

longueuil



Bureau de l'éthique  
et de l'inspection  
contractuelle  
de la Ville de Longueuil



Bilan  
annuel **2025**



## Avis au lecteur

Avant d'imprimer ce document, demandez-vous si c'est nécessaire. Par souci environnemental, il est publié en version électronique seulement. Il est disponible sur notre site Internet sous la rubrique « Bilans annuels et publications ».

[beic.longueuil.quebec](http://beic.longueuil.quebec)

Afin de faciliter la lecture du présent document, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

## Mise en garde

Notre Bureau n'effectue aucune enquête criminelle. Nous procédons à des enquêtes de nature administrative. Dans ce rapport, le terme « enquête » fait donc référence à une enquête de nature administrative; en aucun cas il ne devra être interprété comme évoquant une enquête criminelle.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Mot de l'inspectrice générale</b>	5
<b>L'année 2025 en chiffres</b>	6
<b>1 Présentation du BÉIC</b>	8
Mission	10
Mandat	10
Vision et valeurs	11
Nouveau logo	12
Renforcement de la gouvernance éthique	13
Compétences	14
Pouvoirs	15
Ligne de signalement	16
Catégories de signalements	17
<b>2 Ressources humaines et financières du BÉIC</b>	20
Structure	22
Budget	23
<b>3 Statistiques sur les signalements et la vigie contractuelle</b>	24
Dossiers ouverts en 2025	26
Types	27
Sources et modes de transmission	28
Catégories	29
Répartition selon la compétence et par directions générales adjointes	30
Dossiers complétés en 2025	32
Statuts des dossiers depuis 2018	33
<b>4 Interventions réalisées</b>	34
Gestion contractuelle	36
Interventions impliquant un consultant	38
Irrégularités au processus d'exécution de contrats	39
Gestion de l'éthique	40
Surveillance de chantiers	41
<b>5 Partenariats</b>	42
<b>6 Priorités 2026</b>	46
Déploiement du mandat élargi et formations	48
Traitement des signalements et vigie contractuelle	48

## Liste des figures

Figure 1 : Vision et valeurs	11
Figure 2 : Cheminement d'un signalement	16
Figure 3 : Organigramme	22
Figure 4 : Budget et dépenses	23
Figure 5 : Nombre de dossiers ouverts	26
Figure 6 : Répartition selon le type de dossiers	27
Figure 7 : Sources des dossiers soumis par des tiers	28
Figure 8 : Modes de transmission des dossiers soumis par des tiers	28
Figure 9 : Catégories des dossiers	29
Figure 10 : Répartition des dossiers selon la compétence	30
Figure 11 : Valeur des dossiers selon la compétence	30
Figure 12 : Répartition des dossiers par directions et services	31
Figure 13 : Répartition des dossiers complétés selon la conclusion de fermeture	32
Figure 14 : Statuts des dossiers – Cumulatif depuis 2018	33
Figure 15 : Statuts des dossiers – Répartition selon leur année d'ouverture	33



# MOT DE L'INSPECTRICE GÉNÉRALE

Depuis le printemps dernier, le Bureau d'inspection contractuelle a adopté une nouvelle appellation : **Bureau de l'éthique et de l'inspection contractuelle** (ci-après « notre Bureau » ou « le BÉIC »). Ce changement de nom reflète l'évolution de notre mandat, qui conserve sa mission d'origine de veiller à l'intégrité, à la transparence et à la conformité des processus contractuels, tout en intégrant un nouveau rôle : celui de promouvoir une culture éthique au sein de l'organisation.



Cette année ont débuté les travaux préparatoires à l'intégration de ce mandat élargi. Des réflexions sur les orientations stratégiques nous ont permis d'amorcer la planification des actions nécessaires afin d'assurer une mise en œuvre progressive, cohérente et pérenne. Ces travaux jettent les bases des premières actions concrètes qui seront réalisées dès le printemps 2026.

Par ailleurs, en matière d'intégrité contractuelle, un dossier d'enquête a amené notre Bureau à formuler plusieurs constatations et recommandations concernant le recours à des consultants externes, notamment lors de la préparation des devis ou au cours d'étapes subséquentes d'un projet. Bien que le recours à des consultants soit parfois nécessaire, en raison d'un manque d'expertise à l'interne ou de capacité, cette pratique comporte des risques qu'il importe de bien cerner, notamment en matière de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. Les enjeux observés dans deux dossiers d'envergure ont été jugés suffisamment significatifs pour faire l'objet d'un bulletin de prévention afin de sensibiliser les employés œuvrant en gestion contractuelle aux risques à identifier et aux bonnes pratiques à adopter.

Sur le plan de l'éthique, l'année s'est distinguée par une augmentation substantielle du nombre de dossiers associés à cette catégorie, principalement des demandes d'avis éthique. Ainsi, sur les

64 dossiers ouverts en 2025, 28 concernaient des enjeux éthiques, dont 20 constituaient des questionnements d'employés. Les situations analysées touchaient principalement la notion d'avantages, les activités externes rémunérées ou bénévoles d'employés, les conflits d'intérêts impliquant des personnes liées et des activités partisans. Cette tendance témoigne d'une sensibilité accrue des employés aux enjeux éthiques et de leur volonté de se conformer aux règles et aux valeurs de l'organisation.

Ces résultats illustrent l'importance croissante du rôle du BÉIC comme ressource de soutien, de prévention et de référence.

Je tiens à souligner la qualité de la collaboration ainsi que l'apport essentiel des équipes, tant lors de nos interventions en intégrité contractuelle qu'au cours des réflexions entourant le plan de renforcement de la gouvernance éthique et nos orientations stratégiques. Le BÉIC demeure engagé à poursuivre ses actions avec la même rigueur et impartialité, afin de contribuer activement à une administration municipale digne de la confiance des Longueuillois.

Bonne lecture,

**Marie-Ève Lemieux** CPA, CPA • EJC, CFF  
Inspectrice générale

# L'ANNÉE 2025 EN CHIFFRES



## ACTIVITÉS

**64**

nouveaux  
dossiers

**73**

dossiers  
complétés

**366**

dossiers complétés  
depuis 2018

**93**

recommandations  
dans 42 dossiers

**32**

interventions en amont  
ou durant l'affichage  
d'un appel d'offres

**7**

suivis d'exécution  
de contrat et  
visites de chantier



**4,2**

employés à temps  
complet théorique



BUDGET

**0,72 M\$**



PRÉVENTION ET  
FORMATION

**8**

séances de formation

**2**

rétroactions

**96**

personnes formées



PUBLICATIONS

**1**

bulletin de prévention

**1**

bilan annuel

A background image of a snowy park. In the foreground, there are tracks in the snow. In the middle ground, a person in a dark jacket and blue jeans is walking away. To the right, a person is skiing, with their hand and ski pole visible. In the background, there are bare trees and a building. A white rectangular box is overlaid in the center of the image.

1

---

PRÉSENTATION  
DU BÉIC



Photo : Parc Michel-Chartrand

## Mission

Le 17 avril 2025, le conseil d'agglomération de la Ville de Longueuil a modifié la structure organisationnelle de la Direction générale et des directions générales adjointes ainsi que du Service de police de l'agglomération de Longueuil et de plusieurs directions de services<sup>1</sup>. Par la même occasion, la Ville a bonifié la mission de notre Bureau en lui confiant la responsabilité de l'éthique. Ainsi, notre mission est dorénavant de promouvoir une culture éthique au sein de l'organisation et de veiller à l'intégrité, à la transparence et à la conformité des processus contractuels. Conséquemment, notre Bureau se nomme maintenant le Bureau de l'éthique et de l'inspection contractuelle (BÉIC) et il relève directement de la Direction générale.

1. Résolution CA-250417-2.6.

## Mandat

1

### Prévenir

les manquements à l'intégrité, aux règles applicables et aux comportements contraires à l'éthique en outillant, sensibilisant et formant le personnel afin de favoriser une culture éthique au sein de l'organisation.

2

### Enquêter et analyser

les situations issues de signalements ou détectées en amont par le BÉIC afin de mettre en lumière les situations non conformes ainsi que les manquements à l'intégrité et à l'éthique. Aussi, il pourra évaluer et traiter, à sa discrétion, toute demande qui lui est soumise en lien avec sa mission.

3

### Surveiller

l'ensemble des processus de gestion contractuelle de la Ville en vue de lutter contre toute manœuvre dolosive ou de non-conformité et d'instaurer un climat dissuasif face à tout intervenant, interne ou externe, malhonnête.

4

### Recommander et vérifier

toute mesure visant à prévenir les manquements à l'intégrité, à l'éthique ainsi qu'aux règles applicables et suivre la mise en place des recommandations faites et de nouvelles mesures.

## Vision et valeurs

L'objectif principal de notre Bureau est de promouvoir une culture éthique au sein de l'organisation, de s'assurer que les règles en place sont respectées et de protéger l'intégrité des processus de gestion contractuelle en mettant en œuvre les meilleures pratiques, tant pour les unités requérantes que pour la Direction de l'approvisionnement. Notre approche est résolument proactive et repose sur une collaboration étroite avec l'ensemble des acteurs impliqués dans le cycle contractuel. Nos interventions s'appuient sur des principes d'équité, de transparence et de saine concurrence, lesquels guident à la fois nos décisions et nos comportements professionnels. La figure 1 ci-dessous illustre notre vision ainsi que les quatre valeurs qui orientent l'accomplissement de notre mission.

