



Bureau du vérificateur général

**Suivi de la vérification de 2015 en matière
d'éthique**

**Déposé devant le Comité de la vérification
Le 30 septembre 2020**

Table des matières

Résumé	1
Conclusion	2
Remerciements	3
Rapport détaillé – Avancement de la mise en œuvre	4

Résumé

Le suivi de la vérification de 2015 en matière d'éthique faisait à l'origine partie du plan de travail de 2015 du Bureau du vérificateur général et a été déposé au Comité de vérification en mai 2017. À l'époque, nous avons constaté que six des huit recommandations n'étaient pas terminées. C'est pourquoi le suivi a par la suite été intégré dans le plan de travail de 2020 du vérificateur général.

Voici les principales constatations qui découlent de la vérification menée à l'origine en 2015 :

- Les résultats du sondage mené auprès de tous les employés étaient positifs et laissaient entendre qu'en général, la culture éthique est relativement forte au sein de la Ville, même si on a relevé certains points à améliorer.
- On a constaté que le *Code de conduite du personnel* et la Ligne directe de fraude et d'abus de la Ville étaient des éléments importants dans le maintien d'une forte culture éthique au sein de la Ville.
- Les employés n'ont pas eu l'obligation de suivre à intervalles réguliers une formation axée sur l'éthique dans le secteur public ni sur le Code de conduite.
- Parmi les politiques rappelées dans le Code de conduite, six sur 17 n'avaient pas été revues depuis longtemps.
- La majorité des communications sur l'éthique se déroulaient ponctuellement ou sur demande, et il n'existait pas de stratégie de communication prépondérante qui établissait la fréquence des communications et des messages destinés aux employés.
- Une partie seulement des employés à temps plein a été soumise chaque année à une évaluation pour ce qui est du respect du Code de conduite, et le processus d'évaluation du rendement n'était pas appliqué uniformément pour rappeler aux employés l'importance de respecter le Code.
- On savait généralement que le greffier municipal et avocat général et les Litiges et Relations de travail étaient responsables de l'application du Code de conduite et des initiatives se rapportant à l'éthique, même si les responsabilités générales de la Ville dans la gestion de l'éthique n'avaient pas été officiellement définies ni consignées par écrit.

Tableau 1 : Sommaire de l'état de la mise en œuvre des recommandations

Recommandation	État en date de mai 2017	État en date de février 2020
n° 1	Partiellement achevée	Achevée
n° 2	Partiellement achevée	Achevée
n° 3	Partiellement achevée	Partiellement achevée
n° 4	Partiellement achevée	Partiellement achevée
n° 5	Achevée	-
n° 6	Partiellement achevée	Ne s'applique plus.
n° 7	Achevée	-
n° 8	Partiellement achevée	Achevée
Total	Deux recommandations achevées (25 %) Six recommandations partiellement achevées (75 %)	Trois recommandations achevées (50 %) Deux recommandations partiellement achevées (33,3 %) Une recommandation ne s'applique plus (16,6 %).

Conclusion

Depuis notre précédent suivi, en mai 2017, la direction a appliqué trois recommandations en ce qui concerne la protection des employés contre les représailles et l'établissement d'une fonction de responsable de l'éthique. Toutefois, deux recommandations sont toujours en suspens. Malgré les exposés présentés en personne aux employés et même si on a lancé un module de formation en ligne, peu d'employés de la Ville ont suivi la formation liée à l'éthique et au Code de conduite. Afin de mettre intégralement en œuvre cette recommandation, la direction doit s'assurer que tous les employés de la Ville suivent le module de formation en ligne ou une formation en personne équivalente. Il faut aussi revoir tous les quatre ans les politiques et les

procédures municipales rappelées dans le Code de conduite pour s'assurer qu'elles restent à jour, qu'elles sont d'actualité et qu'elles cadrent avec le Code.

Remerciements

Nous tenons à remercier la direction pour la collaboration et l'assistance accordées à l'équipe de vérification.

Rapport détaillé – Avancement de la mise en œuvre

Le présent rapport résume l'évaluation de la direction concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre pour chacune des recommandations en date du 1^{er} décembre 2019, ainsi que l'évaluation du Bureau du vérificateur général (BVG) en date du 29 février 2020.

