

Notre engagement
organisationnel en
matière d'intégrité

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



AGIR AVEC INTÉGRITÉ

CADRE D'INTÉGRITÉ ORGANISATIONNELLE

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

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 25 mars 2021

© Gouvernement du Québec, 2021

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE	3
DÉFINITIONS	4
VALEURS ORGANISATIONNELLES ET RÈGLES DÉONTOLOGIQUES	5
RISQUES À L'INTÉGRITÉ	7
CONSEILS ET AVIS	8
SENSIBILISATION, INFORMATION ET FORMATION	9
SUIVI ET CONTRÔLE	10
LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉS	11
REDDITION DE COMPTES	11
ANNEXES	13

MESSAGE DE LA SOUS-MINISTRE

C'est avec fierté que je vous présente le premier Cadre d'intégrité organisationnelle du Ministère. Vous constaterez, en le consultant, que notre ministère place l'intégrité au cœur de ses priorités.

Les balises qu'il contient s'inscrivent dans notre volonté de promouvoir l'éthique, d'assurer une saine gouvernance organisationnelle, de préserver l'intérêt public, de maintenir et d'accroître la confiance des citoyens et des citoyennes et d'assurer une maîtrise des risques à l'intégrité.

Notre cadre s'appuie sur les meilleures pratiques recensées dans les organisations publiques québécoises et internationales. Il mise sur la complémentarité des approches déontologiques et éthiques. Par un discours fort et positif, il réitère l'importance des mesures mises en place ou à déployer selon les axes suivants :

- approche équilibrée entre les valeurs organisationnelles et les règles déontologiques;
- gestion des risques à l'intégrité organisationnelle;
- sensibilisation, information et formation;
- service-conseil et avis;
- surveillance et contrôle.



Notre engagement en matière d'intégrité doit se refléter dans chacun de nos gestes au travail et découler de la mission de notre ministère. Avec votre collaboration, je suis convaincue que nous saurons maintenir un climat de travail sain où chacun d'entre nous adoptera une conduite intègre et honnête au service de l'intérêt public.

La sous-ministre,

Carole Arav

DÉFINITIONS

INTÉGRITÉ

L'intégrité est une valeur fondamentale qui soutient de manière continue et cohérente

- les décisions;
- les actions;
- les comportements d'une personne.

Au-delà du discours, l'intégrité en milieu de travail 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). Au Ministère, l'intégrité, c'est la conformité et l'adhésion à une communauté de valeurs, de principes éthiques et de normes aux fins de servir l'intérêt public.

RISQUE À L'INTÉGRITÉ ORGANISATIONNELLE

Le risque à l'intégrité est une situation potentiellement préjudiciable aux parties prenantes des processus d'affaires du Ministère. Il est susceptible de menacer

- la réalisation de la mission de Ministère;
- l'adéquation des décisions, des actions et des conduites des personnes aux valeurs ministérielles et aux normes déontologiques applicables;
- l'application des dispositions légales dont le Ministère est responsable.

ÉTHIQUE

L'éthique est un mode de régulation des comportements qui provient d'abord du jugement personnel, tout en se fondant sur des valeurs partagées pour donner un sens aux décisions et aux actions.

VALEURS

Les valeurs correspondent à ce qui est important pour une personne ou pour un groupe. Les valeurs d'une organisation sont celles que ses membres visent à appliquer ou appliquent aux décisions qu'ils prennent et aux actions qu'ils entreprennent dans le cadre de leur travail, et ce, afin de remplir la mission de leur organisation. Elles sont des points de repère qui permettent aux membres d'une organisation d'évaluer ce qui est considéré comme acceptable ou inacceptable dans l'exercice de leurs fonctions.

DILEMME ÉTHIQUE

Le dilemme éthique se matérialise lorsque des valeurs organisationnelles ou des règles déontologiques se confrontent et amènent une personne à faire un choix.

DÉONTOLOGIE

La déontologie est un ensemble de règles de conduite dont l'inobservation peut conduire à une sanction. Ces règles sont présentes sous forme de code de conduite, de lignes directrices, de politiques ou de directives internes.

