

Foire aux questions sur l'entrée en vigueur de la Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité

ACRONYMES OU ABREVIATIONS UTILISES

Directive	Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité
LFDAROP	<i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i> (chapitre D-11.1)
LPRDAR	<i>Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles</i> (chapitre P-33.01)
PHAA	Personne ayant la plus haute autorité administrative
RGEI	Responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor

DESIGNATION DU RGEI

Q1. Quels sont les organismes publics visés par l'obligation de désigner une ou un RGEI?

L'obligation de désigner une ou un RGEI concerne tous les organismes publics visés par l'article 18 de la LFDAROP.

Q2. Devons-nous produire une désignation officielle pour la ou le RGEI?

Oui, la Directive prévoit que la désignation d'une personne à titre de RGEI doit être communiquée au SCT par la transmission d'une lettre sous la signature de la PHAA au sein de l'organisme public.

Cette lettre de désignation officielle doit être transmise avec diligence au SCT en utilisant le [formulaire](#) prévu à cette fin.

Q3. Pourquoi informer le Secrétariat du Conseil du trésor de l'identité de la personne désignée?

Le SCT produit un registre des RGEI afin, notamment, de communiquer cette information au Protecteur du citoyen et de pouvoir s'assurer que les personnes désignées comme RGEI respectent leurs obligations en matière de formation initiale.

Q4. Peut-on être dispensé par le Protecteur du citoyen de l'obligation de désigner une ou un RGEI?

Non, la LFDAROP ne permet plus d'être dispensé de cette obligation.

La possibilité d'obtenir une dispense a été abrogée dans la LFDAROP, considérant que des efforts en prévention sont souhaités dans toutes les organisations visées par l'obligation de désigner une ou un RGEI. De plus, le Protecteur du citoyen doit pouvoir compter sur les services d'une agente ou d'un agent de liaison dans ces organisations afin de faciliter son travail de vérification et d'enquête.

Q5. Est-il possible de désigner plus d'une ou un RGEI au sein d'une même organisation?

Rien dans la Directive ou dans la LFDAROP n'empêche une organisation de désigner plus d'une personne à titre de RGEI. Le cas échéant, les personnes désignées RGEI auront toutes les mêmes pouvoirs, fonctions et immunités.

Toutefois, afin de faciliter l'identification de la personne désignée comme RGEI et pour limiter les risques en lien avec la diffusion des renseignements confidentiels qui leur seront communiqués, il n'est pas recommandé de désigner plus de deux RGEI pour une même organisation.

Q6. Pourquoi doit-on prévoir des désignations temporaires lors d'une absence de courte durée?

Considérant la responsabilité d'agir à titre d'agente ou d'agent de liaison pour le Protecteur du citoyen et les protections juridiques accordées à l'exercice de ce rôle, il est nécessaire d'avoir une personne occupant cette fonction en tout temps au sein des organismes visés par la LFDAROP.

Par conséquent, une ou un RGEI peut être désigné de manière temporaire afin de combler les périodes où la personne en titre sera absente. Il n'est pas nécessaire d'informer le SCT de cette seconde désignation, à moins que la ou le RGEI s'absente pour une longue période ou pour une durée indéterminée.

Q7. La personne désignée comme RGEI doit-elle occuper un poste de gestion?

La Directive ne fixe pas le niveau d'emploi que doit occuper la ou le RGEI.

Toutefois, la Directive prévoit que la personne désignée comme RGEI doit disposer du temps nécessaire pour exercer pleinement ses responsabilités et qu'elle doit être facilement accessible par le personnel de l'organisation. Pour ces raisons, il n'est pas recommandé que la personne désignée soit titulaire d'un emploi supérieur, à moins que ce soit sa principale fonction au sein de l'organisme et qu'elle dispose des ressources nécessaires pour que le personnel puisse facilement entrer en contact avec son service.

Q8. Est-ce que la fonction de répondante ou répondant en éthique est maintenue en plus de la fonction de RGEI?

