



# Message du directeur

C'est avec fierté que nous vous présentons le bilan annuel du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL). L'année 2024 a été charnière pour le BIEL, marquée par des réalisations significatives et des collaborations porteuses d'avenir.

Au cours de l'année, le BIEL a achevé deux importants mandats organisationnels. L'année 2024 a marqué la fin de l'entente avec la Ville de Terrebonne ainsi que la conclusion du mandat spécial du Projet de loi 26 (PL26) en lien avec la loi visant principalement la récupération de sommes payées injustement. Ces collaborations ont permis d'acquérir de précieuses leçons et de livrer des résultats concrets, ouvrant la voie à de nouvelles perspectives, comme l'entente récemment conclue avec l'Autorité des marchés publics (AMP).

Le 16 mai 2024, le BIEL a également célébré son 10<sup>e</sup> anniversaire, soulignant les réalisations du personnel de l'organisation. En tant que l'un des premiers bureaux du genre au sein d'une municipalité, le BIEL continue d'inspirer par ses pratiques exemplaires en matière d'éthique et d'intégrité. Son expertise est reconnue et sollicitée tant au Québec qu'à l'international, notamment dans le milieu académique.

En parallèle, le programme de surveillance des chantiers a continué de progresser grâce à une étroite collaboration avec nos partenaires, témoignant de l'importance de ces initiatives pour garantir l'intégrité des projets municipaux. L'année a aussi marquée une étape importante avec les premiers examens d'intégrité menés dans le cadre de l'entente intervenue entre le Ville et l'AMP, renforçant ainsi la crédibilité des processus municipaux.

En 2025, deux nouveaux chantiers organisationnels seront à l'ordre du jour du BIEL : d'une part, poursuivre la réflexion éthique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'administration municipale; d'autre part, élaborer un nouveau plan stratégique qui orientera les actions du BIEL pour les années à venir.

Nous bâtissons sur des bases solides et réaffirmons notre engagement à protéger l'intégrité et à promouvoir l'éthique dans nos pratiques municipales.



**Pierre Brochet**

Directeur du Service de police de Laval



# Bilan – Ville de Laval

## Qui nous sommes 4

1.1	Mission	4
1.2	Vision	4
1.3	Valeurs	4

## Ce que nous faisons 5

2.1	Mandat	5
2.2	Priorités stratégiques	6

## Notre force organisationnelle 7

3.1	Pouvoirs	7
3.2	Ressources humaines	8
3.3	Ressources financières	9
3.4	Collaborations internes et externes	9
3.5	Partenariat avec l'Autorité des marchés publics	10
3.6	Mandat spécial – Projet de loi 26	10

## Ce que nous avons accompli en 2024 11

Faits saillants	11
4.1 Signalements	13
4.2 Activités d'enquête	16
4.3 Vigie et renseignement	20
4.4 Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	22
4.5 Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIEL	28
4.6 Communications externes	29

## Le BIEL en évolution 30

## Annexes 31

Cheminement d'un signalement	31
Mode de signalement	32

## Liste des figures

Figure 1	Principales activités du BIEL	5
Figure 2	Organigramme	8
Figure 3	Provenance et modes de transmission des signalements reçus	13
Figure 4	Nombre de signalements reçus et transférés à l'UPAC	14
Figure 5	Conclusion de l'analyse de recevabilité des signalements reçus	15
Figure 6	Statut des enquêtes policières selon la nature des allégations	16
Figure 7	Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues	17
Figure 8	Allégations ayant mené à une enquête administrative	18
Figure 9	Traitement des signalements de nature administrative	19
Figure 10	Nombre de séances de formation et demandes d'avis éthique	23
Figure 11	Objet des demandes d'avis éthique	25
Figure 12	Déclarations de conflit d'intérêts	26
Figure 13	Objet des déclarations de conflit d'intérêts divulgués	27

# Qui nous sommes

**Impartialité, équité, respect et intégrité sont les valeurs qui guident les actions du BIEL.**

## 1.1

### Mission

La mission du Bureau d'intégrité et d'éthique Laval (BIEL) est de protéger l'intégrité et promouvoir l'éthique à la Ville de Laval, dans la poursuite de ses objectifs d'intérêt public.

## 1.2

### Vision

Être reconnu pour la pertinence de ses interventions et comme un partenaire incontournable pour faire de Laval un exemple sur le plan de l'intégrité et de l'éthique municipale et pour maintenir un niveau élevé de confiance des citoyens et des citoyennes.

## 1.3

### Valeurs

Le BIEL est guidé par des valeurs fondamentales qui orientent les actions, comportements et décisions de ses employés et employées : **impartialité, équité, respect et intégrité**. Ces valeurs constituent les piliers sur lesquels le BIEL s'appuie au quotidien pour préserver la confiance du personnel, des gestionnaires, des personnes élues et des partenaires de la Ville. Elles sont essentielles à la réalisation de notre mission et de notre vision.

Le BIEL est un fier ambassadeur des valeurs de la Ville : chaque dossier est traité avec **impartialité** et équité, dans le respect des principes de transparence et de confidentialité nécessaires à la protection des informations sensibles. Cela reflète notre engagement envers le respect des personnes lanceuses d'alerte, des témoins et de toutes les personnes ou groupes concernés par nos enquêtes. Nous veillons à ce qu'ils soient toutes et tous traités avec considération, respect et discrétion.

L'**intégrité** du personnel du BIEL est une condition incontournable pour demeurer dignes de la confiance qui nous est accordée. Animés par un sens profond du service public, nous travaillons à établir des relations positives et à fixer des objectifs ambitieux pour répondre aux attentes et aux besoins du personnel et des partenaires. Ces relations, basées sur la confiance, l'écoute et le **respect**, nous permettent d'innover, de collaborer et d'évoluer avec **agilité**, renforçant ainsi la pertinence de nos interventions et l'adhésion des employées et employés aux initiatives d'éthique et d'intégrité.

Dans un souci de **performance** et de saine gestion des fonds publics, nous adoptons une approche d'amélioration continue afin d'assurer l'efficacité et l'efficience de nos processus. Ces efforts soutiennent la crédibilité et la qualité de notre travail, qui sont au cœur du succès de notre mission.

# Ce que nous faisons

La protection de l'intégrité et la promotion de l'éthique à la Ville sont au cœur du mandat du BIEL.

## 2.1

### Mandat

- Recevoir et traiter les signalements de façon impartiale et confidentielle et effectuer les analyses requises en temps opportun.
- Enquêter sur les situations à risque signalées par les personnes lanceuses d'alerte ou identifiées par le BIEL. Ce dernier évalue et traite avec rigueur et impartialité toute demande et tout signalement qui lui est soumis en fonction de sa mission et de la Politique de signalement de la Ville.
- Recommander les mesures visant à prévenir les manquements à l'intégrité et aux règles applicables, à développer la compétence éthique du personnel et à assurer le maintien d'une culture éthique à la Ville.
- Outiller, sensibiliser et former afin de contribuer au développement de la compétence éthique du personnel et soutenir le développement d'une culture éthique à la Ville.
- Prévenir les manquements à l'intégrité et aux règles applicables ainsi que les comportements contraires aux valeurs du service public de la Ville.
- Soutenir et responsabiliser le personnel en le conseillant en matière d'éthique et d'intégrité.
- Promouvoir les valeurs du service public et de la Ville.
- Assurer une vigie des processus de gestion contractuelle afin de contrer les manœuvres dolosives ou de non-conformité et dissuader tout comportement répréhensible.
- Contribuer à la mise en place des contrôles nécessaires à la saine gestion et l'utilisation des fonds publics, des ressources internes et des actifs de la Ville.

Les activités des équipes sont regroupées en fonction de leur nature (policière ou administrative).

### Principales activités du BIEL

Figure 1

#### Équipe Opérations policières

- Réception et analyse des signalements
- Enquêtes criminelles en lien avec les activités de la Ville
- Enquêtes d'habilitation sécuritaire des employés et des fournisseurs
- Vigie et renseignement contractuel
- Surveillance des chantiers et des projets d'envergure

#### Équipe Éthique et conformité

- Enquêtes administratives sur les activités de la Ville
- Formation et sensibilisation
- Avis éthiques et aide à la décision pour le personnel employé et les personnes élues
- Accompagnement et soutien aux projets organisationnels
- Mandats organisationnels et stratégiques en matière d'éthique et d'intégrité
- Analyse stratégique et évaluation des risques éthiques
- Examens d'intégrité d'entreprises ayant des contrats ou des sous-contrats avec la Ville

# Ce que nous faisons

**Quatre grandes orientations structurent notre approche pour mener à bien notre mandat.**

## 2.2

### Priorités stratégiques

#### Quatre grandes orientations du BIEL

##### 1. Outiller, sensibiliser et former le personnel et les gestionnaires

- Assurer la formation éthique du personnel à l'embauche
- Développer et diffuser des outils d'analyse et d'aide à la décision éthique
- Assurer le développement de la compétence éthique et le respect des valeurs de l'organisation
- Sensibiliser et informer en continu

##### 2. Atteindre un haut niveau d'intégrité dans la gestion des fonds publics

- Assurer la conformité aux règles et aux principes d'intégrité, de transparence et d'équité dans le processus de gestion contractuelle
- Améliorer la synergie avec les services afin d'augmenter la collaboration sur des projets ciblés et mieux gérer les risques
- Contribuer à la mise en place des contrôles nécessaires à la saine gestion et l'utilisation des fonds publics, des ressources internes et des actifs de la Ville

