Public Works and Government Services Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Canada

Audit and Ethics Branch
Direction générale de la vérification et de l'éthique

2003-710

Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) pour le Programme d'éthique de TPSGC

Rapport final

2003-08-21

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Table des matières

1.0 Introduction 1
1.1 Objet et avantages du CGRR 1

2.0 Profil et modèle logique du Programme d'éthique 1
2.1 L'éthique au gouvernement fédéral 1
2.2 Contexte et mission du Ministère 3
2.3 Le Programme d'éthique de TPSGC 3
2.3.1 Raison d'être 3
2.3.2 Élaboration 4
2.3.3 Régie 4
2.3.4 Principes d'application 7
2.4 Public cible et bénéficiaires 7
2.5 Résultats clés 7
2.6 Activités 8
2.7 Extrants 9
2.8 Résultats 11
2.8.1 Résultats immédiats 11
2.8.2 Résultats intermédiaires 12
2.8.3 Résultats finaux 12
2.9 Modèle logique du Programme d'éthique 13

3.0 Stratégie pour la mesure continue du rendement 15
3.1 Structure de mesure du rendement et de responsabilisation 15
3.2 Stratégie de mesure et indicateurs de rendement 16

4.0 Stratégie d'évaluation 24
4.1 Définition des problèmes d'évaluation et des questions connexes 24
4.2 Définition des données nécessaires 25
4.3 Stratégie pour la collecte des données 26

5.0 Stratégie pour l'établissement des rapports 28

6.0 Mise en oeuvre et examen 28

1.0 Introduction

1.1 Objet et avantages du Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats

En 1999, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a adopté le Programme d'éthique pour mieux sensibiliser les employés aux problèmes d'éthique au sein du Ministère. Ce programme définit l'orientation, le cadre et les processus visant à guider, à évaluer et à améliorer continuellement le contexte lié à l'éthique de TPSGC et de ses employés.

Le CGRR vise à mesurer les résultats du Programme d'éthique et à en rendre compte. La section 2.0 du CGRR (Profil) fait état de l'évolution de l'éthique au gouvernement et décrit le Programme d'éthique, les résultats clés et les bénéficiaires, de même que le modèle logique. Les sections suivantes du CGRR portent sur la stratégie de mesure continue du rendement, sur la stratégie d'évaluation et sur la stratégie pour l'établissement des rapports.

2.0 Profil et modèle logique du Programme d'éthique

2.1 L'éthique au gouvernement fédéral

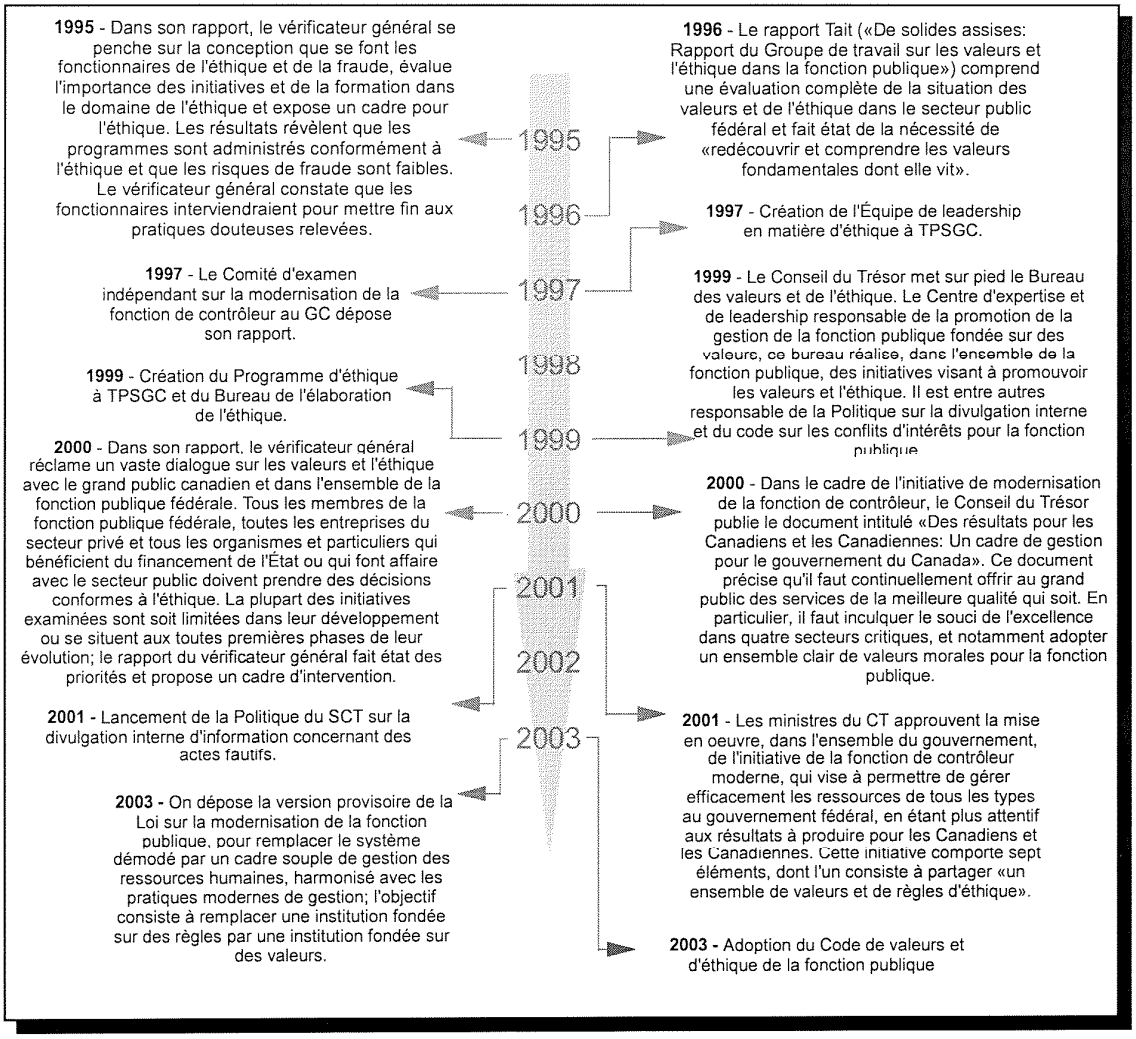
Publié en 1996, le document intitulé « *De solides assises : Rapport du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique* » met l'accent sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique fédérale du Canada. Les auteurs de ce rapport recommandent d'amorcer, dans la fonction publique fédérale, un « dialogue » sur les valeurs et l'éthique et d'harmoniser les systèmes, les politiques et les processus pour s'assurer qu'ils permettent d'instituer, dans la fonction publique, une culture saine, fondée sur des valeurs.

