



Commissariat aux
conflits d'intérêts et
à l'éthique

Office of the
Conflict of Interest and
Ethics Commissioner

Plan stratégique
pour

2025-
2030

Mars 2025



TABLE DES MATIÈRES

- Notre objectif et nos valeurs 1
- Établir une feuille de route pour 2025-2030 2
- Objectifs et résultats escomptés pour chaque priorité 4
- Surveillance des progrès et mesure des résultats 11
- Recherche supplémentaire..... 12
- Tendances sur cinq ans 17
- Plan de mise en œuvre préliminaire..... 18

Notre objectif et nos valeurs

Objectif

Vision

Préserver la confiance du public dans l'intégrité du Parlement et des institutions gouvernementales.

Mission

Aider les représentantes et représentants publics élus et nommés à éviter les conflits d'intérêts.

Mandat

Appliquer le *Code régissant les conflits d'intérêts des députés* et la *Loi sur les conflits d'intérêts* en vue de gérer les conflits d'intérêts.

Valeurs

Respect des personnes

Nous favorisons l'inclusion, la courtoisie et la dignité dans nos interactions avec nos collègues et nos intervenants.

Professionalisme

Nous faisons preuve de diligence et de cohérence, tout en maintenant un esprit de collaboration renforcé par la diversité des personnes et des idées.

Intégrité

Nous établissons et maintenons des liens de confiance en respectant les normes éthiques les plus élevées qui soient et en faisant preuve d'une gestion responsable.

Impartialité

Nous offrons de l'encadrement et des conseils de façon indépendante, objective et impartiale, tout en restant ouverts à la diversité des points de vue.

Établir une feuille de route pour 2025-2030

Ce plan stratégique sert de feuille de route officielle. Il définit les objectifs à long terme et les actions nécessaires pour les atteindre. De plus, il fournit un cadre clair pour aligner nos ressources et nos efforts sur notre mission : aider les représentantes et représentants publics élus et nommés (« les personnes administrées ») à éviter les conflits d'intérêts. Grâce à ce plan, nous visons à transformer les défis en possibilités et à réaliser des progrès significatifs pour le Commissariat.

Que souhaitons-nous accomplir dans les cinq prochaines années?

Le principal objectif du Commissariat est de fournir des conseils clairs, d'offrir de la formation et d'assurer une mise en œuvre efficace et en temps voulu.

Le respect de la *Loi sur les conflits d'intérêts* et du *Code régissant les conflits d'intérêts des députés* doit être rationalisé, simple et efficace. Plus précisément, le Commissariat doit fournir des conseils personnalisés et proactifs pour aider les personnes administrées à naviguer dans des situations complexes et à rester en conformité lorsqu'elles entrent en fonction, pendant qu'elles occupent leurs fonctions et lorsqu'elles quittent leurs fonctions.

Au cours des cinq prochaines années, le Commissariat doit se concentrer sur les objectifs suivants:

- **Accueillir l'innovation** : Le Commissariat doit adopter et exploiter les nouvelles technologies pour améliorer son efficacité et sa productivité. Il doit également développer des ressources et des outils innovants pour améliorer la sensibilisation et la conformité.
- **Rester neutre** : Le Commissariat se doit de s'adapter à l'évolution du contexte législatif et politique afin de rester pertinent, de préserver son impartialité et d'aider le public à comprendre son rôle et à lui faire confiance.
- **Préserver l'expertise** : Au cours des cinq prochaines années, il y aura des départs à la haute direction du Commissariat. Ce dernier doit s'efforcer de maintenir la mémoire institutionnelle et miser sur le perfectionnement des talents et de l'expertise.

Quel est le rôle du Plan stratégique dans l'atteinte de ces objectifs?

Le plan définit quatre priorités, afin de permettre au Commissariat de créer et de mettre en œuvre des projets et des initiatives de soutien ciblés.

1 – Prévention des conflits d'intérêts

Améliorer et rationaliser nos processus, nos stratégies et nos ressources pour faire en sorte que les personnes administrées puissent gérer efficacement leurs conflits d'intérêts, tout en favorisant la transparence et la reddition de comptes.

2 – Expérience conviviale

Veiller à ce que chaque interaction – que ce soit par l'intermédiaire du site Web, du portail ou du personnel – offre une expérience positive, cohérente et centrée sur la personne, favorisant ainsi la confiance, la compréhension et la satisfaction de toutes les personnes administrées.

