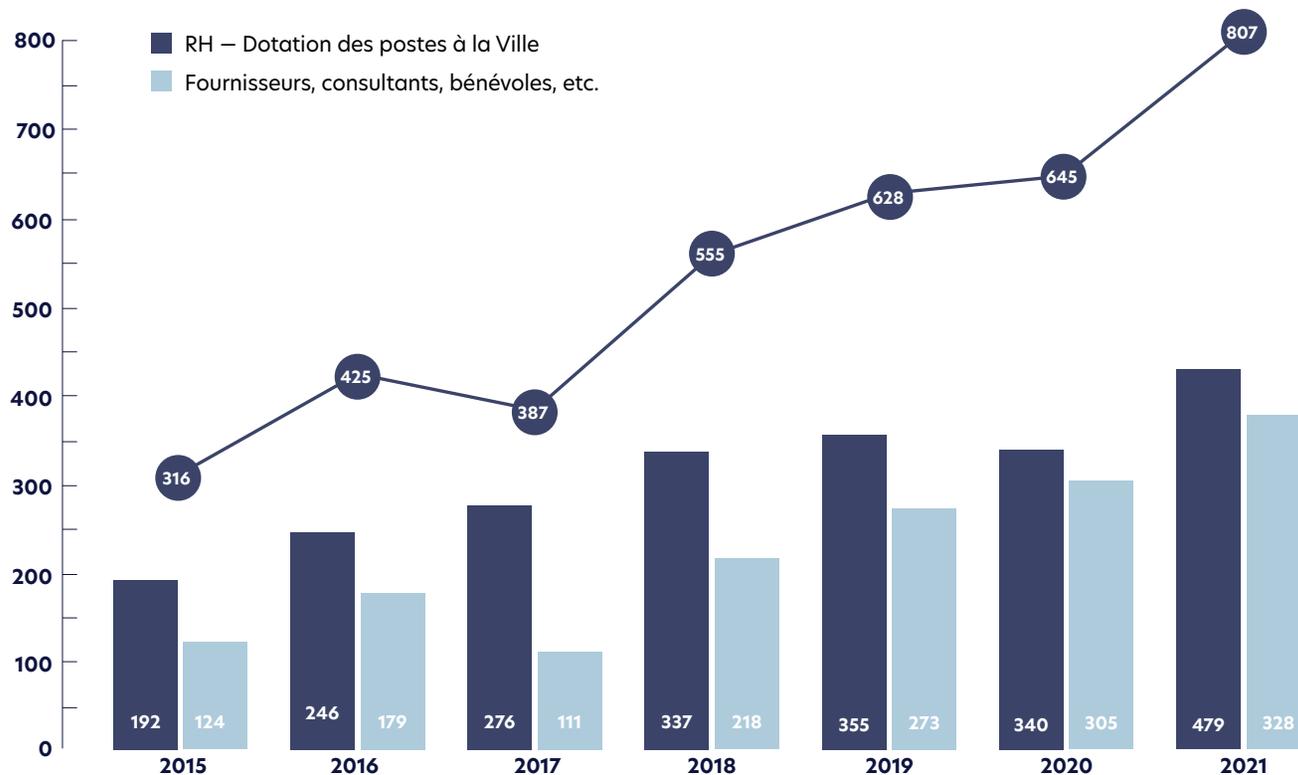
Lorsque le résultat de l'enquête démontre clairement un manque d'intégrité ou de transparence significatif en regard du poste convoité, une conclusion défavorable est émise. Cette activité d'enquête contribue ainsi à protéger l'intégrité et les actifs de la Ville, d'une part, en dissuadant certains candidats de poursuivre dans le processus d'embauche et, d'autre part, par l'émission de recommandations de type «défavorable».

L'équipe des Opérations policières, soutenue par la Division des affaires internes du SPL, a reçu 807 demandes d'habilitation sécuritaires en 2021. On remarque que des 807 enquêtes d'habilitation sécuritaire traitées, 41 % ont été directement reliées à la vérification de fournisseurs et de consultants externes. On observe également que la tendance à la hausse se poursuit, avec une augmentation de 25,1% par rapport à l'année précédente.

