



Fraudcast histoires de tromperies et de trahisons



Épisode 3 : La loi? Pas pour moi

Jazz Clemente

Bonjour à tous, et merci d'écouter le balado Fraudcast de KPMG au cours duquel nous discutons des cas de fraude qui font la une de l'actualité pour comprendre ce qui s'est passé et en tirer des leçons. Je m'appelle Jazz Clemente.

Frédéric LeBlond

Et je suis Frédéric LeBlond.

Jazz Clemente

Nous sommes tous deux conseillers principaux au sein du groupe Juricomptabilité de KPMG au Canada.

Frédéric LeBlond

Les histoires dont il sera question dans cette série sont des cas réels, mais les noms ont été changés pour protéger pour la vie privée de toutes les personnes concernées. Bien que KPMG n'a pas travaillé sur ces affaires en particulier, nous nous penchons souvent sur des cas semblables à ceux dont il est question ici et qui sont connus du public.

Jazz Clemente

Dans cet épisode, il sera question de filous qui contournent les règles ou en font carrément fi en se croyant à l'abri des regards et des conséquences de leurs gestes.

Frédéric LeBlond

La première histoire concerne une conseillère municipale d'une ville de l'Ontario qui a trouvé une façon créative de pouvoir continuer à payer les factures en temps de disette. Après quelques incidents qui ont obligé Chloe Churchill à payer des amendes et qui lui ont aussi valu des allégations de harcèlement contre un résident de la localité, la conseillère a fini par perdre 315 jours de salaire et s'est retrouvée en véritable difficulté financière. Churchill avait cherché à faire embaucher son conjoint au poste d'adjoint pour qu'il puisse rapporter plus d'argent au ménage, et s'était fait dire que la ville avait pour politique d'interdire

l'embauche de membres de la famille. Churchill s'est alors confiée à Sofia Gonzalez, une proche qui avait aussi été bénévole au cours de la campagne électorale. Souhaitant se rendre utile, Gonzalez aurait proposé l'idée de travailler comme assistante et de partager le salaire avec le mari de Churchill, en partageant la charge de travail avec lui.

Jazz Clemente

On dirait que Churchill cherchait quelqu'un qui avait des ambitions politiques pour l'aider à obtenir ce qu'elle voulait, une bénévole de campagne en plus.

Frédéric LeBlond

C'est bien possible. Churchill a accepté l'arrangement. Gonzalez a travaillé 20 heures par semaine pendant environ 11 mois et a envoyé une partie de son salaire à la quinzaine au mari de Churchill. Sur les 37 000 \$ reçus, elle aurait transféré un total de 21 000 \$ au conjoint, Albert Churchill. Ce dernier a également dit qu'il travaillait environ 20 à 30 heures par semaine et qu'il assumait plusieurs responsabilités, notamment prodiguer des conseils sur les propositions et les communications des membres, établir le calendrier, et mettre en œuvre des initiatives communautaires et de bienfaisance. Au début de 2020, Gonzalez s'est inquiétée de l'avis de cotisation qu'elle a reçu pour le salaire de la ville. Souvenez-vous, du point de vue de la ville, Gonzalez est la seule personne qui reçoit le salaire, et à ce titre, c'est à elle seule qu'incombe le fardeau fiscal, même si que le mari de Churchill recevait une partie de son salaire.

Jazz Clemente

Je n'arrive pas à croire qu'elle n'y a pas pensé quand elle a suggéré l'arrangement.

Frédéric LeBlond

En effet. La relation entre les deux femmes est devenue difficile et Churchill a fini par couper les ponts avec Gonzalez en juin 2020.

Jazz Clemente

Oh! Après avoir profité de Gonzalez, Churchill et son mari se sont simplement débarrassés d'elle?

Frédéric LeBlond

Oui. C'est vraiment bizarre. Je me demande pourquoi ils n'ont jamais pensé à ces problèmes potentiels. En fait, ce problème d'impôt n'était pas le premier à susciter un malaise chez Gonzalez. Bien avant son licenciement, Gonzalez avait fait part de ses préoccupations au conseiller régional et sa plainte avait été transmise au commissaire à l'intégrité, puis à la police. Bien qu'elle ait suggéré l'arrangement au départ, peut-être a-t-elle réalisé par la suite qu'elle avait eu les yeux plus gros que la panse.