3 – Milieu de travail sain et valorisant

Favoriser un milieu de travail sain, inclusif et valorisant dans lequel le personnel est un modèle d'intégrité. Promouvoir une culture organisationnelle qui favorise la diversité, le travail hybride et le perfectionnement professionnel.

4 – Outils, connaissances et compétences

Fournir au personnel des outils fiables et modernes, ainsi qu'une formation appropriée, afin de le doter des connaissances et des compétences nécessaires pour remplir efficacement le mandat du Commissariat.

Objectifs et résultats escomptés pour chaque priorité

1 – Prévention des conflits d'intérêts

Améliorer et rationaliser nos processus, nos stratégies et nos ressources pour faire en sorte que les personnes administrées puissent gérer efficacement leurs conflits d'intérêts, tout en favorisant la transparence et la reddition de comptes.

Objectifs

- **Simplifier le processus de conformité** : Simplifier les processus liés à la conformité initiale, aux déclarations et à la mise en place des mesures d'observation.
- **Améliorer la transparence et la reddition de comptes** : Communiquer de façon claire et accessible au sujet des régimes que le Commissariat applique.
- **Donner des conseils clairs et cohérents** : S'assurer que toutes les interactions avec le Commissariat donnent lieu à des conseils cohérents.
- **Adapter la formation et l'apprentissage** : Offrir de la formation adaptée aux personnes administrées au moment de l'intégration, ainsi que pendant et après leur mandat.
- **Intéresser davantage le public** : Développer des programmes d'éducation et de sensibilisation des personnes administrées afin de mieux faire comprendre et de clarifier le rôle et le mandat du Commissariat.
- **Publier des produits conviviaux** : Créer des documents accessibles qui expliquent en quoi consistent les rapports d'enquête ainsi que les changements apportés à la Loi et au Code, ou à l'interprétation de ceux-ci, et qui permettent de gérer ces changements par le biais de processus efficaces et rationalisés.
- **Assurer la conformité** : Aider les personnes administrées à rester en conformité lorsqu'elles entrent en fonction, pendant qu'elles occupent leurs fonctions et lorsqu'elles quittent leurs fonctions.

Résultats escomptés

- **Cohérence et clarté** : Démonstration d'une application plus cohérente et plus claire des règles.
- **Priorité à la prévention** : Processus de conformité et formation centrés sur la prévention des conflits d'intérêts.
- **Préparatifs électoraux** : Personnel prêt à soutenir les personnes administrées tout au long du processus électoral et après celui-ci.

Les progrès seront mesurés en comparant les résultats des sondages menés auprès des titulaires de charge publique et des députées et députés, ainsi qu'en menant des vérifications des dossiers internes. Le Commissariat assurera le suivi des processus rationalisés, en notant les délais d'exécution des tâches, les modifications, les changements de délégation d'autorité pour les mener à bien, ainsi que l'utilisation et les mises à jour du Guide des pratiques internes.

2 – Expérience conviviale

Veiller à ce que chaque interaction – que ce soit par l'intermédiaire du site Web, du portail ou du personnel – offre une expérience positive, cohérente et centrée sur la personne, favorisant ainsi la confiance, la compréhension et la satisfaction de toutes les personnes administrées.

Objectifs

- **Offrir un portail fiable** : Permettre des transactions rapides et simples.
- **Maintenir un site Web convivial** : Veiller à ce que l'information soit facilement accessible et axée sur l'utilisatrice ou l'utilisateur.
- **Promouvoir la transparence** : Intégrer un registre public interrogeable.
- **Favoriser les expériences positives des utilisatrices et utilisateurs** : Veiller à ce que les personnes administrées aient des interactions positives avec le Commissariat.

Résultats escomptés

- **Transmission réussie des renseignements** : Transmission réussie par les personnes administrées de leurs renseignements, avec un minimum de problèmes techniques, et une meilleure autonomie pour la prochaine fois.
- **Information accessible** : Facilité pour les personnes administrées, ainsi que le grand public, de trouver et d'utiliser les renseignements généraux sur le site Web.
- **Priorisation des besoins** : Priorisation des besoins des personnes administrées assurée par les processus de consultation et de conformité.

