



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Entre vous et moi

Me voilà à la barre de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada depuis

bientôt quatre mois. Je puis ...

Article complet, page 2

En perspective

Dernièrement, j'ai relevé dans une lettre à la rédaction parue dans un grand quotidien, ce qui m'a semblé, un

manque de compréhension ...

Article complet, page 4

Point de mire

Depuis quelque temps, la fonction publique applique des méthodes de mesure du rendement axées sur les

valeurs et l'éthique. Le modèle ...

Article complet, page 6

Le cœur à l'ouvrage

Imaginez-vous prenant part à un long voyage pendant les Fêtes près de l'équateur. Vous travaillez douze

heures et plus par jour, vous...

Article complet, page 8

Défi éthique

Je suis directeur général du Service des chemins et écoles Canada. Un des directeurs à mon service travaille avec

moi depuis un grand nombre...

Article complet, page 10

Il a dit...

En ce monde, je n'admets qu'un tyran : la « petite voix intérieure ». Mahatma Gandhi

Mademoiselle Lulu

Sur un mode humoristique *Mademoiselle Lulu* met à l'épreuve notre raisonnement éthique à travers le

regard d'Amandine et de David, et de Mademoiselle Lulu qui ne manquera pas de nous étonner. Qu'en est-il des cadeaux, marques d'hospitalité ou autres avantages ?

Article complet, page 11



Bonjour vous !

par Suzanne Charbonneau,
directrice, Apprentissage et Communications, BVEFP

Nous y voilà ! Fin prêts à vous livrer notre deuxième édition du bulletin du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*.

Votre réponse a été des plus enthousiastes à la parution de la première édition. Vous avez été ainsi fort nombreux à consulter en direct le bulletin sur le site Internet du BVEFP, et encore plus nombreux, à télécharger le format PDF pour une consultation en différé. Il ne reste plus qu'à vous abonner pour recevoir un avis de parution à titre de lectrice ou lecteur privilégiés de *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*. Nous pourrions ainsi vous réserver la primeur avant la sortie officielle de l'édition à venir.

Forts de cet appui, nous avons redoublé d'efforts pour vous concocter une édition, qui nous l'espérons, sera à l'aune de vos attentes. Dans cette édition, la nouvelle présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, Nicole Jauvin, nous propose un billet éditorial sur sa vision du renouvellement de la fonction publique intimement liée aux valeurs et à l'éthique.

Dans la foulée, on enchaîne sur le récit de nos soldats canadiens qui ont passé le Temps des fêtes loin des leurs, et qui témoignent avec émotion des valeurs qui les animent. On pourra également lire un article, qui nous vient de Santé Canada, sur la mise au point d'un instrument de mesure du climat éthique en milieu de travail, et une étude de cas présentée sous la rubrique *Défi éthique*.

Enfin, nous vous présentons une toute nouvelle rubrique qui s'intitule « *Mademoiselle Lulu* », laquelle sur un mode éthico-philosophico-humoristique, met à l'épreuve notre raisonnement éthique à travers le regard d'enfants. Bonne lecture !

La prochaine édition

Au menu de la prochaine édition, la vérificatrice générale du Canada, Sheila Fraser, partage avec nous, dans *Entre vous et moi*, sa vision des valeurs et de l'éthique au sein de la fonction publique. De même, le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique profite de cette fin d'année financière pour présenter son bilan. Mademoiselle Lulu nous réserve une autre de ses réflexions philosophico-canines.

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



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Entre vous et moi

Par Nicole Jauvin
présidente, Agence de gestion des ressources humaines de la
fonction publique du Canada

De la modernisation au renouvellement de la fonction publique, un coup de barre pour toujours mieux servir les Canadiens et les Canadiennes

Me voilà à la barre de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada depuis bientôt quatre mois. Je puis compter sur une équipe solide qui, au cours de ses trois années d'existence, a bâti une organisation qui a le vent dans les voiles.

En acceptant la responsabilité d'être à la tête d'un organisme central, telle que l'Agence, je me retrouve tout au cœur de l'action, dans l'œil de la mouvance du renouvellement de la fonction publique du Canada. Une mouvance porteuse de renouveau, et combien enthousiasmante.

