

Rapport de vérification final

Vérification du Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique

octobre 2008

Table des matières

Késumé	
Introduction	1
Contexte	1
Objectif	2
Portée et approche	2
11	
Constatations, recommandations et réponses de la direction	3
Gouvernance et responsabilisation	3
Le mandat du Centre	5
Planification des activités	6
Promotion des valeurs et de l'éthique	9
1	
Annexe A · Critère de vérification et les chamns d'enquêtes	11

Résumé

Le gouvernement du Canada attend de ses chefs de file qu'ils témoignent des valeurs et de l'éthique de la fonction publique et qu'ils favorisent une culture mettant l'accent sur l'intégrité et le respect dans leur organisation respective. De bonnes valeurs et de bons principes d'éthique sont la base d'un bon gouvernement. En conséquence, le gouvernement du Canada s'attend à ce que ses employés agissent en tout temps de manière à conserver la confiance du public et qu'ils fassent preuve de respect, d'équité et de courtoisie dans leurs échanges avec les citoyens et leurs collègues de la fonction publique.

L'objectif de la vérification consistait à déterminer si un cadre de contrôle adéquat a été mis en place pour soutenir la gestion du Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique, en particulier en ce qui concerne sa structure de gouvernance et de responsabilisation, son mandat, la planification de ses activités, et la promotion des valeurs et de l'éthique à l'échelle de Santé Canada.

La vérification a porté uniquement sur le programme exécuté par le Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique (Partie 1 du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*) et a été réalisée par le Bureau de la vérification et de la responsabilisation, conformément à la *Politique sur la vérification interne* du gouvernement du Canada.

À titre de ministère pionnier de la fonction de contrôleur moderne, Santé Canada reconnaît l'importance du respect des valeurs et des principes d'éthique, qui a commencé par prendre appui sur la création du Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique (le Centre), en 2000. Depuis, la haute direction a toujours réservé des ressources humaines et financières pour les initiatives et les programmes touchant les valeurs et l'éthique.

Au fil des ans, le Centre a organisé plusieurs événements axés sur l'apprentissage, mis en place des kiosques d'information et produit divers documents. Mais ce travail a été effectué en grande partie en l'absence d'un examen et d'une orientation de la haute direction. Ce manque de leadership ou d'orientation stratégique de la part de la haute direction a peut-être fait en sorte que le Centre n'a pas pu profiter des occasions qui lui ont été offertes pour adapter ses activités touchant les valeurs et l'éthique en fonction des besoins du Ministère.

Le mandat et les services du Centre évoluent depuis les huit dernières années, et une mise à jour s'impose. Un examen des documents publiés par le Ministère au sujet des valeurs et de l'éthique a révélé que le mandat et les services n'étaient pas toujours présentés de manière uniforme.

Le Centre a organisé de nombreux événements, mais il a négligé de prêter attention à la planification de ses activités. Voilà pourquoi on note un manque de rigueur et de formalité dans ce domaine clé. Étant donné que le programme des valeurs et de l'éthique dispose de ressources limitées, le manque d'attention à la planification des activités pourrait avoir également fait en sorte que le Centre ne profite pas des occasions qui lui sont données de concevoir des activités liées aux valeurs et à l'éthique qui répondent de façon adéquate aux besoins de Santé Canada.

Introduction

Contexte

Le gouvernement du Canada attend de ses chefs de file qu'ils témoignent des valeurs et de l'éthique de la fonction publique et qu'ils favorisent une culture mettant l'accent sur l'intégrité et le respect dans leur organisation respective. De bonnes valeurs et de bons principes d'éthique sont la base d'un bon gouvernement. En conséquence, le gouvernement du Canada s'attend à ce que ses employés agissent en tout temps de manière à conserver la confiance du public et qu'ils fassent preuve de respect, d'équité et de courtoisie dans leurs échanges avec les citoyens et leurs collègues de la fonction publique.

