

BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE de Laval

Bilan 2016



**SERVICE
DE POLICE**
DE LAVAL

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	4
Mandat et structure du BIEL	6
1.1 Équipe du BIEL	6
1.2 Mandat et activités	7
1.3 Objectifs 2015-2018	8
1.4 Ressources financières	9
1.5 Collaborations internes et externes	9
1.6 Mandat spécial – Loi 26	10
Réalisations de l'année 2016	11
1.7 Activités de sensibilisation	11
1.8 Rôles-conseils – Projets organisationnels	12
1.9 Mandats organisationnels du BIEL	13
1.10 Conseils d'éthique, gestion des enjeux éthiques et avis de conformité	14
1.11 Évaluation des processus	16
1.12 Sécurité physique et logique des ressources municipales	17
1.13 Signalements reçus	18
1.14 Enquêtes policières	20
1.15 Enquêtes administratives	21
1.16 Enquêtes d'habilitation sécuritaire	23

Sommaire

Le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) présente le bilan de sa troisième année d'exercice en lien avec les objectifs du Plan stratégique 2015-2018 ainsi que les mesures prises par la Ville de Laval pour renforcer l'intégrité. Bien que certains objectifs ne soient pas mesurables à court terme, il faut souligner qu'on observe un début de changement de culture, une amélioration de la transparence et une volonté chez les employés de rechercher des comportements éthiques.

- Le BIEL a été consulté pour des conseils d'éthique dans la prise de décision.
- Certaines directions de service ont demandé un avis de conformité en matière de saine gestion au cours de la période précédant le dépôt des appels d'offres.
- La direction générale a mandaté le BIEL pour revoir le processus neige à la suite d'une enquête ayant permis de détecter des situations de risques imminents.

- Les demandes d'habilitation sécuritaire ont maintenu un accroissement important pour la dotation des postes dits « sensibles ».

- Le nombre de signalements reçus en 2016 a permis de constater que la ligne de signalement a toujours son importance dans la dénonciation des manquements.

De plus, par la révision du code d'éthique des employés municipaux et la consultation qui a été menée, le BIEL a placé la réflexion sur l'éthique et l'intégrité au premier plan en 2016, donnant ainsi l'occasion de répondre à certains questionnements et de présenter un processus de décision.

Le tableau suivant résume les principales réalisations du BIEL en lien avec les objectifs 2015-2018.



1 Responsabiliser les gestionnaires

- Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire : 424
- Communication interne dans le cadre des consultations sur le nouveau code d'éthique
- Demandes de conseils d'éthique et de gestion : 17
- Demandes d'avis de conformité : 2 avis favorables émis préalablement aux appels d'offres

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

- Signalements reçus : 104
- Révision et bonification du code d'éthique des employés municipaux (règlement L-12437)
- Élaboration d'un code de conduite des fournisseurs et d'un code de conduite des partenaires
- Implication et concertation dans 9 projets de la Ville, dont 6 projets réalisés

3 Avoir un cadre de gouvernance du BIEL à valeur ajoutée

- Implantation d'une méthodologie pour les avis de conformité
- Implantation d'une méthodologie pour l'évaluation des processus
- Collaboration des services de la Ville dans le cadre du mandat touchant le code d'éthique des employés
- Collaboration des organismes externes : projet de protocole d'entente avec le Bureau de la concurrence

4 Assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales

- Collaboration avec plusieurs services lors de l'évaluation des risques physiques des bâtiments : 13 activités

