

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

Commissaire à la lutte
contre la corruption

2013

2014

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

Commissaire à la lutte
contre la corruption

2013

—
2014

Le contenu de cette publication a été rédigé et édité par le Commissaire à la lutte contre la corruption

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au :

Commissaire à la lutte contre la corruption
600, rue Fullum, UA8010
Montréal (Québec) H2K 3L6
Téléphone : 514 228-3098
Téléphone sans frais : 1 855 567-8722
Télécopieur : 514 873-0177

Ce rapport est également accessible en version électronique à l'adresse www.upac.gouv.qc.ca, sous la rubrique « Diffusion de l'information ».

Dépôt légal – 2014
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-71579-5 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-71580-1 (version PDF)

Tous les droits réservés pour tous pays. La reproduction et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

© Gouvernement du Québec, 2014



Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* du Commissaire à la lutte contre la corruption pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2014.

Conformément aux règles établies par la Loi sur l'administration publique, il rend compte des résultats atteints au regard du plan stratégique, de la *Déclaration de services aux citoyens* et des autres exigences législatives et gouvernementales.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La vice-première ministre
et ministre de la Sécurité publique,

Original signé

Lise Thériault
Québec, octobre 2014



Madame Lise Thériault
Vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique
Ministère de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* du Commissaire à la lutte contre la corruption (Commissaire) pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014. Il vous est soumis pour dépôt à l'Assemblée nationale.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par le Commissaire au regard des cibles fixées dans la *Planification stratégique 2013-2016* et des engagements de la *Déclaration de services aux citoyens*. Il rend également compte de l'application de certaines exigences réglementaires et législatives auxquelles le Commissaire est assujéti.

Je profite du dépôt de ce rapport pour remercier le personnel du Commissaire ainsi que les membres des équipes d'enquête et de vérification qui composent l'Unité permanente anticorruption pour leur précieux apport à la réalisation de notre mission.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Le commissaire,

Original signé

Robert Lafrenière

Québec, octobre 2014

DÉCLARATION DE FIABILITÉ

Les résultats et les contrôles afférents contenus dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. À ma connaissance, cette information est fiable et correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2014.

Le commissaire,

Original signé

Robert Lafrenière
Montréal, octobre 2014

NOTE AU LECTEUR

Institué en juin 2011, le Commissaire est l'organisme chargé d'assurer, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption en matière contractuelle dans le secteur public. Il est dirigé par un commissaire qui est assisté de deux commissaires associés aux vérifications (commissaires associés). Il exerce les fonctions qui lui sont conférées par la Loi concernant la lutte contre la corruption, avec l'indépendance que celle-ci lui accorde.

Le Commissaire coordonne les équipes d'enquête et de vérification membres de l'Unité permanente anticorruption (UPAC). Celle-ci réunit des équipes désignées par le gouvernement issues de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal, de Revenu Québec, de la Régie du bâtiment du Québec, de la Commission de la construction du Québec ainsi que du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire.

Les membres de l'UPAC ont notamment pour mandat de détecter et de réprimer, de façon concertée, les infractions associées à la collusion, à la corruption et à la fraude dans l'adjudication et la réalisation des contrats publics. Ils le font par des enquêtes criminelles, pénales ou administratives ainsi que par la saisie, le blocage ou la confiscation des biens et des avoirs reliés à ces activités. Par ailleurs, ils continuent d'accomplir leur mandat auprès de leur ministère ou organisme respectif dans leur domaine de compétence, conformément aux responsabilités et aux pouvoirs qui leur sont conférés en vertu de la loi.

La section 1.3 du présent rapport présente les équipes membres de l'UPAC.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE 1 Le Commissaire à la lutte contre la corruption	3
1.1 La mission, la vision et les valeurs	5
1.2 Les domaines d'activités et les pouvoirs	5
1.2.1 Les domaines d'activités	5
1.2.2 Les pouvoirs.....	5
1.3 Les équipes membres de l'UPAC	6
1.4 La structure organisationnelle.....	7
PARTIE 2 La présentation des résultats.....	9
2.1 Les faits saillants 2013-2014.....	11
2.1.1 Modifications à la structure du Commissaire	11
2.1.2 Modifications au sein des équipes d'enquête membres de l'UPAC.....	11
2.2 Les résultats relatifs aux objectifs du <i>Plan stratégique 2013-2016</i>	12
2.3 Les résultats relatifs à l'engagement de la <i>Déclaration de services aux citoyens</i>	22
2.4 Autres résultats.....	22
PARTIE 3 L'utilisation des ressources	23
3.1 Les ressources humaines	25
3.2 Les ressources financières	28
3.3 Les ressources informationnelles	28
3.4 Les bonis au rendement	28
PARTIE 4 Les autres exigences législatives et gouvernementales.....	29
4.1 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité Web.....	31
4.2 L'accès à l'égalité en emploi	32
4.2.1 Données globales	32
4.2.2 Membres des communautés culturelles, anglophones et autochtones	32
4.2.3 Les femmes.....	34
4.3 Le <i>Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics</i>	35
4.4 L'application de la politique linguistique.....	35
4.5 L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.....	36
4.6 La <i>Politique de financement des services publics</i>	36
4.7 La reddition de comptes en matière de développement durable et de changements climatiques	36
ANNEXES.....	37
Annexe 1 Synthèse du <i>Plan stratégique 2013-2016</i>	39
Annexe 2 <i>Déclaration de services aux citoyens</i>	41
Annexe 3 <i>Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics</i>	43

FIGURE

Figure 1 Organigramme du Commissaire à la lutte contre la corruption au 31 mars 2014 7

TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des signalements reçus par le commissaire du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014	13
Tableau 2	Partenaires du Commissaire.....	17
Tableau 3	Exigences de l'article 25 de la Loi concernant la lutte contre la corruption	22
Tableau 4	Répartition des signalements : résultats par année financière	22
Tableau 5	Effectif en poste au 31 mars de chaque année	25
Tableau 6	Évolution des effectifs à temps complet (ETC) autorisés depuis le 1 ^{er} avril 2013	25
Tableau 7	Répartition des effectifs en poste au 31 mars de chaque année par unité administrative.....	25
Tableau 8	Effectif utilisé	26
Tableau 9	Répartition des dépenses totales en milliers de dollars destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activités	26
Tableau 10	Données sur la formation et le développement du personnel.....	26
Tableau 11	Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi.....	27
Tableau 12	Nombre d'employés par catégorie d'emploi ayant pris leur retraite	27
Tableau 13	Taux de départs volontaires du personnel régulier	27
Tableau 14	Taux d'absentéisme-maladie	27
Tableau 15	Budget de dépenses et dépenses réelles	28
Tableau 16	Répartition des dépenses réelles par grande catégorie budgétaire en milliers de dollars	28
Tableau 17	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité Web	31
Tableau 18	Embauche totale au cours de la période 2013-2014	32
Tableau 19	Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2013-2014	32
Tableau 20	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	33
Tableau 21	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier	33
Tableau 22	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2014.....	33
Tableau 23	Taux d'embauche de femmes en 2013-2014 par statut d'emploi.....	34
Tableau 24	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2014	34
Tableau 25	Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi.....	34
Tableau 26	Nombre de demandes d'accès reçues par le Commissaire en 2013-2014	36

ACRONYMES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT RAPPORT

AMF	Autorité des marchés financiers
EPIM	Escouade de protection de l'intégrité municipale
GRC	Gendarmerie royale du Canada
MAMROT	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
UPAC	Unité permanente anticorruption

INTRODUCTION

Le présent rapport annuel de gestion fait état des résultats obtenus face aux objectifs du *Plan stratégique 2013-2016* du Commissaire à la lutte contre la corruption (Commissaire) et des engagements relatifs à la Déclaration de services aux citoyens.

