

BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE

Laval / Terrebonne

Bilan 2019 | Pour l'exercice terminé
le 31 décembre 2019



**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**

**POLICE
TERREBONNE**

TERREBONNE
SAINTE-ANNE-DES-PLAINES
BOIS-DES-FILON





TABLE DES MATIÈRES

Message des directeurs	3
Bilan 2019 Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval	4
Bilan 2019 Bureau d'intégrité et d'éthique de Terrebonne	29

MESSAGE DES DIRECTEURS

Bureau d'intégrité et d'éthique Laval/Terrebonne

C'est avec fierté que nous déposons le bilan 2019 du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval et Terrebonne. Il témoigne des efforts investis par l'ensemble des membres du BIELT à la réalisation de notre mandat, soit d'assurer l'intégrité et l'éthique des villes de Laval et Terrebonne pour faire échec à la collusion, la malversation et tout comportement répréhensible dans l'administration municipale.

Ce bilan est l'occasion de faire le point sur les nombreuses interventions menées au cours de 2019. Une année marquée par la mise en place d'un ambitieux projet de partenariat entre les villes de Laval et Terrebonne, soucieuses d'être des organisations innovantes et performantes. Ce partenariat unique au Québec permet d'accroître notre efficacité en matière d'intégrité et d'éthique. Il démontre également notre volonté commune d'assurer la saine gestion des fonds publics et de favoriser la confiance de nos citoyens envers l'appareil municipal. Les premiers résultats, très satisfaisants, sont précisés dans le présent document.

Nous tenons à remercier les employés du BIELT pour leur étroite collaboration et leur appui constant à ce partenariat novateur. De par leur dévouement et leur expertise, ils sont les artisans au quotidien de la mission même de notre organisation.

Bonne lecture,



Pierre Brochet

Directeur du Service
de police de Laval



Marc Brisson

Directeur du Service
de police de Terrebonne



BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE de Laval

Bilan 2019

Pour l'exercice terminé
le 31 décembre 2019



**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	6	2.3 Rôles-conseils – projets organisationnels	16
Mandat et structure du BIEL	8	2.4 Mandats organisationnels du BIEL	17
1.1 Équipe du BIEL	8	2.5 Sécurité physique et logique des ressources municipales	18
1.2 Mandat et activités	9	2.6 Conseils d'éthique, gestion des enjeux éthiques et avis de conformité	18
1.3 Objectif 2015-2020	10	- Conseils d'éthique	18
1.4 Ressources financières	11	- Gestion de situations particulières	19
1.5 Collaborations internes et externes	11	- Avis de conformité	20
1.6 Mandat spécial – projet de loi 26	11	- Prévention et réflexion éthique	21
Réalisations de l'année 2019	12	2.7 Signalements reçus	22
2.1 Partenariat : Bureau d'intégrité et d'éthique Laval/Terrebonne (BIELT)	13	- Modes de réception des signalements	22
2.2 Activités de sensibilisation	14	- Traitement des signalements	23
- Formation éthique	14	2.8 Enquêtes policières	24
- Formations et ateliers complémentaires	14	2.9 Enquêtes administratives	25
- Communications aux employés	15	2.10 Enquêtes d'habilitation sécuritaire	27
- Outils en ligne	15		

SOMMAIRE

Le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL) présente le bilan de ses activités au 31 décembre 2019. Cette année encore, les activités de prévention et de sensibilisation ont occupé une place importante dans la réalisation de sa mission, qui consiste à assurer la protection de l'intégrité et de l'éthique de la Ville de Laval ainsi que de ses employés.

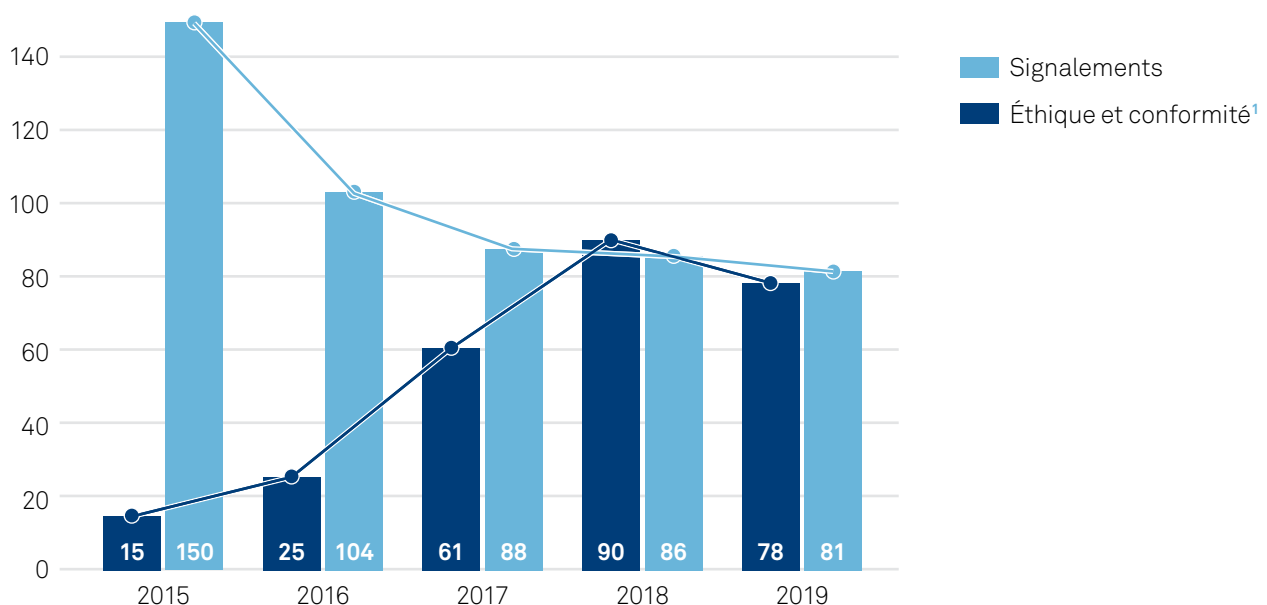
Cela s'est concrétisé notamment par une augmentation de 29% des demandes d'avis de conformité faites par des gestionnaires, une hausse de 13% des habilitations sécuritaires, près de 70% des employés de la Ville qui ont participé à une formation obligatoire sur l'éthique, et plus de 600 employés qui ont participé à des ateliers et des formations complémentaires.

La création d'un poste permanent d'expert en éthique visant la continuité des formations et des autres activités axées sur le rôle-conseil et la prévention démontre un fort engagement de la Ville à poursuivre dans cette voie.

Les statistiques montrent que les gestionnaires font de plus en plus appel au BIEL lorsqu'ils sont aux prises avec une situation complexe sur le plan de l'éthique ou de l'intégrité. Ils le font aussi pour la réalisation de projets organisationnels. Ces chiffres confirment le leadership éthique des gestionnaires et marquent une évolution vers une culture où la réflexion éthique s'intègre tant dans les opérations que dans les orientations stratégiques de la Ville.

Les signalements, dont le nombre a légèrement diminué par rapport à 2018, ont permis de corriger plusieurs situations problématiques du point de vue de l'éthique, de la conformité opérationnelle et de l'intégrité des processus contractuels. Cette diminution, que l'on observe pour une quatrième année consécutive, démontre un profond changement dans la culture à la Ville de Laval. Elle met également en évidence la valeur ajoutée du Bureau, notamment l'effet dissuasif généré par ses enquêtes et sa capacité d'intervention en matière de prévention et de sensibilisation auprès des employés, des fournisseurs, des élus et des partenaires de la Ville.

Évolution des principales activités du BIEL



¹ Regroupe la totalité des conseils d'éthique, des divulgations de situations particulières ainsi que des avis de conformité recensés dans l'année.

SOMMAIRE

L'année 2019 a été marquée par la mise en place du partenariat Laval/Terrebonne. Ce dernier vise à optimiser les enquêtes par le partage d'expertise et de renseignement contractuel. Il permettra aussi de déployer des mesures préventives de façon coordonnée au sein des deux municipalités. L'établissement de ce partenariat a également été l'occasion de réviser la Politique de signalement ci-après, « la Politique » au Bureau et de renforcer les procédures internes en matière de traitement des signalements. Cette entente novatrice, unique au Québec, montre la volonté de défendre l'intégrité dans la gestion des fonds publics et ainsi de favoriser la confiance des citoyens envers l'administration municipale.

Voici les principales réalisations du plan stratégique 2015-2018, dont le BIEL a reconduit les objectifs pour les années 2019 et 2020.