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

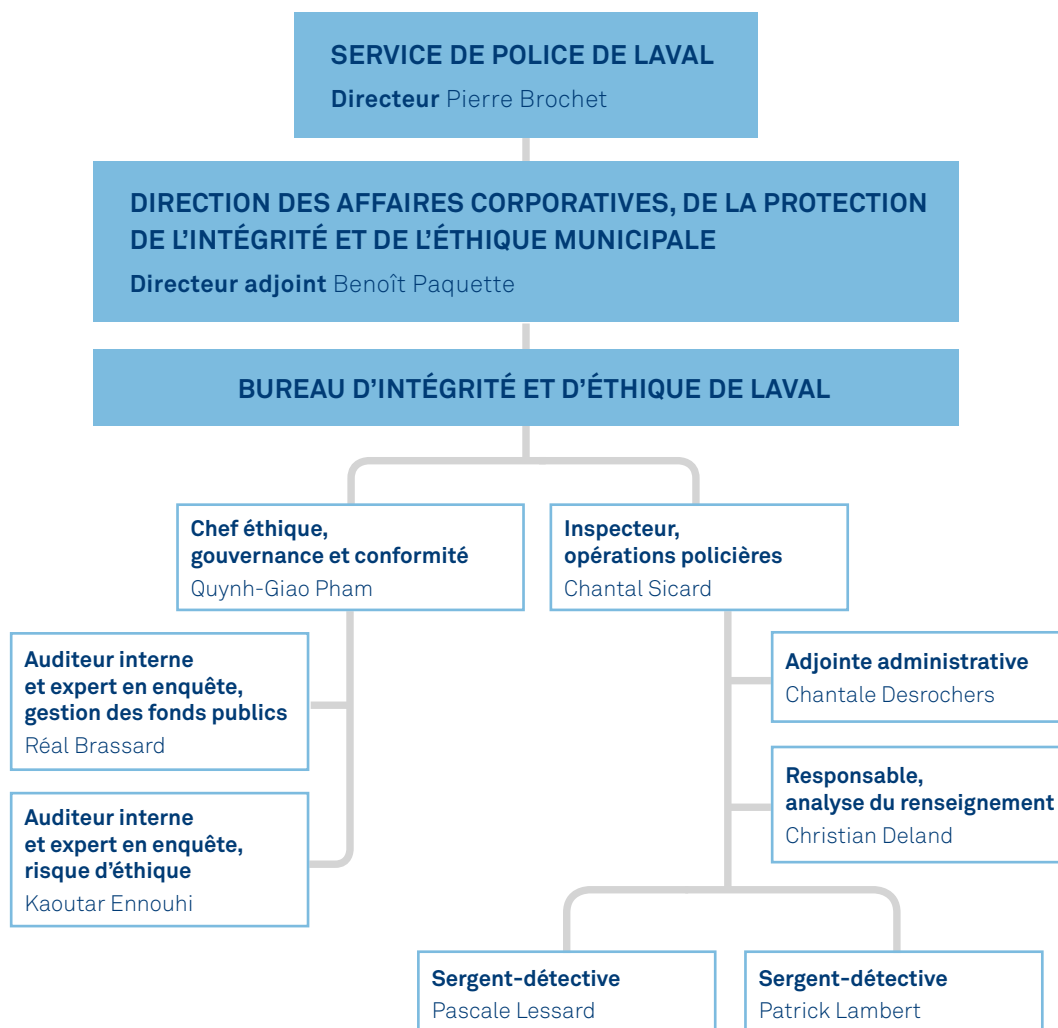
- Signalements transférés à l'Unité permanente anticorruption (UPAC) : 8
- Enquêtes de nature policière : 28, dont 17 ont été complétées
- Enquêtes de nature administrative : 68, dont 44 ont été complétées
- Coordination conjointe du mandat spécial sur la loi 26
- Évaluation de 2 processus : processus neige et processus d'examen de sélection des employés « cols blancs »

Mandat et structure du BIEL

1.1 ÉQUIPE DU BIEL

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

ORGANIGRAMME DU BIEL AU 31 DÉCEMBRE 2016

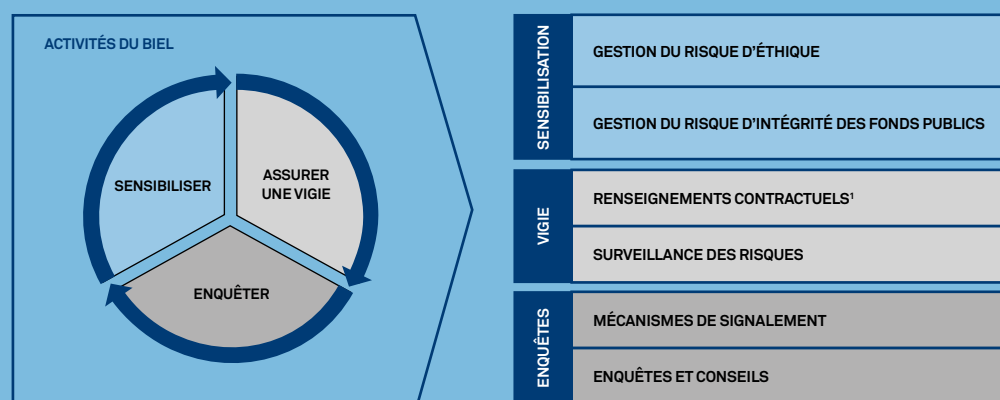


Depuis le 5 décembre 2016, l'inspecteur Martin Évangéliste a pris la responsabilité des opérations policières du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval, à la suite de la promotion de l'inspecteur Chantal Sicard à titre d'inspecteur-chef, adjointe à la Direction des affaires corporatives et de la protection de l'intégrité et de l'éthique municipale.

1.2 MANDAT ET ACTIVITÉS

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

MANDAT ET ACTIVITÉS DU BIEL



L'équipe Opérations policières effectue les activités suivantes :

- Réception et traitement des signalements
- Enquêtes policières sur les activités de la Ville
- Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs
- Renseignement contractuel¹

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

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

Le BIEL transmet également certaines préoccupations administratives plus complexes au comité directeur du BIEL² afin de bénéficier de l'expertise de ses membres.