Non, la [Politique sur la gestion de l'éthique et de l'intégrité applicable aux ministères et organismes de la fonction publique](#), adoptée par le Conseil du trésor le 15 juillet 2025, a officiellement transféré les responsabilités conférées aux répondantes ou répondants en éthique vers les RGEI. L'objectif est de concentrer autour d'une même personne les

responsabilités organisationnelles en lien avec l'éthique et l'intégrité. Ainsi, le rôle de répondante ou répondant en éthique a été aboli.

Q9. Est-ce que la personne qui était désignée à titre de répondante ou répondant en éthique peut être désignée à titre de RGEI?

Oui, comme la fonction de RGEI repose essentiellement sur des actions à entreprendre en prévention et en sensibilisation auprès du personnel, la répondante ou le répondant en éthique possède un bon profil pour assumer ce rôle.

Q10. Les organisations publiques doivent-elles entreprendre des actions visant à formaliser l'abolition du rôle de RSD et l'abrogation de la procédure interne de divulgation?

Bien que l'abrogation des dispositions législatives relatives à la personne responsable du suivi des divulgations et à la procédure interne de divulgation ait dépouillé celle-ci de toute existence juridique depuis le 30 novembre 2024, chaque organisation doit s'assurer de la conformité de cette procédure avec son cadre de gouvernance. Par exemple, si la procédure interne de divulgation des actes répréhensibles est le fruit d'une résolution du conseil d'administration, il pourrait être nécessaire d'adopter une nouvelle résolution pour l'abolir.

Dans tous les cas, les organisations publiques doivent informer leur personnel de ces changements.

Q11. Une même personne peut-elle cumuler les fonctions de responsable de l'application des règles contractuelles (RARC) et de RGEI?

Oui, le rôle de RARC n'est pas automatiquement incompatible avec celui de RGEI. Une organisation qui envisage de confier ces rôles à la même personne aurait toutefois avantage à se demander si, dans son contexte particulier, cela peut avoir lieu sans engendrer de conflit entre les fonctions.

Q12. Une avocate ou un avocat peut-il être désigné à titre de RGEI?

Rien n'interdit que la personne agissant à titre de RGEI soit une avocate ou un avocat. Toutefois, une certaine prudence s'impose avant de confier ce rôle à une avocate ou à un avocat, surtout si cette personne a pour fonction de défendre les intérêts juridiques de son organisation (par exemple, si elle travaille à la Direction des affaires juridiques de l'organisation) et qu'elle pourrait avoir à contester les actions du Protecteur du citoyen résultant d'une divulgation d'acte répréhensible. Or, cela placerait la personne devant deux fonctions incompatibles, puisqu'il est attendu des RGEI qu'elles ou qu'ils coopèrent avec le Protecteur du citoyen à titre d'agente ou d'agent de liaison.

Q13. Les organisations publiques peuvent-elles désigner une personne à l'extérieur de leur organisation comme RGEI (par exemple, en concluant un contrat avec un prestataire de service externe)?

Non, l'article 18 de la LFDAROP impose de désigner une ou un RGEI « au sein de l'organisme ». Par conséquent, il doit s'agir d'un membre du personnel de l'organisme en question.

Q14. La personne agissant comme RGEI peut-elle représenter l'employeur dans le cadre d'une médiation suivant une plainte en représailles déposée au Protecteur du citoyen en application de la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*?

Non, cette pratique n'est pas recommandée. L'article 6 de la Directive prévoit que « le responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité doit être en mesure d'accomplir son rôle de façon indépendante [...] ». Or, la représentante ou le représentant de l'employeur dans un contexte de médiation lui est nécessairement subordonné, puisque cette personne est chargée de faire valoir les intérêts et la position de celui-ci auprès de la plaignante ou du plaignant. Par conséquent, l'indépendance de la ou du RGEI pourrait être remise en question du fait qu'elle ou qu'il représente l'employeur dans ce contexte. Cette fonction apparaît donc incompatible avec celle de RGEI puisqu'elle est susceptible de diminuer la confiance du personnel envers l'indépendance de la ou du RGEI, et par le fait même, de diminuer les chances qu'il consulte cette personne.

