



2023 - 2026



Planification stratégique

Bureau de l'inspecteur
général de la Ville de Montréal

Proximité Proactivité Pérennité

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2023-2026

Bureau de l'inspecteur général
Ville de Montréal

Ce document a été produit
par le Bureau de l'inspecteur
général de la Ville de Montréal.
Il est publié en version électronique
à l'adresse suivante :
www.bigmtl.ca

Pour de plus amples renseignements :

Bureau de l'inspecteur général
de la Ville de Montréal

1550, rue Metcalfe,
Bureau 1200, 12^e étage
Montréal (Québec) H3A 1X6

Courriel : big@bigmtl.ca

Téléphone : 514 280-2800
Télécopieur : 514 280-2877



Mot de l'inspectrice générale



Mot de l'inspectrice générale



C'est avec fierté que je vous présente le plan stratégique 2023-2026 du Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal. Notre organisation est unique au Canada. Son indépendance, tant hiérarchique qu'économique, lui assure une pleine autonomie qui se reflète dans sa capacité de faire de l'intégrité contractuelle une priorité montréalaise.

Notre plan stratégique illustre notre engagement à maintenir le haut niveau de confiance du conseil municipal, des personnes morales liées ainsi que de la population montréalaise envers notre bureau. Nos choix stratégiques ont été établis dans cette perspective, autour de trois orientations qui nous sont chères.

Depuis sa création en 2014, le BIG a acquis une fine connaissance des enjeux montréalais en matière d'intégrité contractuelle. Cette connaissance approfondie nous la devons notamment à notre **proximité** avec les unités d'affaires et les fournisseurs qui nous permet de détecter et de prévenir la délinquance contractuelle. Elle nous permet également

d'être des observateurs privilégiés et de recueillir ainsi des informations, voire des dénonciations, lesquelles mèneront à d'éventuelles enquêtes ou à bonifier notre programme de formation.

Le Bureau est reconnu par ailleurs pour sa **proactivité**. Notre grande expertise en matière de surveillance de l'exécution contractuelle fait de nous un chef de file auprès de nos partenaires dans ce domaine. Nous poursuivrons donc la bonification de nos plans et techniques de surveillance et le déploiement des outils visant à maintenir notre haut niveau de performance.

Enfin, nous nous engageons à ne jamais tenir pour acquis notre valeur ajoutée auprès de la Ville et des personnes morales liées. Grâce à l'engagement de nos équipes passionnées, déterminées et créatives, nous poursuivrons notre objectif d'assurer la **pérennité** de notre mission notamment en renforçant et en exportant notre expertise. De cette façon, le BIG pourra continuer de veiller à une gestion contractuelle exemplaire, en accord avec le cadre législatif.

L'inspectrice générale,

M^e Brigitte Bishop

ORIGINAL SIGNÉ

Message from the inspector general



Message from the inspector general



I am proud to present the 2023-2026 strategic plan of the Office of Inspector General of Ville de Montréal. Our organization is unique in Canada. It's hierarchical and economic independence gives it full autonomy, reflected in its ability to make contract integrity a priority in Montreal.

Our strategic plan underscores our commitment to maintaining the deep-seated trust that City Council, related corporate entities and Montrealers have in our office. We have made our strategic choices with that in mind, based on three core values.

Since its creation in 2014, the OIG has developed in-depth knowledge of Montreal's contractual integrity issues. Specifically, we accrued this knowledge due to our **proximity** with business units and suppliers, which enables us to detect and prevent breaches of contract. It also enables us to be key observers, and

thus gather information and even denunciations, which can potentially lead to investigations or help us improve our training program.

The Office is also known for its **proactive approach**. We are a leading figure for our partners in the field thanks to our extensive expertise in contract performance monitoring. We will keep improving our monitoring plans and techniques and implement the tools we need to maintain our high level of performance.

Lastly, we are committed to never take for granted the added value the OIG provides for the City and related corporate entities. Thanks to the commitment of our passionate, driven and creative teams, we will pursue our goal of ensuring our mission's **perenniality**, which includes deepening and exporting our expertise. In this way, the OIG will continue to ensure exemplary contract management, in line with the legal framework.