##### 3. Accroître l'intelligence d'affaires et assurer l'agilité des activités d'enquête et de renseignement

- Mettre en place une stratégie de gestion des données afin d'améliorer nos activités d'analyse stratégique et de détection des risques
- Identifier les fonctions à risque et soutenir le personnel et les gestionnaires
- Recevoir et traiter les signalements de façon impartiale et confidentielle et effectuer les analyses et les enquêtes requises
- Assurer une vigie corporative et soutenir les intervenantes et les intervenants municipaux dans la protection des fonds publics
- Partager les bonnes pratiques d'analyses et de renseignement avec les organisations du milieu
- Partager les bonnes pratiques de formation, de sensibilisation et de développement de l'éthique dans le secteur public

##### 4. Identifier et réduire les risques liés à l'intégrité et à l'éthique, tout en recommandant des mesures fondées sur les meilleures pratiques

- Gérer les conflits d'intérêts
- Effectuer les analyses et les enquêtes requises en lien avec les situations signalées ou identifiées par le BIEL
- Collaborer avec les partenaires dans la lutte à la corruption et la malversation (UPAC, Bureau de la concurrence, bureaux d'intégrité municipaux, AMP, etc.)
- Collaborer avec les partenaires du milieu pour la mise en place des meilleures pratiques en enquête
- Analyser les demandes d'avis et recommander les mesures à prendre
- Assurer l'intégration de l'éthique et de l'intégrité dans les diverses orientations et politiques de la Ville
- Adopter des pratiques adaptées aux réalités organisationnelles et assurer l'accessibilité du BIEL pour tout le personnel

# Notre force organisationnelle

Le BIEL relève du directeur du Service de police de Laval (SPL), un positionnement organisationnel qui assure l'indépendance nécessaire à la réalisation de ses travaux. En cas de préoccupations administratives complexes, le BIEL peut faire appel à son comité directeur. Ce comité regroupe le directeur général de la Ville, la directrice générale adjointe (DGA) Sécurité publique et services de proximité, le directeur principal des ressources humaines, les directeurs du Service de police et des affaires juridiques, ainsi que le directeur adjoint du Service de police.

Ce comité contribue à maximiser l'efficacité des interventions et à assurer une cohérence organisationnelle optimale.

## 3.1

### Pouvoirs

Le Bureau a compétence sur les activités de la Ville. Il a le pouvoir d'enquêter sur tout acte répréhensible qui lui est signalé, conformément à la [Politique de signalement](#) de Laval.

Il peut notamment vérifier tout processus d'attribution ou d'adjudication de contrat et leur exécution (gré à gré, appel d'offres public, appel d'offres sur invitation).

Il détient aussi un pouvoir de recommandation. L'application et le suivi de ses recommandations relèvent alors de la Direction générale et du comité exécutif de la Ville.

# Notre force organisationnelle

## 3.2 Ressources humaines

Le BIEL est composé d'une équipe de 16 personnes ayant des expertises complémentaires et reconnues dans les différents domaines d'activités.

Le 6 novembre 2024, Jean-François Rousselle a été nommé directeur adjoint à la Direction des services corporatifs, organisationnels et du Bureau de l'intégrité et de l'éthique municipale. Nous avons aussi accueilli deux nouvelles employées dans l'équipe d'analyse du renseignement.

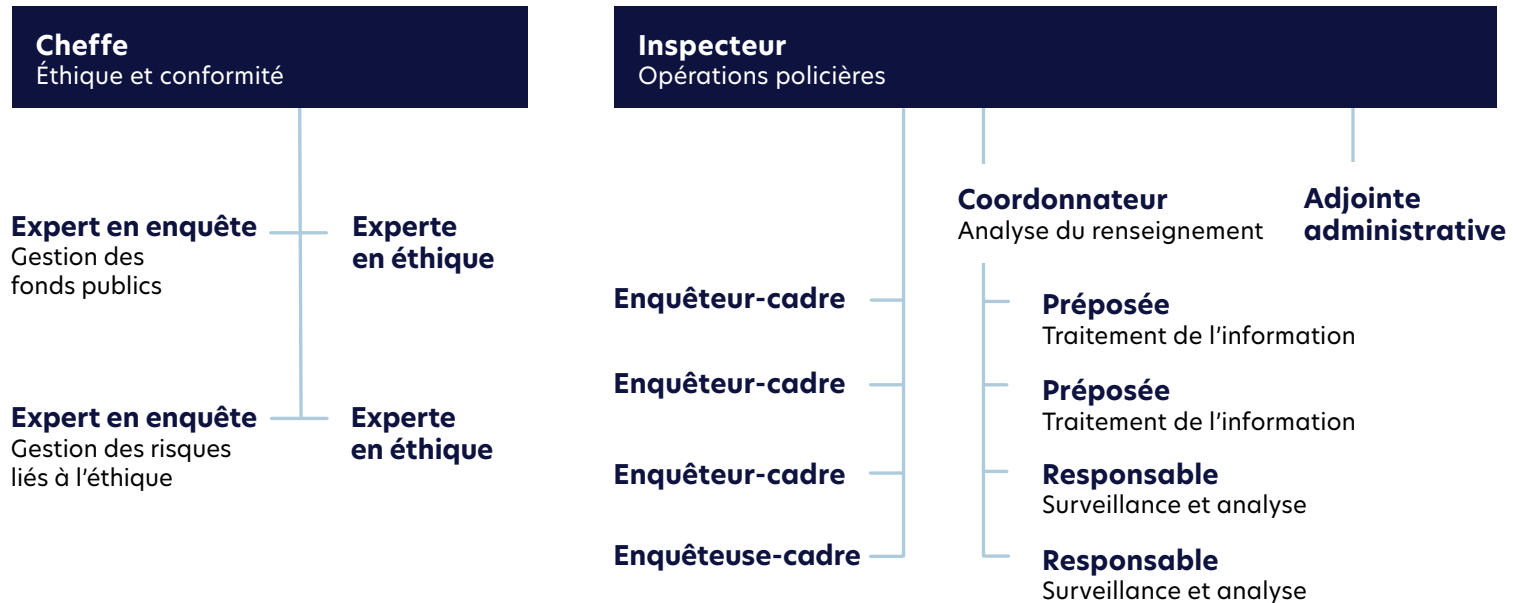
**Service de police de Laval**  
Directeur **Pierre Brochet**

**Direction des services corporatifs, organisationnels et du Bureau de l'intégrité et de l'éthique municipale**  
Directeur adjoint **Jean-François Rousselle**

**Comité directeur**  
Directeur général  
DGA, Sécurité publique et services de proximité  
Directeur principal, Service des ressources humaines  
Directeur, Service des affaires juridiques  
Directeur, Service de police  
Directeur adjoint, Service de police

**Organigramme 2024 - Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval**

Figure 2



# Notre force organisationnelle

## 3.3

### Ressources financières

Le budget accordé au SPL pour les activités du BIEL en 2024 a été de 2,2M\$. Les dépenses sont comptabilisées et consolidées avec les opérations du SPL.

## 3.4

### Collaborations internes et externes

La collaboration avec des partenaires internes et externes est essentielle à la réalisation de la mission du BIEL.

Plusieurs services de la Ville sollicitent le soutien du Bureau pour des dossiers complexes liés à l'éthique et l'intégrité, dont le Service des affaires juridiques et le Service des ressources humaines. Le BIEL travaille également en étroite collaboration avec les instances responsables de la gouvernance et de l'approvisionnement, qui jouent un rôle clé dans la protection de l'intégrité des activités municipales.

#### Dans le respect des lois, il coopère avec plusieurs autres organismes.

- Autorité des marchés publics (AMP)
- Commissaire à la lutte contre la corruption (UPAC)
- Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal
- Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
- Bureau de l'inspection contractuelle (BIC) de la Ville de Longueuil
- Bureau d'intégrité et d'éthique de Terrebonne (BIET)<sup>1</sup>
- Bureau de la concurrence du Canada (BCC)
- Commission municipale du Québec (CMQ)
- Commission de la construction du Québec (CCQ)
- Lobbyisme Québec
- Régie du bâtiment du Québec (RBQ)
- Revenu Québec
- Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP)

<sup>1</sup> Le projet de partenariat avec la Ville de Terrebonne a pris fin le 19 mai 2024. Le Bureau a donc repris son nom d'origine.

# Notre force organisationnelle

## 3.5

### Partenariat avec l'Autorité des marchés publics

L'AMP et la Ville de Laval ont entériné, en 2023, une entente de partenariat favorisant la collaboration et le partage d'informations entre les deux organisations pour la vérification de l'intégrité des entreprises qui obtiennent des contrats et des sous-contrats municipaux sur le territoire de la Ville.

Par cette entente, le BIEL est outillé pour baliser l'attribution des mandats de vérification de l'intégrité des entreprises visées. Le partenariat optimise l'efficacité des enquêtes et le partage d'information. Il permet d'augmenter le nombre d'examen d'intégrité des fournisseurs de la Ville. Ces nouveaux pouvoirs favorisent l'imputabilité des parties prenantes aux contrats, en plus d'avoir un effet dissuasif clair contre tout manquement à l'intégrité. Cela permet au BIEL de mieux protéger l'intégrité à la Ville tout en préservant la confiance de la population.

## 3.6

### Mandat spécial – Projet de loi 26

Le 11 février 2016, le BIEL a mis sur pied l'équipe Groupe de travail PL26 en lien avec la Loi visant principalement la récupération de sommes payées injustement à la suite de fraudes ou de manœuvres dolosives dans le cadre de contrats publics (RLRQ, c. R-2.2.0.0.3). Le budget de cette équipe est sous la responsabilité du Service des affaires juridiques.