1 Responsabiliser les gestionnaires

- Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire : 628
- Demandes de conseils d'éthique et de gestion : 29
- Déclarations de situations particulières : 22
- Demandes d'avis de conformité : 27
- Élaboration du volet complémentaire au *Guide d'application du Code d'éthique des employés sur les mesures d'après-mandat*
- Communications concernant la Politique de signalement et les attentes à l'égard des gestionnaires

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

- Révision des règles d'après-mandat dans le règlement Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Laval (règlement L-12626 modifiant le L-12437)
- Formation aux bonnes pratiques d'approvisionnement au Service de police de Laval

3 Avoir un cadre de gouvernance à valeur ajoutée

- Révision de la Politique de signalement
- Bonification de l'intranet quant aux processus de signalement et de divulgation
- Programme de formation obligatoire en éthique pour tous les employés et les gestionnaires
- Ateliers et formations complémentaires sur des sujets d'actualité et des enjeux éthiques présents dans le fonctionnement de l'administration municipale

4 Assurer la sécurité physique et logique des ressources municipales

- Contribution à l'élaboration de la stratégie d'identification des postes à risque nécessitant une habilitation sécuritaire
- Contribution à la révision de la Politique de sécurité de l'information

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

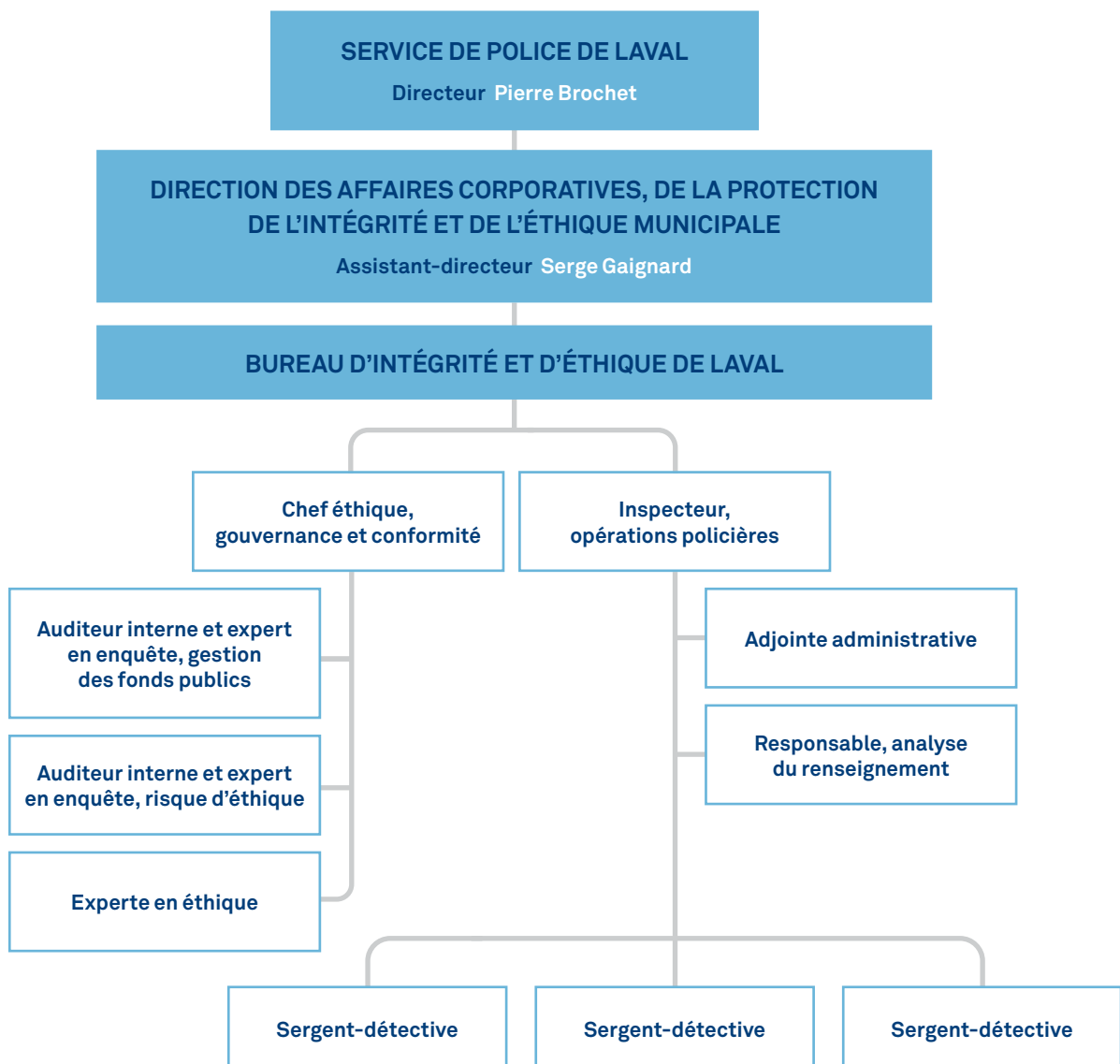
- Signalements reçus : 81
- Signalements transférés à l'UPAC : 1
- Dossiers de nature policière : 9, tous complétés
- Dossiers de nature administrative : 72, dont 21 complétés
- Coordination conjointe du mandat spécial sur le projet de loi 26
- Formation aux enjeux éthiques liés à l'utilisation des médias sociaux au Service de police de Laval

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 dix employés répartis en deux équipes : l'une sous la responsabilité du chef éthique, gouvernance et conformité, et l'autre sous celle de l'inspecteur des opérations policières. L'assistant-directeur dirige les activités des équipes du SPL.

Organigramme du BIEL au 31 décembre 2019

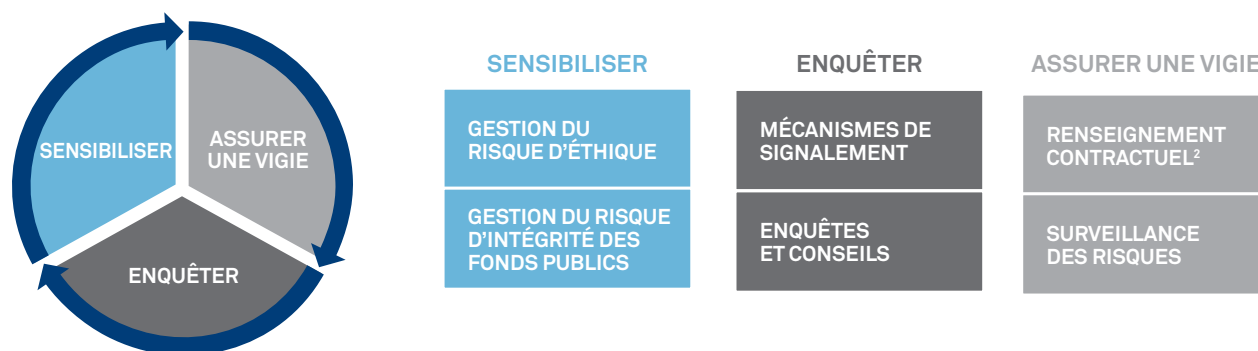


MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.2 Mandat et activités

Le BIEL a pour 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 analyse des signalements;
- Enquêtes policières sur les activités de la Ville;
- Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs;
- Renseignement contractuel²;
- Maintien de la sécurité physique et logique des ressources municipales.

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

- Enquêtes administratives sur les activités de la Ville;
- Émission de conseils d'éthique aux employés et aux élus;
- Prévention et sensibilisation en matière d'intégrité et d'éthique;
- Formation en matière d'éthique des employés;
- Conseil dans le cadre de certains projets stratégiques et organisationnels des services;
- Mandats organisationnels et stratégiques du BIEL;
- Analyse des processus opérationnels et évaluation des risques;
- Émission d'avis de conformité des opérations.

Le BIEL consulte le comité directeur BIEL³ au sujet de certaines préoccupations administratives plus complexes.

² 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.

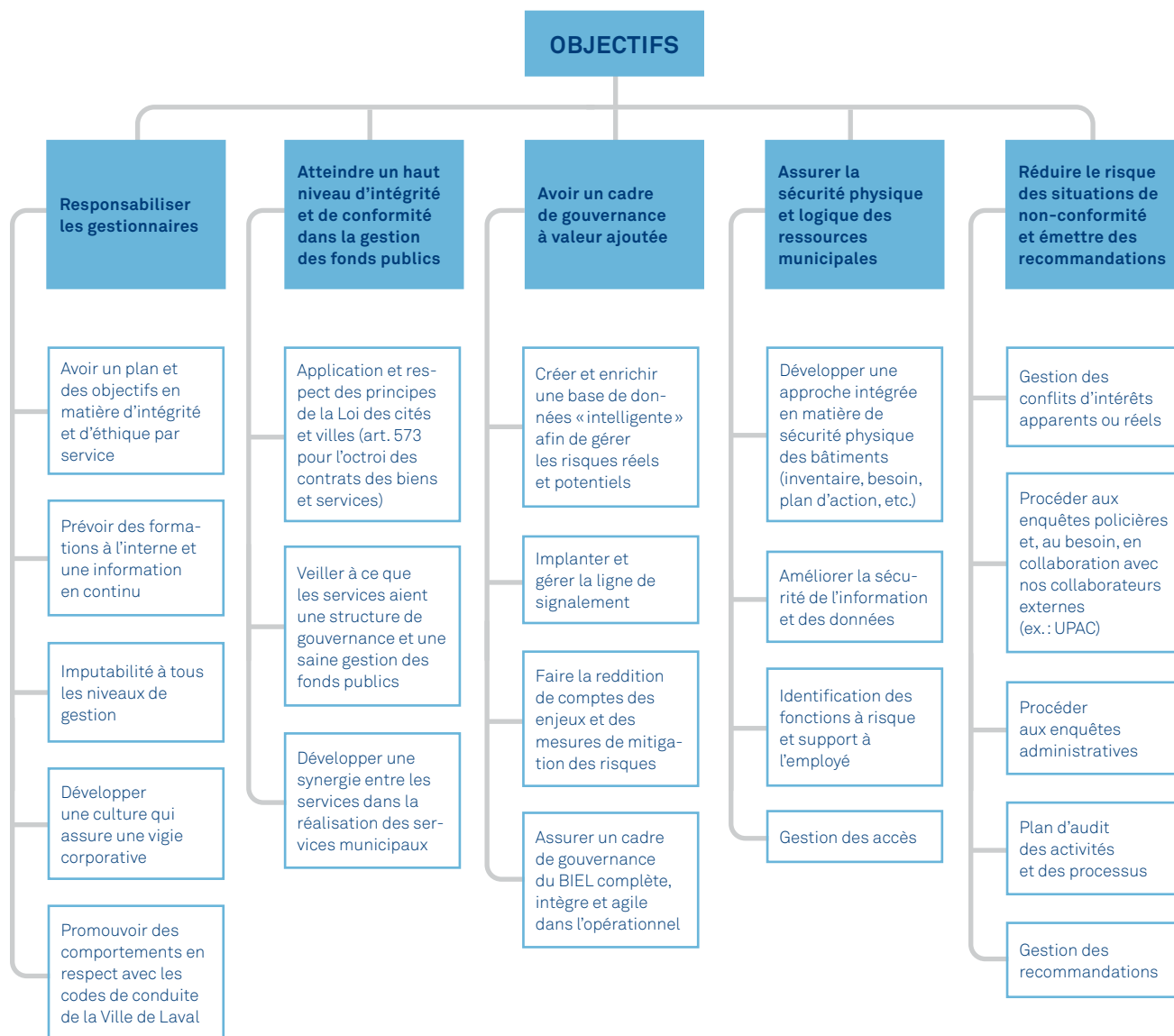
³ Le comité directeur du BIEL se compose du directeur général, de la directrice générale adjointe aux Services administratifs et corporatifs, du directeur du Service de police de Laval, du directeur du Service des affaires juridiques et du directeur du Service des ressources humaines.

MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.3 Objectifs 2015-2020

En 2015, le BIEL s'est doté d'un plan triennal pour mieux répondre au virage stratégique entrepris par la Ville, lequel permet d'encadrer la réalisation de son mandat. Le Bureau a reconduit les objectifs de ce plan pour 2019 et 2020 afin d'en garantir le plein déploiement. Un nouveau plan quinquennal 2021-2026 sera élaboré en 2020.

Plan stratégique 2015-2020



MANDAT ET STRUCTURE DU BIEL

1.4 Ressources financières

Le budget accordé au SPL pour les activités du BIEL en 2019 était de 1,45 M\$. Les dépenses sont comptabilisées avec les opérations du Service de police de Laval.

De plus, en vertu du partenariat Laval/Terrebonne, la Ville de Terrebonne verse une contribution annuelle de 246 500 \$ à la Ville de Laval.

1.5 Collaborations internes et externes

Le BIEL travaille à la prévention d'actes répréhensibles avec plusieurs collaborateurs internes et externes.

Il a été sollicité dans le cadre de nombreux projets organisationnels par certains services de la Ville, notamment le Service de l'approvisionnement, le Service des affaires juridiques, le Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social, le Service de l'environnement et de l'écocitoyenneté ainsi que le Service des ressources humaines.

Le BIEL collabore avec plusieurs organismes de surveillance externes dans le respect des lois.

Principaux collaborateurs externes

- Unité permanente anticorruption (UPAC)
- Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal
- Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
- Bureau de la concurrence du Canada
- Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative (BIPA) de la Ville de Saint-Jérôme
- Bureau d'inspection contractuelle (BIC) de la Ville de Longueuil
- Autorité des marchés financiers (AMF)
- Autorité des marchés publics (AMP)
- Commission municipale du Québec (CMQ)

En janvier 2019, le directeur du SPL, M. Pierre Brochet, a fait une allocution lors de la conférence *Changements législatifs : ce que vous devez savoir* portant sur les contrats publics. Cet événement, qui s'est tenu à Montréal, était présenté par le journal *Les Affaires*.

1.6 Mandat spécial – projet de loi 26

Le 11 février 2016, après l'adoption de 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, le BIEL a mis sur pied une équipe nommée Groupe de travail projet de loi 26 (PL26). La responsabilité du budget de cette équipe relève du Service des affaires juridiques de la Ville de Laval (SAJVL). En 2019, l'équipe était composée de huit personnes :

- Quatre responsables de l'analyse du renseignement;
- Trois auditeurs internes et experts en enquête;
- Un chargé de projet.

Le SAJVL est mandaté pour diriger les poursuites civiles découlant du projet de loi 26. En 2019, 7 ententes de remboursement totalisant un peu plus de 7 M\$ ont été conclues. Le Groupe de travail PL 26 continue d'appuyer le SAJVL dans les différentes instances associées à 7 poursuites civiles visant 25 personnes (entreprises, administrateurs et dirigeants) et comportant un préjudice estimé à plus de 45 M\$. Une mise en demeure additionnelle a été transmise à l'encontre d'une autre entreprise active dans le domaine du génie-conseil.

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

- En partageant de l'information colligée à propos de certaines personnes ou entreprises;
- En participant à certaines collaborations internes et externes;
- En évaluant les effets des modifications législatives proposées ou adoptées par le gouvernement du Québec sur les activités du BIEL et de la Ville de Laval.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Le BIEL a maintenu son apport essentiel à la culture d'éthique de la Ville de Laval grâce à son programme de formation et de sensibilisation pour les employés et les gestionnaires. En 2019, la formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie des employés a été déployée auprès des équipes du Service de police et dans les casernes du Service de sécurité incendie de la Ville. Des formations complémentaires sur les bonnes pratiques d'approvisionnement et les médias sociaux ont également été données afin de préciser les différents risques et problèmes éthiques que soulèvent ces activités. Le BIEL a aussi bonifié l'information et les outils disponibles sur l'intranet pour les employés et les gestionnaires.

En 2019, le Bureau a connu un accroissement de 29 % des demandes d'avis de conformité provenant de membres de la direction ou de comités de gestion. Cette hausse importante illustre l'intégration de la réflexion éthique par les gestionnaires de la Ville au sein de leur travail et de leurs opérations. Le BIEL a ainsi soutenu cette réflexion pour des situations complexes présentant des risques du point de vue de l'éthique, du processus contractuel et de la saine gestion des opérations. L'augmentation des demandes d'avis de conformité témoigne du besoin d'accompagnement des gestionnaires et des employés devant la complexité de plusieurs situations auxquelles ils font face en tant que titulaires d'une charge publique.

Le traitement des signalements reçus a permis au BIEL d'intervenir dans les opérations et de soutenir les directions concernées relativement aux mesures correctives à apporter. La révision de la Politique de signalement au BIEL, adoptée le 3 décembre 2019, a d'ailleurs été l'occasion de renouveler l'engagement de la Ville sur le plan de l'éthique et de l'intégrité, en précisant notamment les mesures de protection en vigueur pour les lanceurs d'alerte.

Les enquêtes administratives réalisées à partir des signalements ont permis d'assurer l'intégrité de plusieurs processus d'appel d'offres, de réviser certaines procédures visant une saine gestion des fonds publics et des opérations, et de gérer des conflits d'intérêts dans l'intérêt public.

Cette hausse importante illustre l'intégration de la réflexion éthique par les gestionnaires de la Ville au sein de leur travail et de leurs opérations.

L'équipe des opérations policières, soutenue par la Section des affaires internes du SPL, a coordonné un nombre important d'enquêtes d'habilitation sécuritaire. Celles-ci ont atteint la barre des 628 dossiers pour l'année 2019, comparativement à 550 en 2018, une augmentation de plus de 13 %.



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.1 Partenariat : Bureau d'intégrité et d'éthique Laval / Terrebonne (BIELT)

Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne s'est concrétisé en 2019 sous la direction des services de police des deux municipalités. Cette structure permet à ces dernières d'unir leurs efforts afin de surveiller plus étroitement les risques d'intégrité et d'éthique sous-jacents à leurs opérations, tout en assurant l'indépendance du traitement des signalements et des enquêtes.

Les opérations du BIELT bénéficient de la mise en commun du savoir-faire et de l'expérience des deux villes. En 2019, cela s'est traduit par la création d'une ligne de signalement pour la Ville de Terrebonne, la dotation des postes et le traitement des premiers signalements, entre autres.

Ce partenariat présente plusieurs autres avantages :

- Amélioration du partage du renseignement contractuel;
- Optimisation des mesures préventives et des enquêtes dans les mêmes secteurs d'activité, de manière coordonnée;
- Partage des coûts de gestion et des efforts du Bureau;
- Complémentarité dans l'expertise professionnelle;
- Accroissement de la capacité opérationnelle et de l'étendue des activités;
- Partage d'un expert en éthique pour promouvoir une saine culture d'éthique et catalyser le changement auprès des employés municipaux des deux villes.

Le BIEL est une référence
dans le milieu municipal.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.2 Activités de sensibilisation

Formation éthique

Le BIEL a poursuivi son mandat, initié en 2017, consistant à former tous les employés municipaux quant à l'application du Code d'éthique des employés.