Un projet a été initié à l'automne 2021, en collaboration avec le Service des ressources humaines, afin d'identifier les postes à risque nécessitant une enquête d'habilitation sécuritaire. Ainsi, cette activité est appelée à évoluer dans les prochaines années.

**Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues**

Figure 13



# Ce que nous avons accompli en 2021

## 4.4

### Renseignements et vigie

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

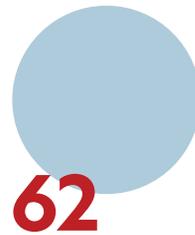
L'embauche de deux responsables surveillance et analyse a été l'occasion de réviser les procédures de recherche, d'enquête et de vérification. Cela a permis d'être plus efficient et plus agile dans la réponse aux demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire, notamment en diminuant les délais de traitement. En plus de ce soutien, 22 enquêtes de réputation concernant des fournisseurs de la Ville de Laval ont été effectuées en 2021.

Outre son partenariat avec la Ville de Terrebonne, le Bureau collabore avec différents organismes d'enquête et de surveillance afin d'optimiser ces activités.

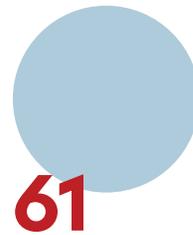
## 4.5

### 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 par des services offerts aux employés. Rappelons qu'elle vise 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, élus et gestionnaires.



demandes d'avis au BIELT, dont 94% ont été complétées en 2021



divulgations de situations particulières



capsules d'information diffusées à l'ensemble du personnel



séances de formation éthique données aux employés

# Ce que nous avons accompli en 2021

## Activités de formation et de sensibilisation

Plusieurs formations sont offertes afin de contribuer au développement et au maintien de la culture éthique de la Ville, et ce, dans tous les services et bureaux. L'offre de formation est régulièrement bonifiée en fonction des besoins. Cette année, une nouvelle formation portant sur la gestion des risques de fraude dans les OBNL a été développée. Le Bureau travaille également à bonifier son offre de formation sur la gestion contractuelle, en collaboration avec les services de l'approvisionnement et des affaires juridiques.

### Liste des formations éthiques offertes

Figure 14

Formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie pour tous les employés **1,5 heure** et les gestionnaires **3 heures**

Formation sur la prise de décision éthique pour les professionnels et les gestionnaires **4 heures**

Formation sur les bonnes pratiques en approvisionnement pour les gestionnaires en lien avec la gestion de contrats **2 heures**

Formation sur les médias sociaux pour les policiers du SPL **2 heures**

Sensibilisation aux risques de fraude dans les OBNL **1,5 heure**

#### Formation sur le Code d'éthique pour tous les employés

Initié en 2017, ce programme de formation obligatoire s'adresse à tous les employés de la Ville. Il permet de clarifier les règles du Code d'éthique des employés en lien avec les valeurs de la Ville, en plus de faire connaître le mandat du BIELT.

Chaque nouvel employé de la Ville est ainsi invité, dans les 100 jours de son embauche ou de sa promotion, à cette formation obligatoire.

Cette année, 38 séances ont été offertes, 14 pour les cadres et 24 pour les employés. Au total, 645 personnes ont été formées.

#### Prise de décision éthique

Cette formation a été développée afin d'outiller les gestionnaires et les professionnels avec une méthode de résolution des dilemmes éthiques. Une séance a été offerte aux professionnels du Service des finances.

#### Bonnes pratiques en approvisionnement

Cette formation, donnée en collaboration avec le Service de l'approvisionnement, est en cours de révision afin de l'intégrer à un programme complet de formation en gestion contractuelle. Les services des affaires juridiques et de l'approvisionnement sont des collaborateurs clés pour ce projet.

#### Formation sur l'éthique et les médias sociaux

Cette formation obligatoire pour les recrues du SPL vise à sensibiliser les policiers aux risques éthiques associés à l'utilisation des médias sociaux.

