

Message de la directrice

C'est avec une grande fierté que je présente le bilan 2025 du Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL). À titre de nouvelle directrice du Service de police de Laval, je souhaite souligner le rôle stratégique et essentiel que joue le BIEL dans la promotion d'une culture éthique au sein de notre organisation et dans la protection de l'intégrité de la Ville pour ainsi contribuer au maintien de la confiance du personnel et de la population lavalloise. Par ailleurs, les activités du BIEL incarnent pleinement des valeurs fondamentales de la Ville, soit l'éthique et l'intégrité. Cela illustre l'importance de ce bureau dans l'organisation municipale et l'attention particulière que je lui accorde dans l'exercice de mes nouvelles fonctions.

L'année 2025 constitue une étape charnière pour le BIEL, marquant à la fois la conclusion d'un cycle stratégique et la mise en œuvre d'un nouveau plan. Cette transition s'inscrit dans un contexte caractérisé par une atteinte particulièrement élevée des objectifs du plan stratégique arrivant à échéance. De plus, cette fin de cycle témoigne de la solidité des fondations du Bureau ainsi que de sa capacité à adapter ses pratiques et à innover dans un environnement municipal en constante évolution et de plus en plus exigeant. Par la rigueur de ses interventions, la complémentarité de ses expertises et l'étendue de son mandat, le BIEL s'est affirmé comme un partenaire incontournable pour faire de la Ville un exemple en matière d'éthique et d'intégrité municipales.

Les réalisations de la dernière année – qu'il s'agisse du traitement des signalements, des activités d'enquête, de la surveillance des chantiers, des examens d'intégrité, de l'accompagnement offert aux services et bureaux ou encore des initiatives de formation et de sensibilisation – démontrent l'engagement constant du Bureau à appuyer la Ville dans l'adoption de pratiques exemplaires et dans la prévention des risques liés aux manquements à l'éthique et à l'intégrité. Le développement de partenariats stratégiques, notamment avec l'Autorité des marchés publics (AMP), et la participation active du BIEL à diverses initiatives d'instances provinciales et internationales contribuent également au rehaussement des standards de qualité en gouvernance éthique. Enfin, je souligne les travaux du BIEL, dont les outils de détection, d'analyse et de diagnostic éthique s'inscrivent dans une démarche résolue d'optimisation des processus existants et d'adaptation aux enjeux émergents.

Je tiens à saluer le professionnalisme, la compétence et l'engagement de toute l'équipe du BIEL ainsi que la collaboration soutenue des multiples partenaires internes et externes. La contribution de tous et toutes est indispensable à la poursuite de la mission du Bureau et à la consolidation d'une culture éthique forte au sein de l'organisation municipale.

Ensemble, nous continuerons à soutenir le BIEL dans son rôle stratégique et à anticiper avec rigueur et agilité les défis à venir en matière d'éthique et d'intégrité publiques.



Karine Ménard

Directrice 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	Mandat spécial – Projet de loi 26	10

Ce que nous avons accompli en 2025 11

	Faits saillants	11
4.1	Signalements	13
4.2	Activités d'enquête	16
4.3	Veille et renseignement	20
4.4	Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil	22
4.5	Communications internes et activités externes	30

Le BIEL en évolution 31

Annexes 32

	Annexe I – Cheminement d'un signalement	32
	Annexe II – Mode de signalement	33

Liste des figures

Figure 1	Principales activités du BIEL	5
Figure 2	Organigramme 2025	8
Figure 3	Provenance et modes de transmission des signalements reçus	13
Figure 4	Nombre de signalements reçus	14
Figure 5	Conclusion de l'analyse de recevabilité des signalements reçus	14
Figure 6	Traitement des signalements recevables reçus en 2025	15
Figure 7	Demandes d'enquêtes d'habilitation sécuritaire reçues	17
Figure 8	Enquêtes de nature administrative en 2025	18
Figure 9	Allégations ayant mené à une enquête administrative	19
Figure 10	Nombre de séances de formations et demandes d'avis éthique	23
Figure 11	Objet des demandes d'avis éthique	25
Figure 12	Déclarations de conflit d'intérêts	27
Figure 13	Objet des déclarations de conflit d'intérêts divulgués	28

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

1.2

Vision

Le BIEL vise à être reconnu pour la pertinence de ses interventions et comme partenaire incontournable pour faire de Laval un exemple sur le plan de l'intégrité et de l'éthique municipale ainsi que pour maintenir un niveau élevé de confiance de la part 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 employées et employés : **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 de tous les groupes touchés par nos enquêtes. Nous veillons à les traiter tous et toutes 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. Animée par un sens profond du service public, notre équipe travaille 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 ainsi que 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 ainsi qu'effectuer les analyses requises en temps opportun.
- **Enquêter** sur les situations à risque signalées par les personnes lanceuses d'alerte ou relevées 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** des 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.
- **Outils, sensibiliser et former** le personnel afin de contribuer au développement de sa compétence éthique et de 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 de dissuader tout comportement répréhensible.
- **Contribuer** à la mise en place des contrôles nécessaires à la saine gestion et à 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 du personnel 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 du personnel
- 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

2.2

Priorités stratégiques

Les priorités stratégiques 2021-2025 ont constitué un cadre structurant pour orienter les actions du Bureau. Pour la dernière année de ce cycle, le Bureau clôt la période en affichant un niveau remarquable d'atteinte des objectifs : **31 des 32 actions prévues ont été complétées ou sont en voie de l'être**, dont **24 à plus de 90 % et 29 à plus de 80 %**. Une seule action a dû être reportée en raison du manque de données disponibles, sans incidence significative sur les objectifs globaux du plan.

Des avancées concrètes ont été réalisées pour chacune des orientations stratégiques au fil des dernières années, dont plusieurs ont permis de moderniser le cadre normatif, de renforcer les capacités internes du BIEL et d'accroître l'efficacité des mécanismes de prévention en matière d'éthique et d'intégrité. Parmi les réalisations les plus significatives, notons :

- la **révision du Code d'éthique et de déontologie des employés** et de son guide d'application;
- la **mise à jour de la Politique de signalement** afin d'assurer sa cohérence avec les meilleures pratiques;
- la **refonte de la formation destinée aux gestionnaires**, désormais axée sur le leadership éthique et la gestion des risques éthiques;
- le déploiement de **nouvelles formations ciblées**, notamment en gestion contractuelle, en matière de relations avec les fournisseurs et en prévention de la fraude dans les organismes à but non lucratif (OBNL);
- la création et la diffusion de **nouveaux outils d'aide à la décision**, dont ceux portant sur les dilemmes éthiques, la neutralité politique, la gestion des conflits d'intérêts et le double emploi;
- la mise en place de la **déclaration annuelle de conflits d'intérêts (DCI)** soutenue par une base de données et des capacités améliorées d'intelligence d'affaires;

- la mise en place du **programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure**;
- la prise en charge des **habilitations sécuritaires** des aspirants policiers et policières ainsi que l'optimisation du processus, permettant une réduction notable des délais de traitement — passant de 21 à 8 jours;
- le **renforcement des collaborations institutionnelles**, notamment avec l'Autorité des marchés publics (AMP) et divers partenaires municipaux et académiques;
- la **participation régulière du BIEL à des comités techniques**, à des tables de concertation et à des communautés de pratique.

Par ailleurs, l'année 2025 a été l'occasion d'entamer une réflexion stratégique appuyée par une démarche de consultation approfondie menée auprès des partenaires internes, externes et de l'ensemble des directions de la Ville dans le contexte de l'élaboration du **Plan stratégique 2026-2030**. Ces consultations, combinées aux ateliers internes, ont permis d'identifier les enjeux émergents, de mettre en lumière les forces du Bureau et de définir des orientations ambitieuses, alignées sur les réalités opérationnelles et le contexte budgétaire de la Ville.

Ainsi, le bilan des priorités stratégiques 2021-2025 se conclut sur une note hautement positive qui reflète la maturité grandissante du BIEL, la solidité de ses fondations et sa volonté constante d'innover. Ces réalisations préparent le terrain pour le prochain cycle stratégique axé sur l'agilité et la collaboration accrue en matière d'éthique et d'intégrité publique.