Churchill a été initialement accusé de fraude de plus de 5 000 \$ et d'abus de confiance par un élu municipal. Ces accusations ont été retirées et remplacées par des accusations de fraudes de moins de 5 000 \$. Elle a purgé une peine d'emprisonnement avec sursis de trois mois et s'est donc retrouvée assignée à résidence entre 22 h et 6 h. Il est intéressant de noter qu'elle a été autorisée à conserver son siège et qu'elle a même remporté sa réélection en octobre 2022.

Jazz, que penses-tu de cette histoire?

Jazz Clemente

C'est intéressant de voir comment elle a pu trouver une façon de contourner les règles et de faire verser un salaire à son mari par la ville. Cependant, ce qui est plus intéressant, c'est de voir que les charges initiales ont été retirées et que la conseillère conserve son poste encore à ce jour.

Frédéric LeBlond

Il y a un peu de vérité dans le proverbe qui dit que « mieux vaut un mal connu qu'un bien qui reste à connaître ». La prochaine histoire est plus courte et présente certaines fraudes courantes commises par des employés ainsi que l'importance des lignes d'éthique pour les lanceurs d'alerte. Trois employés de la Ville de Caribou ont été licenciés en 2020 sous prétexte qu'ils avaient transmis de l'information à la ligne d'assistance de la ville sur les fraudes et le gaspillage. Un employé avait pris 32 jours de congé annuel pendant plusieurs années sans les enregistrer dans le système. Un directeur avait approuvé verbalement les vacances et comptait sur l'employé pour les inscrire dans le système. Cela dit, le gestionnaire faisait partie d'un autre bureau et ignorait que l'employé avait pris congé sans demander l'autorisation. Il s'agit d'un vol de temps, et même

si l'employé avait reçu une approbation verbale, il contournerait les règles sur les congés et les vacances. Un autre employé avait travaillé pour son entreprise privée pendant ses heures de travail à la ville et au cours de sa période probatoire. Il s'agit de cumul d'emplois et de vol de temps. N'oubliez pas que la ville verse à cet employé un salaire en échange du temps qu'il consacre aux intérêts de la ville et qu'elle a des restrictions quant aux emplois additionnels que peut occuper le personnel pour éviter les problèmes potentiels de conflits d'intérêts. Il y avait aussi un autre employé qui remettait des attestations médicales et qui demandait un congé de maladie alors qu'il travaillait pour une autre organisation. Encore un cas de cumul d'emplois et de vol de temps. Honnêtement, je ne pense pas que ses attestations médicales étaient de vraies attestations, donc on a aussi affaire à un cas de contrefaçon.

Jazz Clemente

Le vol de temps est devenu plus courant ces dernières années. En raison de la COVID, de nombreux employés travaillent à domicile. Dans beaucoup d'entreprises, la productivité a augmenté. Il y a cependant des cas où les employés ont vu cela comme une occasion de voler du temps à leur employeur. Ce qu'ils ont fait en prenant davantage de congés comme dans notre histoire, ou en occupant deux emplois en même temps. Je vois souvent des histoires du genre en ligne, et j'espère que les personnes impliquées dans ces crimes se feront prendre.

Frédéric LeBlond

L'histoire suivante que j'aimerais vous présenter est un cas de fraude fiscale très créative, qui concerne plus précisément des remboursements de TPS/TVH et la façon dont un groupe de femmes au foyer s'est enrichi. Meryl York, Samantha O'Reilly, Kinsley Strauss et Kylie Strauss dirigeaient plusieurs sociétés qui s'occupaient supposément de la vente de livres de cuisine, de vinaigrettes, de perruques, de manteaux de fourrure pour enfants, de nourriture congelée, et de services de traiteur. Les femmes prétendaient que leurs entreprises avaient réalisé des ventes de 56 millions de dollars à partir de plusieurs emplacements, y compris d'une maison dans l'Est canadien. Ces ventes comprenaient 54 000 livres de cuisine en six mois, des centaines de manteaux pour enfants au prix de 1 000 \$ chacun et un demi-million de dollars de commandes de repas congelés. Ces femmes n'avaient pas d'employés ni de comptes bancaires dans bien des cas. Bien qu'elles aient prétendu qu'elles avaient un gros chiffre d'affaires, elles

percevaient très peu de taxes de vente et cherchaient à obtenir d'importants remboursements de TPS/TVH. Elles ont obtenu 276 000 \$, mais se sont vues refuser plus de trois millions après que l'Agence du revenu du Canada a eu des soupçons.