Le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* du Commissaire a été préparé sur la base de l'information couvrant la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

La première partie présente la mission, les domaines d'activité et les pouvoirs du Commissaire, ses partenaires ainsi que sa structure organisationnelle.

La deuxième partie présente l'information relative aux engagements du Commissaire, les cibles et les résultats.

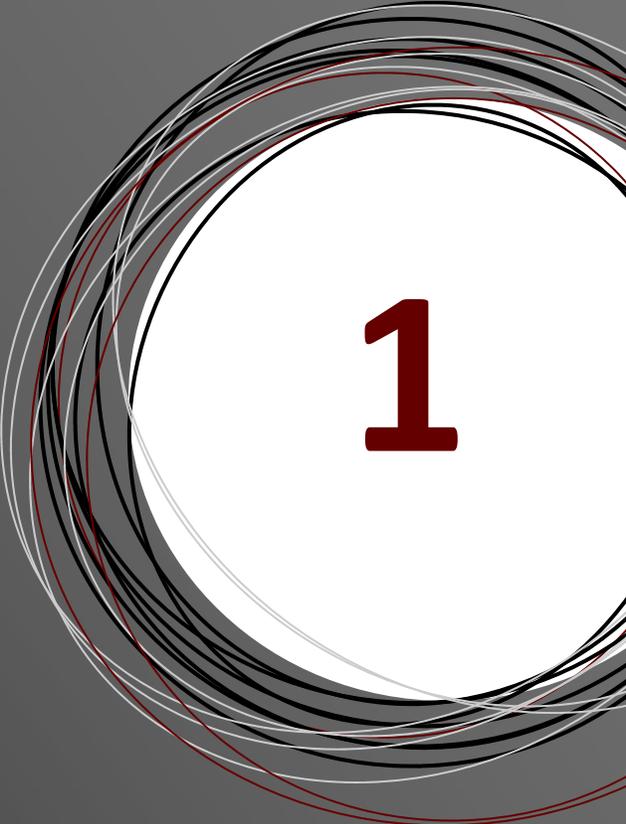
La troisième partie est consacrée à l'utilisation des ressources humaines, financières et informationnelles.

Finalement, la quatrième partie rend compte des différentes exigences législatives et gouvernementales, telles que l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels ainsi que l'accès à l'égalité en emploi.

Certains documents sont présentés en annexes, à la fin du présent rapport.

PARTIE

Le Commissaire à la lutte contre
la corruption



1

1.1 LA MISSION, LA VISION ET LES VALEURS

La mission du Commissaire est de « lutter en permanence contre la collusion et la corruption dans l’octroi des contrats publics au Québec, en toute indépendance, en mettant l’expertise de chacun de ses membres au service de l’intérêt des citoyens ». Le Commissaire entend poursuivre cette mission avec la vision organisationnelle d’être un « modèle de lutte contre la corruption où tous contribuent à assurer la protection des fonds publics et à maintenir la confiance des citoyens dans les marchés publics ». Ses actions sont appuyées sur les valeurs d’intégrité, de loyauté, de respect et de compétence.

1.2 LES DOMAINES D’ACTIVITÉS ET LES POUVOIRS

1.2.1 Les domaines d’activités

Le mandat du Commissaire est défini à la Loi concernant la lutte contre la corruption. De manière générale, le Commissaire assure, pour l’État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption en matière contractuelle dans le secteur public.

L’organisation est dirigée par un commissaire. Ce dernier :

- reçoit des dénonciations (signalements) et il les analyse afin de déterminer s’il y a lieu de procéder à une enquête, d’effectuer une vérification ou plutôt de refuser d’y donner suite. Il peut également, avec l’autorisation du dénonciateur, les transmettre à d’autres organismes le cas échéant;
- dirige une équipe spécialisée d’enquête formée des membres de son personnel et coordonne les activités d’enquête des membres de l’UPAC;
- formule des recommandations aux ministères et organismes du secteur public sur toute mesure concernant l’adjudication des contrats ou visant à favoriser la prévention et la lutte contre la corruption;
- assume un rôle de prévention et d’éducation en matière de lutte à la corruption.

Le commissaire est assisté de deux commissaires associés. Selon les fonctions que le commissaire leur attribue, ces derniers :

- dirigent toute équipe de vérification formée des membres du personnel du commissaire placés sous leur autorité et coordonnent les activités de vérification des membres de l’UPAC;
- font effectuer les vérifications nécessaires afin de produire un avis à l’Autorité des marchés financiers (AMF) quant à la délivrance, pour une entreprise concernée, d’une autorisation préalable à l’obtention d’un contrat public ou d’un sous-contrat public;
- s’assurent que les équipes de vérifications accomplissent leur mandat dans leur domaine de compétence respectif;
- informent le commissaire lorsqu’ils croient qu’une affaire sous vérification devrait faire l’objet d’une enquête.

1.2.2 Les pouvoirs

Afin de réaliser son mandat en matière d’enquête, le commissaire dispose des pouvoirs et des responsabilités d’un agent de la paix sur tout le territoire du Québec. Ces pouvoirs sont issus de la Loi sur la police, du Code de procédure pénale et du Code criminel et lui permettent, entre autres, d’exécuter un mandat de perquisition ou de procéder à des arrestations.

Le commissaire est également soumis au Code de déontologie des policiers du Québec.

De plus, le commissaire associé, chargé de donner un avis à l'AMF, dispose des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi concernant la lutte contre la corruption. Ces pouvoirs lui permettent d'effectuer les vérifications nécessaires pour s'acquitter pleinement de son mandat. Il peut notamment :

- pénétrer dans l'établissement d'une entreprise qui demande une autorisation à toute heure raisonnable;
- utiliser tout ordinateur ou matériel se trouvant sur les lieux pour accéder à des données ou à des renseignements contenus dans un appareil électronique;
- exiger des personnes présentes tout renseignement pertinent ainsi que la production de tout livre, registre, compte, contrat ou dossier s'y rapportant.

1.3 LES ÉQUIPES MEMBRES DE L'UPAC

Le Commissaire a la responsabilité de diriger et coordonner le travail des équipes d'enquête, de vérification, d'analystes-enquêteurs et de prévention qui composent l'UPAC :

Enquêtes :

- Le Service des enquêtes sur la corruption de la Sûreté du Québec¹
- Le Service des enquêtes de l'UPAC— Direction principale adjointe des enquêtes UPAC de Revenu Québec
- L'unité d'enquêtes de la Régie du bâtiment du Québec
- L'Escouade de protection de l'intégrité municipale (EPIM) du Service de police de la Ville de Montréal

Vérifications administratives :

- L'Unité autonome de vérification de la Commission de la construction du Québec
- L'équipe de vérification sur la gestion contractuelle des municipalités du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)