Cette formation, obligatoire pour tous les employés, permet de clarifier les règles du Code en lien avec les valeurs de la Ville. De plus, les différents modes d'intervention du Bureau, les outils et les ressources disponibles ainsi que les processus de signalement et de divulgation de situations particulières y sont mis de l'avant.

L'objectif de ce mandat consiste en la consolidation du changement de culture en matière d'intégrité et d'éthique. Le BIEL mise donc sur une formation éthique s'adressant aux employés municipaux actuels et nouvellement embauchés.

Depuis le début du mandat de formation entamé en 2017, près de 163 séances ont été données et plus de 3 000 employés et gestionnaires ont été formés, ce qui représente près de 70 % du personnel de la Ville.

Fidèle à sa vision de l'éthique comme étant une responsabilité partagée par tous, le BIEL a déployé son programme de formation auprès des équipes du Service de police et du Service de sécurité incendie de Laval. Cette étape marque la complétion du programme dans les 19 services de la Ville. En 2019, le BIEL a formé près de 500 policiers et 115 pompiers au cours de 63 séances. Afin de rencontrer toutes ces équipes, le Bureau a adapté les modalités de formation afin de tenir compte des contraintes opérationnelles propres à ces deux services d'urgence. Le BIEL a donc fait la tournée de toutes les casernes, les postes de quartier, la gendarmerie et les quartiers généraux afin de rencontrer la totalité des équipes, et ce, sans occasionner d'heures supplémentaires.

Depuis le début du mandat de formation entamé en 2017, près de 163 séances ont été données et plus de 3 000 employés et gestionnaires ont été formés, ce qui représente près de 70 % du personnel de la Ville.

Formations et ateliers complémentaires

Le BIEL offre des formations et des ateliers complémentaires à la formation de base obligatoire, en fonction des besoins ciblés et exprimés par les services.

Les ateliers abordent un sujet particulier dans le but d'ouvrir la discussion à propos de situations possibles ou d'enjeux éthiques. Ce sont de belles occasions pour le Bureau de mieux connaître la réalité opérationnelle des employés municipaux et d'offrir un accompagnement ponctuel et ciblé, au besoin.

Les formations complémentaires permettent, quant à elles, d'approfondir les enjeux particuliers et plus complexes auxquels les employés et les gestionnaires peuvent faire face.

En 2019, le BIEL a proposé les activités suivantes :

- Atelier sur les signalements et la divulgation (offert à tous);
- Formation pour les policiers sur les enjeux éthiques et les risques associés aux médias sociaux pour les policiers (6 séances offertes au SPL, près de 200 policiers formés);
- Formation sur les bonnes pratiques d'approvisionnement (2 séances offertes au SPL, en collaboration avec le Service de l'approvisionnement, pour un total de 29 officiers-cadres et policiers formés).

Le Bureau a ainsi formé près de 800 employés grâce à ces formations obligatoires et complémentaires pour la seule année 2019.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Communications aux employés

Le BIEL diffuse des capsules d'information et envoie des info-lettres et des avis aux employés municipaux. L'objectif de ces communications est de favoriser la réflexion sur des questions en lien avec les règles du Code d'éthique des employés (règlement L-12437) et de leur faire part des dernières nouvelles à ce sujet. Le Bureau travaille en étroite collaboration avec le Service des communications et du marketing pour développer du contenu et le diffuser auprès d'un maximum d'employés de la Ville. Les communications du Bureau ont porté sur les mécanismes de divulgation de situations particulières et de signalement indiqués ci-dessous.

Capsules

- Signaler une situation : un geste encouragé et protégé
- La divulgation : plus simple que nous le pensons
- Divulguer ou signaler? S'informer pour y voir plus clair
- Pour signaler en toute confiance. Politique de signalement révisée

Avis aux gestionnaires :

- Signaler en toute confiance. Politique de signalement au BIEL révisée

Outils en ligne

Le Bureau publie également de l'information et des outils sur l'intranet pour les employés de la Ville. En 2019, le contenu en ligne a été complètement revu afin d'améliorer l'accessibilité des outils et la transparence des processus de signalement et de divulgation au BIEL. Les éléments suivants sont maintenant accessibles aux employés :

- Toutes les capsules diffusées par le BIEL depuis 2016;
- Une foire aux questions détaillée concernant les signalements;
- Le processus de signalement illustré;
- Le processus de divulgation de situations particulières expliqué et illustré;
- Un volet complémentaire au *Guide d'application du Code d'éthique des employés* sur les mesures d'après-mandat.



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.3 Rôles-conseils - projets organisationnels

Le BIEL est régulièrement sollicité par la Ville pour prendre part à la réalisation de différents projets. La participation du Bureau à ces derniers 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.

En 2019, le BIEL a collaboré à plus de 10 projets avec différents services et mené 13 mandats organisationnels. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport aux années antérieures, ce qui illustre l'importance accrue qu'a prise le volet prévention et sensibilisation dans les activités du Bureau au cours des dernières années.

Principaux projets auxquels le BIEL a contribué en 2019

Réalisés

<p>Révision du règlement Code d'éthique et de déontologie des employés de la Ville de Laval (L-12437) concernant les mesures d'après-mandat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec le Service des affaires juridiques à la modification du Code d'éthique des employés dans le but de se conformer aux nouvelles exigences du projet de loi 155. 	<p>Déploiement de la gestion des risques et sensibilisation quant au respect du Code criminel par les fournisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordonner les initiatives du Service de police, du Service des affaires juridiques, du Service de l'approvisionnement et du Service des travaux publics afin de sensibiliser et de gérer les risques associés à la conduite avec facultés affaiblies par des fournisseurs.
<p>Révision du processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec le Service des ressources humaines afin d'intégrer les volets éthique et intégrité dans le cycle d'accueil et d'intégration des employés. 	<p>Révision de la Politique de sécurité de l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec le Service des technologies et de l'innovation afin d'intégrer dans la politique les enjeux d'éthique et d'intégrité identifiés par le BIEL.
<p>Révision du Cadre de gestion des événements spéciaux à l'intention des OBNL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réviser les principes, les orientations et les règles du Cadre de gestion des événements spéciaux afin de mitiger les risques en matière d'éthique et d'intégrité. 	<p>Stratégie de remembrement des terres agricoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer les enjeux éthiques associés au projet de remembrement mené par le Service du développement économique.
<p>Révision de la Politique de dotation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec le Service des ressources humaines afin d'assurer l'intégration des valeurs de la Ville dans cette politique ainsi que dans la gestion des conflits d'intérêts des employés et des membres des comités de sélection. 	<h4>En cours</h4>
<p>Procédure de gestion des plaintes provenant de l'AMP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à l'élaboration de la procédure de gestion des plaintes de l'AMP avec le Service de l'approvisionnement. 	<p>Déploiement d'un programme de sensibilisation aux bonnes pratiques contractuelles.</p>
<p>Procédure d'identification des fournisseurs inscrits au Registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec le Service de l'approvisionnement, le Service des affaires juridiques et le Service des finances afin d'assurer la transmission des informations disponibles au RENA pour les services pertinents. 	<p>Révision des postes à risque nécessitant une habilitation sécuritaire.</p>
	<p>Déclaration des conflits d'intérêts dans le processus de sélection des candidats à l'embauche.</p>
	<p>Élaboration d'une entente de service ou d'aide financière encadrant les biens et services fournis par les partenaires de la Ville.</p>
	<p>Élaboration d'une directive de référence pour les interventions d'urgence environnementale.</p>

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.4 Mandats organisationnels du BIEL

Soucieux de contribuer à la transformation de la culture d'éthique et d'intégrité de la Ville, le BIEL poursuit la réalisation des mandats organisationnels qui lui sont assignés. Ces mandats ont des répercussions importantes sur les services municipaux et nécessitent l'adhésion de tous les employés.

Liste des mandats organisationnels du BIEL en 2019

Réalisés

Révision de la Politique de signalement au BIEL.
Élaboration d'un volet complémentaire au <i>Guide d'application du Code d'éthique des employés</i> de la Ville quant aux règles d'après-mandat (projet de loi 155).
Participation et coordination d'un projet de recherche universitaire sur l'éthique et l'intégrité dans la gestion des grands projets au sein d'organismes publics.
Participation à une recherche universitaire sur l'interaction entre les agences participant à la lutte contre la corruption, la collusion, la fraude et les autres crimes financiers au Québec.
Révision et bonification de la section éthique du site intranet de la Ville.

En cours

Révision de la page Web du BIEL sur le site Internet de la Ville.
Déploiement et gestion des mesures d'après-mandat.
Vérification des conflits d'intérêts dans le processus d'habilitation sécuritaire.
Élaboration d'une directive sur la sollicitation, les dons et les commandites pour le SPL.
Élaboration d'une directive sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts.
Établissement d'un protocole d'échange avec le Bureau de la concurrence du Canada.
Élaboration d'un protocole d'entente avec la Régie du bâtiment du Québec (RBQ).
Élaboration d'un protocole d'entente avec l'AMP.

Ces mandats ont des répercussions importantes dans les services municipaux et nécessitent l'adhésion de tous les employés.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.5 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 de garantir la sécurité physique et logique des ressources municipales, comme l'indique son plan triennal.

