

# POLITIQUE SUR LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ APPLICABLE AUX MINISTÈRES ET ORGANISMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

(Loi sur l'administration publique, chapitre A-6.01, art. 72.1)

## SECTION I — OBJET

1. La présente politique vise le développement d'une culture organisationnelle favorisant l'éthique et le maintien de l'intégrité dans les ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) en vue, notamment, de maintenir un haut niveau de confiance à l'endroit des ministères et organismes et d'y prévenir la commission d'actes répréhensibles.
2. Elle établit les modalités de gestion de l'éthique et de l'intégrité afin de favoriser la cohérence des actions entreprises par les ministères et organismes en cette matière. À cette fin, elle détermine les responsabilités du secrétariat du Conseil du trésor et des sous-ministres et des dirigeants d'organismes, notamment celle de mettre en place un programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité.

## SECTION II — DÉFINITIONS

3. Aux fins de la présente politique, on entend par :

« Administrateur d'État » : Personne nommée à une fonction prévue à l'article 55 de la Loi sur la fonction publique ou engagée à contrat suivant l'article 57 de cette loi pour être titulaire d'une telle fonction.

« Dénonciation d'actes répréhensibles » : communication de renseignements au Commissaire à la lutte contre la corruption faite en application du chapitre 3 de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1). En ce sens, les actes visés par une dénonciation sont ceux prévus à l'article 2 de cette Loi.

« Divulgence d'actes répréhensibles » : communication de renseignements au Protecteur du citoyen faite en application du chapitre II de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (chapitre D-11.1). En ce sens, les actes visés par une divulgation sont ceux prévus à l'article 4 de cette Loi.

« Éthique » : le fait d'agir de manière éclairée et responsable en toute situation. L'éthique s'appuie sur un ensemble de valeurs et de principes liés à une culture de bonne gouvernance de l'administration publique en vue de promouvoir l'intérêt public.

« Intégrité publique » : le fait pour une organisation de protéger ses activités contre toute forme de captation qui menace l'intérêt public, qu'elle soit illégale ou illégitime. Le maintien de l'intégrité repose sur un ensemble de normes et de mesures visant à réguler la conduite des fonctionnaires et les pratiques des organisations.

« Personnel ou membre du personnel » : comprend toutes les personnes nommées suivant la Loi sur la fonction publique, y compris le personnel étudiant et stagiaire, le personnel d'encadrement et les administrateurs d'État.

« Programme » : intervention organisée comportant un ensemble cohérent et structuré d'objectifs, visant des finalités précises et mobilisant des ressources appropriées pour agir dans un contexte donné.

« Gestion de l'éthique et de l'intégrité » : activités de planification, de direction et de contrôle des actions et des mesures qu'une organisation met en place en matière d'éthique et d'intégrité.

« Mesures » : règles, politiques, procédures, processus, outils de gestion, activités, stratégies ou structures mis en place à l'intérieur d'une organisation.

« Risque à l'éthique et à l'intégrité » : toute situation menaçant l'actualisation de la mission, des valeurs de l'organisation ou des règles applicables à l'organisation ou à son personnel, ou pouvant causer préjudice à ceux-ci ou au public.

## SECTION III — CHAMP D'APPLICATION

4. Cette politique s'applique à tout ministère ou organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.

Toutefois, les ministères ou organismes disposant d'un effectif de moins de 45 700 heures rémunérées par exercice financier ne sont pas assujettis aux paragraphes 5 à 9 de l'article 12 ni aux articles 31 à 36 de la présente politique.

#### **SECTION IV — PRINCIPES DIRECTEURS**

5. Les actions entreprises en matière d'éthique et d'intégrité contribuent à préserver et à renforcer la confiance des citoyens envers la fonction publique. Cette confiance est tributaire de la capacité des ministères et organismes à fournir des services de qualité à la population, et ce, en accord avec les valeurs du service public.
6. Les actions entreprises dans le cadre de la présente politique concourent à la réalisation des objectifs de prévention prévus à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics et à la Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité.
7. Les valeurs du service public comprennent les valeurs de l'administration publique et peuvent comprendre des valeurs déterminées par chacun des ministères et organismes. Ces valeurs doivent guider les actions des ministères et organismes dans la réalisation de leur mission d'intérêt public.

