



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Entre vous et moi

C'est avec plaisir que je vous souhaite personnellement la bienvenue au premier numéro du nouveau bulletin électronique du Bureau des valeurs

et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) ...

*Article complet, page 2*

## En perspective

Les fonctionnaires fédéraux témoins d'un acte répréhensible présumé disposeront bientôt d'un cadre législatif, la *Loi sur la protection des*

*fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, pour les encourager...*

*Article complet, page 3*

## Point de mire

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC) regroupent des militaires et des

employés civils qui partagent les valeurs que l'on retrouve au sein de la société canadienne ...

*Article complet, page 5*

## Le cœur à l'ouvrage

Le 16 juin dernier, l'Ambassade du Canada à Kaboul a remporté le Prix d'excellence de la fonction publique 2006 dans la catégorie Contribution

exemplaire dans des circonstances extraordinaires. Le travail des employés de l'ambassade ...

*Article complet, page 7*

## Défi éthique

Je suis un employé nommé pour une période déterminée au ministère de l'Habitation du Canada. Deux agents

principaux de mon unité de travail affirment sans vergogne « gonfler » leurs relevés...

*Article complet, page 2*

## Elle a dit...

*L'éthique est le code des valeurs qui orientent nos choix et nos actions et qui définissent le but et le parcours de notre vie.*

*Ayn Rand, romancière et philosophe russo-américaine*

## Mot de bienvenue

par Suzanne Charbonneau,  
directrice, Apprentissage et Communications, BVEFP

Bienvenue à la première édition de *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*, le bulletin électronique du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) qui a été conçu pour nos partenaires, à l'intérieur ou à l'extérieur de la fonction publique, avec qui nous avons tissé des liens au fil des ans, et pour quiconque nourrit un intérêt à l'égard des valeurs et de l'éthique au sein de la fonction publique.

Publié tous les trois mois, le bulletin *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* abordera au cours des prochains mois des questions on ne peut plus d'actualité touchant l'incidence de la *Loi fédérale sur la responsabilité* sur les fonctionnaires et les Canadiens et Canadiennes, les défis éthiques, le mieux-être en milieu de travail, les valeurs que commande la protection de l'intérêt public, et bien d'autres sujets encore.

Dans cette première édition, la vice-présidente du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP), Catherine MacQuarrie, nous propose un billet éditorial sur le nouveau slogan du Bureau des valeurs et de l'éthique et nous convie à célébrer l'histoire de ces hommes et femmes qui travaillent avec vaillance et qui ont à cœur de bien servir les intérêts du Canada au sein de la fonction publique ou à l'étranger.

Dans la foulée, l'article sur l'Ambassade du Canada à Kaboul qui a remporté un Prix d'excellence de la fonction publique, en juin 2006, lève le voile sur le quotidien de ceux et celles qui nous représentent à l'étranger. On trouvera aussi un article qui fait la lumière sur les tenants et aboutissants de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et une collaboration avec le ministère de la Défense nationale qui brosse un tableau du Programme d'éthique de la Défense.

*Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* est une publication, créée avant tout pour vous, qui n'aura d'autres ambitions que de vous livrer des contenus intéressants, variés, faisant écho à l'actualité, et surtout, d'éveiller votre curiosité d'édition en édition.

Bonne lecture !

## La prochaine édition

La nouvelle présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, Nicole Jauvin, signera la rubrique *Entre vous et moi* de la prochaine édition de *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*. Aussi, la rubrique *Point de mire* fera place à Santé Canada.

## Questions ou suggestions

Si vous avez des questions ou des suggestions quant à des sujets que vous souhaiteriez voir abordés dans une prochaine édition, n'hésitez pas à communiquer avec nous à [commentairesweb@hrma-agrh.gc.ca](mailto:commentairesweb@hrma-agrh.gc.ca)



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Entre vous et moi

par Catherine MacQuarrie  
Vice-présidente par intérim, Bureau des valeurs et de l'éthique de la  
fonction publique

C'est avec plaisir que je vous souhaite personnellement la bienvenue au premier numéro du nouveau bulletin électronique du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) *Fenêtre sur les Valeurs et*



*l'Éthique*. Ce bulletin publié tous les trois mois sera un autre important forum de communication avec la collectivité des valeurs et de l'éthique de la fonction publique fédérale. Il permettra, en outre, de faire participer au dialogue toute personne qui s'intéresse à ces questions et de

développer les précieux partenariats que le Bureau a établis à l'extérieur de la fonction publique au fil des ans.

*Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* sera pour tous et toutes une autre façon de partager des idées et de faire connaître des activités, mais nous avons aussi l'intention de l'utiliser pour célébrer les nombreuses réalisations des fonctionnaires qui s'emploient à défendre l'intérêt public.

C'est également avec grand plaisir que je dévoile à cette fin dans le premier numéro le nouveau slogan du BVEFP: *Servir le Canada avec honneur, excellence et intégrité*. Ce slogan, qui a été élaboré en consultation avec des collègues

ministériels, représente pour nous, sous forme abrégée, l'esprit et le contenu du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*. L'honneur s'applique au rôle important et spécial que la fonction publique joue au sein de la démocratie canadienne et dans les services fournis aux Canadiens et Canadiennes.

L'excellence est notre norme de service, qui nous incite à toujours apporter des améliorations et à innover. L'intégrité représente notre façon de travailler, à savoir respecter l'engagement que nous avons pris de servir honnêtement et équitablement en respectant les valeurs démocratiques, professionnelles, éthiques et humaines que nous avons le devoir de défendre. Il s'agit, à notre avis, du slogan qui résume le mieux la fierté et l'engagement qu'inspirent à tant de fonctionnaires fédéraux leur travail et leur rôle.

Dans ce numéro, nous présentons le premier de ce qui deviendra, j'en suis sûre, une longue série de textes illustrant et célébrant les valeurs de la fonction publique. Il y est question des lauréats du Prix d'excellence de 2006, soit l'équipe de l'Ambassade à Kaboul. Je suis convaincue que vous partagerez la fierté qu'inspirent les réalisations de nos collègues. J'espère aussi que cela vous incitera à nous faire part d'autres accomplissements, petits et grands, de personnes et d'équipes dont le travail illustre les valeurs de la fonction publique.

J'espère que vous trouverez ce nouveau bulletin informatif et intéressant et que vous le consulterez souvent pour prendre connaissance des faits nouveaux retenant l'attention dans le domaine des valeurs et de l'éthique. Si vous désirez faire des commentaires ou proposer des sujets à aborder dans *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*, vous n'avez qu'à envoyer une note à : [commentairesweb@hrma-agrh.gc.ca](mailto:commentairesweb@hrma-agrh.gc.ca)

Bonne lecture !





# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

Servir le **Canada** avec **honneur,**  
**excellence et intégrité**

## En perspective

### Un outil plus efficace pour renforcer l'intégrité du secteur public – la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Les fonctionnaires fédéraux témoins d'un acte répréhensible présumé disposeront bientôt d'un cadre législatif, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, pour les encourager à se manifester.

Bien que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* – aussi appelée communément loi sur la dénonciation – ait reçu la sanction royale à la fin 2005, elle n'est pas encore en vigueur. Le projet de loi C-2, la *Loi fédérale sur la responsabilité*, qui est présentement à l'étude au Sénat, a été présenté après la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et comprend plusieurs modifications à cette dernière.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* s'appliquera dans les ministères, les organismes distincts, les sociétés d'État mères<sup>1</sup> ainsi qu'à la GRC. Ces organisations, en particulier celles qui ne sont pas assujetties à la politique actuelle de divulgation du Conseil du Trésor, doivent se préparer à son entrée en vigueur. Trois organisations sont exclues : le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et les Forces canadiennes. Cependant, elles doivent créer des cadres réglementaires semblables.

La Loi renforcera le cadre réglementaire actuel du Conseil du Trésor en matière de divulgation d'actes répréhensibles en fournissant une protection

légale aux divulgateurs tout en prévoyant une application régulière de la loi et un traitement juste des personnes accusées de comportement répréhensible.

Mais surtout, la Loi prévoit la mise en place d'un commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP) complètement indépendant. Il s'agit d'un agent du Parlement s'apparentant à la vérificatrice générale, à qui les fonctionnaires peuvent faire des divulgations. Même si la plupart des organisations doivent mettre en place une procédure de divulgation interne, les fonctionnaires peuvent quand même s'adresser directement au CISP s'ils ou si elles ne sont pas à l'aise de discuter d'un problème à l'interne.

Le CISP recevra les divulgations d'actes répréhensibles, fera enquête et déposera un rapport au Parlement par la suite. Les fonctionnaires peuvent aussi se tourner vers le CISP si ceux-ci ou celles-ci sont victimes de représailles par suite d'une divulgation. Le CISP recevra les plaintes relatives aux représailles, enquêtera à leur sujet et, si elles sont justifiées, les renverra à un tribunal quasi-judiciaire qui aura le pouvoir de déterminer s'il s'agit effectivement de représailles et d'ordonner des mesures correctrices et disciplinaires.