Deux organismes, soit le ministère de la Défense nationale et la Gendarmerie royale du Canada, ont été à l'avant-garde de l'élaboration des programmes d'éthique ministériels au gouvernement du Canada (GC). Aujourd'hui, de nombreux ministères importants du GC, à savoir Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada, Environnement Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et TPSGC, se sont dotés d'un programme officiel d'éthique.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 1 - Évolution de l'éthique au gouvernement du Canada



Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), qui apporte son concours dans la gestion des ressources humaines, financières, informationnelles et technologiques du GC, a mis sur pied, en 1999, le Bureau des valeurs et de l'éthique (BVE). (Cf. la Figure 1 ci-dessus.) Le BVE joue le rôle de « centre d'expertise et de leadership » et se penche sur les valeurs et l'éthique dans l'ensemble du gouvernement. Il est appelé plus particulièrement à :

- faire la promotion des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique;
- appuyer les initiatives des ministères dans le domaine des valeurs et de l'éthique;
- offrir des services de secrétariat aux co-champions des valeurs et de l'éthique.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

2.2 Contexte et mission du Ministère

TPSGC offre des services communs et centraux à une centaine de ministères et d'organismes du GC et fournit des services directement au grand public canadien. Sa mission consiste à proposer à ses clients des solutions innovatrices, tout en faisant preuve de circonspection, de probité et de transparence.

TPSGC fournit des locaux à 190 000 fonctionnaires et parlementaires partout au Canada et gère six millions de mètres carrés de superficie dans quelque 2 500 établissements. Il constitue, au Canada, l'organisme d'achat le plus important, puisqu'il administre plus de 60 000 documents contractuels représentant une valeur supérieure à 10,4 milliards de dollars. Il tient les comptes du Canada et exerce les activités de gestion bancaire et de paiement du gouvernement fédéral, qui totalisent chaque année 1,1 billion de dollars, et traite notamment 215 millions de paiements destinés chaque année aux Canadiens et aux Canadiennes et dont 65 % approximativement sont traités électroniquement. (*Rapport sur les plans et les priorités de TPSGC pour 2003-2004*)

2.3 Le Programme d'éthique de TPSGC

2.3.1 Raison d'être

Tout en reconnaissant que les employés du Ministère ont le souci de l'éthique, le sous-ministre de l'époque était sensible au fait que les employés et les gestionnaires de TPSGC pourraient avoir besoin de lignes directrices pour s'acquitter de leurs fonctions, dont la complexité ne cessait de s'accroître. C'est ainsi que l'initiative des valeurs et de l'éthique a vu le jour à TPSGC. Le Programme d'éthique de TPSGC visait à définir l'orientation, le cadre et les processus qui permettraient de guider, d'évaluer et d'améliorer continuellement la conduite lié à l'éthique du Ministère et de ses employés.

Sans compter les lois, les règlements et les politiques du Conseil du Trésor, 80 politiques ministérielles environ réglementent les activités de TPSGC. Toutefois, malgré l'existence de ce réseau formel de règlements, il se peut qu'il y ait des vides, puisqu'il n'est pas possible de réglementer tous les problèmes qu'affrontent les employés. Les nombreuses décisions prises par les membres du personnel pourraient avoir des conséquences morales et professionnelles. Un nombre considérable d'employés du Ministère font partie de différentes associations professionnelles, dont la plupart ont leur propre code de conduite et/ou leur propre énoncé de valeurs. Or, ces codes et énoncés ne sont pas toujours harmonisés entre eux, ni avec les valeurs de TPSGC. Un ensemble commun de valeurs morales adoptées permettra de s'assurer que les employés et les gestionnaires adoptent une conduite uniforme lorsqu'ils doivent faire des choix qui ne sont pas prévus formellement dans les règlements en vigueur.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

2.3.2 Élaboration

Pour mettre en oeuvre une initiative portant sur les valeurs et l'éthique, on peut recourir à deux grandes stratégies. La première stratégie, qui met l'accent sur la conformité, porte essentiellement sur l'application et le respect des règlements. La deuxième stratégie, fondée sur les valeurs, permet de définir les valeurs positives qu'il faut promouvoir au sein de l'organisme. TPSGC a retenu cette dernière stratégie pour élaborer son Programme d'éthique.

En 1997, le directeur général de la Direction générale de la vérification et de l'examen a été désigné comme « champion » de l'initiative de TPSGC dans le domaine de l'éthique et a par la suite été nommé, en 1999, conseiller principal en matière d'éthique du Ministère. Pour établir le Programme d'éthique et compter sur l'appui de la haute direction du Ministère, on a mis sur pied l'Équipe de leadership en matière d'éthique (ELE), qui est constituée de dirigeants représentant les différents secteurs d'activité de TPSGC. Cette équipe se voulait un forum pour débattre les incidences des valeurs et de l'éthique sur les activités professionnelles. L'ELE a élaboré une série de valeurs visant à aider les employés et les gestionnaires à trancher les dilemmes dans le domaine de l'éthique. Selon le principe voulant que la grande majorité des fonctionnaires sont honnêtes, comme l'avait déjà fait valoir le Rapport Tait (1996), les membres de l'ELE étaient d'avis qu'il serait avantageux de prévoir des outils pour donner des lignes directrices et apporter de l'aide aux employés de TPSGC aux prises avec des problèmes d'éthique.

2.3.3 Régie

Bureau de l'élaboration de l'éthique

Créé en 1999, le Bureau de l'élaboration de l'éthique (BEE) doit permettre de réaliser les objectifs du Programme d'éthique, à savoir la sensibilisation à l'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique et le comportement éthique. Le BEE est une organisation modeste, qui joue toutefois un rôle indispensable, puisqu'il est responsable de l'élaboration continuelle du Programme d'éthique. Il aide les employés, les secteurs et les directions générales du Ministère en mettant à leur disposition de l'information pour leur permettre de tenir compte des considérations morales dans leurs méthodes, leurs principes, leurs plans et leurs stratégies.