Les valeurs de l'administration publique sont énoncées dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique, déposée à l'Assemblée nationale le 21 novembre 2002. Celles-ci sont :

- 1° La compétence;
  - 2° L'impartialité;
  - 3° L'intégrité;
  - 4° La loyauté;
  - 5° Le respect.
8. La qualité des services aux citoyens, la poursuite de l'intérêt public, la mobilisation des valeurs du service public et le maintien de l'intégrité des ministères et organismes engagent la responsabilité des dirigeants et reposent sur la contribution de chaque personne œuvrant dans les ministères et organismes.
  9. Les actions entreprises en matière d'éthique et d'intégrité promeuvent la mise en place d'un environnement de travail favorisant la justice organisationnelle, la sécurité psychologique et une culture de la prise de parole ouverte et franche dans les ministères et organismes.

#### **SECTION V — RESPONSABILITÉS DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR**

10. Le secrétariat du Conseil du trésor déploie un pôle d'expertise gouvernemental en matière d'éthique et d'intégrité publique. À cette fin, il :
  - 1° conseille et soutient les ministères et organismes dans la mise en œuvre de la présente politique;
  - 2° conseille les ministères et organismes dans l'exercice du service-conseil prévu au paragraphe 4 de l'article 12 de la présente politique;
  - 3° coordonne le traitement des situations visées à l'article 26 de la présente politique;
  - 4° établit les collaborations nécessaires à la mise en œuvre de cette politique;
  - 5° offre des activités de formation continue à toute personne exerçant des responsabilités prévues à la présente politique;
  - 6° offre des activités de sensibilisation et de formation destinées au personnel de la fonction publique;
  - 7° met en place une communauté de pratique regroupant les personnes concernées par la mise en œuvre de la présente politique et en coordonne les activités.

#### **SECTION VI — RESPONSABILITÉS DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D'ORGANISME**

11. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme s'assure de la mise en œuvre de la présente politique, notamment en y allouant les ressources appropriées.
12. Il est responsable de la mise en place d'un programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité et veille à son application.

Afin de contribuer à la promotion de l'éthique et à la protection de l'intégrité de l'organisation, ce programme doit prévoir :

- 1° des mesures visant à faire la promotion auprès de son personnel des valeurs de l'administration publique et des valeurs organisationnelles, le cas échéant;
- 2° des mesures visant à informer le personnel des normes d'éthique et de discipline ainsi que des politiques ou directives en ces mêmes matières qui leur sont applicables;
- 3° des activités de sensibilisation et de formation en matière d'éthique et d'intégrité offertes au personnel;
- 4° la possibilité de recourir à un service-conseil en matière d'éthique et d'intégrité publique;
- 5° des mesures visant à assurer une gestion préventive des situations de conflit d'intérêts et d'après-mandat;
- 6° l'intégration du risque à l'éthique et du risque à l'intégrité dans la gestion des risques de l'organisation;
- 7° des mesures visant à informer, à sensibiliser et à conseiller le personnel de l'organisation en matière de transparence des activités de lobbying et visant à faire la promotion des services, des outils et du mécanisme de signalement du Commissaire au lobbying;
- 8° des mesures visant à informer et à sensibiliser le personnel concernant les risques liés à la corruption et à faire la promotion des services, des outils et du mécanisme de dénonciation du Commissaire à la lutte contre la corruption;
- 9° des mesures visant à informer et à sensibiliser le personnel de l'organisation concernant les risques à l'éthique et à l'intégrité associés à la gestion de ressources humaines et visant à faire la promotion du rôle et des services de la Commission de la fonction publique;
- 10° des mesures visant à informer et à sensibiliser le personnel quant à la possibilité de faire une divulgation d'actes répréhensibles et à la protection contre les représailles, ainsi que des mesures visant à faire la promotion des services et des outils du Protecteur du citoyen.

Ce programme peut également prévoir toute autre mesure déterminée par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme qui a pour objectif de promouvoir le recours à l'éthique de manière préventive et de contribuer au maintien de l'intégrité de l'organisation.

13. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme fournit les renseignements demandés par le secrétariat du Conseil du trésor, selon la forme prescrite et au moment déterminé par ce dernier, relativement à la mise en œuvre de la présente politique.