Il importe aussi de souligner que la Loi prévoit également une consultation juridique gratuite aux fonctionnaires qui envisagent la possibilité de divulguer un acte répréhensible, de témoigner ou de porter plainte pour représailles, ainsi qu'aux personnes de l'extérieur de la fonction publique qui envisagent de divulguer de l'information sur un acte répréhensible. Les frais de la consultation se limitent normalement à 1 500 \$ par personne.

<sup>1</sup> Une société d'État mère est une personne morale appartenant directement à cent pour cent au gouvernement du Canada.



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## ■ En perspective (suite)

Même si les médias et le Parlement ont surtout porté leur attention sur les dispositions législatives de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, ces dernières ne représentent qu'une partie de la question. La Loi sera aussi un des outils les plus puissants que possède le gouvernement pour favoriser une culture positive fondée sur les valeurs et l'éthique dans le secteur public.

Les dispositions de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* font partie d'un cadre beaucoup plus large de bonne conduite, visant à promouvoir des valeurs et une conduite éthique solides et à faire de celles-ci une norme. Par exemple, la Loi, dans son préambule, prévoit la création d'une charte de valeurs de la fonction publique, qui décrira les valeurs qui serviront de guide éthique aux fonctionnaires dans leur travail et leur conduite professionnelle.

La Loi exige aussi du Conseil du Trésor qu'il établisse un code de conduite pour le secteur public fédéral. Ce code n'est pas à prendre à la légère : le Conseil de Trésor doit consulter des agents négociateurs durant son élaboration et le déposer ensuite au Parlement. Les consultations sur le code devraient débiter cet automne. Il est trop tôt pour connaître l'incidence que le nouveau code aura sur le présent *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

Finalement, la Loi exige du ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada qu'il fasse la promotion des pratiques éthiques dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, ce qui appuiera et étoffera le travail sur les valeurs et l'éthique qui a été amorcé depuis un bon moment.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les administrateurs généraux des ministères et des sociétés d'État doivent se

préparer à l'entrée en vigueur de la Loi. Tout d'abord, ils doivent s'assurer que les membres du personnel connaissent la Loi et son fonctionnement.

Ils doivent aussi établir des codes de conduite pour leurs organisations. Quoique ces codes doivent être adaptés à leurs besoins, il importe qu'ils soient alignés sur le code qui sera établi par le Conseil du Trésor.

Les organisations qui ne sont pas assujetties à la politique actuelle de divulgation interne du Conseil du Trésor doivent choisir un gestionnaire supérieur qui recevra les divulgations d'actes répréhensibles et prévoir des mécanismes et procédures en matière de divulgation interne. Les administrateurs généraux détiennent aussi un bon nombre de responsabilités relatives à la confidentialité, aux rapports et à des questions connexes.

Mais il ne faut surtout pas oublier que les administrateurs généraux de toutes les organisations doivent faire preuve de leadership personnel et instaurer les valeurs et l'éthique dans leur organisation et dans l'ensemble de la fonction publique. L'objectif est de créer un climat positif qui favorise la bonne conduite généralisée et de mettre au jour et résoudre les cas d'actes répréhensibles rapidement et avec justice.

Dans des bulletins futurs, le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique vous donnera plus d'information sur ce qu'il peut faire pour aider les organisations à se préparer à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi en leur fournissant des conseils et divers outils, notamment en matière d'apprentissage et de communication. Si vous désirez de plus amples renseignements sur la Loi, nous vous invitons à consulter les Questions et réponses se trouvant sur le site Web du Bureau, au [www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve).





# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Point de mire

### Le Programme d'éthique de la Défense

par le major Cynthia Allan

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC) regroupent des militaires et des employés civils qui partagent les valeurs que l'on retrouve au sein de la société canadienne. Ce sont des organisations uniques qui, compte tenu de leur rôle, prennent les mesures nécessaires pour maintenir la confiance du public en leur habileté à accomplir leur mission. Reposant sur les valeurs, le Programme d'éthique de la Défense (PED) a pour but d'encourager un comportement éthique dans le milieu de travail de façon à ce que tous les membres s'acquittent le mieux possible de leurs tâches.