**FIGURE 1**  
Vision et valeurs

### Vision



Être une équipe exemplaire, reconnue pour son expertise en matière d'éthique, pour son rôle clé dans l'amélioration continue des pratiques contractuelles et pour sa contribution à promouvoir l'intégrité, la transparence et la conformité des processus contractuels.

### Valeurs



#### **Intégrité**

Agir avec honnêteté et transparence guide nos actions, tant auprès de nos collaborateurs que des parties prenantes externes, et renforce leur confiance.



#### **Indépendance**

Demeurer indépendant et objectif constitue un gage de crédibilité et de confiance pour les lanceurs d'alerte. Nous menons nos travaux sans influence ni pression extérieure, en adoptant une approche rigoureuse et impartiale.



#### **Collaboration**

Faire preuve d'ouverture d'esprit et d'écoute envers les personnes sollicitées par nos travaux, en mettant en lumière les problématiques et en proposant des solutions concrètes, accroît l'efficacité et la pertinence des actions menées.



#### **Professionalisme**

Exercer nos activités avec compétence, rigueur et éthique, tout en priorisant la mise à jour continue de nos connaissances et l'amélioration constante de nos pratiques, garantit l'excellence.

## Nouveau logo

Avec cette nouvelle mission, nous avons renouvelé notre identité visuelle afin qu'elle reflète les responsabilités confiées à notre Bureau. Ce travail a mené à la création d'un nouveau logo qui illustre de manière cohérente notre mission, notre approche et les principes qui guident nos interventions au quotidien. Les éléments visuels de ce logo ont été choisis soigneusement et représentent l'intégrité appliquée de façon rigoureuse dans un cadre de conformité et pratiquée avec une approche proactive.

Le nouveau logo repose donc sur une symbolique forte : les lettres « BÉIC », disposées en carré, représentent l'intégrité appliquée de façon rigoureuse et ordonnée, dans un cadre de conformité symbolisé par le rectangle bleu. La verticalité de ce rectangle évoque notre approche proactive – surveillance, interventions et formation. La couleur bleue renvoie à la stabilité, à la sagesse et à la justice, alors que le turquoise évoque la pureté et l'honnêteté. L'ensemble traduit la transparence, l'impartialité et la constance qui orientent les actions de notre Bureau.



**Bureau de l'éthique  
et de l'inspection  
contractuelle**  
de la Ville de Longueuil



## Renforcement de la gouvernance éthique

En devenant le répondant unique en matière d'éthique pour l'ensemble de la Ville, le BÉIC assume un rôle central dans la prévention, la sensibilisation et la gestion des enjeux éthiques. À ce titre, il offre un rôle-conseil confidentiel auprès des gestionnaires et du personnel, reçoit et analyse les déclarations de conflits d'intérêts, propose des activités de formation et de sensibilisation et mène des enquêtes administratives en cas d'allégation de manquement au *Code d'éthique et de déontologie des employés et membres des comités et commissions de la Ville de Longueuil* (Code d'éthique).

À l'automne 2025, le BÉIC a amorcé la révision du Code d'éthique, un exercice qui se poursuivra en 2026 afin d'y intégrer, notamment, de nouvelles obligations en matière de déclaration des conflits d'intérêts. Cette révision prévoira l'obligation, pour l'ensemble des employés, de déclarer par écrit toute situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Cette mise à jour sera accompagnée de mesures de soutien, incluant des activités de formation destinées aux employés et aux gestionnaires. Par ailleurs, un mécanisme de déclaration obligatoire, appelé à être renouvelé annuellement, sera déployé de façon progressive afin d'assurer une gestion continue et rigoureuse de ces situations.

Par cette approche graduelle, le BÉIC vise à renforcer la gouvernance éthique de la Ville, à clarifier les responsabilités de chacun et à consolider une culture organisationnelle fondée sur l'intégrité, la transparence et la responsabilisation. Le Bureau demeure également disponible pour offrir un accompagnement confidentiel aux employés et aux gestionnaires pour toute question liée à l'éthique.

Photo : Hôtel de ville de Longueuil



## Compétences

Le BÉIC peut intervenir dans l'ensemble des contrats attribués par le conseil municipal, le conseil d'agglomération de la Ville de Longueuil ainsi que par les organismes rattachés à la Ville ou subventionnés par celle-ci, conformément aux ententes établies avec ces derniers. Cette compétence s'exerce indépendamment du montant, du mode d'adjudication et de la nature du contrat. Il est toutefois important de préciser que les contrats octroyés par les villes liées ne relèvent pas de la compétence du BÉIC.

### Notre Bureau a compétence sur :



La Ville  
de Longueuil



Les élus et les membres  
du personnel de cabinet



Les employés  
de la Ville



Les membres des  
comités de sélection  
et des commissions



Les personnes en relation  
contractuelle avec la Ville  
et les sous-traitants



Les lobbyistes



Les personnes morales  
liées à la Ville

Photo : Parc Gardenville

## Pouvoirs

L'article 43 du *Règlement sur la gestion contractuelle* (CO-2020-1090) [RGC] et l'article 14.5 du *Règlement constituant le code d'éthique et de déontologie des employés et des membres des comités et des commissions de la Ville de Longueuil* (CO-2012-728)<sup>2</sup> confèrent au BÉIC le pouvoir d'exiger des renseignements et des documents des personnes relevant de sa compétence.

En effet, ces articles stipulent que chacune d'elles a l'obligation de collaborer avec notre Bureau :

1. *[Elle] doit, sur demande, lui transmettre ou autrement mettre à sa disposition dans le délai qu'il indique tout document et tout renseignement jugés nécessaires pour procéder à une vérification ;*
2. *[Elle] peut, de sa propre initiative, lui communiquer des renseignements relatifs notamment à un processus d'adjudication ou d'attribution d'un contrat ou à l'exécution d'un tel contrat.*

Soulignons toutefois que les dispositions de l'article 43 du RGC ne s'appliquent pas à un document ou à un renseignement protégé par une obligation de confidentialité prévue par la loi, notamment quant au secret professionnel de l'avocat.

Le défaut de collaborer peut entraîner l'émission d'un constat d'infraction par l'inspectrice générale du BÉIC, comme stipulé à l'article 48 du RGC :

*L'inspect[rice] général[e] du Bureau [de l'éthique et de l'inspection contractuelle est autorisé[e] à délivrer, pour et au nom de la Ville, tout constat d'infraction pour toute infraction à l'article 43 par tout soumissionnaire, adjudicataire, cocontractant de la Ville, lobbyiste et tiers impliqué directement ou indirectement dans un processus contractuel.*




2. Au moment de la publication du présent bilan, ces deux règlements étaient en cours de révision. Les articles qu'ils contiennent relativement à la mission, au mandat et aux pouvoirs de notre Bureau y seront mis à jour afin de refléter les changements afférents à l'adoption de la résolution du conseil d'agglomération de la Ville de Longueuil du 17 avril 2025.

## Ligne de signalement

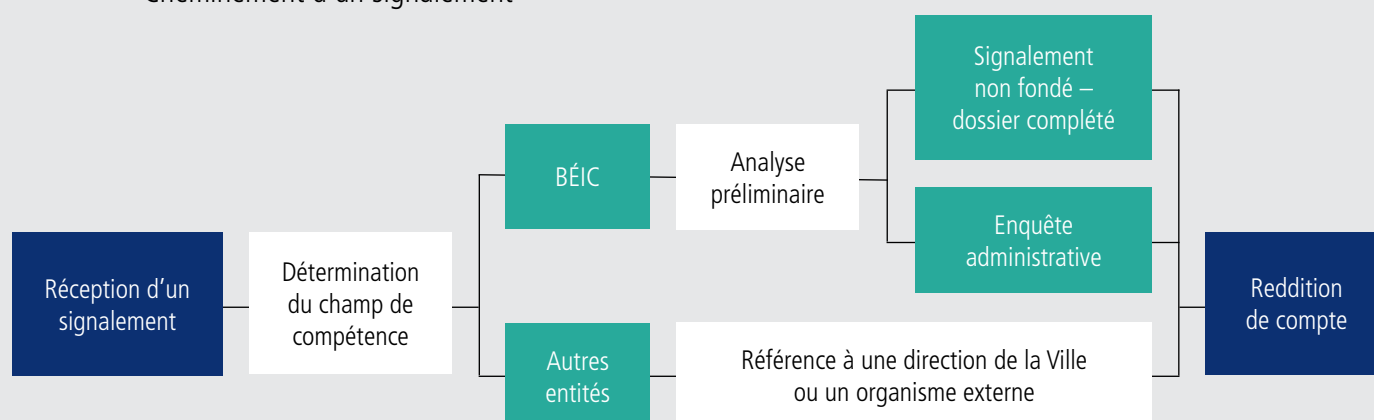
Depuis sa mise en place en 2019, la ligne de signalement du BÉIC constitue un mécanisme essentiel pour soutenir le rôle fondamental des lanceurs d’alerte. Elle offre à l’ensemble des employés, des élus, des fournisseurs, des citoyens ainsi qu’à toute autre personne concernée, la possibilité de signaler, de manière confidentielle, toute irrégularité en matière de gestion contractuelle ou en lien avec les affaires de la Ville. Ce dispositif contribue à accroître la vigilance collective et à soutenir la responsabilité de chacun dans la protection de l’intégrité des processus contractuels.