Recommandation n° 1

Tableau 2 : Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Achevée	Achevée

Recommandation de la vérification

Que la Ville revoie ses mécanismes de signalement des incidents existants et les procédures d'enquête connexes afin de cerner des façons de s'assurer que les employés sont bien protégés des représailles.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

En consultation avec le BVG, la direction examinera le processus associé à la Ligne directe, de même que d'autres mécanismes de signalement des incidents à l'échelle des services, d'ici le quatrième trimestre de 2014 afin de s'assurer que les employés sont bien protégés des représailles. Cet examen nécessitera la conception ou la mise à jour de documents de communication (dont le *Bulletin des gestionnaires*, les articles dans le cyberbulletin *Au courant* et la foire aux questions sur le Code de conduite) de manière à insister sur la protection des dénonciateurs et sur l'engagement de la Ville envers la protection des employés qui signalent une infraction ou participent à une enquête. Les futures communications sur le Code de conduite souligneront en outre la clause actuelle de protection des dénonciateurs afin de sensibiliser l'ensemble des employés (gestionnaires et superviseurs autant que leurs subordonnés) au fait que les représailles liées au signalement d'infractions ne sont pas tolérées.

Mise à jour de la direction

La mise en œuvre de cette recommandation est achevée.

La version révisée de la Politique en matière de fraude et d'abus, qui consacre une section à la protection des dénonciateurs, a été approuvée par le Conseil municipal le 24 juin 2015. La version révisée de cette politique et des procédures d'enquête de fraude et d'abus a été communiquée aux employés dans un article d'*Au courant* le 9 septembre 2015, dans un article de *Top 5* le 9 septembre 2015 et dans la FAQ sur le *Code de conduite du personnel* le 23 septembre 2015. On a aussi mis à jour, en

octobre 2015, la FAQ du Code sur Ozone, en y ajoutant des renseignements sur la déclaration des cas présumés de fraude et d'abus.

Depuis 2015, la direction ne cesse de promouvoir les mécanismes de dénonciation et la protection des dénonciateurs :

- en 2017, on a créé une adresse de courriel spécialisée (ethics-ethique@ottawa.ca) à laquelle on peut faire parvenir les questions sur la dénonciation, la divulgation et les enquêtes; cette adresse est reproduite à intervalles réguliers dans les communications liées au Code;
- depuis avril 2018, on a distribué plus de 380 affiches sur le *Code de conduite du personnel* dans plus de 110 établissements de travail à l'intention des employés qui n'ont pas accès au réseau;
- en septembre 2018, on a lancé sur Ozone un site Web consacré au Code et qui comprend des liens donnant accès à la Ligne directe de fraude et d'abus, de même qu'à une déclaration sur la protection des dénonciateurs;
- le 10 octobre 2018, la Ville a lancé son premier module de formation virtuelle sur le Code, sous le titre « L'éthique, le Code et vous », qui comprend une section sur la dénonciation et sur la protection des dénonciateurs;
- on reproduit aussi à intervalles réguliers, dans les exposés présentés sur le Code aux employés de la Ville, de l'information précise sur les mécanismes de protection des dénonciateurs et de dénonciation;
- en novembre 2018, on a distribué plus de 3 800 brochures sur le Code afin de mieux promouvoir le module de formation virtuelle, la dénonciation et la protection contre les dénonciateurs auprès des employés qui n'ont pas accès au réseau, par exemple les chauffeurs d'autobus, les préposés aux services de soutien à la personne, les instructeurs des activités de loisirs et les opérateurs de matériel lourd.

Évaluation du BVG

La direction a fait appel à différents moyens pour faire savoir, aux employés qui ont accès au réseau et à ceux qui n'y ont pas accès, qu'ils sont protégés contre les représailles. On a entre autres diffusé une brochure à l'intention des employés qui n'ont pas accès au réseau, la page du *Code de conduite du personnel* sur Ozone, le module de formation virtuelle « L'éthique, le Code et vous » et des exposés présentés en personne aux employés.