#### 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. Une séance a été donnée en 2021.

# Ce que nous avons accompli en 2021

## Communications

### Capsules informatives

Ces capsules ont pour but d'aborder des sujets d'actualité ou des enjeux éthiques récurrents. En 2021, 5 capsules ont été produites et diffusées à l'ensemble des employés. Elles portaient sur les sujets suivants :

- Nouvelle image de marque et réalisations 2020 du Bureau;
- Élections : protection des renseignements confidentiels en période électorale et préélectorale;



- Élections : droits et responsabilités en tant que citoyen et en tant qu'employé (implication partisane par un employé);
- Dilemmes éthiques et bien-être au travail;
- Culture éthique et bien-être au travail.

### Présentation au comité des directeurs

Le BIELT a organisé une présentation sur la prévention des risques éthiques dans les grands projets d'infrastructures pour le comité des directeurs. Les fruits d'une recherche universitaire menée de 2018 à 2020 par une équipe de chercheurs renommés y ont été présentés, plus particulièrement sous l'angle de la prise de décision des hauts dirigeants, de la saine gouvernance et d'une culture attentive à l'éthique.

La Ville participait à la recherche en permettant aux chercheurs de diffuser leurs questionnaires et leurs sondages ainsi que de mener des entrevues avec plusieurs employés et gestionnaires. Le BIELT a coordonné ces initiatives afin de faciliter le travail des chercheurs. Plusieurs articles<sup>4</sup> ont résulté de ces travaux de recherches et ont permis de mieux comprendre les facteurs de risques ainsi que les mesures de prévention et d'atténuation des risques éthiques dans les organisations publiques.

### Article dans la revue *Éthique publique*

Dans le cadre de la recherche évoquée précédemment, le BIELT a été sollicité pour rédiger un article<sup>5</sup> dans la revue *Éthique publique*, dont l'ambition est de faire connaître la recherche et la réflexion sur l'éthique publique et d'inscrire la sensibilité éthique dans la culture des acteurs sociaux et politiques. L'article visait à faire connaître le mandat du Bureau, ses particularités et les défis rencontrés dans l'accomplissement de sa mission.

<sup>4</sup> [journals.openedition.org/ethiquepublique/5464](https://journals.openedition.org/ethiquepublique/5464) ↗

<sup>5</sup> [journals.openedition.org/ethiquepublique/5869](https://journals.openedition.org/ethiquepublique/5869) ↗

# Ce que nous avons accompli en 2021

## Rôle-conseil

### Demandes d'avis

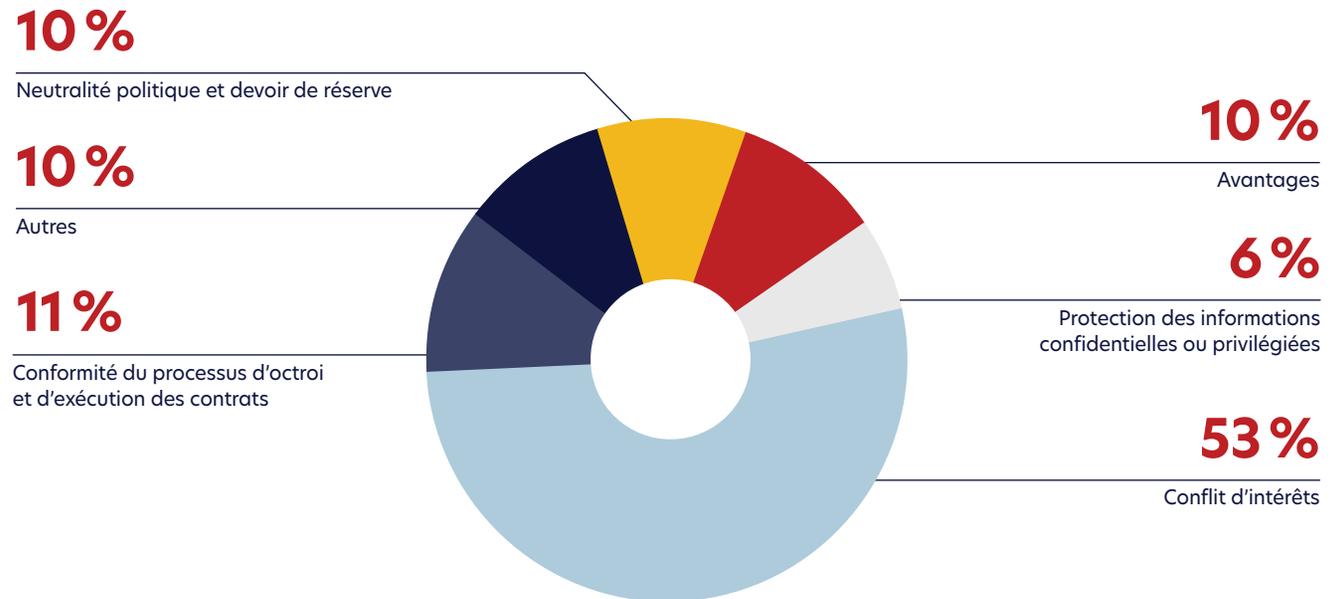
Les employés, les élus et leur personnel politique peuvent, en tout temps et en toute confidentialité, faire une demande d'avis au BIELT, et ce, sans avoir à obtenir une autorisation de la part de leur gestionnaire.