Cette ligne de signalement prend la forme d’une ligne téléphonique dédiée et d’un site Web sécurisé, accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ces deux moyens de communication sont fournis par une firme indépendante, Connexions ClearView, qui agit à titre de mandataire de notre Bureau pour la collecte des renseignements. Cette firme assure la confidentialité de l’information transmise et l’anonymat des utilisateurs de la ligne. Les signalements ne transitent en aucun temps sur un serveur de la Ville et n’y sont jamais entreposés. Dès la réception d’un signalement, les enquêteurs autorisés du BÉIC en sont avisés par Connexions ClearView grâce à une alerte courriel. Par la suite, ces derniers traitent de façon impartiale et confidentielle les signalements reçus selon notre processus rigoureux de traitement des dossiers. Le cheminement suivi par un signalement reçu est présenté à la figure 2.

### Pour faire un signalement

-  1 866 242-9902
-  [beic.longueuil.quebec/signalement](http://beic.longueuil.quebec/signalement)
-  550, chemin de Chambly, bureau 260  
Longueuil (Québec) J4H 3L8

**FIGURE 2**  
Cheminement d’un signalement



## > Catégories de signalements

La ligne de signalement permet de rapporter toute situation qui, de l'avis du lanceur d'alerte, pourrait compromettre la concurrence ou l'équité dans le processus d'octroi de contrats ou encore soulever un risque de conflit d'intérêts ou de manquement éthique. Elle offre également la possibilité de dénoncer des comportements ou pratiques susceptibles d'être contraires aux lois, aux directives ou aux politiques municipales en matière de gestion contractuelle. Les types d'irrégularités présentés ci-dessous, qui pourraient porter atteinte à la transparence et à l'intégrité des processus contractuels de la Ville, relèvent du champ de compétence du BÉIC.

### 1 Irrégularités au processus d'octroi de contrats

Les irrégularités avant l'attribution d'un contrat surviennent lorsqu'un manquement aux règles ou aux procédures encadrant la gestion contractuelle est constaté en amont de la décision d'octroi, notamment lorsqu'il a pour effet de restreindre la concurrence ou de compromettre l'équité du processus.

#### Exemples

- Formulation d'exigences restrictives limitant l'accès au marché, sans démonstration claire et documentée du besoin réel ;
- Élaboration de devis ou de spécifications techniques dirigés afin de favoriser un produit ou une technologie en particulier ou un fournisseur ciblé d'avance ;
- Division de contrats portant sur des biens, services ou travaux de même nature dans le but d'éviter l'application des règles de mise en concurrence ou de seuils d'autorisation ;
- Non-respect du cadre normatif, des politiques internes ou des procédures en vigueur, notamment en matière de planification ou de documentation complète et adéquate du dossier contractuel.

## 2 Irrégularités en cours d'exécution de contrats

Les anomalies observées lors de l'exécution d'un contrat correspondent à toute situation où les obligations contractuelles, les normes de qualité ou les conditions prévues au contrat ne sont pas respectées. Elles peuvent également découler d'un manque de rigueur dans le suivi, le contrôle ou l'application des mécanismes prévus au cadre contractuel.

### Exemples

- Non-respect, par le fournisseur, de ses obligations contractuelles, notamment en ce qui concerne les livrables, les normes techniques et les conditions convenues ;
- Réception de biens, de services ou de travaux ne répondant pas aux critères de qualité, de performance ou de conformité définis dans les documents contractuels ;
- Retards dans les échéanciers de livraison ou d'exécution des travaux sans justification valable ni mesure correctrice appropriée ;
- Non-application, par la Ville, de pénalités, sanctions ou mesures prévues au contrat alors que le fournisseur n'a pas respecté ses engagements ;
- Manque de rigueur ou d'assiduité dans le contrôle et la surveillance des travaux, des services rendus ou des biens livrés.

## 3 Collusion et corruption

La collusion et la corruption désignent des pratiques visant à contourner les règles de concurrence ou à influencer indûment une décision administrative ou contractuelle. Elles peuvent prendre la forme d'ententes entre soumissionnaires ou d'avantages offerts ou reçus dans le but d'obtenir un traitement préférentiel.

### Exemples

- Conclusion d'une entente entre fournisseurs d'un même secteur afin de se répartir des contrats ou de fixer les prix, au détriment de la concurrence ;
- Demande ou acceptation qu'un concurrent s'abstienne de soumissionner dans le cadre d'un appel d'offres afin d'en influencer l'issue ;
- Offre, sollicitation ou acceptation d'un cadeau, d'une faveur ou d'un avantage dans l'intention d'influencer une décision liée à l'attribution ou à l'exécution d'un contrat.

#### 4 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne se trouve dans une situation où ses intérêts personnels, professionnels, financiers, familiaux ou politiques sont susceptibles d'interférer, ou de sembler interférer, avec l'exercice impartial et objectif de ses fonctions au sein de la Ville. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou apparent.

##### Exemples

- Omission de déclarer un lien familial, personnel ou d'affaires avec un fournisseur, un soumissionnaire ou un partenaire de la Ville ;
- Contournement ou tentative de contournement du cadre normatif applicable afin de favoriser l'entreprise d'un ami, d'un proche ou d'un associé ;
- Participation à un processus décisionnel ou à une analyse alors qu'une entreprise détenue par un proche pourrait en tirer un avantage ;
- Usage de son influence ou tentative quelconque d'orienter une décision, afin de favoriser ses intérêts personnels ou ceux d'un tiers ;
- Acceptation d'avantages ou d'invitations susceptibles de compromettre, ou de donner l'apparence de compromettre, son impartialité.

#### 5 Manquements éthiques

Un manquement éthique fait référence à une action ou omission d'un employé qui contrevient aux règles déontologiques prévues au Code d'éthique ou qui ne respecte pas les valeurs devant guider sa conduite dans l'exercice de ses fonctions.

##### Exemples

- Favoritisme envers un fournisseur, notamment en lui communiquant de l'information confidentielle relative à un processus d'acquisition à venir ;
- Utilisation de son statut de fonctionnaire ou d'informations obtenues dans le cadre de ses fonctions afin de favoriser une entreprise personnelle ou celle d'un proche ;
- Utilisation inappropriée des ressources, du matériel ou du temps de travail de la Ville à des fins personnelles.



2

## RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES DU BÉIC



Photo : Célébrations de la fête nationale du Québec dans une rue de Longueuil

## Structure

L'inspectrice générale peut compter sur une équipe expérimentée, hautement qualifiée et multidisciplinaire, indispensable au maintien d'un fonctionnement efficace du BÉIC. La diversité des expertises réunies au sein de l'équipe représente un atout stratégique majeur, permettant à notre Bureau de remplir son mandat avec rigueur et professionnalisme.

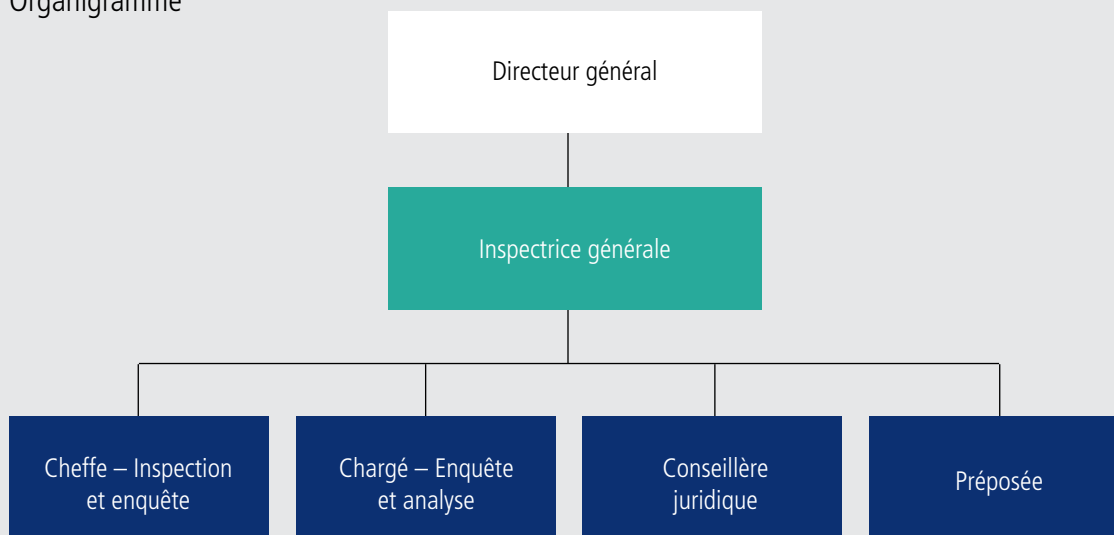
### Compétences clés des membres de notre équipe

- Juridique
- Méthodes et procédures d'enquête
- Approvisionnement
- Comptabilité et audit
- Analyse et recherche
- Juricomptabilité

Au cours de l'exercice 2025, notre effectif est demeuré stable avec cinq employés, certains membres bénéficiant d'un horaire réduit. Cette configuration témoigne de la capacité de notre Bureau à maintenir un haut niveau d'efficacité tout en assurant une certaine flexibilité.

