



RÉPERTOIRE DE MESURES

concernant la mise en œuvre du Programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité applicable aux ministères et aux organismes de la fonction publique

Secrétariat du Conseil du trésor

Direction principale de la santé des personnes et
de l'éthique

IMPORTANT

- Les diapositives suivantes ne sont pas des listes de contrôle. Les organisations n'ont pas à déployer toutes les mesures recensées.
- L'objectif est d'inspirer les ministères et les organismes à propos des mesures qui pourraient être mises en place pour répondre aux objectifs du Programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité prévu à l'article 12 de la Politique.
- Les ministères et les organismes demeurent libres de déterminer quelles mesures sont adaptées à leur contexte respectif.



Ressources et outils en gestion de l'éthique et de l'intégrité



- Activités du [Réseau des responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité](#)
- [Formations spécialisées pour les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité](#) (incluant activités de codéveloppement)
- [Service-conseil](#) de deuxième ligne en gouvernance de l'éthique et de l'intégrité
- Cadre de référence pour la gestion de l'éthique et de l'intégrité, incluant des fiches thématiques afférentes au Cadre (en rédaction)
- Outil d'auto-évaluation (en rédaction — sera intégré au Cadre de référence)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 1 : Faire la promotion des valeurs de l'administration publique et, le cas échéant, des valeurs organisationnelles

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > Intégrer les valeurs de l'administration publique et, le cas échéant, les valeurs organisationnelles dans un code de conduite
- > Les diffuser sur l'intranet et faire des rappels périodiques
- > Les présenter lors des rencontres d'accueil ou dans les documents remis à l'accueil des nouveaux membres du personnel
- > Les intégrer dans ses stratégies de communication
- > Encourager le dialogue et la réflexion pour résoudre des enjeux éthiques
- > Développer des capsules visant à expliquer les valeurs au personnel
- > Faire connaître les valeurs organisationnelles auprès de la clientèle et des partenaires de l'organisation en les affichant sur son site Internet
- > Promouvoir le recours à un outil d'aide à la décision basé notamment sur les valeurs à mettre de l'avant



Ressources et outils relatifs à la promotion des valeurs



- [Outil d'aide à la décision éthique](#)
- [Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise](#)
- [Aide-mémoire sur les valeurs de l'administration publique](#)
- Guide sur les valeurs (en rédaction)
- Gabarit de manchette intranet pour faire la promotion des valeurs de l'administration publique (sur demande)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 2 : Informer sur les normes d'éthique et de discipline applicables

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > Rédiger un code de conduite visant à décrire les comportements attendus dans l'organisation et le diffuser auprès du personnel
- > Diffuser les comportements attendus sur l'intranet et faire des rappels périodiques
- > Intégrer les normes dans les stratégies de communication (si le contexte s'y prête)
- > Développer des capsules visant à expliquer les normes applicables au personnel
- > Demander aux nouveaux membres du personnel de signer une attestation mentionnant qu'ils ont pris connaissance de leurs obligations lors de leur embauche et, au besoin, renouveler cette attestation périodiquement
- > Informer, si cela est pertinent, les partenaires et les contractants des obligations du personnel en matière d'éthique et d'intégrité



Ressources et outils relatifs aux normes d'éthique et de discipline



- [Aide-mémoires thématiques](#) (conflit d'intérêts, cadeaux, médias sociaux [en rédaction])
- Brochure [L'éthique dans la fonction publique québécoise](#)
- [Site Web](#) dédié au personnel de l'État en lien avec l'éthique et l'intégrité
- Capsule interactive : [L'éthique dans la fonction publique](#)
- Formation [Initiation à l'éthique et à la déontologie dans la fonction publique québécoise](#)
- [Formulaire](#) : Déclaration relative aux principes d'éthiques et aux règles déontologiques
- Documents d'orientation (p. ex., activités politiques des fonctionnaires, fonction d'enregistrement des rencontres TEAMS, code de conduite) (sur demande)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 3 : Sensibiliser et former le personnel en matière d'éthique et d'intégrité

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :



- > Développer une stratégie ou un plan de formation des membres du personnel en matière d'éthique et d'intégrité
- > Rendre certaines formations obligatoires
- > Intégrer l'éthique et l'intégrité au plan de développement des compétences ou dans les profils de compétences pour certains postes clés
- > Former les gestionnaires à parler d'éthique et d'intégrité aux membres de leur équipe et les inciter à intégrer l'éthique et l'intégrité dans leurs rencontres d'équipe
- > Encourager le personnel à participer aux formations offertes par le SCT (ou à toute autre formation offerte par des intervenants externes, dont le Protecteur du citoyen, Lobbyisme Québec, le Commissaire à la lutte contre la corruption [UPAC] ou la Commission de la fonction publique)
- > Tenir des ateliers de discussion et d'échange
- > Produire et diffuser des capsules informatives
- > Adopter et diffuser un outil d'aide à la décision éthique

Ressources et outils concernant la sensibilisation du personnel en matière d'éthique et d'intégrité