Notre fonction publique fait face à une conjoncture sans précédent. Une conjoncture qui tient essentiellement à cinq grands changements qui, au cours des dernières années, ont bouleversé le paysage national et international dans lequel nous évoluons, et qui commandent de redresser la barre.

Ces changements s'illustrent par les départs à la retraite de plus en plus nombreux des baby-boomers. Le fléchissement de la courbe démographique à cet égard ne laisse planer aucun doute sur l'urgence d'agir.

De même, la composition toujours plus diversifiée du tissu social canadien presse la fonction publique d'emboîter le pas et de refléter plus étroitement, au sein de nos organisations, la population que l'on sert.

Changements également quant aux attentes plus grandes de la population canadienne vis-à-vis de la responsabilité de la fonction publique à l'égard de la gestion des fonds publics et des services essentiels.

Au surplus, l'évolution rapide des compétences nécessaires pour fonctionner dans une économie du savoir et le rythme de travail qui s'accélère, sans compter la mondialisation qui présente son lot de défis et d'occasions de positionner le Canada sur l'échiquier mondial, nous obligent à remettre en question nos façons de faire.



Les valeurs de la fonction publique en contrepois à la mouvance

À cette mouvance, comme tout autant de points d'ancrage de la fonction publique, se dressent les valeurs démocratiques, professionnelles, liées à l'éthique et aux personnes. Ces valeurs qui me sont particulièrement chères constituent les fondements de la fonction publique. Elles ne datent pas d'hier. Déjà en 1919, avec l'établissement de la première Commission canadienne du service civil, on introduisait les valeurs d'intégrité, de responsabilité, d'impartialité et de professionnalisme. Ces valeurs ont été par la suite portées haut et fort, confirmées et notamment renforcées, sous l'impulsion des travaux du groupe de travail menés par John Tait¹. Elles sont le legs des générations de fonctionnaires d'hier, et que nous, fonctionnaires d'aujourd'hui, transmettrons aux générations d'hommes et de femmes de demain.

...3

¹ *De solides assises — Rapport du groupe de travail sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique.*



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Entre vous et moi (suite)

Ces valeurs nous sont chères aussi car elles sont en accord avec les valeurs des Canadiens et des Canadiennes qui veulent voir, en leur fonction publique, un modèle d'intégrité qui leur inspire confiance et fierté et qui, se faisant, reflète leurs valeurs.

Je puis témoigner sans peine. Ces valeurs sont bien vivantes, portées par les fonctionnaires qui mettent de l'avant des programmes, énoncent des politiques et livrent des services à la population canadienne. En tant que témoin privilégié de la prestation de travail de ces mêmes fonctionnaires, j'assiste tous les jours à la manifestation de ces valeurs ancrées dans la culture de la fonction publique.

L'importance de la fonction publique

La fonction publique du Canada met en œuvre des programmes, des politiques, des initiatives de toutes sortes qui ont une influence considérable sur le mode de vie des Canadiens et des Canadiennes, leur qualité de vie et leur espérance de vie.

Ces programmes, politiques et initiatives sont le fruit du labeur d'hommes et de femmes de talent qui travaillent dans tous les secteurs d'activité et à tous les échelons de la fonction publique pour servir les Canadiens et les Canadiennes. On n'a qu'à penser aux infirmiers et infirmières qui offrent des services en régions éloignées, aux corps diplomatiques à l'étranger, aux fonctionnaires qui administrent le régime de retraite, à ceux et celles qui accueillent les nouveaux immigrants, à ces autres qui travaillent avec les agriculteurs, les pêcheurs, les gens de l'industrie, etc.

Pour offrir tous ces services à la population canadienne, la fonction publique compte sur un effectif hautement professionnel et représente le plus important employeur

du Canada. Elle se déploie aux quatre coins du pays en 1 600 points de service et dans 115 pays dans le monde.

Le renouvellement de la fonction publique dans le présent

Plus que jamais, la fonction publique doit continuer de s'adapter aux nouvelles réalités de la société canadienne et faire en sorte d'être bien outillée pour mieux servir les Canadiens et les Canadiennes au cours des années à venir.

