

# ENQUÊTE SUR UNE FRAUDE : ALLÉGATIONS DE SCHÉMA DE POTS-DE-VIN

---



**Bureau de la  
vérificatrice générale**  
Ville d'Ottawa

## Table des matières

Le mot de la vérificatrice générale .....	1
Introduction .....	2
L'objectif, la portée et la méthodologie de l'enquête .....	2
Constatations et recommandations des vérificateurs .....	4
1. Principales constatations se rapportant au schéma de pots-de-vin .....	4
1.1 Les sommes versées par le propriétaire à l'employé A.....	4
1.2 L'entreprise de déménagement.....	5
1.3 Les processus et les contrôles dans le cadre des programmes.....	5
2. Constatations supplémentaires .....	9
2.1 Données sur les prestations de logement .....	9
2.2 Formation sur le Code de conduite .....	10
Conclusion .....	13
Appendice A – Experts de la question.....	14
Appendice B – À propos de l'enquête .....	16

## Le mot de la vérificatrice générale



Le [Programme de fraude et d'abus](#) de la Ville d'Ottawa a été mis sur pied par la directrice municipale et est administré par le Bureau de la vérificatrice générale. Ce programme constitue, pour les employés de la Ville et les résidents d'Ottawa, un moyen anonyme de signaler les cas de fraude, d'abus ou d'acte répréhensible importants. L'objectif de ce programme consiste à prévenir, détecter les cas de fraude et d'abus liés à l'administration des services et des programmes de la Ville, à mener des enquêtes et à établir des rapports sur ces cas.

Le rapport déposé aujourd'hui démontre l'importance de ces mécanismes et permet de constater que le programme fonctionne comme prévu. Il n'est pas toujours facile de signaler les cas portant sur des actes répréhensibles graves. Il faut souvent faire preuve de courage et consacrer du temps pour exprimer ces motifs d'inquiétude. Je tiens aujourd'hui à remercier ceux et celles qui ont préféré l'éthique et le courage, au lieu de fermer les yeux, et qui ont pris le temps de signaler les questions comme celles dont nous rendons compte aujourd'hui.

Je tiens aussi à prendre un moment pour remercier les différentes directions générales de la Ville qui nous ont aidés dans le déroulement de notre enquête, dont les Services du logement, les Services des règlements municipaux, la Direction générale des loisirs, de la culture et des installations, la Direction de la sécurité technologique, les Services juridiques et le Bureau du greffe municipal.

L'équipe responsable de cette enquête était constituée de Siam Rahman (vérificateur) et de Sarah Parr (directrice principale responsable de la vérification), du Bureau de la vérificatrice générale, ainsi que des spécialistes juricomptables indépendants d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY), qui ont travaillé sous ma supervision et sous mes ordres.

Cordialement,



Nathalie Gougeon, CPA, CA, CIA, CRMA, B. Comm.  
Vérificatrice générale

## Introduction

En 2024, le Bureau de la vérificatrice générale (BVG) a pris connaissance d'un cas signalé sur la Ligne directe de fraude et d'abus (LDFA) et faisant état d'allégations graves portant sur des actes répréhensibles. En raison de l'importance de ces allégations, la vérificatrice générale en a vite saisi l'avocat général, la directrice municipale, la directrice générale de la Direction générale des services sociaux et communautaires (DGSSC) et le Service de police d'Ottawa (SPO) et a entamé des procédures pour une enquête préliminaire. Après en avoir discuté avec le SPO, la vérificatrice générale a lancé officiellement une enquête complète.

## L'objectif, la portée et la méthodologie de l'enquête

L'**objectif** de cette enquête consistait à prendre connaissance des allégations déposées dans le compte rendu signalé sur la LDFA. L'auteur du signalement alléguait ce qui suit :

- Un chargé de cas (employé A) de la Ville d'Ottawa a encaissé les pots-de-vin versés par un groupe de propriétaires; en contrepartie, ces propriétaires ont eu droit à des tarifs de location plus favorables dans le cadre de certains programmes d'aide au logement administrés par la Ville.
- Ce groupe de propriétaires a commencé à verser ces pots-de-vin aux environs de janvier 2024; les propriétaires ont toutefois commencé à se prévaloir de ces tarifs de location plus favorables aux alentours d'octobre 2023.
- Ce groupe de propriétaires comprend quatre personnes et deux sociétés, toutes encadrées par l'une de ces personnes (appelées collectivement et individuellement le « le propriétaire »).