Le Bureau a contribué aux projets suivants :

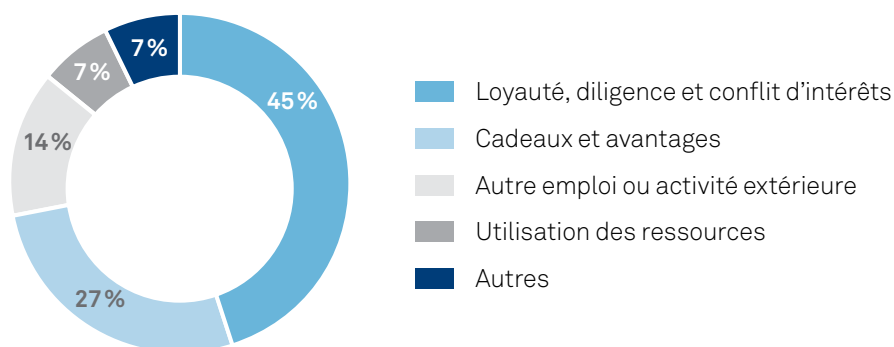
- Révision des postes à risque nécessitant une habilitation sécuritaire;
- Révision de la Politique de sécurité de l'information.

2.6 Conseils d'éthique, gestion des enjeux éthiques et avis de conformité

Conseils d'éthique

Le mandat de sensibilisation du Bureau vise à encourager la réflexion éthique au sein de l'organisation. Il consiste à conseiller en toute confidentialité les employés et les élus qui font face à des dilemmes éthiques. En 2019, le BIEL a émis 29 conseils d'éthique, contre 47 en 2018.

Les enjeux éthiques liés à ces questionnements étaient variés et portaient entre autres sur les sujets suivants :



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Gestion de situations particulières

La Ville privilégie une gestion responsable des risques éthiques par ses employés. Le BIEL met donc à leur disposition plusieurs outils et moyens visant à les accompagner dans leur réflexion :

- Un *Guide d'application du Code d'éthique des employés*, présentant des exemples et des outils pour soutenir la prise de décisions;
- La divulgation de situations particulières, qui se veut une communication transparente d'un employé à son gestionnaire lorsqu'une situation nécessite l'analyse de plusieurs enjeux éthiques et une meilleure coordination entre l'employé et son gestionnaire.

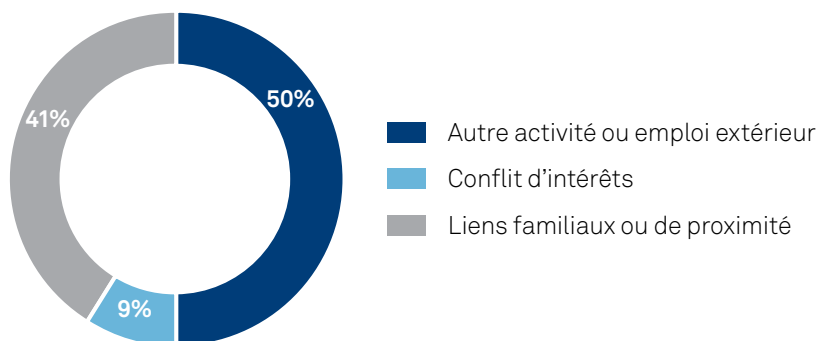
Le processus de divulgation du Bureau permet aux employés :

- D'aviser leur gestionnaire ou le BIEL;
- D'analyser la situation;
- De prévoir et d'atténuer les risques possibles tout en clarifiant les balises qui encadrent la situation.

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

En 2019, 22 divulgations ont été reçues, ce qui est comparable à l'année 2018. Plusieurs employés et gestionnaires ont également sollicité le BIEL afin de vérifier si une divulgation était nécessaire selon leur situation.

Divulgations



L'analyse des questionnements des employés a permis au Bureau d'aborder les enjeux suivants :

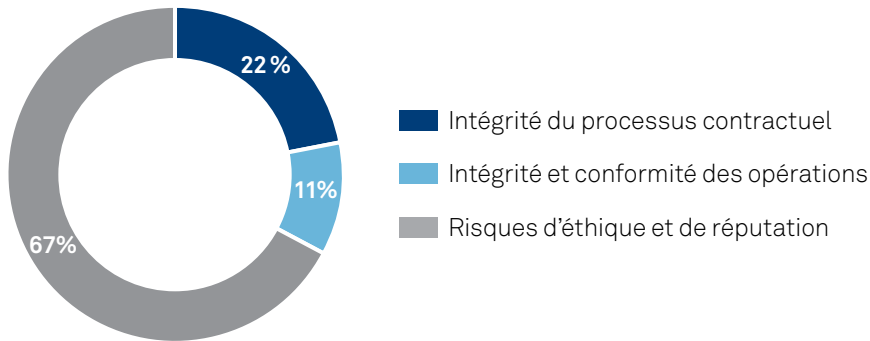
- Les conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents;
- L'utilisation des ressources de la Ville;
- L'assiduité au travail et la prestation du travail;
- Les conflits de loyauté;
- La protection des informations confidentielles ou privilégiées.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Avis de conformité

Les gestionnaires ont consulté le BIEL au sujet de situations complexes sur le plan de l'éthique et de l'intégrité. En 2019, 27 avis de conformité ont été émis, ce qui représente une augmentation de 29% par rapport à 2018. L'avis de conformité présente une analyse complète des risques ainsi que des recommandations permettant de maintenir la saine gestion des opérations, le respect des règles de gestion contractuelle et la prise en compte des enjeux éthiques pour la prestation des services aux citoyens.

En 2019, 27 avis de conformité ont été émis, ce qui représente une augmentation de 29% par rapport à 2018.



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

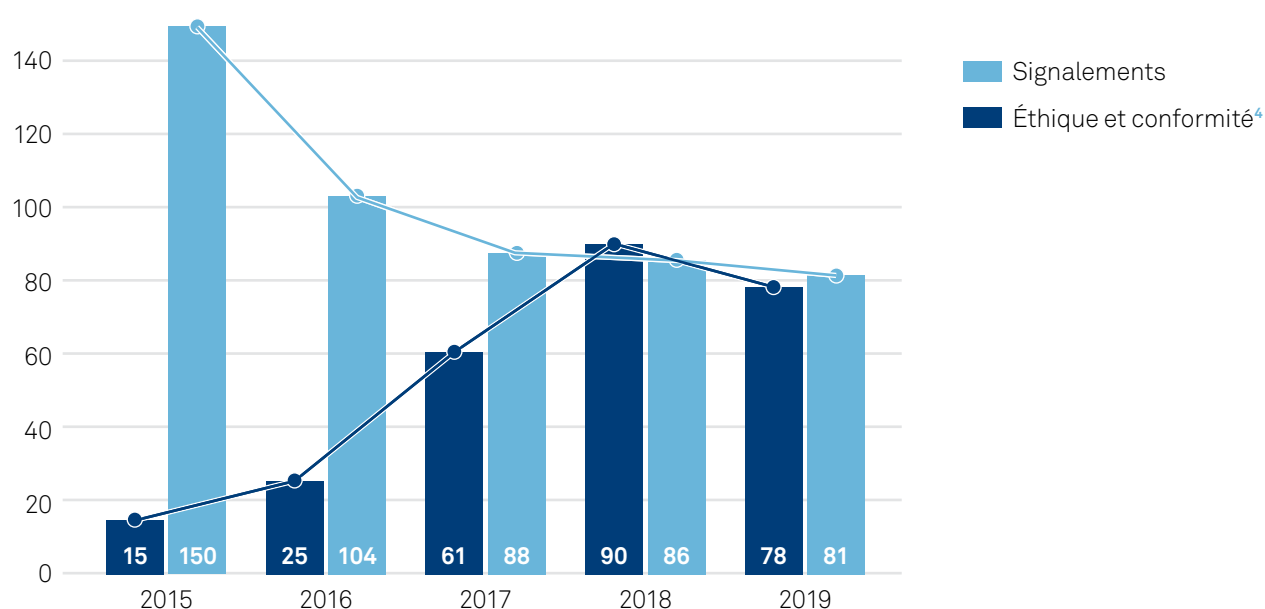
Prévention et réflexion éthique

L'augmentation des demandes d'avis de conformité et des projets organisationnels auxquels le BIEL contribue montre que les employés et les gestionnaires consultent le BIEL de plus en plus souvent pour obtenir de l'accompagnement et des conseils afin de mener les projets et les opérations à bien.

Si les signalements reçus et les enquêtes dirigées par le BIEL sont essentiels à la poursuite des objectifs de la Ville en matière d'intégrité, le volet préventif est tout aussi primordial pour la réflexion et l'engagement éthique des employés, des élus municipaux et de leurs équipes. Au cours des deux dernières années, les employés et les gestionnaires ont fait appel au BIEL autant pour obtenir des conseils que pour signaler une situation problématique.

Au cours des deux dernières années, les employés et les gestionnaires ont fait appel au BIEL autant pour obtenir des conseils que pour signaler une situation problématique.

Évolution des principales activités du BIEL

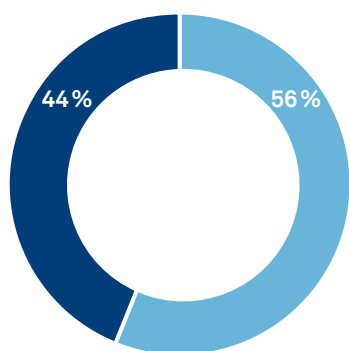


⁴ Regroupe la totalité des conseils d'éthique, des divulgations de situations particulières ainsi que des avis de conformité recensés durant l'année.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.7 Signalements reçus

Le BIEL gère les signalements reçus conformément à la Politique de signalement de la Ville de Laval, dont la version révisée a été adoptée par le conseil municipal le 3 décembre 2019⁵.