Un changement organisationnel important est survenu lors de la bonification de notre mandat. Alors que notre Bureau relevait auparavant du Service de police de l'agglomération de Longueuil, il a été transféré directement sous la gouverne de la Direction générale. Cette transition renforce le positionnement stratégique du BÉIC et soutient pleinement l'exécution de son mandat bonifié.

**FIGURE 3**  
Organigramme



## Budget

Le déficit résulte des ajustements salariaux adoptés en fin d'année et de l'indexation annuelle des salaires, qui n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour budgétaire. Les économies générées en services professionnels et dans d'autres catégories de dépenses ont toutefois permis d'en absorber une part importante.

**FIGURE 4**  
Budget et dépenses

	2025			2024
	Budget courant	Dépenses réelles	Écart	Dépenses réelles
Salaires et avantages sociaux	677 090 \$	716 047 \$	(38 957) \$	666 322 \$
Services professionnels et administratifs	40 779 \$	16 703 \$	24 076 \$	16 519 \$
Transport et communication	1 534 \$	711 \$	823 \$	1 046 \$
Biens non durables	2 000 \$	561 \$	1 439 \$	1 614 \$
<b>Total</b>	<b>721 403 \$</b>	<b>734 022 \$</b>	<b>(12 619) \$</b>	<b>685 501 \$</b>

A photograph of a park with a wooden bench, a playground, and trees. The scene is bright and sunny, with lush green foliage. In the foreground, a paved path leads towards a grassy area. A wooden bench with metal armrests sits on a concrete pad. To the right, a playground structure with a blue slide and a blue-roofed playhouse is visible. The background is filled with tall, leafy trees under a clear blue sky.

# 3

---

## STATISTIQUES SUR LES SIGNALEMENTS ET LA VIGIE CONTRACTUELLE



Photo : Parc des Geais-Bleus

## Dossiers ouverts en 2025

# 64

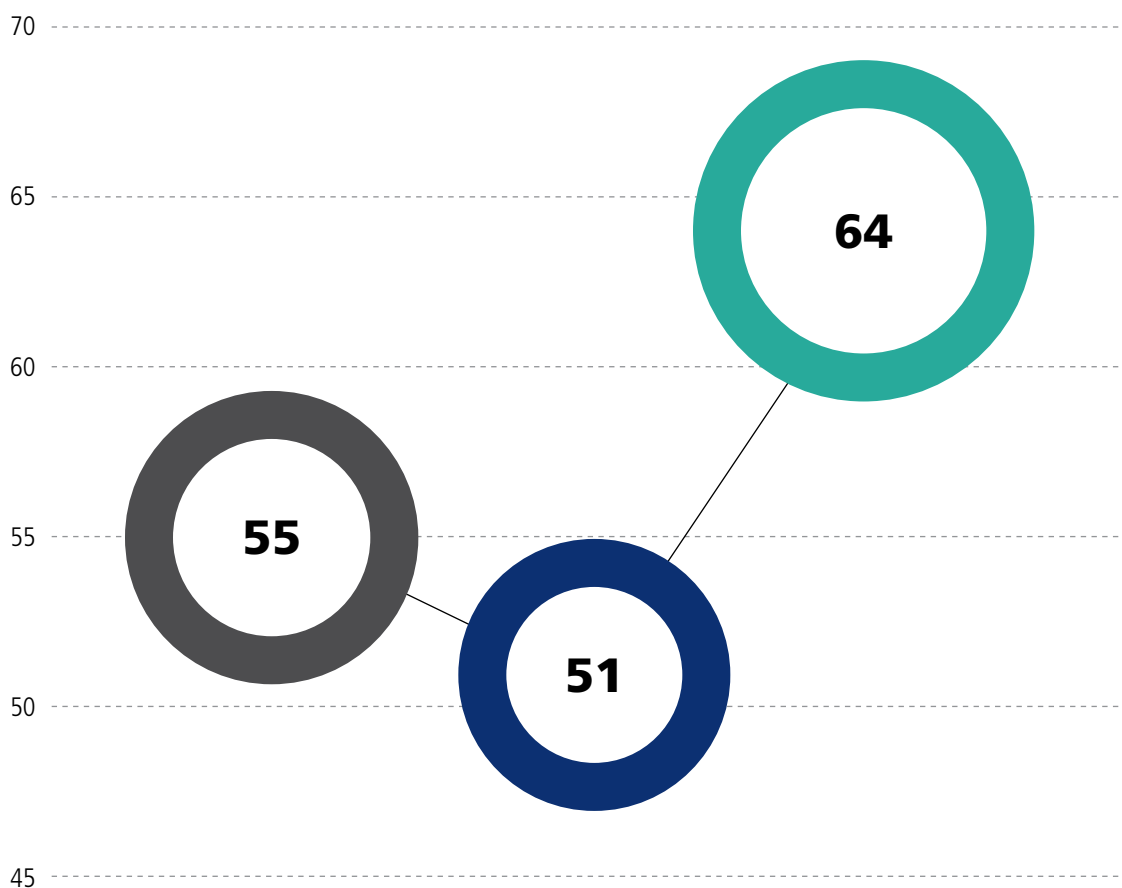
dossiers ouverts  
en 2025

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2025, notre équipe a ouvert 64 dossiers, contre 51 l'année précédente. La figure ci-dessous présente l'évolution annuelle du nombre de dossiers ouverts depuis 2023.

FIGURE 5

Nombre de dossiers ouverts

■ 2025 ■ 2024 ■ 2023



## > Types

En 2025, la bonification du mandat du BÉIC s'est reflétée dans la répartition des dossiers traités au cours de l'année. Les demandes de conseil ont représenté 34 % des dossiers ouverts (22 dossiers), la quasi-totalité de ceux-ci portaient spécifiquement sur des questions éthiques. Cette proportion témoigne d'une sensibilité importante des employés et des gestionnaires envers l'éthique dans l'exercice de leurs fonctions.

À l'instar des dernières années, les dossiers ouverts en 2025 provenaient principalement de signalements reçus, représentant 39 % des interventions (25 dossiers). Bien que cette proportion soit en diminution par rapport à 2024, où les signalements constituaient 51 % des dossiers, ils demeurent le canal central de traitement des situations à risque.

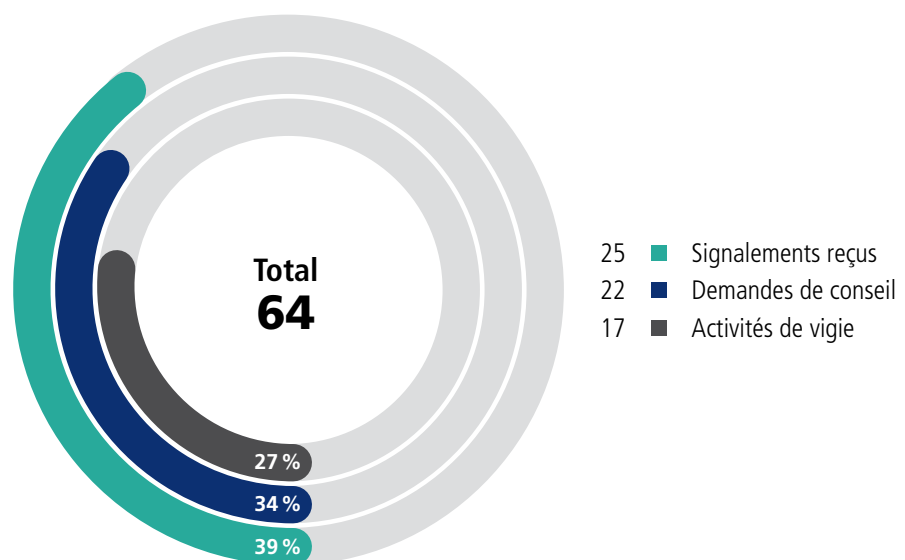
Les activités de vigie ont quant à elles généré 27 % des dossiers (17 dossiers), soit une proportion inférieure à celle observée en 2024 (43 %), mais qui confirme leur rôle soutenu dans l'identification proactive d'irrégularités potentielles.

Dans l'ensemble, cette évolution reflète non seulement l'impact du mandat bonifié du BÉIC et une diversification progressive des types de dossiers traités, mais elle illustre également une organisation davantage sensibilisée et mobilisée autour des enjeux éthiques et contractuels.

La figure 6 représente la répartition des 64 dossiers ouverts en 2025 selon le type de dossiers.

**FIGURE 6**

Répartition selon le type de dossiers



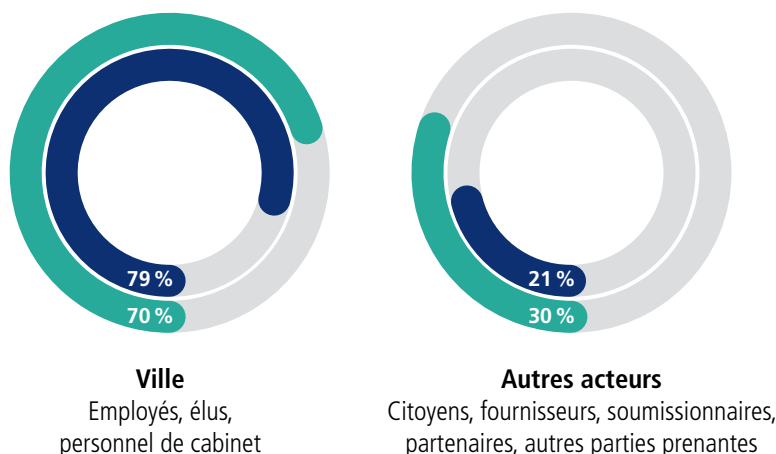
## > Sources et modes de transmission

En 2025, les dossiers transmis au BÉIC provenaient majoritairement de personnes travaillant pour la Ville, avec une proportion de 70 % des signalements reçus (33 dossiers). Cette situation confirme la mobilisation constante du personnel municipal dans l'identification et la déclaration de situations pouvant soulever des enjeux éthiques ou contractuels.

