Notre engagement organisationnel en matière d'intégrité

Compétence · Impartialité · Intégrité · Loyauté · Respect

Qualité des services et équité

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

PLAN D'ACTION 2021-2024

PASSONS À L'ACTION

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Votre gouvernement

Québec

RÉDACTION
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ÉDITION
Direction générale des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Approuvé par le Comité exécutif le 17 juin 2021

© Gouvernement du Québec, 2021

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE 3

L'INTÉGRITÉ ORGANISATIONNELLE DU MTESS 4

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 8

TABLEAUX SYNOPTIQUES 14

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE

Je suis fière de vous présenter Agir avec intégrité — Passons à l'action — Plan d'action 2021-2024, approuvé par notre ministère. Il traduit, par des actions concrètes, notre volonté de maintenir et de consolider l'intégrité au sein de notre organisation.

En effet, avec ce plan d'action, des efforts importants seront déployés afin de sensibiliser, informer et former l'ensemble du personnel sur différents thèmes liés à l'intégrité organisationnelle, notamment :

- les valeurs organisationnelles;
- les règles déontologiques;
- les risques à l'intégrité;
- les rôles et responsabilités des parties prenantes en ce qui concerne les différentes mesures de ce plan d'action.

Pour ce faire, votre implication et votre engagement seront essentiels. Vous serez amenés à participer activement aux différentes initiatives proposées qui viseront à dynamiser notre culture d'intégrité.

Par ailleurs, je tiens à m'adresser spécifiquement aux gestionnaires et aux répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique qui joueront un rôle de premier plan dans notre démarche d'intégrité organisationnelle. Je sollicite votre implication et votre soutien, qui seront indispensables à la réussite de ce plan d'action, et je vous remercie à l'avance de votre collaboration.

Enfin, je réitère que chacun et chacune d'entre nous doit se conduire de manière intègre au regard de la mission de notre ministère, de nos valeurs organisationnelles et de nos règles déontologiques. Ce plan d'action nous permettra de faire vivre notre vision partagée de l'intégrité en milieu de travail, et ce, au bénéfice de l'intérêt public.

La sous-ministre,

Carole Arav

L'INTÉGRITÉ ORGANISATIONNELLE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE SOLIDARITÉ SOCIALE

MISSION

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après le Ministère) contribue au développement social et à la prospérité économique du Québec :

- en favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en favorisant l'atteinte de conditions de travail satisfaisantes et de relations du travail harmonieuses;
- en privilégiant l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables;
- en soutenant l'action communautaire et l'action bénévole;
- en simplifiant l'accès aux services gouvernementaux et aux registres de l'État.

En cohérence avec sa mission, le Ministère met en œuvre sa démarche d'intégrité qui s'appuie sur un cadre, des processus et des instruments fondamentaux, dont le présent plan d'action.

La démarche d'intégrité organisationnelle proposée dans le cadre ministériel d'intégrité vise d'abord à assurer l'adéquation des décisions, des actions et des conduites du personnel du Ministère à un corps commun de valeurs et de règles de conduite. De plus, la gestion des risques à l'intégrité organisationnelle constitue un outil fondamental, qui permet de gérer les situations potentiellement préjudiciables au Ministère et à ses parties prenantes.

VISION

Une organisation moderne, misant sur la qualité de ses services, dont la flexibilité des différents modes de prestation permet une adaptation à l'évolution des besoins des clientèles.

La démarche d'intégrité organisationnelle permet d'assurer notamment une saine gouvernance organisationnelle en consolidant la culture d'intégrité, de préserver l'intérêt public ainsi que de maintenir et d'accroître la confiance du public envers le Ministère, son personnel, la qualité de ses services et l'acceptabilité de ses politiques.

VALEURS

La qualité des services et l'équité sont les deux valeurs qui distinguent le Ministère et qui soutiennent sa mission de service public. Son système de valeurs organisationnelles comprend aussi les valeurs de l'administration publique québécoise : la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté et le respect.