Recommandation n° 2

Tableau 3 : Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Achevée	Achevée

Recommandation de la vérification

Que la Ville revoie ses communications avec les employés en faisant la promotion de l'engagement de la Ville envers la protection des employés qui signalent une infraction présumée au *Code de conduite du personnel* ou aux politiques et procédures administratives connexes.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

La direction veillera à ce que le matériel de communication (dont le Bulletin des gestionnaires, les articles dans le cyberbulletin *Au courant* et la foire aux questions sur le Code de conduite) insiste sur la protection des dénonciateurs et l'engagement de la Ville envers la protection des employés qui signalent une infraction ou participent à une enquête d'ici le quatrième trimestre de 2014. Les futures communications sur le Code de conduite souligneront en outre la clause actuelle de protection des dénonciateurs afin de sensibiliser l'ensemble des employés (gestionnaires et superviseurs autant que leurs subordonnés) au fait que les représailles liées au signalement d'infractions ne sont pas tolérées.

Mise à jour de la direction

La mise en œuvre de cette recommandation est terminée.

Depuis 2017, la direction fait la promotion des mécanismes de dénonciation et de la protection des dénonciateurs en faisant appel à différentes méthodes de communication et de sensibilisation :

- en 2017, on a créé une adresse de courriel spécialisée (ethics-ethique@ottawa.ca) à laquelle on peut faire parvenir les questions sur la dénonciation, la divulgation et les enquêtes; cette adresse est reproduite à intervalles réguliers dans les communications liées au Code;

Suivi de la vérification de 2015 en matière d'éthique

- depuis avril 2018, on a distribué plus de 380 affiches sur le *Code de conduite du personnel* dans plus de 110 établissements de travail à l'intention des employés qui n'ont pas accès au réseau;
- en septembre 2018, on a lancé sur Ozone un site Web consacré au Code et qui comprend des liens donnant accès à la Ligne directe de fraude et d'abus, de même qu'à une déclaration sur la protection des dénonciateurs;
- le 10 octobre 2018, la Ville a lancé son premier module de formation virtuelle sur le Code, sous le titre « L'éthique, le Code et vous », qui comprend une section sur la dénonciation et sur la protection des dénonciateurs;
- on reproduit aussi à intervalles réguliers, dans les exposés présentés sur le Code aux employés de la Ville, de l'information précise sur les mécanismes de protection des dénonciateurs et de dénonciation;
- en novembre 2018, on a distribué plus de 3 800 brochures sur le Code afin de mieux promouvoir le module de formation virtuelle, la dénonciation et la protection des dénonciateurs auprès des employés qui n'ont pas accès au réseau, par exemple les chauffeurs d'autobus, les préposés aux services de soutien à la personne, les instructeurs des activités de loisirs et les opérateurs de matériel lourd.
- À terme, l'agent de recherche et de développement de l'éthique (employé à temps plein embauché en février 2018) continuera de coordonner les communiqués programmés à intervalles réguliers sur la dénonciation et la protection des dénonciateurs auprès des employés qui ont accès au réseau et de ceux qui n'y ont pas accès.

Évaluation du BVG

La direction a fait appel à différents moyens pour faire savoir, aux employés qui ont accès au réseau et à ceux qui n'y ont pas accès, qu'ils sont protégés contre les représailles. L'agent de recherche et de développement de l'éthique a mis au point des plans de travail annuels sur les communications pour veiller à communiquer à intervalles réguliers l'information sur l'éthique et sur le Code de conduite.

Recommandation n° 3

Tableau 4 : Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Achevée	Partiellement achevée

Recommandation de la vérification

Que la Ville conçoive du matériel de formation abordant le *Code de conduite du personnel* et d'autres questions éthiques, le revoie périodiquement et en assure la prestation régulière à l'ensemble des employés.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Les Ressources humaines, en collaboration avec les Litiges et Relations de travail, concevront un module d'apprentissage électronique sur le Code de conduite d'ici le quatrième trimestre de 2014. Le module sera présenté régulièrement à l'ensemble des employés.