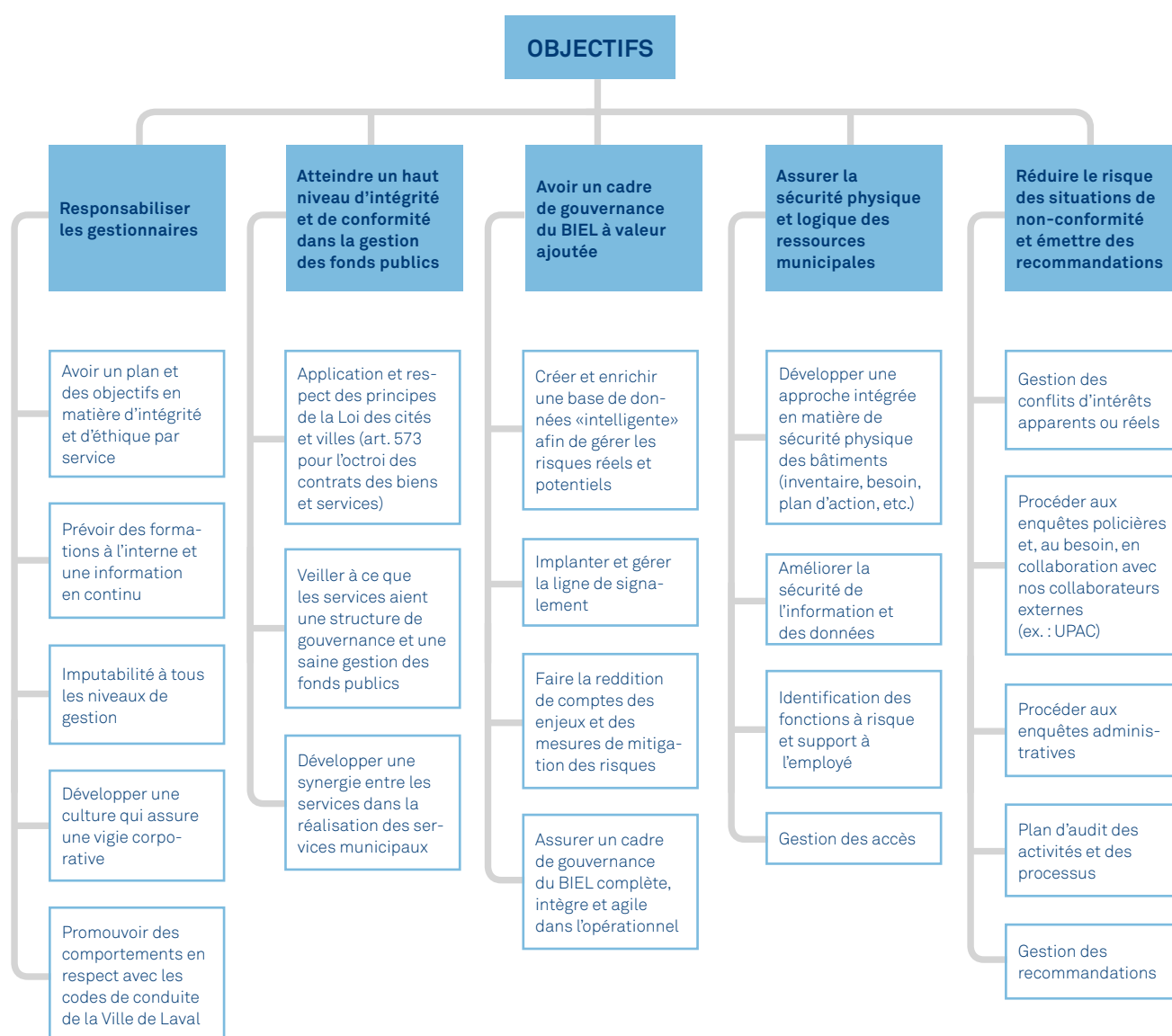
¹ L'activité de renseignement contractuel du BIEL a pour but de contribuer activement aux enquêtes afin de cibler les interventions et d'établir des stratégies de prévention des stratagèmes de corruption, de collusion et de malversation.

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

1.3 OBJECTIFS 2015-2018

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

PLAN STRATÉGIQUE 2015-2018



1.4 RESSOURCES FINANCIÈRES

Le budget accordé au BIEL en 2016 était de 1,2 M\$. Les dépenses sont comptabilisées dans les opérations du Service de police de Laval.

1.5 COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

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

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

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

PRINCIPAUX COLLABORATEURS EXTERNES

Unité permanente anticorruption

Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal

Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal

Bureau de la concurrence

Service de police de la Ville de Montréal

Sûreté du Québec

Bureau du commissaire aux plaintes du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)

LE BIEL TRAVAILLE AUSSI AVEC LES ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS

École nationale d'administration publique (ÉNAP)

Université de Montréal

1.6 MANDAT SPÉCIAL - LOI 26

Le BIEL s'est vu confier la création d'un groupe de travail sur la loi 26, dont le budget est sous la responsabilité du Service des affaires juridiques. L'équipe, en fonction depuis le 11 février 2016, est composée de :

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

Le Service des affaires juridiques a été mandaté pour diriger les poursuites judiciaires découlant de la loi 26. La direction générale a demandé au BIEL de soutenir les efforts du Service des affaires juridiques afin de mener la collecte de données avec diligence, dans le respect des droits des personnes concernées. Cette collaboration s'est engagée activement et a conduit à plusieurs enquêtes et analyses :

- Analyse des stratagèmes de fraude et de manœuvres dolosives;
- Analyse de l'impact financier et des dommages des manœuvres en cause;
- Analyse des offres de remboursement.