Notre force organisationnelle

Le BIEL relève de la directrice 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. Celui-ci regroupe le directeur général de la Ville, la direction générale adjointe (DGA) — Sécurité publique et services de proximité, le directeur principal du Service des ressources humaines, les directeurs du Service de police et des affaires juridiques ainsi que le directeur adjoint du Service de police de Laval. 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 son exécution (gré à gré, appel d'offres public et 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.

Le Bureau a aussi le pouvoir de mener des examens d'intégrité auprès d'entreprises ayant des contrats ou sous-contrats avec la Ville de Laval. Ce pouvoir lui est délégué par l'Autorité des marchés publics.

Notre force organisationnelle

3.2

Ressources humaines

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

En date du 10 mars 2026, la Ville de Laval a entériné la nomination de Karine Ménard à titre de directrice du SPL à la suite du départ de Pierre Brochet.

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

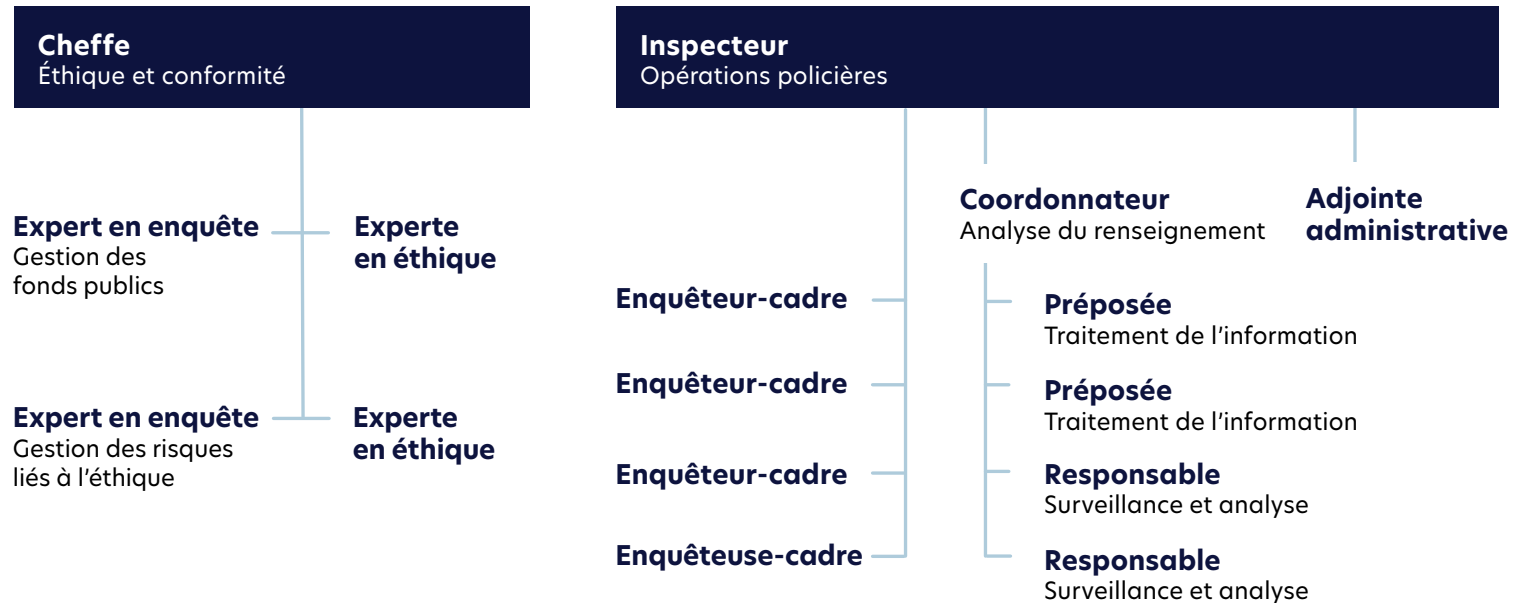
Directeur, Service des affaires juridiques

Directeur, Service de police

Directeur adjoint, Service de police

Organigramme 2025 – 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 2025 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 à l'intégrité. 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.

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 Laval.

En vertu de cette entente, le BIEL peut effectuer des vérifications 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.

Comité technique sur la lutte contre la corruption de Francopol

Le BIEL siège au comité technique sur la lutte contre la corruption du Réseau international francophone de formation policière (Francopol). Le partage de renseignements entre différentes juridictions présente des défis complexes. Les marchés publics étant assujettis à de nombreux traités internationaux en matière de commerce, certains adjudicataires de contrats avec la Ville font appel à des ressources qui résident à l'extérieur du Canada. Il devient donc essentiel, pour vérifier l'intégrité des fournisseurs, que le BIEL développe des canaux de communication efficaces avec des partenaires internationaux.

Le Bureau a donc instauré un projet permettant d'échanger sur des problématiques et des pistes de solution en matière de corruption avec une variété de spécialistes à l'international. Un des objectifs du comité est de développer les outils permettant de recueillir des informations nominatives à partir de données publiques sur des sujets d'intérêt à l'étranger, avec l'aide de partenaires tels que la Gendarmerie royale du Canada (GRC), l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et certains pays d'Europe.

Notre force organisationnelle

Comité Intégrité des marchés publics

Le Bureau participe à cette table d'échange et de concertation portant sur l'intégrité dans les marchés publics au Québec, aux côtés de l'Autorité des marchés publics, du Bureau de l'inspecteur général (Ville de Montréal) et du Bureau de l'éthique et de l'inspection contractuelle (Ville de Longueuil). Ce comité permet d'échanger sur des problématiques communes aux marchés publics municipaux dans la grande région de Montréal afin d'améliorer la cohérence de nos interventions respectives et, ultimement, assainir les marchés publics de la région de façon plus efficace et pérenne.

De plus, dans le respect des lois, le Bureau coopère avec plusieurs autres organismes :

- Commissaire à la lutte contre la corruption (CLCC)
- Bureau de l'inspecteur général (BIG) de la Ville de Montréal
- Bureau du contrôleur général de la Ville de Montréal
- Bureau de l'éthique et de l'inspection contractuelle (BÉIC) de la Ville de Longueuil
- Bureau d'intégrité et d'éthique de Terrebonne (BIET)
- Bureau de la concurrence du Canada (BCC)
- Commission municipale du Québec (CMQ)
- Commission de la construction du Québec (CCQ)
- Régie du bâtiment du Québec (RBQ)
- Lobbyisme Québec
- Revenu Québec
- Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP).

3.5

Mandat spécial – Projet de loi 26

Le 11 février 2016, le BIEL a mis sur pied le 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 était sous la responsabilité du Service des affaires juridiques. Le Groupe de travail PL26 a publié un bilan de ses activités en 2024, confirmant la récupération de près de 60 M\$.

En 2025 uniquement, la Ville de Laval a conclu quatre nouvelles ententes de règlement hors cour. Ainsi, depuis le bilan des activités de 2024, plusieurs centaines de milliers de dollars supplémentaires ont été perçus auprès d'entreprises, des dirigeants ou dirigeantes et des administrateurs ou administratrices de celles-ci. Trois poursuites civiles sont toujours en cours, lesquelles réclament un préjudice estimé à un peu plus de 12,5 M\$.

Au cours de l'année, deux ressources du BIEL ont été sollicitées afin d'agir à titre de représentantes de la Ville lors d'interrogatoire au préalable ou d'expertes dans le repérage des contrats faisant partie du système de collusion des ingénieures-conseils et ingénieurs-conseils.

Ce que nous avons accompli en 2025

Faits saillants

Partenariat avec l'AMP

En 2025, notre collaboration avec l'Autorité des marchés publics (AMP) a permis d'effectuer cinq examens d'intégrité auprès d'entreprises qui avaient des contrats avec la Ville. L'une d'elles a été inscrite au Registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA).

De plus, un autre examen d'intégrité a été entrepris à la suite d'une enquête du BIEL.