Dans notre enquête, nous nous sommes contentés de savoir si les allégations étaient fondées, et si oui, de déterminer la ligne de conduite à adopter pour chacun des problèmes signalés. Toutefois, nous avons présenté dans ce rapport d'autres problèmes de contrôle dans la mesure où ils ont été recensés et validés durant notre enquête.

Il est important de noter que bien que les allégations déposées soient liées aux programmes de prestations de logement administrés par la Ville, la portée de notre enquête ne s'étendait pas à l'évaluation de l'efficacité de ces programmes. En outre, nous avons récemment appris que la direction menait elle-même une enquête sur des points liés à la portée de notre enquête. C'est pourquoi nous avons choisi, pour l'instant, de ne pas appliquer d'autres procédures. Nous nous pencherons toutefois sur la question pour savoir s'il faut mener éventuellement des travaux de vérification.

Compte tenu de la complexité des allégations et parce que notre intervention était soumise à des impératifs de délais, le BVG a fait appel aux services de juricomptabilité d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) pour l'accompagner dans le déroulement de l'enquête. Nous invitons le lecteur à consulter l'[appendice A](#) pour prendre connaissance des notices biographiques des experts de la question. Le BVG a aussi fait appel aux services du cabinet juridique Aird & Berlis pour le conseiller sur les questions juridiques.

Dès le début de l'enquête, la vérificatrice générale a exercé les pouvoirs qui lui sont attribués en vertu des alinéas (3) a) et (3) b) de l'article 33 de la [Loi de 2009 sur les enquêtes publiques](#), qui lui permet, en les assignant à comparaître, d'obliger les personnes en cause à « donner, sous serment ou par affirmation solennelle, des témoignages à l'enquête » et à « produire en preuve à l'enquête les documents et objets qu'il ou elle précise ». La vérificatrice générale a exercé ses pouvoirs afin de réunir les relevés bancaires, les relevés contenus dans les appareils électroniques personnels et la preuve testimoniale permettant de confirmer ou d'infirmer les allégations. Grâce aux pouvoirs ainsi exercés, toutes les personnes mises en cause dans l'enquête ou au courant de cette enquête devaient respecter le caractère confidentiel de l'information obtenue dans le cadre de leur assignation à comparaître.

Nous attirons l'attention du lecteur sur la distinction importante à faire entre l'enquête et la vérification. La vérification vise à donner un degré élevé d'assurance sur les constatations et comporte généralement des analyses et des sondages rigoureux. Bien que cette enquête se soit déroulée systématiquement et professionnellement, l'envergure des activités exercées par le BVG et par les experts-conseils auxquels il a fait appel a été limitée par rapport à une vérification, et ces activités ont été consacrées exclusivement aux allégations portées à notre attention. Nous invitons le lecteur à consulter, dans l'[appendice B](#), des détails complémentaires sur l'objectif, l'approche et la méthodologie de l'enquête.

---

***La valeur de l'enquête : Cette enquête a permis de constater d'importantes contraventions commises par deux employés de la Ville d'Ottawa au Code de conduite du personnel de la Ville et à des processus internes, ce qui rehausse l'importance de la Ligne directe de fraude et d'abus. En plus de porter sur les allégations initiales, les recommandations sont destinées à améliorer l'ensemble des contrôles et à réduire le risque que de pareils cas se reproduisent.***

---

## Constatations et recommandations des vérificateurs

### 1. Principales constatations se rapportant au schéma de pots-de-vin

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le BVG a fait appel aux services de juricomptabilité d'EY pour l'accompagner dans le déroulement de l'enquête. Le rapport d'EY est reproduit dans la **pièce 1** et doit être lu à la lumière du présent rapport. Nous présentons ci-après le résumé et la synthèse des observations. Il faut noter que les recommandations reproduites dans ce rapport sont déposées exclusivement par le BVG.

#### 1.1 Les sommes versées par le propriétaire à l'employé A

Nous avons pris connaissance des relevés portant sur les sommes versées entre le 14 novembre 2023 et le 1<sup>er</sup> octobre 2024 par le propriétaire intervenant dans les programmes de prestations de logement administrés par la Ville à l'employé A, soit plus de 22 000 \$. Plusieurs relevés de paiement que nous avons examinés font état des adresses des logements pour lesquelles l'employé A a aidé le propriétaire dans le cadre des fonctions de l'employé A au service de la Ville.