Candidement, je vous dirais que le renouvellement de la fonction publique ne peut avoir lieu sans l'engagement des fonctionnaires d'aujourd'hui. Toutes et tous, à tous les échelons et de tous les horizons, nous sommes la Fonction publique. Nous avons acquis le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Nous sommes les dépositaires de la mémoire corporative. Nous avons l'ultime responsabilité de transmettre nos valeurs, notre éthique, aux générations qui vont joindre nos rangs et assurer la relève.

Notre tâche est loin d'être terminée. Elle est à construire l'histoire de la fonction publique de demain.

Dès à présent, tout autant que nous sommes, nous devons prendre ce virage. À l'aune de nos capacités individuelles et collectives. Le renouvellement de la fonction publique s'écrit maintenant, il se construit à même les talents en place qu'on verra à maintenir, à perfectionner et à habiliter. Le renouvellement de la fonction publique passe par notre quête d'excellence et par nous tous et toutes qui sommes tout autant d'artisans du changement.

Ma vision du renouvellement de la fonction publique tient de ma conviction profonde que les valeurs et l'éthique constituent les fondements de l'intégrité de la fonction publique.





FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

■ En perspective

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

Le droit d'expression et le devoir de loyauté, deux principes en équilibre

Dernièrement, j'ai relevé dans une lettre à la rédaction parue dans un grand quotidien, ce qui m'a semblé, un manque de compréhension entourant la divulgation d'actes répréhensibles au sein du secteur public au regard de la question du droit des fonctionnaires à la « dissension » et de leur protection, le cas échéant, en cas de dissension.

Un principe de la common law établit que les fonctionnaires n'ont PAS le droit de critiquer le gouvernement en public, et ce, pour plusieurs raisons. Dans notre régime démocratique, c'est le gouvernement dûment constitué, et non la fonction publique, qui a le pouvoir et la responsabilité de prendre des décisions au nom de l'électorat canadien.

Le rôle de la fonction publique est de conseiller le gouvernement avec franchise et de présenter les différents points de vue et options, et de faire également preuve de loyauté quand vient le moment de mettre en œuvre les programmes et les décisions stratégiques légitimes du gouvernement.

Il incombe aux serviteurs de l'État d'être objectifs et impartiaux – et d'être perçus comme tels – afin de pouvoir remplir cette fonction auprès des gouvernements successifs et faire en sorte que les Canadiens et les Canadiennes puissent compter sur l'impartialité et l'objectivité de leur fonction publique.

Quoique la Charte garantisse aux fonctionnaires le droit de s'exprimer, les tribunaux ont indiqué à plusieurs reprises que ce droit n'est pas illimité et qu'il doit être mis en équilibre avec la nécessité de préserver la confiance de la population envers le gouvernement.

Dans ce contexte, comment distinguer une « dénonciation » légitime d'un simple désaccord avec les décisions gouvernementales ou de l'expression d'un grief personnel ? C'est la question essentielle que les fonctionnaires doivent résoudre afin de pouvoir signaler sans hésitation des problèmes potentiels, mais en donnant au système la possibilité de prendre rapidement les mesures correctives appropriées tout en protégeant la réputation des personnes et des institutions dans l'éventualité où les allégations d'actes répréhensibles se révéleraient sans fondement.



C'est pourquoi chaque ministère ou organisme compte déjà sur un agent supérieur afin d'aider les fonctionnaires à soulever et à résoudre des questions préoccupantes selon la politique de la divulgation interne, et c'est pourquoi le gouvernement a ainsi structuré la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et les modifications importantes apportées à cette Loi aux termes de la *Loi fédérale sur la responsabilité*. Il s'agit là d'un effort méritoire pour concilier le droit de s'exprimer, le devoir de loyauté, la protection des personnes en cause – qu'il s'agisse de l'accusé ou de l'accusateur – et naturellement, la ferme volonté de toutes les parties de sauvegarder la confiance de la population canadienne en l'intégrité et l'honnêteté du gouvernement et de ses institutions par la prévention et la correction d'actes répréhensibles commis par quiconque trahit cette confiance.

