

Bureau de la vérificatrice générale
Rapport de 2021 sur la Ligne directe de fraude et
d'abus



Février 2022

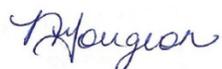
Table des matières

Remerciements.....	i
Description de la Ligne directe	1
Faits saillants du rapport de 2021 sur la Ligne directe de fraude et d'abus	1
Points principaux	2
Résultats.....	2
Statistiques sur la Ligne directe	2
Synthèse des signalements par catégorie	4
Synthèse des dossiers fermés – Problèmes signalés grâce à la Ligne directe	5
Manipulation ou falsification de données	5
Vol, malversation ou fraude	6
Direction et supervision.....	7
Non-respect des lois, des règlements, des politiques ou des procédures.....	8
Utilisation, sans autorisation ou à mauvais escient, des biens ou des renseignements de la Ville ou des heures de travail.....	10
Conduite contraire à l'éthique ou conflit d'intérêts.....	11
Divers – Aide sociale.....	12
Divers – Santé publique Ottawa.....	12
Enquêtes et examens découlant des signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus	12
Compte rendu de signalements déjà faits dans de précédents rapports.....	13
Annexe : Catégories de signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus	14

Remerciements

Mes collègues et moi souhaitons remercier ceux et celles qui ont participé aux enquêtes, ainsi qu'à l'exploitation continue de la Ligne directe de fraude et d'abus.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "N. Gougeon".

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

Description de la Ligne directe

La Ville d'Ottawa a lancé en 2005 la Ligne directe de fraude et d'abus pour permettre aux employés de signaler les cas présumés de fraude ou d'abus. Le Conseil l'a ensuite mise à la disposition du public en 2009. La Ligne directe est un service confidentiel et anonyme grâce auquel les employés et les membres du public peuvent signaler les incidents 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Accessible par téléphone ou sur Internet, cette ligne est gérée indépendamment par un tiers. En février 2021, elle a été confiée à un nouveau fournisseur de services.

D'après les travaux de recherche sur les pratiques exemplaires de l'éthique, notamment les études de l'Institut des auditeurs internes (IAI) et de l'Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), et selon les pratiques en vigueur dans d'autres municipalités, un mécanisme de signalement anonyme est un élément important d'un cadre complet de gestion de l'éthique. À ce titre, la Ligne directe de fraude et d'abus constitue une saine pratique de gestion, et les signalements ont mené à des vérifications et à des enquêtes, ainsi qu'à des mesures disciplinaires.

La Ligne directe permet aussi de réduire les risques de manquement à l'éthique en dissuadant les délinquants potentiels et en permettant de mettre au jour les infractions aux règles de l'éthique. Elle permet aussi de réaliser des économies en prévenant les fraudes et les abus. Il n'est cependant pas toujours possible de quantifier l'importance des économies réalisées grâce à la Ligne directe. Toujours est-il que cette ligne est très utile, puisqu'elle continue d'améliorer la culture éthique de la Ville et de changer les attitudes pour décourager la fraude et l'abus.

Faits saillants du rapport de 2021 sur la Ligne directe de fraude et d'abus

Dans les rapports des années précédentes, nous avons fait état du nombre de signalements, en retranchant les répétitions. En 2021, on a fait 301 signalements différents, en plus des 274 signalements de nature comparable. Bien que nous ayons demandé à la direction de ne mener qu'une seule enquête liée aux signalements de nature comparable en cours qui nous sont transmis régulièrement, ces signalements continuent de peser lourdement sur nos ressources.