Au total, 62 demandes d'avis ont été faites, ce qui représente une forte augmentation (82%) par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'explique par la reprise des formations pour tous les nouveaux employés et gestionnaires. Les formations suscitent la réflexion et les questionnements, tout en outillant le personnel à repérer les enjeux éthiques. Elles offrent également une visibilité importante pour les experts en éthique qui les donnent, faisant connaître leur rôle et le mandat du BIELT. Elles sont aussi l'occasion de créer un lien de confiance avec les participants, ce qui les incite à communiquer plus facilement avec le Bureau.

Cinquante-six 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 deux tiers des demandes faites en 2021 (63%). Le nombre de demandes concernant le processus d'octroi et d'exécution des contrats est similaire à l'année précédente (7). Comme les élections municipales avaient lieu en novembre 2021, il n'est pas étonnant que les questions portant sur l'implication politique d'employés représentent cette année une part appréciable de demandes d'avis (6).

## Objet des demandes d'avis 2021

Figure 15



# Ce que nous avons accompli en 2021

## Divulgations

En plus des demandes d'avis, le BIELT reçoit des divulgations de situations particulières de la part des employés et gestionnaires de la Ville.

La Ville privilégie une gestion responsable des risques éthiques par ses employés. Le processus de divulgation permet à ceux-ci :

- d'aviser leur gestionnaire ou le BIELT d'une situation de conflit d'intérêts;
- d'analyser la situation;
- de prévoir et d'atténuer les risques possibles tout en clarifiant les balises qui encadrent la situation.

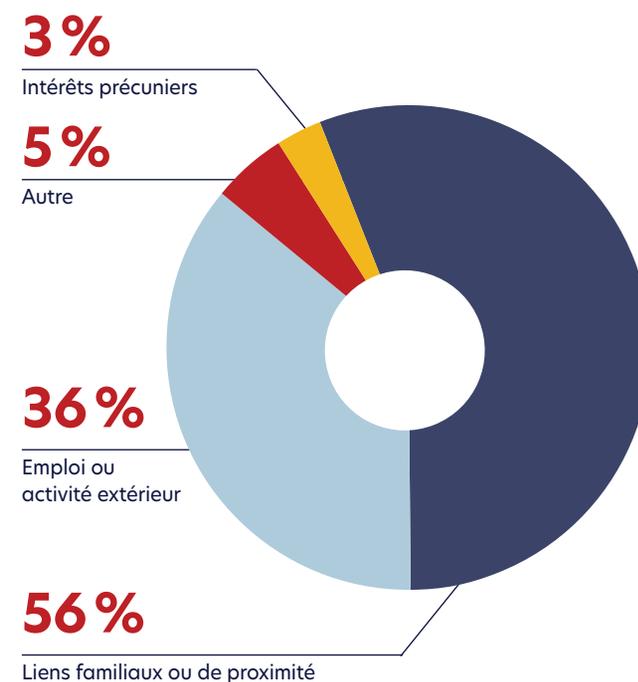
Le rôle du BIELT est alors de s'assurer que les dispositions sont équitables et efficaces.

En 2021, 61 divulgations ont été reçues, ce qui représente une très forte augmentation (165%). Une bonne part de cette augmentation est attribuable à la bonification des procédures internes du BIELT qui a permis un meilleur suivi des situations de conflit d'intérêts détectées par les enquêtes d'habilitation sécuritaire. Elle s'explique également par la reprise des formations du BIELT portant sur le Code d'éthique. En effet, ces formations abordent les notions de conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels et sont données rapidement aux employés à la suite de leur embauche ou de leur promotion, renforçant ainsi l'effet du processus d'habilitation sécuritaire.