VALEURS ORGANISATIONNELLES ET RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

VALEURS ORGANISATIONNELLES

La qualité des services et l'équité sont les deux valeurs qui distinguent le Ministère et qui soutiennent sa mission de service public. Elles s'inscrivent en complémentarité aux valeurs de l'administration publique québécoise auxquelles l'organisation souscrit, soit **la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté et le respect**.

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Afin de favoriser le dialogue éthique permettant aux personnes d'échanger en vue d'établir un sens commun à leurs actions et de trouver collectivement des solutions acceptables à leurs dilemmes éthiques individuels ou collectifs, 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;
- révisé les valeurs organisationnelles, lorsque requis.

RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Les règles déontologiques applicables à l'ensemble du personnel du Ministère reposent sur les lois, règlements, directives et codes suivants :

- [Loi sur la fonction publique](#)
- [Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbying](#)
- [Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique](#)
- [Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise](#)
- [Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique](#)
- [L'éthique dans la fonction publique québécoise](#)
- [Code de conduite : Agir avec intégrité 2020](#)
- [Les valeurs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#)
- [Politique ministérielle sur l'utilisation des médias sociaux](#)

D'autres directives gouvernementales ou ministérielles traitant de sujets particuliers relativement à l'éthique et aux règles déontologiques peuvent s'ajouter.

CODE DE CONDUITE AGIR AVEC INTÉGRITÉ 2020

En novembre 2020, le Ministère lançait le code de conduite *Agir avec intégrité 2020*. Celui-ci regroupe et précise les normes déontologiques et les valeurs organisationnelles applicables à toutes les personnes exerçant leurs fonctions au sein de l'organisation. Il constitue un guide visant à leur indiquer les comportements à adopter dans l'exécution de leurs tâches. Cet outil mis à leur disposition a pour objectif de les guider et de les éclairer dans les choix qu'elles doivent faire lors de situations qui se présentent à elles. Il vise aussi à inspirer la réflexion basée sur les valeurs pour les situations qui ne peuvent être encadrées spécifiquement par des règles.

6

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Afin de favoriser la connaissance des règles déontologiques par les personnes auxquelles elles sont applicables, le Ministère

- diffuse et déploie son code de conduite par des actions de sensibilisation, d'information et de formation;
- met à jour son code de conduite annuellement dans un souci de clarté et de facilité d'utilisation;
- contrôle l'application des règles déontologiques;
- facilite l'accès à du soutien et à des conseils en matière d'interprétation déontologique, de dialogue éthique et de gestion des risques à l'intégrité.

RISQUES À L'INTÉGRITÉ

En matière de saine gouvernance, la gestion des risques constitue un outil préventif qui permet aux organisations publiques de déterminer et de gérer adéquatement certaines situations auxquelles elles doivent faire face dans la conduite de leurs affaires. Plus précisément, la gestion des risques à l'intégrité se veut un instrument fondamental de planification d'une démarche d'intégrité organisationnelle.

Il importe de distinguer le risque à l'intégrité du dilemme de nature éthique. Le dilemme éthique se manifeste lorsque des valeurs organisationnelles ou des règles déontologiques se confrontent dans certains processus organisationnels. Quant au risque à l'intégrité, il émane des comportements ou des décisions non justifiables au regard des valeurs, des règles et de la mission de l'organisation et qui peuvent donner naissance à des actes répréhensibles.

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Afin d'avoir l'assurance que les risques à l'intégrité élevés et très élevés en fonction de leurs récurrences et de leurs conséquences sont maîtrisés adéquatement et de manière efficiente, le Ministère

- favorise le développement, par les membres du personnel de l'organisation, d'une sensibilité aux risques à l'intégrité qui pourraient se présenter dans l'exercice de leurs fonctions;
 - appuie les gestionnaires du Ministère dans la détermination des risques à l'intégrité et des mesures d'atténuation.
- anticipe les zones de vulnérabilité organisationnelle afin de mettre en place les mesures d'atténuation nécessaires;
 - intègre la gestion des risques à l'intégrité au processus de la gestion intégrée des risques de l'organisation;

CONSEILS ET AVIS

Les instances ministérielles et toutes les personnes travaillant au sein de l'organisation doivent pouvoir bénéficier de conseils et d'avis organisationnels en matière d'intégrité, de délibération éthique et de détermination des risques à l'intégrité.