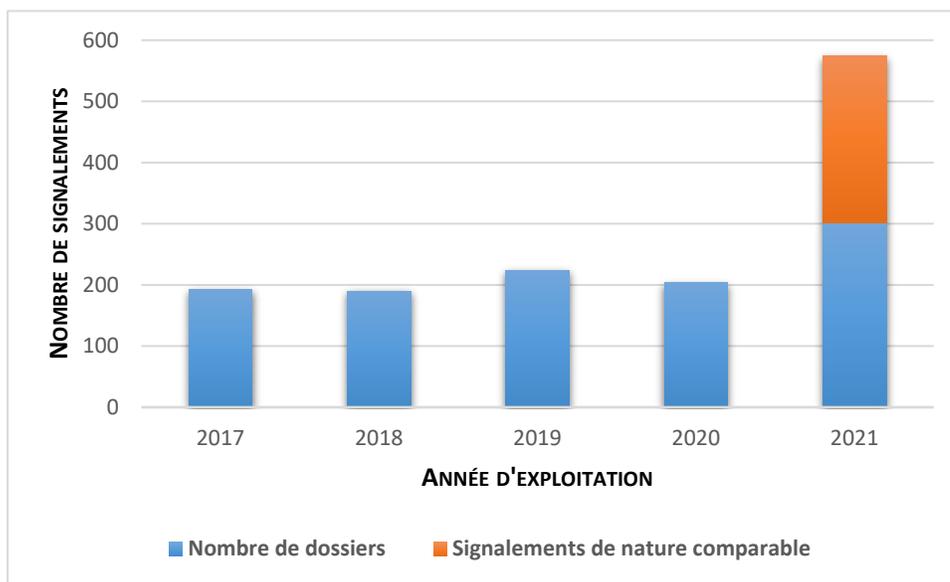


Figure 1 : Nombre de signalements par an (de 2017 à 2021)

Points principaux

- 301 signalements différents et 274 signalements de nature comparable ont été faits sur la Ligne directe en 2021.
- 33 % des signalements différents ont été faits par le public.
- 67 % des signalements différents ont été faits par des employés.

Résultats

- Un employé a été congédiés.
- Trois employés ont donné leur démission.
- Treize employés ont été suspendus sans solde.
- Les autres mesures disciplinaires adoptées comprennent aussi bien des entretiens, la suspension avec solde, les congés administratifs rémunérés et les lettres d'attentes que les lettres de mesures disciplinaires.

Statistiques sur la Ligne directe

En 2021, 301 signalements différents ont été faits sur la Ligne directe. Il s'agit d'une augmentation de 48 %¹ par rapport au nombre de signalements en 2020. De ce nombre, 98 signalements différents ont été faits par le public et 203 l'ont été par des employés de la Ville d'Ottawa.

¹ Hausse de 182 % si l'on tient compte des signalements de nature comparable.

Parmi les signalements qui ont été faits par des employés, il y en a aussi qui ont été signalés par des gestionnaires conformément aux exigences de la Politique en matière de fraude et d'abus. En 2019, les gestionnaires ont signalé six de ces cas.

Tableau 1 : Signalements en 2021 selon le type de dénonciateur

Types de dénonciateur	Nombre de signalements	Pourcentage
Public	98	33 %
Employés	203	67 %
Total	301	100 %

Les enquêtes liées aux signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus sont censées durer de six à huit semaines en moyenne. Il se peut que les enquêtes plus complexes ou obligeant à réunir des renseignements supplémentaires avant d'être lancées durent plus longtemps. Au 31 décembre 2021, 53 signalements faisaient l'objet d'enquêtes en cours.

Tableau 2 : Enquêtes en cours à la fin de 2021

Enquêtes en cours	Nombre de signalements
Au 31 décembre 2020	54
Plus : dossiers ouverts en 2021	+301
Moins : dossiers fermés en 2021	-302
Nombre total d'enquêtes en cours au 31 décembre 2021	53

Synthèse des signalements par catégorie²

Le tableau 3 ci-après établit la comparaison entre le nombre de signalements qui ont été faits dans la période comprise entre 2018 et 2021 par catégorie de signalements.

Tableau 3 : Signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus entre 2018 et 2021

Catégories de signalements	2018	2019	2020	2021
Utilisation, sans autorisation ou abusive de biens ou de renseignements municipaux ou du temps de travail	54	53	29	94
Non-respect des lois, des règlements, des politiques ou des procédures	46	42	43	68
Vol, malversation ou fraude	15	22	35	20
Comportement contraire à l'éthique ou conflit d'intérêts	3	11	6	6
Santé et sécurité ou environnement	0	3	1	6
Manipulation ou falsification de données	0	0	0	6
Dommmages réels ou potentiels causés à la personne	4	2	0	6
Suggestions d'amélioration	2	3	2	4
Direction et supervision	0	7	3	4
Suggestions pour les vérifications futures	5	19	21	3
Consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances	2	4	3	3
Aide sociale	17	14	10	2
Cas non pertinents en vertu de la Politique de la Ville en matière de fraude et d'abus	39	39	51	77
Renseignements insuffisants pour classifier le signalement	3	5	0	2
Total partiel	190	224	204	301
Signalements de nature comparable ³	0	0	0	274
Total	190	224	204	575

² Veuillez consulter, dans l'annexe, la description des catégories.