The Inspector General,

Brigitte Bishop
SIGNED ORIGINAL

La table des matières

| | | | |
|----------|---|----------|--|
| 1 | L'organisation en bref _____ 9 | 3 | Nos choix stratégiques _____ 18 |
| | Notre mission _____ 9 | | Choix stratégique 1 |
| | Nos mandats _____ 10 | | Un Bureau de l'inspecteur général misant sur sa proximité ___ 18 |
| | Nos pouvoirs _____ 10 | | Choix stratégique 2 |
| | L'indépendance de l'inspecteur général _____ 11 | | Un Bureau de l'inspecteur général proactif dans ses opérations _____ 19 |
| | La Commission sur l'inspecteur général _____ 11 | | Choix stratégique 3 |
| | Notre vision _____ 12 | | Un Bureau de l'inspecteur général assurant la pérennité de sa mission _____ 20 |
| | Nos valeurs _____ 12 | | |
| 2 | Analyse de l'environnement _____ 14 | 4 | Tableau synthèse du plan stratégique 2023-2026 _____ 23 |
| | Portrait de notre secteur d'activités _____ 14 | | |
| | Contexte externe _____ 15 | | |
| | Contexte interne _____ 16 | | |

01

- › Notre mission
- › Nos mandats
- › Nos pouvoirs
- › L'indépendance de l'inspecteur général
- › La Commission sur l'inspecteur général
- › Notre vision
- › Nos valeurs



L'organisation en bref

L'organisation en bref

Le Bureau de l'inspecteur général¹ a été créé par la *Loi concernant l'inspecteur général de la Ville de Montréal* que l'Assemblée nationale du Québec a sanctionnée le 13 juin 2014. Cette loi est venue modifier la *Charte de la ville de Montréal, métropole du Québec*.

L'inspecteur général a compétence sur :

- La Ville de Montréal
- Les employés et employées de la Ville
- Les élus et élues ainsi que les membres de leur cabinet
- Les membres d'un comité de sélection
- Les personnes morales liées à la Ville
- Les personnes en relation contractuelle avec la Ville et les sous-traitants

Les personnes morales liées à la Ville sont notamment :

- La Société de transport de Montréal
- La Société d'habitation et de développement de Montréal
- La Société du parc Jean-Drapeau
- L'Agence de mobilité durable
- L'Office municipal d'habitation de Montréal

L'inspecteur général a compétence sur tous les contrats octroyés par ces organismes, indépendamment de leur montant, mode d'adjudication et nature.

Sont exclues de la compétence de l'inspecteur général, les villes défusionnées de l'Île de Montréal telles que Dorval, Pointe-Claire, Montréal-Ouest, Montréal-Est, Kirkland, Dollard-des-Ormeaux, Westmount, Mont-Royal et Côte Saint-Luc.

La *Loi concernant l'inspecteur général de la Ville de Montréal* est une conséquence directe des travaux de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction ou commission Charbonneau (2011-2015) et de son rapport final d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

La compétence du BIG d'assurer l'intégrité contractuelle à l'égard des entités de la Ville de Montréal² a été confirmée lors de l'adoption de la *Loi sur l'autorité des marchés publics* en décembre 2017 qui lui a prévu une exception à l'article 68.

Notre mission

Assurer l'intégrité contractuelle en surveillant les processus d'octroi et d'exécution des contrats de la Ville de Montréal, des personnes morales liées ainsi que leurs cocontractants et faire les interventions et recommandations appropriées.

¹ Pour faciliter la lecture du document, le diminutif BIG sera utilisé pour désigner le Bureau de l'inspecteur général.

² Pour faciliter la lecture du document, nous écrirons la Ville pour désigner la Ville de Montréal, les organisations paramunicipales ainsi que les entités assujetties à la juridiction du BIG. Il en sera de même lors de l'utilisation du mot conseil. Celui-ci inclut les conseils de ville et arrondissements ainsi que les conseils d'administration des organisations paramunicipales et autres entités assujetties à la juridiction du BIG.