Vigie des contrats pour les projets numériques

Le BIEL a intensifié ses efforts pour intervenir en amont dans des secteurs ou activités à risque. Depuis 2024, une attention particulière est portée aux contrats liés aux projets numériques. En 2025, les spécialistes du Bureau ont procédé à une intervention dans quatre dossiers problématiques, ce qui a mené à de nouvelles stratégies de sollicitation des marchés, favorisant la saine gestion et la concurrence.

Programme de surveillance de chantiers

Lancé en 2023, ce programme a été optimisé en 2025 grâce à une collaboration étroite entre le BIEL, le Service de l'ingénierie et le Service de la planification et réalisation des projets. En tout, 21 interventions ont été réalisées sur 11 chantiers, ce qui représente une augmentation significative par rapport à 2024. Des chantiers d'envergure, dont la construction de la cour municipale et de l'infrastructure culturelle au centre-ville (ICCV), ont notamment fait l'objet de surveillance. Les activités de surveillance des chantiers ont généré quatre signalements au BIEL.

Nouvelles formations sur mesure pour les gestionnaires et les professionnels et professionnelles

Les spécialistes du Bureau ont développé de nouvelles formations sur mesure, à la demande de plusieurs directions, afin de répondre à des besoins en particulier au sein de leur équipe. Ces formations mettent de l'avant le leadership éthique, la gestion des risques éthiques ainsi que les bonnes pratiques en gestion contractuelle, plus particulièrement en ce qui a trait aux relations avec les fournisseurs.

Ce que nous avons accompli en 2025

Le rapport annuel de 2025 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 ainsi que les enquêtes administratives et criminelles, et de l'autre, un ensemble d'activités de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement.

**128**

Signalements

**4**

Enquêtes policières

**485**Enquêtes d'habilitation
sécuritaire**13**

Enquêtes administratives

**5**Examens d'intégrité
complétés**18**Recommandations
à la Direction générale**21**Surveillances de chantiers
(visites/réunions)**46**Séances de formations
en éthique**712**Personnes participantes
aux formations en éthique**142**

Demandes d'avis éthique

**3927**Membres du personnel
de la Ville ayant rempli
le formulaire de déclaration
de conflits d'intérêts**30**

Enquêtes de réputation

Ce que nous avons accompli en 2025

4.1

Signalements

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 recevabilité¹. Cette analyse permet également d'établir quelle équipe aura la responsabilité de traiter le dossier.

L'équipe Opérations policières conserve la responsabilité de traiter les allégations impliquant une infraction criminelle ou pénale, alors que les autres signalements sont assignés à l'équipe Éthique et conformité pour une enquête administrative. 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.

Analyse des signalements reçus

En 2025, le BIEL a reçu 128 signalements, dont 55 signalements (43 %) provenant de membres du personnel de la Ville. La majorité des signalements a été communiquée par courriel.

¹ Les critères de recevabilité sont détaillés dans la Politique de signalement. Elle peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.laval.ca/wp-content/uploads/2025/06/biel-politique-signalement.pdf>.

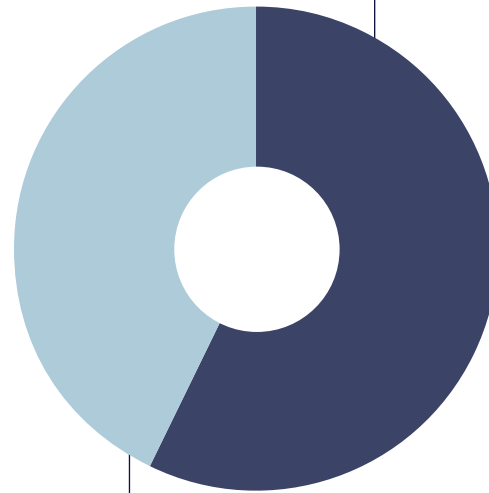
Provenance et modes de transmission des signalements reçus

Figure 3

Provenance

57 %

Externe



43 %

Interne

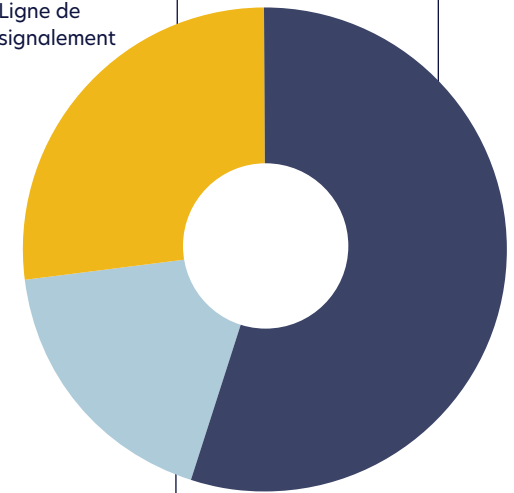
Modes de transmission

55 %

Par courriel

27 %

Ligne de signalement

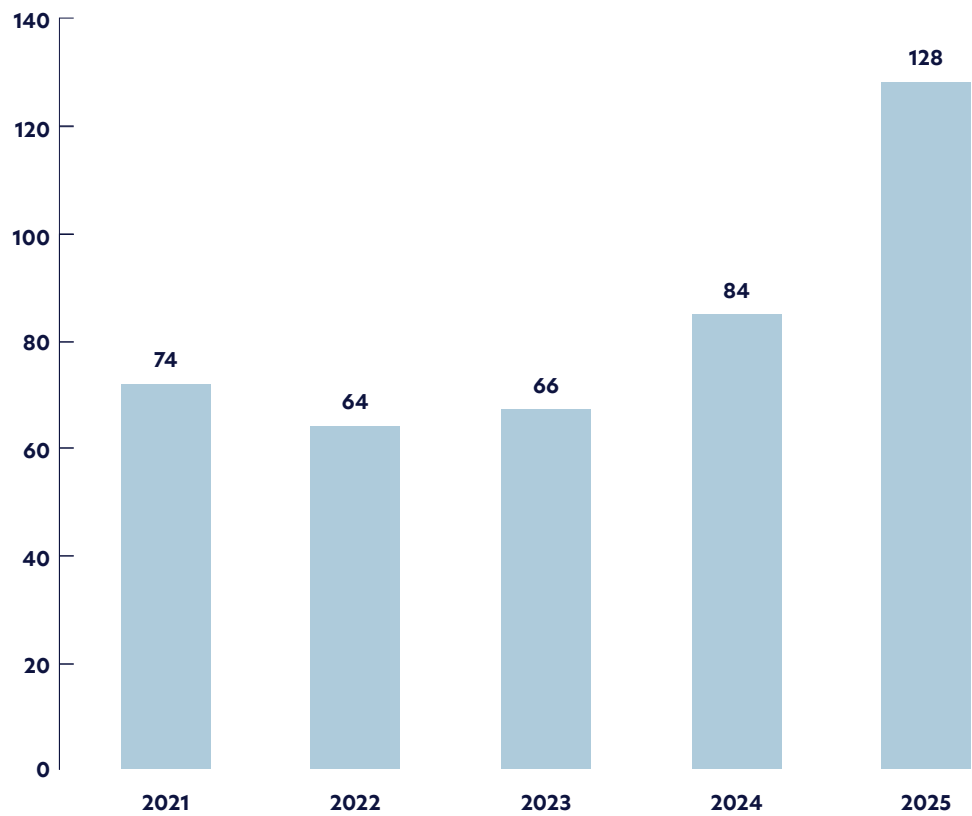


18 %

En personne

Ce que nous avons accompli en 2025

Nombre de signalements reçus Figure 4



Parmi les 128 signalements reçus en 2025, 34 ont été évalués non recevables en vertu de la Politique de signalement. Dans ces cas, lorsque possible, la personne lanceuse d’alerte a été dirigée vers la bonne instance².

Le nombre de signalements a fortement augmenté (hausse de 52 %) comparativement aux 84 signalements reçus en 2024. Cette augmentation s’explique principalement par la visibilité grandissante du BIEL (visites de chantiers, reprise des formations en présentiel, dossiers d’enquêtes d’envergure, refonte du site Web de la Ville facilitant l’accès à nos coordonnées), ainsi que par le fait qu’il s’agissait d’une année électorale, ce qui génère normalement plus de signalements.