³ En 2021, on a fait 274 signalements de nature comparable.

Synthèse des dossiers fermés – Problèmes signalés grâce à la Ligne directe

Le lecteur trouvera dans cette section la synthèse des cas justifiés de fraude et d'abus dont les dossiers ont été fermés en 2021. Il faut noter que parfois, nous recevons le même signalement plusieurs fois, ce qui explique qu'il y ait plusieurs signalements pour un même cas justifié.

Tableau 4 : Évaluation des dossiers fermés en 2021

Dossiers fermés en 2021 selon le résultat	Nombre de signalements	Pourcentage
Signalements justifiés (allégations exactes et constituant des cas de fraude ou d'abus)	31	26 %
Signalements exacts portant sur des activités pourtant conformes (allégations exactes, sans toutefois constituer des cas de fraude ou d'abus)	58	48 %
Signalements inexacts (allégations inexactes)	32	26 %
Total des dossiers ayant fait l'objet d'une enquête et fermés en 2021	121	100 %
Signalements sans objet (allégations qui ne sont pas du ressort du BVG)	105	--
Information insuffisante (allégations ambiguës et ne pouvant pas faire l'objet d'une enquête)	76	--
Total des dossiers fermés en 2021⁴	302	--

Lorsque l'on constate qu'un signalement est justifié, toutes les mesures disciplinaires à prendre relèvent de la compétence de la direction. Le lecteur trouvera ci-après les résultats dans les cas où la direction a pris des mesures.

Manipulation ou falsification de données

Il s'est produit un cas de manipulation ou de falsification de données mettant en cause un employé :

- Un employé exerçant des fonctions liées à des soins médicaux a déposé des documents falsifiés se rapportant à son statut vaccinal personnel. Cet employé a été

⁴ Sans tenir compte des 274 signalements de nature comparable et dont les dossiers ont aussi été fermés en 2021.

congédié; le Service de police d'Ottawa et le ministère de la Santé ont été saisis du dossier.

Vol, malversation ou fraude

On a signalé sept cas de vol, de malversation ou de fraude mettant en cause 10 employés et un membre du public :

- Durant les heures de travail normales, trois employés de la Ville se sont absentés régulièrement de leur poste pour des durées prolongées afin d'aller prendre un café, en se servant des véhicules de la Ville. Ils ont fumé dans les véhicules de la Ville et ne portaient pas de masque. Ces employés n'ont pas enregistré leurs absences et ont falsifié leurs relevés d'heures dans un système de la Ville. Ces trois employés ont été accusés de délits en vertu du Règlement concernant l'usage de produits à fumer ou à vapoter et du Règlement provisoire sur le port obligatoire du masque, et chacun a été suspendu pendant 30 jours (congé administratif rémunéré de 15 jours et congé sans solde de 15 jours). Durant la période du congé administratif rémunéré de 15 jours, les employés ont été affectés à des tâches en milieu de travail. On a aussi constaté que leur superviseur avait approuvé leurs déplacements. En outre, le superviseur a fait régulièrement appel aux services Internet de la Ville pour des raisons personnelles. Ce superviseur a démissionné pour éviter d'être congédié.
- La direction a fait savoir à la vérificatrice générale qu'un superviseur avait remis en question certains achats effectués par un employé grâce à la carte de crédit que la Ville lui avait confiée. Cet employé a reconnu que certains achats n'étaient pas autorisés et n'avaient rien à voir avec les activités de la Ville. La direction et le syndicat sont parvenus à un accord selon lequel l'employé a démissionné de la Ville.
- Des fonctionnaires fédéraux ont fait savoir à la Ville d'Ottawa qu'on avait eu accès illégalement à des adresses de courriel et à des mots de passe de certains abonnés aux alertes d'OC Transpo. Le Conseil municipal a été saisi de cette brèche de sécurité et on a invité les abonnés aux alertes d'OC Transpo à modifier leur mot de passe par mesure de précaution.
- Un employé s'absentait de son poste de travail sans enregistrer ses absences et ne pouvait pas, dans certains cas, être joint pendant les heures de travail normales. Il a été suspendu avec solde pendant sept jours. La direction a permis à l'employé de

suivre une formation, au cours de deux des sept jours de la suspension administrative rémunérée.