Vérifications de l'intégrité des entreprises

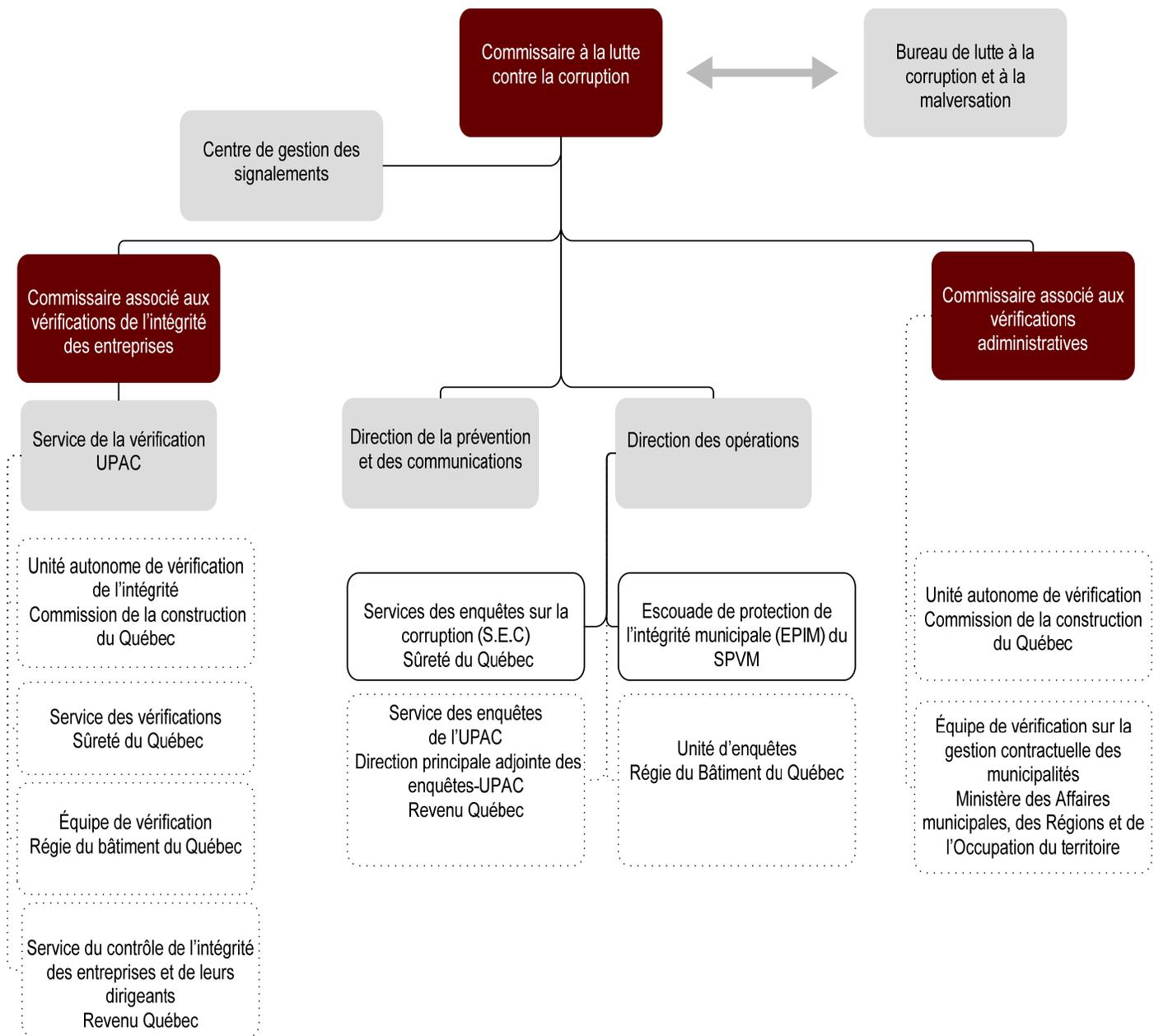
- L'équipe de vérification de la Régie du bâtiment du Québec
- Le Service du contrôle de l'intégrité des entreprises et de leurs dirigeants de Revenu Québec
- Le Service des vérifications de la Sûreté du Québec
- L'unité autonome de vérification de l'intégrité de la Commission de la construction du Québec

L'UPAC est également soutenu sur le plan judiciaire par l'équipe de procureurs du Bureau de lutte à la corruption et à la malversation du Directeur des poursuites criminelles et pénales.

¹ Ce service inclut aussi des membres des Services de police des Villes de Québec, de Longueuil, de Châteauguay et de Montréal, de la Régie intermunicipale de police Richelieu—Saint-Laurent et de la GRC.

1.4 LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

FIGURE 1 Organigramme du Commissaire à la lutte contre la corruption au 31 mars 2014



PARTIE

La présentation des résultats



2

2.1 LES FAITS SAILLANTS 2013-2014

L'exercice 2013-2014 a été marqué par des opérations ambitieuses où le travail concerté des équipes de l'UPAC a permis l'arrestation de 59 individus notamment en lien avec des accusations de fraude envers le gouvernement, d'actes de corruption dans les affaires municipales, d'abus de confiance, de commissions secrètes, de complot, de recyclage des produits de la criminalité et de gangstérisme. Pour la période couverte, 16 dossiers d'enquête étaient devant les tribunaux, deux accusés avaient enregistré un plaidoyer de culpabilité et 48 enquêtes étaient en cours.

2.1.1 Modifications à la structure du Commissaire

En décembre 2012, l'Assemblée nationale a adopté une série de mesures modifiant la Loi sur les contrats des organismes publics avec pour objectif de renforcer l'intégrité en matière de contrats publics. Un des points forts de ces modifications est l'instauration d'un régime d'autorisation permettant de déterminer si les entreprises qui souhaitent contracter avec l'État satisfont aux conditions d'intégrité requises.

L'entrée en vigueur de ces modifications a mené à deux changements structureaux d'importance au sein du Commissaire.

Dans un premier temps, ils ont mené à la création du Service de la vérification—UPAC. Ce nouveau service regroupe des membres du personnel du commissaire placés sous l'autorité d'un commissaire associé ainsi que des équipes de vérification de l'intégrité des entreprises de l'UPAC. Le service effectue l'analyse et les vérifications nécessaires afin que le commissaire associé soit en mesure de donner un avis à l'AMF indiquant s'il est recommandé d'accorder, de refuser ou de ne pas renouveler une autorisation.

Dans un deuxième temps, les modifications apportées à la Loi sur les contrats des organismes publics ont mené à la modification de la Loi concernant la lutte contre la corruption afin de permettre la nomination d'un deuxième commissaire associé. Ce dernier dirige dorénavant le Service de la vérification—UPAC et exerce de manière exclusive les pouvoirs de vérification qui sont associés à cette charge.

2.1.2 Modifications au sein des équipes d'enquête membres de l'UPAC

En janvier 2014, l'EPIM est venue grossir les rangs des équipes d'enquête membre de l'UPAC. Cette escouade spécialisée a compétence en matière d'enquête sur la corruption sur le territoire de l'île de Montréal. L'intégration de cette équipe au sein de l'UPAC permet de favoriser davantage le partage d'expertise et d'assurer une approche plus concertée en matière de lutte à la corruption.

2.2 LES RÉSULTATS RELATIFS AUX OBJECTIFS DU PLAN STRATÉGIQUE 2013-2016

Le *Plan stratégique 2013-2016* du Commissaire est le tout premier exercice de planification stratégique réalisé depuis sa création en février 2011. Ce plan comprend deux grands enjeux inhérents au rôle, au mandat et aux responsabilités du Commissaire. Les enjeux déterminés sont les suivants :

Enjeu 1 : Confiance des citoyens envers les institutions

Enjeu 2 : Agilité organisationnelle

Le Commissaire a guidé ses activités en lien avec les cinq orientations desquelles découlent neuf objectifs. Des indicateurs relatifs à ces orientations ainsi que des cibles permettent d'en mesurer les résultats. Pour faciliter la compréhension des résultats, des mises en contexte des orientations et des axes d'interventions sont présentées pour chacune des sections qui suivent.

La synthèse du *Plan stratégique 2013-2016* est présentée à l'annexe 1.

ENJEU 1

Confiance des citoyens envers les institutions

ORIENTATION 1

Mobiliser l'ensemble des acteurs concernés

Sans l'aide, la collaboration et la vigilance de la population, la lutte contre la collusion et la corruption est perdue d'avance. C'est pourquoi le Commissaire place au centre de ses priorités la participation des citoyens comme partie intégrante de sa mission. Par le signalement (plainte, renseignement, dénonciation), les citoyens contribuent à amorcer ou à bonifier des enquêtes criminelles ou pénales, ou encore, des vérifications administratives diligentes. Sur le terrain, les citoyens sont les yeux et les oreilles du Commissaire.