La Ville offre actuellement plusieurs cours abordant des questions éthiques, dont l'Orientation des nouveaux employés. De plus, en 2013, la Ville a instauré l'obligation pour les nouveaux gestionnaires et superviseurs (promus ou embauchés à ces postes) de suivre les séances de formation Orientation des nouveaux gestionnaires et Nouvelle transition de superviseur. Ces séances sont offertes par les cadres et gestionnaires de la Ville et comportent toutes deux une section sur le Code de conduite.

De même, le Comité de la haute direction a approuvé l'instauration d'autres formations obligatoires pour les nouveaux gestionnaires et superviseurs (promus ou embauchés à ces postes), soit Superviser dans un milieu syndiqué ou La gestion en milieu syndiqué et Diriger un effectif diversifié, qui constitue la version pour superviseurs et gestionnaires de la Formation sur le respect en milieu de travail. Ces formations seront obligatoires à compter du 1^{er} juin 2014.

Tous les cours et programmes doivent faire l'objet d'un examen périodique. Lors des prochains examens, les Ressources humaines, en collaboration avec les Litiges et Relations de travail, s'efforceront autant que possible d'intégrer un volet sur le Code de conduite à chaque séance de formation offerte par la Ville et dans chacun de ses manuels de formation.

Mise à jour de la direction

La mise en œuvre de cette recommandation est terminée.

La formation sur le *Code de conduite du personnel* fait partie du nouveau programme obligatoire des superviseurs et des gestionnaires qui viennent d'être promus ou embauchés. Depuis le relancement de cette formation, 15 personnes ont suivi le cours « Transition des nouveaux superviseurs ».

Une introduction générale au Code est présentée dans la séance d'orientation des nouveaux employés. La formation sur le Code fait aussi partie du cours des « Nouveaux chauffeurs d'autobus », que 238 chauffeurs d'autobus ont suivi depuis 2017. En outre, plus de 220 personnes ont suivi, depuis 2017, le cours « Diriger un effectif diversifié », qui est étroitement lié au Code.

Dans la semaine du 10 octobre 2018, on a lancé, sous le titre « L'éthique, le Code et vous », le premier module de formation virtuelle à propos du *Code*. Cette formation virtuelle est offerte dans iLearn aux employés qui ont accès au réseau et dans uLearn aux employés qui n'ont pas accès au réseau.

De concert avec le lancement, en octobre 2018, du module de formation virtuelle sur le Code, on a publié un article dans *Au courant*, ainsi que le Bulletin des gestionnaires, afin d'inviter les gestionnaires et les superviseurs à encourager les employés à regarder les vidéos. En novembre 2018, dans le cadre de la promotion du module de formation virtuelle sur le Code auprès des employés qui n'ont pas accès au réseau, on a distribué une brochure parmi plus de 3 800 employés qui n'ont pas accès au réseau. On a aussi intégré un lien donnant accès au module de formation virtuelle dans l'aide-mémoire du nouvel employé, et on fait la promotion de ce lien pendant l'orientation.

En 2016, la direction a présenté six exposés sur mesure à propos de la formation relative au Code. En 2018, elle a présenté neuf exposés, et en 2019, elle en a présenté 17.

Évaluation du BVG

La direction a lancé un module de formation virtuelle liée à l'éthique et au Code de conduite en octobre 2018. Bien qu'on ait invité les employés à suivre cette formation, ils n'étaient pas obligés de le faire. Les données sur la formation indiquent qu'en février 2020, environ 4 % des employés avaient suivi le module de formation virtuelle. Or, en raison des problèmes d'intégrité des données sur la formation, il est difficile d'avoir une idée exacte du nombre d'employés qui ont suivi cette formation. Pour veiller

Suivi de la vérification de 2015 en matière d'éthique

à ce que les employés aient un niveau de connaissance de base de l'éthique et du Code de conduite, il faudrait que le module de formation virtuelle ou la formation équivalente en personne soit obligatoire pour tous les employés de la Ville.