- Deux employés ont falsifié leurs heures de travail supplémentaires. Ils ont tous deux été suspendus sans solde pendant trois jours.
- Un employé se servait d'un gymnase dans un établissement de la Ville pendant les pauses à l'insu de son superviseur et sans s'être abonné pour avoir accès à l'équipement. Cet employé a été suspendu sans solde pendant une journée.
- Un employé a pris plusieurs jours de congés annuels sans enregistrer ses absences dans SAP, soit le système de gestion des ressources humaines de la Ville. À la suite de l'enquête, tous les jours de congé nécessaires ont par la suite été soumis dans le système. L'employé a reçu une lettre d'attentes. Dorénavant, le gestionnaire de cet employé continuera d'avoir avec lui des entretiens de mise au point à intervalles réguliers afin de s'assurer que les tâches professionnelles sont attribuées et accomplies comme il se doit et que tous les congés prévus font l'objet d'un accord préalable.

Direction et supervision

Il s'est produit, dans la catégorie Direction et supervision, deux cas mettant en cause deux employés.

- Pendant plus d'un an trois superviseurs ont donné à un employé l'approbation lui permettant de faire en moyenne 15 heures par jour, sept jours sur sept, ce qui a donné lieu à un nombre démesuré d'heures supplémentaires. Le superviseur qui a initialement approuvé ces heures supplémentaires jusqu'en août 2020, n'exerce plus de fonctions de supervision. Les deux superviseurs qui lui ont succédé, ignorant que les heures supplémentaires réclamées s'inscrivaient dans une pratique suivie ont continué à approuver des heures supplémentaires jusqu'à la fin de l'année 2020. Après avoir s'être rendu compte du nombre considérable d'heures supplémentaires réclamées, la direction a donné pour consigne de mettre fin à la pratique et a mis en place de nombreuses mesures préventives pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

- Certains employés sont rémunérés selon des taux de salaire différents, d'après les fonctions précises qu'ils exercent. Un superviseur a à tort demandé à un employé d'utiliser un code de prime pour toutes ses heures de travail. La direction a ensuite demandé à cet employé de se servir de deux codes de paie différents : un code de prime quand il exerce les tâches professionnelles précises auxquelles correspond ce code et le code de paie de base quand il exerce des fonctions sans prime. Les documents récents sur la paie confirment que l'employé se sert de ces deux codes de paie. La direction nous a fait savoir que cette erreur n'avait pas donné lieu à un trop-payé pour l'employé.

Non-respect des lois, des règlements, des politiques ou des procédures

On a relevé 11 cas dans lesquels 12 employés et un fournisseur de la Ville ont contrevenu à des lois, à des règlements, à des politiques ou à des procédures :

- Quand la Ville a changé d'administrateur pour son programme d'avantages sociaux des retraités, une erreur de programmation du nouvel administrateur a donné lieu au prélèvement inexact, pendant cinq mois, d'un supplément de 1 % dans les comptes d'un groupe de retraités. Dans la foulée d'une enquête, la Ville a depuis vérifié tous les formulaires pour confirmer la cohérence des taux et a mis en place des contrôles pour éviter que ce problème se reproduise. On a crédité aux retraités visés la différence dans le calcul des primes. Il n'y a pas eu de frais pour la Ville.
- Une enquête, qui a consisté à se servir de données de géolocalisation, a confirmé qu'il s'était produit plusieurs incidents dans lesquels un employé avait conduit un véhicule de la Ville pour des raisons professionnelles, en roulant à une vitesse moyenne de plus de 25 km/h par rapport à la limite de vitesse affichée. On a suspendu cet employé sans solde pendant cinq jours. La direction a aussi adressé, à tout le personnel de la Direction, un rappel sur la sécurité au volant.
- Deux employés qui prenaient place dans un véhicule de la Ville ne portaient pas le masque obligatoire. Ces deux employés ont été suspendus sans solde pendant une journée.
- Un employé a laissé sans surveillance un véhicule de la Ville en marche dans un parc de stationnement public, ce qui contrevient à la Politique sur les moteurs des

véhicules et des appareils municipaux tournant au ralenti. La direction a fait savoir que cet employé allait être suspendu sans solde.