Les dossiers issus d'autres acteurs, notamment de fournisseurs, de partenaires ou de citoyens, ont pour leur part atteint 30 % des transmissions (14 dossiers), une hausse de près de 10 % par rapport à l'année précédente.

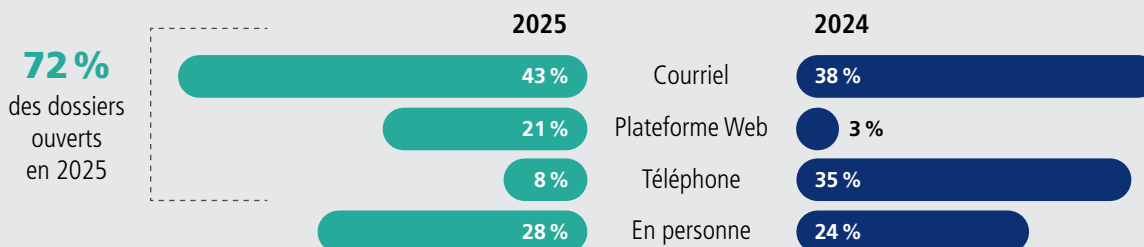
**FIGURE 7**  
Sources des dossiers  
soumis par des tiers

■ 2025 ■ 2024



Depuis la création de notre Bureau, plusieurs moyens de communication sont mis à la disposition du public afin de faciliter la transmission de signalements. En 2025, 72 % des dossiers ouverts provenaient de signalements transmis par la plateforme Web, par courriel ou par téléphone, tandis que 28 % ont été ouverts à la suite de rencontres en personne avec des membres de notre équipe.

**FIGURE 8**  
Modes de transmission des  
dossiers soumis par des tiers



## > Catégories

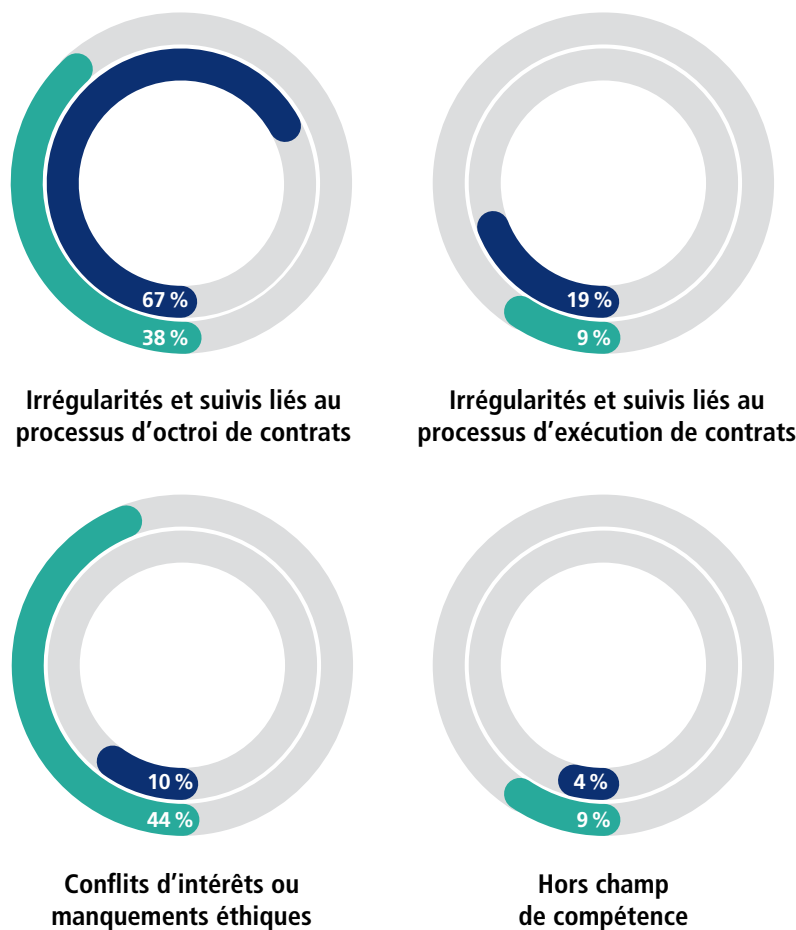
En 2025, on a observé une hausse marquée du nombre de dossiers ouverts relevant de la catégorie « Conflits d'intérêts ou manquements éthiques », soit 28 dossiers (44 %) comparativement à 5 en 2024. Cette augmentation s'explique directement par la bonification de notre mandat.

Les irrégularités associées à l'octroi des contrats ont par ailleurs continué d'occuper une place significative dans nos interventions, totalisant 24 dossiers ouverts (38 %). Les enjeux liés à l'exécution des contrats ont connu une légère diminution en 2025, avec six dossiers recensés (9 %). Enfin, à l'issue de leur analyse préliminaire, six dossiers (9 %) ont été classés hors champ de compétence, ceux-ci ne relevant pas du mandat de notre Bureau.

FIGURE 9

Catégories des dossiers

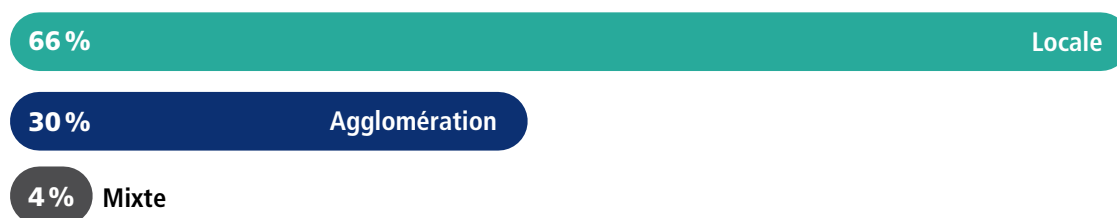
■ 2025 ■ 2024



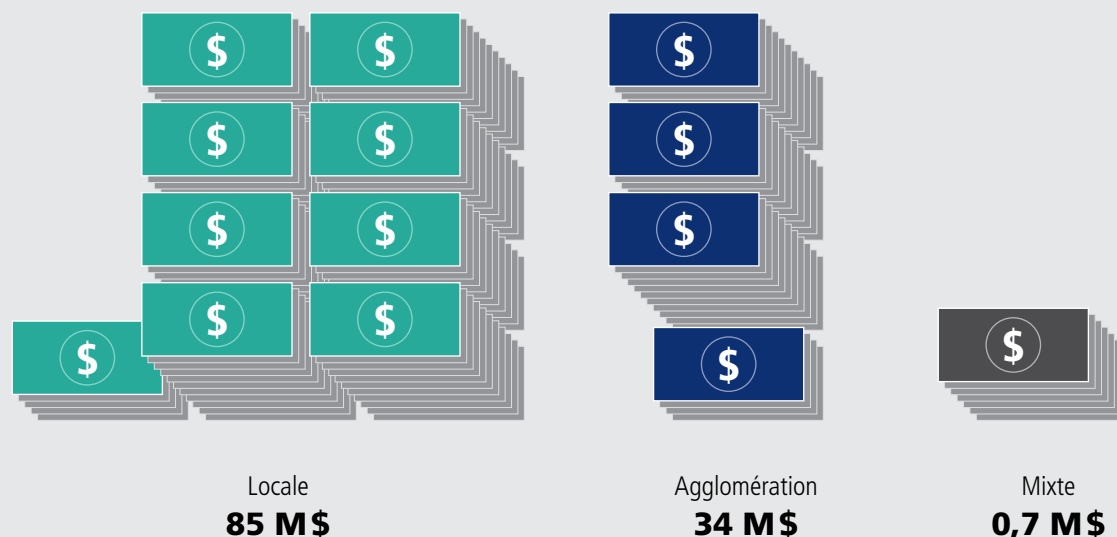
## > Répartition selon la compétence et par directions générales adjointes

Les figures suivantes montrent la répartition des dossiers ouverts et de la valeur des contrats analysés selon leur compétence (locale, d'agglomération ou mixte) ainsi que leur distribution par directions générales adjointes, puis par directions et services.