Le personnel des Services juridiques a présenté en personne des séances de formation liées à l'éthique et au Code de conduite. Les dossiers de la direction indiquent qu'environ 1 100 employés ont suivi ces séances depuis 2016. Le contenu lié à l'éthique et au Code de conduite a également été intégré dans d'autres programmes de formation, dont l'Orientation des nouveaux employés, le Programme de formation des chauffeurs d'autobus, la Transition des nouveaux superviseurs et l'Orientation des nouveaux gestionnaires. En raison de son importance dans le maintien d'une solide culture d'éthique à la Ville, il faudrait intégrer l'information liée à la Ligne directe de fraude et d'abus dans toute la formation portant sur l'éthique et sur le Code de conduite.

Recommandation n° 4

Tableau 5 : Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Achevée	Partiellement achevée

Recommandation de la vérification

Que la Ville veille à ce que toutes les politiques et procédures administratives mentionnées dans le *Code de conduite du personnel* fassent l'objet d'un examen périodique et soient modifiées au besoin, mais au moins tous les trois ans, de sorte à en assurer la pertinence et l'actualité de même que la conformité au Code de conduite.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Selon le Cadre de travail s'appliquant aux politiques administratives générales actuellement en vigueur à la Ville, toutes les politiques et procédures administratives, y compris le Code de conduite, doivent être revues tous les trois ans, ou plus souvent selon les exigences législatives ou opérationnelles. Programmes municipaux et Services opérationnels coordonne le cycle d'examen des politiques; aide les responsables de politiques grâce à des consultations sur la qualité, la pertinence et la cohérence des politiques; et rend compte au Comité de direction sur l'examen annuel des politiques, et il continuera de le faire.

Trois des politiques dont l'examen était en retard au moment de la vérification (la Politique générale sur la discipline, la Politique d'embauche et d'emploi des membres de la famille et la politique Traitement de l'argent comptant/Politique sur les fonds de petite monnaie) ont été revues depuis; dans le cas des trois autres, on en est aux étapes d'examen et de consultation. Elles devraient être mises à jour d'ici le quatrième trimestre de 2014. La politique Vérification de dossier de police ou de casier judiciaire est en cours d'examen et devrait également être mise à jour d'ici le quatrième trimestre de 2014.

Mise à jour de la direction

La mise en œuvre de cette recommandation est terminée.

Pour donner suite à la réaction de la direction à l'origine, l'équipe des Services de soutien aux activités veille, de concert avec le responsable de la politique, à coordonner le cycle d'examen de la politique, à assurer la qualité, l'à-propos et l'uniformité de la politique et à rendre compte, à la haute direction, de la situation de l'examen annuel de la politique. Toutes les politiques notées pour l'examen ont été révisées.

En 2016, les Services juridiques ont rédigé et communiqué d'autres questions dans la FAQ sur le *Code de conduite du personnel* dans Ozone pour donner des consignes sur la Politique générale sur les cadeaux, les divertissements et les marques d'hospitalité. Après avoir diffusé ces questions, on a abrogé la Politique générale sur les cadeaux, les divertissements et les marques d'hospitalité.

En 2016, on a aussi modifié le *Code de conduite du personnel* pour faire état de l'obligation qu'ont les employés de la Ville, à titre de titulaires d'une charge publique, de prendre connaissance du Registre des lobbyistes et d'éviter de communiquer sciemment avec un lobbyiste qui a contrevenu aux règles du Registre.

Le Code sera soumis à un examen complet en 2020 pour veiller à rappeler la Politique sur l'alcool et les drogues dans les lieux de travail, les messages publiés sur les réseaux sociaux et la *Loi de 1992 sur le code du bâtiment*, ainsi que les autres mises à jour nécessaires. Cet examen sera terminé d'ici le troisième ou le quatrième trimestre de 2020.

Évaluation du BVG

Bien que la plupart des politiques et des procédures rappelées dans le *Code de conduite du personnel* aient été examinées dans le cycle prescrit pour l'examen (qui est de quatre ans à l'heure actuelle), elles doivent être réexaminées depuis longtemps; il s'agit de la Politique sur l'aliénation des véhicules et des équipements du parc automobile (2014), de la Politique sur les moteurs tournant au ralenti des véhicules et machines municipaux (2016) et de la Politique générale sur la discipline (2014).

Recommandation n° 6

Tableau 6 : Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Ne s'applique plus	Ne s'applique plus

Recommandation de la vérification

Que la Ville s'assure que tous les employés à temps plein remplissent chaque année un accord de contribution individuelle (ACI) en utilisant les derniers gabarits, qui comprennent un volet sur leur adhésion au *Code de conduite du personnel*.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

La Ville exige que tous les employés à temps plein remplissent un ACI chaque année, à l'exception des chauffeurs de véhicules de transport en commun, qui doivent le faire tous les 18 mois. À la fin de chaque année, un numéro du Bulletin des gestionnaires par le directeur municipal rappelle aux gestionnaires et superviseurs qu'ils doivent remplir un ACI pour chaque employé concerné.

La méthode actuelle de suivi du statut des ACI consiste en une vérification aléatoire des dossiers. La Ville est à la recherche d'un fournisseur en vue de l'acquisition d'une solution automatisée de gestion du rendement qu'elle souhaite mettre en œuvre en 2014; le processus devrait être terminé au premier trimestre de 2015. La solution permettra de stocker les derniers gabarits d'ACI, qui comprennent un volet sur l'adhésion des employés au Code de conduite, et de faire le suivi du statut des ACI, de manière à pouvoir communiquer avec les gestionnaires responsables lorsque des ACI sont en retard.

Mise à jour de la direction

Cette recommandation n'est plus applicable.

L'Accord de contribution individuelle (ACI) et le processus annuel correspondant n'existent plus pour les employés de la Ville. En 2016, la Ville a demandé aux gestionnaires de tenir, avec les employés et les responsables de la planification du perfectionnement individuel, des conversations de mise au point sur le rendement à intervalles réguliers. Pendant ces conversations de mise au point sur le rendement, les

gestionnaires et les employés doivent fixer les attentes et les objectifs, échanger des commentaires pour discuter des difficultés et recevoir un encadrement, renforcer la culture organisationnelle et tenir compte des contributions, et enfin, permettre à l'employé de réaliser ses objectifs d'apprentissage et de perfectionnement afin de faire fructifier tout son potentiel.

Pour étayer ce nouveau processus, les Services juridiques publient chaque année, depuis 2017 (en décembre 2017, le 4 décembre 2018 et le 26 novembre 2019), le Bulletin des gestionnaires pour rappeler à ces derniers qu'ils doivent discuter du Code avec les employés pendant les mises au point sur le rendement. En outre, on a publié le Bulletin annuel des gestionnaires (en mai 2017, le 8 mai 2018 et le 9 avril 2019) pour offrir l'aide des Services juridiques dans le cadre d'une formation ou d'un exposé afin de permettre de discuter davantage du *Code*. De plus, dans les séances de formation ou dans les exposés sur le *Code* à l'intention des gestionnaires et des superviseurs (notamment dans la « Transition des nouveaux superviseurs » et dans l'« Orientation des nouveaux gestionnaires »), il y a une section dans laquelle on encourage les gestionnaires et les superviseurs à discuter du Code pendant les mises au point sur le rendement et les réunions d'équipe, en leur rappelant cette obligation et l'importance d'établir des attentes de comportement éthique avec les employés.

Évaluation du BVG

Puisque les accords de contribution individuelle (ACI) et les processus associés n'existent plus, cette recommandation n'est plus applicable. On a publié des bulletins des gestionnaires pour faire savoir que les Services juridiques sont en mesure de donner des séances d'information sur le Code de conduite et pour rappeler aux gestionnaires qu'ils doivent, à intervalles réguliers, passer en revue ce code avec leurs employés.

Recommandation n° 8

Tableau 7: Avancement

Mise à jour de la direction	Évaluation du BVG
Achevée	Achevée

Recommandation de la vérification

Que la Ville officialise les responsabilités par rapport à l'éthique de manière à définir et appliquer le cadre de gestion de l'éthique de la Ville et à en soutenir l'efficacité et l'évolution continue. Le responsable de cette fonction aurait pour tâche de personnaliser l'encadrement relatif au *Code de conduite du personnel*, de coordonner les communications et le matériel de formation, et de gérer proactivement les risques pesant sur les objectifs relatifs à l'éthique dans tout l'appareil municipal.

Réponse initiale de la direction

La direction est d'accord avec cette recommandation.

La responsabilité officielle par rapport à l'éthique reviendrait comme il se doit au Service du greffier municipal et chef du contentieux dans le cadre du modèle de gouvernance transparente et responsable. Les responsabilités liées à cette fonction pourraient comprendre : la réponse aux questions d'ordre éthique; la contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de communication et de programmes de formation en matière d'éthique; et la sensibilisation de l'ensemble des employés de la Ville aux instruments à leur disposition pour les aider à travailler et diriger en toute intégrité. Le responsable deviendrait également l'un des principaux points d'accès des employés pour le signalement des infractions et veillerait, en collaboration avec le BVG, à ce que les préoccupations soulevées fassent rapidement l'objet d'une enquête approfondie, et entraînent la prise de mesures correctives et disciplinaires au besoin.

La direction proposera cette fonction et des équivalents temps plein (ETP) pendant le processus d'établissement des priorités stratégiques pour le mandat du Conseil municipal et des prévisions budgétaires de fonctionnement pour 2015; les recommandations connexes seront présentées au Conseil au premier trimestre de 2015.

Mise à jour de la direction

La mise en œuvre de cette recommandation est terminée.

Dans le cadre de la version provisoire de son budget de fonctionnement de 2016, qui a été adopté par le Conseil municipal le 9 décembre 2015, la direction a fait adopter un ETP pour pourvoir le poste de responsable de l'éthique selon les modalités exposées dans cette recommandation. Le financement partiel a été approuvé; toutefois, on n'a rien prévu pour l'ETP.

Le budget approuvé en 2017 prévoyait un supplément de 90 000 \$ pour le nouveau poste d'agent ou d'agent(e) de recherche et de développement de l'éthique. Au premier trimestre de 2018, on a achevé le concours lancé pour pourvoir le nouveau poste d'agent ou d'agent(e) de recherche et de développement de l'éthique. Le 6 février 2018, le candidat retenu est officiellement entré au service de la Ville et était le premier à occuper ce poste.

Voici les réalisations et les activités de l'agent de recherche et de développement de l'éthique jusqu'à maintenant :

- distribution de plus de 380 affiches du Code parmi 110 établissements;
- publication de sept articles se rapportant au Code dans le Bulletin des gestionnaires;
- publication de neuf articles dans *Au courant* sur le Code et l'éthique;
- lancement du module de formation virtuelle sur le Code sous le titre « L'éthique, le Code et vous »;
- création et mise à jour d'un site consacré expressément au Code dans Ozone;
- coordination et animation de 21 exposés et séances d'information sur le Code;
- lancement du Centre documentaire sur l'éthique;
- republication d'un jeu-questionnaire sur le Code;
- surveillance des demandes de renseignements dans la boîte de réception des courriels sur l'éthique et réponses apportées à ces demandes;
- révision et rédaction du Cadre de gestion de l'éthique de la Ville;
- création d'un cadre de mesures de l'éthique et du Code.

Évaluation du BVG

Le poste d'agent de recherche et de développement de l'éthique a été créé et pourvu.

Le titulaire de ce poste doit :

- élaborer, gérer et mettre à jour les documents et communiqués de formation se rapportant à l'éthique;
- mener des recherches sur les pratiques exemplaires de la gestion de l'éthique et passer en revue ces pratiques;
- mettre au point des outils et des cibles pour évaluer l'efficacité du Cadre de gestion de l'éthique de la Ville.

Tableau 8 : Légende des degrés d'achèvement

Achèvement	Définition
À venir	Aucun progrès tangible n'a été réalisé. L'élaboration de plans non officiels n'est pas considérée comme un progrès tangible.
Partiellement achevée	La Ville a entamé la mise en œuvre, mais celle-ci n'est pas encore terminée.
Achevée	La mesure a été prise, ou les structures et les processus fonctionnent comme il se doit et ont été entièrement adoptés dans tous les secteurs concernés de la Ville.
Ne s'applique plus	La recommandation est désuète en raison de l'écoulement d'un délai, de l'adoption de nouvelles politiques, etc.