Le conseil en matière d'éthique est défini comme un accompagnement à la décision qui consiste plus particulièrement à

- aider, accompagner et guider la personne ou l'organisation dans ses réflexions et ses délibérations, parfois avec une ou plusieurs personnes, à partir d'interrogations que soulèvent certaines situations singulières et complexes, ou devant des automatismes dans l'organisation (la culture de l'organisation) qui peuvent heurter les valeurs de la personne ou celles de l'organisation;
- conseiller la personne ou l'organisation, en adoptant une position de facilitateur, et non en décidant pour la personne ou au nom de l'organisation. Être un facilitateur suppose une maîtrise de l'art de poser des questions pertinentes permettant de percevoir et de prendre conscience des faits marquants et constitutifs de la situation, de susciter le raisonnement sur les valeurs propres à l'organisation, puis d'approfondir la réflexion pour repérer et explorer les différentes solutions possibles dans le but de favoriser une prise de décision justifiée et raisonnable;
- guider la personne vers les ressources les plus appropriées en vue d'une prise de décision éclairée et conforme aux normes en vigueur, par exemple pour l'application des dispositions déontologiques ou une demande d'aide;
- intervenir en amont des situations appelant à l'éthique et l'intégrité.

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Afin d'offrir en continu un service de conseils et d'avis au bénéfice des personnes et de l'organisation, le Ministère

- facilite et promeut l'accès aux répondants en intégrité et éthique;
- développe les compétences des répondants et les outille en matière de :
 - conseils et d'accompagnement à la délibération éthique,
 - détermination des risques à l'intégrité,
 - communication et animation lors de la tenue d'activités de sensibilisation, d'information et de formation relatives à l'intégrité organisationnelle et à l'éthique.

SENSIBILISATION, INFORMATION ET FORMATION

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.

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Dans ses activités de sensibilisation, d'information et de formation adaptées aux besoins des différents acteurs de l'intégrité organisationnelle, le Ministère

- rédige des plans de communication et conçoit des outils évolutifs visant à sensibiliser et informer quant aux prescriptions déontologiques, à la délibération éthique et aux risques à l'intégrité;
- crée, diffuse et déploie des plans de formation ainsi que le matériel nécessaire au développement et au perfectionnement des compétences pertinentes à l'intégrité organisationnelle.

SUIVI ET CONTRÔLE

Afin de parer aux conséquences préjudiciables à la suite du non-respect des normes déontologiques et de prévenir la matérialisation des préjudices causés par un risque à l'intégrité organisationnelle, il est nécessaire de suivre et de contrôler ces situations.

10

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

La réussite de la démarche d'intégrité et l'évolution du cadre d'intégrité dépendent de la pertinence et de l'efficacité des mesures de suivi et de contrôle. À ces fins, le Ministère

- surveille l'application des mesures de suivi mises en place pour contrer le non-respect des normes déontologiques et la matérialisation des risques à l'intégrité;
- exerce une vigie sur les activités de lobbying dont fait l'objet le Ministère;
- maintient et fait connaître sa procédure visant à faciliter la divulgation par le personnel d'actes répréhensibles à l'égard du Ministère;
- mandate les personnes habilitées à établir les circonstances et les faits ayant mené au non-respect des normes déontologiques ou à la matérialisation des risques à l'intégrité;
- applique une mesure disciplinaire ou administrative aux personnes responsables des manquements déontologiques ou de la matérialisation des risques à l'intégrité dans un souci de justice et d'équité, tout en tenant compte des facteurs atténuants et aggravants, tels la gravité des manquements déontologiques, l'ampleur des préjudices créés ou la position hiérarchique de la personne responsable.

LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉS

La réussite de la démarche organisationnelle d'intégrité, du cadre et de son plan d'action repose sur un leadership fort des instances ministérielles. Les responsabilités individuelles et collectives sont réparties de manière à ce qu'un consensus organisationnel se construise autour de l'intégrité organisationnelle. Pour ce faire, un haut niveau de collaboration et de concertation est requis.

ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE MINISTÈRE

Les tableaux versés en annexe présentent

- une répartition des responsabilités de gouverne (tableau 1 – Gouverne);
- une répartition des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines (tableau 2 – Gestion des ressources humaines);
- une description de la fonction de coordination ministérielle en intégrité et éthique (tableau 3 – Coordination);
- une description des responsabilités de soutien à l'intégrité organisationnelle (tableau 4 – Soutien);
- une offre de services des répondantes et répondants sectoriels et de la répondante ou du répondant ministériel en intégrité et éthique (tableau 5 – Offre de services des répondantes et répondants en intégrité et éthique).

11

REDDITION DE COMPTES

Une reddition de comptes est effectuée, minimalement une fois par année, auprès du Comité exécutif du Ministère par le Secrétariat général adjoint, ou à une fréquence déterminée par ce comité.

La reddition de comptes comprend

- la liste des interventions de soutien et de conseils en matière d'intégrité réalisées par le coordonnateur et répondant ministériel en intégrité en deuxième niveau, déclinée selon les secteurs d'activités;
- les faits saillants;
- les actions prioritaires à mettre en œuvre afin de parer aux risques à l'intégrité, le cas échéant.

La reddition de comptes fait aussi état de l'avancement des travaux quant au déploiement des mesures et des actions contenues au plan d'action.

ANNEXES

TABLEAU 1 – GOUVERNE

TABLEAU 2 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU 3 – COORDINATION

TABLEAU 4 – SOUTIEN

TABLEAU 5 – OFFRE DE SERVICES DES RÉPONDANTES
ET RÉPONDANTS EN INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE



1-GOUVERNE						
	LEADERSHIP	DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE	ATTENTES	SUIVI	CONTRÔLE	CONSEILS ET AVIS
SOUS-MINISTRE	Assurer le développement d'une culture organisationnelle d'intégrité	Approuver le cadre d'intégrité et son plan d'action	Signifier les attentes annuelles en matière d'intégrité organisationnelle à toutes les personnes travaillant au Ministère S'assurer que les membres du personnel agissent de manière concordante avec les valeurs organisationnelles et les dispositions déontologiques applicables	Lancer un mandat d'enquête administrative interne en cas de manquements présumés à l'intégrité ou de matérialisation des risques à l'intégrité Désigner un responsable du suivi des divulgations des actes répréhensibles	Imposer* des mesures administratives ou disciplinaires en cas de manquements avérés à l'intégrité organisationnelle *(fonction déléguée aux gestionnaires)	
COMITÉ EXÉCUTIF	Appuyer la ou le sous-ministre dans l'implantation de la démarche organisationnelle d'intégrité	Approuver le plan d'action Approuver les révisions et les mises à jour du plan d'action, lorsque requis Recevoir les rapports relatifs à la reddition de comptes en matière d'intégrité organisationnelle				
SOUS-MINISTRES ADJOINTS ET SOUS-MINISTRES ASSOCIÉS	Affirmer et promouvoir l'engagement de l'organisation à l'égard de l'intégrité		Transmettre les attentes annuelles en matière d'intégrité à tous les gestionnaires sous leur responsabilité Veiller à ce que toutes les personnes travaillant dans leur secteur connaissent et respectent les normes déontologiques applicables ainsi que les valeurs organisationnelles et soient sensibles aux risques à l'intégrité	Mettre en œuvre des mesures pour atténuer les risques à l'intégrité dans les unités sous leur responsabilité		Désigner, au sein de leur secteur, des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique et leur fournir les ressources et le soutien nécessaires à l'exercice de leurs fonctions
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ADJOINT	Établir les liens nécessaires avec d'autres secteurs afin de favoriser la collaboration interne ainsi que les mécanismes de concertation nécessaires à la réalisation du plan d'action	Soumettre le cadre d'intégrité et son plan d'action à la ou au sous-ministre ainsi qu'au comité exécutif, proposer leur mise à jour ou leur révision, le cas échéant Rendre compte des activités liées au développement et au déploiement des mesures et action auprès du comité exécutif				Désigner et mandater une personne exerçant les fonctions de coordonnateur et répondant ministériel en intégrité et éthique