L'équipe a d'abord travaillé à élaborer une méthodologie d'enquête pour répondre à la demande d'une façon qui soit conforme au programme de remboursement volontaire (PRV). Cette méthodologie prend en compte la valeur des contrats, la présence de renseignements et de signalements, le contexte économique des marchés impliqués et le temps requis pour obtenir des résultats. Elle permet également de gérer les propositions de remboursement des entreprises qui ont signifié leur intention avant le 1^{er} novembre 2016.



Réalisations de l'année 2016

Les activités du BIEL ont continué d'évoluer au cours de l'année 2016. L'équipe Éthique, gouvernance et conformité s'est vu octroyer des mandats d'évaluation des processus afin d'évaluer les risques et les contrôles à la suite de situations problématiques. À cause de sa proximité avec les directions de service, le BIEL a été également interpellé à plusieurs reprises pour commenter les activités opérationnelles et émettre des avis de conformité.

1.7 ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Présentation du nouveau code d'éthique

La révision du Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval (règlement L-12437) a été effectuée en collaboration avec plusieurs services. L'adoption du règlement municipal s'est faite conformément à la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale. Au cours de cette démarche, le BIEL a réalisé plusieurs présentations et consultations auprès des partenaires internes, principalement les employés, les syndicats, la direction générale et les élus, afin de valider leur compréhension et d'obtenir leurs commentaires. Cette démarche contribue à un changement de culture tout en favorisant une approche participative où chaque employé a la possibilité de bonifier un outil qui le concerne et qui affectera son travail au quotidien.



Communication auprès des employés

Le BIEL produit depuis 2015 des capsules d'information « éthicopratiques » pour communiquer de façon efficace et transparente avec tous les employés de la Ville. Les sujets traités par le biais de cet outil ainsi que le moment opportun de diffusion ont été choisis rigoureusement en vue d'assurer l'adhésion des employés et d'optimiser leur valeur ajoutée. Le contenu a été développé en collaboration avec les services impliqués et le Service des communications et du marketing.

Plusieurs sujets d'actualité ont été traités au cours de l'année, dont :

- Vos vacances approchent... Êtes-vous prêts? (juin 2016)
- Les biens de la Ville doivent rester à la Ville (août 2016)
- Les cadeaux, on les accepte ou non? (décembre 2016)

1.8 RÔLES-CONSEILS - PROJETS ORGANISATIONNELS

Lors de la réalisation de certains projets sous la responsabilité des services municipaux, le BIEL a été mandaté pour assurer une vigie quant aux risques liés à l'intégrité et à l'éthique. En 2016, le BIEL a contribué aux projets ci-dessous.

PRINCIPAUX PROJETS AUXQUELS LE BIEL A CONTRIBUÉ

Réviser le règlement L-12400 concernant les ententes relatives aux infrastructures	réalisé
Réviser le devis technique des services professionnels d'ingénierie	réalisé
Réaliser l'évaluation de rendement insatisfaisant des fournisseurs (volet service d'ingénierie)	réalisé
Sensibiliser aux règles d'intégrité et d'éthique lors de formations	réalisé
Réviser la gestion et l'encadrement des contingences des projets	réalisé
Réviser la politique de gestion contractuelle	réalisé
Réviser la politique d'approvisionnement	en cours
Réviser le Guide des membres d'un comité de sélection	en cours
Réviser le Programme d'attestation des organismes paramunicipaux	en cours

1.9 MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL

Le BIEL a également l'objectif de contribuer à la transformation de la culture de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique par la réalisation des mandats organisationnels qui lui sont assignés. Ces mandats ont des impacts importants dans les services et nécessitent l'adhésion de tous les employés. En 2016, le BIEL a entrepris les mandats suivants :

LISTE DES MANDATS ORGANISATIONNELS DU BIEL

Réviser et bonifier le code d'éthique des employés (règlement L-12437)	réalisé
Soutenir le diagnostic des risques éthiques de l'ENAP	réalisé
Élaborer le guide d'application du nouveau code d'éthique des employés	en cours
Offrir une formation en éthique aux cadres et aux employés	en cours
Élaborer un nouveau code de conduite des fournisseurs	en cours
Élaborer un nouveau code de conduite des partenaires	en cours
Élaborer des règles de conduite pour les requérants	en cours
Encadrer l'autodéclaration des situations particulières d'un employé	en cours

Réviser et bonifier le code d'éthique des employés (règlement L-12437)

Le BIEL a révisé le code d'éthique des employés³ (règlement L-12437) en collaboration avec le Service des affaires juridiques, le Service des ressources humaines et le Service des communications et du marketing. Des améliorations importantes y ont été apportées, telles que :

- L'introduction d'une règle de non-acceptation par un employé de la Ville de tout cadeau, quelle qu'en soit la valeur, qui lui serait offert en raison de ses fonctions (aucune marge d'interprétation);
- L'introduction de nouveaux engagements « après mandat » pour les employés à la suite de la cessation de leurs fonctions à la Ville;
- L'introduction de nouvelles règles qui encadrent les autres activités rémunérées ou bénévoles auxquelles un employé de la Ville pourrait s'adonner;
- Une définition plus précise des rôles et des responsabilités favorisant l'exemplarité et l'application des règles.