En particulier, le BEE :

- offre des occasions d'accroître la sensibilisation aux principes d'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique et le comportement éthique grâce à la formation, à des travaux pédagogiques, à des conseils et à un dialogue;
- offre des outils grâce auxquels les employés peuvent définir et résoudre les problèmes d'éthique;
- aide les employés à apprendre à faire des choix et à adopter des mesures conformes à l'éthique;

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

- étudie les pratiques exemplaires en matière d'éthique et collabore à l'intégration de ces pratiques dans les processus ministériels.

Chefs des directions générales et des organismes

Les chefs des directions générales et des organismes et les directeurs généraux régionaux sont chargés de mettre en oeuvre le Programme d'éthique de TPSGC dans leur direction générale, leur organisme ou leur région. Ces cadres supérieurs sont responsables des résultats du Programme d'éthique dans leur organisation. Pour ce faire, ils doivent faire la promotion du bien-fondé et de l'importance de ce programme, favoriser l'apprentissage de l'éthique chez leurs employés, se pencher sur les cas de comportements contraires à l'éthique et s'assurer que leurs processus et leurs programmes s'harmonisent avec l'Énoncé des valeurs morales de TPSGC.

Gestionnaires

Les gestionnaires sont chargés de mettre en oeuvre le Programme d'éthique dans l'ensemble de TPSGC. Ils doivent :

- favoriser chez les employés le souci de l'éthique;
- promouvoir un dialogue franc et préventif avec eux;
- favoriser la création de principes éthiques auxquels les employés pourront s'en remettre;
- encourager la création d'un climat adapté à l'éthique.

Employés

Tous les employés de TPSGC ont l'obligation de se familiariser avec l'Énoncé des valeurs morales et avec le Programme d'éthique de TPSGC. Chacun d'eux doit respecter cet énoncé et tâcher de réaliser les objectifs du Programme. À ce titre, ils sont appelés à faire connaître aux gestionnaires, au conseiller principal en matière d'éthique du Ministère ou au BEE toutes les activités qui, à leurs yeux, sont contraires à l'éthique.

Conseiller principal en matière d'éthique du Ministère

Il est le responsable du Programme d'éthique du Ministère; il surveille les activités se rapportant à l'évolution continue et générale du Programme.

Équipe de leadership en matière d'éthique

L'ELE définit l'orientation fonctionnelle du Programme d'éthique. Elle est constituée de cadres supérieurs du Ministère, qui sont chargés de diffuser les principes moraux définis dans ce programme et qui sont les « *champions de l'éthique* » au Ministère. Parce que le contexte de TPSGC a évolué, il a fallu réviser la composition de l'ELE. Les employés qui en font partie à

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

l'heure actuelle revoient leurs fonctions et leurs attributions pour savoir si elles sont toujours adaptées à l'évolution qui s'est déroulée depuis la création de cette équipe.

Sous-ministre adjoint des Ressources humaines

Le sous-ministre adjoint (SMA) des Ressources humaines doit s'assurer que l'ensemble des programmes et des services de gestion des ressources humaines s'harmonise avec les objectifs du Programme d'éthique. Le SMA est également chargé d'appliquer et de surveiller les programmes liés à l'éthique (par exemple les programmes portant sur les conflits d'intérêts et sur le harcèlement).

2.3.4 Principes d'application

Le Programme d'éthique constitue un cadre et un ensemble de processus visant à aider les employés à respecter les normes morales qu'ils se sont engagés à appliquer. Ce programme est constitué des cinq éléments suivants.

Énoncé des valeurs morales de TPSGC

L'Énoncé des valeurs morales est jugé essentiel, puisqu'il définit les principes de la conduite liée à l'éthique. Cet énoncé comprend les principaux thèmes suivants :

- intervenir avec intégrité et respect, dans l'intérêt du grand public;
- respecter nos engagements;
- s'abstenir de partisanerie;
- donner au gouvernement les meilleurs conseils qui soient.

Harmonisation des structures et des processus de régie avec l'Énoncé des valeurs morales de TPSGC

Pour assurer le succès du Programme d'éthique, il faut harmoniser l'Énoncé des valeurs morales et les processus de régie. Cette harmonisation permettra de veiller à l'intégrité des initiatives dans l'ensemble du Ministère, car les fonctions et les attributions peuvent varier considérablement.

Information, perfectionnement et formation

Le BEE administre des initiatives de formation et d'apprentissage visant à permettre aux employés, à tous les échelons hiérarchiques, de mieux comprendre les valeurs et l'éthique et de mieux saisir les liens entre ces notions et leur environnement. Cette information apporte aux employés et aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin pour résoudre les problèmes liés à l'éthique et trancher les dilemmes éthiques auxquels ils peuvent être soumis.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Engagement en matière de leadership

Il est essentiel, à tous les échelons hiérarchiques, que les gestionnaires soient engagés, afin de produire un effet de cascade, pour que le message sur l'éthique imprègne la culture organisationnelle. On pourra ainsi créer un climat dans lequel les employés réfléchiront avant d'agir et prendront la responsabilité de leurs actes, en parfaite connaissance de cause, dans les situations qui pourraient les empêcher d'intervenir dans l'intérêt du Ministère et du grand public canadien.

Communication

La communication est indispensable à la sensibilisation et à la conscientisation; elle permet de susciter une rétroaction et, en règle générale, de promouvoir la réalisation des quatre premiers éléments de l'Énoncé des valeurs morales.

2.4 Public cible et bénéficiaires

Les gestionnaires et les employés du Ministère sont, au premier niveau, les bénéficiaires directs du Programme d'éthique. En faisant connaître clairement à ses employés ses attentes en matière d'éthique, TPSGC crée un climat de travail caractérisé par l'honnêteté et la confiance et s'assure qu'ils comprennent bien ce qui est attendu d'eux.

Au deuxième niveau, les clients et les fournisseurs qui ont des rapports professionnels avec TPSGC sont les bénéficiaires indirects du Programme d'éthique. Ces organismes tirent parti de ce programme, puisqu'ils savent que dans leurs rapports avec TPSGC, on respectera l'Énoncé des valeurs morales du Ministère.

Au troisième niveau, les citoyens du Canada qui n'ont pas de contact direct avec le Ministère, sont également bénéficiaires de ce programme. Les Canadiens et les Canadiennes ont en effet l'assurance que TPSGC ne néglige vraiment aucun effort pour mériter la confiance du grand public.