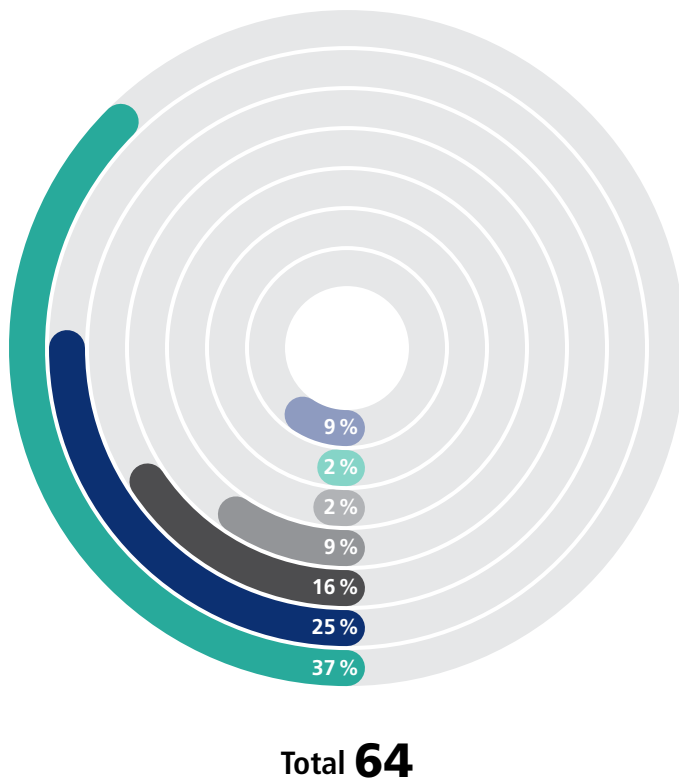
**FIGURE 10**  
Répartition des dossiers selon la compétence



**FIGURE 11**  
Valeur des dossiers selon la compétence



**FIGURE 12**  
Répartition des dossiers  
par directions et services



- 24 ■ **DGA – Sécurité publique et services de proximité**
  - DTPEEM 11
  - SPAL 5
  - SSIAL 4
  - DCSDC 2
  - GDE 2
- 16 ■ **DGA – Infrastructures et transition écologique**
  - Génie 7
  - DGPIEB 7
  - DETE 2
- 10 ■ **DGA – Services partagés**
  - DRH 4
  - DTI 3
  - DA 3
- 6 ■ **DGA – Développement stratégique et partenariats**
  - Dév 5
  - DF 1
- 1 ■ **Direction générale** 1
- 1 ■ **Multidirection** 1
- 6 ■ **Autres** 6

La catégorie «Autres» comprend 6 dossiers qui ne relèvent pas de notre compétence.

**Légende des directions et services**

- DA : Direction de l’approvisionnement
- DCSDC : Direction de la culture, du sport et du développement des communautés
- DETE : Direction de l’environnement et de la transition écologique
- Dév : Direction du développement
- DF : Direction des finances
- DGPIEB : Direction des grands projets et infrastructures en eau et bâtiments
- DRH : Direction des ressources humaines
- DTI : Direction des technologies de l’information
- DTPEEM : Direction des travaux publics et entretien des équipements motorisés
- GDE : Direction de la gestion des eaux
- Génie : Direction du génie
- SPAL : Service de police de l’agglomération de Longueuil
- SSIAL : Service de sécurité incendie de l’agglomération de Longueuil

## Dossiers complétés en 2025

# 73

### dossiers complétés en 2025

Tous les dossiers traités par notre Bureau font l'objet d'un processus d'analyse et d'enquête rigoureux, comprenant de multiples vérifications et une corroboration approfondie des informations recueillies, avant qu'une conclusion ne soit rendue. Les enquêtes visent à repérer les situations non conformes ou susceptibles de restreindre l'ouverture du marché.

En 2025, 73 dossiers ont été complétés, incluant certains amorcés au cours d'exercices antérieurs. La figure ci-après présente la répartition de l'issue des dossiers complétés durant la période couverte par le présent bilan annuel.

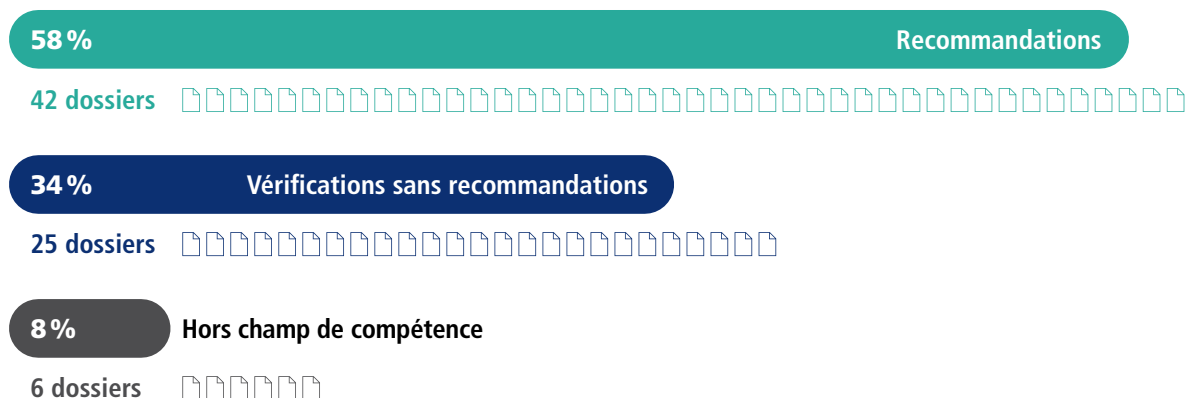
La catégorie « recommandations » regroupe les dossiers pour lesquels des mesures correctives ont été jugées nécessaires à la suite d'une analyse ou d'une enquête. Ces recommandations visent généralement à corriger une non-conformité au cadre normatif ou à ajuster une exigence restrictive nuisant à la concurrence. En 2025, 42 des dossiers complétés (58 %) ont mené à la formulation de recommandations, lesquelles ont été transmises aux directions et services concernés.

La catégorie « vérifications sans recommandations » comprend 25 dossiers clôturés (34 %) pour lesquels, notamment, les vérifications réalisées n'ont pas mené à la formulation de recommandations, puisque les allégations n'étaient pas étayées par des preuves suffisantes ou se révélaient non fondées, ou encore que leur impact a été jugé négligeable.

Enfin, six dossiers (8 %) ont été fermés parce qu'ils ne relevaient pas de notre mandat; ils ont été redirigés vers les directions ou services municipaux appropriés.

**FIGURE 13**

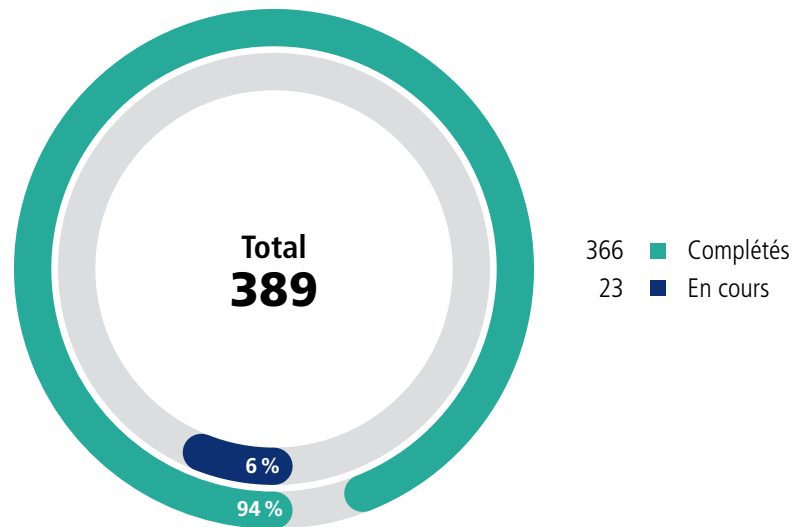
Répartition des dossiers complétés  
selon la conclusion de fermeture



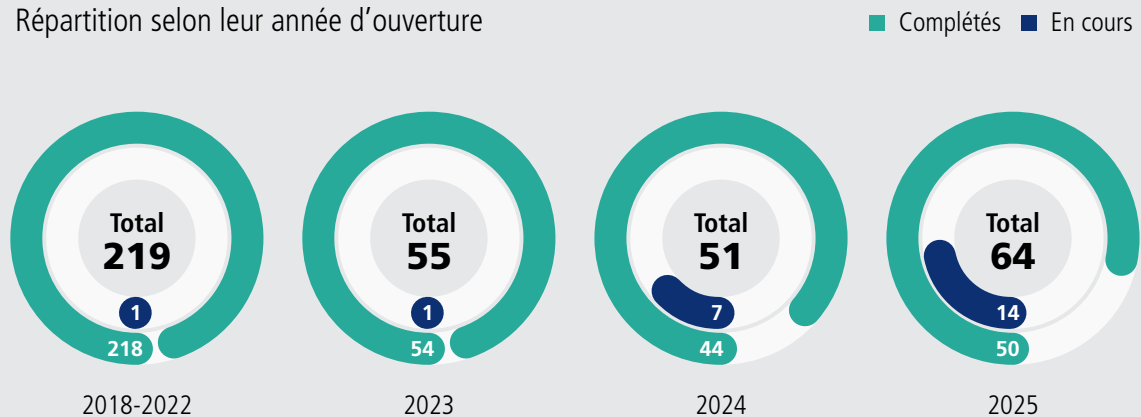
## Statuts des dossiers depuis 2018

Depuis la création de notre Bureau en 2018, un total de 389 dossiers ont été ouverts, dont 23 sont toujours en cours de traitement. Les figures ci-après illustrent l'évolution de ces dossiers selon leur statut au fil des années. Pour l'année 2025, 50 des 64 dossiers ouverts au cours de l'année ont été complétés, tandis que 14 demeurent en traitement, témoignant de la progression constante des travaux réalisés par notre équipe.