2-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

	LEADERSHIP	DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE	ATTENTES	SUIVI	CONTRÔLE	CONSEILS ET AVIS
DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES	Se charger de la gestion des règles déontologiques liées à des manquements à la déontologie ou pouvant présenter des risques à l'intégrité potentiellement préjudiciables	Élaborer des activités de formation et en assurer la diffusion et concevoir les outils nécessaires à la tenue des activités de formation relatives à l'intégrité Contribuer à l'organisation des activités de sensibilisation, d'information et de formation relatives à l'intégrité	Communiquer aux gestionnaires les attentes à l'égard des personnes travaillant au Ministère relativement à l'intégrité organisationnelle	Assurer les suivis, les rappels, les analyses, les conseils et les redditions de comptes à l'égard des mesures et des actions mises en œuvre par les gestionnaires pour gérer les manquements déontologiques et les risques à l'intégrité	Formuler des recommandations en matière de mesures administratives ou disciplinaires aux gestionnaires ou à la ou au sous-ministre en cas de manquements avérés aux normes déontologiques applicables ou aux situations préjudiciables	Au besoin, consulter la personne exerçant les fonctions de coordonnateur et répondant ministériel en intégrité et éthique
GESTIONNAIRES	Assurer le leadership en matière d'intégrité organisationnelle dans leur unité Porter la responsabilité de l'application des normes déontologiques dans leur secteur	Favoriser le développement de la compétence éthique du personnel par la création d'un environnement propice aux activités de sensibilisation, d'échange, d'information et de formation sur les thématiques de l'intégrité, notamment pour les nouveaux membres du personnel et ceux quittant temporairement ou définitivement la fonction publique	Communiquer les attentes annuelles de la ou du sous-ministre en matière d'intégrité à tous les membres du personnel sous leur responsabilité Veiller à ce que toutes les personnes travaillant dans leur unité connaissent et respectent les normes déontologiques applicables ainsi que les valeurs organisationnelles et à ce qu'elles soient sensibles aux risques à l'intégrité	Mettre en place des mesures et des actions pour contrer les manquements déontologiques ou les risques à l'intégrité à l'intérieur de leur unité et en assurer le suivi Informar la Direction générale des ressources humaines des mesures et des actions mises en place		Consulter, au besoin, la personne exerçant les fonctions de coordonnateur et répondant ministériel en intégrité et éthique
PERSONNES TRAVAILLANT AU MINISTÈRE		Participer aux diverses activités de sensibilisation, d'échange, d'information ou de formation à l'intégrité	Connaître et respecter les normes déontologiques gouvernementales et ministérielles applicables, ainsi que les documents qui peuvent en préciser la portée, notamment les directives émises par la ou le sous-ministre Adhérer aux valeurs organisationnelles, décider, se comporter et agir de manière concordante avec ces dernières Développer leur sensibilité aux risques à l'intégrité			Consulter leur supérieur immédiat ou leur supérieure immédiate ou la répondante ou le répondant en intégrité et éthique de leur secteur au sujet de la conduite à adopter lorsqu'ils font face à un dilemme éthique ou un risque à l'intégrité



3-COORDINATION					
	LEADERSHIP	DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE	ATTENTES	SUIVI	CONSEILS ET AVIS
COORDONNATEUR ET RÉPONDANT MINISTÉRIEL OU COORDONNATRICE ET RÉPONDANTE MINISTÉRIELLE EN INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE (FONCTION DE COORDINATION MINISTÉRIELLE)	Coordonner les activités du réseau des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique	Assurer la coordination de la démarche organisationnelle d'intégrité	Mettre en place les mesures et les actions du plan d'action et s'assurer de leur déploiement Élaborer des états de situation, des avis et des recommandations destinés aux instances en matière d'intégrité organisationnelle Participer aux travaux de gestion intégrée des risques Informar les instances ministérielles des risques à l'intégrité constatés ou portés à leur connaissance	Faire état au Secrétariat général adjoint de l'avancement des travaux relatifs aux mesures et aux actions prévues au plan d'action	Proposer des orientations à inclure au cadre d'intégrité ainsi que des mesures et des actions à inclure au plan d'action Établir le portrait des besoins de l'organisation en matière d'intégrité Soutenir et conseiller les instances dans la gestion des risques à l'intégrité