- Un employé a pris un congé de maladie. La raison de son absence du travail n'était pas justifiée, d'après l'information médicale versée au dossier, et a été jugée infondée. La direction a changé le libellé sous lequel le congé a été enregistré pour indiquer qu'il s'agissait d'un « congé sans solde non autorisé ».
- Pour pourvoir un poste, la Ville a appliqué correctement son processus d'embauche en vérifiant les références et les dossiers d'un employé actuel, sans relever de problèmes. Or, à la suite du contrôle des références, cet employé a été l'objet de deux mesures disciplinaires dans le délai de six mois précédant le début de sa formation officielle pour ce nouveau poste. Pour donner suite à l'enquête qui a été menée, la direction a remanié les processus internes pour s'assurer que dans les cas où il y a un décalage temporel important entre l'embauche de l'employé et la date de son entrée en fonction, on procède à un deuxième contrôle des références avant que l'employé prenne ses nouvelles fonctions.
- Deux employés qui prenaient place dans deux véhicules distincts de la Ville ont roulé à plus de 20 km/h au-delà de la limite de vitesse affichée. Ils ont tous deux reçu une lettre d'avertissement.
- En contravention du Code de conduite du personnel, un employé a fourni, à un résident qui avait besoin de services d'ingénierie, les noms et les coordonnées de deux ingénieurs. On a rappelé à cet employé que dorénavant, il fallait demander aux résidents de communiquer avec l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario ou d'effectuer une recherche sur Internet.
- Un chauffeur d'autobus a parcouru une partie de son circuit en indiquant, sur l'indicateur de destination, que le véhicule était « hors service » et ne s'est pas arrêté pour passer prendre des passagers. Pendant l'enquête menée à ce sujet, cet employé a démissionné de ses fonctions à la Ville.
- En rentrant d'un congé, un employé qui n'était pas au courant d'une nouvelle procédure opérationnelle normalisée a pris un raccourci en traversant un secteur résidentiel au volant d'un véhicule de la Ville. On a rappelé à cet employé son

obligation de lire et de suivre les bulletins publiés pour parcourir certains trajets et on a versé une lettre d'attentes à son dossier d'employé.

- Un employé a pris un raccourci pour se rendre, au volant d'un véhicule de la Ville, dans un secteur résidentiel, ce qui contrevient à deux bulletins dans lesquels on demande de ne pas emprunter la rue en cause. On a donné à cet employé un avertissement verbal.

Utilisation, sans autorisation ou à mauvais escient, des biens ou des renseignements de la Ville ou des heures de travail

On a signalé huit cas mettant en cause neuf employés et dans lesquels on a utilisé sans autorisation ou à mauvais escient des biens ou des renseignements de la Ville ou des heures de travail. La direction a constaté que les politiques et les procédures n'ont pas toujours été respectées, comme nous le précisons ci-après :

- Un employé se consacrait à vendre des biens pour son profit personnel dans un établissement de la Ville pendant ses pauses et durant ses heures de travail normales. On l'a suspendu sans solde pendant trois jours.
- Un employé s'est servi sans autorisation d'un véhicule de la Ville pendant une pause non programmée. Puisqu'il s'agissait d'une récidive, on devait le suspendre sans solde pendant un jour. À l'issue d'une procédure de règlement des griefs, la suspension a été remplacée par un avertissement écrit.
- Un employé a emprunté des outils appartenant à la Ville pour s'en servir dans des activités personnelles, ce qui contrevient à la Procédure de la Ville sur les outils et l'équipement. On a adressé à cet employé une lettre d'instructions.
- Un employé exerçant des fonctions de supervision a apporté à la maison, pour des raisons personnelles, un outil appartenant à son employeur, ce qui contrevient à une politique de la Ville. Cet employé a déclaré que cet outil avait été volé dans son véhicule. On a versé au dossier de cet employé une lettre d'attentes.
- Un employé s'absentait régulièrement de son poste de travail environ 45 minutes plus tôt et rentrait peu avant la fin de son quart de travail. Son superviseur ne savait

pas qu'il n'était pas à son poste selon l'horaire prévu. On a versé des lettres d'avertissement dans les dossiers de cet employé et de ce superviseur.