Santé Canada a adopté la définition des valeurs et de l'éthique de la fonction publique. Ainsi, les valeurs reflètent nos convictions durables qui influent sur nos attitudes, nos actions et nos choix. L'éthique suppose de définir ce qui est bien ou mal dans le milieu de travail, puis de faire ce qui est bien. Essentiellement, l'éthique est la mise en œuvre des valeurs de la fonction publique, que nous façonnons d'après les traditions de notre système démocratique.

Le Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique

Le Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique (le Centre) a été créé en 2000. Au moment de sa création, Santé Canada a choisi un programme d'éthique basé sur les valeurs. On considérait qu'un programme fondé sur les valeurs convenait bien aux attentes des médecins, du personnel infirmier, des scientifiques et des autres professionnels, déjà régis par des codes déontologiques et d'éthique professionnelle. On estimait aussi que ce choix favoriserait un engagement et un respect durables et généraux, facilitant la conception d'un programme de qualité.

Pendant l'exercice 2001-2002, le Centre a entamé un dialogue approfondi avec plus de 700 personnes, de tous les échelons de l'organisation, afin de déterminer les valeurs qui sont particulièrement pertinentes aux yeux des employés de Santé Canada. Le dialogue a aussi permis d'élaborer un plan d'action visant à faire mieux connaître et comprendre les valeurs fondamentales du Ministère et à mettre en place une culture solide.

Valeurs fondamentales de Santé Canada

- Être fiers de ce que nous faisons
- Créer une communauté dans le milieu de travail
- Nous soucier de bien servir les Canadiennes et les Canadiens

Le Centre relève de la responsabilité de la Direction générale des affaires publiques, de la consultation et des régions (DGAPCR). Un directeur et deux employés offrent les services aux clients en tenant compte du portefeuille, soit de la collectivité des scientifiques et la collectivité des sciences infirmières, ou de la collectivité

organisationnelle dans son ensemble. Ils collaborent fréquemment à l'élaboration d'approches d'apprentissage et à l'organisation d'événements axés sur l'apprentissage, destinés à chacun de ces groupes.

La mission du Centre consiste à favoriser le dialogue, les prises de décisions solides et le leadership pour ainsi permettre aux employés de créer une culture dynamique de façon constructive, novatrice et durable. À l'heure actuelle, le Centre cherche à faire mieux comprendre la complexité de certains défis, par exemple le respect des valeurs de la fonction publique, le concept de « l'intérêt du public », la signification de « culture d'éthique » et les liens entre la science et les politiques, ainsi que l'état de la culture organisationnelle. Il faut pour cela mettre à jour et peaufiner les produits d'apprentissage existants et consolider les approches et les partenariats stratégiques favorisant les valeurs et l'éthique.

Objectif

En vertu de la *Politique sur la vérification interne* du gouvernement du Canada, le Comité ministériel de vérification de Santé Canada est tenu d'examiner, au moins une fois par année, les mesures prises par la direction pour afficher et promouvoir les valeurs de la fonction publique et les normes de conduite d'éthique. Pour aider le sous-ministre et les membres du Comité ministériel de vérification à s'acquitter d'une partie de cette exigence, la vérification du Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique a été intégrée au plan de vérification fondé sur les risques pour l'exercice 2007-2008.

L'objectif de la vérification consistait à déterminer si un cadre de contrôle adéquat a été mis en place pour soutenir la gestion du Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique, en particulier en ce qui concerne sa structure de gouvernance et de responsabilisation, son mandat, la planification de ses activités, et la promotion des valeurs et de l'éthique à l'échelle de Santé Canada.

Portée et approche

La vérification a porté uniquement sur le programme exécuté par le Centre de réflexion sur les valeurs et l'éthique (Partie 1 du *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique*).