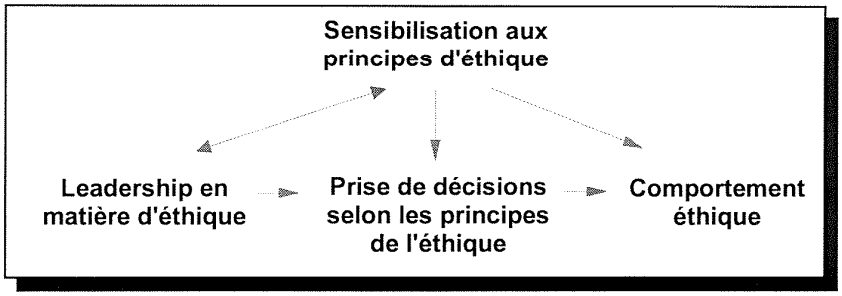
2.5 Résultats clés

Favoriser la sensibilisation aux principes d'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique et le comportement éthique constituent les principaux objectifs de ce programme. On a défini ces quatre objectifs selon le principe voulant que s'ils se dotent de ces compétences, les employés et les gestionnaires pourront trancher efficacement les dilemmes liés à l'éthique auxquels ils sont soumis. Comme l'indique la Figure 2, l'amélioration d'une compétence permet d'améliorer les trois autres.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 2 - Représentation des objectifs du Programme d'éthique



La sensibilisation aux principes d'éthique constitue une étape importante de ce processus et représente l'objectif principal de ce programme. La première étape consiste à s'assurer que les employés connaissent les valeurs morales du Ministère et ses attentes dans le domaine de l'éthique. Le leadership en matière d'éthique consiste simplement à « *prêcher par l'exemple* ». Les dirigeants qui respectent l'éthique connaissent les attentes à leur endroit : ils respectent ces attentes et les transmettent aux employés en donnant l'exemple, dans leurs déclarations et dans leur conduite. Prendre des décisions selon les principes de l'éthique, c'est être conscient des incidences morales de ses décisions et tenir compte des valeurs morales du Ministère lorsqu'il s'agit de faire un choix parmi diverses solutions. Si les employés connaissent les valeurs morales du Ministère, en tiennent compte dans les décisions qu'ils prennent et les font connaître aux autres (leadership), ils créent un environnement dans lequel tous les membres du personnel respectent, dans leur vie professionnelle de tous les jours, ces valeurs morales.

2.6 Activités

On peut classer comme suit les principales activités du Programme d'éthique.

i) Établissement des plans et des attentes

Cette activité consiste à coordonner et à appuyer la fonction de régie du Programme, en établissant des lignes directrices claires sur l'éthique au Ministère. Il s'agit en particulier :

- de définir, à tous les échelons hiérarchiques, les fonctions et les attributions des employés en ce qui a trait à l'éthique;
- d'établir les attentes à l'égard du rendement et d'élaborer les valeurs prépondérantes;
- d'instituer les structures de régie et les cadres de gestion du Programme.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

ii) Information et formation des gestionnaires et des employés

Le BEE diffuse la position du Ministère en matière d'éthique :

- en donnant de l'information axée sur les valeurs et l'éthique du Ministère, en tranchant les dilemmes moraux et en diffusant les valeurs morales dans l'ensemble du gouvernement;
- en offrant des séances de formation formelles, que l'on peut adapter aux besoins de certains publics cibles à TPSGC (par exemple les gestionnaires et les non-gestionnaires);
- en élaborant des documents de promotion.

iii) Orientation des gestionnaires et des employés et conseils qui leur sont prodigués

Le Programme prévoit une fonction d'orientation de tous les employés du Ministère. Ces derniers sont habilités à faire appel aux gestionnaires ou au BEE pour leur demander des conseils sur les problèmes d'éthique et les dilemmes moraux.

iv) Réseaux de contacts au Ministère et à l'extérieur

Les fonctions de création de réseaux de contacts du Programme consistent à faire partie de groupes, de comités et d'initiatives intraministériels, interministériels et dans l'ensemble de la collectivité de l'éthique.

v) Surveillance et évaluation des résultats

Cette activité consiste à examiner et à évaluer continuellement la situation pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du Programme d'éthique, de même que le succès global de ce programme.

2.7 Extrants

Les activités et extrants du programme d'éthique sont :

i) Établissement des plans et des attentes

Pour définir les attentes et établir des plans, il faut produire et réunir l'information sur :

- l'Énoncé des valeurs morales de TPSGC;
- l'énoncé des objectifs du Programme;
- le mandat du Programme d'éthique;
- les attentes à l'égard du rendement pour l'exercice financier en cours et pour plusieurs exercices.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

ii) Information et formation des gestionnaires et des employés

Afin d'informer et de former les gestionnaires et les employés, on a mis au point, dans le cadre du Programme :

- des ateliers sur l'éthique à l'intention des employés du Ministère;
- des exposés et des cours adaptés aux besoins de certains groupes;
- les éléments de l'éthique intégrés dans les initiatives d'apprentissage du Ministère (par exemple le cours d'orientation des nouveaux employés et le cours d'orientation en gestion pour les gestionnaires);
- un site Web permettant de diffuser de l'information et les outils grâce auxquels on peut prendre des décisions;
- des documents de promotion, par exemple des signets et des brochures.

iii) Orientation des gestionnaires et des employés et conseils qui leur sont prodigués

Dans le cadre de cette fonction, les responsables du Programme :

- fournissent aux employés des lignes directrices, des recommandations et des conseils précis lorsqu'ils doivent trancher des dilemmes moraux selon les étapes du processus de « prise de décisions ».

iv) Réseaux de contacts au Ministère et à l'extérieur

Cette activité permet :

- de faire partie d'associations et de réseaux d'éthique dans le secteur public et dans le secteur privé;
- aux champions ministériels de faire connaître et de diffuser les avantages du Programme dans l'ensemble de TPSGC;
- d'établir des contacts formels et informels avec d'autres programmes au sein du Ministère et ailleurs.

v) Surveillance et évaluation des résultats

Voici les extrants de cette activité :

- collecte de données sur la sensibilisation, la prise de décisions, le leadership et l'intervention;
- rapports sur le rendement (par exemple les analyses comparatives et les sondages);
- activités d'évaluation;
- rapports et études sur le rendement et sur les autres aspects de ce programme.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