La démarche d'intégrité organisationnelle combine l'approche éthique, ou approche par les valeurs, et l'approche par les règles. C'est pourquoi il importe que la démarche d'intégrité mette l'accent sur la cohérence du système de valeurs au regard de la mission du Ministère. La démarche veut aussi faciliter l'appropriation[1] des valeurs et leur actualisation[2] dans le quotidien par toutes les personnes travaillant au Ministère.

1. Appropriation : Adhésion à une ou des valeurs et volonté de les reprendre à son compte.
2. Actualisation : Volonté de concrétiser une valeur à travers une décision, une action ou un comportement.

CONTEXTE

La poursuite de l'intérêt public constitue la mission fondamentale des organisations publiques. Ces mêmes organisations sont au service de l'ensemble des citoyens. Ce constat impose au personnel de ces organisations le respect rigoureux des règles de conduite et des lois.

La Loi sur l'administration publique privilégie la qualité des services aux citoyens, une gestion axée sur les résultats et le respect du principe de transparence. Les dirigeants des organisations publiques sont imputables de leur gestion, notamment en ce qui concerne la prise en charge des besoins de la population en fonction du niveau des ressources disponibles.

Les questionnements et les exigences de la population et des médias, en matière d'intégrité, exercent une pression sur les organisations publiques, qui doivent maintenir et améliorer leur performance ainsi que leur leadership en matière d'intégrité.

Dans ce contexte, les administrations publiques contemporaines exigent que les questions d'intégrité dépassent le simple effet de mode ou la logique des scandales. L'intégrité constitue l'un des enjeux primordiaux de l'administration publique québécoise, comme pour tous les États. L'intégrité des personnes, de leurs fonctions, des processus et des organisations sont des incontournables pour l'État moderne.

Toutefois, les zones de risques communes aux organisations publiques se multiplient et certaines peuvent menacer l'intégrité organisationnelle. En voici quelques exemples :

- changements rapides dans le monde du travail;
- mobilité du personnel et nombreux départs à la retraite;
- pénurie de main-d'œuvre;
- distinctions générationnelles et culturelles;
- contacts accrus entre organisations publiques et privées.

Ces zones de risques peuvent avoir un effet sur le succès d'une démarche d'intégrité organisationnelle. Même si ces risques ne sont pas propres au Ministère, mais plutôt partagés au sein des organisations publiques, il est important de surveiller ces enjeux afin de réagir rapidement et de contrer ainsi la matérialisation d'éventuelles conséquences préjudiciables pour les organisations publiques.

ENJEU ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU MINISTÈRE EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

L'intégrité en milieu de travail, au-delà du discours, prend appui sur l'adéquation des décisions, des actions et des conduites des personnes à un corps commun de valeurs (éthique) et de règles de conduite (déontologie). L'intégrité au Ministère, c'est la conformité et l'adhésion à un ensemble de valeurs, de principes éthiques et de normes aux fins de servir l'intérêt public.

ENJEU

L'enjeu central du cadre d'intégrité et du présent plan d'action consiste à maintenir et à consolider l'intégrité organisationnelle.

L'intégrité organisationnelle procède d'une vision systémique et son efficacité dépend de la synergie des processus et des instruments déployés. Une démarche organisationnelle d'intégrité porte en elle-même ses propres risques et le Ministère doit surveiller la matérialisation de ces risques à l'intégrité, qui peuvent avoir une répercussion sur la réussite de cette démarche.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Ces risques à l'intégrité organisationnelle, dits risques systémiques, conditionnent le choix des orientations du présent plan d'action et se déclinent ainsi :

1. DÉFAILLANCE, MÉCONNAISSANCE OU DÉFAUT D'ACTUALISATION DU SYSTÈME DE VALEURS ORGANISATIONNELLES

Pour agir en cohérence avec la mission du Ministère, le personnel doit non seulement maîtriser et actualiser les valeurs organisationnelles, mais également être partie prenante d'une révision du système de valeurs notamment lors d'éventuelles modifications à la mission de l'organisation.