Jazz, pourrais-tu nous expliquer qui s'est passé?

Jazz Clemente

Certainement. J'ai effectué une bonne analyse du caractère raisonnable de la TVH lorsque je travaillais en certification. La seule façon pour les entreprises d'obtenir un remboursement de la TVH est lorsque le montant de TVH perçue auprès des clients est inférieur au montant de TVH payée à leurs fournisseurs. Attention, ne perdez pas le fil. En Ontario, par exemple, le taux de TVH est de 13 %. Si la société A vend des marchandises d'une valeur de 100 000 \$, elle devrait rembourser 13 000 \$. Toutefois, si au cours de la même période, la société A a eu des dépenses d'un million de dollars, que ce soit au titre du coût du bien vendu, des fournitures administratives ou des réparations et de l'entretien, l'ARC devrait alors lui rembourser 130 000 \$. Le montant net de 117 000 \$ correspondrait alors au remboursement de la TVH. Dans le cas de ces quatre femmes, la question était de savoir pourquoi elles avaient beaucoup plus de dépenses que de ventes et comment elles étaient même en mesure de payer leurs dépenses si c'était vrai?

Frédéric LeBlond

En effet. Le fait de se voir refuser plus de trois millions de dollars en remboursements au titre de la TVH démontre qu'il y a une différence importante entre les ventes et les dépenses. Je suppose que cette énorme différence est probablement ce qui a poussé l'ARC à faire enquête.

Jazz Clemente

La seule façon de considérer que cette demande est raisonnable, c'est si les produits vendus avaient été détaxés. Les aliments congelés pourraient être détaxés, mais en Ontario, les livres sont taxés à 5 % et les vêtements à 13 %.

Frédéric LeBlond

Merci Jazz. C'est super intéressant. Voici comment l'ARC a découvert la fraude avec certitude. Lors de l'enquête, un enquêteur de l'ARC a découvert un compte de frais écrit à la main qui affirmait que l'entreprise avait fait plus de 115 000 \$ d'affaires avec une entreprise qui avait un nom très similaire à celui d'une fausse entreprise conçue par un personnage de la comédie populaire, Seinfeld.

Jazz Clemente

On dirait que quelqu'un s'est vraiment inspiré de George Costanza.

Frédéric LeBlond

Les femmes ont soumis des rapports de dépenses et de vente et des factures pour justifier leur demande. Cependant, l'ARC n'a pu trouver aucune trace des magasins ou des entreprises avec lesquels elles faisaient affaire, et même les adresses ne semblaient pas exister. En plus de la complexité du stratagème de fraude, même après que l'ARC a commencé à examiner et à vérifier les relevés de crédit, les femmes ont fourni de fausses factures et modifié les réclamations pour cacher les faits. Ces personnes et leurs entreprises ont été reconnues coupables de 20 chefs d'accusation, dont la moitié pour fraude. Il a été constaté qu'elles avaient considérablement gonflé les frais de vente et d'exploitation dans le but d'obtenir des remboursements de TPS/TVH plus élevés. L'ARC pense même que la majorité de leurs transactions étaient fictives. Les femmes ont été condamnées à des peines d'emprisonnement de deux à quatre ans et à des amendes de 335 000 à 2 millions de dollars.