2.8 Résultats

2.8.1 Résultats immédiats

Il s'agit des résultats que le Programme d'éthique devrait produire dès la première année. Voici les activités de ce programme et les résultats immédiats correspondants.

i) Établissement des plans et des attentes

En établissant les plans et en définissant les attentes, le Programme devrait permettre de produire les résultats immédiats suivants :

- amélioration de la compréhension des fonctions, des attributions et des attentes dans le cadre du Programme d'éthique;
- perfectionnement de la structure de responsabilisation;
- amélioration de la compréhension des valeurs organisationnelles;
- amélioration de la compréhension de l'orientation et des objectifs du Programme;
- amélioration de la connaissance de l'environnement éthique, dans le cadre de la régie du Programme, dans le secteur public et dans le secteur privé.

ii) Information et formation des gestionnaires et des employés
iii) Orientation des gestionnaires et des employés et conseils qui leur sont prodigués

Les extrants de ces activités devraient permettre de produire les résultats immédiats suivants :

- amélioration de la sensibilisation et de la connaissance des gestionnaires et des employés à propos du Programme et de son objectif au Ministère;
- amélioration de la sensibilisation et de la connaissance des gestionnaires et des employés au sujet des problèmes moraux;
- amélioration de la capacité des employés à trancher les dilemmes moraux grâce aux moyens et aux ressources mis à leur disposition.

iv) Réseaux de contacts au Ministère et à l'extérieur

Les extrants de cette activité devraient permettre de produire les résultats immédiats suivants :

- amélioration du rayonnement du Programme et de sa généralisation dans le secteur public et dans le secteur privé;
- meilleure connaissance des avantages des programmes d'éthique dans les organisations;
- liens d'échange et de collaboration plus étroits entre les organisations;
- amélioration de l'apprentissage et de la compréhension de l'éthique au niveau des programmes.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

v) Surveillance et évaluation des résultats

Les extrants de ces activités devraient permettre de produire les résultats immédiats suivants :

- meilleure compréhension de l'orientation du Programme;
- amélioration de la capacité de surveiller l'atteinte des résultats voulus;
- amélioration de l'utilisation des ressources.

2.8.2 Résultats intermédiaires

Il s'agit des résultats que le Programme d'éthique devrait produire dans un délai de deux à quatre ans, après avoir produit les résultats immédiats.

Dans le cadre du Programme d'éthique, les résultats immédiats consistent à :

- permettre aux employés d'être plus en mesure de trancher les dilemmes moraux;
- améliorer le leadership en matière d'éthique;
- adopter des décisions et des mesures plus conformes à l'éthique;
- mieux harmoniser les politiques et les processus du Ministère.

Les activités de surveillance et d'évaluation devraient permettre de produire les résultats intermédiaires suivants :

- amélioration de la mesure du rendement du Programme d'éthique;
- modification et perfectionnement des méthodes de planification et d'administration du Programme.

2.8.3 Résultats finaux

Il s'agit des résultats que le Programme devrait produire dans un délai de cinq ans et plus, compte tenu des attentes exprimées à cet égard. Après avoir produit les résultats immédiats et intermédiaires, le Programme d'éthique devrait produire les résultats finaux suivants :

- amélioration de la confiance dans les valeurs et l'éthique de TPSGC;
- perfectionnement des pratiques en matière d'éthique.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

2.9 Modèle logique du Programme d'éthique

La Figure 3 représente le modèle logique du Programme d'éthique. Cette figure établit des liens entre les principales activités, les extrants clés et les résultats (immédiats, intermédiaires et finaux). On peut résumer le modèle logique en fonction des :

- **activités exercées dans le cadre du Programme**, sous l'angle des tâches professionnelles principales ou essentielles;
- **les extrants produits par le Programme** dans la foulée de ces activités;
- **les résultats, qui expliquent les raisons pour lesquelles on exerce** ces activités et produit ces résultats.

Les résultats constituent l'objectif clé du modèle logique, puisqu'ils représentent effectivement les objectifs ou les résultats voulus dans le cadre du Programme; on peut ainsi rendre compte, au grand public, des raisons pour lesquelles le Programme est utile.

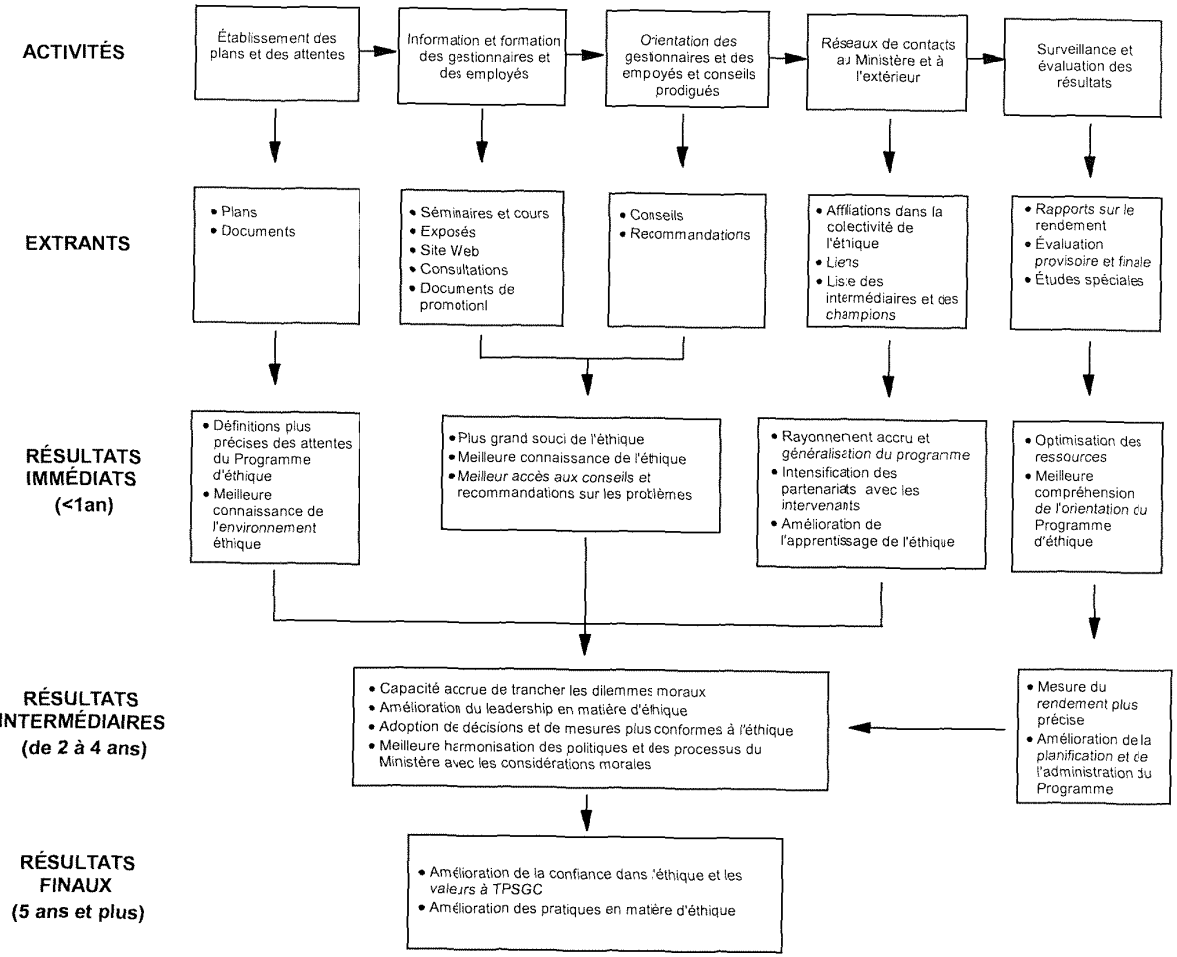
Remarque : Le modèle logique comprend des flèches horizontales qui représentent les liens entre les activités du Programme d'éthique. Ces flèches ne représentent pas nécessairement une relation de cause à effet; elles visent plutôt à montrer que toutes les activités sont intimement liées.