Conséquemment, le Ministère dote l'organisation d'un système de valeurs cohérentes au regard de sa mission, facilite l'appropriation des valeurs et leur actualisation dans le travail quotidien par tous les membres du personnel et révise les valeurs organisationnelles lorsque cela est requis.

ORIENTATION 1 : PROMOUVOIR LE SYSTÈME DES 7 VALEURS ORGANISATIONNELLES ET FAVORISER LEUR ACTUALISATION PAR LES PERSONNES	
	OBJECTIFS
1.1	Présenter les 7 valeurs organisationnelles.
1.2	Démontrer l'actualisation des valeurs d'équité et de qualité des services par les personnes.
1.3	Publiciser les 7 valeurs organisationnelles.
1.4	Démontrer la nécessité des valeurs lors de dilemmes.
1.5	Démontrer la complémentarité des valeurs et des règles déontologiques du code de conduite.

2. MÉCONNAISSANCE DES NORMES DÉONTOLOGIQUES ET DÉFAUT DE PERTINENCE OU DE CLARTÉ

Le Ministère mise notamment sur son code de conduite pour indiquer à son personnel les comportements à adopter dans l'exécution de ses tâches. Cet outil mis à sa disposition a également pour objectif de le guider et de l'éclairer dans les choix qu'il doit faire dans l'exercice de ses fonctions. Ainsi, le Ministère doit s'assurer que le code soit mis à jour régulièrement, dans un souci de clarté et de facilité d'utilisation.

Conséquemment, par l'entremise de son code de conduite et d'autres actions de sensibilisation, d'information et de formation, le Ministère favorise la connaissance des règles déontologiques. Il facilite également l'accès à du soutien et à des conseils en la matière. Le respect des normes déontologiques s'accompagne nécessairement de mesures de suivi et de contrôle utiles. En cas de contravention, les mesures disciplinaires ou administratives seront appliquées de manière équitable et dans le respect des personnes impliquées

ORIENTATION 2 : FAVORISER LA CONNAISSANCE DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES APPLICABLES	
	OBJECTIFS
2.1	Élaborer des outils de communication interne sur les diverses thématiques à caractère déontologique.
2.2	Mettre à jour le code de conduite dans un souci de clarté et de facilité d'utilisation.
2.3	Collaborer à la mise à jour du parcours d'accueil des nouveaux employés et du protocole de départ temporaire ou définitif d'un employé du Ministère.
2.4	Outiller et former les personnes et les instances en matière de règles déontologiques.

3. ABSENCE OU INSUFFISANCE D'IDENTIFICATION ET D'ANALYSE DES SECTEURS, DES ZONES, DES PROCESSUS ET DES FONCTIONS POUVANT PRÉSENTER DES RISQUES À L'INTÉGRITÉ

La gestion des risques à l'intégrité se veut un instrument fondamental de planification d'une démarche d'intégrité organisationnelle. Il importe toutefois de saisir la nature de ces risques pour en faciliter leur gestion. Pour ce faire, les personnes concernées devront donc être sensibilisées, informées et formées aux risques à l'intégrité et à leur gestion, selon leur niveau d'implication dans la démarche.

Conséquemment, par la mise en place et la mise en œuvre d'un exercice permanent de gestion des risques à l'intégrité, le Ministère assure une maîtrise adéquate et efficiente de ces risques en fonction de leur récurrence et de leurs conséquences potentielles. Il va de soi que les mesures à mettre en place incluent des suivis et des contrôles pertinents.