Nos mandats

SURVEILLER

Surveiller les processus de passation des contrats et leur exécution

RECOMMANDER

Recommander au conseil toute mesure visant à prévenir les manquements à l'intégrité dans le cadre de la passation des contrats ou de leur exécution

Recommander au conseil toute mesure visant à favoriser le respect des dispositions légales et des exigences en matière de passation ou d'exécution de contrats

VÉRIFIER

Vérifier et enquêter au sein de la Ville l'application de nos recommandations adoptées par tout conseil

FORMER

Former les membres des conseils de même que le personnel de la Ville afin qu'ils reconnaissent, préviennent et dénoncent les manquements à l'intégrité et aux règles applicables dans le cadre de la passation des contrats par la Ville ou de leur exécution

EXERCER

Exercer les fonctions et pouvoirs découlant de la *Loi sur l'Autorité des marchés publics* à l'égard de la Ville de Montréal et des organismes visés

Nos pouvoirs

Afin d'exécuter les mandats prévus par la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*, et du *Règlement sur la gestion contractuelle*, des pouvoirs importants sont prévus afin que nous puissions assumer pleinement notre mission³.

POUVOIR D'ENQUÊTE

L'inspecteur général peut examiner tout livre, registre ou dossier afin d'obtenir tout renseignement pertinent à la réalisation de son mandat. Toute personne sous la juridiction de l'inspecteur général doit lui offrir une pleine et entière collaboration. Le défaut d'obtempérer aux demandes du BIG peut entraîner une accusation d'entrave au travail de l'inspecteur général, passible d'une amende prévue à la loi⁴.

POUVOIR D'INSPECTION

L'inspecteur général peut, à toute heure raisonnable, pénétrer dans un bâtiment pour procéder à l'examen de tout livre, registre ou dossier. L'inspecteur général peut obliger le propriétaire ou l'occupant des lieux visités et toute autre personne se trouvant sur les

lieux à lui prêter toute aide raisonnable. L'inspecteur général peut, en outre, utiliser tout ordinateur, tout matériel ou toute autre chose se trouvant sur les lieux visités pour accéder à des données pertinentes à la réalisation de son mandat et contenues dans un appareil électronique, un système informatique ou un autre support ou encore pour vérifier, examiner, traiter, copier ou imprimer de telles données.

POUVOIRS D'ANNULATION, DE RÉSILIATION ET DE SUSPENSION

L'inspecteur général peut annuler tout processus de passation d'un contrat de la Ville ou de toute personne morale qui lui est liée, résilier tout contrat de la Ville ou de cette personne morale ou suspendre l'exécution d'un tel contrat lorsque les conditions suivantes sont remplies :

³ *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec*, articles 57.1.8., 57.1.9. et 57.1.10.

⁴ Référence à l'article 57.1.16 de la *Charte de la ville de Montréal, métropole du Québec*.

1. S'il constate le non-respect d'une des exigences des documents d'appel d'offres ou d'un contrat, ou que des renseignements donnés dans le cadre du processus de passation d'un contrat sont faux ;
2. Et s'il est d'avis que la gravité des manquements constatés justifie l'annulation, la résiliation ou la suspension.

POUVOIR DE RECOMMANDATION

L'inspecteur général peut, en tout temps, transmettre tout rapport faisant état de constatations ou de recommandations qui, de son avis, méritent d'être portées à l'attention du conseil ou de toute instance de la Ville ou des entités qui lui sont assujetties. Au terme de l'examen d'une plainte ou d'une constatation relative à un appel d'offres en cours, l'inspecteur général peut recommander de l'annuler ou de modifier les documents d'appel d'offres.

L'indépendance de l'inspecteur général

L'inspecteur général bénéficie de plusieurs garanties d'indépendance prévues à la *Charte de la ville de Montréal, métropole du Québec*.

UNE FONCTION CRÉÉE PAR LA LOI

Cette fonction a été créée par une loi provinciale, seule la volonté du législateur peut la dissoudre.

UNE NOMINATION NON PARTISANE

Nomination protégée pour un mandat de 5 ans

Mandat non renouvelable

Vote des deux tiers des membres du conseil municipal requis pour nommer, destituer ou suspendre l'inspecteur général

Nomination dénuée de tout conflit d'intérêts

UNE AUTONOMIE HIÉRARCHIQUE

L'inspecteur général relève directement du conseil municipal. Cependant, il y a absence de lien de subordination entre le conseil municipal et l'inspecteur général.

UNE AUTONOMIE BUDGÉTAIRE

Le budget de l'inspecteur général est fixé par la loi à un pourcentage fixe (0,11 %) du budget de fonctionnement de la Ville de Montréal.

La Commission sur l'inspecteur général

La Commission sur l'inspecteur général est une instance, non partisane, mise sur pied par règlement du conseil de Ville de Montréal en mars 2014. Elle est composée de 11 membres élus et provenant des différents partis politiques.