Plusieurs employés et gestionnaires ont également sollicité le BIELT afin de vérifier si une divulgation était nécessaire dans leur situation. Les cas de double emploi (lorsque l'employé a un deuxième emploi à l'extérieur de ses fonctions à la Ville) ainsi que l'existence de liens de proximité avec un fournisseur, un organisme ou un partenaire de la Ville représentent la grande majorité des situations divulguées au BIELT. Cette année, se sont ajoutés plusieurs cas où un employé souhaitait clarifier les enjeux liés à une implication politique (à Laval ou ailleurs). Toutes ces situations présentaient un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. En plus de ces divulgations, 33 des 62 demandes d'avis faites au BIELT concernaient les conflits d'intérêts, ce qui illustre l'importance des enjeux et la sensibilité des employés à ce sujet.

**Objet des divulgations 2021**

Figure 16



# Ce que nous avons accompli en 2021

## Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIELT

Le Bureau est régulièrement sollicité par la Ville pour prendre part à la réalisation de différents projets. Sa participation vise à assurer une gestion plus proactive des risques et l'intégration des attentes de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique, ce qui contribue de manière positive au changement de culture.

Ainsi, les experts du BIELT soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction de nouvelles politiques ou de procédures et la révision de processus générant des risques éthiques. Ce faisant, le Bureau contribue régulièrement à la bonification du cadre normatif de la Ville à partir d'une approche de gestion de risques, mais aussi à partir de son expertise en éthique, et ce, en concertation et en collaboration avec les différents services concernés. Par ailleurs, certains de ces mandats ont été initiés à la suite des recommandations transmises aux directions concernées à l'issue d'une enquête.

Cette année, le Bureau a, en outre, contribué à l'évaluation des postes à risques qui doivent faire l'objet d'une enquête d'habilitation sécuritaire, ainsi qu'au projet d'amélioration du processus administratif d'acquisition de talents (avec le Service des ressources humaines).

Cette contribution à la promotion de l'éthique et à la protection de l'intégrité passe également par la réalisation de mandats organisationnels qui ont un impact important sur tous les services. Le Bureau a notamment le mandat de développer une directive et un guide pour la déclaration des conflits d'intérêts, dont le déploiement est prévu en 2022. L'élaboration de protocoles d'entente avec des organismes d'enquête et de surveillance tels que le Protecteur du citoyen, le Bureau de la concurrence du Canada et le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques font également partie de ses mandats.

**Le Bureau a notamment le mandat de développer une directive et un guide pour la déclaration des conflits d'intérêts, dont le déploiement est prévu en 2022.**