« L'application ordonnée et légitime de la force, conformément à la politique et à l'orientation du gouvernement fédéral, est le but fondamental de la profession militaire au Canada », explique le colonel Yvon Desjardins, directeur du Programme d'éthique de la Défense. « Les membres des FC et les employés du MDN travaillent côte à côte pour assurer la protection du Canada et la défense de l'Amérique du Nord. Ils doivent, en outre, contribuer à la paix et à la sécurité internationales dans le cadre d'opérations comme celles qui se déroulent actuellement en Afghanistan. Puisque les Canadiens et Canadiennes s'attendent à des normes élevées lorsqu'il s'agit du comportement des membres de leurs forces armées et de leur fonction publique, nous devons mettre en place des conditions propices au développement et au maintien d'une culture éthique saine au sein du ministère. »

Créé en 1997, le PED fait l'objet d'une surveillance attentive par une douzaine de militaires et de fonctionnaires. Il se fonde sur l'Énoncé d'éthique de la Défense qui met de l'avant trois principes fondamentaux

qui guident la conduite professionnelle des membres des FC et des employés du MDN. Ces principes commandent de respecter la dignité de toute personne, de servir le Canada avant soi-même et d'obéir à l'autorité légale et l'appuyer. Ces principes sous-tendent six obligations relatives au comportement professionnel, à savoir l'intégrité, la loyauté, le courage, l'honnêteté, l'équité et la responsabilité.



Un soldat canadien du groupe-bataillon du 3<sup>e</sup> Bataillon, Royal 22<sup>e</sup> Régiment, revient d'une patrouille effectuée à Kaboul, en Afghanistan. Photo : sergent Frank Hudec

...6



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Point de mire (suite)

« Les principes et les obligations de l'Énoncé d'éthique de la Défense s'accordent très bien avec le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* », souligne le colonel Desjardins. « Comme les fonctionnaires doivent déjà se conformer aux principes énoncés dans le Code, le MDN augmente ainsi ses chances de promouvoir des normes élevées qui amélioreront vraisemblablement le processus de décision éthique, tant sur le plan collectif qu'individuel. »

Étant donné que le MDN et les FC sont des organisations à la fois grandes et complexes, la mise en œuvre du PED est décentralisée. Tous les chefs d'état-major et les chefs de groupes sont responsables de la promotion de l'éthique dans leurs organisations respectives, de même que de la mise en œuvre, avec l'aide de la direction du PED, de programmes d'éducation, de sensibilisation et de formation qui sont adaptés à leur sphère de responsabilité.

« C'est peut-être un vieux cliché, mais le leadership par l'exemple est l'élément clé de la mise en œuvre du PED », ajoute le colonel Desjardins. « Nous voulons que les responsables à tous les niveaux prennent des décisions éthiques dans l'environnement de la défense, un milieu complexe et souvent contradictoire, qu'ils donnent la possibilité à leurs subalternes de faire les choix appropriés et qu'ils les y encouragent. Il est également très important d'amener les membres de l'organisation à choisir de faire les choix qui s'imposent. Nous travaillons dans un ministère unique dont les éléments sont diversifiés. Sans un leadership efficace, nous courons le risque de perdre notre crédibilité professionnelle, notre réputation et notre moral. Nous voulons donc que nos compétences et nos valeurs soient reconnues. Cette politique ne peut donc qu'améliorer les FC et le MDN, ce qui aura pour conséquence d'inciter les Canadiens et Canadiennes à se joindre à nous. »

Par ailleurs, le processus de prise de décisions éthique, tel qu'il se pratique au MDN, repose sur la capacité de chaque personne à évaluer les aspects déterminants d'une situation et à envisager les différentes options possibles. En général, les différentes options comportent divers niveaux de risques et d'avantages. L'option privilégiée devrait notamment être conforme aux principes et aux obligations éthiques définis dans le PED.

Ce processus est parfois rendu difficile, notamment lorsqu'il faut faire un choix entre des valeurs opposées. Les chefs d'équipes de combat des Forces canadiennes, dont certains ont récemment été vus dans des reportages à la télévision sur la détention temporaire de certains présumés combattants talibans, se sont dits préoccupés de la sécurité personnelle des détenus dont ils étaient responsables une fois qu'ils se retrouveraient aux mains des forces de sécurité afghanes locales. En vertu du mandat des forces de la coalition en Afghanistan, tous les détenus doivent être remis aux autorités de ce pays. À deux occasions au moins, les soldats canadiens ont pris la décision éthique de protéger la sécurité personnelle des détenus en retardant leur transfert à d'autres responsables.