- Un employé en télétravail pour des raisons médicales se rendait dans les restaurants et dans les magasins. Il a aussi demandé un congé afin d'organiser une fête à l'extérieur de la Ville, ce qui a été approuvé. La direction a déterminé que l'employé avait mal agi dans ce cas. On a adressé des lettres d'attentes à cet employé et à son superviseur.
- Un employé se servait du matériel de la Ville pour se déplacer pendant ses pauses. La direction lui a adressé une lettre d'attentes sur le bon usage du matériel de la Ville.
- Une enquête menée dans le cadre de la vérification des Services du parc automobile a permis de constater que la Ville avait acheté une fondeuse à neige qui n'a été utilisée que pendant trois heures dans les 10 dernières années. On estime à environ 286 000 \$ le coût irrécupérable de cet équipement sous-utilisé.

Conduite contraire à l'éthique ou conflit d'intérêts

On a relevé deux cas de conduite contraire à l'éthique ou de conflits d'intérêts mettant en cause six employés.

- Un employé candidat à un autre poste à la Ville a communiqué à un collègue qui n'était pas candidat à ce poste les questions posées pendant son entrevue. Ce collègue a par la suite proposé de faire suivre ces questions à cinq autres employés candidats à ce poste. Trois de ces employés ont accepté cette proposition. Un des deux employés qui ont communiqué les questions a été suspendu sans solde pendant trois jours, tandis que le deuxième employé a été suspendu sans solde pendant une journée. De plus, des lettres de mesures disciplinaires ont été versées à leur dossier. Des lettres de mesures disciplinaires ont aussi été versées dans les dossiers des trois employés qui avaient accepté qu'on leur transmette les questions de l'entrevue. L'employé qui avait d'abord communiqué les questions et les trois employés qui les ont reçues ont tous été disqualifiés du concours.
- Un superviseur s'est réuni avec un collègue qui était alors en congé relativement à une enquête, ce qui contrevient à une directive de la Ville. On a donné à cet employé un avertissement verbal.

Divers – Aide sociale

La Ligne directe de fraude et d'abus de la Ville n'est pas destinée à être utilisée pour les allégations se rapportant à l'aide sociale, puisqu'il existe justement une ligne consacrée aux fraudes de l'aide sociale, soit le 1-800-394-STOP (7867). Depuis 2021, le Bureau de la vérificatrice générale (BVG) ne rend compte que du nombre de signalements relativement à l'aide sociale et transmis à la direction pour examen. Un rapport a été adressé aux Services sociaux et communautaires en 2021.

Divers – Santé publique Ottawa

Les signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus relativement à Santé publique Ottawa (SPO) ne sont pas du ressort du BVG. Quand ces signalements nous sont envoyés, nous les faisons suivre à la direction de SPO pour enquête. En 2021, huit de ces signalements ont été transmis à la direction de SPO.

Enquêtes et examens découlant des signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus

Pour donner suite aux problèmes signalés pendant la vérification des Services du parc automobile (dont le rapport a été déposé en septembre 2021), le BVG a appliqué les procédures de juricomptabilité se rapportant à la consommation du carburant et au paiement des heures supplémentaires d'employés d'OC Transpo. On n'a relevé aucun événement précis ni aucune tendance indiquant que des employés de la Ville avaient mal agi ou que des actifs de la Ville avaient été détournés. On a toutefois constaté une erreur d'écriture qui a donné lieu à un trop-payé à un employé et on l'a signalée pour remboursement. Le BVG a fait suivre les résultats à la direction et lui a adressé une recommandation, qu'elle s'est engagée à appliquer, afin d'améliorer les procédures.