³Le code d'éthique des employés n'avait pas connu de changements depuis 2012.

Dans la démarche d'adoption du règlement, le BIEL a réalisé plusieurs présentations et consultations auprès des partenaires internes, principalement les employés, les syndicats, la direction générale et les élus, afin de valider leur compréhension et d'obtenir leurs commentaires. Cette démarche contribue à un changement de culture tout en favorisant une approche participative où chaque employé a la possibilité de bonifier un outil qui le concerne et qui affectera son travail au quotidien.

Le BIEL s'est aussi engagé à développer des outils et un guide d'application des règles d'éthique afin de faciliter l'appropriation du nouveau code et de promouvoir la réflexion en matière d'éthique chez les employés.

Soutenir le diagnostic des risques éthiques de l'ENAP

La Ville a entrepris plusieurs projets stratégiques au cours des années 2015-2016 avec la participation de l'École nationale d'administration publique (ENAP), lesquels visent à réformer la gestion des opérations et à réviser certaines politiques et structures de gouvernance. Dans la continuité de ces transformations organisationnelles, le BIEL a été invité à collaborer à une recherche pilotée par le professeur Yves Boisvert de l'ENAP, intitulée « Analyse thématique du diagnostic des risques éthiques dans le milieu municipal : Étude exploratoire ».

Cette démarche, qui s'attache aux conduites à risque, aux facteurs de risque et aux stratégies d'atténuation, a été réalisée grâce à la participation volontaire des employés de la Ville à des entrevues anonymes (25 répondants) et à des groupes de discussion (5 groupes). Dans le cadre de ce partenariat, la Ville de Laval a reçu un rapport traçant un portrait global de la culture municipale lavalloise en matière d'éthique, laquelle est en grande évolution sous l'influence de plusieurs facteurs de risque.

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

Conseils d'éthique

Le BIEL a répondu à des questionnements proactifs en matière d'éthique soulevés par des employés, des élus ou des partenaires externes qui faisaient face à des situations délicates. Les principaux objectifs d'un conseil d'éthique sont :

- Aider la personne faisant face à un dilemme d'éthique dans sa prise de décision;
- Instaurer une gestion proactive des risques et des enjeux éthiques propres aux priorités opérationnelles;
- Adapter les mécanismes de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement;
- Favoriser un climat de confiance, de transparence et de communication positive à l'interne et avec toute personne ou entité faisant affaire avec la Ville;

- Assurer une constance et une cohérence dans la gestion des enjeux et des risques éthiques au sein de la Ville;
- Développer la connaissance et la maîtrise des réalités de la Ville et les spécificités des services.

En tout temps, le BIEL assure une démarche impartiale, équitable et confidentielle, et demande aux personnes impliquées d'être discrètes. Le BIEL a émis en 2016, 17 conseils d'éthique selon les thématiques suivantes :

- Autres activités bénévoles et/ou rémunérées;
- Jeux liés à la confidentialité de l'information;
- Acceptation des cadeaux offerts par des fournisseurs;
- Utilisation des ressources de la Ville.

Les interrogations concernaient surtout les « autres activités bénévoles et/ou rémunérées » : 40 % des conseils émis touchaient cette catégorie. Le BIEL a été également sollicité pour identifier les mesures à préconiser lors de la participation à des événements ou de l'organisation officielle d'événements.

Cela démontre une sensibilisation chez les employés et une perception positive de l'éthique et de la transparence au quotidien. La diversité des sujets soulevés reflète également une volonté d'adopter des comportements éthiques lors de la prise de décision.

Gestion des enjeux éthiques

Dans certaines situations, le BIEL collabore avec les gestionnaires des services et le Service des ressources humaines afin de protéger les employés et la Ville, par exemple lors de la gestion de l'apparence de conflit d'intérêts. Parallèlement à cette démarche, les employés sont sensibilisés à leurs responsabilités et à leurs obligations prévues au Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Laval.

Avis de conformité

Le BIEL a été consulté par les services au sujet de situations complexes où les politiques municipales ou les règles éthiques n'étaient pas claires quant à la saine gestion des opérations. L'avis de conformité présente une analyse complète des risques et propose des solutions conformes et éthiques pour la prestation des différents services.

En 2016, les services requérant des avis de conformité ont été proactifs au cours de la période précédant le dépôt des appels d'offres, afin de favoriser les meilleures pratiques d'octroi des contrats municipaux et d'éviter les malentendus. Deux avis de conformité favorables ont été émis.

1.11 ÉVALUATION DES PROCESSUS

Le BIEL a relevé certaines situations montrant des risques d'intégrité et d'éthique imminents. La direction générale l'a donc mandaté pour procéder à une évaluation complète de processus de bout en bout, laquelle consiste à décomposer étape par étape une activité en identifiant les problèmes, puis à implanter les correctifs appropriés afin de minimiser les risques inhérents à cette activité.