**FIGURE 14**  
Statuts des dossiers –  
Cumulatif depuis 2018



**FIGURE 15**  
Statuts des dossiers –  
Répartition selon leur année d'ouverture



A photograph of a community event. In the foreground, a person is roller skating on a paved path, wearing white roller skates and white socks. To the left, a group of people, including children and adults, are sitting on the grass. Some are sitting on wooden bleachers, while others are sitting on the grass. In the background, there are several large umbrellas, some yellow and some orange, providing shade. A white building with blue trim is visible in the background. The overall atmosphere is bright and sunny.

4

---

INTERVENTIONS  
RÉALISÉES



Photo : Rue Saint-Charles Ouest, zone festive



## Gestion contractuelle

En 2025, les interventions réalisées en gestion contractuelle ont de nouveau mis en lumière des irrégularités liées à l'octroi des contrats. Ces enjeux sont récurrents et demeurent préoccupants en raison de leur impact direct sur la concurrence et l'intégrité des processus contractuels.

Nos travaux ont notamment révélé que certaines exigences inscrites aux devis continuaient de restreindre le marché, réduisant la participation de fournisseurs potentiels. Nous avons également observé que les étapes préalables essentielles à la rédaction des appels d'offres, telles que l'estimation des coûts et la réalisation d'une étude de marché, n'étaient pas toujours réalisées avec la rigueur requise. Dans la plupart des cas, les irrégularités relevaient davantage d'une méconnaissance des bonnes pratiques que d'une volonté de contourner les règles.

Ces constats illustrent la nécessité d'accompagner davantage les équipes dans la préparation des devis et la compréhension des exigences applicables, afin d'assurer des processus conformes, transparents et favorables à une saine concurrence. Plusieurs interventions ont permis d'illustrer concrètement ces enjeux.

---

### Enjeux soulevés quant au mode de sollicitation et aux exigences contractuelles

Dans un dossier portant sur une demande de prix liée à l'entretien d'infrastructures municipales, notre Bureau a conclu que le mode de sollicitation retenu n'était pas approprié compte tenu de la récurrence et de la valeur du contrat. De plus, une exigence non justifiée relative à une licence professionnelle a eu pour effet de dissuader un fournisseur potentiel.

Des recommandations ont été formulées afin de mieux arrimer les exigences aux besoins réels et de renforcer la sélection et la validation des fournisseurs invités. Enfin, nous avons également rappelé à l'unité requérante que la détention d'une licence professionnelle ne garantit pas à elle seule la qualité des services, d'où l'importance de mettre en place un suivi rigoureux de l'exécution du contrat afin d'en assurer la conformité.

### Mesures correctives en lien avec l'estimation des coûts d'un contrat

Une enquête a révélé qu'un employé avait transmis de façon inappropriée des informations confidentielles liées à l'estimation des coûts avant un appel d'offres.

Bien que cette divulgation n'ait pas compromis l'équité du processus ni avantagé un fournisseur, elle résultait d'une méconnaissance des règles de confidentialité. Des recommandations ont été formulées et des actions de sensibilisation ont été mises en place afin de consolider les bonnes pratiques et de prévenir la répétition de tels incidents, dans le but de préserver la transparence et l'intégrité des processus contractuels.

### **Un seul soumissionnaire de façon récurrente**

L'analyse d'un contrat n'ayant reçu qu'une seule soumission sur plusieurs années a mis en évidence la nécessité de revoir certaines pratiques. Malgré divers ajustements apportés par le requérant pour accroître l'attractivité du contrat, le nombre de soumissionnaires est demeuré inchangé.

Notre examen nous a permis de formuler des recommandations visant à revoir les méthodes d'estimation des coûts, à favoriser des devis axés sur la rédaction en termes de performance et à réaliser une étude de marché afin de mieux comprendre les freins à la concurrence et de s'ajuster en vue d'élargir la participation des soumissionnaires.

### **Enjeu lié à une demande d'équivalence**

Une intervention préalable à la publication d'un appel d'offres a permis de corriger une rédaction excluant les produits équivalents. Après l'ajustement des documents pour respecter le cadre normatif, la concurrence a été rétablie, deux soumissions ont été reçues et les produits proposés se sont avérés pleinement compatibles avec les besoins de la Ville.

Photo : Caserne 41



## Interventions impliquant un consultant

Le recours à des consultants dans les projets municipaux d'envergure survient notamment lorsque l'expertise ou la capacité interne est limitée. Bien que cette pratique puisse être pertinente, elle comporte des risques, particulièrement en matière d'impartialité, de conflits d'intérêts et de respect du cadre normatif. En 2025, notre Bureau est intervenu dans quelques dossiers impliquant des consultants, ce qui a mené, à la suite de nos constats, à la diffusion d'un bulletin de prévention à l'intention des employés œuvrant en gestion contractuelle.

### **Accompagnement par un consultant et impartialité**

Dans le cadre d'un projet de construction, notre Bureau a mené une enquête à la suite d'une dénonciation relative à la divulgation alléguée d'informations confidentielles par un consultant à un soumissionnaire potentiel durant la période d'appel d'offres. Notre analyse préliminaire a mis en lumière des liens étroits entre le consultant mandaté par la Ville et un entrepreneur spécialisé.

Notre enquête nous a permis d'établir que le consultant a joué un rôle central dans l'élaboration des documents d'appel d'offres, notamment en ce qui concerne la définition des exigences techniques liées à la construction ainsi que les qualifications requises, tout en entretenant des relations professionnelles soutenues avec l'un des entrepreneurs spécialisés susceptibles de soumissionner. Plusieurs éléments ont soulevé des enjeux de neutralité du consultant à l'égard de l'entrepreneur spécialisé. D'abord, on note l'existence de collaborations répétées entre le consultant et l'entrepreneur concerné dans le cadre de projets antérieurs similaires. S'ajoutent à cela la promotion, auprès du requérant, de réalisations de l'entrepreneur spécialisé ainsi qu'une demande de rencontre formulée par un entrepreneur général durant la période de rédaction de l'appel d'offres, demande qui a par ailleurs été refusée par la Ville. Le consultant a également insisté pour maintenir des exigences techniques étroitement associées à l'entrepreneur spécialisé. Par ailleurs, deux communications interdites se sont produites durant la période de soumission, dont l'une a entraîné la divulgation d'informations confidentielles.

En raison de notre intervention rapide, ces manquements n'ont pas eu pour effet de compromettre l'équité du processus. Ce dossier souligne l'importance d'une vigilance accrue et d'un encadrement rigoureux lors du recours à des consultants, et ce, à toutes les étapes du processus. Des recommandations ont été formulées afin de rappeler les obligations du consultant, de sensibiliser le requérant au risque de conflits d'intérêts découlant de telles relations et d'expliquer la pertinence, dans des situations semblables, d'exclure le consultant du processus décisionnel (p. ex. un comité de sélection) et de la surveillance des travaux.

### **Liens potentiels entre un consultant et un fournisseur**

Un dossier a été ouvert à la suite d'une information reçue révélant des liens entre un professionnel d'une firme de consultants, mandatée par la Ville, et un fournisseur de produits spécialisés. Il a été constaté que certains choix d'équipements avaient été effectués à la suite d'une présentation du consultant, dont l'un d'eux était distribué exclusivement par le fournisseur concerné.

Une intervention en amont a été faite afin de sensibiliser l'unité requérante aux risques associés à ces liens, aux façons de les détecter ainsi qu'aux conséquences pouvant en découler. Des recommandations ont été formulées pour assurer la vigilance et l'ouverture du marché lors des prochaines étapes du processus.

## Irrégularités au processus d'exécution de contrats

Le BÉIC intervient lorsque des irrégularités sont signalées dans l'exécution de contrats afin de vérifier le respect des obligations contractuelles tant par la Ville que par les fournisseurs. Nos interventions visent à repérer les écarts pouvant compromettre la bonne exécution d'un contrat, à émettre des recommandations dans le but de corriger les situations non conformes et à rappeler l'importance d'un suivi rigoureux tout au long de l'exécution du contrat.

### Recommandations pour ouvrir le marché

Nous avons reçu un signalement concernant le refus, par la Ville, d'accepter certaines pièces en équivalence, sans justification suffisante. Selon les informations reçues, ces pièces ont été écartées dans le cadre d'un contrat d'infrastructure en raison de leur conception, alors que les documents d'appel d'offres ne précisaient pas clairement les exigences applicables à cet égard. Par ailleurs, les critères relatifs au mode de conception appliqués par la Ville lors de l'exécution des travaux correspondaient à des pièces dont l'approvisionnement était exclusif à un seul fournisseur. Cette situation constituait le deuxième dossier de cette nature ayant fait l'objet d'une vérification par notre Bureau.

Notre analyse a permis de constater que cet enjeu reposait principalement sur deux éléments : d'une part, une ambiguïté dans la terminologie utilisée aux documents d'appel d'offres et, d'autre part, une erreur quant à l'application d'une norme à des pièces qui n'étaient pas certifiées par celle-ci.

Nous avons rencontré l'unité requérante afin de la sensibiliser à ces constats et lui formuler nos recommandations. Par la suite, des ajustements ont été apportés afin de clarifier les documents d'appel d'offres ultérieurs et de rétablir des conditions équitables pour l'ensemble des fournisseurs, tout en assurant un produit répondant à la performance recherchée par la Ville.