Plus précisément, la vérification a été axée sur la structure de programme du Centre ainsi que sur la planification et l'exécution des activités grâce auxquelles le Centre remplit son mandat. Les vérificateurs ont aussi examiné l'approche utilisée pour mobiliser la haute direction dans les secteurs clés du Ministère où des défis, voire des risques en matière d'éthique pourraient se poser. Enfin, les vérificateurs ont évalué la capacité de surveiller la culture organisationnelle, de déterminer ses besoins en matière de valeurs et d'éthique, d'élaborer un menu de services intéressants et de rendre compte des résultats obtenus.

La vérification n'a pas porté sur le Service d'ombudsman ni sur les programmes de la Direction des services en ressources humaines (Parties 2 et 3 du *Code des valeurs et de*

l'éthique de la fonction publique) concernant par exemple les conflits d'intérêts ou les mesures d'après-emploi. Il n'a pas été question non plus d'examiner le Service de divulgation interne (Partie 4 du *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique*).

Une enquête préliminaire a été réalisée entre octobre et décembre 2007, et le travail sur le terrain s'est effectué entre janvier et mars 2008.

La vérification a été menée par le Bureau de la vérification et de la responsabilisation, conformément à la *Politique sur la vérification interne* du gouvernement du Canada. L'équipe de vérification a réalisé des entrevues, organisé des séances de travail avec des employés clés du Centre, et analysé des documents internes et externes touchant les normes, les directives et les bonnes pratiques en matière de valeurs et d'éthique. Le travail a été effectué principalement à l'administration centrale.

Pendant la planification de la vérification, les critères de vérification ont fait l'objet d'une analyse par les responsables du Centre, qui les ont acceptés.

Constatations, recommandations et réponses de la direction

Gouvernance et responsabilisation

Critère de vérification

Le Centre devrait être bien positionné au sein du Ministère et devrait bénéficier du soutien et de l'engagement de la haute direction en ce qui a trait aux valeurs et à l'éthique.

Position hiérarchique du Centre

Tous les textes qui présentent des pratiques exemplaires en matière de valeurs et d'éthique disent qu'il faut que le bureau responsable soit vu comme un conseiller clé et soit stratégiquement situé près du bureau du sous-ministre. Cependant, à Santé Canada, trois échelons séparent le Centre et le bureau du sous-ministre. Le bureau des valeurs et de l'éthique, ou « le Centre », fait partie des Services d'éthique et d'ombudsman interne de la Direction générale des affaires publiques, de la consultation et des régions (DGAPCR). Le directeur des Services d'éthique et d'ombudsman interne relève d'un directeur général qui, à son tour, relève du sous-ministre adjoint, relevant lui-même du sous-ministre.

Les motifs pour lesquels le Centre a été inclus à la DGAPCR ne sont pas clairs, et sa position hiérarchique actuelle n'accroît pas sa visibilité et l'importance de sa fonction.

Engagement de la haute direction

Le cadre de gouvernance de Santé Canada comprend le Conseil de la haute direction (et ses divers sous-comités), le Comité exécutif ministériel (CEM) et le Comité ministériel de vérification. Le Conseil de la haute direction (CHD) est le comité décisionnel clé qui assure la gestion générale stratégique et cohérente des responsabilités importantes du Ministère, par exemple les valeurs et l'éthique.

Le Comité ministériel de vérification (CMV) fournit au sous-ministre des conseils, une orientation et de l'assurance, de manière objective et indépendante, sur toutes sortes de sujets, y compris les valeurs et l'éthique. Cependant, au moment de la vérification, le CMV n'était pas opérationnel; il n'en est donc pas question dans les observations qui suivent.

De toute évidence, le soutien de la haute direction était manifeste, au début de l'année 2000, puisqu'elle a approuvé la création du Centre et a réservé des fonds pour ses activités. Le soutien financier s'est maintenu ces huit dernières années. L'engagement de la haute direction en ce qui concerne les valeurs et l'éthique s'est manifesté d'autres manières, par exemple dans des discours et dans les discussions passées du CEM. Plus précisément, la haute direction a analysé et approuvé en 2002 un plan d'action. Trois ans plus tard, la haute direction recevait un rapport d'étape sur les valeurs et l'éthique qui rendait compte des mesures prises, ce qui a mené à l'élaboration d'une liste d'engagements de la direction. Cependant, ces deux dernières années (2006 et 2007), le Centre n'a pas été mentionné dans les comptes rendus de discussion ou de décision. Bien que la haute direction ait accès au Rapport annuel des Services d'éthiques et d'ombudsman interne, celui-ci n'a pas été officiellement examiné ni approuvé.

Le peu d'attention accordée par la haute direction et l'absence d'orientation de sa part pourraient empêcher le Centre de cibler les priorités en matière de valeurs et d'éthique qui sont importantes pour le Ministère.

Même si, récemment, il n'était pas inscrit à leur ordre du jour, le Centre a collaboré de manière dynamique avec certains des cadres de Santé Canada. En 2003, une évaluation des besoins de la direction a débouché sur l'organisation d'une série de discussions informelles. Cette série s'est poursuivie en 2006, 2007 et 2008, et 272 cadres et gestionnaires y ont participé. De plus, les directions générales qui ont pris l'initiative de recourir aux services du Centre ont réussi à créer des événements en matière de valeurs et d'éthique taillés sur mesure pour leurs comités exécutifs respectifs.

Ententes en matière de rendement des cadres

Dans les ententes en matière de rendement conclues chaque année, les membres de la haute direction restent responsables de la promotion et du soutien des activités touchant les valeurs et l'éthique. Ces ententes exigent qu'ils s'assurent que les valeurs et l'éthique font régulièrement l'objet de discussions pertinentes et constructives avec le personnel et que les ressources et les biens publics sont gérés de manière transparente et prudente. Ces

ententes exigent aussi que les cadres veillent activement à maintenir un environnement exempt de représailles, où l'on encourage les employés à soulever des questions et à utiliser les ressources et les services de conseils disponibles chaque fois qu'ils en ont besoin. Au moment de la vérification, ces exigences existaient depuis deux ans.

En mars 2006, le Centre a élaboré pour la Direction des services en ressources humaines les critères d'une évaluation visant à établir la mesure dans laquelle les cadres avaient respecté les exigences liées aux valeurs et à l'éthique inscrites dans leur entente en matière de rendement. Chaque année, le Centre reçoit de l'Unité des services exécutifs des ressources humaines l'assurance que les cadres respectent leurs engagements en matière de valeurs et d'éthique. Cependant, l'examen des ordres du jour et des procèsverbaux des réunions de 2006 et de 2007 révèle que cette information n'a pas été présentée aux membres du Comité exécutif ministériel. Le Centre n'a pas non plus reçu de commentaires au sujet des critères utilisés et des résultats de l'évaluation. Ce type de renseignements sur le rendement serait utile au moment de préciser les cibles de services du Centre.

Recommandation no 1

Le Centre devrait faire rapport plus régulièrement au Conseil de la haute direction sur le progrès de l'intégration de valeurs et d'éthique dans l'ensemble du Ministère.

Réponse de la direction

Le Centre accepte la recommandation.

Les valeurs et l'éthique sont des éléments clés d'une bonne gouvernance et, pour mettre en place une culture d'éthique solide, il faut pouvoir compter sur l'engagement et l'orientation de la haute direction. Le Centre reconnaît qu'il est important d'intéresser de plus près le Conseil de la haute direction à ses activités et priorités. Le Centre collaborera régulièrement avec le Conseil de la haute direction afin d'explorer les moyens de mieux intégrer les valeurs et l'éthique aux activités quotidiennes de l'ensemble du Ministère et d'enrichir sa culture de l'éthique.

Le mandat du Centre

Critère de vérification

Le mandat et les services du Centre devraient être clairs, pertinents et bien communiqués.

Mandat

Il y a quelques années, le Centre a été renommé et déplacé dans la structure du Ministère. Depuis, ni son mandat ni son cadre de référence n'ont été mis à jour. Le Centre n'a pas non plus préparé de plan stratégique tenant compte de sa taille relativement petite par rapport aux besoins du Ministère.

Le Rapport annuel des Services d'éthique et d'ombudsman interne, le site intranet, les documents et les exposés du Ministère ne rendent pas tous compte de la même façon du mandat du Centre, des services qu'il offre et des avantages qu'il procure. De plus, le Centre n'a toujours pas sollicité directement des commentaires sur la clarté de son mandat et l'objectif de ses services. Voilà pourquoi les objectifs opérationnels du Centre restent pas clairs et son mandat n'est toujours pas très bien compris par les employés de Santé Canada.

Recommandation no 2

Le Centre devrait préciser son mandat et ses services et les faire approuver par le Conseil de la haute direction.

Réponse de la direction

Le Centre accepte la recommandation.

Depuis sa création en 2000, le Centre a continuellement adapté son mandat, sa mission et ses services pour tenir compte de l'évolution des besoins et des attentes du Ministère. En juillet 2008, la haute direction a modifié les relations hiérarchiques du Centre. Celui-ci relève désormais du Secrétariat du Ministère, au Bureau du sous-ministre. Ce changement récent indique très clairement que la haute direction continue d'appuyer le programme relatif aux valeurs et à l'éthique. Le Centre demandera directement à la haute direction de lui fournir des commentaires sur son mandat et ses services, et lui soumettra une ébauche de son cadre stratégique à des fins de discussions et d'approbation.

Planification des activités

Critère de vérification

Les objectifs de rendement et les risques opérationnels, concernant les valeurs et l'éthique, devraient être déterminés, et les progrès réalisés par rapport aux plans de travail devraient faire l'objet de surveillance et de rapports.

Cadre stratégique

Les cadres stratégiques énoncent la vision, la mission et les valeurs et, habituellement, s'appuient sur la planification, la liste des priorités, les risques cernés et les ressources allouées.

Le Centre a établi un plan pluriannuel pour 2002-2005 dans lequel il précisait les engagements de la haute direction. Même si le Centre a fonctionné pendant deux ans sans cadre officiel, il a rédigé au printemps 2007 une ébauche intitulée « Cadre stratégique 2007-2009 », qui met en évidence ses grands domaines d'intérêt. Le cadre n'est pas encore entièrement mis en œuvre, puisque le Centre a procédé direction générale par direction générale.

Plans de travail et priorités

Dans les plans de travail, on définit et fait connaître les priorités à court terme en établissant des activités clés assorties à des échéances. De plus, on y précise les responsabilités et les niveaux de ressources, et on donne à la direction des mesures annuelles de réussite. Si l'on veut garantir le respect des priorités, des initiatives et des niveaux de ressources du Ministère, il faut que les plans soient examinés et approuvés par la haute direction.

Puisqu'il est le principal point d'intégration des enjeux ministériels, le Conseil de la haute direction devrait assurer l'orientation stratégique du programme des valeurs et de l'éthique. Mais la haute direction n'a jamais reçu, aux fins de discussions et d'approbation, l'ébauche du plan de travail qui avait été préparé pour 2007-2008 et dans lequel on définit un certain nombre de priorités et d'activités clés. De plus, le plan de travail du Centre passe rapidement sur la question du niveau des ressources requises et sur les répercussions des limites possibles à ce chapitre. En particulier, on n'y indique pas quelles ressources sont consacrées à chacune des priorités cernées.

Stratégie de gestion du risque

La gestion du risque est une responsabilité partagée entre les décideurs de Santé Canada. Selon la définition, il s'agit d'un processus systématique, comprenant des pratiques et des procédures, qui permet de gérer les risques.

La gestion intégrée du risque a pour objet l'intégration des renseignements sur le risque au processus d'établissement de l'orientation stratégique et permet aux décideurs d'attribuer des ressources et de prendre des décisions en fonction de la tolérance au risque. Selon la vision de la fonction de contrôleur moderne, les décisions de la direction intègrent le risque à tous les échelons.