- Capsule interactive : [L'éthique dans la fonction publique](#)
- Formation synchrone pour le personnel ([Initiation à l'éthique et à la déontologie dans la fonction publique québécoise](#))
- [Offre de formation thématique dispensée en organisation par le SCT](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 4 : Offrir un service-conseil à l'organisation et aux membres du personnel

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > Organiser le service-conseil et le faire connaître auprès du personnel en en faisant la promotion sur l'Intranet, lors des rencontres d'accueil ou dans les documents remis à l'accueil
- > Assurer la formation des personnes appelées à offrir le service-conseil
- > Se doter d'un mécanisme visant à assurer la qualité et la cohérence des conseils dispensés
- > Coordonner un réseau de conseillers ou d'ambassadeurs en éthique et en intégrité
- > Mettre en place un comité d'aide à la décision appuyant le responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité (RGEI) dans ses activités de service-conseil, au besoin



Nous vous rappelons que le service-conseil aux personnes doit être distinct des demandes visant à obtenir des renseignements concernant la possibilité d'effectuer une divulgation d'acte répréhensible ou la protection contre les représailles conformément à l'article 19(2) de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics. Veuillez vous référer à l'article 24 de la Politique.



Ressources et outils en matière de service-conseil



- [Guide sur le service-conseil en éthique](#)
- [Formation sur le service-conseil en éthique](#)
- [Soutien du SCT](#) pour le traitement des situations complexes

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 5 : Gérer préventivement les situations de conflits d'intérêts et d'après-mandat

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > Adopter et diffuser une politique organisationnelle en matière de gestion des conflits d'intérêts comprenant une procédure conçue à cette fin
- > Adopter et diffuser une politique organisationnelle en matière de gestion des cadeaux, des marques d'hospitalité et des autres avantages
- > Préparer un formulaire unique de déclaration de conflit d'intérêts et le diffuser auprès du personnel
- > Élaborer un modèle de lettre de retour de cadeau au donateur ou à l'État
- > Établir un modèle d'engagement relatif à une situation de conflit d'intérêts
- > Informer et former les gestionnaires quant à la politique organisationnelle en matière de conflits d'intérêts, le cas échéant
- > Déterminer les zones plus à risque en matière d'éthique dans l'organisation
- > Sensibiliser et former le personnel en matière de conflits d'intérêts, de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages et de double emploi
- > Informer les partenaires et les contractants des obligations du personnel en matière de conflits d'intérêts, de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages
- > Sensibiliser les membres du personnel aux risques en matière d'après-mandat afin qu'ils soient en mesure de cerner les situations potentiellement problématiques
- > Informer et sensibiliser les membres du personnel avant la fin du lien d'emploi quant aux obligations qui continueront de s'appliquer



Ressources et outils en matière de conflits d'intérêts et d'après-mandat



- [Guide sur la gestion des conflits d'intérêts](#), contenant notamment :
 - Modèle de politique organisationnelle sur la gestion des conflits d'intérêts et de l'après-mandat
 - Gabarits et modèles pour la gestion des conflits d'intérêts (formulaire de déclaration, formulaire d'engagement relatif à une situation de conflit d'intérêts)
 - Modèle de lettre pour le retour au donateur ou la remise à l'État des cadeaux, marques d'hospitalité et autres avantages
- [Formation spécialisée sur la gestion des conflits d'intérêts](#)
- [Formation spécialisée sur les obligations des fonctionnaires](#)
- [Modèle de lettre de rappel des obligations relatives à l'après-mandat](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 6 : Recenser et gérer les risques à l'éthique et à l'intégrité

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :



- > Intégrer la gestion des risques à l'éthique et à l'intégrité à l'intérieur des processus déjà existants de gestion des risques organisationnels
- > Mettre à jour son plan de gestion des risques de corruption et de collusion conformément à la Directive concernant la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle
- > Constituer un comité d'éthique organisationnelle et lui confier le mandat de procéder ou de participer à un exercice de gestion des risques
- > Traiter les risques relevés et en surveiller l'évolution dans le temps
- > Reprendre périodiquement l'exercice consistant à déterminer les risques à l'éthique et à l'intégrité
- > Sensibiliser les gestionnaires et le personnel aux risques à l'éthique et à l'intégrité
- > Inviter les gestionnaires à recenser les risques à l'éthique et à l'intégrité propre à leur direction et secteur d'activité et à les surveiller
- > Adapter les activités de formation et de sensibilisation en fonction des résultats de l'exercice d'analyse de risques

Ressources et outils en gestion des risques à l'éthique et à l'intégrité



- Guide [La gestion des risques à l'intégrité pour les organisations publiques](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 7 : Informer, sensibiliser et conseiller le personnel de l'organisation en matière de transparence des activités de lobbyisme