Le dernier cas dont j'aimerais parler est celui d'une société dont les promesses non tenues ont induit en erreur les investisseurs et causé beaucoup de problèmes à la bourse. Il convient de noter que le cas qui suit fait l'objet d'une poursuite en recours collectif et qu'il n'a pas encore subi l'épreuve des tribunaux. Par conséquent, notre discussion repose sur l'hypothèse où l'inconduite s'est effectivement produite. Bien que Kryptonite se soit présentée comme une entreprise de produits pharmaceutiques utilisant des outils très avancés pour créer des produits d'immunothérapie sur mesure, elle n'avait aucun produit disponible à l'époque, mais avait demandé l'autorisation de commencer les essais cliniques de nouveaux médicaments candidats en attendant l'approbation de la FDA. L'entreprise avait déclaré dans des documents publics précédents que Kryptonite pouvait commencer les essais dans les 30 jours suivant la présentation de ces demandes, à moins que la FDA n'impose une suspension clinique. En se basant sur cette information favorable, Kryptonite se préparait à lancer un premier appel public à l'épargne. Avant cette offre, Kryptonite a reçu de mauvaises nouvelles au sujet de ses produits, puis que la FDA avait en effet décidé d'imposer une suspension clinique, ce qui signifie que les essais sur les humains ne pouvaient commencer aux dates promises et pourraient même ne jamais avoir lieu.

Cette information ne faisait pas partie de l'appel public à l'épargne dans lequel l'entreprise continuait d'affirmer que les essais cliniques devaient se dérouler comme prévu plus tard cette année-là, ce qui n'a jamais eu lieu. Kryptonite a ensuite fait une vague remarque en passant sur le fait qu'elle avait reçu des commentaires de la FDA concernant un problème de suspension clinique. Il a finalement été révélé que l'entreprise était au courant de ce problème avant de procéder à l'appel public à l'épargne, comme elle l'a expliqué par la suite. Ces fausses déclarations ont entraîné des pertes importantes pour les investisseurs, car les nouvelles ont entraîné une forte baisse du cours de l'action. Comme on pouvait s'y attendre, l'entreprise ne pouvait pas être évaluée à une grande valeur si elle n'avait pas la possibilité de poursuivre ses recherches. Étant donné que cette information aurait exercé une grande influence sur les investisseurs, c'est un fait important qui aurait dû être divulgué, et c'est ce qui a la base de ce recours collectif.

Jazz Clemente

Vous savez qu'on dit qu'investir à la bourse, c'est un peu comme faire un pari éclairé. Dans ce cas, des informations vitales ont été cachées, et les investisseurs ont pris des décisions sans connaître les risques réels. Il est malheureux qu'un si grand nombre de personnes aient été flouées par Kryptonite qu'il soit devenu nécessaire d'intenter un recours collectif.

Frédéric LeBlond

Je suis vraiment curieux de voir comment ce procès se déroulera. Des organisations comme Kryptonite devraient comprendre qu'il y a un prix à la malhonnêteté. Les gens ont choisi d'investir dans cette entreprise en partant du principe qu'elle pourrait éventuellement procéder aux essais cliniques. Alors bien sûr, si les essais cliniques n'avaient pas lieu comme promis, les investisseurs auraient été aux aguets et auraient fini par le découvrir. Vaut-il vraiment la peine de faire des millions dans le cadre d'un appel public à l'épargne si vous devez payer le double en amendes? Je ne le pense vraiment pas.

Nous avons un invité spécial avec nous aujourd'hui. J'aimerais vous présenter notre collègue Kas Rehman. Kas est associé chez KPMG au Canada et dirige le groupe Juricomptabilité de l'Est de l'Ontario et de l'Atlantique. Il compte plus de 30 ans d'expérience en gestion des risques de fraude auprès des clients. Kas, cette semaine, nos histoires portaient sur des conflits d'intérêts et des comportements contraires à l'éthique. Que devrions-nous

faire pour éviter de nous retrouver dans ce genre de situation et comment pouvons-nous atténuer les dommages qu'elles peuvent causer?

