

Cadres supérieurs responsables des valeurs et de l'éthique

- ◆ Pensez-vous que vos collègues et les membres de votre personnel considéreraient votre conduite comme étant le reflet des valeurs et principes éthiques de la fonction publique? Comment le savez-vous? Quelles méthodes ou techniques d'évaluation utilisez-vous pour le savoir?
- ◆ Votre organisation a-t-elle évalué les risques sur le plan des valeurs et de l'éthique à l'échelle de l'organisation, et au niveau des divers secteurs d'activité? Des mesures ont-elles été prises pour atténuer les principaux risques?

Êtes-vous au courant des sources d'information et des outils qui existent pour vous aider à vous acquitter de ces responsabilités?

Outils à l'appui des valeurs et de l'éthique

De nombreux outils sont disponibles à l'appui de la conduite conforme aux principes éthiques et à la prise de décisions axée sur les valeurs au sein des organisations. Plusieurs d'entre eux sont offerts par le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.

Site Web du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique

www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve

Le Code au travail - Vidéo sur l'apprentissage appliqué

Contient quatre (4) capsules illustrant des dilemmes éthiques et des façons dont le Code peut être appliqué pour faciliter la prise de décisions axée sur les valeurs.

Guide d'animation pour Le Code au travail

Permet de bien animer l'atelier sur *Le Code au travail*, un exercice interactif conçu pour mieux faire connaître et comprendre le Code.

Le Code parle - Vidéo d'information

Montre un gestionnaire chevronné de la fonction publique en train de discuter du Code avec un nouveau membre du personnel; conçu pour familiariser les nouveaux fonctionnaires avec le Code.

Fiches des valeurs et de l'éthique

Résumé trois politiques clés des valeurs et de l'éthique (*Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*; *Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail*; *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*) et constituent un outil de référence utile pour les membres du personnel.

Porte-documents valeurs et éthique

Porte-documents en trois dimensions comportant une mention du site Web du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique ; aide à garder présent à l'esprit le Code et l'information connexe.

Pour communiquer avec le BVEFP

Bureau du Vice-président

Téléphone : (613) 957-0125

Télécopieur : (613) 957-0151

Bureau de la Directrice générale

Téléphone : (613) 946-2371

Télécopieur : (613) 957-0151

Coordonnateur administratif

Téléphone : (613) 957-2458

Télécopieur : (613) 941-5311

Pour commander des produits

Téléphone : (613) 957-2458

Télécopieur : (613) 941-5311

www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/Shopping_Cart/ProductCatalog_f.asp

Comment puis-je obtenir plus de renseignements au sujet du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique?

Vous trouverez de l'information sur le site internet ou au Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique à l'Esplanade Laurier, 300 avenue Laurier, Ottawa (Ontario) K1A 0R3

Téléphone : (613) 957-2458

Télécopieur : (613) 941-5311

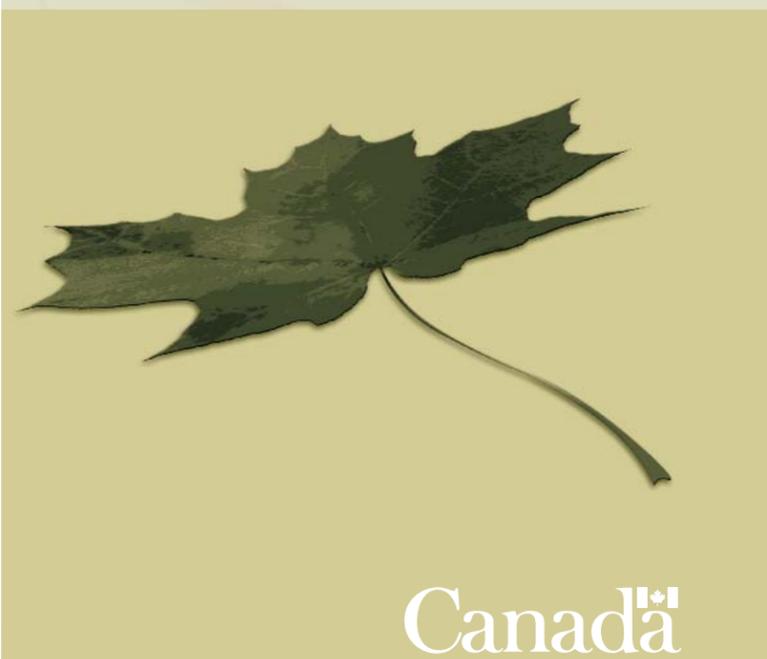
www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve



« ...c'est avant tout par l'exemple des leaders que les valeurs sont transmises, entretenues et renforcées. »

De solides assises : Rapport du groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.