4-SOUTIEN	
DIRECTION GÉNÉRALE DES COMMUNICATIONS	Soutenir et conseiller le Secrétariat général adjoint dans la diffusion des activités de sensibilisation et d'information destinées au personnel, de même que dans la forme et les contenus de ses publications en matière d'intégrité organisationnelle Assurer l'application de la Politique ministérielle sur l'utilisation des médias sociaux
DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES	Fournir, sur demande, des avis ou des conseils de nature juridique portant sur le respect ou l'application du cadre déontologique applicable, les mesures d'atténuation préconisées aux risques à l'intégrité et l'application de décisions issues d'une délibération éthique
DIRECTION DE L'AUDIT INTERNE ET DES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES	Déterminer des zones d'activités, des processus, ou des fonctions pouvant présenter des risques à l'intégrité afin de détecter des cas de manquements potentiels aux règles déontologiques Mener des vérifications et des enquêtes administratives internes, à la demande du ou de la sous-ministre ou encore d'une ou un gestionnaire relativement à des situations alléguées de manquements aux normes déontologiques, de situations donnant potentiellement naissance à des risques à l'intégrité ou pouvant mener à des préjudices ou des actes répréhensibles



5-OFFRE DE SERVICES DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS EN INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

	RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES SECTORIELS EN INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE	COORDONNATEUR ET RÉPONDANT MINISTÉRIEL OU COORDONNATRICE ET RÉPONDANTE MINISTÉRIELLE EN INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE (FONCTION DE RÉPONDANT MINISTÉRIEL OU DE RÉPONDANTE MINISTÉRIELLE)
CONSEILS ET AVIS	Promouvoir son rôle en matière d'aide et de conseil aux personnes de leur secteur	
	Soutenir et conseiller confidentiellement, en première ligne, les personnes de leur secteur en matière d'intégrité organisationnelle dans la résolution des dilemmes éthiques et diffuser l'information relative aux normes déontologiques, au besoin	
	Soutenir et conseiller, en première ligne, les personnes et les instances de leur secteur dans la gestion des risques à l'intégrité	
	Soumettre au répondant ministériel ou à la répondante ministérielle en intégrité et éthique les situations complexes ou relevant de ses fonctions	Soutenir et accompagner, en deuxième ligne, les répondantes et les répondants sectoriels en intégrité et éthique dans les situations complexes nécessitant d'offrir des conseils aux personnes et aux instances de leur secteur Accompagner et superviser les répondantes et les répondants sectoriels en intégrité et éthique dans la rédaction d'avis requis par les instances de leur secteur et la détermination des risques à l'intégrité Informar la Direction de l'audit interne et des enquêtes administratives des situations pouvant nécessiter des enquêtes administratives internes
		Fournir des informations et des conseils aux personnes et aux instances sur les questions en matière de lobbying et orienter, au besoin, les demandeurs vers le Commissaire au lobbying du Québec
ANIMATION ET FORMATION	Assurer l'animation ou la formation ou agir en tant que personne-ressource lors des activités de sensibilisation, d'information et de formation destinées aux personnes de leur secteur	
		Outiller les répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique pour la tenue des activités de sensibilisation, d'information et de formation
	Participer aux activités de formation de base et de formation thématique pertinentes	Élaborer et assurer la diffusion de formations pertinentes
VIGIE ET RÉSEAUTAGE	Partager les bonnes pratiques développées dans leur secteur au Réseau ministériel des répondantes et répondants sectoriels en intégrité et éthique	
		Participer aux travaux du Réseau des répondantes et répondants en éthique de la fonction publique du Québec et assurer une vigie sur les meilleures pratiques en matière d'intégrité organisationnelle