## **SECTION VII — MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME ORGANISATIONNEL DE GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ**

### *§ 1. — Principes directeurs de la gestion de l'éthique et de l'intégrité*

14. La gestion de l'éthique et de l'intégrité dans un ministère ou un organisme :
  - 1° s'inscrit dans une démarche permanente, structurée et planifiée s'appuyant sur le leadership du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme;
  - 2° est cohérente, globale et adaptée au contexte du ministère ou de l'organisme;
  - 3° s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue des pratiques;
  - 4° s'appuie sur le développement et le maintien de l'expertise en matière de gestion de l'éthique et de l'intégrité en son sein;
  - 5° préconise le développement des compétences du personnel pour les questions relatives à l'éthique et sa responsabilisation dans une perspective de prévention des risques à l'éthique et à l'intégrité.

### *§ 2. — Responsabilité de mise en œuvre*

15. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme confie la mise en œuvre des responsabilités prévues à l'article 12 de la présente politique à la personne désignée responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité en application de l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.
16. Cette personne agit à titre d'interlocuteur principal de son organisme pour toute interaction avec le secrétariat du Conseil du trésor relativement à l'application de la présente politique.

17. Malgré l'article 15 de la présente politique, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut conclure une entente avec un ministère ou un organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique pour la mise en œuvre totale ou partielle du programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité prévu à l'article 12 de la présente politique.
18. La mise en œuvre du programme doit faire l'objet d'un suivi selon les modalités déterminées par le sous-ministre ou dirigeant d'organisme.

### § 3. — Valeurs organisationnelles

19. En sus des valeurs de l'administration publique, les ministères et organismes sont encouragés à déterminer des valeurs organisationnelles. Le cas échéant, ces valeurs devraient être complémentaires aux valeurs de l'administration publique et refléter la mission particulière de l'organisation.

Lorsqu'elles sont déterminées, les valeurs organisationnelles devraient faire l'objet d'une promotion au même titre que les valeurs de l'administration publique.

### § 4. — Mesures visant à informer le personnel des normes d'éthique et de discipline applicables

20. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut communiquer les comportements attendus du personnel de son organisation, notamment :

1° en présentant un rappel des normes d'éthique et de discipline applicables;

2° en communiquant les processus et procédures internes en lien avec l'éthique et l'intégrité;

3° en illustrant les comportements attendus dans le contexte organisationnel afin d'agir en conformité avec les obligations applicables, tout en considérant les valeurs de l'administration publique et celles de l'organisation.

L'information présentée doit être conforme aux obligations prévues à la Loi sur la fonction publique et au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (chapitre F-3.1.1, r. 3).

### § 5. — Sensibilisation et formation du personnel

21. Les activités de sensibilisation et de formation du personnel devraient minimalement permettre de :

1° veiller à développer la sensibilité du personnel envers les risques à l'éthique et à l'intégrité susceptibles de survenir dans le cadre de leur travail et à leur enseigner à réagir adéquatement en présence de ces situations, notamment en ayant recours au service-conseil;

2° veiller à ce que les membres du personnel de l'organisation, notamment les personnes qui entrent dans la fonction publique, connaissent les normes d'éthique et de discipline qui leur sont applicables ainsi que les valeurs de l'administration publique et de l'organisation, le cas échéant;

3° veiller à ce que tous les membres du personnel de l'organisation bénéficient de rappels périodiques concernant les éléments mentionnés aux premier et deuxième paragraphes du présent article;

4° veiller à ce que le personnel œuvrant dans un secteur considéré à risque dans l'organisation obtienne de la formation spécifique pour faire face aux risques encourus.

Dans l'objectif de sensibiliser et de former le personnel, les ministères et organismes peuvent recourir aux formations offertes par le secrétariat du Conseil du trésor ou par tout autre prestataire de services. Le cas échéant, ils font la promotion de ces activités auprès de leur personnel.

### § 6. — Modalités du service-conseil en éthique et en intégrité publique

#### a. Service-conseil à l'organisation

22. Le service-conseil prévu au paragraphe 4 de l'article 12 de la présente politique vise à conseiller et à soutenir l'organisation pour toute question relative à l'éthique et à l'intégrité qui peut survenir dans le cadre de la réalisation de sa mission. Un tel conseil vise l'identification des risques en matière d'éthique et d'intégrité présents dans les différents processus organisationnels ainsi que la formulation de recommandations à l'intention des autorités de l'organisation quant aux moyens de les mitiger.

*b. Service-conseil aux membres du personnel*

23. Le service-conseil prévu au paragraphe 4 de l'article 12 de la présente politique vise également à conseiller et à soutenir le personnel pour toute question relative à l'éthique et à l'intégrité.

Plus précisément, il s'agit :

1° de faciliter la résolution des dilemmes éthiques auxquels les membres du personnel sont confrontés, notamment en suscitant une réflexion fondée sur les valeurs de l'administration publique et celles de l'organisation, le cas échéant;

2° d'accompagner et de soutenir le personnel en l'aidant à identifier les risques à l'éthique et à l'intégrité qui peuvent survenir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et en l'aidant à déterminer les moyens de les mitiger;

3° d'informer le personnel quant aux normes d'éthique et de discipline qui leur sont applicables dans le contexte;

4° d'informer les fonctionnaires qui ont cessé d'exercer leur fonction quant aux normes d'éthique et de discipline et à celles prévues par la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme (chapitre T-11.011) qui s'appliquent à leur égard.

Malgré les conseils prodigués ou l'assistance offerte lors du service-conseil, le requérant demeure responsable de la décision prise.

24. Lorsqu'elle reçoit une demande de service-conseil, la personne assurant ce service doit :

1° informer le requérant des modalités du service-conseil en éthique en établissant le cadre de l'intervention, en clarifiant les attentes du requérant eu égard au rôle de la personne dispensant ce conseil et en l'informant de la mesure selon laquelle est assurée la confidentialité de ce service, notamment lors d'une enquête ou lorsqu'un renseignement est requis par la loi;

2° vérifier si cette demande vise à obtenir des renseignements concernant la possibilité d'effectuer une divulgation d'actes répréhensibles ou la protection contre les représailles conformément au paragraphe 2 de l'article 19 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics. Le cas échéant, la personne offrant le service-conseil redirige sans délai le requérant vers le responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité de son organisation ou vers le Protecteur du citoyen.

25. Lorsque le requérant est un administrateur d'État, ce dernier est dirigé vers le ministère du Conseil exécutif, qui traite la situation en collaborant, au besoin, avec le secrétariat du Conseil du trésor ou le ministère ou l'organisme concerné.

26. Lorsqu'une situation portée à l'attention de la personne réalisant le service-conseil nécessite l'intervention de plusieurs ministères ou organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique, cette personne doit prendre contact avec le secrétariat du Conseil du trésor qui assurera la coordination du traitement de la situation.

27. La possibilité de recourir au service-conseil doit être connue du personnel et accessible par celui-ci sans crainte de représailles.

28. Le service-conseil doit être déployé dans des conditions permettant de maintenir la protection des renseignements communiqués.

29. Afin de favoriser la confiance du personnel envers l'indépendance du service-conseil et pour l'encourager à l'utiliser, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme s'abstient de requérir des renseignements obtenus dans le cadre du service-conseil offert aux membres du personnel en application du paragraphe 4 de l'article 12 de la présente politique. L'application de cette disposition s'étend à tous les membres du personnel de l'organisation.

30. Si des renseignements recueillis dans le cadre du service-conseil peuvent faire l'objet d'un signalement à un organisme assurant une mission en matière d'intégrité publique, la personne les ayant reçus dirige le requérant vers l'organisme approprié.

Un tel organisme peut être, sans s'y limiter, le Protecteur du citoyen, le Commissaire à la lutte contre la corruption, le Commissaire au lobbyisme, la Commission de la fonction publique, le Commissaire à l'éthique et à la déontologie ou l'Autorité des marchés publics.

*§ 7. — Gestion préventive des situations de conflit d'intérêts et d'après-mandat*

31. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit veiller à ce que les principes suivants soient mis de l'avant dans la gestion préventive des situations de conflit d'intérêts et d'après-mandat :

- 1° Elle doit promouvoir une culture de déclaration proactive et diligente des situations de conflit d'intérêts;
- 2° Elle doit permettre d'établir une cohérence dans le traitement des situations de conflit d'intérêts déclarées et de favoriser la responsabilisation des personnes;
- 3° La résolution des situations de conflit d'intérêts déclarées doit accorder préséance à l'intérêt public et à la protection de l'intégrité de l'organisation, tout en tenant compte des droits des personnes impliquées.
32. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme veille à ce que son organisation déploie des mesures permettant de détecter, de déclarer et de résoudre les conflits d'intérêts, qu'ils soient potentiels, apparents ou réels. Pour ce faire, il veille à ce qu'un mécanisme de traitement des déclarations de conflit d'intérêts existe et soit connu par le personnel de son organisation.
33. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme veille à ce que le personnel de son organisation soit sensibilisé aux conflits d'intérêts afin d'être en mesure de les détecter et d'en informer l'organisation de manière diligente.
34. Il prend des mesures pour que soit documenté le traitement des déclarations de conflit d'intérêts. Cette documentation doit se faire de manière à assurer la protection des renseignements recueillis.
35. Il prend des mesures afin d'informer le personnel qui quitte la fonction publique des obligations qui s'appliquent après la rupture du lien d'emploi.
- Il prend également des mesures pour sensibiliser le personnel aux risques associés aux situations d'après-mandat.

#### § 8. — *Gestion des risques à l'éthique et à l'intégrité*

36. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme met en place un processus de gestion des risques à l'éthique et à l'intégrité ou l'intègre à son processus de gestion des risques existant. Cela devrait se faire en collaboration avec les acteurs concernés dans l'organisation et en cohérence avec les Orientations en matière de gestion intégrée des risques dans l'Administration gouvernementale.

#### § 9. — *Lobbyisme*

37. Le Conseil du trésor encourage les sous-ministres et dirigeants d'organisme à :
- 1° identifier les secteurs d'activité susceptibles de faire l'objet d'activités de lobbyisme et à prendre des mesures pour informer les membres du personnel concernés de l'encadrement existant en cette matière. Pour ce faire, il est possible de recourir aux services du Commissaire au lobbyisme;
- 2° désigner un répondant en matière de lobbyisme dans chaque ministère ou organisme, conformément à la procédure établie par le Commissaire au lobbyisme;
- Si le sous-ministre ou dirigeant d'organisme nomme une telle personne, il est recommandé qu'elle soit également la personne désignée responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité en application de l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics;
- 3° prévoir un encadrement organisationnel concernant les relations avec les lobbyistes, par exemple en adoptant des directives ou des politiques internes en cette matière.

#### § 10. — *Prévention de la corruption et de la collusion*

38. Le Conseil du trésor encourage les sous-ministres et dirigeants d'organisme à :
- 1° identifier les secteurs d'activité à risque en matière de corruption et de collusion et à prendre des mesures pour mitiger ces risques. Pour ce faire, il est possible de recourir aux services de prévention et de gestion des risques du Commissaire à la lutte contre la corruption.
- 2° faire la promotion des services de prévention et de gestion des risques de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle offerts par le Commissaire.

#### § 11. — *Prévention des risques à l'éthique et à l'intégrité en matière de gestion des ressources humaines*

39. Le Conseil du trésor encourage les sous-ministres et dirigeants d'organismes à :

1° veiller à ce que le personnel chargé de la gestion des ressources humaines sache repérer les risques à l'éthique et à l'intégrité en cette matière et soit en mesure d'intervenir pour y remédier;

2° sensibiliser le personnel d'encadrement à l'importance de l'application des principes et des règles en matière de gestion des ressources humaines;

3° favoriser le recours au service-conseil prévu au paragraphe 4 de l'article 12 de la présente politique pour toute question en lien avec les risques à l'éthique et à l'intégrité dans le cadre de la gestion des ressources humaines de l'organisation.

#### *§ 12. — Divulgence d'actes répréhensibles et protection contre les représailles*

40. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme œuvre à améliorer :

1° le niveau de connaissance des membres du personnel à l'égard des actes répréhensibles, du mécanisme de divulgation d'actes répréhensibles et de la protection contre les représailles;

2° la robustesse des mesures existantes visant à prévenir les actes répréhensibles et les représailles;

3° la culture organisationnelle afin qu'elle contribue à diminuer la probabilité que des actes répréhensibles ou des représailles soient commis;

4° la culture organisationnelle afin qu'elle encourage la divulgation proactive, notamment en favorisant la sécurité psychologique.

### **SECTION VIII — DISPOSITION FINALE**

41. La présente politique entre en vigueur le 15 juillet 2025.