En 2016, le BIEL a procédé à l'évaluation du processus neige et à celle du processus d'examen de sélection des employés de bureau en service technique et professionnel de la Ville de Laval (cols blancs).

Évaluation du processus neige

Le Service des travaux publics a présenté une nouvelle stratégie de neige et a entrepris une réorganisation au printemps 2016, laquelle était propice à des changements favorisant une saine gestion et une bonne surveillance des opérations. Le BIEL a obtenu le mandat d'accompagner ce service dans la révision de toutes les activités entourant le déneigement.

Le BIEL a dirigé l'évaluation du processus neige selon les livrables suivants :

1. Analyse du portrait actuel de l'activité neige
2. Rôles et responsabilités des intervenants internes et externes
3. Identification des risques inhérents et implantation de contrôles
4. Cartographie du processus et des sous-processus
5. Calendrier d'implantation des plans d'action

Évaluation du processus d'examen de sélection des employés de bureau en service technique et professionnel de la Ville de Laval (cols blancs)

Cette évaluation, réalisée en collaboration avec le Service des ressources humaines, visait à garantir l'intégrité des activités d'élaboration et d'administration des mécanismes de sélection d'un candidat col blanc à la suite d'un affichage interne. L'étendue des travaux et des analyses a été minutieusement définie par le BIEL de façon à assurer l'objectivité de la démarche et l'impartialité des conclusions.

Ce mandat a permis de conclure que les processus d'élaboration et d'administration des mécanismes de sélection des employés ciblés sont généralement conformes aux politiques et aux procédures en vigueur à la Ville. Les autres observations du BIEL ont été accueillies favorablement par l'équipe du service de dotation et plusieurs sont déjà en cours de déploiement par le Service des ressources humaines.

1.12 SÉCURITÉ PHYSIQUE ET LOGIQUE DES RESSOURCES MUNICIPALES

La protection des actifs de la Ville constitue une préoccupation pour l'Administration. Le BIEL a notamment pour objectif d'assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales, comme l'indique son plan triennal. Les activités réalisées en 2016 touchaient la sécurité des bâtiments :

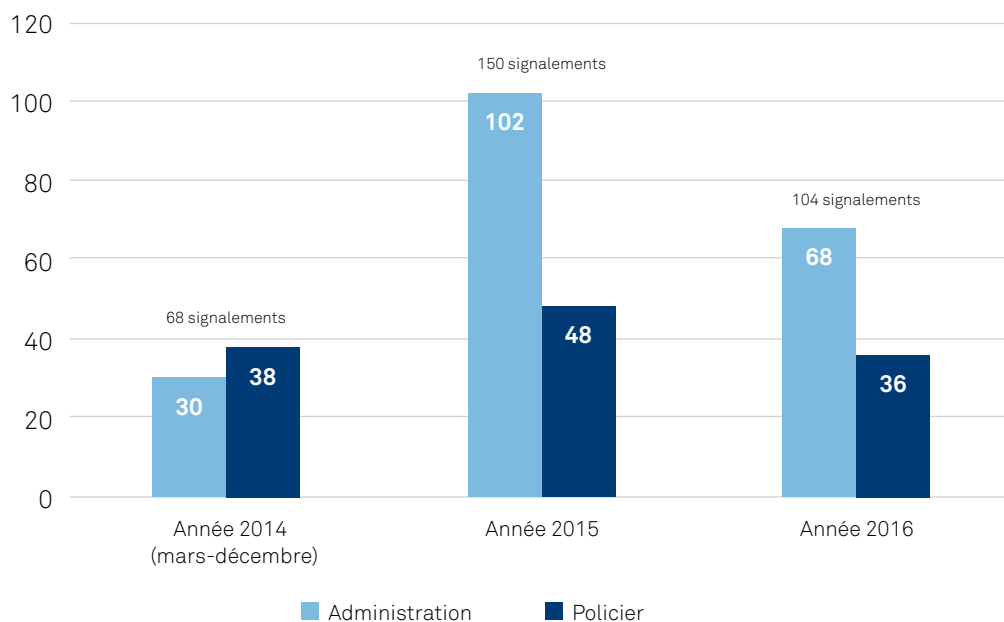
- Contrôles de sécurité à la tour Saint-Elzéar (travaux de rénovation)
- Contrôles de sécurité à l'ancienne caserne 4 (Sainte-Dorothée)
- Analyse de la sécurité et établissement de recommandations pour le 1555, boulevard Chomedey (Développement économique)
- Sécurisation de l'accueil au Bureau du vérificateur général (interphone vidéo installé)
- Installation de caméras au 3370, boulevard Chomedey (division du parc automobile du SPL)
- Implantation et conclusion des recommandations du rapport du vérificateur général 2016 sur la sécurité (gestion de la flotte, terminaux véhiculaires, locaux informatiques et de télécommunication) au SPL
- Gestion des contrats de gardiennage, conception d'appels d'offres (quartier général du SPL, hôtel de ville, cour municipale, Développement économique et 1333, boulevard Chomedey)
- Sécurisation des accès au Service des achats et de la gestion contractuelle
- Analyse de la sécurité à l'hôtel de ville
- Installation de caméras à la cour municipale
- Sécurisation de l'accès à l'hôtel de ville pour le Service de sécurité incendie (interphone vidéo installé pour l'ancienne caserne 2)
- Consultation sur système de caméras aux stations d'essence (Service des travaux publics)
- Mise à niveau de la sécurité au quartier général de la police et au poste de gendarmerie (contrôle des accès et installation de caméras)