Q15. La personne désignée comme RGEI peut-elle également être responsable de la prévention et du traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail?

Conformément à la [Loi sur les normes du travail](#) (chapitre N-1.1, art. 81.19), tout employeur doit désigner une personne responsable de prendre en charge les plaintes et les signalements en matière de harcèlement psychologique. La *Loi* oblige cette personne à informer son employeur de toute conduite indésirable, qu'il s'agisse de conflits interpersonnels ou de harcèlement avéré. À l'inverse, la personne agissant comme RGEI est tenue à la stricte confidentialité des renseignements obtenus à ce titre, notamment afin de protéger l'identité d'un éventuel divulgateur ou d'une éventuelle divulgateuse de la personne faisant éventuellement la divulgation (LFDAROP, art. 21). Dans ce contexte, si une personne qui est à la fois RGEI et responsable en matière de harcèlement était informée d'une situation susceptible de constituer du harcèlement, elle serait à la fois obligée et empêchée de dévoiler cette information à son employeur. Ainsi, le cumul de ces deux fonctions par une même personne est à éviter.

RESPONSABILITES DU RGEI

Q16. Depuis le 30 novembre, le Protecteur du citoyen est-il le seul organisme habilité à enquêter sur des actes répréhensibles allégués?

Tout membre du personnel souhaitant faire une divulgation d'acte répréhensible devrait être dirigé vers le Protecteur du citoyen en raison des protections offertes par la LFDAROP et la LPRDAR. Le Protecteur du citoyen demeure le meilleur moyen de garantir la confidentialité de l'identité de la divulgatrice ou du divulgateur et de la ou le protéger contre d'éventuelles représailles.

Cependant, les organisations publiques peuvent toujours mener des enquêtes administratives et prendre des mesures correctives concernant des situations qui pourraient s'apparenter à des actes répréhensibles au sens de la LFDAROP. En ce sens, les modifications à la LFDAROP n'empêchent pas les organisations publiques d'avoir leur propre politique en matière d'enquête interne et d'imposer au besoin des sanctions disciplinaires à des membres de leur personnel. Les organismes publics doivent demeurer soucieux d'évaluer la situation et peuvent discuter avec le Protecteur du citoyen en cas d'incertitude quant à l'orientation à prendre.

Q17. Que doit faire une ou un RGEI qui recevrait de l'information dans le cadre de ses fonctions laissant croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être?

La ou le RGEI doit informer la personne de la possibilité de faire une divulgation auprès du Protecteur du citoyen et de la protection contre les représailles qui s'y rattache. Elle ou il peut également l'informer des autres options s'offrant à elle (par exemple, faire un signalement aux ressources humaines dans un contexte potentiel de harcèlement psychologique), dans l'éventualité où celle-ci ne voudrait pas se diriger vers le Protecteur du citoyen.

Q18. Que doit faire une ou un RGEI qui recevrait de l'information laissant croire qu'un membre du personnel a subi des représailles ou a reçu des menaces de représailles?

La ou le RGEI doit informer cette personne du mécanisme de plainte prévu à la LPRDAR.

Q19. La personne agissant comme RGEI peut-elle être soutenue dans son travail par d'autres membres du personnel de l'organisation ou par un prestataire de services externe?

Cela dépend des tâches en question. La personne agissant comme RGEI peut être aidée par d'autres membres du personnel de l'organisme public ou par un prestataire de services externe pour les tâches de coordination et de mise en œuvre des mesures visant à prévenir la commission d'actes répréhensibles et l'exercice de représailles (LFDAROP, art. 19(1)). Il en va de même pour ce qui est de renseigner les membres du personnel sur la possibilité d'effectuer une divulgation et la protection contre les représailles (LFDAROP, art. 19(2)), pourvu qu'il s'agisse seulement de renseigner l'ensemble du personnel. La ou le RGEI demeure toutefois responsable de l'exécution de ces fonctions.