AXE D'INTERVENTION

Population

Le Commissaire s'est engagé dans le *Plan stratégique 2013-2016* à mieux informer la population sur les enjeux de la collusion et de la corruption et les conséquences de celle-ci sur l'économie nationale. Pour ce faire, des communications avec le public sont régulièrement mises à jour dans le site Internet de l'UPAC où sont publiés les actualités et les communiqués de presse inhérents aux activités et aux résultats des opérations de l'UPAC.

OBJECTIF 1.1 Inciter la population à participer à la lutte contre la collusion et la corruption

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Taux de signalements qui ont mené à des actions d'enquête ou de vérification	15 % par année	48,8 % des 1 378 signalements de citoyens reçus ont mené à des actions d'enquête ou de vérification (voir tableau 1)
Nombre d'activités de promotion, de sensibilisation et d'éducation en matière de lutte contre la collusion et la corruption réalisées	25 annuellement	43 activités publiques réalisées : <ul style="list-style-type: none"> - 4 conférences de presse - 21 communiqués de presse - 18 conférences, présentations, séminaires et salons publics

TABLEAU 1 Répartition des signalements reçus par le Commissaire du 1^{er} avril 2013—31 mars 2014

	Nombre	Pourcentage
Dirigés en enquête	577	41,9
Dirigés en vérification	95	6,9
Frivoles ou hors mandat	638	46,3
Transférés à d'autres organismes	17	1,2
En cours de traitement	51	3,7
Total	1 378	100

AXE D'INTERVENTION

Donneurs de contrats

Les donneurs de contrats publics font également partie des clientèles ciblées par les activités de prévention et de sensibilisation de l'UPAC. Celles-ci visent plus particulièrement à informer les acteurs reliés à l'octroi et la gestion des contrats publics sur les pièges de la collusion et de la corruption et aux indices qui permettent de les reconnaître. Plus de 5 000 personnes issues de ministères et d'organismes gouvernementaux ont assisté à ces rencontres de sensibilisation du programme de prévention du Commissaire.

L'équipe de prévention du Commissaire a également développé, en collaboration avec le Sous-secrétariat aux marchés publics du SCT, quatre capsules Web portant sur les enjeux d'intégrité en matière de contrats publics. Ces capsules visent particulièrement les personnes les plus à risque, soit celles qui, par leur fonction, possèdent de l'information stratégique ou qui ont un pouvoir d'influence ou de décision quant à l'octroi et à la gestion de contrats publics.

Les capsules sont disponibles à tous les visiteurs des sites Web du SCT et de l'UPAC depuis le printemps 2014.

OBJECTIFS 1.2 Sensibiliser les donneurs de contrats publics

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Nombre d'activités de sensibilisation réalisées	5 sorties publiques du commissaire	13 sorties publiques du commissaire : - 4 conférences de presse - 9 présentations publiques non médiatisées
	20 activités de sensibilisation (phase 1)	216 séances de sensibilisation (phase 1) réalisées auprès de 5 500 personnes
	5 activités de gestion de risques (phase 2)	0 ²
	50 activités de détection	- Pendant l'exercice 2013-2014, 22 chantiers ont fait l'objet de surveillance et d'activités de détection de la collusion et de la corruption par les analystes-enquêteurs du Commissaire. - La vigie de détection sur les chantiers de construction génère à elle seule de 3 à 15 activités de détection de la collusion ou de la corruption.

AXE D'INTERVENTION

Membres de l'Unité

Puisque tous les membres de l'UPAC doivent se sentir directement interpellés par la lutte contre la collusion et la corruption, leur apport à la mission de l'organisation se doit d'être reconnu. Il importe en effet que le Commissaire veille au bien-être au travail de son personnel et assure son développement personnel et professionnel.

² L'implantation du plan de gestion de risque et le taux d'adhésion au programme seront présentés au prochain *Rapport annuel de gestion* du Commissaire puisqu'elle débutera au cours de l'exercice financier 2014-2015.

OBJECTIF 1.3 Favoriser la cohésion des équipes membres

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Nature des interventions effectuées	-	<ul style="list-style-type: none">- Demi-journée thématique où des ateliers et conférences ont été présentés aux membres de l'UPAC- Lancement du journal interne de l'UPAC, <i>L'Incorruptible</i>- Mise sur pied du club social de l'UPAC- Journée annuelle d'accueil et d'intégration du personnel
Sondage interne	Établissement de la mesure de base de la satisfaction au 31 mars 2014	<ul style="list-style-type: none">- Un sondage en ligne sur le climat organisationnel a été réalisé en novembre 2013.

Le sondage sur le climat organisationnel en bref

Le Commissaire a choisi de sonder les membres de son personnel ainsi que des équipes désignées de l'UPAC afin de mesurer leur degré de satisfaction au travail.

Au total 58 personnes ont participé à l'établissement de la première mesure de la satisfaction au travail en fonction des domaines suivants: l'information, l'utilisation et le développement des compétences, la relation avec le supérieur, la collaboration, l'organisation du travail, l'appréciation de la contribution et de la reconnaissance, la qualité de vie au travail et l'engagement.

Pour mesurer le climat de travail, le Commissaire a pris part à la démarche du MSP lors du sondage interne en ligne tenu du 4 au 22 novembre 2013.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Les cotes suivantes permettent de mesurer les résultats :

- 5,4 et moins signifie qu'il faut une amélioration urgente
- Entre 5,5 et 6,4, une amélioration prioritaire doit être portée
- Entre 6,5 et 7,4, une amélioration est souhaitée
- 7,5 et plus équivaut à la zone de confort

Les résultats ont permis de dégager une moyenne globale de 8,0 ce qui situe le climat de travail de l'organisation dans la zone de confort. Également, les résultats des huit sections thématiques évaluées (54 questions) oscillent entre 7,1 et 8,7.

Parmi les points forts (plus de 9,0) : l'intérêt à développer des compétences, la communication constante avec le supérieur, la détermination de l'employé à donner le meilleur de lui au travail, l'autonomie accordée à la réalisation des tâches, l'appui du supérieur pour effectuer le travail et l'appréciation du travail des employés.

Néanmoins, selon les critères sondés, certains éléments devront être améliorés. Il s'agit des possibilités de progression de carrière dans l'organisation, de la clarté dans les rôles et les responsabilités de chacun et de leurs unités de travail respectives ainsi que de la prévention des situations de conflits et de harcèlement au travail.

Les résultats obtenus serviront de mesure lors d'un éventuel diagnostic organisationnel et viseront essentiellement à apporter des améliorations à des problématiques ou irritants soulevés par les répondants.

ORIENTATION 2

Développer la connaissance des stratagèmes de collusion et de corruption

La surveillance et la connaissance des stratagèmes de collusion et de corruption s'effectuent d'une part par l'échange de renseignement qui s'opère entre les équipes de l'UPAC et, d'autre part, grâce à l'apport continu des organismes municipaux, provinciaux, nationaux et même internationaux.

Ces organismes externes ont des champs d'activités communs avec ceux de l'UPAC et la collaboration avec ces derniers est un atout indéniable face aux actions de la lutte contre la collusion et la corruption au Québec.

Par ailleurs, à travers ses activités sur le terrain (prévention—vérification—enquête), mais aussi par l'entremise des signalements obtenus des citoyens, les membres de l'UPAC colligent des milliers de renseignements qui font l'objet d'analyses rigoureuses. Ces renseignements constituent la source des bases de données dont se servent quotidiennement les enquêteurs ou les vérificateurs de l'UPAC dans le cadre de leurs mandats. Cette cueillette d'information permet de déceler plusieurs stratagèmes de collusion, de corruption et de fraude fiscale. À ce jour, 130 personnes ont été arrêtées par l'UPAC pour leur implication présumée dans ces stratagèmes.

AXE D'INTERVENTION

Collecte d'information

OBJECTIF 2.1 Établir les partenariats ciblés

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Nature des partenariats établis	-	<ul style="list-style-type: none"> - Près d'une vingtaine d'organismes municipaux et provinciaux sont partenaires de l'UPAC. - À l'international, deux organisations ont établi un partenariat stratégique avec l'UPAC.