En février 2024, le Groupe de travail PL26 a déposé le [bilan de ses opérations](#) <sup>12</sup> et confirmé la récupération de près de 60 M\$. Pour l'année 2024 uniquement, la Ville de Laval a perçu des remboursements provenant d'entreprises, des dirigeants et des administrateurs de celles-ci d'une valeur de 1 725 000\$ ce qui a permis de régler quatre dossiers distincts. Trois poursuites civiles sont toujours en cours, lesquelles comportent un préjudice estimé à un peu plus de 17 M\$.

Le Groupe de travail PL26, le Service des affaires juridiques et le BIEL réitèrent leurs remerciements envers le Service du greffe – particulièrement sa division de la Gestion documentaire – ainsi que le Service des finances pour leur soutien indéfectible au cours de toutes ces années, lequel a été essentiel à l'atteinte de ces résultats.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## Faits saillants

### Nouvelle activité : analyse stratégique

En 2024, le BIEL a intensifié ses efforts pour intervenir en amont grâce au développement de son expertise en analyse stratégique. Cette activité, essentielle dans le domaine du renseignement, ajoute une réelle valeur à la prévention des risques liés à l'éthique et à l'intégrité. Trois secteurs d'activités ont été ciblés, permettant de mieux comprendre les marchés visés et d'orienter efficacement les interventions du Bureau.

### Programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure

Lancé en 2023, ce programme a connu des avancées majeures en 2024. Le partage de bonnes pratiques avec le Bureau de l'inspecteur général (BIG) nous a permis d'optimiser les méthodes d'intervention et de mieux cibler les risques liés aux projets d'infrastructures routières. En tout, 13 interventions ont été réalisées sur sept chantiers, renforçant ainsi les communications avec nos partenaires internes et externes impliqués dans le respect du cadre normatif lié à l'exécution des contrats.

### Partenariat avec l'AMP

La première année de collaboration avec l'Autorité des marchés publics (AMP) a dépassé les attentes. Grâce à cette entente, le BIEL a mené des vérifications d'intégrité auprès des entreprises ayant des contrats ou des sous-contrats avec la Ville. En 2024, six situations problématiques ont été signalées à l'AMP, le menant à l'ouverture de cinq dossiers, dont un examen d'intégrité déjà complété.

### Refonte de la formation éthique pour les gestionnaires

Les expertes en éthique du Bureau ont développé une nouvelle formation obligatoire destinée aux cadres de la Ville. Cette formation met de l'avant le leadership éthique, la gestion des risques éthiques ainsi que des outils pour résoudre les dilemmes éthiques. Cette nouvelle mouture est devenue incontournable pour consolider les efforts de prévention et de sensibilisation des dernières années qui, force est de constater, ont amené une évolution positive de la culture à la Ville sur le plan de l'éthique et de l'intégrité.

### Leadership et reconnaissance de l'expertise du BIEL

Pour marquer son 10<sup>e</sup> anniversaire, le BIEL a célébré ses partenariats de longue date avec des acteurs clés comme l'AMP, le BIC, le BIET, le BIG et l'UPAC. Cet événement a mis en lumière les réalisations du Bureau et l'importance des collaborations dans la promotion de l'éthique et de l'intégrité.

Le BIEL continue d'être reconnu comme un leader dans son domaine. En 2024, il a partagé son expertise au sein des communautés de pratique, dans le milieu académique et à l'international. Parmi les faits marquants :

- Deux conférences académiques
- Une participation à un balado universitaire sur l'éthique
- La présentation des mandats et des activités du Bureau à trois délégations étrangères

# Ce que nous avons accompli en 2024

Le rapport annuel 2024 démontre bien que la force du Bureau repose sur l'étendue de son mandat, qui allie, d'un côté, les activités en lien avec les signalements et les enquêtes administratives et criminelles, avec un ensemble d'activités de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement.

**84**

Signalements

**6**

Enquêtes policières

**669**Enquêtes d'habilitation  
sécuritaire**11**

Enquêtes administratives

**36**Recommandations  
à la Direction générale**13**Surveillances de chantier  
(visites/réunions)**27**

Enquêtes de réputation

**45**Séances de formations  
éthiques**660**Personnes participantes  
aux formations éthiques**105**

Demandes d'avis éthique

**3833**Membres du personnel de la Ville ayant complété  
le formulaire de déclaration de conflits d'intérêts

# Ce que nous avons accompli en 2024

## 4.1

### Signalements

En 2024, le BIEL a reçu 84 signalements, dont 44 (52 %) provenaient de membres du personnel de la Ville. Il s'agit d'une hausse considérable par rapport aux 66 signalements reçus en 2023. Le processus de traitement et de suivi des signalements a été complété pour 77 signalements (92 %). Des démarches de validation et d'évaluation sont toujours en cours pour 7 signalements (8 %). Deux signalements reçus ont été transférés à l'UPAC.

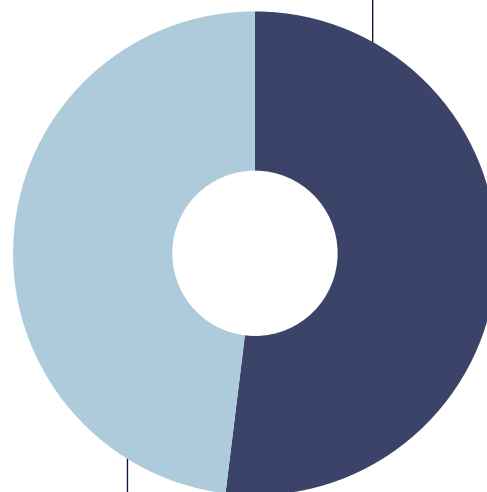
#### Provenance et modes de transmission des signalements reçus

Figure 3

##### Provenance

**52 %**

Interne

**48 %**

Externe

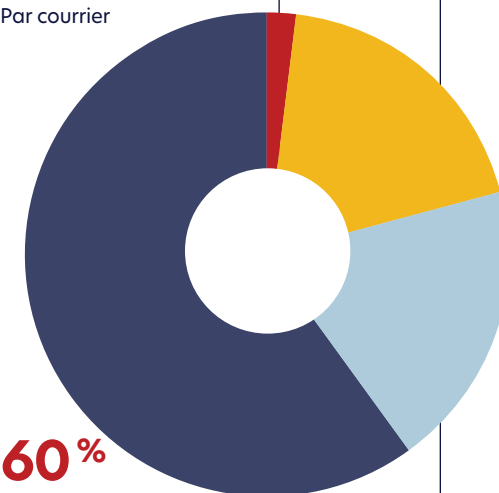
##### Modes de transmission

**19 %**

Ligne de signalement

**2 %**

Par courrier

**60 %**

Par courriel

**19 %**

En personne

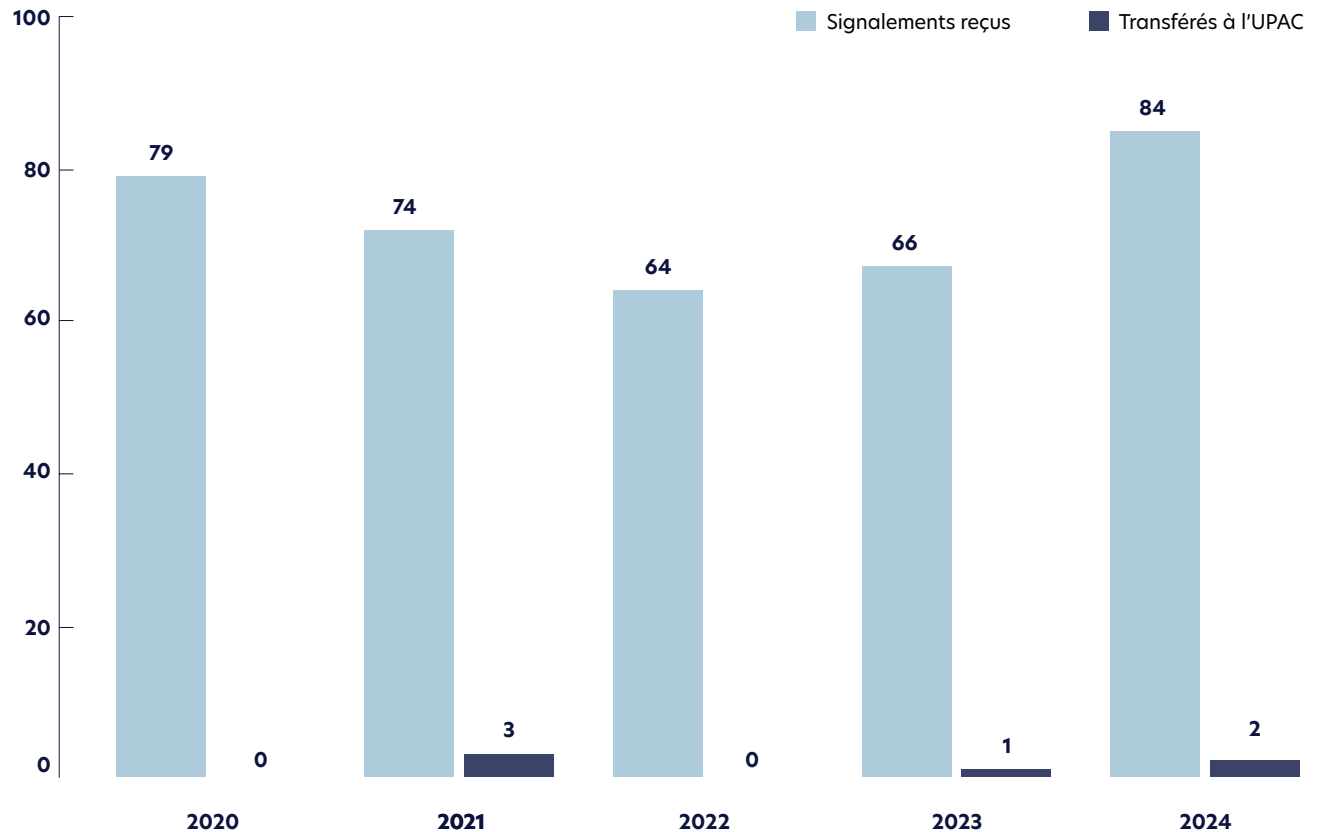
# Ce que nous avons accompli en 2024

Toute personne qui croit qu'un acte répréhensible impliquant la Ville de Laval a été commis ou est sur le point de l'être, peut faire un signalement au BIEL en vertu de la Politique de signalement. L'équipe Opérations policières reçoit les signalements et en fait l'analyse afin de déterminer leur recevabilité<sup>2</sup>. Cette analyse permet également de déterminer quelle équipe sera affectée au traitement du dossier.