À l'inverse, elle ou il doit assumer seul la responsabilité de renseigner les membres du personnel concernant leur situation individuelle (LFDAROP, art. 19(2)), de même que celle d'agir comme agente ou agent de liaison en cas de vérification ou d'enquête pour l'application de la LPRDAR et de la LFDAROP (LFDAROP, art. 19(3)). Comme il s'agit de la seule personne à bénéficier des immunités prévues à cette fin, ces fonctions ne peuvent pas être déléguées.

Q20. Comment ont évolué les obligations de reddition de comptes des organismes publics en matière d'actes répréhensibles à partir du 30 novembre?

Le 30 novembre 2024, les dispositions de la LFDAROP encadrant la reddition de comptes des organismes publics ont été abrogées. Ceux-ci devront néanmoins effectuer la reddition de comptes prévue avant cette date pour la période correspondante.

Q21. Quelles mesures peuvent contribuer à répondre à l'obligation de prévenir la commission d'actes répréhensibles et l'exercice ou la menace de représailles relatives à une divulgation?

La détermination des mesures appropriées au contexte de l'organisation est sous la responsabilité de la PHAA. En application de l'article 10 de la Directive, la ou le RGEI doit faire les recommandations qu'elle ou qu'il juge à propos concernant les mesures à mettre en œuvre.

Afin d'aider la ou le RGEI dans la détermination des mesures pouvant être déployées dans son organisation, un document intitulé [Répertoire de mesures](#) est disponible. Si aucune d'entre elles n'est individuellement obligatoire, la ou le RGEI doit tout de même mettre en place des mesures propres à prévenir les actes répréhensibles à l'égard de son organisation. Les mesures sont regroupées en différents objectifs qui peuvent contribuer à la prévention des actes répréhensibles et des représailles.

FORMATION OBLIGATOIRE ET FORMATION CONTINUE

Q22. Pourquoi les personnes désignées comme RGEI doivent-elles suivre une formation obligatoire et quel est le délai pour ce faire?

Cette formation vise à assurer que les personnes désignées comme RGEI connaissent bien les obligations et responsabilités associées à l'exercice de ce rôle. Une ou un RGEI nouvellement désigné doit suivre cette formation dans les six mois suivant sa désignation à ce titre. Par exemple, une ou un RGEI désigné le 1^{er} septembre 2025 aura jusqu'au 1^{er} mars 2026 pour suivre la formation.

Consultez les [modalités d'inscription aux séances de formation](#) pour plus d'information.

Q23. Est-ce qu'une personne désignée à titre de responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité pour une courte durée doit suivre la formation initiale prévue dans la Directive?

Bien qu'il s'agisse d'une bonne pratique, il n'est pas nécessaire pour ces personnes de suivre cette formation.

Il est par ailleurs possible pour elles d'entrer en contact avec le SCT afin de prendre connaissance des informations importantes associées au rôle de RGEI.

Q24. Est-ce que le Secrétariat du Conseil du trésor offre de la formation spécialisée en éthique organisationnelle et en intégrité publique?

Oui, le SCT offre une [gamme de formations](#) destinées aux personnes impliquées dans la gestion de l'éthique dans les organisations publiques.

Q25. Qui peut participer aux activités de formation spécialisée en éthique du Secrétariat du Conseil du trésor?

Bien que rien n'empêche d'autres catégories de membres du personnel d'y assister, la priorité pour l'inscription sera accordée aux RGEI et aux personnes qui seront impliquées plus directement dans la gestion de l'éthique dans les organisations. Il peut s'agir, par exemple d'une répondante sectorielle ou d'un répondant sectoriel en éthique, d'une conseillère ou d'un conseiller en éthique, etc.