La Commission a pour fonction d'étudier toute question se rapportant au mandat de l'inspecteur général et de soumettre au conseil les recommandations qu'elle juge appropriées. Elle exerce cette fonction soit à la

demande du conseil municipal ou du comité exécutif, soit de sa propre initiative.

En effet, lors du dépôt d'un rapport public du BIG au conseil municipal, celui-ci le transmet à la Commission pour l'étude et l'obtention d'un avis sur les recommandations faites par l'inspecteur général. L'étude de chaque objet inscrit à l'ordre du jour d'une séance de travail de la Commission peut notamment comprendre une présentation effectuée par l'inspecteur

général, les représentantes et représentants autorisés de la Ville ou par toute autre personne autorisée par le président de la séance de travail.

Le président peut notamment, pour les fins d'étude d'un objet inscrit à l'ordre du jour, demander à des spécialistes ou des personnes reconnues comme ayant une expérience pertinente de faire une présentation à la Commission. Le rapport de recommandations de la Commission est déposé au conseil municipal et, le cas échéant, au conseil d'agglomération. Le comité

exécutif en est saisi pour y répondre, soit en acceptant, soit en réfutant les recommandations.

L'inspecteur général étant totalement indépendant de la Commission, cette dernière ne peut en aucun moment intervenir dans ses enquêtes.

Les dossiers examinés étant confidentiels, seules les personnes concernées peuvent avoir accès aux travaux de la Commission.

Notre vision

Notre mission, nos mandats et responsabilités concourent à l'intégrité des contrats de la Ville de Montréal tant lors de leur préparation et leur octroi que pendant l'exécution, notamment par le respect des processus, lois et règlements.

C'est ainsi que notre vision se définit comme étant une organisation au cœur de l'intégrité des contrats publics montréalais.

Depuis la création de notre bureau en 2014, nous sommes fiers de notre proximité avec les organisations desservies. Nos interventions appropriées, la transparence manifestée à travers nos différentes publications et notre présence auprès du personnel de la Ville, tant par nos nombreuses formations, surveillances de chantier et rencontres de témoins et de fournisseurs, reflètent notre vision d'être au cœur des contrats publics montréalais.

Une organisation au cœur de l'intégrité des contrats publics montréalais

Nos valeurs

Les valeurs d'une organisation orientent les comportements essentiels à la réalisation de sa mission et de sa vision et constituent un engagement de ses actions.

Voici les trois valeurs du Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal et leurs définitions :

CONFIANCE

Maintenir la confiance envers les institutions publiques montréalaises en matière contractuelle

INTÉGRITÉ

Assurer l'intégrité des processus d'octroi et d'exécution contractuels

TRANSPARENCE

Favoriser la transparence du processus contractuel en mettant en lumière certaines situations problématiques et en formulant diverses recommandations et pistes d'actions

02

- › Portrait de notre secteur d'activités
- › Contexte externe
- › Contexte interne



Analyse de l'environnement

Analyse de l'environnement

Portrait de notre secteur d'activités

La Ville de Montréal, et les personnes morales qui lui sont liées telles que les arrondissements, services centraux et organisations paramunicipales, font de la Ville l'un des plus importants donneurs de contrats publics au Québec.

Les milliers de contrats octroyés sont de diverses natures et d'ampleur variable, allant de quelques milliers à des centaines de millions de dollars, pour un total d'environ trois milliards de dollars annuellement.

Ces organismes assujettis évoluent dans des contextes variés où l'on retrouve autant des contrats de travaux d'infrastructures routières, d'électricité, d'architecture, de construction et rénovation de bâtiments que des contrats visant l'acquisition de biens et services, des mégas chantiers comme l'usine de traitement des eaux et le métro de Montréal.