Jusqu'ici, le Centre n'a pas élaboré son profil du risque lié aux valeurs et à l'éthique. Une analyse des risques, combinée à des stratégies d'atténuation, aiderait le Centre à définir les risques qui pourraient l'empêcher d'atteindre ses objectifs.

Mesure du rendement et reddition de comptes connexes

Un cadre de gestion du rendement est essentiel si l'on veut surveiller et déterminer exactement la mesure dans laquelle un programme atteint ses objectifs (voir la section sur les plans de travail, ci-dessus), influence les comportements à l'échelle d'un ministère et donne lieu à une transformation de la prestation des services.

Le Centre a commencé à élaborer le modèle logique de ses activités de programme, mais ne l'a toujours pas terminé; à l'heure actuelle, aucun cadre ne permet de mesurer le rendement du Centre.

Dans sa réponse au document portant sur le Cadre de responsabilisation de gestion 2007-2008, le Centre a indiqué que le Comité exécutif ministériel précédent avait déjà demandé qu'une approche soit élaborée pour mesurer le rendement général de Santé Canada au chapitre des valeurs et de l'éthique. Le Centre a donc mis au point et intégré à sa gamme de services un sondage sur le climat éthique. Le sondage a été mis à l'essai auprès de 40 équipes homogènes, dont les membres occupaient diverses fonctions. Il s'agit toujours d'un projet pilote; le sondage n'a pas encore été réalisé de manière uniforme et aléatoire à l'échelle du Ministère. Une fois effectué de façon valide et aléatoire, le sondage devrait fournir au Centre des renseignements de base plus utiles pour la mesure du rendement.

Le Rapport annuel des Services d'éthique et d'ombudsman interne est conçu de manière à faire connaître les services des deux fonctions. Il comprend des informations sur le rôle de ces deux fonctions, leurs réalisations clés et leurs plans pour l'année suivante de même que des données statistiques sur la participation aux événements et aux activités d'apprentissage. Dans ce rapport, le Service d'ombudsman interne et le Centre font état des enjeux et des priorités touchant les conflits en milieu de travail, les valeurs et l'éthique.

Bien que le Rapport annuel donne un aperçu des activités, il pourrait contenir plus d'informations sur le mandat et les services du Centre, de même que sur la façon dont il détermine ses priorités. Le Rapport annuel ne fournit que des informations limitées sur le rendement actuel du Centre par rapport à ses priorités.

Dans l'ensemble, le Centre n'a pas fait preuve de rigueur ni de formalité suffisantes dans son processus de planification des activités.

Recommandation no 3

Le plan de travail du Centre devrait faire état des priorités/objectifs, des ressources, des échéances et de la stratégie de gestion du risque. Le cadre stratégique et les résultats au chapitre du rendement devraient être présentés au Conseil de la haute direction.

Réponse de la direction

Le Centre accepte la recommandation.

Le Centre adoptera une approche de planification de ses activités mieux intégrée. L'ébauche d'un cadre stratégique sera présentée au Conseil de la haute direction aux fins de discussions et d'approbation. Un plan de travail intégré, comprenant une stratégie de gestion du risque, sera ensuite élaboré à la lumière des orientations stratégiques fournies par le Conseil de la haute direction.

Promotion des valeurs et de l'éthique

Critère de vérification

Le Centre devrait élaborer des documents et des activités de communication afin de promouvoir les comportements fondés sur les valeurs et l'éthique, et il devrait organiser des événements d'apprentissage répondant aux besoins des employés du Ministère.

Documents de référence

Les fonctionnaires doivent être informés au sujet des principes et des normes de base qu'on s'attend à ce qu'ils appliquent à leur travail et connaître aussi les limites des comportements acceptables. Un énoncé concis et diffusé à grande échelle des normes et des principes d'éthique fondamentaux qui orientent les fonctionnaires – par exemple un code de conduite – peut servir à cette fin en favorisant une compréhension commune à l'échelle du gouvernement et de la collectivité dans son ensemble.