« Nous voulons que tous les membres de l'Équipe de la défense, militaires et civils, fassent des choix qui reposent sur l'éthique, non seulement parce que c'est leur devoir, mais aussi parce que c'est ce qu'ils veulent et parce que c'est la bonne chose à faire », conclut le colonel Desjardins.

Le site web [www.forces.gc.ca/ethics](http://www.forces.gc.ca/ethics) contient des renseignements supplémentaires sur le PED.





# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Le cœur à l'ouvrage

### Un Prix d'excellence de la fonction publique attribué à l'Ambassade du Canada à Kaboul

Le 16 juin dernier, l'Ambassade du Canada à Kaboul a remporté le Prix d'excellence de la fonction publique 2006 dans la catégorie Contribution exemplaire dans des circonstances extraordinaires. Le travail des membres du personnel de l'Ambassade et le professionnalisme qu'ils ont démontré dans l'exécution de leurs tâches ont contribué à la reconnaissance du Canada sur la scène internationale comme étant un chef de file dans la reconstruction d'un Afghanistan stable et démocratique. Le 23 août, l'équipe de *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* (FVE) est allée à la rencontre de l'ambassadeur du Canada à Kaboul, Son Excellence David Sproule, alors de passage à Ottawa, et a recueilli ses commentaires.



### Récipiendaires Contribution exemplaire dans des circonstances extraordinaires :

Chris Alexander, Stéphan Allard, Elizabeth Baldwin-Jones, Nipa Banerjee, Stephen John Bishop, Richard H. Bourassa, Todd Brohart, Alain Cacchione, Guy E. Chenel, Philippe E. Corneau, Stewart Dafoe, Jeff T.J. David, Daniel T. Dwyer, Jeffrey A. Eastabrook, Darcy S. Elder, Christina F. Green, Mike A. Hager, Ian Hape, Yannick Hingorani, Lola Lagler, Martin Lépine, Linda J. Libront, Brian D. MacInnis, Peter Marshall, Marcelo F.J. Mosquera, Eric O'Connor, Eileen Olexiuk, Sherman Organ, Stéphane B. Paiement, Mario Paradis, Daniel Parent, Vincent Peters, Daniel Peterson, Wayne J. Podolsky, Mario Poulin, Harry Rohde, Nathan S. Rutherford, David Sproule, Blair Tilley, Christopher W. Tracey, Philip Woodhead and Tommy Yeung.

*FVE — Si vous le voulez bien, parlez-nous des conditions dans lesquelles les employés et vous-même avez été appelés à travailler depuis l'ouverture de l'Ambassade Canada à Kaboul en août 2003 ?*

Ambassadeur Sproule — Lorsque nous sommes arrivés en Afghanistan, il y a trois ans, le Canada n'avait plus aucune présence dans ce pays<sup>2</sup>. Nous avons dû d'abord trouver un endroit où nous loger.

Pendant les trente premiers mois, les employés de l'Ambassade et moi-même, logions dans la même maison partageant nos repas en commun et ne disposant, à toutes fins utiles, que d'une salle de bains.

Nous vivions les uns sur les autres, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nous avions bien peu de loisirs ou d'occasions de sortie.

Notre vie professionnelle se confondait avec notre vie personnelle.

L'Ambassade a travaillé très fort à se constituer en ambassade tel qu'on la conçoit généralement. Et peu à peu, notre situation s'est améliorée, en commençant par nos conditions d'hébergement, l'établissement d'un réseau de communication avec Ottawa, l'embauche du personnel local, etc.

*FVE — Et qu'en est-il aujourd'hui ?*

Ambassadeur Sproule — Encore aujourd'hui, dès que nous sortons de l'enceinte sécurisée « communément appelé compound », nous devons voyager à bord de véhicules blindés.

...8

<sup>2</sup> Le Canada a ouvert son Ambassade à Kaboul en août 2003 à la suite du rétablissement de ses relations diplomatiques avec l'Afghanistan en janvier 2002.



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

Nos déplacements font l'objet de mesures de sécurité très rigoureuses.

Rien n'est laissé au hasard. Tous nos déplacements sont sous la responsabilité des gens de la sécurité.

Si nous avons l'intention d'aller au restaurant, nous devons les en informer et ceux-ci iront faire un tour de reconnaissance pour vérifier l'état des lieux. Le week-end venu, nos sorties sont tout aussi limitées, contrairement à d'autres affectations à l'étranger où nous avons le loisir de visiter le pays.