Le modèle logique du Programme d'éthique est reproduit à la page suivante.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 3 - Modèle logique du Programme d'éthique



© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

3.0 Stratégie pour la mesure continue du rendement

3.1 Structure de mesure du rendement et de responsabilisation

La mesure continue du rendement consiste à réunir à intervalles réguliers de l'information pour surveiller en permanence le déroulement du Programme. On peut se servir de cette information pour rendre compte du degré de réalisation des résultats planifiés et des tendances de l'évolution du rendement à la longue.

La structure de responsabilisation représentée dans la Figure 4 donne un aperçu du rôle des responsables officiels dans le cadre du Programme d'éthique.

Figure 4 - Structure de responsabilisation dans le cadre du Programme d'éthique

Responsables	*Responsabilités*	*Destinataires des comptes rendus sur le rendement*
Conseiller principal en matière d'éthique du Ministère (CPEM)	• Administration du Programme d'éthique du Ministère • Surveillance des activités de régie se rapportant à l'élaboration générale du Programme d'éthique	Sous-ministre
Bureau de l'élaboration de l'éthique (BEE)	• Occasions permettant d'améliorer la sensibilisation aux principes d'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique et le comportement éthique. • Diffusion d'outils permettant aux employés de cerner et de résoudre les problèmes liés à l'éthique. • Aide à apporter aux employés pour qu'ils apprennent à faire des choix et à adopter des mesures conformes à l'éthique. • Recherche sur l'éthique et étude des pratiques exemplaires	Conseiller principal en matière d'éthique du Ministère
Comité de direction	• Les membres de ce comité doivent faire la promotion du Programme d'éthique dans les secteurs relevant de leur compétence.	Sous-ministre
Équipe de leadership en matière d'éthique (ELE)	• Orientation fonctionnelle • Rôle de « champion de l'éthique » au Ministère (au niveau de la haute direction)	Conseiller principal en matière d'éthique du Ministère

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

3.2 Stratégie de mesure et indicateurs de rendement

La stratégie de mesure du rendement ci-après comprend la liste des extrants et des résultats prévus dans le cadre du Programme d'éthique, de même que les principaux éléments d'information qu'il faut réunir pour déterminer dans quelle mesure sont atteints les résultats finaux décrits dans le modèle logique. La Figure 5 donne un aperçu des principaux résultats et éléments de la stratégie de mesure continue du rendement. Cette stratégie regroupe :

- les « secteurs » de rendement (à savoir, les extrants et les résultats);
- les indicateurs de rendement;
- l'origine ou la méthode de collecte des données;
- la responsabilité de la collecte des données;
- le moment choisi pour mesurer ou la fréquence de la mesure. Cette section comprend trois éléments :
  - la mesure continue;
  - l'évaluation à moyen terme (durant la troisième année environ);
  - l'évaluation finale (après cinq ans).