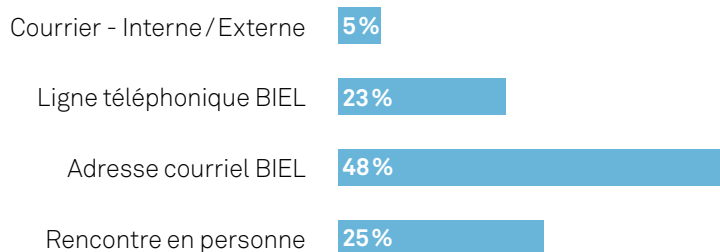


Modes de réception des signalements

Les lanceurs d'alerte peuvent faire un signalement en personne au Bureau. Ils peuvent aussi utiliser le courrier électronique, à biel@laval.ca, ou le téléphone, au 450 575-BIEL (2435). Cette ligne téléphonique permet également de joindre l'UPAC afin de dénoncer tout acte de corruption et de malversation.

Un peu plus de la moitié des signalements reçus au BIEL émanent d'employés de la Ville, soit 56 %, tandis que 44 % proviennent de l'extérieur. En 2019, près de la moitié des lanceurs d'alerte ont préféré contacter le Bureau par courriel.

Modes de communication et sources des signalements



⁵ La Politique est accessible sur le site Internet de la Ville.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Traitement des signalements

Les signalements sont d'abord reçus par l'équipe Opérations policières. Lorsqu'un signalement comprend des allégations de nature criminelle, il est classé comme Dossier policier. Tous les autres signalements sont classés comme Dossiers administratifs.

Les signalements liés à des allégations de corruption et de malversation sont des dossiers policiers transférés à l'UPAC. Cela a été le cas d'un seul dossier au cours de l'année.

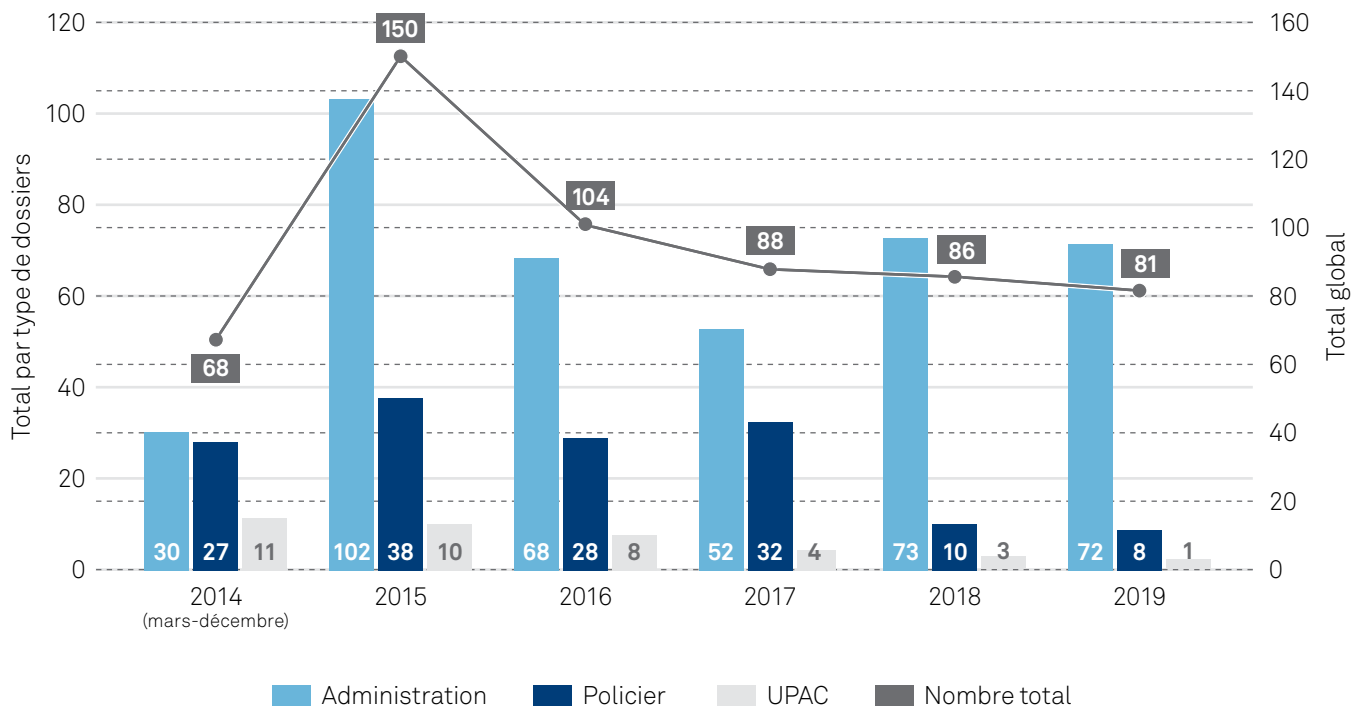
Les signalements concernant des manquements au Code de déontologie et d'éthique des élus de la Ville de Laval et de leurs employés politiques sont des dossiers administratifs transmis, après enquête, à la Commission municipale du Québec. En 2019, deux signalements ont été transmis à la CMQ.

Par ailleurs, l'Autorité des marchés publics a confié au Bureau la responsabilité d'un cas qui lui avait été signalé.

Conformément à la Politique de signalement, le BIEL peut transmettre des informations relatives à un manquement à d'autres corps policiers ou organismes de surveillance, y compris à des ordres professionnels. La protection de l'anonymat des lanceurs d'alerte demeure la priorité.

En 2019, le Bureau a traité 81 signalements, soit 5 de moins qu'en 2018. Parmi ces signalements, 9 ont été classés Dossiers policiers, dont 1 a été transféré à l'UPAC, et 72 ont été classés Dossiers administratifs.

Signalements reçus selon la nature des dossiers



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.8 Enquêtes policières

Des 9 signalements classés comme Dossiers policiers en 2019, 5 ont été transférés au SPL et 1 à l'UPAC.

Statut des dossiers policiers selon la nature des allégations au 31 décembre 2019

Allégations	COMPLÉTÉS				TOTAL GLOBAL
	Mise en accusation	Non fondé	Retrait de plainte	Transfert au SPL	
Fraude	1			2	3
Harcèlement			1		1
Introduction par effraction				1	1
Voies de fait				2	2
Vol		1			1
	1	1	1	5	8
				Transférés à l'UPAC :	1
				Total des dossiers policiers :	9

Une introduction par effraction est survenue dans les bureaux du BIEL au début de l'année 2019. Les systèmes de protection en place ont empêché le malfaiteur d'arriver à ses fins. À ce jour, aucune information n'a pu permettre l'identification du suspect.

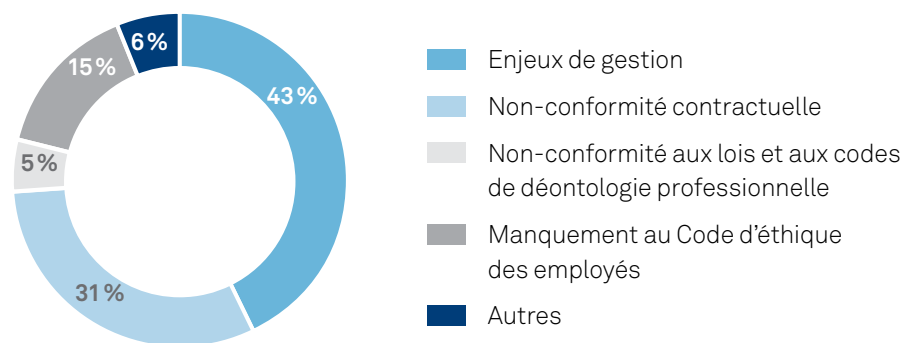
Dans un dossier de fraude, un entrepreneur a fait une fausse déclaration d'immatriculation pour un véhicule afin que ce dernier corresponde aux exigences d'un appel d'offres. Le véhicule a été saisi par le Service de police de Laval. L'expertise a démontré qu'il s'agissait bien d'une fausse immatriculation. L'entrepreneur a reçu plusieurs constats d'infraction en vertu du Code de la sécurité routière.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.9 Enquêtes administratives

En 2019, 72 signalements ont été classés comme Dossiers administratifs. De ce nombre, 51 ont été complétés et 21 sont toujours en cours. Le BIEL a également terminé 8 enquêtes administratives dont les signalements avaient été reçus en 2018.

Nature des allégations



Les manquements signalés font état de divers comportements ou processus problématiques sur le plan de l'éthique et de l'intégrité.