Conclusions de l’analyse de recevabilité des signalements reçus Figure 5

	2023	2024	2025
Recevable	45	66	94
Non recevable	21	18	34
Total	66	84	128

² Par exemple, 16 signalements ont été transférés ou référés au service du 311, et 5 au service du 911.

Ce que nous avons accompli en 2025

Traitement des signalements recevables

Sur les 128 signalements reçus, 94 étaient recevables en vertu du mandat du BIEL. Une analyse plus approfondie est ensuite effectuée conjointement par l'équipe Opérations policières et l'équipe Éthique et conformité. À la suite de cette analyse, le traitement approprié pour chaque signalement est déterminé en fonction des opportunités d'enquête.

L'analyse des signalements recevables a mené à l'ouverture de 13 enquêtes administratives et de 4 enquêtes policières. On compte également 27 signalements transférés à un de nos partenaires³ et 3 dossiers en cours d'analyse. De plus, quatre signalements reçus ont fait l'objet d'un avis à l'UPAC en vertu de l'article 8.8 (LCLCC).

À la suite du processus d'analyse, 47 signalements ont été fermés sans enquête. Parmi ceux-ci, 20 étaient non fondés. Quant aux autres, ils ont donné lieu à des avis ou à un accompagnement, ou encore ils étaient déjà pris en charge par les gestionnaires, le Service des ressources humaines ou le Service des affaires juridiques.

Traitement des signalements recevables reçus en 2025 Figure 6

Traitement des signalements	
En cours d'analyse	3
Enquêtes administratives	13
Enquêtes policières	4
Transférés à un partenaire	27
Fermés sans enquête après analyse	47
Total	94

³ Soit 13 au SPL (dont 10 à la Division des normes professionnelles) et 5 à la CMQ.

Ce que nous avons accompli en 2025

4.2

Activités d'enquête

Quatre types d'enquêtes sont menées par le BIEL : l'équipe Opérations policières conduit les enquêtes policières et d'habilitation sécuritaire, alors que l'équipe Éthique et conformité effectue les enquêtes administratives et les examens d'intégrité des fournisseurs.

Enquêtes policières

Le BIEL peut mener des enquêtes liées aux allégations criminelles visant les activités de la Ville, c'est-à-dire lorsque la Ville subit un préjudice ou lorsqu'un ou une membre du personnel est en cause dans la commission d'un acte répréhensible de nature criminelle (ex. corruption ou abus de confiance). L'analyse des signalements a mené à l'ouverture de quatre nouveaux dossiers d'enquête en 2025.

En plus de mener de nouvelles enquêtes, l'équipe Opérations policières a poursuivi le traitement de dossiers d'enquêtes initiées en 2023 et en 2024. Les dossiers criminels sous la responsabilité du BIEL ont généré un nombre important d'activités d'enquête, tant pour les nouveaux dossiers que pour les dossiers antérieurs. En tout, 42 personnes ont témoigné et plusieurs moyens d'enquête ont été déployés. Neuf autorisations judiciaires ont été exécutées.

Enquêtes d'habilitation sécuritaire

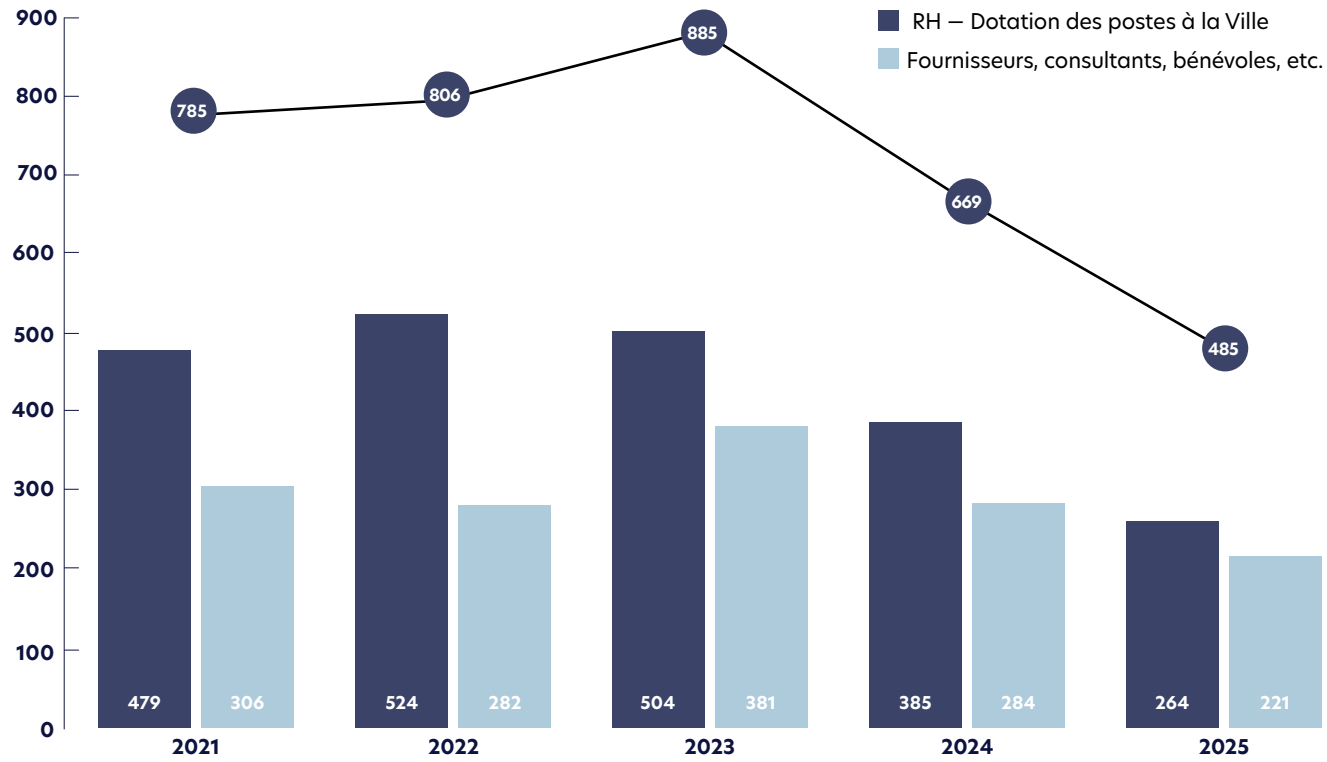
L'enquête d'habilitation sécuritaire permet de fournir une assurance raisonnable qu'un ou une membre du personnel de la Ville ou un fournisseur est digne de confiance pour occuper des fonctions présentant des risques importants en matière d'éthique et d'intégrité. Il s'agit d'une vérification de transparence et d'intégrité. Les candidates et candidats doivent se soumettre à ce processus avant l'embauche, l'affectation ou le changement de poste. L'équipe Opérations policières a reçu 485 demandes d'habilitation sécuritaire en 2025. De ce total, 264 demandes (54 %) visaient des personnes postulant à la Ville. Pour une deuxième année consécutive, nous observons une baisse importante du volume de demandes, soit une diminution globale de 27,5 %. Cette baisse s'explique principalement par la forte diminution des demandes d'enquête en lien avec le recrutement de policiers et policières, qui sont passées de 120 à 33 pour l'année 2025.

Le délai de traitement moyen ciblé est de huit jours ouvrables pour l'embauche de personnel à la Ville. Cet objectif a été dépassé cette année, où le délai de traitement moyen a été de 7,4 jours ouvrables, ce qui constitue une amélioration comparativement à 2024 (8,3 jours). La réduction considérable de ce délai au cours des dernières années a permis d'atteindre un point d'équilibre dont nos partenaires se déclarent satisfaits.

Ce que nous avons accompli en 2025

Demandes d'enquête d'habilitation sécuritaire reçues

Figure 7



Dans le contexte des enquêtes d'habilitation sécuritaire, il est essentiel d'établir des canaux de communication efficaces avec les autres services de police. À ce titre, ces derniers ont formulé 24 demandes de renseignements, lesquelles ont été traitées par le BIEL.