Kas Rehman

Merci, Fred. Ce sont de grandes questions qu'on me soumet constamment. Les histoires que vous avez racontées concernent une forme ou une autre de comportement contraire à l'éthique, y compris les conflits d'intérêts. Il est parfois difficile d'éviter les conflits d'intérêts, et il importe pour cette raison de savoir comment gérer ces situations. Examinons d'abord ce qu'est un conflit d'intérêts en commençant par une définition. J'en ai justement rédigé une à l'intention des auditeurs. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une circonstance ou une situation influe sur la capacité d'une organisation ou de son personnel d'effectuer son travail en toute objectivité ou d'agir avec impartialité, ou peut sembler avoir un tel effet aux yeux d'un observateur raisonnable et bien informé. C'est une définition un peu compliquée, et je vais vous en proposer d'autres.

Une autre façon de décrire le conflit d'intérêts est la suivante un emploi financier, commercial ou d'affaires ou tout autre intérêt ou activité à l'extérieur d'une organisation où un tel intérêt ou activité pourrait être préjudiciable à l'exercice des fonctions et responsabilités officielles d'un employé. Une autre façon de voir les choses est que les activités personnelles d'un employé pourraient nuire ou remettre en question sa capacité à remplir ses fonctions et ses responsabilités auprès de son employeur de façon objective. Par conséquent, il y a conflit d'intérêts dès que vous êtes dans une situation extérieure à votre emploi qui pourrait vous mener à ne pas agir dans l'intérêt supérieur de votre organisation, ce qui est votre responsabilité en tant qu'employé. Ce sont là quelques façons de mieux comprendre en quoi consiste un conflit d'intérêts. Sachant cela, que peut-on faire? Compte tenu des histoires que vous nous avez relatées, que pouvons-nous faire pour atténuer les risques associés aux conflits d'intérêts? Les possibilités ne sont pas si nombreuses. Tout d'abord, les organisations devraient avoir une politique sur les conflits d'intérêts où ce concept est clairement défini. Comme vous l'avez entendu, ce qui constitue un conflit d'intérêts n'est pas toujours clair, et les gens ont parfois de la difficulté à savoir où tracer la ligne et s'ils sont sur le point de la franchir ou non. Ainsi, le fait d'avoir des exemples très clairement définis dans votre politique sur les conflits d'intérêts contribue grandement à clarifier les choses pour vos employés. Il ne suffit pas de rédiger une politique toutefois;

encore faut-il la faire connaître, parce que si la politique reste classée dans un tiroir à l'abri des yeux, vos employés ne la liront jamais. Il est donc très important de penser à fournir une formation de sensibilisation aux conflits d'intérêts à vos employés.

Offrir une formation régulière, que ce soit une fois par an, deux fois par an, permettra à vos employés de mieux reconnaître une situation de conflit d'intérêts et de savoir comment gérer ces situations lorsqu'elles se produisent. Cette formation devrait contenir des conseils au sujet de scénarios de conflits d'intérêts réels ou perçus. La formation contribue grandement à clarifier les choses pour les employés.

Vous pourriez aussi fournir à vos employés un cadre de prise de décision éthique qui les guidera sur la façon d'examiner une situation et de déterminer la meilleure ligne de conduite à adopter. J'ai vu des organisations avec un cadre très clair qui donnaient des exemples précis en indiquant aux employés comment analyser une situation particulière, qui leur expliquait ce qu'il faut savoir avant de prendre une décision sur la ligne de conduite à adopter. Parfois, rien ne justifie que d'autres mesures soient prises, parfois il suffit de lever la main pour signaler un conflit d'intérêts. D'autres fois encore, il faut se faire conseiller davantage par d'autres personnes au sein de l'organisation. Le fait de pouvoir compter sur un cadre de prise de décision éthique au moment de la formation et aussi sous forme de document autonome va grandement faciliter la clarification des faits pour l'employé qui se retrouve aux prises avec un dilemme de nature éthique ou devant un conflit d'intérêts potentiel.

L'une des premières étapes à franchir consiste à imposer des déclarations obligatoires afin que votre organisation soit au courant d'éventuels conflits d'intérêts. Si je suis un employé d'une organisation, je devrais déclarer au moins une fois par an tout conflit d'intérêts potentiel par rapport aux dossiers dont je m'occupe. Voici un très bon exemple : disons que je m'occupe d'approvisionnement pour mon organisation, et je sais que mon entreprise est sur le point de faire appel à une entreprise qui appartient à un de mes amis. Si je participe à la prise de décision, c'est clairement un conflit d'intérêts et je dois m'assurer de le déclarer. Il s'agit non seulement de déclarer ce conflit au moment où il se produit, mais aussi d'y réfléchir sur une base annuelle et de me demander s'il y a d'autres situations où je pourrais être en conflit et que mon employeur devrait connaître.