***FVE — Qu'est-ce que les employés de l'Ambassade de Kaboul et vous-même trouvez le plus difficile dans vos conditions de vie en Afghanistan ?***

Ambassadeur Sproule — Essentiellement, quatre choses. Premièrement, je devrais dire qu'en raison des conditions de vie auxquelles nous sommes soumis, nous subissons davantage de pression que les fonctionnaires en général.

Deuxièmement, je dirais que le fait d'être séparé de sa famille est un sacrifice en soi. En ce qui me concerne, j'ai cinq enfants.

Troisièmement, l'absence de vie sociale.

Et enfin, l'anxiété que fait naître toutes les questions de sécurité qui sont omniprésentes dans tout ce que nous faisons.

***FVE — Pourquoi l'Ambassade du Canada à Kaboul a-t-elle obtenu cette reconnaissance ?***

Ambassadeur Sproule — L'Afghanistan est une priorité de ce gouvernement. Nos employés sont très conscients

de l'intérêt que le gouvernement et le peuple canadiens portent à la question afghane. Les efforts qu'il faut consentir pour répondre aux exigences liées à l'emploi nécessitent de longues heures de travail.

Comme on le sait, l'Afghanistan a perdu toute une génération à la guerre. Les ministres afghans peuvent compter sur l'appui d'un nombre restreint de fonctionnaires. Les employés de l'Ambassade et moi-même devons travailler très étroitement avec nos homologues du gouvernement afghan et parfois nous substituer au manque de ressources humaines ou suppléer les capacités restreintes pour la mise en oeuvre de programmes.

Cela exige des efforts, de la patience et du temps. Beaucoup de temps.

Nous avons à travailler avec une communauté internationale importante. Une soixantaine de pays prennent part à l'aide au développement, ou encore, travaillent dans le domaine de la sécurité.



Ambassadeur David Sproule

Trente-cinq pays se consacrent principalement à la sécurité. Cela implique d'énormes efforts de coordination et de concertation que je n'ai jamais vus auparavant dans mes affectations antérieures. Cela implique aussi de multiples interactions entre le gouvernement afghan, la communauté internationale et les Forces armées canadiennes.

...9



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

Nous avons eu aussi à faire face à des situations très difficiles. Nous avons perdu à ce jour 27 soldats<sup>3</sup>, principalement à Kandahar. Nous avons également perdu un diplomate à Kaboul.

M. Glyn R. Berry, premier directeur politique de l'Équipe de reconstruction provinciale, a perdu la vie en janvier 2006, victime d'un attentat-suicide contre le convoi dans lequel il prenait place. Cette perte nous a profondément affectés.

C'est le risque auquel nous sommes exposés dans la présente affectation.

En dépit de cela, je dirais que les employés avec qui je travaille, sans exception, considèrent qu'une affectation à Kaboul, en Afghanistan, est un privilège.

Chaque jour, nous avons le sentiment que nous faisons une différence. Que non seulement, nous aidons le peuple afghan, mais que nous servons également les intérêts du Canada.

Nous avons ainsi la possibilité de propager les valeurs canadiennes à l'étranger. Ces valeurs canadiennes qui sont les règles de droit, les droits humains, l'établissement d'institutions démocratiques, notamment des institutions légales, le rehaussement du niveau de vie et l'allègement de la pauvreté.

Pour relever ces défis, nous bénéficions d'un appui qui n'a pas de prix : le soutien indéfectible des ministères et organismes canadiens.

<sup>3</sup> Au 10 octobre 2006, on déplorait 40 pertes en vie humaine chez les soldats canadiens.

Du jamais vu, selon mon expérience passée.

De même, quand nous revenons au pays, nos militaires et nous-mêmes, ressentons à la fois l'appui du public canadien et le poids de la responsabilité de répondre à leurs attentes. Spontanément, les gens viennent vers nous et nous remercient pour le travail que nous accomplissons là-bas. Ils nous exhortent également à la prudence.

***FVE — Comment arrive-t-on à préserver son intégrité quand, jour après jour, l'environnement en soi, repousse nos limites tant sur les plans psychologique, émotif que physique ?***

Ambassadeur Sproule — Vous devez faire preuve de patience et de compréhension, principalement en ce qui touche les sensibilités culturelles. Ainsi, vous êtes en relation avec vos homologues afghans qui n'ont pas été exposés aux mêmes influences que vous. Vous devez faire preuve d'une certaine sensibilité à l'égard du personnel de l'Ambassade embauché sur place, des membres du gouvernement avec qui vous travaillez tout en gardant à l'esprit les objectifs que vous devez atteindre, et ce, à la façon afghane. En d'autres mots, si c'est pour fonctionner, cela doit fonctionner pour les Afghans. Il ne peut être question d'imposer quelque chose de l'extérieur. Si telle est la perception, nous n'allons pas réussir en Afghanistan.