GUIDE MENANT À L'ACTION



Canada

Quel est le rôle de l'administrateur général par rapport aux valeurs et l'éthique de la fonction publique?

- ◆ Il incombe aux **administrateurs généraux** d'assurer que le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique soit respecté et intégré au sein de leurs organisations;
- ◆ Les **administrateurs généraux** doivent particulièrement incarner dans leurs gestes et leur comportement, les valeurs de la fonction publique;
- ◆ Les **administrateurs généraux** ont la responsabilité de désigner au sein de leurs organisations un cadre supérieur qui est responsable de les seconder dans leurs efforts de faire respecter et intégrer le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.

Qui sont les cadres supérieurs dans le contexte des valeurs et de l'éthique de la fonction publique?

Les cadres supérieurs :

- ◆ ont un dossier exemplaire au regard des principes inhérents au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique;
- ◆ jouissent d'une solide crédibilité et d'une influence au sein de l'équipe de la haute direction, notamment auprès de l'administrateur général, et par l'entremise de cette relation, ils, elles exercent un leadership en vue de favoriser la prise de décisions axée sur les valeurs à tous les niveaux; et,
- ◆ inspirent la confiance et le respect au sein de la collectivité élargie des membres du personnel pour lesquels ils, elles demeurent accessibles.

Quel est le rôle des cadres supérieurs?

- ◆ Appuyer l'administrateur général afin d'assurer que l'organisation reflète les valeurs inhérentes à la fonction publique à tous les niveaux;
- ◆ Favoriser la connaissance et la compréhension du Code au sein de l'effectif et aider à développer la capacité de le mettre en application;
- ◆ Aider l'administrateur général à faire en sorte que les pratiques de gestion ont été mises en place pour créer une solide culture axée sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique;
- ◆ Appuyer les membres du personnel, les informer et les conseiller quant à leur conduite professionnelle dans le cadre du Code;
- ◆ Encourager les membres du personnel à soulever les enjeux et les problématiques liés au Code;
- ◆ Aider au règlement des différends ou des dilemmes liés au Code.

Comment les cadres supérieurs accomplissent leur rôle?

Les cadres supérieurs font la promotion du Code en :

- ◆ veillant à ce que les membres du personnel soient conscients du fait que le Code est une **condition d'emploi**;
- ◆ travaillant avec la haute direction afin de préparer un **plan d'action** ministériel pour la mise en œuvre des valeurs et de l'éthique ainsi qu'un **rapport d'étape** de l'atteinte des objectifs et des résultats en matière de valeurs et d'éthique de la fonction publique;
- ◆ signalant à la haute direction en temps opportun les défis qui se posent et en **recommandant des mesures de suivi** en ce qui a trait aux **pratiques de gestion** et aux **stratégies d'amélioration** nécessaires à la concrétisation et à la mesure de résultats en matière de valeurs et d'éthique;
- ◆ contribuant activement à la création et à la prestation d'**initiatives** d'apprentissage et de communication;
- ◆ favorisant la diffusion et l'utilisation d'**outils** d'apprentissage et de communication dans le domaine des valeurs et de l'éthique;
- ◆ aidant l'administrateur général afin d'assurer que les considérations relatives aux valeurs et à l'éthique jouent un rôle de premier plan dans la prise de **décisions** ayant trait aux promotions, aux affectations et aux évaluations de rendement;
- ◆ encourageant l'intégration de la conduite exemplaire au programme de **récompenses et de reconnaissance**.

Réseau des cadres supérieurs

Le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique se réunit régulièrement avec le Réseau des cadres supérieurs dans le but de promouvoir l'application uniforme des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, de mettre en commun les pratiques exemplaires et de s'appuyer mutuellement. Les réunions ont lieu une fois par trimestre.

Le Code sert à renforcer le respect et la reconnaissance du rôle de la fonction publique au sein de la démocratie canadienne.