Les progrès sont mesurés en comparant les résultats des sondages menés auprès des titulaires de charge publique et des députées et députés. Le Commissariat assurera un suivi concernant les outils mis en place (portail de conseils et conformité, version modernisée et intégrée du site Web et du registre public, etc.) et les commentaires provenant des utilisatrices et des utilisateurs internes et externes de ces outils.

3 – Milieu de travail sain et valorisant

Favoriser un milieu de travail sain, inclusif et valorisant dans lequel le personnel incarne l'intégrité. Promouvoir une culture organisationnelle qui favorise la diversité, le travail hybride et le perfectionnement professionnel.

Objectifs

- **Mobiliser et motiver le personnel** : Soutenir un personnel mobilisé et motivé.
- **Promouvoir l'équité et l'inclusivité** : Mettre en œuvre des pratiques inclusives et équitables.
- **Appuyer le bilinguisme** : Respecter et appuyer le bilinguisme.
- **Réduire les risques pour la sécurité** : Renforcer les mesures visant à réduire les risques pour la sécurité.
- **Faciliter le transfert de connaissances** : Établir des processus de transfert des connaissances dynamiques.
- **Assurer des communications efficaces** : Maintenir des communications internes efficaces et en temps voulu.
- **Repérer et atténuer les facteurs de stress** : Élaborer des mécanismes permettant de repérer et d'atténuer les facteurs de stress courants, comme la charge de travail, la complexité des dossiers, les délais et les normes de service.
- **Mettre à jour et resserrer les normes** : Mettre à jour et renforcer le Code de valeurs et les Normes de conduite.

Résultats escomptés

- **Mise en application du Code de valeurs** : Mise en application du Code de valeurs à la fois au Commissariat et à l'extérieur de celui-ci.
- **Milieu de travail hybride réussi** : Maintien par le Commissariat d'un milieu de travail hybride réussi.

- **Adaptation aux défis relatifs au personnel** : Anticipation et atténuation des défis relatifs au personnel du Commissariat.

Les progrès sont mesurés en comparant les résultats du sondage sur la satisfaction des employés, les taux de participation au perfectionnement professionnel et les niveaux de rétention. Les pratiques en matière de ressources humaines comprennent un examen périodique des pratiques d'embauche et des données démographiques sur le lieu de travail. Les services informatiques et de sécurité procèdent à des audits, à des rapports d'incidents et à la formation annuelle des employés afin de mesurer et de garantir l'efficacité et la compréhension des exigences en matière de sécurité. Les commentaires provenant de canaux officiels et officieux sont utilisés pour comprendre les communications internes, le stress et la charge de travail, l'apprentissage et l'adoption fructueuse des outils du Commissariat, etc. Le Commissariat procède également à des sondages éclair.

4 – Outils, connaissances et compétences

Fournir au personnel des outils fiables et modernes, ainsi qu'une formation appropriée, afin de le doter des connaissances et des compétences nécessaires pour remplir efficacement le mandat du Commissariat.

Objectifs

- **Offrir un système convivial de gestion de la clientèle** : Appuyer le personnel du Commissariat en leur fournissant un système convivial de gestion de la clientèle.
- **Donner la priorité à des pratiques cohérentes de gestion de l'information** : Mettre en œuvre des pratiques cohérentes de gestion de l'information conçues pour que le personnel puisse suivre les directives.
- **Surveiller et analyser les tendances** : Suivre et analyser les tendances qui peuvent avoir une incidence sur le travail du Commissariat.
- **Faciliter la mise en commun de l'expertise** : Promouvoir la mise en commun officielle et ciblée de l'expertise, y compris des compétences non techniques, au sein du Commissariat et par une participation active à des groupes de connaissances externes.
- **Offrir une formation complète** : Offrir au personnel une formation continue sur les systèmes et les outils.
- **Normaliser les outils de collaboration** : Standardiser l'utilisation des outils de collaboration et publier une liste approuvée par le Commissariat (OneNote, Loop, conversation Teams, etc.).
- **Améliorer le processus d'intégration** : Simplifier et bonifier le processus d'intégration pour les nouvelles et nouveaux membres du personnel et gestionnaires.
- **Encourager l'observation et la collaboration** : Promouvoir l'observation, la collaboration et le mentorat au sein du personnel.