OBJECTIF 2.2 Identifier les stratagèmes et les meilleures pratiques pour les contrer

TABLEAU 2 Partenaires du Commissaire

Les partenaires sont des organismes de surveillance, d'application de la loi, des services de police et des organisations internationales dont le mandat est complémentaire

Le Directeur général des élections	Le ministère des Transports
Le commissaire au lobbyisme	Hydro-Québec
Le commissaire aux plaintes du MAMROT	Le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de
Le Bureau de la concurrence Canada	Montréal
L'Autorité des marchés financiers	Le Vérificateur général du Québec
Le ministère de la Justice	Le Vérificateur général de Montréal
La police provinciale de l'Ontario	La Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des
Les organisations policières	contrats publics dans l'industrie de la construction
Le Registraire des entreprises du Québec	

À l'international

Le New York Department of Investigation (DOI)
Le Federal Bureau of Investigation (FBI)

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Recensement des initiatives de recherche en matière de collusion et de corruption au Québec, au Canada et à l'étranger	En continu	<ul style="list-style-type: none"> - La banque de renseignement stratégique du Commissaire compte des milliers d'entrées colligées et analysées. - Les rencontres et les échanges stratégiques avec les partenaires de l'UPAC permettent de bonifier le renseignement en continu. - Les activités d'enquête, de vérification et de prévention ainsi que les signalements des citoyens sont autant de façons de mettre en lumière les stratagèmes. - La direction de la prévention et des communications du Commissaire effectue un mandat de recherche en continu afin d'identifier les meilleures pratiques en matière de lutte contre la collusion et la corruption.

ORIENTATION 3

Optimiser l'utilisation des ressources de vérification

En 2013, la création d'un régime d'autorisation préalable à l'obtention d'un contrat public ou d'un sous-contrat public (autorisation) a mené à la mise en place du Service de la vérification—UPAC au sein du Commissaire. Ce service a pour mandat d'effectuer les vérifications d'intégrité nécessaires aux fins de recommander à l'AMF d'accorder, de refuser ou de renouveler une autorisation.

Une entreprise doit demander une autorisation si le contrat ou le sous-contrat pour lequel elle souhaite présenter une soumission comporte une dépense supérieure ou égale aux seuils décrétés par le gouvernement.

Au cours de la période visée par le présent rapport, le seuil d'obtention d'une autorisation a été diminué. Pour le Service de la vérification—UPAC, cette diminution du seuil s'est traduite par une augmentation du nombre de demandes à traiter. Dans ce contexte, une série de mesures ont été mises en place afin d'atteindre la cible déterminée.

Le Service de la vérification—UPAC a procédé à l'embauche d'effectifs afin d'augmenter le nombre de ressources affectées à l'analyse et à la vérification des demandes. Il s'est doté d'un système informatique permettant d'effectuer la gestion et le suivi des demandes reçues en plus d'utiliser des logiciels permettant de faciliter les recherches dans les différentes banques de données publiques (sources ouvertes).

AXE D'INTERVENTION

Types d'interventions

OBJECTIF 3.1 Mettre en place les mécanismes de vérification adéquats

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Taux de réponse/nombre de demandes d'autorisation d'entreprises vérifiées par le Service de la vérification - UPAC en fonction des décrets	100 % des cibles établies	Le taux de réponse est de 85 %. - 488 dossiers reçus par l'AMF - 414 avis du commissaire associé transmis à l'AMF ³

³Comprend les dossiers pour lesquels l'entreprise s'est désistée de sa demande alors que celle-ci était en cours d'analyse au Service de la vérification—UPAC.

ORIENTATION 4

Contribuer à assainir l'adjudication des contrats publics

L'équipe de prévention du Commissaire a, au cours des dernières années, développé une expertise unique. Ses connaissances ont été bonifiées par le fruit des observations et des recherches faites sur les meilleures stratégies qui ont été développées ailleurs dans le monde par des organismes publics aux mandats similaires. Il s'avère que l'approche préventive privilégiée pour répondre aux besoins de la lutte contre la collusion et la corruption est celle de la gestion des risques qui permet d'agir par anticipation, avant même qu'un problème ne se développe.

En 2013-2014, la direction de la prévention et des communications du Commissaire a développé un plan de prévention accompagné d'un guide méthodologique conçu à l'intention des donneurs de contrats afin d'appliquer la démarche simplement et efficacement. Il vise particulièrement le développement de réflexes préventifs permettant d'anticiper les risques et la mise en place de mesures pour augmenter la résistance à la collusion, à la corruption et aux autres formes d'actes répréhensibles en lien avec l'adjudication des contrats.

Le plan qui a été développé par l'équipe de prévention du Commissaire est au cœur d'une stratégie globale de prévention des risques de collusion et de corruption. Une fois implanté, il se répercutera sur le leadership des hautes autorités, sur le code de conduite, sur les politiques de gestion en matière contractuelle et sur l'ensemble de la culture organisationnelle.

AXE D'INTERVENTION

Contrats publics

OBJECTIF 4.1 Proposer un programme de gestion des risques en matière de collusion et de corruption

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Nombre de donneurs d'ouvrage à qui le programme a été proposé	5	0 ⁴
Taux d'adhésion des donneurs de contrats publics au programme de gestion des risques développé par le Commissaire	2 % au 31 mars 2016	N/A

⁴L'implantation du plan de gestion des risques et le taux d'adhésion au programme seront présentés au prochain *Rapport annuel de gestion* du Commissaire puisqu'elle débutera au cours de l'exercice financier 2014-2015.

ENJEU 2

Agilité organisationnelle

ORIENTATION 5

Optimiser l'utilisation des ressources de l'organisation

Depuis sa création en 2011, l'UPAC a vécu une période d'adaptation organisationnelle. À cet effet, quatre décrets législatifs ont modifié sa structure. En 2013-2014, dans un souci d'optimisation des ressources humaines en lien avec les mandats, l'Unité anticollusion a été supprimée de la structure de l'UPAC (août 2013) et l'EPIM a été intégrée aux équipes d'enquête de l'UPAC (janvier 2014).

Ces modifications ont permis de restructurer la direction des opérations et d'augmenter les effectifs en analyse et en enquêtes assignés à la détection de la collusion et de la corruption de même qu'aux enquêtes criminelles.

AXE D'INTERVENTION

Ressources humaines

OBJECTIF 5.1 Établir une stratégie d'action en matière de ressources humaines

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
Nature des interventions réalisées en ressources humaines	-	<p>Augmentation du nombre d'analystes-enquêteurs pour mieux correspondre aux besoins qui incombent à leur fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueillir du renseignement pour prévenir la collusion et la corruption dans l'attribution des contrats et l'exécution des travaux en matière contractuelle dans le secteur public ainsi que les situations de fraude et de malversation. - Analyser les dénonciations et les signalements. - Détecter les situations où la collusion est susceptible de survenir, par exemple, dans les grands chantiers de construction. - Enquêter en matière pénale (représailles et autres). - Enquêter en matière criminelle. <p>Bonification du Service de la vérification - UPAC en lien avec l'évolution des décrets gouvernementaux concernant les entreprises devant présenter une demande à l'AMF en vue de la conclusion de contrats et de sous-contrats publics.</p>

AXE D'INTERVENTION
Processus administratifs

OBJECTIF 5.2 Consolider les processus administratifs et les communications internes

Le Commissaire a entrepris la rédaction d'un recueil de politiques de gestion propres à son organisation, ses réalités organisationnelles et ses mandats particulièrement sensibles et confidentiels. Bien que le Commissaire relève du MSP et que plusieurs politiques de gestion s'appliquent à l'organisation, des politiques de gestion spécifiques ont néanmoins été rédigées et d'autres sont en cours de rédaction puisque les enjeux qu'elles abordent n'ont pas trouvé écho dans les procédures, normes ou autres références administratives du MSP. Ces politiques et directives visent notamment la gestion de l'information documentaire, le traitement des dénonciations et les ressources financières et matérielles.