1.13 SIGNALEMENTS REÇUS

Le BIEL gère les signalements, lesquels sont encadrés par la Politique de signalement de la Ville de Laval, en vigueur depuis le 7 avril 2015⁴. Les signalements sont d'abord reçus par l'équipe Opérations policières : ceux qui comportent des allégations de nature criminelle sont classés comme « dossiers policiers », et tous les autres sont classés comme « dossiers administratifs⁵ ».

À noter que les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation sont transmis à l'UPAC : au total, 8 signalements ont été transférés en 2016.

SIGNALEMENTS REÇUS PAR NATURE DES DOSSIERS

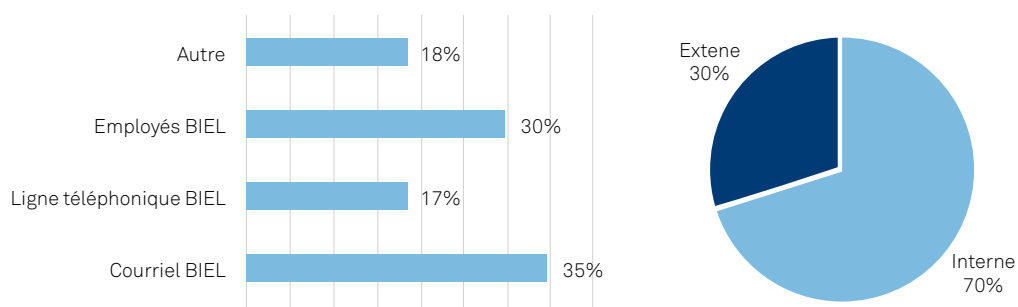


⁴Cette politique est disponible sur le site Internet de la Ville.

⁵C'est le cas par exemple des allégations de non-conformité à une législation ou à une politique de la Ville, de manquement au code d'éthique de la Ville, de manque d'intégrité dans la gestion des fonds publics ou d'irrégularité dans la gestion des opérations et des processus.

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

MODES DE COMMUNICATION ET SOURCES DES SIGNALEMENTS



1.14 ENQUÊTES POLICIÈRES

Des 36 signalements classés comme « dossiers policiers » en 2016, 28 ont mené à des enquêtes de nature policière à la suite de leur analyse.

STATUT DES DOSSIERS D'ENQUÊTES POLICIÈRES AU 31 DÉCEMBRE 2016

ALLÉGATIONS	Enquêtes en cours	ENQUÊTES COMPLÉTÉES					Total global
		Mises en accusation	Plan lutte à l'intimidation	Sans mise en accusation	Non fondées	Autres Service de police	
Abus de fonction	1						1
Fraude - vol	10			1	4	1	16
Harcèlement					1		1
Intimidation		1	2		2		5
Intrusion					1		1
Litige civil					1		1
Stupéfiants					1		1
Voies de fait		1					1
L.I.M.B.A ⁶		1					1
	11	3	2	1	10	1	28
					Transférés à l'UPAC		8
					Total dossiers policiers		36

En 2016, 2 dossiers « mise en accusation » résultaient des arrestations suivantes :

- 2 employés arrêtés relativement à de l'intimidation, des menaces et des voies de fait;
- 1 personne arrêtée pour agression armée envers un employé.

Le troisième dossier « mise en accusation » fait suite à une opération policière menée de concert avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, qui a entraîné 8 constats d'infraction.

⁶Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques

1.15 ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

Des 68 signalements classés comme « dossiers administratifs » en 2016, 41 % comportent des allégations de manquements à l'éthique, 34 % des allégations d'irrégularités de gestion et des processus administratifs, 21 % des allégations de non-conformité en lien avec les contrats, et 4 % des allégations reliées à la non-conformité aux lois et règlements.

Le signalement est la voie de divulgation privilégiée permettant à l'équipe Éthique, gouvernance et conformité du BIEL de faire une intervention active auprès des services concernés. Au cours de l'année 2016, 21 dossiers ont été résolus avec des recommandations, des conseils d'éthique et des mandats-conseils. En plus des signalements de 2016, le BIEL a procédé à des enquêtes administratives avec recommandations qui ont permis de fermer 4 dossiers de 2015 et 2 dossiers de 2014.