Résultats escomptés

- **Réalisation du mandat du Commissariat** : Outils, systèmes et initiatives qui s'inscrivent directement dans le mandat du Commissariat et réduisent les tâches purement administratives du processus de conformité.
- **Anticipation des défis** : Surveillance et anticipation par le Commissariat des défis internes et externes.

- **Formation structurée** : Séances de formation structurées offertes au personnel sur les nouveaux processus et outils.

Le suivi des indicateurs clés permet de mesurer les progrès accomplis et de s'améliorer constamment. Il s'agit notamment d'analyser les résultats du sondage sur la satisfaction des employées et employés, de suivre le nombre de séances de formation officielles organisées et de calculer le pourcentage d'employés qui suivent les formations obligatoires et facultatives. De plus, des sondages d'adoption et des mesures servent à évaluer l'utilisation et l'efficacité des outils et des processus mis à la disposition du personnel.

Surveillance des progrès et mesure des résultats

Chaque trimestre, les progrès accomplis par rapport au plan sont signalés au Comité de la haute direction et publiés sur l'intranet du Commissariat.

Les projets et les initiatives sont ajoutés à l'entente de rendement des responsables pour s'assurer que leur charge de travail tient compte de ces nouvelles initiatives.

Priorité	Comment mesurer la réussite?
Prévention des conflits d'intérêts Les processus, stratégies et ressources qui aident les personnes administrées à gérer leurs conflits d'intérêts sont efficaces.	Peu de références à une application inégale des règles dans les sondages auprès des titulaires de charge publique et des députés et députés Données d'analyse du site Web
Expérience conviviale L'utilisatrice ou l'utilisateur vit une expérience positive dans chaque interaction avec le Commissariat (site Web, portail, conseillère ou conseiller).	Peu de références aux outils comme n'étant pas conviviaux dans les sondages auprès des titulaires de charge publique et des députés et députés Données d'analyse du site Web
Milieu de travail sain et valorisant Le Commissariat encourage un milieu de travail sain, inclusif et valorisant, dans lequel les employés agissent toujours avec intégrité.	Commentaires positifs des employés (sondage sur la satisfaction des employés, sondages éclair, peu de commentaires négatifs dans la boîte à idées)
Outils, connaissances et compétences Les employés disposent d'outils fiables et modernes, ainsi que des connaissances et des compétences nécessaires à la réalisation du mandat du Commissariat.	Conscience par le Commissariat des défis et des possibilités que représentent l'intelligence artificielle et les autres technologies et les employés sont formés à ces outils et reçoivent des conseils sur leur utilisation sûre et efficace Commentaires positifs des employés (sondage sur la satisfaction des employés, sondages éclair)

Recherche supplémentaire

Quels sont les défis à venir?

L'ensemble des directrices, directeurs, gestionnaires et employés aident à cerner les défis internes et ceux de l'extérieur.

Défis internes pressants

Charge de travail

L'augmentation du volume et de la complexité des demandes de conseils provenant des personnes administrées, ainsi que l'augmentation du nombre de titulaires de charge publique principales et principaux au cours des cinq dernières années, compliquent considérablement la conformité à la loi et l'application de celle-ci.

Outils internes

Il faut finaliser le nouveau système de gestion des clients, faire la transition vers ce système et planifier les mises à jour.

Gestion de l'information

Il est nécessaire d'améliorer l'accessibilité de l'information et de garantir la cohérence des dossiers institutionnels, en particulier pour les dossiers des personnes administrées.

Sécurité et sûreté

Il faut procéder à une évaluation des menaces et des risques et mettre à jour les politiques en conséquence.

Renouvellement du site Web

Les sondages menés par le Commissariat auprès des personnes administrées, ainsi que les réactions informelles du public, montrent que le site Web n'apporte pas l'aide nécessaire et qu'il doit être structuré de manière à ce que la personne qui le consulte puisse rapidement repérer l'information souhaitée. Les mises à jour envisagées incluent une recherche plus interactive et en langage clair ou une fonction de dialogueur (« chatbot ») pour guider les utilisateurs.

Milieu de travail hybride

Continuer à fonctionner selon un modèle hybride tout en déménageant sur un nouvel étage, ce qui nécessite une planification de la transition.

Langage clair

Le Commissariat adopte le langage clair pour la plupart de ses produits. Il faudra continuer à affiner ses pratiques pour veiller à ce que le langage clair soit utilisé de manière adéquate, le cas échéant.

Expertise du personnel et outils

Depuis quelques années, les dossiers et les demandes de conseil sont de plus en plus complexes, en particulier lorsque les personnes administrées possèdent de multiples biens contrôlés et autres avoirs. Le Commissariat veille à ce que les conseillères et les conseillers disposent des outils nécessaires pour gérer efficacement ces dossiers complexes. Le Commissariat développe des processus et des systèmes internes qui facilitent la recherche, l'analyse et l'assimilation des informations, tout en maintenant des protocoles de sécurité rigoureux.

Il faut trouver l'expertise nécessaire pour intégrer l'intelligence artificielle et les outils d'intelligence artificielle générative. Ces technologies offrent des possibilités à l'ensemble du Commissariat, mais elles doivent être intégrées de manière à soutenir l'innovation et la collaboration sans entraver les progrès. Il est important de former correctement les employés à ces outils et de leur fournir des conseils sur leur utilisation sûre et efficace.

Défis recensés à la suite du sondage de 2024 auprès des titulaires de charge publique et du sondage de 2024 auprès des députées et des députés

- Quelques personnes ont mentionné des incohérences dans les conseils prodigués et une différence de niveau d'expérience parmi les conseillères et les conseillers.
- Possibilité d'améliorer les orientations procédurales relatives à certaines questions.
- Le sentiment est que le Commissariat a tendance à se concentrer sur les petites questions administratives et non sur les grandes questions qui affectent la confiance dans le gouvernement.
- Les réunions en personne suscitent un intérêt croissant.
- Il est possible d'utiliser un langage plus clair dans les produits.
- Les formulaires de divulgation actuels du Commissariat ne sont pas considérés comme étant conviviaux.

Défis politiques

Paysage politique en évolution

L'évolution du paysage politique a une incidence directe sur la charge de travail du Commissariat. La tenue d'une élection générale entraîne un renouvellement des troupes, peut modifier la dynamique parlementaire, se traduit généralement par une augmentation des mouvements du secteur public vers le secteur privé, et entraîne des changements dans les nominations au sein du gouvernement central. La composition des députées et députés change (plus jeunes, plus technophiles, intéressés par le travail hybride, etc.) et cette situation se reflète également dans les nominations du gouverneur en conseil dans certains secteurs.

Érosion de la confiance dans le gouvernement

La confiance dans les institutions et le Parlement canadiens a diminué (indice de perception de la corruption de Transparency International, baromètre de confiance 2025 d'Edelman, enquête de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), etc.). Les scandales liés aux conflits d'intérêts et aux manquements à l'éthique font l'objet d'une attention particulière de la part des médias et du public. Les comités parlementaires ont longuement discuté de ces scandales. Le commissaire a été invité à de nombreuses reprises à se présenter devant un comité pour discuter de ces questions afin de mieux faire connaître le rôle du Commissariat.

Valeurs et éthique : un sujet chaud

L'intégrité des institutions publiques est un puissant outil de prévention de la corruption. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé cherchent à mettre à jour leurs outils de valeurs et d'éthique. Les commissaires à l'éthique de tout le Canada publient des rapports d'enquête qui retiennent l'attention au niveau national. Le Commissariat doit être prêt à appliquer les nouvelles avancées au niveau interne.

Gouvernement ouvert

Les pouvoirs publics s'efforcent d'accroître la transparence. Le Commissariat doit contrôler et faire progresser ses politiques de transparence gouvernementale, en veillant à ce qu'elles n'entrent pas en conflit avec les règles de confidentialité relatives aux personnes administrées.

Défis économiques

Surveillance accrue des dépenses publiques et des marchés publics

De récents appels d'offres et de récentes décisions de financement ont fait l'objet d'un examen minutieux de la part des médias et du public. Les dépenses publiques sont devenues un sujet récurrent à la période des questions et dans les médias. Cette surveillance accrue des dépenses publiques peut se traduire par un contrôle accru du budget et des dépenses du Commissariat. Il

peut en résulter des solutions créatives pour réduire les dépenses budgétaires. Il est possible que des questions relatives à la recherche de gains d'efficacité entre diverses organisations par le biais de fusions administratives soient soulevées lors des comparutions parlementaires. Des changements législatifs pourraient encore modifier les compétences, accroître la charge de travail et la complexité des fonctions.