Constituer des partenariats avec d'autres

Les fonctions du *cadre supérieur* sont complémentaires aux responsabilités d'autres personnes au sein de l'organisation responsables d'autres politiques reliées aux valeurs et à l'éthique. Des listes de réseautage ont été dressées afin de faciliter la communication interministérielle et d'aider les cadres supérieurs à mettre en commun les pratiques exemplaires. Ces listes sont accessibles sous format électronique à l'adresse suivante :

www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/networks_f.asp

- ◆ Agents supérieurs responsables de la divulgation interne reçoivent l'information concernant un acte présumé fautif commis au travail, mènent une enquête et font des recommandations aux administrateurs généraux.
- ◆ Gestionnaires délégués et Coordonnateurs ministériels responsables de la prévention et du règlement du harcèlement en milieu de travail favorisent la prévention du harcèlement, reçoivent et gèrent l'enquête des plaintes de harcèlement.
- ◆ Agents ministériels responsables des mesures sur les conflits d'intérêt et sur les mesures d'observation concernant l'après-mandat. Dans certaines organisations, des spécialistes ont été désignés pour conseiller les membres du personnel concernant les mesures relatives aux conflits d'intérêt et les mesures d'observation concernant l'après-mandat contenues dans le Code.
- ◆ Praticiens ministériels en matière des valeurs et de l'éthique de la fonction publique : ce sont les membres du personnel au sein de diverses organisations qui travaillent à l'appui des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.

Autres mécanismes de soutien ministériels

- ◆ Protecteur des employés - Ombudsman
- ◆ Agent financier principal
- ◆ Agent principal des ressources humaines

Où commencer ?

Les cadres supérieurs devraient se poser les questions suivantes :

- ◆ Les membres du personnel de l'organisation sont-ils tous au courant de l'existence du Code et des politiques qui s'y rattachent?
- ◆ Quelles dispositions avez-vous prises et quelles autres mesures pourraient être adoptées pour mieux faire connaître et comprendre ces politiques au sein de l'effectif?
- ◆ Le *Code* est-il inclus dans les documents, les procédures et les activités d'orientation destinés aux nouveaux membres du personnel? Quels autres outils d'orientation, d'apprentissage ou autres sont en place?
- ◆ Les membres du personnel savent-ils que le *Code* est une condition d'emploi? Quels instruments ou mécanismes d'évaluation utilisez-vous pour déterminer à quel point ils en sont conscients?
- ◆ Les gestionnaires de l'organisation connaissent-ils bien le Code, y compris ses objectifs, et sont-ils disposés à aider les gens à mieux le comprendre et à en appliquer les principes dans leur travail de tous les jours?
- ◆ Existe-t-il, au sein de l'organisation, des mécanismes de consultation et de recours afin de permettre aux membres du personnel de demander conseil à propos d'un dilemme éthique? Connaissent-ils les mécanismes prévus à cette fin et les personnes auxquelles ils peuvent s'adresser lorsqu'ils sont aux prises avec un dilemme éthique?
- ◆ Les membres du personnel se sentent-ils à l'aise pour exprimer un dilemme éthique ou dénoncer un acte répréhensible dans votre organisation? Quelles mesures a-t-on mises en œuvre pour déterminer si c'est bien le cas?
- ◆ Votre organisation a-t-elle besoin d'instituer, en plus du *Code*, ses propres lignes directrices ou un code organisationnel pour tenir compte des défis et dilemmes qui s'appliquent, en particulier, à votre milieu de travail?
- ◆ L'organisation a-t-elle un plan d'action en matière de valeurs et d'éthique? Les membres du personnel le connaissent-ils?
- ◆ Le plan en matière de valeurs et d'éthique s'intègre-t-il bien au plan d'activités de l'organisation? Le plan comprend-il des niveaux cibles, des mesures de suivi et des mécanismes pour évaluer les résultats obtenus au plan des valeurs et de l'éthique, tant du point de vue des intervenants que de celui des membres du personnel?
- ◆ L'organisation dispose-t-elle de mécanismes pour recueillir les commentaires du personnel, de la clientèle et des intéressés sur le rendement de l'organisation en ce qui concerne les valeurs et l'éthique? Quelles initiatives pourraient être mises en place pour évaluer le niveau de sensibilisation et de perception des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail?