



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada



BUREAU DE L'AGENT PRINCIPAL DE GESTION DES RISQUES

Résumé du Plan d'intégrité en dix points

Le 7 mars 2006

Résumé du Plan d'intégrité en dix points

1. Clarifier les responsabilités de gestion par une restructuration de l'organisation.
2. Établir une infrastructure solide en matière d'éthique en affectant des agents d'éthique dans toutes les directions générales, tous les organismes et toutes les régions.
3. Nouer des liens avec d'autres paliers de gouvernement afin de mettre en commun les connaissances sur les questions d'éthique.
4. Exposer le Cadre d'éthique.
5. Renforcer et mettre de l'avant notre Énoncé des valeurs et fournir des conseils sur son application.
6. Publier des lignes directrices concernant l'évaluation et la gestion des risques éthiques.
7. Faire de la responsabilité sur le plan de l'intégrité un des facteurs d'attribution de la rémunération au rendement.
8. Fournir à chaque direction générale, organisme et région une orientation, une formation et un soutien continu en matière d'éthique.
9. Encourager les discussions sur les questions d'éthique au sein du ministère.
10. Informer les clients, les fournisseurs de services et la population des mesures qui sont prises pour garantir l'intégrité à TPSGC.



Formation en éthique – Statistiques

L'objectif de formation en ce qui a trait au point 8 du Plan d'intégrité du ministère était de fournir une formation en éthique à tous les employés de TPSGC occupant un poste présentant un risque sur le plan de l'éthique, selon l'échéancier suivant :

| | | |
|------|-----------|----------------|
| 40% | 2004-2005 | 3 025 employés |
| 70% | 2005-2006 | 3 800 employés |
| 100% | 2006-2007 | 7 565 employés |

Sept cours en moyenne sont offerts chaque semaine afin d'atteindre cet objectif. Jusqu'à présent, 60 % des employés visés ont reçu la formation.

On prévoit que l'objectif de 70 % pour 2005-2006 sera atteint d'ici la fin du présent exercice.

Le cas échéant, il restera encore à former environ 1 725 employés occupant des postes à risque au cours de l'exercice 2006-2007. On a décidé d'ajouter à cette fin 70 séances d'« Introduction à l'éthique ».



Programme d'éthique – Étapes suivantes

- La Direction de l'éthique vise à établir une culture éthique solide et durable à TPSGC et elle a établi à cette fin une stratégie en deux volets que l'on a commencé à mettre en pratique. Cette stratégie consiste à jeter les bases d'un changement de culture et à mettre en place l'infrastructure de soutien nécessaire à cette nouvelle culture.
- En 2006-2007, on terminera de jeter les bases du changement par la mise en oeuvre du Plan d'intégrité en dix points :
 - - tous les employés occupant un poste présentant un risque éthique auront suivi le cours d'introduction à l'éthique;
 - -on offrira régulièrement un second cours portant sur la prise de décision éthique;
 - -on aura sensibilisé les employés de TPSGC à l'importance de l'éthique grâce à une série d'initiatives en ce sens.

On continuera d'ériger et de maintenir l'infrastructure pour assurer la continuité de la culture éthique par les moyens suivants :

- -en revitalisant nos communications internes et externes grâce à un site Intranet renouvelé;
 - -en renouvelant l'Énoncé des valeurs;
 - -en veillant à ce que les politiques, les plans, les procédures et les processus de tous les secteurs du ministère soient conformes à l'Énoncé des valeurs;
 - -en élaborant des moyens de soutenir les employés.
- En 2007-2008, on tâchera par tous les moyens de faire en sorte que le programme demeure à la fine pointe du progrès. À cette fin, on :
 - -évaluera le rendement et les résultats du programme et
 - -mettra en oeuvre un plan d'action pour faire une place à l'éthique dans les opérations quotidiennes de TPSGC, afin que le programme atteigne une certaine stabilité.