Veuillez noter que, dans la colonne des indicateurs de ce tableau, le terme « documents » comprend les dossiers qui sont réunis en continu et qui sont archivés selon des méthodes uniformes. Ces dossiers permettront éventuellement aux évaluateurs d'avoir facilement accès à l'information.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
EXTRANTS						
Plans	• Documents de planification	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Documents	• Documents, par exemple : • mandats • protocoles d'entente • Compilation des travaux de recherche	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Séminaires et cours	• Documents pédagogiques • Nombre d'activités • Profil démographique des participants	• Examen des dossiers • Données opérationnelles	• BEE	✓	✓	✓
Exposés	• Documents sur les exposés • Nombre d'activités • Profil démographique des participants	• Examen des dossiers • Données opérationnelles	• BEE	✓	✓	✓
Site Web	• Site intranet • Nombre de demandes d'accès • Nombre de demandes d'accès unique	• Examen du site Web • Données opérationnelles	• BEE	✓	✓	✓
Consultations	• Documents • Nombre de consultations	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
Documents de promotion	• Documents de promotion • Nombre de documents distribués	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Conseils	• Documents • Nombre de conseils donnés	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Recommandations	• Documents • Nombre de recommandations offertes	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Affiliations dans la collectivité de l'éthique	• Documents • Listes de membres	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Liens	• Documents	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Liste des intermédiaires et des champions	• Documents	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Rapports sur le rendement	• Rapports • Documents • Budgets • Prévisions	• Examen des dossiers • Sondages • Données comparatives	• BEE	✓	✓	✓
Évaluations provisoire et finale	• Documents	• Examen des dossiers	• DVIE *	✓	✓	✓
Études spéciales	• Documents • Rapports	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
RÉSULTATS IMMÉDIATS						
Définitions plus précises des attentes du Programme d'éthique	• Documents	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Meilleure connaissance de l'environnement de l'éthique	• Documents • Compilation des résultats des travaux de recherche	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Plus grand souci de l'éthique	• Nombre et pourcentage des employés de TPSGC qui ont fait l'« apprentissage » de l'éthique. • Rétroaction des intervenants internes de TPSGC	• Examen des dossiers • Sondages • Entrevues	• BEE	✓	✓	✓
Meilleure connaissance de l'éthique	• Nombre et pourcentage des employés de TPSGC qui ont fait l'« apprentissage » de l'éthique. • Rétroaction des intervenants internes de TPSGC	• Examen des dossiers • Sondages • Entrevues	• BEE	✓	✓	✓
Meilleur accès aux conseils et recommandations sur les problèmes	• Documents • Recommandations et conseils relevés par écrit	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
Rayonnement accru et généralisation du Programme d'éthique	• Documents • Rétroaction du secteur public et du secteur privé sur le Programme	• Examen des dossiers • Entrevues	• BEE	✓	✓	✓
Intensification des partenariats avec les intervenants	• Documents	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Amélioration de l'apprentissage de l'éthique	• Documents • Compilation des travaux de recherche	• Examen des dossiers	• BEE	✓	✓	✓
Optimisation des ressources	• Changements apportés au Programme d'éthique et à ses méthodes d'administration et de fonctionnement	• Examen des dossiers • Données opérationnelles	• BEE • CPEM	✓	✓	✓
Meilleure compréhension de l'orientation du Programme d'éthique	• Analyse des tendances d'après d'autres indicateurs • Changements apportés au Programme d'éthique et à ses méthodes d'administration et de fonctionnement	• Examen des dossiers • Données statistiques • Données opérationnelles	• BEE • CPEM • ELE	✓	✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES						
Capacité accrue de trancher les dilemmes moraux	• Demandes de renseignements des gestionnaires et des employés de TPSGC à propos des dilemmes moraux • Analyse des tendances de l'évolution des services consultatifs et des enjeux ministériels, entre autres	• Examen des dossiers • Données des sondages • Données opérationnelles • Données statistiques	• BEE • DVIE	✓	✓	✓
Amélioration du leadership en matière d'éthique	• Rétroaction des intervenants externes et internes	• Données des sondages • Données des entrevues	• BEE • DVIE	✓	✓	✓
Adoption de décisions et de mesures plus conformes à l'éthique	• Documents • Opinions des informateurs externes et internes	• Examen des dossiers • Données des sondages • Données opérationnelles • Données statistiques	• BEE • DVIE	✓	✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
Meilleure harmonisation des politiques et des processus ministériels avec les considérations morales	• Documents • Politiques adoptées dans le cadre du Programme d'éthique et/ou en tenant compte des considérations morales	• Examen des dossiers • Examen des politiques	• BEE • DVIE	✓	✓	✓
Mesures du rendement plus précises	• Documents • Qualité des mesures de rendement	• Examen des dossiers • Données opérationnelles • Données statistiques	• BEE • DVIE		✓	✓
Amélioration de la planification et de l'administration du Programme	• Documents • Changements apportés au Programme d'éthique et à ses méthodes d'administration et de fonctionnement	• Examen des dossiers • Données opérationnelles	• BEE • CPEM • ELE • DVIE		✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 5 - Stratégie de mesure du rendement

Résultats voulus	*Indicateurs de rendement*	*Origine et méthode de collecte des données*	*Responsabilité de la collecte*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
				Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
RÉSULTATS FINAUX						
Amélioration de la confiance dans l'éthique et les valeurs à TPSGC	• Documents • Opinions des employés et des gestionnaires • Points de vue des intervenants (employés, gestionnaires, clients, fournisseurs et grand public) sur l'éthique au Ministère	• Examen des dossiers • Données des sondages • Données opérationnelles • Données des entrevues • Données des médias • Données statistiques	• BEE • DVIE			✓
Amélioration des pratiques en matière d'éthique	• Documents • Opinions des employés et des gestionnaires • Points de vue des intervenants (employés, gestionnaires, clients, fournisseurs et grand public) sur l'éthique au Ministère	• Examen des dossiers • Données des sondages • Données opérationnelles • Données des entrevues • Données statistiques • Données des médias	• BEE • DVIE			✓

* DVIE (Direction de la vérification interne et de l'évaluation)

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

4.0 Stratégie d'évaluation

4.1 Définition des problèmes d'évaluation et des questions connexes

L'étude d'évaluation permet d'examiner périodiquement et en profondeur des questions importantes liées au rendement antérieur et actuel du Programme. Voici les grands thèmes de cet examen :

- pertinence et raison d'être du Programme;
- conception et réalisation du Programme;
- succès du Programme;
- rentabilité;
- solutions de rechange.

Les problèmes d'évaluation et les questions connexes visent à permettre d'évaluer ultérieurement le Programme d'éthique.

Figure 6 - Stratégie d'évaluation: mesure

Problèmes d'évaluation	*Questions connexes*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
		Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
1.0 **Pertinence et raison d'être du Programme**	1.1 Croit-on que l'on a toujours besoin du Programme d'éthique?		✓	✓
2.0 **Conception et réalisation du Programme**	2.1 Comprend-on les objectifs du Programme d'éthique et s'entend-on à ce sujet dans l'ensemble de l'organisation?		✓	✓
	2.2 Les activités du Programme d'éthique permettent-elles d'atteindre les objectifs définis, à savoir la sensibilisation aux principes d'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique, et le comportement éthique?		✓	✓
	2.3 Quelles structures a-t-on mises en place, dans le cadre du Programme d'éthique, pour s'assurer que les responsabilités sont clairement définies?		✓	✓
	2.4 Doit-on modifier la conception du Programme pour en améliorer l'efficacité?	✓	✓	✓
	2.5 A-t-on mis en place des mesures de rendement adéquates?	✓	✓	✓
	2.6 Fait-on la promotion du Programme d'éthique en bonne et due forme?		✓	✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 6 - Stratégie d'évaluation: mesure