STATUT DES DOSSIERS D'ENQUÊTES ADMINISTRATIVES AU 31 DÉCEMBRE 2016

ALLÉGATIONS	Enquêtes en cours	ENQUÊTES COMPLÉTÉES					Total global
		Avec recommandations	Conseils d'éthique	Mandats	Non fondées	Transfert	
Bris de confidentialité	2				1	1	4
Conflit d'intérêts	3	1	1	1	1	2	9
Ingérence	1					1	4
Manquement éthique	3	1	3	2		1	11
Mauvaise gestion	9			7	3	4	23
Non-conformité contractuelle	5	3		1	2		14
Non-conformité législative	1		1			1	3
	24	5	5	11	7	9	68

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

Recommandations en 2016

Le BIEL a procédé à 2 enquêtes résultant des recommandations au comité exécutif, soit :

- Un appel d'offres en lien avec des produits d'éclairage décoratif et des mesures de réduction des îlots de chaleur. Le BIEL a appuyé l'annulation de l'appel d'offres afin de réviser les besoins techniques.
- Les agissements d'un employé impliqué dans le processus neige. Le BIEL a confirmé la gravité des manquements et a soutenu le Service des ressources humaines dans l'application de la sanction appropriée, à savoir le congédiement de l'employé.

De plus, le BIEL a traité des dossiers qui ont mené aux recommandations suivantes auprès des directions de service, lesquelles ont la responsabilité de les considérer dans leurs plans d'action respectifs :

- Effectuer une analyse détaillée des besoins d'affaires, particulièrement l'analyse coûts-bénéfices des solutions de technologies de l'information.
- Rechercher une solution d'ouverture de marché ou d'approbation des équivalences lors de la préparation d'appels d'offres (ex. : un catalogue de produits homologues).
- Exercer une surveillance de l'exécution des contrats de fournisseurs, particulièrement dans le cadre de projets d'envergure impliquant plusieurs services.
- Veiller à la conformité aux politiques et aux procédures d'appel d'offres.

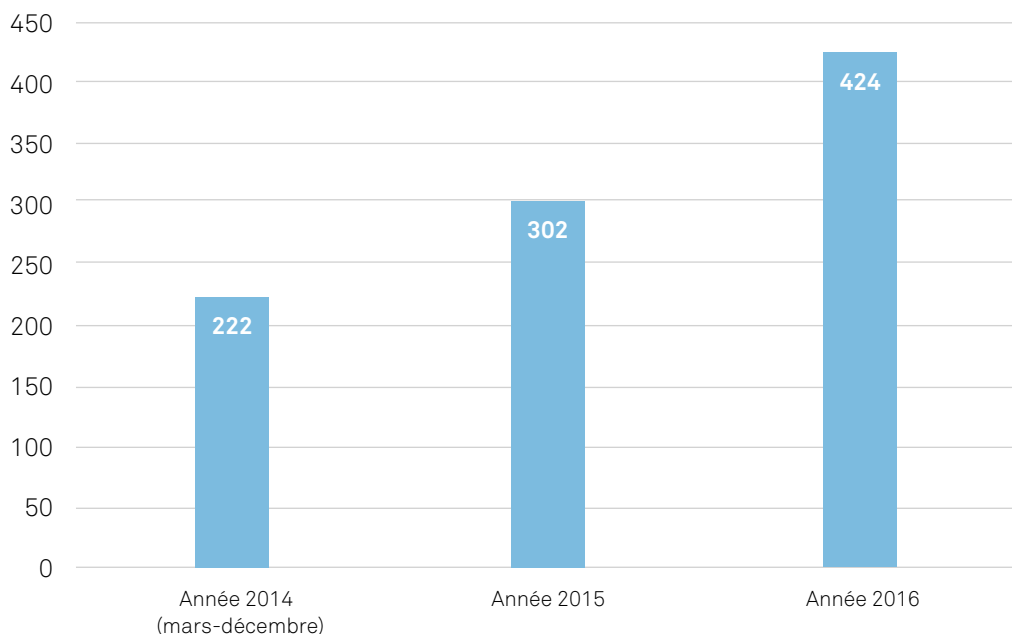
1.16 ENQUÊTES D'HABILITATION SÉCURITAIRE

L'enquête d'habilitation sécuritaire vise à valider l'intégrité des nouveaux employés et des ressources contractuelles sollicitées.

Le BIEL travaille depuis septembre 2016 à optimiser le processus d'habilitation sécuritaire et a assigné une ressource contractuelle à ce projet. Le projet, toujours en cours, a comme objectifs de réduire les risques et les délais de traitement, de clarifier l'encadrement légal de la pratique ainsi que de normaliser les activités d'enquête.

En 2016, 6 dossiers ont été complétés avec la mention « candidat favorable – avec suivi/réserve ». Ce statut indique que le candidat est jugé favorable au poste convoité, mais que des mesures d'encadrement ou de suivi de l'employé devront être déployées pour limiter des risques ou des enjeux éthiques, et ainsi permettre de gérer des situations particulières nécessitant un engagement formel du candidat.

TABLEAU COMPARATIF DES DEMANDES D'HABILITATION SÉCURITAIRE



Environ 90 % des enquêtes d'habilitation sécuritaire ont été effectuées par la Section des affaires internes du Service de police de Laval.



**SERVICE
DE POLICE**
DE LAVAL