L'équipe Opérations policières conserve la responsabilité des allégations impliquant une infraction criminelle ou pénale alors que les autres signalements sont assignés en enquête administrative sous la responsabilité de l'équipe Éthique et conformité. Certains signalements ne relevant pas du mandat du BIEL sont transférés à d'autres entités de surveillance ou aux services de la Ville concernés, et ce, dans le respect des lois et de la Politique de signalement.

## Nombre de signalements reçus et transférés à l'UPAC

Figure 4



<sup>2</sup> Les critères de recevabilité sont détaillés dans la Politique. Elle peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.laval.ca/organisation-municipale/plans-action-politiques-municipales/politique-signalement/>. [L](#)

# Ce que nous avons accompli en 2024

Parmi les 84 signalements reçus en 2024, 18 ont été évalués non recevables en vertu de la Politique de signalement. Dans ces cas, la lanceuse ou le lanceur d'alerte a été dirigé vers la bonne instance pour déposer sa plainte.

Parmi les 65 signalements recevables, 49 concernaient des actes répréhensibles relevant de l'équipe Éthique et conformité et 19 de l'équipe Opérations policières. Trois signalements comportaient à la fois des allégations criminelles et administratives. Ils ont été traités de façon indépendante par les deux équipes d'enquête. Un dernier signalement est toujours en cours d'évaluation.

## Conclusion de l'analyse de recevabilité des signalements reçus

Figure 5

	2024	2023	2022
<b>Recevable</b>	65	45	42
<b>Non recevable</b>	18	21	22
<b>En cours d'évaluation</b>	1	-	-
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>66</b>	<b>64</b>

# Ce que nous avons accompli en 2024

## 4.2

### Activités d'enquête

Trois types d'enquêtes sont menées par le BIEL : l'équipe Opérations policières conduit les enquêtes policières et d'habilitations sécuritaires, alors que l'équipe Éthique et conformité effectue les enquêtes administratives.

#### Enquêtes policières

Le BIEL peut mener des enquêtes liées aux allégations visant les activités de la Ville, c'est-à-dire lorsque c'est la Ville qui subit un préjudice ou lorsqu'un membre du personnel est en cause dans la commission d'un acte répréhensible. Les activités de l'équipe Opérations policières ont mené à l'ouverture de six dossiers d'enquête en 2024.

Les dossiers traités en 2024 sont principalement des enquêtes de fraude et de malversation touchant les activités de la Ville. Deux dossiers ont été transmis à l'UPAC à la suite de l'analyse préliminaire en vertu des dispositions prévues à l'article 8.8 de la Loi concernant la lutte contre la corruption.

Les dossiers criminels sous la responsabilité du BIEL ont généré un nombre important d'activités d'enquête. Trente-cinq ordonnances judiciaires ont été autorisées et exécutées. Une trentaine de témoins ont été rencontrés et plusieurs moyens d'enquête policière ont été déployés.

### Statut des enquêtes policières selon la nature des allégations

Figure 6

Nature des allégations		Statut	Conclusion
Fraude ou malversation	4	Enquête	En cours
Abus de confiance	1	Enquête	Soumis au DPCP
Corruption	1	Enquête	En cours
	6		

# Ce que nous avons accompli en 2024

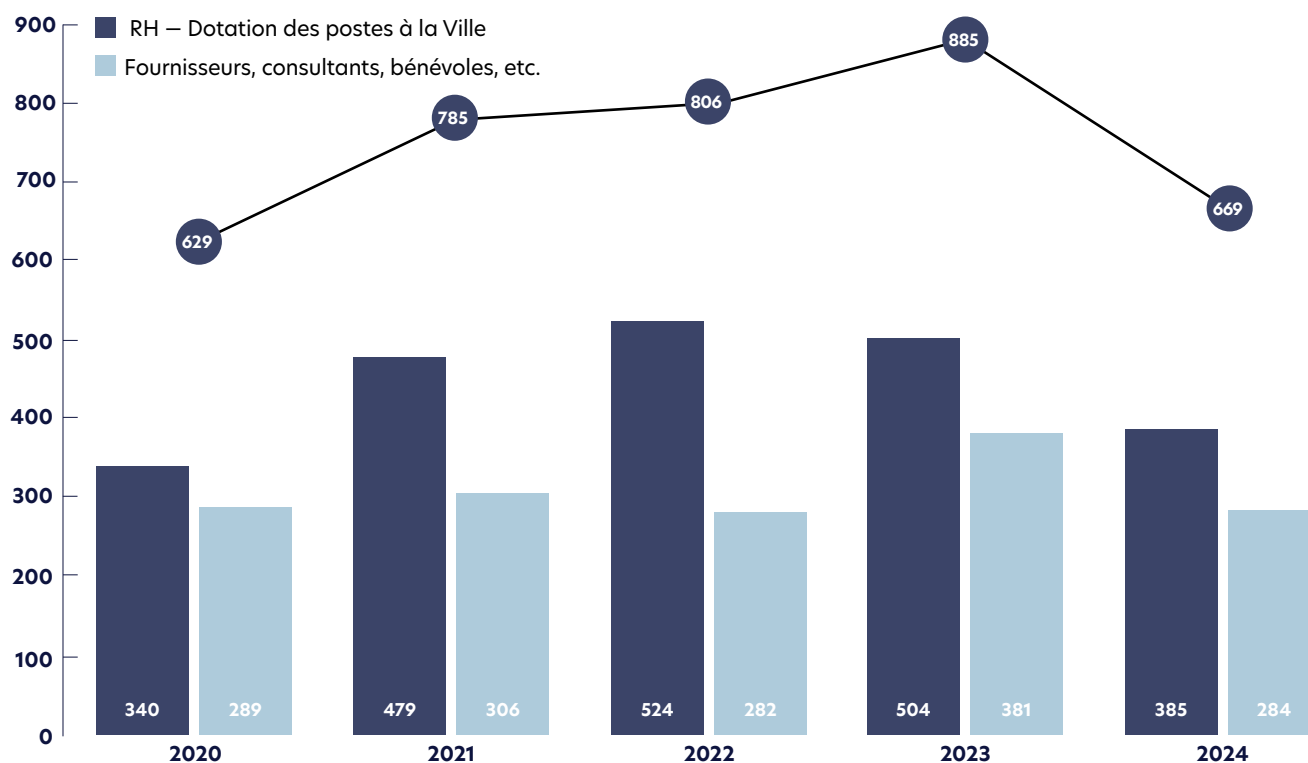
## Enquêtes d'habilitation sécuritaire

L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de fournir une assurance raisonnable qu'un employé ou qu'une employée de la Ville ou un fournisseur est digne de confiance pour occuper des fonctions présentant des risques importants en matière d'éthique et d'intégrité. Il s'agit d'une vérification de transparence et d'intégrité. Les personnes candidates doivent se soumettre à ce processus avant l'embauche, l'affectation ou le changement de poste. L'équipe Opérations policières a reçu 669 demandes d'habilitation sécuritaire en 2024. De ce total, 385 (58 %) visaient des personnes candidates pour un poste à la Ville. Nous observons une baisse globale de 24 % du nombre de demandes en 2024. Pour une deuxième année consécutive, nous avons traité un nombre exceptionnellement élevé de demandes pour des embauches de policiers et de policières, soit 120 demandes.

La cible prévue dans la planification stratégique était de maintenir le délai de traitement moyen à huit jours ouvrables pour l'embauche du personnel de la Ville. La baisse générale du nombre de demandes en 2024 ainsi que l'ajout de personnel dans l'Équipe Opération policière en 2023 et 2024 nous ont permis d'atteindre cet objectif. Le délai de traitement est de 8,3 jours ouvrables, contre 10,6 jours l'année précédente, soit une réduction de 22 %. Avec la réduction de ce délai au cours des dernières années, nous avons atteint un point d'équilibre dont les partenaires se disent satisfaits.

## Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues

Figure 7



# Ce que nous avons accompli en 2024

Chaque enquête administrative permet de faire la lumière sur les activités et les contrôles en place dans les processus de la Ville.