En ce qui a trait aux communications, le Commissaire a lancé le Journal *L'Incorruptible*, a revampé son site Web, a répondu à des centaines de demandes médias et a participé à une quinzaine de conférences auprès de clientèles interpellées par la mission de l'UPAC.

Indicateurs	Cibles	Résultats 2013-2014
La nature des processus administratifs mis en place	-	Des politiques de gestion spécifiques au Commissaire se sont avérées nécessaires étant donné son mandat particulier. Ainsi, 13 politiques de gestion ont été approuvées au cours de l'année 2013-2014. Elles touchent les domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> - La protection des renseignements personnels (4) - Les communications (3) - Les ressources humaines (4) - La sécurité de l'information (1) - Les normes éthiques (1)
Mise en place du plan de communication	100 % en 2016	Le plan de communication sera développé au cours de l'année 2014-2015.

2.3 LES RÉSULTATS RELATIFS À L'ENGAGEMENT DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Par sa *Déclaration de services aux citoyens*, le Commissaire démontre sa préoccupation à offrir des services de qualité à la population québécoise en rendant publique une série d'engagements quant à la nature, à l'accessibilité et à la qualité des services qu'il leur offre. Le texte complet de la Déclaration est présenté à l'annexe 2.

Pour l'exercice visé par le présent rapport, la Déclaration n'a subi aucune modification.

Par ailleurs, le Commissaire a rempli l'ensemble des engagements contenus dans sa Déclaration et n'a reçu aucune plainte administrative à son endroit.

2.4 AUTRES RÉSULTATS

Conformément à l'article 25 de la Loi concernant la lutte contre la corruption, le *Rapport annuel de gestion* du Commissaire présente les renseignements exigés dans les tableaux suivants :

TABLEAU 3 Exigences de l'article 25 de la Loi concernant la lutte contre la corruption

	2012-2013	2013-2014
Signalements reçus	500	1 378
Enquêtes en cours	31	48 ⁵
Nombre d'arrestations	53	59
Nombre de condamnations	3	2

TABLEAU 4 Répartition des signalements : résultats par année financière

Signalements reçus	2012-2013		2013-2014	
	Nombre	(%)	Nombre	(%)
Transmis en enquête	206	41,2	577	41,9
Transmis en vérification	42	8,4	95	6,9
Fermés après analyse (frivole ou hors mandat)	249	49,8	638	46,3
Transférés à d'autres organismes	3	0,6	17	1,2
En cours de traitement	-	-	51	3,7
Total	500	100	1 378	100

⁵ Au cours de la période couvrant le 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014, le Commissaire a demandé l'ouverture de deux enquêtes criminelles.

PARTIE

L'utilisation des ressources



3

3.1 LES RESSOURCES HUMAINES

En 2013-2014, le Commissaire comptait 83 effectifs autorisés sous son autorité directe. Les effectifs en poste incluent la haute direction et excluent les étudiants.

Les effectifs utilisés représentent la consommation des heures travaillées et payées mais n'incluent pas les primes et les heures supplémentaires.

TABLEAU 5 Effectif en poste au 31 mars de chaque année

	2013	2014	Variation
Nombre de personnes	52	79	27

L'écart s'explique par la dotation de 19 postes au sein du Service de la vérification—UPAC et la dotation de 8 postes vacants.

TABLEAU 6 Évolution des effectifs à temps complet (ETC) autorisés depuis le 1^{er} avril 2013

	ETC	
	Régulier	Total
ETC au 1 ^{er} avril 2013	64	86
Transfert d'ETC du MSP au Commissaire	1	1
ETC au 31 mars 2014	65	87

TABLEAU 7 Répartition des effectifs en poste au 31 mars de chaque année par unité administrative

	2013	2014
Commissaire	6	15
Commissaire associé aux vérifications administratives	3	1
Direction des opérations	15	24
Direction de la prévention et des communications	11	8
Service de la vérification-UPAC	17	31
Total	52	79

TABLEAU 8 Effectif utilisé

	2012-2013	2013-2014
ETC	42,0	65,9

TABLEAU 9 Répartition des dépenses totales en milliers de dollars destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activités

Champ d'activités	2012-2013	2013-2014
	(en milliers de \$)	
Favoriser le développement des compétences	1,98	100,05
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	1,13	5,87
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	-	6,66
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	54,61	10,79
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0,87	0,18

TABLEAU 10 Données sur la formation et le développement du personnel

	2012-2013	2013-2014
Montant total dépensé pour la formation ⁶ (en milliers de \$)	58,59	123,55
Montant alloué par personne pour la formation (en milliers de \$)	0,98	1,56
Nombre moyen de jours de formation par personne	1	1,5
Dépenses de formation par rapport à la masse salariale ⁷ (%)	3	3

⁶ Correspond à la somme des dépenses directes de formation et des frais de déplacements et d'hébergement.

⁷ Correspond à la dépense totale de la formation divisée par la masse salariale versée au cours de l'année, exprimée en pourcentage.

TABLEAU 11 Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2012-2013	2013-2014 ⁸
Administrateur de l'État et cadre supérieur	16	34
Professionnel	258	542
Technicien et personnel de bureau	21	44
Total	295	620

TABLEAU 12 Nombre d'employés par catégorie d'emploi ayant pris leur retraite

Année financière	Cadre	Professionnel	Fonctionnaire
2012-2013	Aucun départ à la retraite		
2013-2014	Aucun départ à la retraite		

TABLEAU 13 Taux de départs volontaires du personnel régulier

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)
Mutations + Retraites + Démissions		
Nombre moyen d'employés réguliers (temporaires et permanents)	24	22

TABLEAU 14 Taux d'absentéisme—maladie

	2012-2013 (%)	2013-2014 (%)
Année-personne d'absence en maladie		
Année-personne en lien d'emploi	3,0	5,5

⁸ Nouvelle façon de répartir par catégorie d'emplois.

3.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Le budget de dépenses et les dépenses réelles n'incluent pas les activités reliées à la gestion des immeubles et aux technologies de l'information. Ces activités font partie des éléments de gestion centralisés au MSP.

TABLEAU 15 Budget de dépenses et dépenses réelles

	2012-2013	2013-2014		Écart (3)-(1)	Variation (%)
	(1) Dépenses réelles ⁹	(2) Budget de dépenses ¹⁰	(3) Dépenses réelles		
Commissaire à la lutte contre la corruption	4 063,3	6 140,3	5 909,1	1 845,8	45

TABLEAU 16 Répartition des dépenses réelles par grande catégorie budgétaire en milliers de dollars

Catégories budgétaires	2012-2013	2013-2014
Rémunération	2 338,2	4 598,2
Fonctionnement	1 725,1	1 310,9
Total	4 063,3	5 909,1

3.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le Commissaire a délégué au MSP la gestion de son budget en matière de ressources informationnelles.

En 2013-2014, le MSP a investi la somme de 90 171 \$ en ressources informationnelles pour le Commissaire.