ORIENTATION 3 : INSTAURER UN EXERCICE PERMANENT DE GESTION DES RISQUES À L'INTÉGRITÉ	
	OBJECTIFS
3.1	Intégrer la gestion des risques à l'intégrité au processus de la gestion intégrée des risques de l'organisation.
3.2	Former les parties prenantes, incluant les fournisseurs de biens et de services, sur la gestion des risques à l'intégrité.
3.3	Traiter le risque à l'intégrité en matière de lobbyisme.
3.4	Traiter le risque à l'intégrité en matière de conflit d'intérêts.
3.5	Recenser les nouveaux risques à l'intégrité.

4. ABSENCE OU INSUFFISANCE DE MESURES DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE FORMATION À L'INTÉGRITÉ

Pour déployer efficacement la culture organisationnelle d'intégrité, il est nécessaire de sensibiliser, d'informer et de former toutes les personnes de l'organisation. Ces dernières doivent pouvoir reconnaître les situations faisant appel à l'éthique, à la déontologie et à la gestion des risques à l'intégrité. De plus, elles doivent être en mesure d'utiliser les prescriptions déontologiques et les outils de base relatifs à la délibération éthique mis à leur disposition. Cela présuppose que la sensibilisation, l'information et la formation ciblent adéquatement les thématiques, les clientèles et les outils appropriés, mais également, que les contenus développés soient pérennisés.

Conséquemment, le Ministère mise sur des activités de communication et de formation qui comprendront des activités de sensibilisation, d'information et de formation adaptées aux besoins des différents acteurs de la démarche organisationnelle d'intégrité.

ORIENTATION 4 : DÉPLOYER L'INTÉGRITÉ À TRAVERS LA CULTURE ORGANISATIONNELLE	
	OBJECTIFS
4.1	Sensibiliser, informer, et former l'ensemble des personnes travaillant au Ministère.
4.2	Rendre accessible l'information relative à l'intégrité.
4.3	Informer le personnel sur l'existence de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics et son application au Ministère.
4.4	Informer le personnel sur l'application de la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme et de ses règlements.
4.5	Sensibiliser et informer le personnel sur la Politique ministérielle d'enquêtes administratives internes.

5. ABSENCE, INSUFFISANCE OU MÉCONNAISSANCE DES PROCESSUS DE CONSEILS ET D'AVIS EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ ORGANISATIONNELLE

Les instances ministérielles et toutes les personnes travaillant au sein de l'organisation doivent pouvoir bénéficier de conseils et d'avis en matière d'intégrité, de délibération éthique et de détermination des risques à l'intégrité. L'offre de service des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique doit être connue, et ceux-ci doivent disposer des outils nécessaires pour accompagner et guider adéquatement les personnes qui font appel à eux. Compte tenu du taux de roulement des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique, le processus de conseils et d'avis en matière d'intégrité organisationnelle doit toujours être accessible et efficient.

Conséquemment, le Ministère compte sur un service de conseils et d'avis en continu au bénéfice des personnes et de l'organisation. Il s'assure également que les répondantes et répondants sectoriels disposent des outils nécessaires et développent les compétences leur permettant d'exercer pleinement leur rôle.

ORIENTATION 5 : FAIRE CONNAÎTRE LE RÔLE DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS SECTORIELS ET LES OUTILLER EN MATIÈRE DE CONSEILS ET D'AVIS	
	OBJECTIFS
5.1	Faire connaître le rôle des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique.
5.2	Développer le profil de compétences et le profil recherché pour les répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique, et les diffuser.
5.3	Fournir les outils aux répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique leur permettant de dispenser des conseils et des avis.