Le Canada a changé au cours des dernières décennies. Nous avons acquis, au sein de la société canadienne, une plus grande facilité à entretenir des relations avec des pays comme l'Afghanistan, notamment en raison de notre multiculturalisme. La diversité est très présente chez nous. Nous avons maintenant des mosquées. Nous avons des gens des différentes communautés culturelles et, ce faisant, il est plus facile d'interagir avec d'autres groupes.

...10



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

Lorsque vous travaillez dans un endroit comme l'Afghanistan, vous devez trouver un juste équilibre en ce qui touche les valeurs et les principes canadiens. L'égalité des femmes, le droit des minorités, pour ne citer que ceux-là, sont des principes qu'on ne peut mettre de côté. Le message que nous adressons aux Afghans est, à cet égard, sans équivoque, et il nous faut à l'occasion le rappeler au souvenir de nos interlocuteurs du gouvernement afghan.



Je vous donne un exemple : les femmes afghanes qui viennent à l'Ambassade. Certaines d'entre elles sont très mal à l'aise en présence d'un homme. D'autres tiendront à garder leur voile, tandis que d'autres l'enlèveront dès le portail de l'Ambassade franchi. Il vous faut alors faire preuve d'une certaine sensibilité et veiller à aménager les accommodements nécessaires.

Plusieurs Afghans attachent beaucoup d'importance à leur vie religieuse. En raison de leur pratique religieuse, certains d'entre eux devront interrompre leur travail et se retirer pour la prière cinq fois par jour. Évidemment cela peut s'interposer avec votre conception toute occidentale

de la mise en œuvre efficace d'un programme. Il est donc nécessaire que vous vous adaptiez à ce genre de situation.

Chaque côté, militaires ou civils, pense que leur manière de faire les choses va de soi et s'inscrit dans le cours normal des choses. L'un et l'autre devons prendre le temps d'expliquer ce qu'on fait, et surtout, pourquoi.

Il en va de même des programmes de développement. Nous avons des experts qui savent comment mettre en œuvre les projets de développement. Nous devons les laisser faire leur travail qu'ils adaptent au contexte local, et c'est ce dont nous avons besoin en Afghanistan du point de vue de la sécurité ou politique, c'est de s'ajuster et de se pencher sur la question comment nous allons mettre en œuvre un programme donné de façon efficace.

Nous avons la responsabilité, à l'égard des contribuables et du public canadiens, de veiller à une utilisation judicieuse des deniers publics.

Je trouve que vivre selon les règles énoncées dans le code de conduite [*Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*] qui sont tout ce qu'il y a de plus simple, est facile à appliquer ici au Canada. Mais pour les Afghans, d'atteindre des normes qui se rapprochent des nôtres, et qui pour nous va de soi, est tout à fait extraordinaire.

Par exemple, les cadres supérieurs et les employés du gouvernement ne doivent pas se placer en situation de conflit d'intérêts. Toutefois, plusieurs employés de la fonction publique afghane sont précisément à la recherche de ce genre de position pour en tirer des avantages personnels. Et ce n'est pas mal vu, pour autant, dans la société afghane. Ces entorses « à l'éthique professionnelle » permettent de faire vivre la famille – très souvent la famille élargie – d'autant que les employés de l'État sont très peu payés, et fréquemment, sur une base irrégulière.

...11



# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

Aussi quand nous faisons face à ce genre de situation, nous tentons de propager nos valeurs. Mais nous devons le faire d'une façon qui soit habile, et non, contre-productive.

Si nous réussissons à faire échec à la corruption, nous devenons plus efficaces et productifs. Les valeurs que nous propageons, ne sont pas des valeurs étrangères, mais bien, des valeurs universelles.

### ***FVE — De votre expérience personnelle en Afghanistan, quel message aimeriez-vous adresser à vos collègues de la fonction publique ?***

Ambassadeur Sproule — Plusieurs d'entre nous qui sommes en Afghanistan pourrions faire bien d'autres choses professionnellement parlant. Nous sommes combien loin de nos familles, de positions qui offrent confort et sécurité – comme ici à Ottawa – d'emplois qui sont davantage plus lucratifs.

Toutefois, il y a quelque chose dans la fonction publique que vous appréciez vraiment dans un endroit comme à Kaboul parce qu'à la fin de la journée vous avez l'intime conviction que ce que vous faites est important.