3.4 LES BONIS AU RENDEMENT

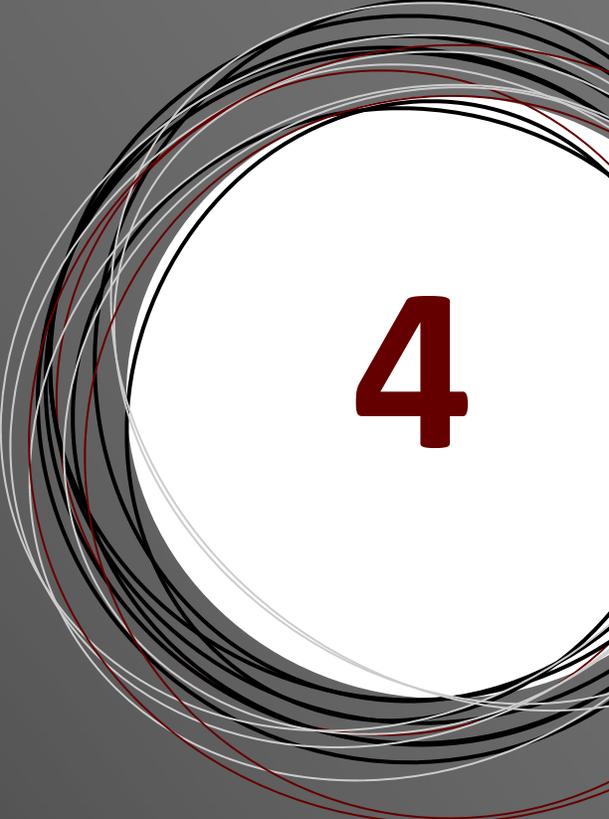
Le Commissaire n'a pas accordé de bonis au rendement à ses cadres ni aux titulaires d'un emploi supérieur à temps plein pour la période d'évaluation du rendement du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

⁹ Exclut la portion des dépenses payées centralement par le MSP.

¹⁰ Inclut le recours au Fonds de suppléance, son remboursement et les modifications budgétaires de 2013-2014.

PARTIE

Les autres exigences législatives
et gouvernementales



4

4.1 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES STANDARDS SUR L'ACCESSIBILITÉ WEB

TABLEAU 17 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité Web

Éléments	Explications
Liste des sections ou le site Web n'est pas encore conforme	Les fichiers PDF du site ne sont pas accessibles à 100 %
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards Web	<p>Le site Web respecte les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.0 - Niveau AAA)</p> <p>La note moyenne de 10/14 est attribuée aux fichiers PDF</p> <p>Les outils utilisés pour la validation de l'accessibilité sont AChecker et PAC 1.3</p>
Liste des obstacles et des situations particulières	<p>Manque de connaissances des intervenants contribuant au processus de création de documents PDF: A9</p> <p>Manque de connaissances des normes gouvernementales des firmes de graphisme externes</p>
Ressources mises à contribution	La direction des technologies de l'information (MSP) et la direction de la prévention et des communications du Commissaire
Prévision d'une refonte	Non
Élaboration d'un plan d'action	Oui
Démarche de sensibilisation et de formation	<p>Sensibiliser des employés mis à contribution dans le processus de création de documents PDF destinés à être publiés dans le site Web de l'UPAC.</p> <p>Ajouter aux appels d'offres les exigences du gouvernement du Québec en matière d'accessibilité.</p>

4.2 L'ACCÈS À LA L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

4.2.1 Données globales

TABLEAU 18 Embauche totale au cours de la période 2013-2014

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	9	13	1	-
Nombre d'employés en poste au 31 mars 2014	57	21	1	-

4.2.2 Membres des communautés culturelles, anglophones et autochtones

TABLEAU 19 Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2013-2014

Statut d'emploi	Embauche totale	Nombre d'embauches de membre de groupes cibles 2013-2014 ¹¹				Taux d'embauche par statut d'emploi (%)
		Communautés culturelles	Anglophones	Personnes handicapées	Total	
Réguliers	9	4	-	-	4	44
Occasionnels	13	3	-	2	5	38
Étudiants	1	-	-	-	-	-
Stagiaires	-	-	-	-	-	-

¹¹ Le Commissaire a embauché 39 % de membres de groupes cibles. L'objectif gouvernemental est de 25 %.

TABLEAU 20 Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

	Réguliers (%)	Occasionnels (%)	Étudiants (%)	Stagiaires (%)
2013-2014	44	38	-	-

TABLEAU 21 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier¹²

	Au 31 mars 2012		Au 31 mars 2013		Au 31 mars 2014	
	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)
Communautés culturelles	2	8	1	2	9	16
Autochtones	-	-	1	3	1	2
Anglophones	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	1	2

TABLEAU 22 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2014

	Personnel d'encadrement		Personnel professionnel ¹³		Personnel technicien		Personnel de bureau		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Communautés culturelles	-	-	5	11	4	67	-	-	9	16
Autochtones	-	-	1	2	-	-	-	-	1	2
Anglophones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	1	2	-	-	-	-	1	2

¹² Objectifs gouvernementaux : 9 % de membres de communautés culturelles
2 % de personnes handicapées

¹³ Y compris les avocats, notaires et conseillers en gestion des ressources humaines.

4.2.3 Les femmes

TABLEAU 23 Taux d'embauche de femmes en 2013-2014 par statut d'emploi

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Total
Nombre d'embauches de femmes	6	5	1	-	12
Pourcentage par rapport au nombre total de personnes embauchées en 2013-2014	67	38	100	-	52

TABLEAU 24 Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2014

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel ¹⁴	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés réguliers	3	44	6	4	57
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	-	23	6	3	32
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie (%)	-	52	100	75	56

TABLEAU 25 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

	Automne 2012 Cohorte 2011	Automne 2013 Cohorte 2012
Nombre de projets soumis au Centre de services partagés du Québec dans le cadre du PDEIPH	-	-
	2012-2013	2013-2014
Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014	-	-

¹⁴Y compris les avocats, notaires et conseillers en gestion des ressources humaines.

4.3 LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS

Le Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics du Commissaire¹⁵ est présenté à l'annexe 3. Pour l'exercice 2013-2014, aucun manquement à ce Code ni aucune irrégularité n'ont été constatés.

4.4 L'APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Commissaire a adopté en novembre 2013 une politique linguistique largement inspirée de la *Charte de la langue française* et de la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration* pour tout ce qui concerne les activités de son personnel. L'action du Commissaire doit être exemplaire en matière linguistique de manière à promouvoir l'usage et la maîtrise du français.

Le Commissaire met le français au cœur de ses préoccupations afin de renforcer le statut de la langue officielle du Québec, d'en améliorer la qualité et de contribuer à en répandre l'usage comme langue commune des Québécoises et des Québécois.

Le but de la présente politique est de déterminer et de faire connaître à tout le personnel du Commissaire de quelle manière la *Charte de la langue française* doit s'appliquer, pour tout ce qui a trait aux activités propres de l'organisation. Le Commissaire voit à promouvoir un français de qualité dans tous ses documents et dans toutes ses communications. De plus, il s'assure que l'ensemble des unités administratives respecte les règles et les usages actuels liés à l'utilisation de la langue française, tant en matière d'achat de biens que de gestion de contrats. En ce qui concerne les technologies de l'information utilisées et pour les communications avec les citoyens, le Commissaire doit viser l'utilisation du français intégral¹⁶. Il veille également à utiliser les expressions et les termes normalisés par l'Office québécois de la langue française.

Finalement, le Commissaire entend, dans l'application de sa politique, respecter les droits des personnes d'expression anglaise et des communautés autochtones.

¹⁵ Le Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics est également disponible sur le site Internet de l'UPAC au www.upac.gouv.qc.ca.

¹⁶ L'utilisation du français intégral est le respect des accents, cédilles, trémas, ligatures, conventions typographiques françaises, etc.

4.5 L'ACCÈS À L'INFORMATION ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

TABLEAU 26 Nombre de demandes d'accès reçues par le Commissaire en 2013-2014

Le tableau ci-dessous présente le volume des demandes d'accès reçues en 2013-2014 ainsi que le cheminement de leur traitement par le Commissaire.