## Enquêtes administratives

Au cours de l'année 2024, le BIEL a analysé 49 dossiers de signalement de nature administrative et a amorcé 11 enquêtes provenant de ceux-ci. Huit de ces enquêtes ont été complétées dans l'année et trois sont en cours. Deux autres enquêtes, initiées en 2023, ont été complétées cette année.

Chaque enquête administrative permet de faire la lumière sur les activités et les contrôles en place dans les processus de la Ville. Au terme d'une enquête, le BIEL transmet ses conclusions et ses recommandations à la Direction générale et, le cas échéant, aux directions des services concernés.

Dans plusieurs de ces dossiers, aucune preuve d'acte répréhensible allégué n'a été trouvée, mais l'enquête a permis d'identifier des risques éthiques ou à l'intégrité. Ces derniers ont été portés à l'attention des gestionnaires de la Ville et fait l'objet de recommandations ou ont été conservés à titre de renseignement au BIEL, nous permettant ainsi d'entreprendre d'autres enquêtes ou d'agir en prévention.

En 2024, c'est plus de 36 recommandations communiquées à la Direction générale et aux différents services pour permettre d'adopter de meilleures pratiques dans leurs activités opérationnelles. Ultiment, l'objectif est de protéger l'intégrité et assurer une cohérence avec les priorités et les valeurs de la Ville.

Les allégations ayant mené à une enquête administrative concernent principalement des irrégularités dans le processus d'octroi et d'exécution des contrats ainsi que des manquements relatifs aux conflits d'intérêts et aux avantages.

## Allégations ayant mené à une enquête administrative

Figure 8

### Nature de l'allégation

Conflit d'intérêts et avantages	3
Irrégularité / non-conformité contractuelle	4
Mauvaise gestion / non-conformité interne	1
Utilisation abusive des ressources	2
Autres	1
<b>Total</b>	<b>11</b>

# Ce que nous avons accompli en 2024

Sur les 49 signalements de nature administrative analysés, 38 n'ont pas donné lieu à une enquête<sup>3</sup>. Dans 13 de ces cas, l'information a été transférée à un organisme partenaire ou au service concerné. Parmi les 25 dossiers fermés sans enquête, sept ont été traités en avis ou en accompagnement (plutôt qu'en enquête) et sept étaient déjà pris en charge par le gestionnaire, le Service des ressources humaines ou le Service des affaires juridiques.

## Examens d'intégrité d'entreprises

En vertu de l'entente de partenariat avec l'AMP, le BIEL a communiqué à l'AMP six situations problématiques qui ont mené à l'ouverture de cinq examens d'intégrité en 2024. Quatre de ces cinq enquêtes sont en cours.

Au terme d'un examen d'intégrité, si l'AMP conclut que l'entreprise concernée n'a pas le niveau d'intégrité requis pour faire affaire avec un organisme public, elle peut :

- Lui imposer des mesures correctrices jugées nécessaires pour satisfaire aux exigences d'intégrité requises par la Loi sur les contrats des organismes publics. Si l'entreprise ne respecte pas les mesures correctrices imposées, l'entreprise est alors inscrite au Registre des entreprises non admissibles (RENA) de façon provisoire pour une période maximale de 90 jours. Au terme de cette période, si l'entreprise n'a toujours pas respecté les mesures correctrices imposées, elle sera inscrite de manière définitive au RENA
- Inscrire l'entreprise au RENA de façon définitive pour une période de cinq ans. Dans ce cas, l'entreprise ne pourra plus conclure de contrat ni de sous-contrat avec un organisme public

## Traitement des signalements de nature administrative

Figure 9

### Nature des dossiers d'enquêtes

Dossiers transférés aux partenaires	13
Fermés sans enquête	25
<b>Sous-total</b>	<b>38</b>
Enquêtes en cours	3
Enquêtes complétées	8
<b>Total</b>	<b>49</b>

<sup>3</sup> La décision de ne pas faire enquête résultait soit d'une absence d'éléments probants ou d'une prise en charge de la situation déjà amorcée par les gestionnaires ou le Service des ressources humaines.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## 4.3

### Vigie et renseignement

Le BIEL, de sa propre initiative, effectue des activités de vigie et de renseignement, afin d'intervenir proactivement et de protéger l'intégrité de la Ville. Ces activités ont pour objectifs de prévenir, de dissuader et de détecter les comportements répréhensibles.

L'apport des partenaires internes et externes est essentiel pour mener à bien cette activité. En 2024, le BIEL a poursuivi sa collaboration au sein de divers comités regroupant des représentants et des représentantes d'organisations dont la mission est de protéger l'intégrité et assurer une saine gestion des fonds publics. Ces collaborations permettent d'échanger sur les bonnes pratiques d'analyse et de partager des renseignements.

Plus concrètement, la vigie s'est articulée autour des activités suivantes :

- Enquêtes de réputation d'entreprises, d'organismes ou de personnes appelées à transiger avec la Ville
- Veille des marchés et validation de renseignements
- Analyses stratégiques de secteurs d'activités pour évaluer des facteurs de risques et accompagner les services impliqués
- Programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure

### Enquêtes de réputation

Le BIEL a procédé à 27 enquêtes de réputation. Une enquête de réputation consiste à vérifier toutes les bases de données en sources ouvertes afin d'évaluer le risque réputationnel lorsque la Ville s'associe avec une personne ou une entreprise, par exemple pour la désignation toponymique, pour des nominations sur de comités stratégiques ou avant l'octroi d'une subvention. Le BIEL soutient les services requérants dans leur prise de décision sous forme de recommandations.

### Veille et validation

Le BIEL effectue une veille à partir de sources médiatiques ainsi que de nombreuses autres sources de données ouvertes afin d'être à l'affût de situations pouvant avoir un impact sur sa mission. Des vérifications plus approfondies sont menées afin d'identifier le traitement approprié, par exemple une recommandation, l'ouverture d'une enquête ou d'un dossier d'accompagnement. Le BIEL a procédé à 17 validations d'information provenant de la veille ou de partenaires.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## Analyse stratégique

En 2024, le BIEL a intensifié ses efforts pour développer une expertise en analyse stratégique. Cette activité vise à rassembler, examiner et interpréter les informations provenant de diverses sources qui exercent une influence sur un secteur d'activités. Elle permet d'en comprendre l'environnement, suivre son évolution sur une période donnée et anticiper les tendances futures. L'analyse stratégique permet également d'identifier les facteurs de risque liés à une activité et d'orienter les interventions et les recommandations du BIEL de façon efficiente.

## Le déneigement

Au cours de 2024, le BIEL s'est penché sur l'évolution du marché dans le secteur du déneigement, pour la période 2017 à 2023. Plus précisément, le Bureau a cherché à évaluer l'impact de la pandémie sur les conditions du marché du déneigement.

## Les transactions immobilières et le droit de préemption

En avril 2024, des médias ont rapporté des problématiques concernant des transactions immobilières liées au droit de préemption à la Ville de Montréal. Le BIEL a étudié la situation prévalant à la Ville et analysé les risques à l'intégrité et à la saine gestion des fonds publics liés à ce type de transaction. Le BIEL travaille en collaboration avec le Bureau des transactions et des investissements immobiliers afin de détecter les transactions présentant les risques identifiés, et ce, tant au niveau du processus de vente que d'acquisition immobilière. Au cours de l'année, le BIEL a procédé à deux vérifications liées aux transactions immobilières.

## Les technologies de l'information

L'octroi de contrats de gré à gré dans le domaine des technologies de l'information a aussi marqué l'actualité récente en matière de marchés publics. Le BIEL s'est penché sur l'utilisation de ce mode de sollicitation et a procédé à plusieurs vérifications, en collaboration avec le Service de l'approvisionnement et avec les services requérants concernés. Ces interventions ont permis de modifier le mode de sollicitation dans trois dossiers d'acquisition de technologies de l'information, permettant ainsi de favoriser la concurrence et le respect des lois et règlements applicables.

## Programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure

Le programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure a pour objectif d'assurer le respect du cadre normatif lié au processus d'octroi et d'exécution des contrats. Les interventions du BIEL en cette matière proposent avant tout une approche préventive et objective où toutes les parties prenantes sont sensibilisées aux risques d'acte répréhensible et à l'importance de faire un signalement lorsqu'une telle situation est détectée. Elles permettent de faire connaître le Bureau auprès des fournisseurs et de la main-d'œuvre présente sur les chantiers.

En 2024, ce programme a permis de réaliser 13 interventions en lien avec sept chantiers dont six visites de chantiers et sept rencontres de coordination/chantier. Ces activités ont permis d'établir un réseau de contacts avec divers intervenants internes et externes, tels que les contremaîtres, signaleurs, surveillants de chantiers, ingénieurs municipaux et dirigeants d'entreprises de construction.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## 4.4

### Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil

La promotion de l'éthique occupe une place centrale dans le mandat du Bureau, à travers diverses initiatives et services destinés au personnel et aux gestionnaires. Ces actions visent à renforcer la sensibilité et la réflexion éthique au sein de l'organisation, tout en favorisant une culture éthique où les valeurs de la Ville et du service public s'intègrent pleinement aux décisions et actions quotidiennes de tout le personnel, des gestionnaires et des personnes élues.