Statut des dossiers administratifs au 31 décembre 2019

Dossiers administratifs ⁶	En cours
Avec recommandations	11
Aucun suivi requis	8
Non recevable	2
Non fondé	8
Transfert au service ou à l'organisme concerné	22
Complétés :	51
En cours :	21
Total des dossiers administratifs :	72

⁶ Conformément à la Politique de signalement, un signalement est jugé non recevable lorsqu'il :

- N'est pas fait dans l'intérêt public ou est frivole;
- Vise à remettre en cause le bien-fondé des politiques ou des objectifs de la Ville;
- Concerne la procédure de traitement des plaintes lors de l'adjudication ou de l'attribution d'un contrat.

Un signalement ne requiert aucun suivi lorsque l'enquête ne peut être complétée, soit parce qu'il deviendrait impossible de protéger l'anonymat du lanceur d'alerte, soit parce qu'il manque des renseignements.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Recommandations en 2019

- 1 Plusieurs enquêtes administratives complétées en 2019 ont mené **aux décisions suivantes**.
 - a) **Gestion contractuelle**
 - Annuler un appel d'offres d'une valeur annuelle de plus de 250 000 \$ et réévaluer les besoins réels.
 - Annuler un programme de partenariat avec des OBNL afin de revoir les critères d'admissibilité et de sélection des partenaires de la Ville, et prévoir des mécanismes de contrôle et de reddition de comptes.
 - Réviser le devis technique d'un appel d'offres et les coûts inhérents à un grand projet.
 - Évaluer la performance et entamer une évaluation négative d'un fournisseur jugé fautif.
 - Embaucher un employé afin d'assurer la vigie opérationnelle quant aux réparations de véhicules loués par la Ville.
 - Effectuer une révision des contrats de location de véhicules et des processus d'autorisation pour le remplacement et la réparation des véhicules.
 - b) **Gestion des ressources humaines**
 - Entamer une enquête disciplinaire à l'endroit d'un employé en lien avec un conflit d'intérêts.
 - Prendre des mesures disciplinaires envers un gestionnaire pour bris de confidentialité.
- 2 D'autres recommandations ont été formulées pour favoriser **l'amélioration et la prévention**.
 - a) **Éthique et conformité**
 - Rehausser la sécurité quant à l'accès aux infrastructures de la Ville par des tiers.
 - Réviser la Politique de remboursement de frais encourus par un employé.
 - Évaluer les mesures que doit prendre la Ville en situation d'après-mandat relativement au conflit d'intérêts d'un ancien cadre avec un fournisseur.
 - b) **Gestion des opérations et des ressources humaines**
 - Identifier une relève pour la gestion des ressources matérielles dans les plus brefs délais.
 - Prévoir une formation et revoir l'assignation des tâches et des responsabilités confiées aux employés selon leurs compétences respectives en matière de contrats et de gestion de projet.
 - Évaluer les besoins en matière de dotation pour certains groupes de professionnels afin de gérer le risque lié au manque de compétences ou à l'absence d'accréditation.
 - c) **Gestion contractuelle**
 - Modifier le texte d'appel d'offres afin de s'assurer que l'ensemble de la documentation est conforme à la Loi sur les cités et villes et au Règlement de gestion contractuelle (L-12628).
 - Clarifier les critères de rejet des soumissions dans les documents d'appel d'offres.
 - Documenter les manquements au contrat des fournisseurs fautifs.
 - Évaluer les travaux requis et l'estimation préliminaire des coûts pour les projets de construction et de rénovation à l'interne avant d'entamer un processus d'appel d'offres.

RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

2.10 Enquêtes d'habilitation sécuritaire

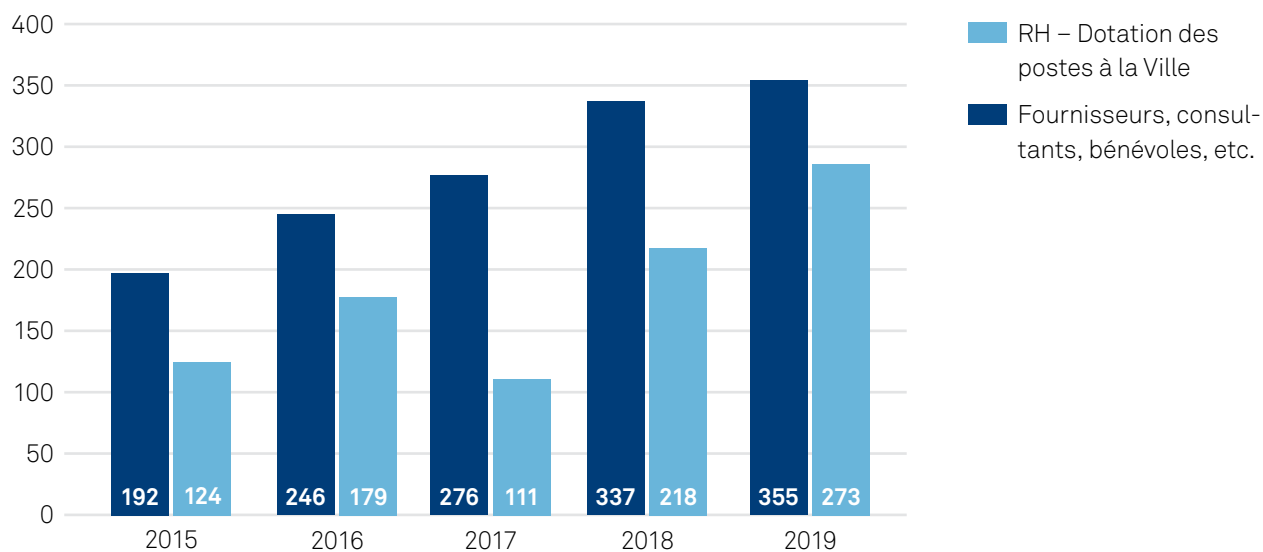
L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de vérifier l'intégrité des personnes qui accèdent à des postes sensibles et des employés de certains fournisseurs selon leur secteur d'activité.

Au 31 décembre 2019, 628 demandes d'habilitation sécuritaire avaient été traitées par le BIEL, soit une hausse de 13 % par rapport à l'année précédente. Au total, 96% des enquêtes ont été effectuées par la Section des affaires internes du Service de police de Laval.

Au 31 décembre 2019,
628 demandes
d'habilitation sécuritaire
avaient été traitées
par le BIEL, soit
une hausse de 13 %.



Tableau comparatif des demandes d'habilitation sécuritaire



RÉALISATIONS DE L'ANNÉE 2019

Au terme de ses cinq premières années d'exercice, au cours desquelles le plan stratégique adopté en 2015 a été déployé, le Bureau révisera sa planification stratégique afin d'établir un plan quinquennal 2021-2026. La prise en compte des récents changements survenus dans le monde municipal guidera ce nouvel exercice de planification stratégique, tout comme les tendances des dernières années qui ont montré la valeur ajoutée des activités axées sur la prévention, la sensibilisation et le rôle-conseil.

Nous soulignons la contribution du personnel du BIEL au cours de l'année 2019.

L'équipe du BIEL au 31 décembre 2019

Équipe opérations policières	
Martin Évangéliste	Inspecteur, Service de police de Laval
Chantale Desrochers	Adjointe administrative
Christian Deland	Responsable, analyse du renseignement
Sara-Imane Chemloul	Sergent-détective
Sabrina Thibault	Sergent-détective
Poste à pourvoir	Sergent-détective

Équipe de l'éthique, de la gouvernance et de la conformité	
Poste à pourvoir	Chef éthique, gouvernance et conformité
Marie-Claude Boudreau	Experte en éthique
Réal Brassard	Auditeur interne et expert en enquête
Christian Hébert	Auditeur interne et expert en enquête
Claude Tessier	Auditeur interne et expert en enquête – employé contractuel

Martin Évangéliste, inspecteur responsable de l'équipe policière, a également assuré le remplacement de Mme Quynh-Giao Pham pour la seconde moitié de l'année au poste de Chef, éthique, gouvernance et conformité.

BUREAU D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE de Terrebonne

Bilan 2019 | Pour l'exercice terminé
le 31 décembre 2019

POLICE
TERREBONNE



TERREBONNE
SAINTE-ANNE-DES-PLAINES
BOIS-DES-FILION



TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction	31
1.1	Historique	31
1.2	Mandat du BIELT	31
1.3	Objectifs généraux	31
2	Création et mise en place progressive du BIELT	32
2.1	Ressources humaines et matérielles	32
2.2	Établissement d'un mode de fonctionnement	32
	- Traitement des signalements et enquêtes	32
	- Application de l'intégrité et de l'éthique dans les services de la Ville	32
2.3	Collaborations externes et internes	33
2.4	Adoption d'une politique et mise en place d'une ligne de signalement	33
3	Traitement des signalements reçus	34
4	Prévisions de déploiement	35
5	Organigramme 2019	35

INTRODUCTION

1.1 Historique

La Ville de Terrebonne s'est jointe au BIEL en 2019: le Bureau d'intégrité et d'éthique Laval/Terrebonne (BIELT) a ainsi été créé. L'effectif de Terrebonne, affecté dans les bureaux de Laval, s'est déployé selon le processus d'embauche. Un sergent-déetective est arrivé en avril, suivi d'un chef éthique et conformité en juillet, et d'un responsable de l'analyse et du renseignement en novembre. À la fin de 2019, un processus était en cours afin de recruter un auditeur interne et expert en enquête.

1.2 Mandat du BIELT

Le BIELT a pour mandat de contrer :

- La collusion;
- La malversation;
- L'ingérence politique à des fins partisans;
- Tout comportement répréhensible dans l'administration et la gestion des fonds publics.