Voici donc quelques conseils que vous devriez garder à

l'esprit du point de vue de l'organisation pour vous aider à susciter une plus grande prise de conscience et à fournir un cadre de travail à vos employés. La chose probablement la plus importante qu'une organisation puisse faire est d'avoir un mécanisme de signalement efficace pour ses employés. Si les employés sont témoins d'un comportement contraire à l'éthique, ils sauront qu'ils peuvent le signaler d'une manière ou d'une autre. On appelle souvent ces mécanismes de signalement des lignes de dénonciation, mais ce n'est pas seulement cela. Pour moi, il s'agit d'un mécanisme de signalement des incidents. Vous voulez donc vous assurer que vos employés savent que s'ils voient quelqu'un d'autre dans une situation qui les met potentiellement en conflit, ils ont le moyen de le faire savoir. Et peut-être qu'il n'y aura rien de répréhensible, ou qu'il faudra examiner la situation de plus près.

Pour qu'un mécanisme de signalement soit vraiment efficace, il doit d'abord être accessible et compris. En tant qu'employé, j'ai besoin de savoir comment j'ai accès à ce mécanisme. S'agit-il d'un courriel? D'un appel téléphonique? Faut-il glisser une enveloppe brune sous une porte quelque part? Quel mécanisme a-t-on prévu? Et il pourrait s'agir des trois méthodes ou d'autres méthodes, mais ça doit être accessible aux employés, et ces derniers doivent savoir exactement quoi faire. Pensez à ce qu'on voit dans nos aéroports où on nous dit que si vous êtes témoin d'une situation dangereuse, il faut le dire. Ça sert à protéger tout le monde. Quand je voyage et que je vois ces affiches partout et je sais exactement quoi faire si je vois quelque chose d'inhabituel. Il y a des numéros de téléphone, des sites Web, des adresses électroniques, toutes sortes de façons de signaler des comportements contraires à l'éthique à l'aéroport.

C'est le genre de culture que vous voulez instaurer au sein de votre organisation pour protéger tout le monde. Vous voulez vous assurer que tous les mécanismes sont regroupés d'une façon ou d'une autre, de sorte que quiconque se penche sur ces signalements, qu'ils soient par courriel, par appel téléphonique, puisse les regrouper et les trier. Les plaintes ou les signalements doivent être faits de façon anonyme. Il pourrait y avoir davantage de signalements si les gens sentent qu'ils peuvent exprimer des doutes en sachant qu'on ne le prendra pas pour cible ou qu'ils n'auront pas à s'impliquer davantage.

Il faudra aussi que le processus soit confidentiel et indépendant de la direction. Il doit y avoir une cloison entre votre mécanisme de signalement et la direction. Si la direction est impliquée dans une situation de conflit

d'intérêts ou d'autres actes répréhensibles, il faut que le processus contourne la direction, et que les signalements s'adressent directement au conseil d'administration ou au comité d'audit. Et il ne doit y avoir aucun doute sur le fait qu'il n'y aura pas de représailles et que les employés sont protégés. Un employé qui a fait un signalement ne doit subir aucunes représailles.

Et enfin, il est important de mettre sur pied un comité sur la conformité et que ce comité soit prêt à recevoir les signalements, à en faire le tri, à mener une enquête et à présenter son rapport au conseil ou au comité d'audit. Voilà certaines des choses que vous pouvez faire pour ce qui est des conflits d'intérêts. Pour résumer, je vous dirais de bien sensibiliser tous les membres de votre organisation aux questions d'éthique. Assurez-vous que les gens savent qu'ils peuvent signaler des actes répréhensibles ou des conflits d'intérêts par le biais d'un mécanisme de signalement d'incidents et assurez-vous qu'en tant qu'organisation, vous faites un suivi de tous les signalements reçus.