La surveillance de l'intégrité contractuelle nécessite de notre part une fine connaissance de plusieurs lois et règlements dans lesquels nous devons évoluer, agir et prendre des décisions sur une base quotidienne. En voici une liste non limitative :

- *Charte de la ville de Montréal, métropole du Québec*, (RLRQ c. C-11.4), section VI.0.1.
- *Loi sur les cités et villes* (RLRQ c. C-19)
- *Loi sur les contrats des organismes publics* (RLRQ c. C-65.1)
- *Loi sur l'Autorité des marchés publics* (chapitre A-33.2.1)
- *Loi sur les sociétés de transports en commun* (RLRQ c. S-30.01)
- *Règlement du conseil de la Ville sur la gestion contractuelle* (18-038) (Ville de Montréal)
- *Règlement du conseil d'agglomération sur la gestion contractuelle* (18-024) (Ville de Montréal)
- *Règlement R-175 concernant la gestion contractuelle* (Règlement R-175) (Société de Transport de Montréal)
- *Règlement sur la gestion contractuelle* (RG-50-01) (Office municipal d'habitation de Montréal)
- Registre des entreprises autorisées à contracter
- Registre des entreprises non-admissibles aux contrats publics
- Registre des personnes inadmissibles ou ayant contrevenu au *Règlement sur la gestion contractuelle* (Ville de Montréal)
- Liste des firmes à rendement insatisfaisant (Ville de Montréal)
- Politiques d'approvisionnement diverses
- Code de conduite des fournisseurs de la STM

Contexte externe

Au début de ses activités, en 2014, notre Bureau s'est inspiré de plusieurs constats de la commission Charbonneau qui visaient la métropole du Québec. C'est ainsi que nous avons guidé nos interventions vers des secteurs d'activités bien précis, où il y avait un risque élevé de collusion ou la présence possible de stratagèmes de partage de territoires ou de contrats pouvaient être présents.

La mise en place d'une ligne de dénonciation unique pour les entités de la Ville de Montréal, où le droit à la confidentialité du dénonciateur est protégé par notre loi, a amené son lot de dénonciations visant des manquements contractuels dans plusieurs secteurs d'activités ou d'approvisionnement.

Fort de ses pouvoirs en matière de surveillance d'exécution contractuelle, de nombreuses enquêtes ont permis de mettre à jour de graves manquements contractuels qui ont fait l'objet de sanctions ou de correctifs, et dont la population a été mise au courant par la publication de nos rapports d'enquête. Une multitude d'interventions en amont furent également effectuées auprès des donneurs d'ouvrage afin d'apporter des correctifs à leurs devis en cours de publication. Il y a eu aussi des opérations de surveillance de différents chantiers qui ont conduit à des résultats plus que satisfaisants.

Notre présence physique a particulièrement été déterminante puisque des milliers de rencontres ont été effectuées que ce soit auprès de témoins, du personnel de la Ville de Montréal ainsi que des fournisseurs de produits et de services issus de l'entreprise privée. Cette présence sur le terrain a permis d'acquérir une fine connaissance des acteurs

sur le marché. Nous avons pu également établir des liens de confiance en démontrant une équité exemplaire dans l'application des processus d'octroi de contrats.

Ne voulant pas nous contenter que d'un rôle d'interventionniste, notre Bureau a choisi de faire partie de la solution. C'est ainsi que nous avons mis en place des outils de prévention ainsi que plusieurs formations spécifiques offertes aux entités que nous desservons.

Notre Bureau s'est toujours fait un devoir d'assurer un partenariat visant la lutte pour l'intégrité. C'est ainsi que nous participons activement à des comités de coordination opérationnelle et d'échanges, tant municipaux, provinciaux et nationaux qu'internationaux.

Notre analyse externe de l'environnement a également pris en compte différents aspects qui peuvent avoir un impact sur notre travail tels qu'un contexte économique particulier (augmentation des taux d'intérêt et du coût de la vie qui ont un impact prévisible sur la hausse du coût des futurs contrats de la Ville, clauses d'indexation, rareté de la main-d'œuvre, entre autres).

Pour ce qui est du volet législatif et réglementaire, notre analyse a confirmé certaines préoccupations quant à la non-uniformisation des règlements de gestion contractuelle et à leurs applications. Le BIG profitera des opportunités qui se présenteront afin de sensibiliser et d'influencer les intervenants appropriés pour y apporter des correctifs.

Contexte interne

En 2023, après neuf années d'existence, nous avons réussi à faire du BIG un organisme montréalais incontournable dans le domaine des contrats publics. Notre rigueur et notre souci d'équité nous ont valu une reconnaissance de notre travail de la part des fournisseurs, entrepreneurs et partenaires. À travers sa transparence reconnue, notre Bureau a réussi à se bâtir une crédibilité par ses nombreuses publications visant à informer les décideurs, les médias et le public des stratagèmes découverts et des interventions effectuées.