Dans notre première entrevue le 3 octobre 2024, l'employé A a affirmé son travail à temps partiel pour le propriétaire, sans toutefois avoir déclaré à qui que ce soit à la Ville ce travail ou cette relation. Il s'agit d'une contravention au Code de conduite du personnel de la Ville d'Ottawa (le « Code de conduite »).

Dans notre analyse du clavardage et des messages extraits de l'appareil mobile de l'employé A, nous avons pris connaissance de plusieurs messages échangés entre l'employé A et le propriétaire qui indiqueraient que ces sommes ont été versées par le propriétaire afin de tirer parti du rôle de l'employé A auprès de la Ville et de permettre ainsi au propriétaire de se prévaloir d'un avantage financier. Il s'agit entre autres des messages dans lesquels le propriétaire a fait savoir à l'employé A que s'il pouvait lui obtenir « un meilleur loyer », « la prime serait nettement supérieure ». Puisqu'il n'y a pas d'information pour légitimer les sommes versées par le propriétaire à l'employé A, nous avons pris connaissance de différents facteurs indiquant que ces sommes correspondent à des pots-de-vin destinés à apporter des avantages au propriétaire et à l'employé.

Nous avons constaté qu'un membre de la famille de l'employé A, qui travaille aussi au service de la Ville (employé B), avait connaissance de la relation de l'employé A avec le propriétaire qui n'avait pas été communiquée ni déclarée à la Ville. Il s'agit d'une contravention au Code de conduite de la Ville. En outre, nous avons constaté que l'employé B était intervenu directement dans la perception d'une des sommes versées par le propriétaire à l'employé A.

## **RECOMMANDATION 1 – CESSATION DE LA RELATION ENTRE LA VILLE ET LE PROPRIÉTAIRE**

La directrice générale de la Direction générale des services sociaux et communautaires devrait mettre fin à toutes les relations professionnelles avec le propriétaire.

En outre, il faudrait établir un plan de transition pour les clients locataires de la Ville actuellement logés par le propriétaire.

### **RÉPONSE DE LA DIRECTION 1**

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Il a été mis fin à toutes les relations professionnelles éventuelles avec le propriétaire. La Ville est en train de mettre au point un plan pour mettre fin à toutes les relations professionnelles existantes avec le propriétaire en ce qui a trait aux programmes de prestations de logement. La Ville aidera les locataires qui touchent des prestations de logement et qui habitent actuellement dans des logements appartenant au propriétaire à s'installer dans d'autres logements de manière à éviter le risque de l'itinérance. Le personnel de la Ville créera des plans de transition individualisés pour les locataires en cause. Ces plans de transition seront achevés au troisième trimestre de 2025, ce qui permettra de respecter le délai de reconduction des baux.

### **1.2 L'entreprise de déménagement**

Un autre problème a été porté à notre attention dans la foulée de nos procédures d'enquête. Nous avons noté que l'employé B et le propriétaire ont commencé une nouvelle entreprise (l'entreprise de déménagement). Nous avons constaté que cette entreprise a déménagé un locataire client de l'employé A. Nous avons en outre constaté que l'employé A a déposé, au nom de l'entreprise de déménagement, une facture qui a été acquittée par la Ville pour les services de déménagement rendus. Nous avons constaté que l'employé B et le propriétaire ont tous deux encaissé une partie des profits de la transaction. Nous croyons savoir que l'employé A et l'employé B n'ont pas déclaré à la Ville leur relation avec l'entreprise de déménagement, ce qui est considéré comme une contravention au Code de conduite de la Ville.

### **1.3 Les processus et les contrôles dans le cadre des programmes**

En plus des procédures menées pour étayer les constatations ci-dessus, le BVG a procédé à des travaux supplémentaires afin d'évaluer les impacts sur les programmes de prestations de logement de la Ville et sur les processus afférents.