Ce que nous avons accompli en 2025

Enquêtes administratives

Les enquêtes administratives sont menées en cas d'allégation d'acte répréhensible en lien avec les affaires de la Ville, notamment :

- une contravention à une loi ou à un règlement;
- un usage abusif des ressources de la Ville;
- un manquement aux normes d'éthique ou de déontologie;
- une mauvaise gestion grave ou un abus d'autorité;
- un acte ou une omission risquant de porter atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;
- le fait d'ordonner ou de conseiller à quelqu'un de commettre un tel acte.

L'analyse des signalements recevables a mené à l'ouverture de 13 nouvelles enquêtes administratives en 2025. Parmi celles-ci, 10 ont été complétées dans l'année, tandis que 3 sont en cours de traitement. À noter que 4 enquêtes initiées en 2024 ont également été achevées cette année, pour un total de 14 enquêtes complétées en 2025.

Chaque enquête administrative permet de mieux comprendre les processus internes de la Ville et d'identifier des enjeux de gestion. Au terme d'une enquête, le BIEL transmet ses conclusions et ses recommandations à la Direction générale. En 2025, plus de 18 recommandations ont été formulées afin d'améliorer les pratiques opérationnelles et d'assurer une cohérence avec les valeurs et priorités de la Ville.

Enquêtes de nature administrative en 2025		Figure 8
Traitement des enquêtes relevant de l'équipe Éthique et conformité		
Enquêtes initiées en 2025 complétées cette année		10
Enquêtes initiées en 2024 complétées cette année		4
Enquêtes en cours		3

Ce que nous avons accompli en 2025

Allégations ayant mené à une enquête administrative		Figure 9
Nature de l'allégation		
Irrégularité / non-conformité contractuelle		7
Mauvaise gestion		1
Manquement aux lois et aux règlements		4
Manquement au code d'éthique		1
Total		13

Même en l'absence de preuve d'acte répréhensible, plusieurs enquêtes ont mis en lumière des risques éthiques ou liés à l'intégrité. Ces constats ont été communiqués aux gestionnaires et ont donné lieu à des améliorations ou ont été conservés comme renseignements stratégiques pour des actions futures.

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 non-conformités aux obligations légales.

Examens d'intégrité d'entreprises

En vertu de son entente de partenariat avec l'AMP, le BIEL lui a communiqué une situation problématique qui a mené à l'ouverture d'un examen d'intégrité en 2025. La même année, sept dossiers étaient actifs : deux dossiers sont en cours de traitement et cinq dossiers initiés en 2023 et en 2024 ont été complétés dans l'année, dont un a mené à l'inscription de l'entreprise visée au registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA).

Au terme d'un examen d'intégrité, si l'AMP conclut que l'entreprise touchée 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, elle 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.
- l'inscrire 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.

Ce que nous avons accompli en 2025

4.3

Veille et renseignement

Le BIEL effectue des activités de veille active et recueil des renseignements afin d'intervenir proactivement et de protéger l'intégrité de la Ville. Ces activités ont pour objectifs de prévenir et de détecter les comportements répréhensibles.

L'apport des partenaires internes et externes est essentiel pour mener à bien ces activités. En 2025, le BIEL a poursuivi sa collaboration au sein de divers comités regroupant des représentants et représentantes d'organisations dont la mission est de protéger l'intégrité et d'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 veille s'est articulée autour des activités suivantes :

- enquêtes de réputation d'entreprises, de personnes ou d'organismes appelés à transiger avec la Ville;
- veille des marchés et validation de renseignements;
- analyses stratégiques de secteurs d'activité pour évaluer des facteurs de risque et accompagner les services visés;
- programme de surveillance des chantiers et projets d'envergure.

Enquêtes de réputation

Une enquête de réputation consiste en des vérifications en sources ouvertes afin d'évaluer le risque réputationnel de la Ville lorsqu'elle s'associe avec une personne ou une entreprise, par exemple pour la désignation toponymique, pour des nominations au sein de comités stratégiques ou avant l'octroi d'une subvention. En 2025, le BIEL a reçu 30 demandes qui ont généré chacune une recommandation. Chaque enquête de réputation se conclut par une recommandation favorable, défavorable ou avec réserves.

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 une incidence sur sa mission. Des validations plus approfondies sont effectuées afin de déterminer le traitement approprié, par exemple une recommandation ou l'ouverture d'une enquête ou d'un dossier d'accompagnement. En 2025, le BIEL a procédé à 26 validations.

Vigie des contrats pour les projets numériques

Les contrats publics octroyés dans le domaine des technologies de l'information ont continué de marquer l'actualité. Le BIEL a procédé à plusieurs vérifications, en collaboration avec le Service de l'approvisionnement et les services requérants concernés. Ces interventions ont permis de modifier le mode de sollicitation dans trois dossiers d'acquisition de technologies de l'information, favorisant ainsi la concurrence et le respect des lois et règlements applicables.

Gestion des matières résiduelles

En collaboration avec l'AMP et nos principaux partenaires en ce qui a trait à l'intégrité publique dans la région métropolitaine, nous avons effectué une veille du marché des matières résiduelles. Ce partenariat a permis de mieux comprendre les enjeux relatifs au marché, notamment en ce qui concerne les sous-traitants. Cette collaboration a généré plus d'une dizaine de demandes d'autorisation de contracter à l'AMP. Ce projet a donc une incidence importante sur l'amélioration de l'intégrité des entreprises ainsi que des pratiques dans ce secteur d'activité.

Ce que nous avons accompli en 2025

Programme de surveillance des grands chantiers et projets d'envergure

Le programme de surveillance des grands 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 à cet égard 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 2025, ce programme a permis de réaliser 21 interventions sur 11 chantiers, dont 8 visites de chantiers et 13 rencontres de coordination/chantier. Il s'agit d'une hausse considérable comparativement aux 13 interventions de l'année dernière. Des chantiers d'envergure, tels que la construction de la cour municipale et de l'infrastructure culturelle au centre-ville (ICCV), ont notamment fait l'objet de surveillance.

Ces activités ont permis d'établir un réseau collaboratif avec divers intervenants et intervenantes internes et externes, tels que les contremaîtres, surveillants ou surveillantes de chantier, ingénieurs municipaux ou ingénieures municipales et têtes dirigeantes d'entreprises de construction. Ce réseau inclut également des organismes responsables de l'application des lois et règlements.

De plus, nous avons reçu quatre signalements en 2025 résultant de notre présence sur les chantiers.

Ce que nous avons accompli en 2025

4.4

Activités de formation, sensibilisation et rôle-conseil

La promotion de l'éthique occupe une place centrale dans le mandat du Bureau et est effectuée au moyen de diverses initiatives et de différents 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 aux actions quotidiennes de tout le personnel, des gestionnaires et des personnes élues.

46

séances de formation et de sensibilisation sur l'éthique

712

personnes formées

139

demandes d'avis éthique, dont 127 émises en 2025

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 pour qu'il repère les enjeux éthiques, s'interroge et réfléchisse aux normes et aux valeurs qui guident ses actions. Ils offrent également une visibilité importante au BIEL et à ses spécialistes en mettant en lumière leur rôle ainsi que leur mandat. Ils favorisent la création d'un lien de confiance avec les participantes et participants, les amenant à communiquer plus facilement avec le Bureau.

L'offre de formation évolue constamment afin de répondre aux besoins et de s'adapter à la réalité du personnel. En plus des formations obligatoires sur le Code d'éthique destinées à l'ensemble des nouvelles personnes employées et des gestionnaires, le BIEL développe des formations sur mesure.

Cette année, en collaboration avec le Service de l'approvisionnement, les spécialistes du Bureau ont développé une nouvelle formation portant sur la gestion des risques lors des rencontres et communications avec les fournisseurs de la Ville. Plusieurs équipes du Service des travaux publics, du Service de la sécurité incendie et du Service de l'expérience citoyenne ont bénéficié de cette formation.