Pour les années à venir, nous continuerons d'apporter des bonifications visant l'efficacité de nos activités d'enquête et de vigie. De plus, nous accorderons une attention spéciale dans la poursuite

du développement de notre système de gestion de l'information et dans son exploitation. Nous mettrons également à jour des politiques de gestion spécifiques et notre programme de formation. Nous planifions de renforcer nos échanges avec nos partenaires, de réviser certains programmes, tels que le parrainage, et notre méthodologie de surveillance visant l'exécution des contrats.

En ce qui a trait à nos ressources humaines, les départs à la retraite demeurent un enjeu. Nous avons revu l'organisation du travail et de certains postes stratégiques pour y répondre. Nous nous assurerons également de maintenir un milieu de travail dynamique, stimulant et enrichissant.

03

- › Choix stratégique 1
Un Bureau de l'inspecteur général misant sur sa proximité
- › Choix stratégique 2
Un Bureau de l'inspecteur général proactif dans ses opérations
- › Choix stratégique 3
Un Bureau de l'inspecteur général assurant la pérennité de sa mission



Nos choix stratégiques

Nos choix stratégiques

Après avoir fait l'analyse de l'environnement de manière exhaustive et établi nos forces et faiblesses globalement de même que les enjeux qui nous guettent dans notre secteur d'activités, nous avons retenu trois choix stratégiques qui guideront nos actions et projets pour les trois prochaines années.

Ces choix stratégiques tiennent compte de nos particularités et de notre capacité de réalisation. Ils nous permettront d'assumer notre rôle et nos responsabilités afin d'ajuster notre prestation en fonction des enjeux actuels et futurs et de consolider notre position au cœur de l'intégrité contractuelle souhaitée par la population montréalaise.

Choix stratégique 1 Un Bureau de l'inspecteur général misant sur sa proximité

Grâce à notre proximité des différentes entités, nous avons acquis une connaissance pointue des enjeux locaux et régionaux nous permettant d'avoir une réponse adaptée à leur réalité.

Conscients des besoins, particularités et spécificités des entités agissant comme donneurs de contrats, nous avons développé certaines activités de proximité qui sont grandement appréciées. C'est ainsi que nous axerons nos interventions préventives (avant l'octroi des contrats) par une vigie efficace, une bonification de notre programme de formation et de nos activités de prévention ainsi que de notre programme de parrainage.

Orientation

Renforcer la présence du BIG en optimisant sa capacité de réponse de façon adaptée à la réalité montréalaise

La force de cette orientation, basée sur notre proximité, fait en sorte que nous pouvons intervenir et agir efficacement de façon rapide et adaptée en tenant compte de la réalité et des spécificités montréalaises.

OBJECTIF 1 : FAVORISER NOS INTERVENTIONS AVANT L'OCTROI DES CONTRATS

| Indicateur de performance | Cibles |
|--|---|
| Établir un plan de surveillance des appels d'offres en fonction des grands projets et des enjeux budgétaires et stratégiques | Faire un plan de vigie des appels d'offres Pour chaque année subséquente, faire des plans de vigie en fonction de l'évolution des projets et des priorités budgétaires ou stratégiques |

OBJECTIF 2 : BONIFIER L'OFFRE DE FORMATION ET DE PRÉVENTION

| Indicateurs de performance | Cibles |
|--|------------------------------|
| Nombre d'activités de formation offertes (la base sera de 100 activités par année) | Augmentation annuelle de 5 % |
| Nombre d'activités de prévention ⁵ | Augmentation annuelle de 5 % |

OBJECTIF 3 : BONIFIER LE PROGRAMME DE PARRAINAGE

| Indicateur de performance | Cible |
|---------------------------------------|--|
| Formaliser le programme de parrainage | Le document officiel décrivant le programme de parrainage sera déposé pour février 2024. |

Choix stratégique 2

Un Bureau de l'inspecteur général proactif dans ses opérations

Privilégier une approche proactive permettant une intervention dynamique, efficace et innovatrice.

Étant un bureau d'enquête (détection, analyse, enquête, surveillance, intervention, publication de rapports publics), notre efficacité opérationnelle repose sur différents processus, méthodes et bonnes pratiques. Une révision de ces processus fera en sorte de maximiser notre efficacité à réaliser notre mission et de demeurer proactif dans nos interventions et actions.