### Absence de suivi contractuel par la Ville

Une intervention a permis de corriger une situation liée à un manque de suivi de la part de la Ville dans un projet de construction où des retards et des retenues financières injustifiées avaient été dénoncés par un sous-traitant. Dans le cadre de notre intervention, nous avons sensibilisé l'unité requérante sur les conséquences de son suivi tardif; les correctifs nécessaires ont été apportés.

Photo : Parc Bariteau

## Gestion de l'éthique

Notre Bureau joue un rôle clé dans l'encadrement des enjeux éthiques et de conflits d'intérêts, lesquels influencent directement la transparence des pratiques et la confiance du public. Au cours de l'année, plusieurs situations concernant des employés ont été analysées, lesquelles étaient liées, d'une part, à des activités professionnelles externes et, d'autre part, à des activités de représentation.

### Trois situations de conflits d'intérêts en lien avec des activités professionnelles externes

1 Un premier signalement concernait les activités professionnelles externes d'un employé, soulevant un risque de conflit d'intérêts, notamment en raison de la nature du travail de l'employé et de la possibilité qu'il en tire avantage pour solliciter des clients. Notre enquête n'a pas révélé de situation de conflit d'intérêts ni d'irrégularité nécessitant des mesures disciplinaires. Elle a toutefois mis en lumière des lacunes dans le processus d'autorisation lié à l'utilisation de ressources municipales dans le cadre d'activités professionnelles.

À la lumière de ce constat, nous avons rappelé à l'unité concernée que les activités externes peuvent soulever des enjeux éthiques importants et lui avons recommandé de renforcer la sensibilisation de ses employés aux règles du Code d'éthique, de clarifier les attentes quant à l'utilisation des ressources municipales et d'encadrer la documentation des autorisations, en s'assurant que celles-ci soient accordées par une personne détenant l'autorité requise.

2 Dans un autre dossier, des employés ont accepté, dans le cadre d'une activité professionnelle externe, un contrat visant la mise en valeur d'un produit spécialisé offert par un fournisseur de la Ville. Cette situation contrevenait à certaines obligations de neutralité prévues au Code d'éthique. Des rencontres ont permis de sensibiliser les employés concernés et de rappeler les principes applicables aux activités externes.

3 Notre Bureau a également été consulté relativement à une situation de conflit d'intérêts réel et apparent liée à la participation d'un employé à un comité chargé d'évaluer les impacts d'un projet réglementaire, alors qu'il était personnellement concerné par ledit projet. Des mesures préventives ont été suggérées, incluant le retrait de l'employé du comité et l'encadrement strict de ses tâches, afin d'éliminer tout risque d'influence indue ou de perception négative. Lors d'une rencontre, les principes de confidentialité et d'interdiction de traiter un dossier personnel ainsi que les enjeux de perception au sein de l'équipe ont été rappelés.

## Participations à des activités de représentation de la Ville

Au cours de 2025, notre Bureau a été consulté à plusieurs reprises au sujet de la participation d'employés à des événements ou des activités organisés par des partenaires institutionnels ou privés qui ne sont ni des fournisseurs ni des tiers ayant un intérêt contractuel ou commercial avec la Ville. Le tout se faisait exclusivement dans le cadre des fonctions d'employés de la Direction du développement, à des fins de représentation institutionnelle et dans l'intérêt de la Ville. Les employés se questionnaient notamment au sujet de l'aspect éthique d'accepter des billets d'entrée à ces événements ainsi que des repas ou des consommations offerts sur place.

Pour les situations analysées, nous avons conclu que la participation des employés ne compromettait ni leur intégrité ni leur indépendance, ni celles de la Ville. Ces participations ont été jugées admissibles sous réserve du respect de certaines conditions, notamment l'obtention de l'approbation préalable de participer à l'événement par le gestionnaire, la documentation des activités, la protection de l'information de nature confidentielle, le respect du Code d'éthique ainsi que l'exercice d'une vigilance accrue afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, réel ou apparent, ou toute discussion susceptible d'influencer une décision municipale.

## Surveillance de chantiers

Le nombre de visites de chantier a été inférieur en 2025 à celui de l'année précédente en raison des ressources mobilisées pour notre nouveau mandat en éthique. Malgré ce contexte, plusieurs visites de chantier ont été effectuées afin de vérifier tant les aspects techniques qu'administratifs de certains contrats d'infrastructure. Nos vérifications ont couvert plusieurs éléments tels que la signalisation et la sécurité des sites, le respect des exigences contractuelles ainsi que la conformité des matériaux. Du côté administratif, nous avons notamment examiné la production des vidéos préalables au début des travaux, la validité des certificats de conformité des matériaux émis par des laboratoires accrédités, l'inscription au système Traces Québec pour la gestion des sols contaminés et la présence de plans de signalisation approuvés par un ingénieur.

---

Dans l'ensemble, peu d'interventions ont été nécessaires. Toutefois, un manquement contractuel a été constaté par notre Bureau, puis corrigé par l'application de retenues.

En 2026, notre Bureau poursuivra ses activités de surveillance en ciblant des projets offrant une visibilité accrue et en continuant d'accompagner les unités requérantes afin de renforcer la gestion rigoureuse des contrats municipaux.



5

PARTENARIATS



Photo : Bibliothèque Raymond-Lévesque

Dans l'exercice de son mandat, le BÉIC s'appuie sur des collaborations étroites et précieuses avec divers partenaires institutionnels œuvrant en matière d'intégrité contractuelle et d'éthique. Ces collaborations incluent notamment le Bureau de l'inspecteur général (BIG) ainsi que le Contrôleur général de la Ville de Montréal, le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval (BIEL), le Service des affaires juridiques, de l'éthique et de la gestion du risque de Saint-Jérôme, le Bureau d'intégrité et d'éthique de Terrebonne (BIET) ainsi que des organismes de surveillance tels que l'Autorité des marchés publics (AMP) et l'Unité permanente anticorruption (UPAC).

Au cours de 2025, nos échanges avec le BIEL et le Contrôleur général ont été particulièrement significatifs, notamment par le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Ils nous ont permis de mieux structurer et planifier le déploiement de notre nouveau mandat en éthique.

Photo : Parc Bariteau





Photo : Caserne 44



6

PRIORITÉS  
2026



Photo : Rue Saint-Charles Ouest

En 2026, le BÉIC entrera dans une phase de mise en œuvre et de consolidation. Les priorités de l'année seront axées sur le déploiement progressif de notre mandat élargi, le renforcement de la gouvernance éthique et l'accompagnement des gestionnaires et des employés à travers ces changements.



## Déploiement du mandat élargi et formations

En s'appuyant sur les travaux préparatoires réalisés en 2025, le BÉIC amorcera en 2026 le déploiement concret de son mandat élargi en matière d'éthique et de déclaration des conflits d'intérêts. Une version révisée du Code d'éthique entrera en vigueur en 2026 afin d'y intégrer, notamment, les rôles et responsabilités de chacun ainsi que l'obligation, pour l'ensemble des employés, d'utiliser le formulaire électronique prévu à cet effet pour déclarer toute situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Une deuxième phase suivra afin d'intégrer l'éthique et l'intégrité au plan de développement des compétences, et ce, dès l'embauche ainsi que tout au long du parcours professionnel des employés. La formation et la sensibilisation seront intégrées à chacune des étapes de la démarche. Elles évolueront dans le temps selon les besoins, seront adaptées au contexte de travail des équipes et soutiendront autant les nouveaux employés que les gestionnaires dans leurs responsabilités liées à l'éthique. Concrètement, les efforts porteront notamment sur le soutien offert, la clarification des mécanismes d'accompagnement et le déploiement d'outils pratiques, tels que des aide-mémoire thématiques, des guides et des formations, afin de faciliter l'intégration, par les employés et les gestionnaires, de leurs nouvelles responsabilités.

Cette approche graduelle vise à assurer la pérennité de notre mandat élargi dans les pratiques de gestion et à positionner le BÉIC comme une ressource de référence en matière d'éthique et d'intégrité.



## Traitement des signalements et vigie contractuelle

Le BÉIC poursuivra son approche rigoureuse, impartiale et diligente dans le traitement des signalements reçus. Cette rigueur a contribué à consolider la crédibilité de notre Bureau, tant à l'interne qu'auprès de nos partenaires.

La vigie contractuelle restera un pilier de nos activités préventives. Le BÉIC maintiendra une approche proactive en intervenant en amont, lorsque possible, afin de permettre d'apporter des correctifs aux documents d'appel d'offres lorsque requis, tout en minimisant les impacts sur les échéanciers d'acquisition.

Par ailleurs, les activités de surveillance sur le terrain demeureront un levier pour entretenir un climat de collaboration avec les employés et les parties prenantes. Ce réseau de confiance favorise la remontée d'informations pertinentes et contribue à une détection plus rapide des situations à risque.



Photo : Métro Longueuil



Photo : Rue Saint-Charles Ouest

**Bureau de l'éthique et  
de l'inspection contractuelle**

550, chemin de Chambly, bureau 260  
Longueuil (Québec) J4H 3L8  
admin@beiclongueuil.ca  
beic.longueuil.quebec

**Pour faire  
un signalement**

1 866 242-9902  
beic.longueuil.quebec/signalement

Publié en mars 2026