# Le BIELT en évolution

## **L'année 2021 a été l'occasion de mettre en œuvre les nouvelles orientations stratégiques du BIELT.**

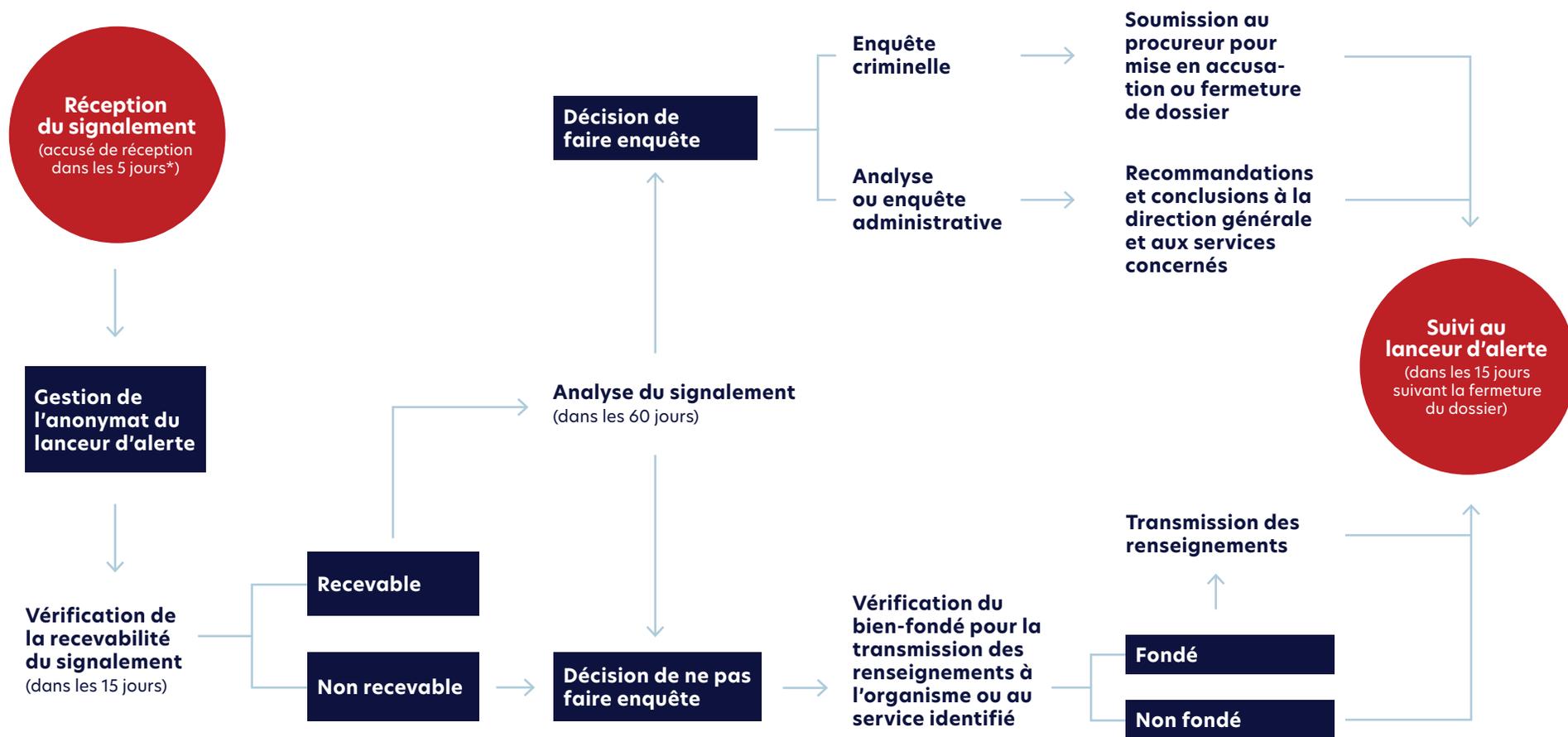
La structure de l'équipe des Opérations policières a été déployée afin d'améliorer sa capacité d'enquête, ce qui a eu pour effet de réduire significativement les délais associés aux enquêtes d'habilitation sécuritaire. Ceci permet à la Ville d'être plus agile dans son processus d'embauche tout en continuant d'assurer l'intégrité des employés embauchés. Grâce à cette nouvelle structure, le Bureau sera également en mesure de réaliser plus d'enquêtes, policières et administratives, et les activités de vigie et de renseignement contractuel connaîtront une croissance qui permettra au Bureau de mieux détecter les manquements et mieux cibler ses communications et ses actions de prévention auprès des employés.

La bonification continue des activités liées au rôle-conseil, à la formation et la sensibilisation se concrétisera dans les prochains mois par la mise en place d'une offre de formation complète en matière de gestion contractuelle. Il s'agira assurément d'un important chantier pour lequel le Bureau travaillera en synergie avec ses partenaires internes et externes.

Finalement, la directive sur la déclaration des conflits d'intérêts est prévue pour entrer en vigueur en 2022, et un tout nouvel outil permettra à tous les employés de la Ville de faire leur déclaration annuellement via une plateforme en ligne.