# 45

---

séances de formation sur l'éthique

# 660

---

personnes formées

# 105

---

demandes d'avis éthique, dont 102 complétées en 2024

# Ce que nous avons accompli en 2024

## Formation et sensibilisation

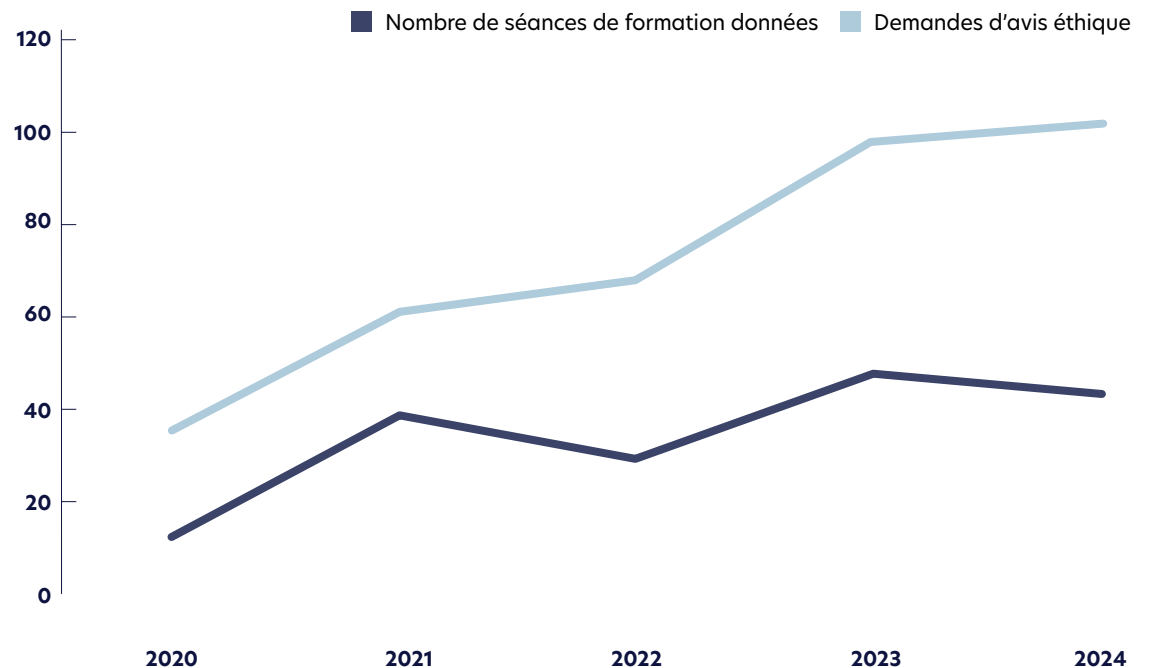
Les formations et ateliers du BIEL rappellent les normes et les règles en matière d'éthique et d'intégrité, tout en outillant le personnel à repérer les enjeux éthiques, à susciter des questionnements et à encourager la réflexion sur les normes et les valeurs qui guident leurs actions. Elles offrent également une visibilité importante pour le BIEL et ses expertes en éthique, en mettant en lumière leur rôle ainsi que leur mandat. Elles favorisent la création d'un lien de confiance avec les participants et les participantes, les encourageant à communiquer plus facilement avec le Bureau.

L'offre de formation évolue constamment pour répondre aux besoins. En 2024, le programme destiné aux gestionnaires a été entièrement revu afin de mettre l'accent sur le leadership éthique et la gestion proactive des risques éthiques. La Direction générale et les cadres de directions ont été les premiers à bénéficier de cette nouvelle approche.

Le Bureau a dispensé 45 séances de formation sur l'éthique et l'intégrité auprès des gestionnaires et de membres du personnel de la Ville. Une tendance déjà observée se confirme : un nombre accru de formations entraîne une hausse des demandes d'avis et d'accompagnement en éthique. Cet effet positif démontre la valeur ajoutée de ces formations pour renforcer et maintenir une culture éthique solide au sein de l'organisation.

## Nombre de séances de formation et demandes d'avis éthique

Figure 10



# Ce que nous avons accompli en 2024

## Formations offertes en 2024

L'offre de formations du BIEL repose sur un corpus obligatoire auquel s'ajoutent des formations sur mesure et à la demande des gestionnaires de la Ville.

Le BIEL initie aussi des activités de sensibilisation avec ses partenaires. Cette année, il a organisé une présentation de l'AMP pour le personnel du Service de l'approvisionnement et du Service des affaires juridiques. L'activité avait pour but de clarifier les rôles respectifs de l'AMP et du BIEL, la nature de l'entente qui les unit ainsi que le cheminement d'un dossier d'enquête par l'AMP.

### Formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie pour les employés et gestionnaires

Initié en 2017, ce programme de formation obligatoire s'adresse à tout le personnel de la Ville. Chaque nouvelle personne à l'emploi de la Ville doit assister à cette formation. Cette formation permet de clarifier les règles du Code d'éthique et de déontologie du personnel en lien avec les valeurs de la Ville, en plus de faire connaître le mandat du BIEL.

### Formation obligatoire sur le leadership éthique pour les nouveaux gestionnaires

Cette nouvelle formation a pour objectif de sensibiliser les gestionnaires à l'importance de promouvoir une culture éthique, notamment en assumant un leadership éthique. Cette formation de deux heures encourage les participants et les participantes à évaluer et à améliorer leurs pratiques de gestion afin de créer un environnement de travail propice au développement de la compétence éthique du personnel.

### Formation obligatoire sur la gestion des risques éthiques pour les nouveaux gestionnaires

Cette nouvelle formation vise à développer la capacité des gestionnaires à identifier et à gérer les risques dans leurs équipes à partir d'outils concrets.

### Formation sur la gestion des situations de conflit d'intérêts pour les gestionnaires

Cette formation vise à sensibiliser les participants et les participantes aux risques associés aux conflits d'intérêts et aux obligations qui en découlent. Elle permet de clarifier les rôles et les responsabilités dans ces situations.

### Sensibilisation sur la protection des informations confidentielles et des renseignements personnels

Le BIEL a donné un atelier de réflexion éthique visant à sensibiliser les participants et les participantes à leurs rôles et leurs responsabilités en matière de protection des informations confidentielles et des données personnelles, ainsi qu'aux conséquences possibles des incidents de confidentialité.

### Sensibilisation à la gestion des risques de fraudes dans les OBNL

Cette formation s'adresse principalement aux administrateurs et administratrices d'organismes à but non lucratif (OBNL) avec qui la Ville transige afin d'offrir des services à la population. En 2024, près de 50 administrateurs et administratrices d'OBNL ont suivi la formation.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## Rôle-conseil

### Demandes d'avis éthique et accompagnement

Les membres du personnel, les personnes élues et leur personnel politique peuvent, en tout temps et en toute confidentialité, faire une demande d'avis au BIEL, et ce, sans avoir à obtenir une autorisation de la part de leur gestionnaire.

Ces demandes émanent d'un questionnement ou d'un enjeu éthique vécu dans le cadre de leur travail à la Ville. Selon le cas, les expertes en éthique proposent au demandeur l'intervention qui semble la mieux adaptée à la situation et qui répond le mieux aux besoins, par exemple un avis écrit ou verbal ou un projet d'accompagnement.

Au total, 105 demandes d'avis ont été faites au bureau en 2024, ce qui représente une augmentation de 6 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation confirme la tendance des sept dernières années et témoigne de l'intérêt et de la confiance du personnel envers le BIEL et ses spécialistes.

On observe que les questions relatives au conflit d'intérêts et aux avantages représentent près des trois quarts des demandes faites en 2024 (74 %). Plusieurs demandes ont porté sur différentes règles du Code d'éthique et de déontologie des employés, par exemple la protection des informations confidentielles, l'utilisation des ressources et la loyauté et l'impartialité.

## Objet des demandes d'avis éthique

Figure 11

6 %

Conformité du processus d'octroi et d'exécution des contrats

8 %

Autres

12 %

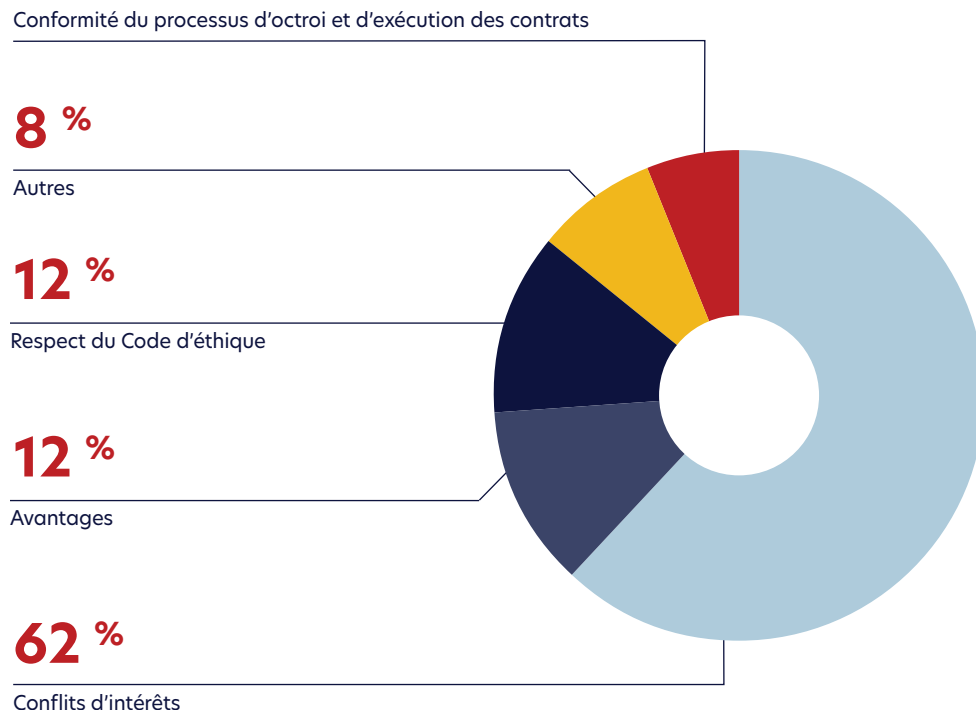
Respect du Code d'éthique

12 %

Avantages

62 %

Conflits d'intérêts



# Ce que nous avons accompli en 2024

## Déclarations de conflit d'intérêts

Tout le personnel de la Ville doit remplir une déclaration de conflit d'intérêts annuellement, au moment de leur embauche, lors d'une promotion ou d'une nomination, ou lors d'une nouvelle situation de conflit d'intérêts. La Ville privilégie une gestion responsable des risques éthiques par les membres du personnel et leur gestionnaire. Le processus de divulgation leur permet :

- d'aviser leur gestionnaire et le BIEL d'une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ;
- de discuter et d'analyser la situation ;
- de mettre en place des mesures pour atténuer et mitiger les risques possibles ;
- de documenter la démarche et conserver les informations pertinentes.