Frédéric LeBlond

Merci beaucoup de vous être joints à nous Kas.

Jazz Clemente

Nous aimerions lors de chacun de nos épisodes vous proposer des conseils pour mieux vous sensibiliser à la fraude. De retour à Fred avec notre stratagème de fraude de la semaine, la collusion entre les entrepreneurs, qui fait partie de la fraude à l'approvisionnement.

Frédéric LeBlond

Avez-vous l'impression que votre organisation fait toujours affaire avec les mêmes entrepreneurs? Ce n'est peut-être pas une simple coïncidence. Ces entrepreneurs sont peut-être en train d'agir de concert pour mettre la main sur vos contrats lucratifs et vous laisser dans l'obscurité, vous et leurs concurrents. Il existe plusieurs façons de procéder, y compris les soumissions de complaisance, la rotation des soumissions et la suppression des soumissions. Les soumissions de complaisance se produisent lorsque des concurrents soumettent des offres symboliques. En d'autres termes, ce sont des offres qui ne sont pas des tentatives sérieuses d'obtenir le contrat. Cela est fait dans le but d'influencer le prix du contrat et le choix du soumissionnaire. Les offres bidon pourraient être trop élevées, ne pas satisfaire à certaines exigences ou contenir des conditions spéciales inacceptables. Ces offres symboliques peuvent

donner l'impression que l'offre retenue est la meilleure alors qu'elle aurait été considérée comme médiocre dans d'autres circonstances.

Pour ce qui est de la rotation des soumissions, cela se produit lorsque deux ou plusieurs entrepreneurs conspirent pour se partager les contrats entre eux. Ils échangent des renseignements entre eux afin de s'assurer qu'ils obtiennent tous une part similaire des activités de l'organisme acheteur. Cela implique essentiellement que deux ou plusieurs entreprises travaillent en équipe et se partagent le travail entre elles. Pour ce qui est de la suppression des soumissions, cela se produit lorsqu'un entrepreneur obtient de ses concurrents qu'ils s'abstiennent de soumissionner ou qu'ils retirent une soumission déjà soumise. Le concurrent peut accepter de le faire en échange d'un contrat de sous-traitance ou d'une compensation, ou faire face à l'extorsion s'il refuse de coopérer. Cela diffère de la rotation des soumissions en ce sens que les entreprises n'agissent pas de concert et qu'il n'y a aucune promesse de remporter un futur appel d'offres.

Jazz Clemente

Comment peut-on gérer ce type de risque?

Frédéric LeBlond

Vous devez vous assurer de rechercher certains signaux d'alerte lorsque vous soupçonnez une collusion entre entrepreneurs. Voici des exemples

Les mêmes entrepreneurs continuent de réapparaître à chaque projet. Il y a moins de concurrents que d'habitude. Les soumissionnaires semblent bien se connaître. Il y a des preuves de collusion, comme utiliser la même police de caractères, ou commettre les mêmes erreurs de calcul dans plusieurs soumissions. Les entrepreneurs qualifiés que vous vous attendez à voir soumissionner ne proposent pas d'offres. Les travaux sont confiés en sous-traitance à des soumissionnaires non retenus. Certaines offres ne sont pas conformes aux spécifications. Les prix chutent lorsqu'un nouvel entrepreneur entre dans la compétition. L'offre gagnante et toutes les soumissions en général semblent trop élevées, et l'offre gagnante est la dernière à avoir été déposée. Si vous observez ces signaux d'alarme plus tôt, vous protégerez votre organisation contre la fraude liée à l'approvisionnement.

Les professionnels en juricomptabilité de KPMG aident leurs clients à modifier leurs méthodes de détection, d'atténuation et de gestion des risques, leur faisant ainsi gagner temps et argent. Nous aidons les particuliers et les organisations à se

tenir au fait de la fraude, et nous serions ravis de vous aider.
Au nom de toute l'équipe de Juricomptabilité de KPMG au
Canada, je vous remercie d'avoir écouté cet épisode du
balado Fraudcast de KPMG.

Jazz Clemente

Nous espérons vous retrouver bientôt.