Orientation

Bonifier nos programmes opérationnels visant la réalisation de notre mission

L'environnement dans lequel évolue le BIG est dynamique et évolutif. La priorité de cette orientation permettra l'ajustement de nos principaux processus et méthodes d'enquête.

⁵ Définition d'activités de prévention : publication d'un bulletin de prévention ou d'une autre publication qui ne sont pas des dossiers opérationnels (sont exclus le rapport annuel et le rapport de mi-année); rencontre de parrainage; rencontre de gestionnaires pour les sensibiliser à une situation problématique avant la publication d'un dossier opérationnel; une conférence ou une séance de formation adaptée à un besoin spécifique; activité de formation; capsule web de formation; opération de visibilité.

OBJECTIF 1 : REHAUSSER LA CAPACITÉ DE SURVEILLANCE DE L'EXÉCUTION CONTRACTUELLE

| Indicateur de performance | Cibles |
|--|---|
| Mise en place d'un comité de travail avec des paramètres visant la vigie et la surveillance de chantier et son niveau d'avancement | <p>2023 : Définir les paramètres et les objectifs du comité et le début de ses activités</p> <p>2024 : Déposer une procédure officielle en octobre 2024</p> |

OBJECTIF 2 : REVOIR ET AMÉLIORER NOS PROCESSUS D'ENQUÊTE

| Indicateurs de performance | Cibles |
|---|-------------------------------------|
| Nombre de processus d'enquête évalués | 2 processus par unité chaque année |
| Nombre de procédures d'enquête révisées | 2 procédures par unité chaque année |

OBJECTIF 3 : OPTIMISER L'UTILISATION DE LA BASE DE DONNÉES ET LA GESTION DES INFORMATIONS

| Indicateurs de performance | Cibles |
|---|---|
| Nombre de synthèses alimentées | <p>L'année 2023 servira à établir notre référence quantitative.</p> <p>Augmentation de 2 % pour les années subséquentes</p> |
| Nombre d'analyses réalisées ou d'enquêtes générées (dossier de fond ou analyse du marché) | 2 analyses ou enquêtes par année |

Choix stratégique 3

Un Bureau de l'inspecteur général assurant la pérennité de sa mission

Assurer la pérennité en s'imposant un haut niveau de performance et de pertinence afin de maintenir l'importance de la lutte pour l'intégrité contractuelle.

La compétence et l'expertise de nos ressources humaines constituent la clé dans la réalisation de notre mission et de nos mandats. La reconnaissance de notre pertinence et de notre performance assurera la pérennité de notre Bureau.

C'est ainsi que nous poursuivrons nos efforts pour maintenir la compétence de notre personnel en ayant un milieu de travail sain et des mesures de rétention-attraction accompagnées de plans de développement des compétences. Nos activités de rayonnement croîtront et nos cours de formation seront révisés afin de maintenir un haut niveau d'intérêt et de pertinence face à l'évolution des stratagèmes.

Orientation

Consolider la présence et l'expertise du BIG

Le BIG bénéficie d'une reconnaissance favorable dans la réalisation de sa mission qu'il se doit de maintenir ainsi que sa compétence. Ayant déjà travaillé sur l'augmentation de sa performance vers l'externe, dans ses opérations, cette section visera davantage ses ressources internes et sa visibilité.

OBJECTIF 1 : FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET LE MAINTIEN D'EXPERTISE DE NOTRE PERSONNEL

| Indicateur de performance | Cibles |
|--|--|
| Établir un plan de développement des compétences par employé | L'année 2023 servira à établir notre référence, nos modèles de plan de développement et une procédure. Pour chaque année subséquente, 75 % des employés du BIG auront un plan de développement des compétences. |

OBJECTIF 2 : AUGMENTER LE RAYONNEMENT DU BUREAU

| Indicateur de performance | Cibles |
|-----------------------------------|----------------------------|
| Nombre d'activités de rayonnement | Majoration annuelle de 5 % |

OBJECTIF NO 3 : RÉVISER LE PROGRAMME DE FORMATION

| Indicateur de performance | Cibles |
|---|-------------------------------|
| Le nombre d'activités de formation révisées ou adaptées | 1 formation révisée par année |