Aussi, à la demande des gestionnaires, les formations sur le leadership éthique et la gestion des risques éthiques ont été adaptées et offertes à des équipes du Service des travaux publics et du Service des ressources humaines. Cet ajustement illustre la maturité grandissante de la Ville et rappelle que le leadership éthique peut être exercé par l'ensemble des membres du personnel, peu importe le rôle ou le niveau hiérarchique qu'une personne occupe.

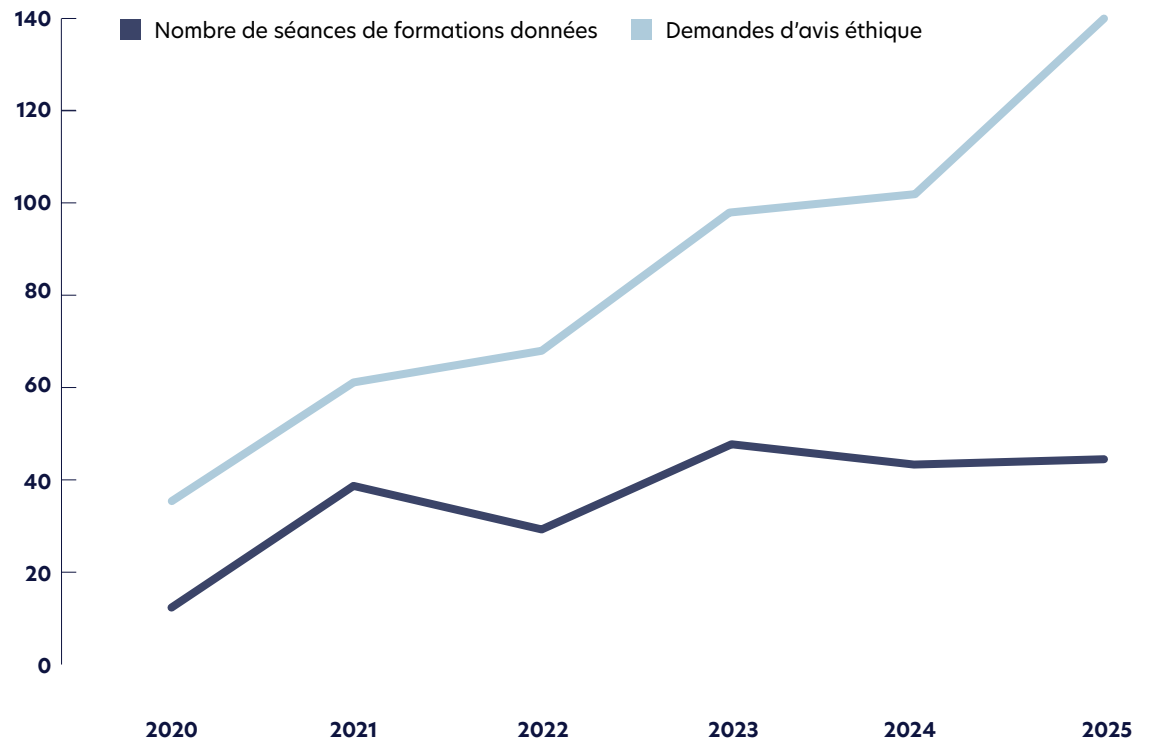
Ce que nous avons accompli en 2025

Le BIEL met aussi en place des activités de sensibilisation avec ses partenaires. Cette année, il a organisé une présentation de la CMQ pour les personnes élues, le personnel politique ainsi que les directeurs et directrices de bureaux et de services. L'activité avait pour but de présenter le processus d'enquête de la CMQ ainsi que les issues possibles d'un dossier relatif à un manquement déontologique ou à un acte répréhensible. L'accent a été mis sur la gestion de l'interface politico-administrative.

En somme, les spécialistes du Bureau ont tenu 46 séances de formation sur l'éthique et l'intégrité auprès de 712 participants et participantes, gestionnaires et 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 matière d'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 formations et demandes d'avis éthique

Figure 10



Ce que nous avons accompli en 2025

Formations offertes en 2025

Formation obligatoire sur le Code d'éthique et de déontologie :

Initié en 2017, ce programme de formation obligatoire s'adresse à l'ensemble du personnel municipal. Chaque personne nouvellement employée par la Ville doit assister à cette formation. Celle-ci permet de clarifier les règles du Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux 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 gestionnaires nouvellement en poste :

Cette nouvelle formation a pour objectif de sensibiliser les gestionnaires à l'importance de promouvoir une culture éthique, notamment en assurant un leadership éthique. Cette formation de deux heures encourage les participants et 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 gestionnaires nouvellement en poste :

Cette formation vise à développer la capacité des gestionnaires à reconnaître, à comprendre et à gérer les risques éthiques présents dans leur équipe ainsi que les facteurs internes ou externes qui encouragent ou non le développement de réflexes éthiques. À travers des exemples concrets et des outils d'aide à la décision, les gestionnaires sont amenés à analyser des situations délicates et adopter un leadership éthique adapté par la mise en place de mécanismes de prévention.

Formation sur la gestion des risques lors des rencontres et communications avec les fournisseurs de la Ville :

Cette formation offerte conjointement par le BIEL et le Service de l'approvisionnement vise à outiller le personnel dans la gestion de ses interactions avec les fournisseurs de la Ville. Cette formation de deux heures aide les personnes participantes à repérer les risques dans leurs activités contractuelles, qu'ils soient de nature éthique, juridique ou liés à la perception du public.

Sensibilisation aux risques d'ingérence et aux pratiques de lobbying en prévision de la modification du Code d'éthique des élus et du personnel politique :

Cette séance, destinée aux personnes élues et au personnel politique, visait à approfondir la compréhension des risques d'ingérence et des pratiques de lobbying afin de clarifier les responsabilités et rôles respectifs du politique et de l'administration municipale. Cette rencontre visait également à connaître leur avis sur les modifications proposées par le BIEL concernant la révision du Code d'éthique et de déontologie des élus de la Ville de Laval et de leur personnel politique.

Sensibilisation au Code d'éthique et de déontologie :

Les expertes en éthique ont donné des séances de sensibilisation à plusieurs équipes du Service de l'environnement pour rappeler les attentes générales et les principes énoncés dans le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux.

Sensibilisation à la prévention des risques de fraude dans les OBNL :

Cette formation s'adresse principalement aux administrateurs et administratrices d'organismes à but non lucratif (OBNL) avec qui la Ville traite afin d'offrir des services à la population. Les spécialistes du Bureau font équipe avec le Secrétariat de la gouvernance pour donner cette formation. En 2025, une dizaine d'administratrices et administrateurs d'OBNL qui font affaire avec la Ville ont suivi la formation. Une formation destinée aux membres de la Commission de la gouvernance de la Ville a aussi été donnée.

Ce que nous avons accompli en 2025

Rôle-conseil

Demandes d'avis éthique et d'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 éthique au BIEL, et ce, sans avoir à obtenir une autorisation de leur gestionnaire.

Ces demandes émanent d'un questionnement ou d'un enjeu éthique vécu dans le contexte de leur travail à la Ville. Les expertes en éthique proposent aux demandeurs et demandeuses 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 accompagnement réflexif.

Au total, 142 demandes d'avis ont été adressées au Bureau en 2025, ce qui représente une augmentation de 35 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation substantielle confirme la tendance à la hausse des sept dernières années et témoigne de l'intérêt et de la confiance du personnel envers le BIEL et ses spécialistes.

La nature des demandes d'avis éthique a évolué cette année. On observe que les questions relatives au conflit d'intérêts, bien qu'elles représentent une part importante des demandes, sont passées de 62 % en 2024 à 40 % cette année. La mise en œuvre de la directive sur les conflits d'intérêts ainsi que les efforts de sensibilisation et de formation réalisés depuis deux ans semblent bien porter leurs fruits et aider à démystifier ce concept.

Les demandes d'avis en lien avec la conformité du processus d'octroi et d'exécution des contrats ont quant à elles effectué un bond significatif, passant de 6 à 31 (de 6 % à 22 %). Cette augmentation est en partie attribuable à la diffusion de plusieurs séances de formation sur les communications avec les fournisseurs et à une collaboration accrue avec le Service de l'approvisionnement.