Annexe

# Le chemin d'un signalement



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

# Bilan – Ville de Terrebonne

## Mandat du BIELT 33

<b>1.1</b>	Objectifs généraux	33
<b>1.2</b>	Ressources humaines, financières et matérielles	33

## Activités du BIELT 34

<b>2.1</b>	Révision annuelle des processus	34
<b>2.2</b>	Collaborations internes et externes	34
<b>2.3</b>	Formation	35
<b>2.4</b>	Création d'un nouveau service interne	35
<b>2.5</b>	Plan d'action 2022-2024	35

## Traitement des dossiers 36

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

## Organigramme 2021 39

## Signalements 40

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	Statut des signalements selon la nature des allégations	36
<b>Tableau 2</b>	Recommandations au comité directeur	37
<b>Tableau 3</b>	Catégories de dossiers prévention et accompagnement	38
<b>Tableau 4</b>	Nature des dossiers prévention et accompagnement	38
<b>Tableau 5</b>	Organigramme 2021	39

# 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 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, et 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 place pendant toute l'année. Le budget total a été de 982 906\$ .

Le BIELT a dû adapter ses pratiques en temps de pandémie afin de respecter les normes sanitaires, notamment en suivant les règles de la nouvelle politique de télétravail de la Ville de Terrebonne. Quelques adaptations ont permis de poursuivre les opérations quotidiennes sans délai significatif étant donné le contexte.

# Activités

## 2.1

### Révision annuelle des processus

Dans une perspective d'amélioration continue, les processus suivants ont fait l'objet de révision :

- Traitement des signalements;
- Enquête administrative;
- Traitement de la preuve numérique;
- Gestion de l'anonymat et de la confidentialité du lanceur d'alerte;
- Transfert de dossier;
- Gestion et compilation des données.

## 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 2021, 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 tout en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des enquêtes.

#### Partenaires externes

Le BIELT collabore à la prévention d'actes répréhensibles avec des organismes de surveillance tels que l'Unité permanente anticorruption, la Commission municipale du Québec, le Commissaire à l'intégrité municipale et aux enquêtes, le Bureau de la concurrence, le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal, le Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative de Saint-Jérôme, le Bureau d'inspection contractuelle de Longueuil, l'Autorité des marchés publics, le Bureau du Commissaire au lobbying du Québec, le Directeur général des élections du Québec.

Le BIELT participe activement à des comités et sous-comités impliquant les partenaires mentionnés. Cette implication permet d'échanger les bonnes pratiques et les activités à privilégier de manière à promouvoir une synergie entre les intervenants du milieu. Les échanges avec les partenaires et l'analyse du domaine du renseignement se sont poursuivis. L'objectif demeure de développer des outils technologiques et des façons de faire dans le but de favoriser la performance organisationnelle de tous les intervenants.

#### Nouveau partenaire interne

La Ville de Terrebonne a créé à la Direction du greffe et des affaires juridiques une équipe visant la récupération des sommes injustement payées dans l'octroi de contrats publics à la suite de fraudes ou de collusions.

Le personnel assigné à ce mandat est distinct de celui du BIELT. Cependant, les gestionnaires des deux bureaux se sont entendus pour collaborer étroitement afin d'établir une synergie rentable de part et d'autre.

# Activités

## 2.3

### Formation

#### Formation en éthique

Une formation en éthique a été offerte à 113 gestionnaires de la Ville de Terrebonne. Celle-ci a été présentée en ligne par une experte en éthique. Pendant 1h30, il y a eu présentation de notions fondamentales en éthique et d'exemples concrets pour le milieu municipal. Les séances se terminaient avec un échange interactif afin de répondre aux questionnements des participants et prendre connaissance de leurs préoccupations.

#### Séance d'information aux élus

À la suite d'une demande de la Direction générale, le BIELT a effectué une présentation aux élus (au comité plénier du 15 mars 2021) concernant les rôles et responsabilités des lobbyistes et des titulaires de charge publique. Le principal objectif du BIELT était d'inviter les participants à consulter le site Internet du Bureau du Commissaire au lobbying du Québec qui contient de nombreux renseignements utiles et plusieurs outils.

## 2.4

### Création d'un nouveau service interne

Le 1<sup>er</sup> juin, le BIELT a mis en place un nouveau service d'aide à la décision éthique destiné aux gestionnaires. Ce service vise à assister les demandeurs qui sont confrontés à des situations complexes nécessitant réflexion. Le BIELT ne produit pas d'avis juridique et ne se substitue pas au processus de prise de décision des demandeurs. Il vise à les accompagner dans leur réflexion critique sur les normes et les valeurs. Le service est dispensé par un expert en éthique.