04







Tableau synthèse du plan stratégique 2023-2026

Tableau synthèse du plan stratégique 2023-2026

Choix stratégique 1 - Proximité

Un Bureau de l'inspecteur général misant sur sa proximité

|  Orientations |  Objectifs |  Indicateurs de performance |  Cibles ⁶ |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> › Renforcer la présence du BIG en optimisant sa capacité de réponse de façon adaptée à la réalité montréalaise | <ul style="list-style-type: none"> › Favoriser nos interventions avant l'octroi des contrats | <ul style="list-style-type: none"> › Établir un plan de surveillance des appels d'offres en fonction de grands projets, des enjeux budgétaires et stratégiques | <ul style="list-style-type: none"> › Faire un plan de vigie des appels d'offres › Pour chaque année subséquente, faire des plans de vigie en fonction de l'évolution des projets, priorités budgétaires et stratégiques |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Bonifier l'offre de formation et de prévention | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'activités de formation offertes | <ul style="list-style-type: none"> › Majoration annuelle de 5 % |
| | | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'activités de prévention | <ul style="list-style-type: none"> › Majoration annuelle de 5 % |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Bonifier le programme de parrainage | <ul style="list-style-type: none"> › Formaliser le programme de parrainage | <ul style="list-style-type: none"> › Le document officiel décrivant le programme de parrainage sera déposé pour février 2024 |

⁶ L'année de référence est 2022, sauf lorsque c'est précisé autrement.

Choix stratégique 2 - Proactivité


Un Bureau de l'inspecteur général proactif dans ses opérations

|  Orientations |  Objectifs |  Indicateurs de performance |  Cibles ⁷ |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> › Bonifier nos programmes opérationnels visant la réalisation de notre mission | <ul style="list-style-type: none"> › Rehausser la capacité de surveillance de l'exécution contractuelle | <ul style="list-style-type: none"> › Mise en place d'un comité de travail avec des paramètres visant la vigie et la surveillance de chantier et son niveau d'avancement | <ul style="list-style-type: none"> › 2023 : Définir les paramètres et les objectifs du comité et le début de ses activités › 2024 : Déposer une procédure officielle en octobre 2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Revoir et améliorer nos processus d'enquête | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre de processus d'enquête évalués | <ul style="list-style-type: none"> › 2 processus évalués annuellement par unité |
| | | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre de procédures d'enquête révisées | <ul style="list-style-type: none"> › 2 procédures révisées annuellement par unité |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Optimiser l'utilisation de la base de données et la gestion des informations | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre de synthèses alimentées | <ul style="list-style-type: none"> › L'année 2023 servira à établir notre référence quantitative › Augmentation de 2 % pour les années subséquentes |
| | | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'analyses réalisées ou d'enquêtes générées (dossier de fond ou analyse du marché) | <ul style="list-style-type: none"> › 2 analyses ou enquêtes par année |

⁷ L'année de référence est 2022, sauf lorsque c'est précisé autrement.

Choix stratégiques - Pérennité

Un Bureau de l'inspecteur général assurant la pérennité de sa mission

|  Orientations |  Objectifs |  Indicateurs de performance |  Cibles ⁸ |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> › Consolider la présence et l'expertise du BIG | <ul style="list-style-type: none"> › Favoriser le développement et le maintien de l'expertise de notre personnel | <ul style="list-style-type: none"> › Établir un plan de développement des compétences par employé | <ul style="list-style-type: none"> › L'année 2023 servira à établir notre référence, nos modèles de plan de développement et une procédure. › Pour chaque année subséquente, 75 % des employés du BIG auront un plan de développement des compétences. |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Augmenter le rayonnement du Bureau | <ul style="list-style-type: none"> › Nombre d'activités de rayonnement | <ul style="list-style-type: none"> › Majoration annuelle de 5 % |
| | <ul style="list-style-type: none"> › Réviser le programme de formation | <ul style="list-style-type: none"> › Le nombre d'activités de formation révisées ou adaptées | <ul style="list-style-type: none"> › 1 formation révisée par année |

⁸ L'année de référence est 2022, sauf lorsque c'est précisé autrement.

Proximité

Proactivité

Pérennité



Formulaire électronique :
www.bigmtl.ca/denonciation/

Courriel :
big@bigmtl.ca

Téléphone : 514 280-2800
Télécopieur : 514 280-2877

Adresse postale :
1550, rue Metcalfe, Bureau 1200, 12^e étage
Montréal (Québec) H3A 1X6

Visitez le site Internet pour plus d'informations :
bigmtl.ca