Inflation et déficit fédéral

L'accessibilité financière et le déficit fédéral sont au cœur des préoccupations des Canadiennes et des Canadiens, ainsi que des personnes administrées. Les choix de programmes liés aux réductions budgétaires ont été discutés et sont en cours de mise en œuvre dans l'administration publique centrale. Le Commissariat devra s'adapter à ce nouvel environnement.

Économie partagée et cryptomonnaies

L'évolution constante du paysage économique a une incidence sur les définitions relatives aux biens dans la Loi et le Code.

Défis sociaux

Milieu de travail hybride

En 2025, le Commissariat déménagera dans un nouvel espace de travail modernisé correspondant à un lieu de travail hybride. Ce déménagement nécessitera des ajustements au niveau de la mobilisation des employés, de la collaboration et de la gestion de la productivité, ainsi qu'une mise à jour des politiques et des pratiques afin de garantir une transition en douceur.

Roulement de personnel et démographie

La démographie au Commissariat évolue (le taux de roulement a augmenté de 4 % au cours des cinq dernières années, 23 % des employés et des gestionnaires seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années, la nouvelle génération fait son entrée).

Appliquer l'éthique sur le lieu de travail

Une attention particulière est accordée à la création d'une structure d'intégrité solide au sein des institutions publiques. (Le Conseil du Trésor, l'OCDE, le Council on Governmental Ethics Laws et le Réseau francophone d'éthique et de déontologie parlementaires se concentrent sur les moyens de mesurer et d'améliorer l'intégrité publique). Le Commissariat doit déterminer quelles sont les nouvelles pratiques à appliquer pour maintenir un cadre d'intégrité solide.

Respect du bilinguisme

Le Commissariat se dote d'un certain nombre de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Bien que les membres du personnel doivent pouvoir travailler dans la langue officielle de leur choix, le Commissariat doit également offrir des services dans la langue choisie par les personnes administrées et autres parties intéressées

Accessibilité, diversité et inclusion

Le gouvernement fédéral et la Cité parlementaire continuent de promouvoir des procédures et des politiques accessibles et inclusives. Les statistiques du Commissariat concernant les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont conformes à la représentation de la fonction publique fédérale (femmes (77 %), membres d'une minorité visible (18 %), personnes handicapées (18 %), Autochtones (5 %)).

Défis technologiques

Automatisation et intelligence artificielle

Le Secrétariat du Conseil du Trésor poursuit l'élaboration de politiques et de directives sur la prise de décision automatisée et l'utilisation de l'intelligence artificielle. Il s'agit d'un domaine qui va probablement remodeler les politiques et les procédures actuelles. C'est l'occasion pour le Commissariat d'automatiser certains processus (automatisation des flux de travail, outils de transcription et de rédaction, outils de synthèse, suivi des médias).

Cyberattaques et menaces à la sécurité

Les nouveaux défis en matière de cybersécurité qui entraînent des atteintes à la sécurité exigent que le Commissariat soit bien équipé pour faire face à ces nouvelles menaces. Le Commissariat doit également élargir son expertise sur les nombreuses façons dont l'intelligence artificielle peut être utilisée pour accéder à des informations confidentielles.

Mésinformation et désinformation

La montée de la désinformation accentue la nécessité de se positionner comme étant la source d'informations crédibles sur le rôle et les fonctions du Commissariat. Le Commissariat doit également approfondir son expertise sur les nombreuses façons dont l'intelligence artificielle peut être utilisée pour diffuser de fausses informations.

Défis juridiques

Conflits d'intérêts et spectre de la corruption

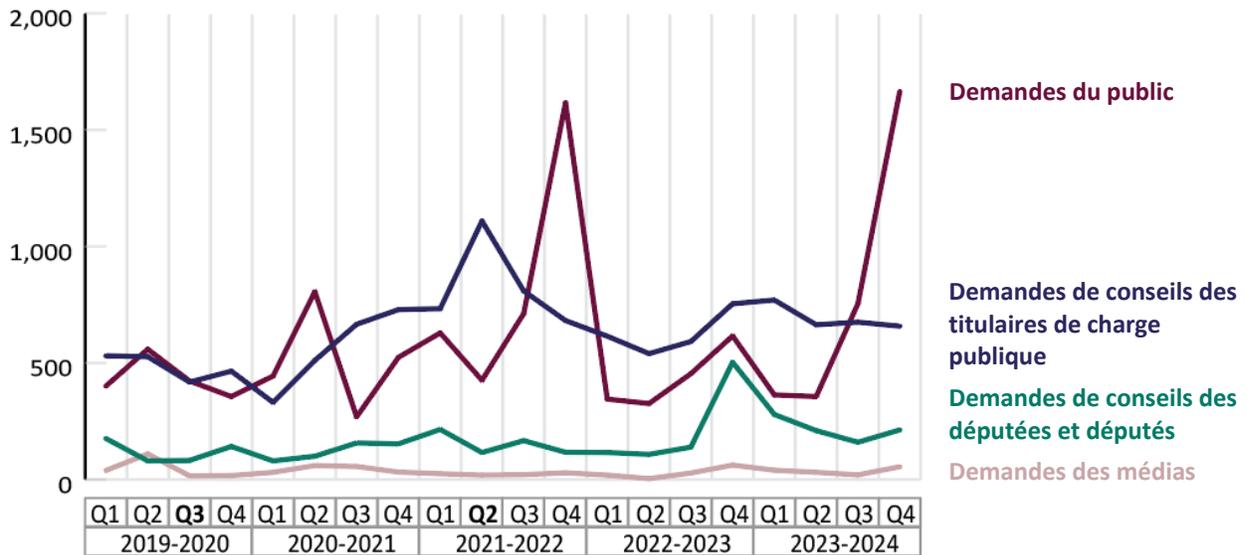
La prévention des conflits d'intérêts est étroitement liée à la prévention de la corruption. Ce lien est largement évoqué par les homologues internationaux. Le système juridique canadien fait une distinction entre les deux, mais le Commissariat peut néanmoins s'inspirer des pratiques exemplaires en matière de lutte contre la corruption.

Loi sur l'ingérence étrangère

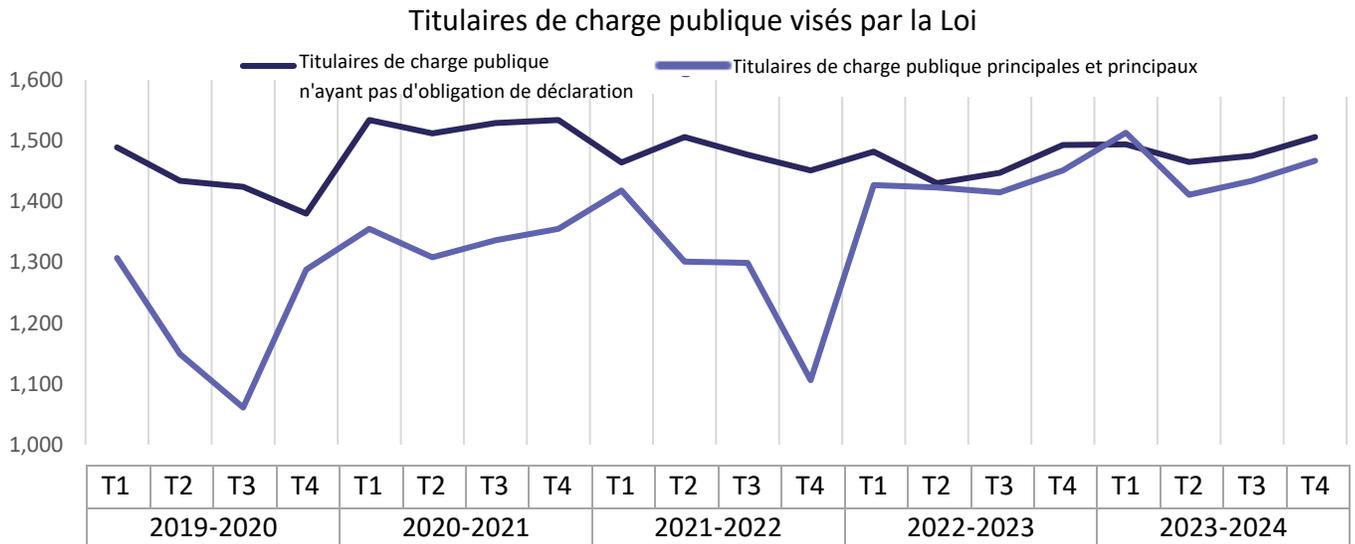
Une nouvelle législation sur l'ingérence étrangère peut avoir une incidence sur le travail du Commissariat en introduisant un examen plus approfondi ou des exigences supplémentaires pour les représentantes et les représentants nommés, ainsi que des modifications potentielles de l'étendue des responsabilités du Commissariat.