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > S'assurer d'intégrer le lobbyisme dans toutes les pratiques mises en place pour répondre aux objectifs du Programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité (POGEI)
- > Désigner un répondant en lobbyisme pour l'organisation, conformément à la procédure établie par Lobbyisme Québec, et veiller à ce qu'il soit connu à l'interne et que son rôle soit valorisé
- > Rédiger et adopter une politique ou une directive en matière de gestion des activités de lobbyisme, la diffuser à son personnel et la rendre disponible sur son site Internet à l'intention des lobbyistes
- > Prévoir périodiquement des activités de sensibilisation et de formation pour le personnel
- > S'assurer que son personnel connaisse la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme et le Code de déontologie des lobbyistes, et soit en mesure d'assumer ses responsabilités
- > Inciter les membres de son organisation à s'assurer que les mandats des lobbyistes rencontrés sont conformes aux communications d'influence reçues en consultant le registre des lobbyistes, Carrefour Lobby Québec
- > Veiller à faire connaître les services offerts par Lobbyisme Québec auprès des membres du personnel
- > Faire la promotion du processus de signalement qui permet de porter à l'attention de Lobbyisme Québec les possibles manquements à la Loi ou au Code



Ressources et outils en matière de lobbyisme



- [Site de Lobbyisme Québec](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 8 : Informer et sensibiliser le personnel concernant les risques liés à la corruption

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > S'assurer d'intégrer les risques liés à la corruption dans les pratiques mises en place pour répondre aux objectifs du Programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité (POGEI)
- > Sensibiliser et former le personnel sur les actes répréhensibles visés par la Loi concernant la lutte contre la corruption et sur leurs responsabilités en cette matière
- > Prévoir une formation au programme d'accueil des nouveaux employés, ainsi que des formations continues, en particulier pour les secteurs ayant été identifiés plus à risque dans l'organisation (ex. : gestion contractuelle, approvisionnement, inspections, émission de permis, etc.).
- > Intégrer une section spécifique concernant les risques liés à la corruption dans le code de conduite
- > Promouvoir les outils et les services offerts par le Commissaire à la lutte contre la corruption (CLCC) en matière de prévention et de gestion des risques de corruption, notamment dans les processus de gestion contractuelle (voir offre de services)
- > Diffuser régulièrement de l'information sur la prévention de la corruption, par exemple sur l'intranet, afin d'en augmenter la visibilité auprès des membres du personnel.
- > Faire la promotion des mécanismes de dénonciation du CLCC, notamment en les intégrant aux formations en éthique



Ressources et outils en matière de prévention de la corruption



- [Offre de services](#)
- [Guide d'accompagnement à la mise en place d'activités de prévention de la corruption –RGEI](#)
- [Prévention de la corruption: outils pratiques](#)
- [Site de l'Unité permanente anticorruption](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 9 : Informer et sensibiliser le personnel de l'organisation concernant les risques à l'éthique et à l'intégrité associés à la gestion de ressources humaines

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > S'assurer que le sujet est intégré aux différentes mesures qui sont déployées pour répondre aux autres objectifs
- > Diffuser de l'information sur l'intranet et faire des rappels périodiques
- > Inclure le sujet lors des rencontres d'accueil ou dans les documents remis à l'accueil des nouveaux gestionnaires ou membres de la direction des ressources humaines
- > Sensibiliser les gestionnaires à l'importance du respect des principes et du cadre réglementaire en matière de gestion des ressources humaines
- > Former les directions de ressources humaines afin que le personnel sache comment intervenir s'il rencontre des enjeux de nature éthique dans l'exercice de ses fonctions
- > Veiller à faire connaître les services offerts par la Commission de la fonction publique auprès des membres du personnel
- > Informer le personnel de la possibilité de faire une demande d'enquête à la Commission de la fonction publique



Ressources et outils en gestion des ressources humaines



- [Offre de formations thématiques en organisation](#) par le SCT (notamment, *Formation thématique sur les enjeux éthiques de la dotation*)
- Formation thématique *Le gestionnaire éthique* offerte en organisation
- Guide [Comment parler d'éthique?](#) pour les gestionnaires et formation thématique afférente
- [Site de la Commission de la fonction publique](#)

EXEMPLES DE MESURES CONTRIBUANT À RÉPONDRE AUX OBJECTIFS DE LA GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

Objectif 10 : Informer et sensibiliser le personnel quant à la possibilité de faire une divulgation d'acte répréhensible et à la protection contre les représailles

Pour réaliser cet objectif, une organisation peut, par exemple :

- > Veiller à faire connaître l'identité du responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité et à faire la promotion de ses responsabilités
- > S'assurer que le sujet est intégré aux différentes mesures qui sont déployées pour répondre aux autres objectifs
- > Intégrer une section portant sur le sujet dans un code de conduite
- > Diffuser de l'information sur l'intranet et faire des rappels périodiques
- > Inclure le sujet lors des rencontres d'accueil ou dans les documents remis à l'accueil des nouveaux membres du personnel
- > Prévoir périodiquement des activités de sensibilisation et de formation pour le personnel
- > Veiller à faire connaître les services offerts par le Protecteur du citoyen auprès des membres du personnel

Nous vous rappelons que la promotion du mécanisme de divulgation d'actes répréhensibles, de la protection contre les représailles et des services du Protecteur du citoyen est obligatoire en vertu de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (art. 19, par. 2).



Ressources et outils en matière de divulgation d'actes répréhensibles



- [Modèle de page Intranet](#) portant sur la divulgation d'actes répréhensibles et la protection contre les représailles
- [Site du Protecteur du citoyen](#)