Le rôle du BIEL consiste à conseiller et soutenir le personnel et les gestionnaires dans l'identification, l'évaluation et la mise en place de mesures d'atténuation des risques, afin d'assurer un traitement uniforme, équitable et efficace de ces situations. Il assure aussi la conservation des documents et veille à la relance annuelle de la démarche.

En 2024, 3 833 membres du personnel ont rempli leur déclaration. Parmi ces employés et ces employées, 535<sup>4</sup> ont divulgué une situation de conflit d'intérêts. Chacune de ces situations a fait l'objet d'une évaluation par le gestionnaire, qui a l'obligation d'évaluer le risque et de mettre en place les mesures appropriées.

## Déclarations de conflit d'intérêts

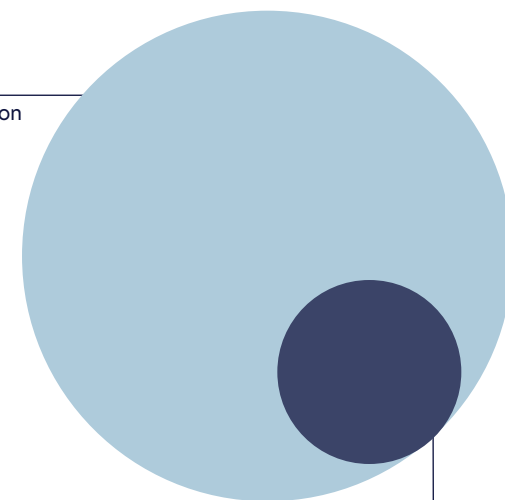
Figure 12

**3 833**

membres du personnel ont soumis leur déclaration

**535**

membres du personnel ont divulgué une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel



<sup>4</sup> Les situations déclarées correspondent à une situation pour laquelle l'employé ou l'employée estimait qu'il y avait un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

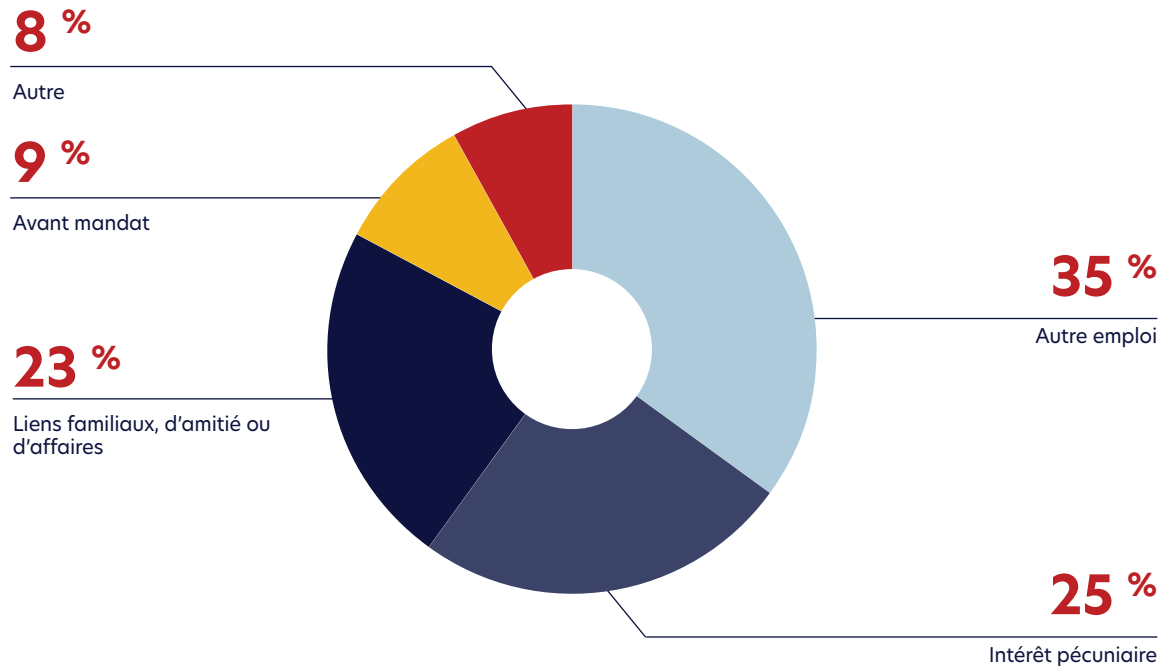
# Ce que nous avons accompli en 2024

Les doubles emplois constituent une part importante des situations divulguées (35 %), avec les intérêts pécuniaires (25 %) et liens familiaux, d'amitié ou de proximité (23 %)<sup>5</sup>. Ces situations présentaient un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

L'obligation de déclaration annuelle génère une proportion importante des demandes d'avis faites au BIEL (62 %). Cet effort de saine gestion et de transparence contribue grandement à la culture d'éthique et d'intégrité de la Ville.

## Objet des déclarations de conflit d'intérêts divulgués

Figure 13



<sup>5</sup> L'avant-mandat représente les situations de conflits d'intérêts attribuables à l'emploi occupé précédemment par une nouvelle personne employée de la Ville, notamment lorsqu'il s'agit d'un fournisseur avec qui lui ou son équipe sont appelés à transiger.

# Ce que nous avons accompli en 2024

**Les spécialistes du BIEL soutiennent la Ville dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction ou la révision de politiques, directives ou processus présentant des risques éthiques.**

## 4.5

### **Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIEL**

Les spécialistes du Bureau mènent divers mandats et sont régulièrement sollicités pour collaborer à différents projets sous la responsabilité d'autres services ou bureaux. Leur implication vise à assurer une gestion proactive des risques et à intégrer les attentes de la Ville en matière d'intégrité et d'éthique.

Le BIEL soutient la Ville et ses différents services dans le cadre de projets organisationnels tels que la rédaction ou la révision de politiques, directives ou processus présentant des risques éthiques. Cette collaboration contribue à renforcer le cadre normatif de la Ville grâce à une approche concertée de gestion des risques liés à l'éthique et l'intégrité. Certains projets découlent des recommandations formulées à la suite d'enquêtes menées par le Bureau. Voici les principales contributions du BIEL en 2024.

#### **Déclaration annuelle des conflits d'intérêts des policiers, des pompiers et des cols bleus**

En 2024, la déclaration a été déployée dans les services de police, de sécurité incendie et des travaux publics. Une formation de deux heures a été offerte aux officiers du SPL pour les aider à identifier et gérer les incompatibilités de fonctions et les situations de conflit d'intérêts. Des rencontres d'information ont aussi été organisées avec les officiers du Service de sécurité incendie.

#### **Cadre de gouvernance de l'intelligence artificielle (IA)**

Le BIEL a participé à un atelier de travail organisé par le Bureau de la performance organisationnelle pour cerner les enjeux éthiques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) à la Ville. Les expertes en éthique du BIEL joueront un rôle clé dans la création de ce cadre, la conception d'outils d'aide à la décision et à l'amélioration des mécanismes du cadre normatif. Cette initiative reflète l'engagement de la Ville à intégrer une réflexion éthique dans l'administration des projets d'IA.

#### **Conformité aux normes du CRPQ**

Le BIEL a contribué aux travaux du comité du SPL chargé de la mise à jour de la certification de la Sûreté du Québec pour l'utilisation du Centre de renseignement policier du Québec (CRPQ). Une composante importante de la réglementation implique notamment le processus d'habilitation sécuritaire sous la responsabilité du BIEL.

#### **Identification des risques liés aux commandites et aux dons offerts à la Ville**

Au fil des années, le BIEL a soutenu divers services et bureaux dans l'identification des risques associés à la sollicitation, aux dons et aux commandites de projets et événements. En réponse à ces besoins, le BIEL a élaboré un guide sur la gestion responsable des dons et commandites, visant à encourager les gestionnaires et le personnel à adopter les meilleures pratiques.

# Ce que nous avons accompli en 2024

## 4.6

### Communications externes

Les spécialistes du bureau sont régulièrement sollicités pour participer à des événements ou des communautés de pratique afin de partager leur savoir-faire et leurs pratiques. En 2024, le BIEL a participé à six événements.

#### Conférence «Travailler en éthique : de la théorie à la pratique» de l'Université de Sherbrooke

La faculté de philosophie et d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke a organisé une série de conférences sur ce qu'implique le travail en éthique dans les organisations. Le BIEL a présenté son mandat, ses activités et la synergie des divers volets de son mandat.

#### Conférence dans le cadre du Congrès annuel de la Société de philosophie du Québec

La thématique de l'activité portait sur l'éthique appliquée dans les milieux de pratiques : rétrospective et prospectives. Le BIEL y a présenté son mandat et la nécessaire articulation de la promotion de l'éthique avec la protection de l'intégrité pour le développement de la compétence éthique dans les organisations publiques. Le déploiement de la déclaration des conflits d'intérêts a servi d'exemple pour illustrer cette articulation.

#### Balado pour le cours de 2<sup>e</sup> cycle Éthique organisationnelle, professionnelle et publique de l'Université Laval

La cheffe éthique et conformité a participé à une entrevue enregistrée sous forme de balado destiné aux étudiants et aux étudiantes de 2<sup>e</sup> cycle en éthique appliquée. L'échange a permis de présenter le mandat et les activités du Bureau en mettant l'accent sur les manières d'implanter l'éthique dans les organisations.

#### Présentation du BIEL à trois délégations étrangères

Le BIEL a présenté son mandat, ses pouvoirs et ses activités à trois délégations (Mali, Haïti, France) :

- **Projet d'appui à la lutte contre la corruption pour et par l'égalité des genres au Mali.** L'objectif du projet est de renforcer le pouvoir des femmes et des filles face aux pratiques corruptives et discriminatoires contribuant aux injustices et aux inégalités entre les hommes et les femmes dans la société malienne
- **Commission nationale des marchés publics (CNMP).** Programme de renforcement de capacités de la CNMP de la République d'Haïti. Ce programme comprend le partage des connaissances et de l'expertise québécoise en matière d'éthique
- **Délégation des directeurs généraux de collectivités françaises :** voyage d'études organisé par l'Institut National d'Études Territoriales, dans le cadre de la formation des cadres dirigeants des collectivités territoriales françaises. Plus de 20 cadres y ont assisté afin de comprendre et d'échanger sur les bonnes pratiques

#### Présentations à la communauté de pratique des professionnels en éthique publique (CPPEP)

Le BIEL est un membre actif de la communauté de pratique des professionnels en éthique publique. Les membres sont issus d'organisations qui ont atteint une maturité dans leurs programmes en éthique. En 2024, le Bureau y a présenté l'outil d'aide à la décision et son analyse sur la gestion responsable des dons et commandites.

#### 10<sup>e</sup> anniversaire du BIEL

Le 16 mai 2024, le Bureau a souligné son 10<sup>e</sup> anniversaire. L'atteinte de ce jalon démontre l'engagement pérenne de la Ville à être un exemple et un leader sur le plan de l'éthique et de l'intégrité. Le Bureau a souligné cet événement avec ses partenaires de l'UPAC, du BIET, du BIC, du BIG et de l'AMP. Leur présence était incontournable pour souligner leur apport aux succès du BIEL.

# Le BIEL en évolution

**Le BIEL clôt l'exercice 2024 avec un bilan de réalisations remarquables. La plupart des initiatives prévues dans le plan quinquennal 2021-2025 ont été complétées ou sont en voie de l'être. L'année 2025 marquera l'achèvement de ce plan et la transition vers l'élaboration d'un nouveau plan stratégique.**

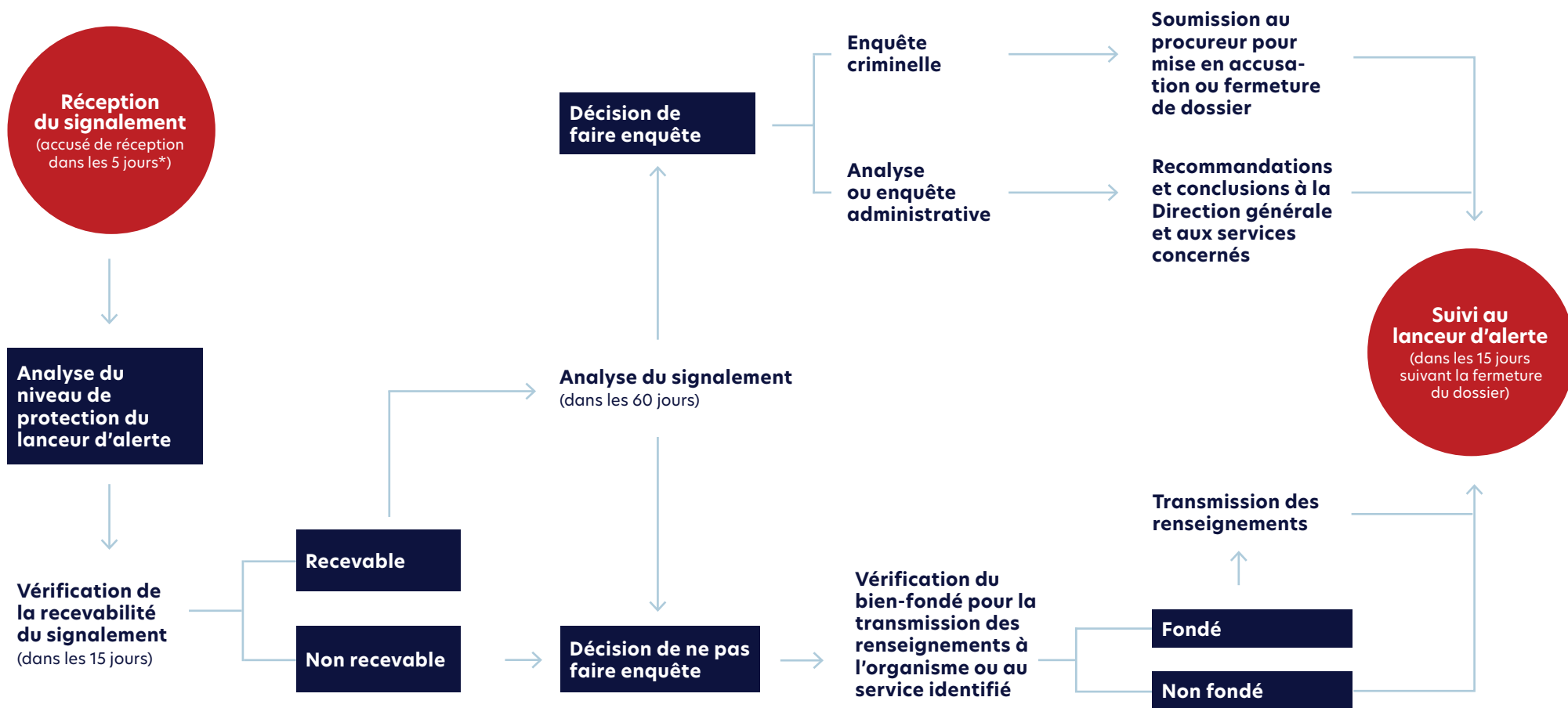
Dans sa mission de promotion de l'éthique, le BIEL contribuera aux réflexions entourant les enjeux éthiques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle à la Ville. Cette démarche s'inscrira parmi les priorités de notre nouveau plan stratégique, afin de poser des balises assurant une utilisation responsable et respectueuse de ces technologies. Par ailleurs, un nouvel outil de diagnostic éthique sera proposé aux gestionnaires et à leurs équipes, leur permettant d'identifier leurs forces et vulnérabilités en matière d'éthique afin de prévenir les risques.

L'arrivée de deux enquêteurs-cadres en novembre 2023 a renforcé notre capacité d'enquête et permis de bonifier des projets stratégiques, notamment le programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure. En 2025, les travaux de surveillance se concentreront sur plusieurs grands chantiers, dont la construction de l'infrastructure culturelle du centre-ville, la rénovation de l'hôtel de ville et la nouvelle cour municipale. Le BIEL adopte une approche collaborative avec les partenaires internes et externes pour prévenir les actes répréhensibles et assurer la conformité aux réglementations et lois applicables.

Enfin, l'année 2024 a été marquée par la mise en œuvre de l'entente avec l'Autorité des marchés publics (AMP), qui a permis au BIEL d'effectuer des vérifications d'intégrité auprès de fournisseurs de la Ville. Cette collaboration, déjà fructueuse, se poursuivra en 2025 avec la poursuite de plusieurs dossiers importants.

## Annexe

# Cheminement d'un signalement



\* Dans tout le schéma, « jours » fait référence à des jours ouvrables.

## Annexe

# Mode de signalement

**En tout temps, toute personne peut faire un signalement en communiquant avec le BIEL.**

**Par téléphone**

450 575-BIEL (2435)

**Par courriel**

biel@laval.ca

**En personne auprès d'un employé du BIEL**1200, boulevard Chomedey, bur. 975  
C.P. 422, Succ. Saint-Martin, Laval (Québec) H7V 3Z4**Un signalement peut être :****Anonyme**

L'information est reçue sans que le lanceur d'alerte ne révèle son identité.

**Confidentiel**

L'information transmise permet au BIEL d'identifier le lanceur d'alerte.

**Transparent**

Le lanceur d'alerte divulgue des informations sans dissimuler son identité ou exiger que son identité soit gardée secrète.

Il est possible pour une personne de joindre directement l'Unité permanente anticorruption (UPAC) par la ligne de signalement du BIEL pour signaler un acte de corruption, de collusion ou de malversation réel ou apparent.

Il est aussi possible de faire un signalement auprès de la Commission municipale du Québec (CMQ) via le site web : <https://www.cmq.gouv.qc.ca/fr/enquetes-et-poursuites/divulguer/comment-divulguer> 

**BIEL**  Bureau  
d'intégrité et  
d'éthique de Laval