Problèmes d'évaluation	*Questions connexes*	*Moment choisi ou fréquence de la mesure*		
		Mesure continue	*Évaluation formative*	*Évaluation sommative*
3.0 **Succès du Programme**	3.1 Dans quelle mesure le Programme d'éthique produit-il les résultats voulus?		✓	✓
	3.2 Quels principaux facteurs ont permis de produire ces résultats?		✓	✓
	3.3 Quels obstacles ont empêché de produire les résultats voulus dans le cadre du Programme?		✓	✓
	3.4 Quels résultats inattendus le Programme d'éthique a-t-il permis de produire?		✓	✓
4.0 **Rentabilité**	4.1 Le Programme d'éthique est-il le moyen le plus adéquat et économique de réaliser les objectifs du Ministère en ce qui concerne les valeurs liées à l'éthique?		✓	✓
	4.2 A-t-on consacré à ce programme des fonds suffisants pour pouvoir atteindre les objectifs définis?		✓	✓
5.0 **Solutions de rechange**	5.1 Existe-t-il d'autres moyens plus économiques et efficaces de réaliser le Programme d'éthique?		✓	
	5.2 Dans quelle mesure d'autres programmes ministériels recoupent-ils le Programme d'éthique avec leurs extrants et leurs résultats?		✓	
	5.3 Dans quelle mesure le Programme d'éthique s'harmonise-t-il avec des initiatives comparables au gouvernement fédéral du Canada?		✓	✓

4.2 Définition des données nécessaires

On prévoit, pour l'exercice financier 2003-2004, une évaluation du Programme d'éthique. Voici les méthodes que l'on propose d'appliquer dans la collecte des données nécessaires :

- entrevues avec les principaux informateurs parmi les intervenants (par exemple, cadres supérieurs, clients et experts);
- examen des dossiers et des documents;
- sondages et groupes de discussion (internes et externes);
- analyse des tendances et étude comparative (par exemple, comparaisons avec des organismes et des ministères différents et avec d'autres pays).

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

4.3 Stratégie pour la collecte des données

La Figure suivante donne un aperçu de la stratégie que l'on appliquera dans la collecte des données pour chaque problème d'évaluation. On propose d'adopter les stratégies suivantes dans la collecte des données.

1. Entrevues avec les principaux informateurs
2. Examen des dossiers et des documents
3. Sondages
4. Groupes de discussion
5. Analyse des tendances et analyse comparative

Figure 7 - Stratégie d'évaluation: collecte des données

Problèmes d'évaluation	*Questions connexes*	*Techniques de collecte des données*				
		1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.0 **Pertinence et raison d'être du Programme**	1.1 Croit-on que l'on a toujours besoin du Programme d'éthique?	✓	✓			✓
2.0 **Conception et réalisation du Programme**	2.1 Comprend-on les objectifs du Programme d'éthique et s'entend-on à ce sujet dans l'ensemble de l'organisation?	✓		✓	✓	
	2.2 Les activités du Programme d'éthique permettent-elles d'atteindre les objectifs définis, à savoir la sensibilisation aux principes d'éthique, la prise de décisions éthique, le leadership en matière d'éthique, et le comportement éthique?	✓	✓	✓	✓	
	2.3 Quelles structures a-t-on mises en place, dans le cadre du Programme d'éthique, pour s'assurer que les responsabilités sont clairement définies?	✓	✓			
	2.4 Doit-on modifier la conception du Programme pour en améliorer l'efficacité?	✓	✓			✓
	2.5 A-t-on mis en place des mesures du rendement adéquates?	✓	✓	✓	✓	✓
	2.6 Fait-on la promotion du Programme d'éthique en bonne et due forme?					

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

Figure 7 - Stratégie d'évaluation: collecte des données

Problèmes d'évaluation	*Questions connexes*	*Techniques de collecte des données*				
		1	*2*	*3*	*4*	*5*
3.0 Succès du Programme	3.1 Dans quelle mesure le Programme d'éthique produit-il les résultats voulus?	✓	✓	✓		
	3.2 Quels principaux facteurs ont permis de produire ces résultats?	✓	✓			
	3.3 Quels obstacles ont empêché de produire les résultats voulus dans le cadre du Programme?	✓	✓			
	3.4 Quels résultats inattendus le Programme d'éthique a-t-il permis de produire?	✓	✓			
4.0 Rentabilité	4.1 Le Programme d'éthique est-il le moyen le plus adéquat et économique de réaliser les objectifs du Ministère en ce qui concerne les valeurs liées à l'éthique?	✓	✓			
	4.2 A-t-on consacré à ce programme des fonds suffisants pour pouvoir atteindre les objectifs définis?	✓	✓			
5.0 Solutions de rechange	5.1 Existe-t-il d'autres moyens plus économiques et efficaces de réaliser le Programme d'éthique?	✓	✓			✓
	5.2 Dans quelle mesure d'autres programmes ministériels recoupent-ils le Programme d'éthique avec leurs extrants et leurs résultats?	✓	✓			
	5.3 Dans quelle mesure le Programme d'éthique s'harmonise-t-il avec des initiatives comparables au gouvernement fédéral du Canada?	✓	✓			✓

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003

5.0 Stratégie pour l'établissement des rapports

La Figure suivante précise la stratégie adoptée pour l'établissement des rapports.

Figure 8 - Stratégie pour l'établissement des rapports

Activités de mesure des résultats	*Rapports*	*Auteurs*	*Fréquence des rapports*
Mesure continue du rendement	Rapport annuel sur le rendement	BEE	À la fin de chaque exercice financier pour l'application du Programme d'éthique
Évaluation à moyen terme (formative)	Rapport à moyen terme (formatif)	DVIE *	Pendant la troisième année du Programme
Évaluation finale (sommative)	Rapport final (sommatif)	DVIE	À la fin de la cinquième année du Programme

* DVIE (Direction de la vérification interne et de l'évaluation)

6.0 Mise en oeuvre et examen

La direction chargée du Programme d'éthique de TPSGC (à savoir, le Bureau de l'élaboration de l'éthique) est responsable de la mise en oeuvre du CGRR. À l'heure actuelle, le Programme d'éthique est opérationnel; le BEE commencera bientôt à en surveiller les résultats.

Au début, on mettra l'accent sur les résultats prioritaires immédiats (soit essentiellement les extrants et certains résultats) pour s'assurer que l'on profite au maximum de l'information utile pour orienter et/ou remanier le Programme dans sa mise en oeuvre initiale. Les rapports annuels sur le rendement permettront d'évaluer l'efficacité de la stratégie de mesure du rendement selon les modalités précisées dans la section 3.

L'évaluation sommative portera essentiellement sur les résultats du Programme d'éthique. Les rapports permettront en particulier de mieux communiquer avec le grand public. Il sera alors essentiel de passer en revue les résultats dans le contexte du cadre général de la politique sur l'éthique.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2003