TABLEAUX SYNOPTIQUES

ENJEU : UNE ORGANISATION QUI MAINTIENT ET CONSOLIDE SON INTÉGRITÉ

Compétence · Impartialité · Intégrité · Qualité des services et équité · Loyauté · Respect

ORIENTATION 1 : PROMOUVOIR LE SYSTÈME DES 7 VALEURS ORGANISATIONNELLES ET FAVORISER LEUR ACTUALISATION PAR LES PERSONNES							
	OBJECTIF		INDICATEUR	MOYEN	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
1.1	Présenter les 7 valeurs organisationnelles.	1.1.1	Nombre d'activités de sensibilisation et d'information (7).	Communication interne et mise à jour de l'aide-mémoire (responsabilité SGA-DGC).	3 activités réalisées au 31 août 2022.	2 activités réalisées au 31 août 2023.	2 activités réalisées au 31 août 2024.
1.2	Imager l'actualisation des valeurs d'équité et de qualité des services par les personnes.	1.2.1	Nombre d'activités de sensibilisation et d'information (2).	Communication interne (responsabilité SGA-DGC).	1 activité réalisée au 31 août 2022.	1 activité réalisée au 31 août 2023.	
1.3	Publiciser les 7 valeurs organisationnelles.	1.3.1	Nombre d'activités de promotion (7).		1 activité réalisée au 31 août 2022.	3 activités réalisées au 31 août 2023.	3 activités réalisées au 31 août 2024.
1.4	Démontrer la nécessité des valeurs lors de dilemmes.	1.4.1	Nombre d'activités d'information (2).		1 activité réalisée au 31 août 2022.	1 activité réalisée au 31 août 2023.	
1.5	Démontrer la complémentarité des valeurs et des règles déontologiques du code de conduite.	1.5.1	Nombre d'activités d'information (2).			1 activité réalisée au 31 août 2023.	1 activité réalisée au 31 août 2024.

SGA : Secrétariat général adjoint
DGC : Direction générale des comminucations

ENJEU : UNE ORGANISATION QUI MAINTIENT ET CONSOLIDE SON INTÉGRITÉ

Compétence · Impartialité · Intégrité · Loyauté · Respect
Qualité des services et équité

ORIENTATION 2 : FAVORISER LA CONNAISSANCE DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES APPLICABLES

	OBJECTIF		INDICATEUR	MOYEN	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
2.1	Élaborer des outils de communication interne sur les diverses thématiques à caractère déontologique.	2.1.1	Nombre de fiches techniques diffusées (6).	Fiches techniques sur les diverses thématiques à caractère déontologique (responsabilité SGA-DGRH).	2 fiches diffusées au 31 août 2022.	2 fiches diffusées au 31 août 2023.	2 fiches diffusées au 31 août 2024.
2.2	Mettre à jour le code de conduite dans un souci de clarté et de facilité d'utilisation.	2.2.1	Nombre de mises à jour, selon le nombre de fiches techniques élaborées.	Révision du code en intégrant les exemples et les résumés des fiches techniques sur les diverses thématiques à caractère déontologique (responsabilité SGA).	1 mise à jour au 31 août 2022.	1 mise à jour au 31 août 2023.	1 mise à jour au 31 août 2024.
2.3	Collaborer à la mise à jour du parcours d'accueil des nouveaux employés et du protocole de départ temporaire ou définitif d'un employé du Ministère.	2.3.1	Outils nécessaires fournis (code de conduite, déclaration relative aux principes d'éthique et de déontologie, capsule vidéo, avis pour départs temporaires ou définitifs, etc.).	Élaboration d'outils et transmission (responsabilité SGA).	Déjà en cours.	En continu selon les mises à jour.	En continu selon les mises à jour.
2.4	Outiller et former les personnes et les instances en matière de règles déontologiques.	2.4.1	Nombre d'outils élaborés.	Élaboration d'outils essentiellement destinés aux gestionnaires et au personnel de la DGRH (responsabilité SGA).		1 outil élaboré au 31 août 2023.	1 outil élaboré au 31 août 2024.
		2.4.2	Nombre de formations diffusées.	Diffusion de formations essentiellement destinées aux gestionnaires et au personnel de la DGRH (responsabilité SGA).		1 formation diffusée au 31 août 2023.	1 formation diffusée au 31 août 2024.