Tendances sur cinq ans

Les trimestres en gras indiquent la tenue d'une élection générale (octobre 2019 et septembre 2021)



Les trimestres en gras indiquent la tenue d'une élection générale (octobre 2019 et septembre 2021)



Plan de mise en œuvre préliminaire

Une liste préliminaire de projets et d'initiatives a été dressée par priorité afin d'assurer la progression vers les objectifs du plan stratégique. Pour chaque initiative, une ou un responsable est désigné, ainsi qu'un calendrier et un budget précis afin d'établir les responsabilités.

Un plan de mise en œuvre plus détaillé est élaboré en collaboration avec chaque chef de file afin de définir des étapes précises et des mesures de réussite. Les progrès réalisés sont communiqués tous les trimestres, ce qui permet d'assurer la transparence et d'évaluer les résultats. Le plan est également actualisé chaque année afin de permettre des discussions éclairées sur les délais, la portée, les ajustements, les changements d'orientation ou la suppression des initiatives qui ne correspondent plus aux priorités ou aux objectifs du Commissariat. Ce processus garantit un alignement, une reddition de comptes et une adaptabilité continue.

Priorité	Projet/Activité/Initiative
Prévention des conflits d'intérêts	Formats personnalisés de formation et de perfectionnement pour les titulaires de charge publique et les députées et députés
Prévention des conflits d'intérêts	Portée accrue de la formation et de l'éducation afin de garantir que les personnes administrées puissent éviter les conflits d'intérêts
Expérience conviviale	Créer un processus à l'échelle du Commissariat pour mettre en œuvre les changements d'interprétation de la Loi et du Code. Comprendre les effets des changements d'interprétation et adapter leur mise en œuvre
Expérience conviviale	Améliorer la transparence et le respect de la « gouvernance ouverte »
Expérience conviviale	Simplification des processus de conformité : réduction du nombre de clics et de tâches à compléter pour les utilisatrices et les utilisateurs
Expérience conviviale	Site Web convivial qui permet à l'utilisatrice ou à l'utilisateur de repérer rapidement l'information voulue.
Expérience conviviale	Un nouvel outil fonctionnel de gestion des clients et un portail qui nécessite un minimum de temps et d'efforts de la part de l'utilisateur. L'outil devrait également fournir une structure solide de gestion de l'information pour aider à rationaliser la conformité.

Expérience conviviale	Des outils de formation numériques sont mis à la disposition des principaux publics du Commissariat.
Milieu de travail sain et valorisant	Mettre à jour les politiques internes en matière de ressources humaines
Milieu de travail sain et valorisant	Plan de continuité du personnel pour le Commissariat
Milieu de travail sain et valorisant	Préparer le départ à la retraite de membres clés de la haute direction
Milieu de travail sain et valorisant	Analyse des risques et des menaces
Milieu de travail sain et valorisant	Accorder la priorité à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Milieu de travail sain et valorisant	Mise en œuvre du Plan d'accessibilité
Outils, connaissances et compétences	Améliorer les pratiques de gestion de l'information
Outils, connaissances et compétences	Exploiter les outils de collaboration pour le monde hybride
Outils, connaissances et compétences	L'analyse et le suivi des données sont améliorés et partagés au sein du Commissariat.
Outils, connaissances et compétences	Sondage tous les deux ans auprès des titulaires de charge publique et des députées et députés, dont les résultats servent à suivre les progrès accomplis
Outils, connaissances et compétences	Des possibilités de formation et de perfectionnement structurés et spécialisés sont identifiées pour le Commissariat.
Outils, connaissances et compétences	Recherche sur les questions qui ont déjà été posées par les députées et députés sur la fusion des régimes de lobbying et de conflit d'intérêts