1.3 Objectifs généraux

- Assurer une vigie corporative et soutenir les intervenants municipaux dans la protection des fonds publics en établissant une gouvernance basée sur la prévention et la communication, et ce, afin de maintenir un climat de confiance.
- Assurer les contrôles nécessaires à la saine gestion et à l'utilisation des fonds publics, des ressources internes et des actifs des villes de Laval et de Terrebonne.
- Promouvoir et assurer un comportement éthique et le respect des valeurs de l'organisation.
- Assurer le traitement des signalements et effectuer les analyses et enquêtes de nature criminelle ou administrative selon sa mission.



CRÉATION ET MISE EN PLACE PROGRESSIVE DU BIELT

2.1 Ressources humaines et matérielles

Le BIELT est constitué d'un chef éthique et conformité, d'un responsable de l'analyse du renseignement, d'une auditrice interne (arrivée en poste le 6 janvier 2020) et experte en enquête, et d'un sergent-détective. L'équipe de Terrebonne bénéficie également des services d'une experte en éthique de la Ville de Laval, dont la rémunération est assurée par les deux municipalités à parts égales.

Les locaux du BIELT sont situés au neuvième étage du 1200, boulevard Chomedey, à Laval. L'aménagement physique inclut la sécurité des lieux, l'utilisation des banques de données policières, notamment celles du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ) et du Système automatisé de renseignements criminels (SARC), ainsi que le développement d'une base de données sécurisée distincte.

2.2 Établissement d'un mode de fonctionnement

2.2.1 Traitement des signalements et enquêtes

Les signalements reçus sont d'abord analysés afin de vérifier s'il s'agit d'allégations comportant des éléments criminels. Les enquêtes policières sont traitées uniquement par des policiers indépendants de l'administration de la Ville de Terrebonne; leur travail est régi par la Loi sur la police, conformément à leur Code de déontologie. Les signalements concernant la corruption et la malversation sont transférés à l'UPAC.

Les informations de nature administrative sont traitées par les employés-cadres de la Ville de Terrebonne affiliés au BIELT. Il peut y avoir partage des ressources entre Laval et Terrebonne pour certains dossiers.

2.2.2 Application de l'intégrité et de l'éthique dans les services de la Ville

Dans le cadre des enquêtes administratives, le BIELT fait des recommandations au directeur général de la Ville afin d'établir de meilleures pratiques en intégrité et en éthique et de mettre en place les mesures correctives appropriées. Le directeur général oriente l'application de ces recommandations.

Le BIELT soulève également certaines préoccupations administratives plus complexes auprès du comité directeur afin de bénéficier de l'expertise de ses membres.

Par ailleurs, le comité directeur, le directeur général et les élus n'ont pas accès aux signalements et aux dossiers de nature policière.

CRÉATION ET MISE EN PLACE PROGRESSIVE DU BIELT

2.3 Collaborations externes et internes

Depuis sa création, le BIELT contribue à la prévention d'actes répréhensibles avec divers organismes de surveillance :

- Unité permanente anticorruption (UPAC);
- Commission municipale du Québec (CMQ);
- Commissaire à l'intégrité municipale et aux enquêtes (CIME);
- Bureau de la concurrence du Canada;
- 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 d'inspection contractuelle (BIC) de la Ville de Longueuil;
- Autorité des marchés publics (AMP);
- Autorité des marchés financiers (AMF);
- Autres corps de police et organismes, au besoin.

2.4 Adoption d'une politique et mise en place d'une ligne de signalement

Le BIELT a obtenu le mandat de gérer les signalements concernant la Ville de Terrebonne, lesquels sont encadrés par la Politique de signalement qui a été adoptée le 13 janvier 2020 par le conseil municipal. Les lanceurs d'alerte peuvent faire un signalement par téléphone, au 450 575-BIEL (2435), ou par courriel, au bielt@terrebonne.laval.ca. La ligne téléphonique permet également de joindre l'UPAC pour dénoncer tout acte de corruption et de malversation réel ou apparent.

Le BIELT s'assure du traitement objectif, confidentiel et anonyme des signalements reçus et de la protection des lanceurs d'alerte en conformité avec la Politique.



TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS REÇUS

Le BIELT a reçu 17 signalements au cours de l'année 2019, dont 13 étaient de nature administrative et 4 de nature policière.

Statut des dossiers administratifs selon la nature des allégations

Allégations	En cours	COMPLÉTÉS				TOTAL
		Non recevable	Non fondé	Avec recommandations	Transfert	
Enjeux de gestion	2			1		3
Non-conformité contractuelle	3					3
Non-conformité aux lois et aux codes de déontologie professionnelle	1				3	4
Autres ⁷		1			2	3
Dossiers administratifs :	6	1	-	1	5	13

Statut des dossiers policiers selon la nature des allégations

Allégations	COMPLÉTÉS				TOTAL
	Mise en accusation	Non fondé	Retrait de plainte	Transfert	
Abus de confiance				1	1
Collusion				2	2
Faux document		1			1
Dossiers policiers :	-	1	-	3	4

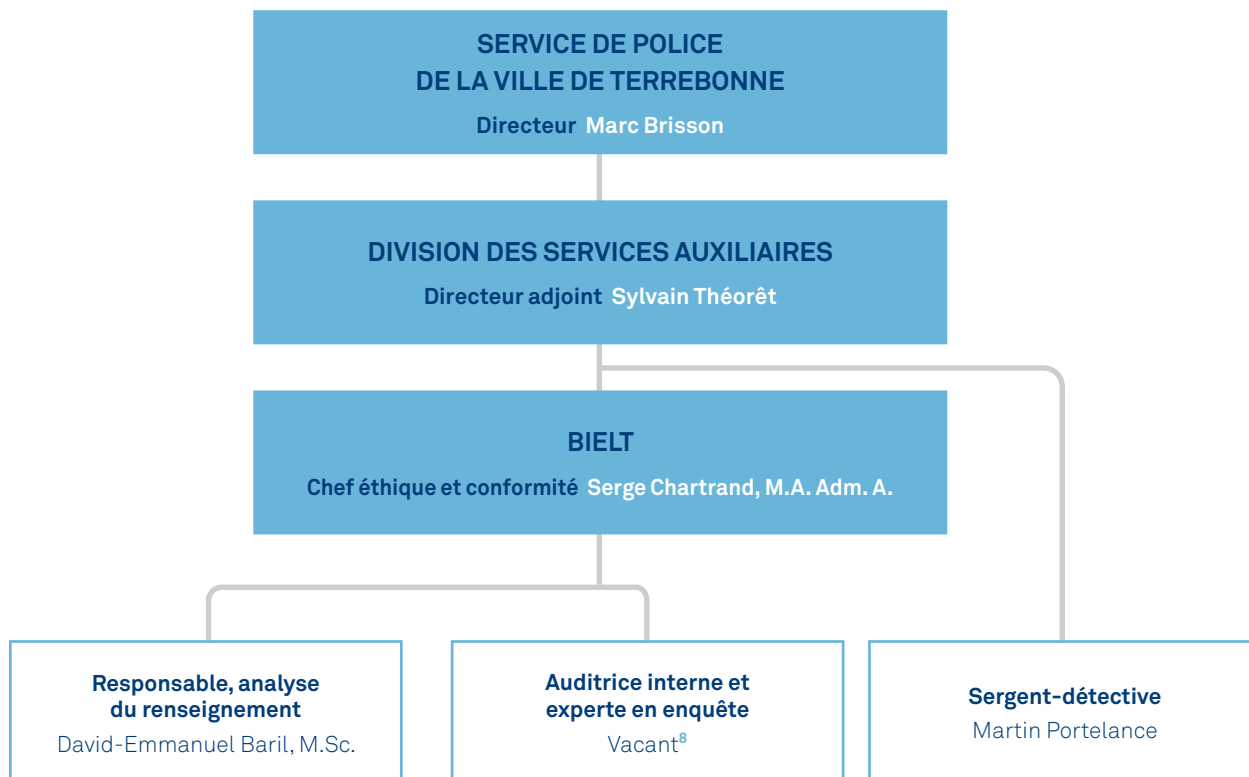
Dans le cas des 2 dossiers de collusion, la responsabilité de l'enquête a été transférée au Bureau de la concurrence du Canada. En ce qui concerne l'allégation d'abus de confiance d'un fonctionnaire, le dossier a été soumis à l'UPAC.

⁷ Désigne des dossiers non recevables ou relevant de la responsabilité d'une autre direction.

PRÉVISIONS DE DÉPLOIEMENT

	2019	2020	2021
Terrebonne			
Signalements	X	X	X
Enquêtes administratives et policières	X	X	X
Éthique (code et formation)	X	X	X
Habilitations sécuritaires		X	X
Avis de conformité			X
Plan de risques		X	X
Audits de conformité (pilote)			X

ORGANIGRAMME 2019



⁸ En date du 6 janvier 2020, le poste d'auditrice interne et experte en enquête a été attribué à Mme Éliane Cloutier, CPA, CMA.



**SERVICE
DE POLICE
DE LAVAL**

**POLICE
TERREBONNE**



TERREBONNE
SAINTE-ANNE-DES-PLAINES
BOIS-DES-FILION