Certes, il y a des jours qui comportent leur lot de frustration. Le progrès est parfois lent à venir. Mais vous avez pleinement conscience que vous changez le cours de vies humaines. Vous changez des vies pour le mieux. La vie des Afghans et Afghanes, et par ricochet, celles des Canadiens et Canadiennes.

Bref, servir en Afghanistan est un privilège. Il n'y a pas une seule personne qui sert en Afghanistan, qui n'y retournerait pas. Toutes sont reconnaissantes pour la formidable expérience qu'elles acquièrent, et tout autant, pour les défis qu'elle pose.





# Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique

Volume 1, numéro 1

*Servir le **Canada** avec honneur,  
excellence et intégrité*

## ■ Défi éthique

### *Scénario hypothétique, à titre indicatif seulement.*

*Chère Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique,*

Je suis un employé nommé pour une période déterminée au ministère de l'Habitation du Canada. Deux agents principaux de mon unité de travail affirment sans vergogne « gonfler » leurs relevés de frais de déplacement. Et ils en rajoutent en disant que le patron est au courant et qu'il ferme tout simplement les yeux.

Cette situation me met en colère ! Je crois qu'ils agissent très mal, mais j'ai peur de leur dire quoi que ce soit, ou de les dénoncer. J'essaie d'obtenir un poste pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale depuis cinq ans et je ne veux surtout pas compromettre mes chances d'y parvenir. Je ne veux pas en parler à mon patron, au cas où il serait de connivence avec eux, car il entretient des liens très étroits avec ces deux agents.

Je n'ai pas de preuves « écrites » mais en deux occasions, j'ai été témoin de conversations au cours desquelles ils discutaient de la façon dont ils demandaient des frais de kilométrage pour des déplacements qu'ils n'avaient jamais effectués étant donné qu'ils avaient réussi à régler telle ou telle situation au téléphone. J'en ai discuté avec l'étudiante qui a travaillé avec nous durant l'été et elle m'a dit qu'elle aussi avait surpris l'une de leurs conversations ! Elle semble avoir compris la même chose que moi.

Toute cette affaire me dérange profondément et j'ai beaucoup de difficulté à travailler avec des gens pour lesquels je n'ai plus de respect. Avez-vous un conseil à me donner ?

*Signé : O pour Outré*

*Cher O,*

Je comprends très bien à quel point tout cela est difficile. Vous voulez agir correctement, mais d'un autre côté, vous ne devez pas perdre de vue vos propres intérêts personnels.

Gonfler ses frais de déplacement est un acte répréhensible et même potentiellement frauduleux. Sachez qu'il existe des mécanismes dans la fonction publique fédérale qui permettent à des employés, comme vous, de dénoncer des actes fautifs en milieu de travail et qui assurent que ces personnes seront traitées équitablement et ne feront pas l'objet de représailles à la suite de la divulgation de bonne foi d'actes fautifs. Je vous encourage fortement à prendre connaissance de la Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail, pour en savoir plus à cet égard. Tel qu'il est indiqué dans la Politique, chaque ministère compte parmi son personnel un gestionnaire supérieur responsable de recevoir les divulgations et de s'assurer que la procédure est mise en marche rapidement dans tous les cas. Au ministère de l'Habitation du Canada, il s'agit de M. H. – vous trouverez ses coordonnées sur la carte professionnelle jointe.

Par ailleurs, si vous estimez ne pas être en mesure d'agir en toute confiance au sein du Ministère, vous pouvez en faire part directement à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, qui a pour mandat d'examiner les divulgations d'actes fautifs au travail de façon indépendante et impartiale. Le lien vers le site Web du Bureau de l'intégrité de la fonction publique est : [http://www.pso-bifp.gc.ca/index\\_f.php](http://www.pso-bifp.gc.ca/index_f.php).

J'aimerais toutefois vous mettre en garde – n'oubliez pas que les choses ne sont pas toujours comme elles semblent. Il est possible qu'il y ait une explication raisonnable et logique et que les propos que vous avez entendus concernant le remboursement de frais de déplacement fassent référence à une situation tout à fait conforme. Si vous faites une divulgation de bonne foi et de façon confidentielle auprès du gestionnaire supérieur responsable ou de l'agent de l'intégrité de la fonction publique, vous aurez la conscience tranquille, vous serez à l'abri de représailles et il appartiendra à d'autres d'examiner le dossier et de prendre la décision appropriée. Vous serez informé par écrit des conclusions de l'enquête.

*Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*