SGA : Secrétariat général adjoint
DGRH : Direction générale des ressources humaines

ENJEU : UNE ORGANISATION QUI MAINTIENT ET CONSOLIDE SON INTÉGRITÉ

Compétence · Impartialité · Intégrité · Loyauté · Respect
Qualité des services et équité

ORIENTATION 3 : INSTAURER UN EXERCICE PERMANENT DE GESTION DES RISQUES À L'INTÉGRITÉ

	OBJECTIF		INDICATEUR	MOYEN	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
3.1	Intégrer la gestion des risques à l'intégrité au processus de la gestion intégrée des risques de l'organisation.	3.1.1	Proposition d'intégration au Cadre ministériel de gestion des risques.	Élaboration d'une proposition au Cadre (responsabilité SGA).		Proposition présentée avant le 31 août 2023.	
3.2	Former les parties prenantes, incluant les fournisseurs de biens et de services, sur la gestion des risques à l'intégrité.	3.2.1	Formation élaborée et diffusée.	Élaboration et diffusion d'une formation pour les parties prenantes (responsabilité SGA).			Formation élaborée et diffusée avant le 31 août 2024.
3.3	Traiter le risque à l'intégrité en matière de lobbyisme.	3.3.1	Développement de mesures d'atténuation pertinentes.	Toutes les mesures d'atténuation pertinentes figurent dans le plan de gestion des risques ministériels (responsabilité SGA).	Développement réalisé avant le 31 août 2022.		
		3.3.2	Mise en place de mesures d'atténuation pertinentes.		Mise en place de certaines mesures réalisée avant le 31 août 2022.	Mise en place complète réalisée avant le 31 août 2023.	
3.4	Traiter le risque à l'intégrité en matière de conflit d'intérêts.	3.4.1	Développement de mesures d'atténuation pertinentes.			Développement réalisé avant le 31 août 2023.	
		3.4.2	Mise en place de mesures d'atténuation pertinentes.			Mise en place de certaines mesures réalisée avant le 31 août 2023.	Mise en place complète des mesures réalisée avant le 31 août 2024.
3.5	Recenser les nouveaux risques à l'intégrité.	3.5	Nombre d'avis ministériels de nouveaux risques à l'intégrité produits.	Informer les instances ministérielles de tout nouveau risque à l'intégrité (responsabilité SGA).		Un avis produit avant le 31 août 2023.	Un avis produit avant le 31 août 2024.

SGA : Secrétariat général adjoint

ENJEU : UNE ORGANISATION QUI MAINTIENT ET CONSOLIDE SON INTÉGRITÉ

Compétence · Impartialité · Intégrité · Qualité des services et équité · Loyauté · Respect

ORIENTATION 4 :
DÉPLOYER L'INTÉGRITÉ À TRAVERS LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

	OBJECTIF		INDICATEUR	MOYEN	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
4.1	Sensibiliser, informer et former l'ensemble des personnes travaillant au Ministère.	4.1.1	Nombre d'actions de sensibilisation, d'information et de formation sur les prescriptions déontologiques, la délibération éthique et les risques à l'intégrité.	Développement de moyens d'information et de scénarios d'activités (ex. : activité annuelle). Un plan de communication ou de formation évolutif permettra de soutenir ces activités (responsabilité SGA).	Une action avant le 31 août 2022.	Une action avant le 31 août 2023.	Une action avant le 31 août 2024.
4.2	Rendre accessible l'information relative à l'intégrité.	4.2.1	Nombre de modifications dans la section intranet sur l'intégrité organisationnelle lorsqu'elles sont requises (ex. : fiches techniques, actions de sensibilisation, outils, etc.)	Révision et mise à jour de la section (responsabilité SGA-DGC).	En continu		
4.3	Informer le personnel sur l'existence de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics et son application au Ministère.	4.3.1	Tenue d'actions d'information.	Communication interne (responsabilité BSM, SGA, DGC).	1 action réalisée avant le 31 août 2022.	1 rappel réalisé avant le 31 août 2023.	1 rappel réalisé avant le 31 août 2024.
4.4	Informer le personnel sur l'application de la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme et de ses règlements.	4.4.1	Tenue d'actions d'information.	Communication interne (responsabilité SGA, DGC).		1 action réalisée avant le 31 août 2023.	1 action réalisée avant le 31 août 2024.
4.5	Sensibiliser et informer le personnel sur la Politique ministérielle d'enquêtes administratives internes.	4.5.1	Tenue d'actions de sensibilisation et d'information.	Communication interne (responsabilité SGA, DAIEA, fonction : enquêtes administratives).		1 action réalisée avant le 31 août 2023.	1 rappel réalisé avant le 31 août 2024.