Demandes reçues au cours de l'exercice	8
Documents d'un dossier opérationnel	4
Documents administratifs	4
Demandes traitées au cours de l'exercice	8
Demandes acceptées	3
Demandes partiellement acceptées	0
Demandes refusées ¹⁷	5
Délais de traitement	Nombre
Demandes traitées dans un délai de 20 jours	6
Demandes traitées dans un délai de 21 à 30 jours	2
Demandes traitées dans un délai de 31 jours et plus	-
Demandes ayant fait l'objet d'une mesure d'accommodements raisonnables	-
Demandes de révision à la Commission d'accès à l'information	-

Par ailleurs, conformément à la section III du *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*, le Commissaire rend accessible dans son site Web l'ensemble des documents et des renseignements exigés.

4.6 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Le Commissaire n'offre pas de services ou de biens tarifés.

4.7 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le Commissaire a reporté l'élaboration de son *Plan de développement durable*. La production de ce plan débutera lorsque la nouvelle stratégie gouvernementale de développement durable sera adoptée.

¹⁷ Motifs de refus : Articles 28 et 53 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

ANNEXES

ANNEXE 1

SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2013-2016

ENJEU 1 Confiance des citoyens envers les institutions

ORIENTATION 1

Mobiliser l'ensemble des acteurs concernés

OBJECTIFS

- 1.1 Inciter la population à participer à la lutte contre la collusion et la corruption
- 1.2 Sensibiliser les donneurs de contrats publics
- 1.3 Favoriser la cohésion des équipes membres

AXES D'INTERVENTION

- Population
- Membres de l'Unité
- Donneurs de contrats

ORIENTATION 2

Développer la connaissance des stratagèmes de collusion et de corruption

OBJECTIFS

- 2.1 Établir des partenariats ciblés
- 2.2 Identifier les stratagèmes et les meilleures pratiques pour les contrer

AXE D'INTERVENTION

- Collecte d'information

ORIENTATION 3

Optimiser l'utilisation des ressources de vérification

OBJECTIF

- 3.1 Mettre en place les mécanismes de vérification adéquats

AXE D'INTERVENTION

- Types d'interventions

ORIENTATION 4

Contribuer à assainir l'adjudication des contrats publics

OBJECTIF

- 4.1 Proposer un programme de gestion des risques en matière de collusion et de corruption

AXE D'INTERVENTION

- Contrats publics

ENJEU 2 Agilité organisationnelle

ORIENTATION 5

Optimiser l'utilisation des ressources de l'organisation

OBJECTIFS

- 5.1 Établir une stratégie d'action en matière de ressources humaines
- 5.2 Consolider les processus administratifs et les communications internes

AXES D'INTERVENTION

- Ressources humaines
- Processus administratifs

ANNEXE 2

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Confidentialité, professionnalisme et respect

Dans le cadre de son mandat, le commissaire à la lutte contre la corruption s'engage à :

- être accessible par téléphone ou par télécopieur, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi;
- disposer d'une ligne téléphonique pour la dénonciation d'un acte répréhensible 24 heures sur 24, le 1 888 444-1701;
- assurer l'accessibilité à notre site Internet (www.upac.gouv.qc.ca) 24 heures sur 24 et le mettre à jour régulièrement;
- recevoir toute plainte administrative, toute suggestion ou tout commentaire adressé au Commissaire à la lutte contre la corruption concernant la qualité de ses activités et la prestation de son personnel;
- fournir un accusé de réception d'une plainte administrative, d'une suggestion ou d'un commentaire reçu dans un délai de dix (10) jours ouvrables;
- traiter une plainte administrative dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables ou, à défaut, communiquer la date probable de la réponse;
- prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'anonymat de la personne qui signale un acte répréhensible soit préservé.

ANNEXE 3

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS

Préambule

En application de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30) et du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98 du 17 juin 1998, (1998) 130 G.O. II 3474), le commissaire et le commissaire associé aux vérifications se sont donné un code d'éthique et de déontologie respectant les règles et principes édictés par ledit règlement.

Notre mandat

Le Commissaire à la lutte contre la corruption est un organisme qui a pour mission d'assurer, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption en matière contractuelle dans le secteur public.

Le commissaire a notamment pour fonctions de recevoir, de consigner et d'examiner les dénonciations d'actes répréhensibles, afin de leur donner les suites appropriées. Il doit aussi diriger ou coordonner les activités de toute équipe d'enquête formée de membres de son personnel qui constituent l'Unité permanente anticorruption (UPAC) ou de toute équipe désignée par le gouvernement.

Le commissaire associé aux vérifications est chargé quant à lui d'assurer la coordination des équipes de vérification désignées par le gouvernement.

Le commissaire et le commissaire associé aux vérifications sont nommés par le gouvernement conformément à la Loi concernant la lutte contre la corruption (L.R.Q., chapitre L-6.1). Le mandat du commissaire est d'une durée fixe qui ne peut excéder cinq ans. À l'expiration de son mandat, il demeure en fonction jusqu'à ce qu'il ait été nommé de nouveau ou remplacé.

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption et de responsabiliser ses administrateurs publics.
2. Le commissaire et le commissaire associé aux vérifications sont des administrateurs publics au sens de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30).
3. Aux fins d'applications du présent code d'éthique et de déontologie, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le mot « commissaire » désigne le commissaire et le commissaire associé aux vérifications.

CHAPITRE II : PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

4. Le commissaire est nommé pour contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de la mission du Commissaire à la lutte contre la corruption et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens. Sa contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.
5. Le commissaire est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30)* et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998, (1998) 130 G.O. II 3474), ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les règles et les principes les plus exigeants s'appliquent. Le commissaire doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.
6. S'il est autorisé par le gouvernement à exercer des fonctions d'administrateur public dans un organisme ou une entreprise du gouvernement, ou à en être membre, le commissaire est tenu aux mêmes obligations.
7. Le commissaire est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
8. Le commissaire doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
9. Le commissaire doit s'abstenir de manifester publiquement ses opinions politiques.
10. Dans le cadre de ses fonctions, le commissaire fait preuve de respect, de courtoisie et d'écoute à l'endroit de ses partenaires ainsi que de toute personne avec qui il interagit.
11. Le commissaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer, par écrit, tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre le Commissaire à la lutte contre la corruption, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Est considéré comme un conflit d'intérêts, toute situation avérée ou potentielle dans laquelle le commissaire possède un intérêt direct ou indirect pouvant nuire à la manière dont il accomplit ses fonctions et ses responsabilités au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption.

Dans le cas du commissaire, la dénonciation doit être faite au ministre de la Sécurité publique. Quant au commissaire associé aux vérifications, elle doit être faite au commissaire.

12. Le commissaire ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui du Commissaire à la lutte contre la corruption.

Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Le commissaire qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Commissaire à la lutte contre la corruption doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au ministère de la Sécurité publique et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher le commissaire de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption par lesquelles il serait aussi visé.

13. Le commissaire ne doit pas confondre les biens du Commissaire à la lutte contre la corruption avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
14. Le commissaire ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
15. Le commissaire doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

Toutefois, le commissaire associé aux vérifications peut, avec l'autorisation du commissaire, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif. Le commissaire peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

16. Le commissaire ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

17. Le commissaire ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
18. Le commissaire doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.
19. Le commissaire qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service du Commissaire à la lutte contre la corruption.
20. Le commissaire qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Commissaire à la lutte contre la corruption ou tout entreprise ou organisme avec lesquels il avait des rapports directs importants au cours des cinq années qui ont précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin des fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Commissaire à la lutte contre la corruption et pour lequel il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

21. Le commissaire doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par le commissaire associé aux vérifications.

CHAPITRE III : ACTIVITÉS POLITIQUES

22. Le commissaire qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif et se démettre de ses fonctions.

CHAPITRE IV : RÉMUNÉRATION

23. Le commissaire n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération fixée par le gouvernement.

Cependant, il a droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de ses fonctions, aux conditions déterminées par le gouvernement.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

24. Les dispositions du présent code entrent en vigueur le 6 décembre 2011.