## 2.5

### Plan d'action 2022-2024

Le premier plan d'action s'étant terminé en 2021, le BIELT a entamé l'élaboration du nouveau. Bénéficiant de quelques années d'opération, des adaptations et des nouveautés serviront à rédiger le plan 2022-2024.

# 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, car 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 6 signalements au cours de l'année 2021.

Statut des signalements selon la nature des allégations

Tableau 1

Allégations	En cours	Non recevable	Non fondé	Sans recommandation	Avec recommandation	Transfert	Total
<b>Loi sur la transparence et l'éthique</b>						1 <sup>1</sup>	<b>1</b>
<b>Manquement au code d'éthique des employés</b>					1		<b>1</b>
<b>Manquement au code d'éthique et de déontologie des élus</b>					2		<b>2</b>
<b>Non-conformité contractuelle</b>					1		<b>1</b>
<b>Sous total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Nature criminelle<sup>2</sup></b>						1 <sup>3</sup>	<b>1</b>
<b>Grand total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

<sup>1</sup> Transféré au Bureau du Commissaire au lobbyisme du Québec.

<sup>2</sup> Le comité directeur, le directeur général et les élus n'ont pas accès aux signalements et dossiers de nature policière.

<sup>3</sup> Transféré à l'UPAC.

# Traitement des dossiers

## 3.2

### Traitement des dossiers administratifs

En 2021, 13 dossiers<sup>4</sup> d'enquête de nature administrative ont été conclus. De ce nombre, 10 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, 22 recommandations furent émises. Elles se répartissent comme suit :

#### Recommandations au comité directeur

Tableau 2

<b>Sécurité de l'information</b>	<b>10</b>
<b>Application et optimisation de processus, politiques et directives</b>	<b>4</b>
<b>Surveillance et contrôle de la qualité</b>	<b>3</b>
<b>Application de lois et règlements</b>	<b>2</b>
<b>Éthique et déontologie</b>	<b>2</b>
<b>Clore le dossier</b>	<b>1</b>
	<b>22</b>

<sup>4</sup> Certains dossiers peuvent être clos dans l'année suivant celle de leur ouverture.

# Traitement des dossiers

## 3.3

### Dossiers prévention et accompagnement

Dans le cadre du plan d'action 2019-2021, de nouvelles catégories d'activités ont été mises en place, soient celles qualifiées de «prévention et accompagnement».

Il s'agit d'activités effectuées en complément des opérations régulières du BIELT. 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.

La reddition se fera selon les catégories suivantes.

#### Catégories de dossiers prévention et accompagnement

Tableau 3

##### Aide à la décision éthique

Service offert par un expert 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).<sup>5</sup>

##### 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, tel que spécifié dans le mandat du BIELT.

En 2021, 32 dossiers prévention et accompagnement ont été ouverts et se détaillent ainsi.

#### Nature des dossiers prévention et accompagnement

Tableau 4

Échange d'information	23
Vigie et détection	6
Aide à la décision éthique	3
Visites de chantier <sup>6</sup>	S.O.
	32

<sup>5</sup> Ne constituant pas un signalement.

<sup>6</sup> Selon la planification, les visites de chantier débuteront en 2022.

# L'équipe du BIELT Terrebonne

## 4.0

### Organigramme

**Service de police de la Ville de Terrebonne**  
Directeur **Marc Brisson**

**Division des services auxiliaires**  
Directeur adjoint **Sylvain Théorêt**

#### Organigramme 2021 – Bureau d'intégrité et d'éthique de Terrebonne

Tableau 5

**Chef éthique et conformité**  
Serge Chartrand M.A., DMA, Adm.A.

**Responsable en analyse  
du renseignement**  
David-Emmanuel Baril M. Sc.

**Auditrice interne et  
experte en enquête**  
Éliane Cloutier CPA, CMA

**Sergent-détective**  
Martin Portelance

# Signalements

## 5.0

### Signalements

Il est possible de signaler une situation en matière d'éthique et d'intégrité par courriel à [bielt@terrebonne.laval.ca](mailto: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.

[Consultez la Politique de signalement en ligne](#) 

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