### 1.3.1 Absence de programme de formation en bonne et due forme

Nous nous attendions à ce que les chargés de cas aient une idée claire de leurs fonctions et de leurs attributions, grâce à des politiques, à des processus et à des activités de formation en bonne et due forme. La direction nous a fourni certains documents sur ces processus. Or, elle a aussi confirmé que les chargés de cas suivaient essentiellement leur formation informellement auprès de leurs collègues dès leur embauche. La Ville n'a pas élaboré ni mis en œuvre de programme de formation en bonne et due forme, ce qui augmente le risque que les employés n'aient pas une idée claire de leurs fonctions et de leurs attributions, et qu'ils ne répondent pas toujours aux attentes de la direction.

### 1.3.2 Négociation inappropriée des loyers

D'après les discussions qui ont eu lieu avec la direction, les chargés de cas du logement au service de la Ville sont responsables de l'aide à apporter aux clients dans leur recherche de logements et doivent obtenir les logements qu'ils peuvent louer à un coût raisonnable, d'après la conjoncture du marché locatif. La négociation des accords de location au nom des clients locataires ne relève pas de la compétence du chargé de cas. Durant notre enquête, nous avons réuni les éléments de preuve démontrant que l'employé A repérait les logements et négociait les accords de location au nom des clients locataires, ce qui paraît contrevenir au processus de la Ville et ce qui constitue un conflit d'intérêts, compte tenu des sommes versées à l'employé A par le propriétaire. Nous avons aussi relevé plusieurs cas dans lesquels l'employé A a aidé des clients locataires à conclure des baux, dont les loyers étaient toutefois nettement supérieurs aux loyers moyens du marché<sup>1</sup> pour le secteur en cause. (Cf. le tableau 1 ci-après.)

---

<sup>1</sup> Dans ce contexte, le loyer moyen du marché correspond à une moyenne des loyers du marché offerts dans un certain secteur géographique au moment où la recherche s'est déroulée (le 6 novembre 2024). Ce terme n'est pas synonyme du loyer moyen du marché (LMM) de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.



**Tableau 1 : Exemples de loyers négociés avec l'aide de l'employé A par rapport aux loyers moyens en date du 6 novembre 2024**

Secteurs	N <sup>bre</sup> de chambres à coucher	Loyers moyens	Total des loyers	Excédent (en %) du loyer moyen du marché
Beacon Hill-Sud	2	2 100 \$	2 900 \$	38 %
Ledbury – Heron Gate – Ridgemont	3	2 491 \$	4 050 \$	63 %
Pineview	3	2 775 \$	4 050 \$	46 %

Bien que la direction ait fait savoir que les prestations évoquées ci-dessus et versées au propriétaire respectaient les paramètres du programme, la conformité à ces paramètres ne faisait pas partie de la portée de notre enquête. Or, les accords de location ci-dessus, conclus avec les clients locataires et financés grâce aux programmes de prestations de logement administrés par la Ville, prévoyaient des loyers nettement supérieurs au loyer moyen du marché dans ces secteurs. Nous n'avons relevé aucun élément de preuve confirmant que l'employé A a analysé attentivement ces loyers, comme il devait le faire. Au contraire, nous avons relevé des éléments de preuve qui confirmeraient que l'employé A est intervenu dans la fixation des loyers (**pièce 1** à la page 28). Il se peut que ces hausses importantes des loyers aient pu donner lieu à une inflation des loyers dans ces secteurs.

### 1.3.3 Les programmes de prestations de logement ne sont pas surveillés comme il se doit.

Comme dans tous les programmes de la Ville, nous nous serions attendus à ce qu'un processus de surveillance établi soit en place pour revoir la vraisemblance des activités du programme de prestations de logement. La direction a confirmé qu'elle revoyait la conformité aux conditions d'admission au programme. Or, il n'existait pas de processus de surveillance pour assurer la vraisemblance. Si on avait mis en place un processus de surveillance pour revoir la vraisemblance des activités du programme (soit la vraisemblance des loyers et les tendances), la direction aurait pu détecter plus rapidement les irrégularités dans ces transactions.