Plusieurs questions portaient sur diverses règles du Code (11 %), par exemple sur la protection des informations confidentielles, l'utilisation des ressources, la loyauté et l'impartialité. Enfin, 15 % des demandes ont été classées dans la catégorie «Autres». Plusieurs étaient en lien avec la sollicitation de dons et de commandites, et d'autres portaient sur des sujets très précis, par exemple l'établissement de critères de priorisation pour des interventions auprès des populations vulnérables, la propriété intellectuelle ou des situations très délicates en matière de gestion des ressources humaines.

Objets des demandes d'avis éthique

Figure 11

12 %

Avantages

15 %

Autres

11 %

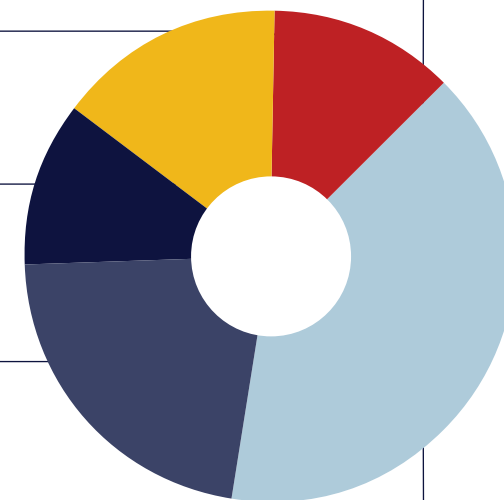
Respect du Code d'éthique

22 %

Conflit d'intérêts

40 %

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



Ce que nous avons accompli en 2025

Pour ce qui est de l'accompagnement éthique, les expertes du BIEL sont intervenues à trois niveaux.

Accompagnement individuel

Elles ont soutenu le processus réflexif de membres du personnel et de gestionnaires vivant des malaises ou dilemmes éthiques dans le contexte de leur travail.

Accompagnement organisationnel

Elles ont aidé des gestionnaires et des membres du personnel à réfléchir et à prendre des décisions éthiques sur des enjeux liés à l'organisation, tels que :

- la participation à un projet de recherche;
- l'établissement des modalités de collaboration interorganisationnelle (notamment en matière de confidentialité);
- la gestion des risques éthiques dans le contexte du processus d'acquisition de talents.

Accompagnement collectif – débriefing éthique

Elles ont soutenu des équipes qui vivaient des désaccords importants quant à leurs valeurs, ce qui suscitait de l'inconfort pour une partie des membres. Un atelier de débriefing éthique leur a permis de revenir ensemble sur une situation difficile afin d'en comprendre les causes, les valeurs en jeu, les effets ressentis ainsi que les apprentissages et les solutions possibles. Cet exercice a aidé à clarifier les attentes de l'organisation, la posture professionnelle à adopter et, ultimement, à mieux se préparer pour gérer des situations semblables à l'avenir.

Ce que nous avons accompli en 2025

Déclarations de conflit d'intérêts

Tout le personnel de la Ville doit remplir une déclaration de conflit d'intérêts annuellement, au moment de l'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;
- de documenter la démarche et de conserver les informations pertinentes.

Le rôle du BIEL consiste à conseiller et à soutenir le personnel et les gestionnaires dans la détermination, 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 2025, 3 927 membres du personnel ont rempli leur déclaration. Parmi ces personnes, 530 ont divulgué une situation de conflit d'intérêts. Chacune de ces situations a fait l'objet d'une évaluation par le ou la gestionnaire, qui a l'obligation d'évaluer le risque et de mettre en place les mesures appropriées.

Déclarations de conflit d'intérêts

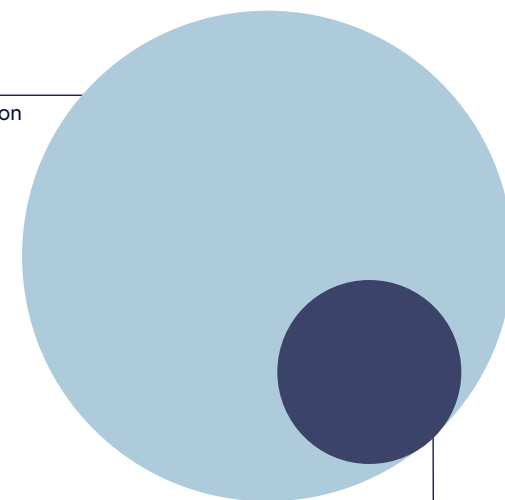
Figure 12

3 927

membres du personnel ont soumis leur déclaration

530

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



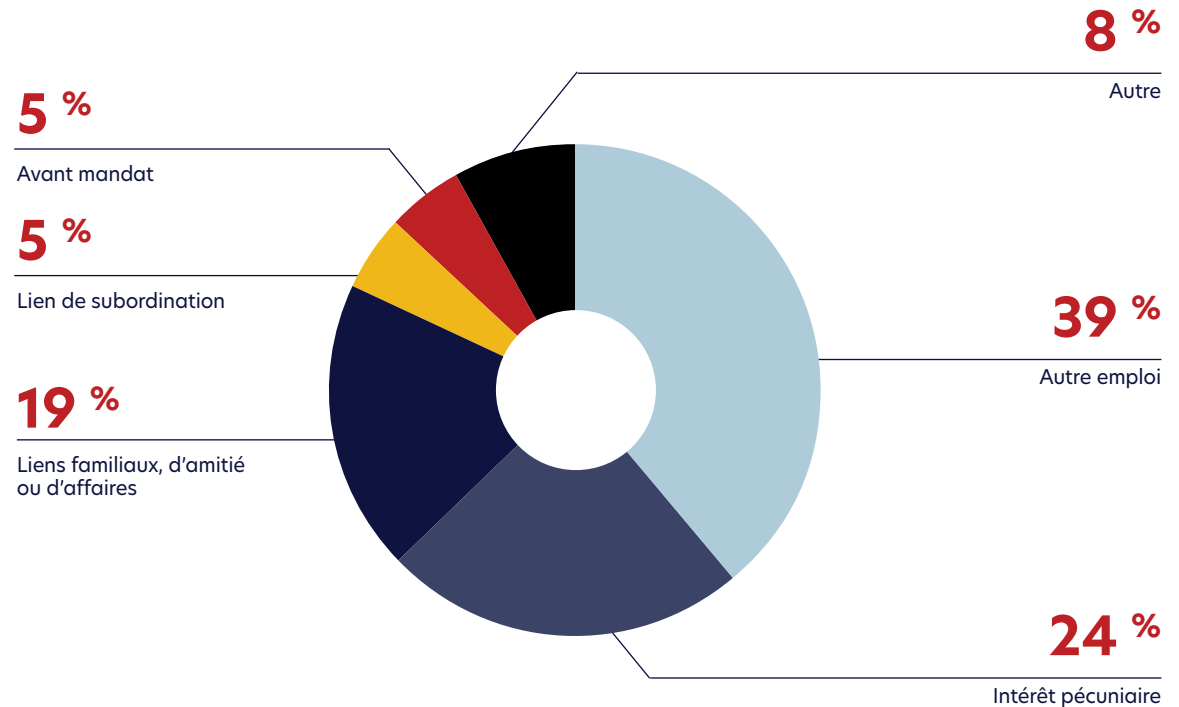
Ce que nous avons accompli en 2025

Les autres emplois constituent une part importante des situations divulguées (39 %). Avec l'intérêt pécuniaire (24 %) et les liens familiaux, d'amitié ou d'affaires (19 %), cet aspect constitue le sujet de plus des trois quarts des demandes d'avis⁴. Ces situations présentaient un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Les conflits d'intérêts représentent une source importante de questionnements (41 %) et l'obligation de déclaration annuelle accentue cette proportion. Cet effort de saine gestion et de transparence contribue grandement à la culture d'éthique et d'intégrité de la Ville.

Objets des déclarations de conflit d'intérêts divulgués

Figure 13



⁴ L'avant-mandat représente les situations de conflit d'intérêts attribuable à l'emploi occupé précédemment par une nouvelle personne employée par la Ville, notamment lorsqu'il s'agit d'un fournisseur avec qui son équipe ou lui est appelé à faire affaire.

Ce que nous avons accompli en 2025

Soutien aux projets organisationnels et mandats du BIEL

Le BIEL soutient la Direction générale ainsi que ses différents services et bureaux dans le contexte de projets organisationnels tels que la rédaction ou la révision de politiques, de directives ou de 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 à l'intégrité. Certains projets découlent des recommandations formulées à la suite d'enquêtes menées par le Bureau. Voici les principales contributions du BIEL en 2025.

Collaborations en lien avec la période électorale

Outre des avis éthiques individualisés portant sur les activités partisans et la neutralité politique, les expertes en éthique ont collaboré avec la Direction générale, le Service des affaires juridiques et le Service du greffe au développement de différents outils destinés au personnel municipal et politique.

Comité sur les dons et commandites corporatives

Au fil des années, le BIEL a accompagné différents services et bureaux dans l'établissement des risques associés à la sollicitation, aux dons et aux commandites pour des projets et événements de la Ville. Pour répondre à ce besoin grandissant, le BIEL a été mandaté pour former un comité chargé d'évaluer les risques éthiques, juridiques et opérationnels associés aux offres reçues ou sollicitées par la Ville. Le comité a élaboré une directive sur les dons et commandites corporatives qui sera diffusée en 2026.

Politique sur les communications entre les personnes élues, le cabinet ainsi que le personnel municipal

La gestion de l'interface politico-administrative comporte plusieurs risques, notamment éthiques et légaux. Les communications entre les personnes élues, le cabinet et le personnel municipal étant au cœur de ces risques, le BIEL, en collaboration avec la Direction générale et le Service des affaires juridiques, a élaboré et rédigé une politique ainsi qu'une directive pour mieux baliser ces communications.

Ce que nous avons accompli en 2025

4.5

Communications internes et activités externes

Communications internes

Afin de soutenir une culture sensible à l'éthique et à l'intégrité, des activités de communication ont été réalisées, notamment dans le contexte des élections municipales. Ainsi, au printemps 2025, nous avons diffusé une infolettre accompagnée d'un napperon portant sur les activités partisans et la neutralité politique, et une autre intitulée « Médias sociaux : s'exprimer avec discernement, même en ligne ».

Activités externes

Les expertes en éthique du BIEL participent à des échanges sur les meilleures pratiques et les connaissances contemporaines en éthique en s'impliquant dans différents milieux : Communauté de pratique de professionnels en éthique publique, Communauté de pratique de professionnels en éthique du milieu policier et Institut d'éthique appliquée de l'Université Laval.

Le BIEL en évolution

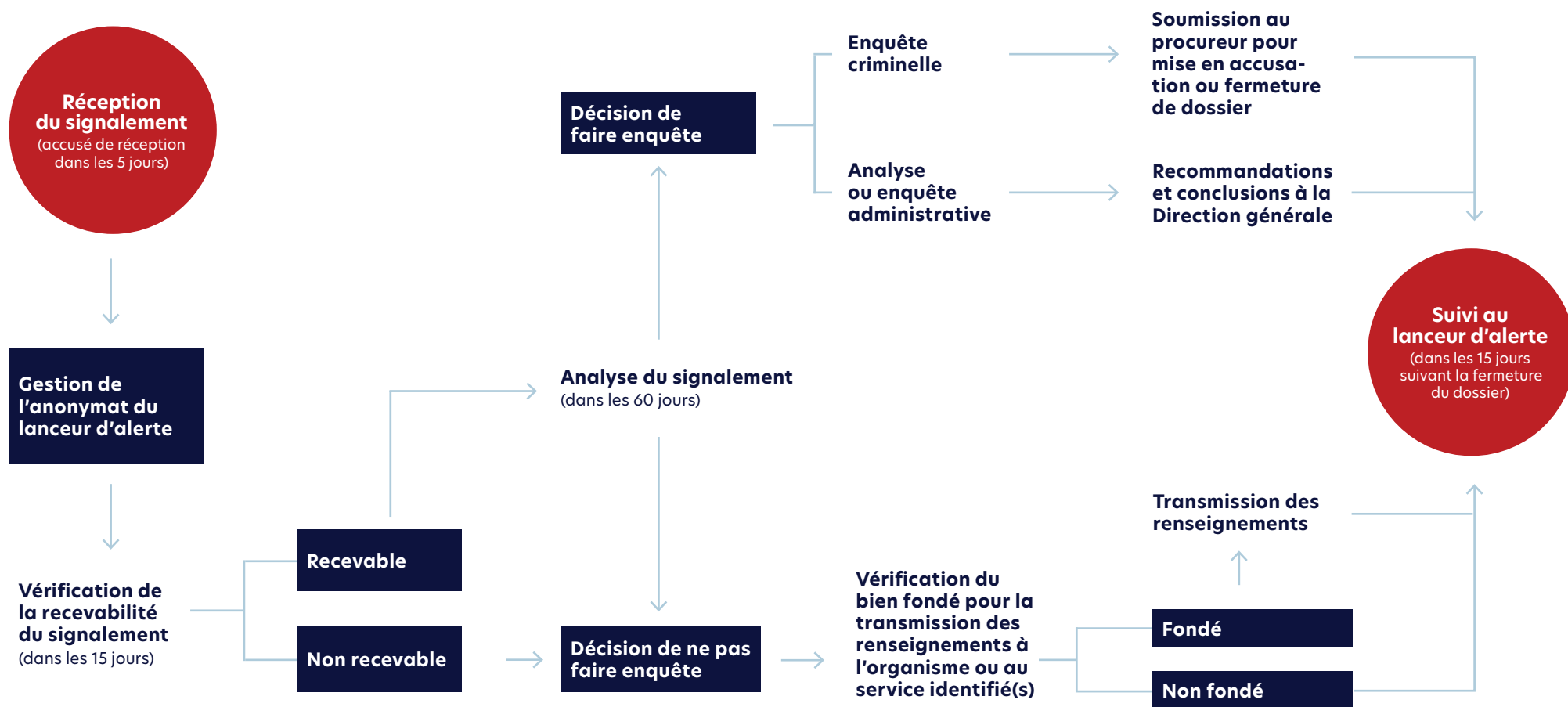
Le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval entame la prochaine étape de son développement avec des bases solides et une vision tournée vers l'avenir. Après avoir complété la grande majorité des actions prévues dans le plan stratégique 2021-2025, le BIEL amorce un nouveau cycle axé sur l'optimisation de ses pratiques et l'adaptation de celles-ci aux enjeux émergents. La bonification de l'offre de formation en intégrité et en gouvernance contractuelle ainsi que le renforcement des mécanismes de surveillance figurent parmi les priorités du BIEL pour la prochaine année.

Au-delà de son rôle au sein de la Ville de Laval, le BIEL s'impose comme un leader en matière d'éthique et d'intégrité publique, notamment dans plusieurs projets d'enquête. Sa participation active à des tables de concertation avec des organismes, tels que l'Autorité des marchés publics et le Bureau de l'inspecteur général de Montréal, ainsi que son implication dans des comités techniques, comme celui de Francopol, témoignent de son influence et de sa capacité à transmettre les meilleures pratiques à l'échelle de la francophonie. Ces collaborations renforcent la cohérence des interventions et contribuent à l'évolution des standards provinciaux en matière de gouvernance éthique.

En misant sur la collaboration, la prévention et l'agilité, le BIEL réaffirme son engagement à protéger la confiance de la population lavalloise et à soutenir la Ville dans ses pratiques exemplaires. Cette évolution marque une étape déterminante pour consolider la culture éthique et anticiper les défis des prochaines années.

Annexe I

Cheminement d'un signalement



Annexe II

Mode de signalement

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

**Par téléphone**

450 575-BIEL (2435)

**Par courriel**

biel@laval.ca

**En personne auprès d'une personne employée 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 la personne lanceuse d'alerte ne révèle son identité.

Confidentiel

L'information transmise permet au BIEL d'identifier la personne lanceuse d'alerte.

Transparent

La personne lanceuse 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 l'aviser d'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> 