Compte rendu de signalements déjà faits dans de précédents rapports

- Le Rapport annuel de 2020 sur la Ligne directe de fraude et d'abus, déposé en mai 2021, précisait qu'« [a]u lieu de suivre le processus défini dans sa convention collective pour les absences planifiées, un employé a comptabilisé des congés de maladie pendant les journées qui ont précédé ses vacances approuvées. Cet employé a été suspendu sans solde pendant une journée ». La direction a fait savoir qu'à la suite d'un processus de règlement des griefs, la suspension a été remplacée par un avertissement écrit.
- Le Rapport annuel de 2020 sur la Ligne directe de fraude et d'abus précisait aussi qu'« [u]n employé qui travaillait pour un autre organisme soumettait des certificats médicaux et revendiquait des congés de maladie auprès de la Ville. La direction l'a congédié ». La direction a fait savoir qu'à la suite d'un processus d'arbitrage, cet employé a été réintégré dans ses fonctions et qu'on avait jugé que le congé de maladie était approprié.

Annexe : Catégories de signalements à la Ligne directe de fraude et d'abus

Catégories	Description
Préjudices réels ou potentiels causés à des personnes	Motifs d'inquiétude liés à des préjudices physiques ou psychologiques qu'ont subis ou qu'auraient pu subir des employés ou des tiers pour cause de violence, de menaces, de discrimination ou de harcèlement
Santé et sécurité ou environnement	Questions liées à la sécurité des employés et à la protection de l'environnement dans lequel ils vivent et travaillent
Consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances	Questions liées à la consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances
Vol, malversation ou fraude	Vol, malversation ou fraude commis à l'encontre d'une personne morale ou physique par quelque moyen que ce soit et tentatives de les dissimuler
Utilisation, sans autorisation ou à mauvais escient, des biens ou des renseignements de la Ville ou des heures de travail	Questions liées à l'utilisation, sans autorisation ou à mauvais escient, des biens immobiliers ou d'équipement, du matériel, des documents et des droits d'accès à Internet, ou encore aux préjudices ou menaces de préjudices à l'égard de ces biens, de ce matériel, de ces documents et de ces droits. Il s'agit aussi de l'utilisation abusive des heures de travail ou de l'utilisation frauduleuse des congés de maladie.
Manipulation ou falsification de données	Modification (autorisée ou non) de données, d'information, de documents, de rapports, de contrats ou de pièces justificatives de paiement afin de dissimuler des erreurs ou de commettre des fraudes, d'améliorer des résultats financiers, opérationnels ou statistiques ou de tirer financièrement ou injustement parti d'un contrat

Catégories	Description
Conduite contraire à l'éthique ou conflit d'intérêts	Conduite contraire à l'éthique ou malhonnête de la part de quiconque occupe un poste à n'importe quel échelon hiérarchique de l'administration municipale et toute situation ou action ayant pour effet de placer un employé, en réalité ou en apparence, en conflit avec les intérêts de la Ville
Non-respect des lois, des règlements, des politiques ou des procédures	Toute action contraire aux lois, aux règlements ou aux politiques d'une administration, d'un organisme de réglementation, dont les commissions de valeurs mobilières, ou d'un ordre de gouvernement, quel qu'il soit
Information financière et comptabilité	Questions liées à l'exactitude et à l'exhaustivité des états financiers et d'autres rapports financiers destinés au conseil d'administration, au conseil des gouverneurs ou à tout autre organisme de régie, ainsi qu'aux organismes de réglementation (dont les organismes de réglementation du commerce des valeurs mobilières, les administrations fiscales et les ministères) ou au public, ou encore des rapports publics annuels
Direction et supervision	Enjeux, motifs d'inquiétude ou commentaires liés à l'importance de l'appui apporté dans l'action ou l'inaction des supérieurs hiérarchiques directs
Suggestions sur les points à améliorer	Suggestions faites pour améliorer l'un quelconque des aspects de l'administration municipale, dont les idées, les motifs d'inquiétude et les commentaires liés aux services et aux produits municipaux ainsi qu'au service à la clientèle, et autres suggestions faites pour aider à atteindre les objectifs ou à gérer les risques de cette administration
Suggestions sur les secteurs à vérifier	Suggestion portant sur les secteurs de l'administration municipale à vérifier