#### 1.3.4 Les programmes de prestations de logement ne sont pas supervisés comme il se doit.

En examinant les courriels de l'employé A, nous avons constaté que dans un courriel, un membre de l'équipe exprimait à toute l'équipe, dont le superviseur, des inquiétudes à propos des efforts consacrés par le propriétaire pour maximiser le versement potentiel des prestations en demandant des loyers supérieurs au tarif annoncé pour certains logements. Ce courriel a été envoyé seulement deux semaines avant que le propriétaire a commencé à verser des sommes à l'employé A. Puisqu'on avait porté ces inquiétudes à la connaissance d'un superviseur, nous nous serions attendus à ce qu'on mette en œuvre les mesures voulues pour guider le personnel, de même que pour détecter les cas dans lesquels les loyers auraient pu être majorés. Pendant toute notre enquête, nous n'avons relevé aucun élément de preuve confirmant que ces mesures ont été adoptées. Si on avait pris les mesures voulues dans la foulée de ce courriel, notamment en instituant un processus de surveillance, ces mesures auraient pu dissuader l'employé A et permis de prévenir ce problème.

#### 1.3.5 Il n'y a pas d'évaluation en bonne et due forme des risques de fraude.

En 2022, le BVG a mené une [mission de vérification de la gestion des risques de l'entreprise](#), qui comprenait une recommandation destinée à mettre au point une méthode d'évaluation des risques de fraude dans l'ensemble de l'administration municipale; or, au moment d'écrire ces lignes, cette recommandation n'avait pas été appliquée. Si on avait procédé à une évaluation des risques de fraude, on aurait pu mettre en lumière la nécessité d'exercer les contrôles supplémentaires dans ce domaine, ce qui aurait éventuellement permis de prévenir ou de détecter ce problème.

### **RECOMMANDATION 2 – MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION COMPLÉMENTAIRE EN BONNE ET DUE FORME**

La directrice générale de la Direction générale des services sociaux et communautaires devrait établir une formation complémentaire en bonne et due forme sur les programmes de prestations de logement afin de veiller à donner au personnel des lignes de conduite claires dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs attributions.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION 2

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Nous avons lancé les travaux portant sur l'examen de la formation. Le personnel officialisera le programme de formation existant à l'intention du personnel chargé d'administrer les programmes de prestations de logement. Ce programme de formation permettra de s'assurer que le personnel et la direction comprennent leur rôle et connaissent l'envergure de leurs responsabilités dans l'ensemble du processus d'attribution des prestations. Un programme de formation officialisé sera réalisé au premier trimestre de 2025.

## RECOMMANDATION 3 – ÉTABLISSEMENT D'UN PROGRAMME DE SURVEILLANCE

La directrice générale de la Direction générale des services sociaux et communautaires devrait instituer un programme de surveillance des transactions portant sur les prestations de logement, dont un examen des différentes transactions et des tendances de l'évolution de la population pour assurer l'encadrement raisonnable de ces programmes.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION 3

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Le personnel exerce actuellement une surveillance. Les travaux sont en cours pour mettre au point d'autres processus de surveillance afin d'exercer un encadrement raisonnable des programmes de prestations de logement. Essentiellement, la direction s'assurera que les programmes de formation décrivent dans leurs grandes lignes les obligations de compte rendu du personnel et des processus d'examens complémentaires. Une procédure de surveillance et des lignes de conduite sur la formation pour permettre d'assurer un encadrement raisonnable des programmes de prestations de logement, seront mises en œuvre d'ici le premier trimestre de 2025.

## 2. Constatations supplémentaires

### 2.1 Données sur les prestations de logement

Durant notre enquête, nous avons demandé différents rapports pour nous permettre de confirmer ou d'infirmer les allégations. Nous nous attendions à ce que des données suffisantes, fiables et exactes soient disponibles et à ce qu'elles soient suivies et surveillées par la direction. Nous avons constaté que ces données sont suivies

manuellement pour les programmes de prestations de logement et que c'est la raison pour laquelle les données agrégées ne sont pas facilement accessibles. Ces données auraient pu permettre à la direction de mettre en œuvre un processus de surveillance (cf. la recommandation 3), ce qui augmenterait la probabilité de détecter plus rapidement ce type de comportement ou d'autres irrégularités. La direction nous a appris qu'elle prévoit de mettre en œuvre une solution en faisant appel à Dynamics 365 de Microsoft pour corriger les problèmes de disponibilité des données et pour systématiser les processus manuels.

Puisque la direction n'a pas pu nous fournir de rapports agrégés et dans les délais, nous n'avons pas pu mener une évaluation systématique, par exemple en revoyant la situation des autres groupes de propriétaires ou les données des années précédentes. C'est pourquoi nous n'avons pas pu tirer de conclusion sur la généralisation de ce problème.

#### **RECOMMANDATION 4 – ACCESSIBILITÉ DES DONNÉES AGRÉGÉES**

La directrice générale de la Direction générale des services sociaux et communautaires devrait s'assurer que les données essentielles des programmes de prestations de logement (soit la date du bail, le nom du propriétaire, les loyers mensuels, les coordonnées et la taille du logement ainsi que le nom du chargé de cas responsable) sont intégrées dans la conception de la solution mise au point en faisant appel à Dynamics 365.

#### **RÉPONSE DE LA DIRECTION 4**

La direction est d'accord avec cette recommandation puisque la numérisation permettra d'avoir plus rapidement accès à l'information, ce qui viendra améliorer les moyens de surveillance.

On consacre déjà des travaux aux initiatives de numérisation des programmes de prestations de logement, dont la mise en œuvre du Système de logement intégré (SLI) et la mise au point des solutions pour l'archivage et la gestion de l'information dans Dynamics 365. Le personnel créera la stratégie de numérisation d'ici le deuxième trimestre de 2025.

## **2.2 Formation sur le Code de conduite**

La Ville d'Ottawa exige que tous les employés suivent la formation offerte sous le titre « Notre Ville, notre Code : le Code de conduite des employés et l'éthique ». Cette formation est destinée aux nouveaux employés; les nouveaux superviseurs et

gestionnaires doivent suivre une formation complémentaire. La Ville n'offre pas d'autres activités de formation suivant cette formation initiale. D'après ce que nous croyons savoir, la direction est en train de revoir le Code de conduite ainsi que les obligations de formation correspondantes. Nous nous attendions à ce que les employés de la Ville aient une idée claire de l'obligation de se conformer aux éléments du Code de conduite. Nous nous attendions aussi à ce que des processus de surveillance soient en place pour assurer la conformité aux exigences de la formation prévues dans le Code de conduite.

On adresse chaque trimestre aux superviseurs, qui doivent ensuite faire le suivi voulu auprès de leurs employés sur la formation incomplète, des rapports sur la conformité de la formation de la Direction générale. Pendant notre enquête, nous avons appris que certains employés à temps partiel, dont l'employé B, n'avaient pas suivi la formation obligatoire sur le Code de conduite. Nous n'avons relevé aucun élément de preuve confirmant que le superviseur de l'employé B avait fait le suivi nécessaire pour veiller à ce que cet employé suive cette formation.

Bien que les employés confirment qu'ils doivent connaître et respecter le Code de conduite de la Ville d'Ottawa lorsqu'ils acceptent une offre d'emploi de la Ville, les employés qui ne suivent pas la formation voulue pourraient ne pas avoir une idée claire de leurs fonctions, de leurs attributions et de leurs obligations en tant que membres du personnel de la Ville d'Ottawa, ce qui pourrait augmenter le risque de comportements inappropriés ou contraires à l'éthique.

#### **RECOMMANDATION 5 – FORMATION SUR LE CODE DE CONDUITE**

Dans le cadre de la mise à jour qu'il apporte à l'heure actuelle au Code de conduite, l'avocat général devrait mettre en œuvre une formation plus directe (par exemple sous la forme d'une actualisation de la formation ou d'attestations annuelles) afin de veiller à ce que les employés aient une idée claire de leurs obligations en tant que membres du personnel de la Ville d'Ottawa. Dans les cas où il est possible de le faire, il faudrait faire appel à des scénarios propres aux différentes directions générales.

#### **RÉPONSE DE LA DIRECTION 5**

La direction est d'accord avec cette recommandation.

À l'heure actuelle, tous les employés de la Ville doivent suivre la formation sur le Code de conduite des employés dans un module en ligne qui porte sur les aspects essentiels du Code et sur l'éthique dans le milieu de travail. En outre, les programmes d'orientation des nouveaux superviseurs et des nouveaux gestionnaires prévoient des

séances en présentiel animées par le Bureau de l'avocat général de la Ville et insistant sur l'importance de la culture éthique et du rôle de leadership que jouent les superviseurs et les gestionnaires dans la promotion de l'éthique dans les milieux de travail.

Les gestionnaires et les superviseurs peuvent demander qu'on tienne des séances spéciales sur le Code de conduite. Ces séances portent expressément sur certains motifs d'inquiétude, dont l'utilisation des réseaux sociaux, les conflits d'intérêts, ainsi que les cadeaux et les invitations. Les employés peuvent faire appel, sur la page d'accueil de l'Éthique (dans le réseau intranet de la Ville), à d'autres ressources, dont des FAQ, une bibliothèque de documents, des jeux-questionnaires pour l'autoévaluation des connaissances et les coordonnées des personnes-ressources.

Dans le cadre de la mise à jour planifiée, au début de 2025, du Code de conduite, on mettra davantage l'accent sur la formation et sur la diffusion de la version à jour du Code. Les modèles de formation seront adaptés, dans la mesure du possible, pour tenir compte des variations dans les besoins des milieux de travail et dans la disponibilité des employés.

#### **RECOMMANDATION 6 – ALERTES HIÉRARCHIQUES SUR LES CAS DE NON-CONFORMITÉ AUX OBLIGATIONS DE FORMATION**

L'avocat général devrait, de concert avec la cheffe des ressources humaines, mettre en œuvre un processus d'alerte hiérarchique pour les problèmes en cours et non résolus de non conformité aux obligations de formation du Code de conduite.

#### **RÉPONSE DE LA DIRECTION 6**

La direction est d'accord avec cette recommandation.

Le Bureau de l'avocat général de la Ville offre des activités de formation sur le Code de conduite et exerce un encadrement continu en faisant appel à différentes ressources, dont la page d'accueil Web sur l'Éthique (dans le réseau intranet de la Ville), les services de l'agente de recherche et de développement de l'éthique et la consultation directe.

La direction passera en revue les pratiques à adopter pour mettre au point un processus d'alerte hiérarchique efficace d'ici la fin du deuxième trimestre de 2025 afin de corriger les problèmes de non-conformité aux obligations de formation du Code de

conduite. Dans la mesure du possible, on veillera à ce que ce processus cadre avec les mécanismes déjà institués pour surveiller et suivre la conformité dans les autres activités de formation obligatoire ou interventions dans les milieux de travail.

## Conclusion

Nous avons constaté que la relation non déclarée de l'employé A avec le propriétaire et ses rapports avec lui, dont l'encaissement des sommes versées par ce propriétaire, contreviennent au Code de conduite de la Ville. En outre, puisque nous n'avons pas d'information pour légitimer les sommes versées par le propriétaire à l'employé A, nous avons relevé différents facteurs indiquant que ces sommes correspondent à un schéma de pots-de-vin destiné à apporter des avantages au propriétaire et à l'employé A.

Nous avons constaté que l'employé B avait connaissance de la relation de l'employé A avec le propriétaire et n'a pas déclaré cette relation à la Ville, ce qui contrevient au Code de conduite de la Ville. De plus, nous avons constaté que l'employé B était intervenu directement dans la perception des sommes versées par le propriétaire à l'employé A.

Nous avons constaté que la relation non déclarée de l'employé A et de l'employé B avec l'entreprise de déménagement et leurs opérations avec cette entreprise contreviennent au Code de conduite de la Ville.

D'autres procédures appliquées durant notre enquête nous ont permis de relever des lacunes dans les processus de la Ville, dont l'absence de processus de surveillance appropriés pour dissuader les employés et pour aider le personnel à détecter les transactions inhabituelles ou irrégulières, l'absence d'une évaluation des risques de fraude pour veiller à instituer des contrôles nécessaires afin de dissuader les employés d'exercer les activités frauduleuses et de prévenir et détecter ces activités, et enfin, l'absence de mécanisme de responsabilisation appliqué uniformément pour s'assurer que tous les membres du personnel ont suivi la formation obligatoire sur le Code de conduite.

## Appendice A – Experts de la question

**Steve Whitla** est **associé** de l'activité des Services de juricomptabilité et d'intégrité d'EY, dans le cadre de laquelle il a mené plusieurs litiges, arbitrages et enquêtes très médiatisés. Il est responsable du secteur public d'EY dans les services de juricomptabilité et d'intégrité, et son activité est essentiellement consacrée au gouvernement fédéral du Canada dans différentes affaires d'enquête et de litiges. Ses compétences s'étendent aux enquêtes sur les différents types d'actes répréhensibles, ainsi qu'à la dissuasion proactive des fraudes et à la détection des cas de fraude, dont les structures-cadres de répression des fraudes et des expertises des risques de fraude.

Steve a mené des enquêtes dans plusieurs affaires criminelles faisant intervenir des fraudes commises par des employés, des dirigeants et des investisseurs, des affaires de blanchiment de capitaux, des pots-de-vin et des homicides motivés par le profit. **Comptable professionnel agréé (CPA), examinateur de fraude certifié (CFE) et expert en évaluation d'entreprise (EEE)**, Steve est aussi expert certifié en juricomptabilité de CPA Canada et de la CPA USA Association.

**Valerie Koleski** est **directrice principale** de l'activité des Services de juricomptabilité et d'intégrité d'EY. Elle a l'expérience de l'encadrement et du déroulement des missions portant sur les fraudes et sur la conformité, qui consistent entre autres à donner des lignes de conduite comptables et financières aux entreprises et aux conseillers juridiques dans différentes affaires complexes. Son expérience des missions s'étend au déroulement des activités de détection des fraudes et des enquêtes se rapportant à des conflits d'intérêts, au détournement d'actifs, à l'inconduite des employés, aux rapports financiers frauduleux, de même qu'à mener les évaluations proactives des risques de fraude, les évaluations portant sur les programmes de dénonciation et les évaluations de la conformité. Valerie porte les titres de **CPA** et de **CFE**.

**Derick Vasquez** est **gestionnaire** de l'activité des Services de juricomptabilité et d'intégrité d'EY. Il a l'expérience de la conception, de la coordination, de la mise en œuvre et de l'exécution des solutions de la technologie de la juricomptabilité pour les missions d'enquête, de criminalistique numérique, d'intervention en cas d'incident, d'eDiscovery et d'analytique des données juricomptables. Son expérience d'eDiscovery l'a amené à planifier, coordonner et exécuter de nombreuses opérations de collecte, de traitement, d'hébergement et d'analyse de données et à produire les flux de travail de différentes sources de données physiques et infonuagiques pour étayer les volets des travaux portés par les enquêtes et par la conformité dans des affaires internes, externes et



réglementaires (soit les valeurs mobilières, ainsi que la lutte contre la corruption et contre les pratiques anticoncurrentielles).

## Appendice B – À propos de l'enquête

### Objectif de l'enquête

L'objectif de cette enquête consistait à prendre connaissance des allégations déposées dans un compte rendu signalé sur la LDFA.

### Portée

Notre enquête s'est limitée aux comptes rendus signalés sur la LDFA. Notre évaluation a porté sur la période comprise entre novembre 2023 et octobre 2024. Nous faisons état, dans ce rapport, d'autres problèmes de contrôle dans la mesure où nous les avons cernés et validés durant l'enquête.

### Approche et méthodologie de l'enquête

Pour évaluer le bien-fondé des motifs d'inquiétude exprimés dans les comptes rendus de la LDFA, nous avons :

- examiné la documentation contextuelle se rapportant aux programmes de prestations de logement de la Ville et au Code de conduite;
- mené des entrevues auprès de membres du personnel de la Ville, des auteurs des signalements sur la LDFA, de l'employé A, de l'employé B et du groupe de propriétaires;
- désigné des assignations en vertu de la *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques* afin de réunir les éléments de preuve essentiels et les témoignages assermentés voulus;
- examiné un échantillon de lettres d'intention de louer;
- analysé des relevés bancaires et les détails des transactions de paiement;
- appliqué des procédures juricomptables aux comptes de courriel et aux appareils électroniques des employés dans lesquels étaient archivés les éléments de preuve essentiels.

Enquête sur une fraude : Allégations de schéma de pots-de-vin



Visitez-nous en ligne : [www.BVGOttawa.ca](http://www.BVGOttawa.ca).

Suivez-nous sur X (Twitter) ([@BVGOttawa](https://twitter.com/BVGOttawa)).

La **Ligne directe de fraude et d'abus** est un service confidentiel et anonyme, grâce auquel les employés de la Ville d'Ottawa et le grand public peuvent signaler les cas présumés ou constatés de fraude ou d'abus à raison de 24 heures sur 24 et de sept jours sur sept.

[www.ottawa.FraudWaste-FraudeAbus.ca](http://www.ottawa.FraudWaste-FraudeAbus.ca)/1-866-959-9309