Pour faire connaître les valeurs et l'éthique et promouvoir ses services, le Centre s'appuie sur des séances d'orientation des employés, des événements d'apprentissage, des kiosques et des exposés à l'intention des comités exécutifs régionaux et des comités exécutifs des directions générales. Le Centre a aussi publié des documents de référence faisant la promotion des valeurs et de l'éthique et offrant aux gestionnaires et au personnel une orientation, des conseils et un appui relativement aux questions liées aux valeurs et à l'éthique. Cependant, ces documents ne sont pas aisément accessibles sur le site intranet de Santé Canada.

Bien que le Centre ait toujours organisé des consultations, il le fait maintenant de façon plus systématique. Récemment, il a entrepris un processus visant à mobiliser les cadres de Santé Canada et à les sensibiliser au dossier de l'éthique en examinant des possibilités de partenariat avec les directions générales, les régions et les collectivités de praticiens.

De plus, le Centre élaborera un plan de marketing visant à promouvoir son approche de la mise en place et de l'évaluation du climat éthique et d'autres activités d'apprentissage, à Santé Canada, dans le cadre de l'établissement de ses priorités pour 2008-2009.

Événements d'apprentissage

Dans le domaine de l'éthique, les événements d'apprentissage sont essentiels si l'on veut donner aux employés les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'éthique et si l'on veut favoriser l'établissement d'un climat éthique. Ces événements doivent évoluer parallèlement à l'environnement fondé sur les valeurs et au fur et à mesure que de nouveaux dilemmes en matière d'éthique émergent.

Environ 6 900 employés de Santé Canada ont participé aux événements d'apprentissage liés aux valeurs et à l'éthique tenus de février 2002 à octobre 2007 (certains de ces

employés ont depuis quitté le Ministère). Des exposés sont régulièrement présentés aux comités exécutifs des directions générales et aux comités exécutifs des régions. Ces exposés portent notamment sur la sensibilisation aux questions d'éthique et de valeurs et fournissent des renseignements sur les services offerts. Le Centre tient compte de la participation des employés aux événements d'apprentissage, et ces renseignements sont repris dans le Rapport annuel.

Recommandation no 4

Les documents de référence publiés portant sur les valeurs et l'éthique devraient être affichés sur le site intranet du Ministère, y compris le Rapport annuel des Services d'éthique et d'ombudsman interne.

Réponse de la direction

Le Centre accepte la recommandation et a réalisé le travail en question.

Au début de juillet 2008, les Services d'éthique et d'ombudsman interne ont rafraîchi leur site intranet. Celui-ci fournit des renseignements à jour sur le mandat et les activités des Services d'éthique et d'ombudsman interne. Il fournit aussi une liste des ateliers, des publications et des documents d'apprentissage offerts, y compris le dernier Rapport annuel des Services d'éthique et d'ombudsman interne.

Annexe A : Critère de vérification et les champs d'enquêtes

Les champs d'enquêtes	Critère de vérification
Gouvernance et responsabilisation	Le Centre devrait être bien positionné au sein du Ministère et devrait bénéficier du soutien et de l'engagement de la haute direction en ce qui a trait aux valeurs et à l'éthique.
Le mandat du Centre	Le mandat et les services du Centre devraient être clairs, pertinents et bien communiqués.
Planification des activités	 Les objectifs de rendement et les risques opérationnels, concernant les valeurs et l'éthique, devraient être déterminés, et les progrès réalisés par rapport aux plans de travail devraient faire l'objet de surveillance et de rapports.
Promotion des valeurs et de l'éthique	Le Centre devrait élaborer des documents et des activités de communication afin de promouvoir les comportements fondés sur les valeurs et l'éthique, et il devrait organiser des événements d'apprentissage répondant aux besoins des employés du Ministère.