SGA : Secrétariat général adjoint
DGC : Direction générale des comminucations
DAIEA : Direction de l'audit interne et des enquêtes administratives
BSM : Bureau de la sous-ministre

ENJEU : UNE ORGANISATION QUI MAINTIENT ET CONSOLIDE SON INTÉGRITÉ

Compétence · Impartialité · Intégrité · Loyauté · Respect
Qualité des services et équité

ORIENTATION 5 :
FAIRE CONNAÎTRE LE RÔLE DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS SECTORIELS ET LES OUTILLER EN MATIÈRE DE CONSEILS ET D'AVIS

	OBJECTIF		INDICATEUR	MOYEN	CIBLE 2021-2022	CIBLE 2022-2023	CIBLE 2023-2024
5.1	Faire connaître le rôle des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique.	5.1.1	Publication de l'offre de services des répondants.	Communication interne (responsabilité SGA-DGC).	Publication de l'offre de services avant le 31 août 2022.		
		5.1.2	Publication de témoignages de répondantes et répondants (2).			Publication des témoignages avant le 31 août 2023.	
5.2	Développer le profil de compétences et le profil recherché pour les répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique, et les diffuser.	5.2.1	Développement et publication des deux profils.	Développement (responsabilité SGA-DGRH). Communication interne (responsabilité SGA-DGC).	Développement et publication du profil de compétences avant le 31 août 2022.	Développement et publication du profil recherché avant le 31 août 2023.	
5.3	Fournir les outils aux répondantes et répondants sectoriels en intégrité et en éthique leur permettant de dispenser des conseils et des avis.	5.3.1	Élaboration d'une formation de base obligatoire et mise à jour en continu	Élaboration (responsabilité SGA/DGRH-SDC).		Formation de base élaborée au 31 août 2023.	Mise à jour en continu par la suite.
		5.3.2	Diffusion de la formation de base obligatoire.	Diffusion (responsabilité SGA/DGRH-SDC).		Projet-pilote diffusé au 31 août 2023.	Diffusion en continu de la formation par la suite.
		5.3.3	Élaboration de formations thématiques sur • l'aide à la délibération et au conseil en éthique; • le risque à l'intégrité; • la rédaction d'avis; • des études de cas en groupes de codéveloppement; • les techniques d'animation, de discussion et de formation.	Élaboration (responsabilité SGA/DGRH-SDC).		Formations thématiques élaborées au 31 août 2023.	Mise à jour en continu par la suite.
		5.3.4	Diffusion des formations thématiques.	Diffusion (responsabilité SGA/DRGH-SDC).		Projet-pilote diffusé au 31 août 2023.	Diffusion en continu des formations par la suite.
		5.3.5	Tenir une rencontre du Réseau des répondantes et répondants sectoriels.	Organisation (responsabilité SGA).	1 rencontre avant le 31 août 2022.	1 rencontre avant le 31 août 2023.	1 rencontre avant le 31 août 2024.

SGA : Secrétariat général adjoint
DGC : Direction générale des comminucations
DGRH-SDC : Direction générales des ressources - Service de développement des compétences

Travail, Emploi
et Solidarité sociale
Québec