...5



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

■ En perspective (suite)

EN BREF, ce qu'il faut savoir

de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

- La *Loi fédérale sur la responsabilité*, adoptée par le Parlement en décembre dernier, a apporté des changements importants à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* qui entrera en vigueur sous peu.
- La Loi vise à maintenir un juste équilibre entre la liberté d'expression et le devoir de loyauté des fonctionnaires.
- La Loi a pour objet d'encourager les personnes employées dans le secteur public à se manifester si elles ont des raisons de croire que des actes répréhensibles graves ont été commis et de les protéger contre d'éventuelles représailles.
- Par « acte répréhensible », on entend la violation à une loi, l'usage abusif des fonds et des biens publics, les cas graves de mauvaise gestion, etc.
- Par « représailles », on entend l'une ou l'autre des mesures prises à l'encontre d'une personne parce qu'elle a fait une divulgation ou qu'elle a collaboré à une enquête tels une sanction disciplinaire, une rétrogradation, un licenciement, etc.

■ L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a pour mandat d'encourager des pratiques conformes à la déontologie et un environnement favorable à la divulgation des actes répréhensibles, et d'apporter son soutien aux ministères et organismes.

Pour en savoir davantage sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, veuillez vous rendre à l'adresse:

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/ic-gi_f.asp

Pour vous renseigner sur l'obligation de loyauté, rendez-vous à : http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/ic-gi_f.asp





FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Point de mire

Par Stephen Hare, Ph.D.,
de Santé Canada

« Mesurer l'éthique » : réalité et conseils pratiques Stratégie pour un sondage convivial sur le climat éthique

Depuis quelque temps, la fonction publique applique des méthodes de mesure du rendement axées sur les valeurs et l'éthique. Le modèle de rendement pour l'administration publique fédérale, le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), signale que le « rendement » en matière de valeurs et d'éthique est un élément clé du bon fonctionnement d'une organisation.

Que signifie « mesurer l'éthique » dans une organisation lorsque la notion d'éthique est intimement liée à la culture organisationnelle et à ses nombreuses facettes ? Linda Trevino, une des grandes spécialistes mondiales du sujet, décrit la culture éthique comme « les valeurs, les normes, les croyances, les traditions et les présupposés communs qui orientent le comportement éthique dans une organisation ». En d'autres termes, il s'agit de *la façon dont les choses se font dans l'organisation*.

Dans un monde idéal, une évaluation de l'éthique organisationnelle examinerait l'organisation de manière impartiale, sous de nombreux angles. Dans la pratique, il est généralement irréaliste d'examiner plus d'un aspect à la fois. Ainsi, on peut simplement prendre un instantané des perceptions de l'éthique chez les employés de l'organisation à un moment donné pour mesurer le « climat éthique ». Mais de telles perceptions du climat dans une unité de travail varient selon les événements récents et les tendances dans le milieu de travail. Par exemple, un gestionnaire peut faire un geste qui change considérablement, d'une façon ou d'une autre, les

perceptions de la disposition de l'équipe à soulever une question difficile.

Celui qui veut recueillir des données sur la culture éthique dans une organisation devra d'abord trouver un ou plusieurs indicateurs (tels que les opinions des employés) représentant un ensemble plus grand et plus diffus de concepts. Les sondages confidentiels sur les perceptions des employés sont un moyen de décrire la réalité sur le terrain dans la fonction publique, et ils sont relativement faciles à concevoir et à faire remplir. Dans cet esprit, Santé Canada a entrepris d'organiser une série d'ateliers sur le thème de la « prise du pouls du climat éthique » (*Pulse Survey of Ethical Climate*) afin d'étudier la vitalité de l'éthique en milieu de travail.



Le contenu du sondage a été rédigé et affiné au fil du temps par Pierre Lecours, Ph.D., et moi-même. Nous avons essayé de résumer, très sommairement, tous les éléments des nombreuses facettes de l'éthique organisationnelle et des concepts connexes. Ces éléments sont les suivants : la clarté et l'uniformité des messages et des signaux implicites et explicites dans l'environnement, le leadership, la transparence, les mesures incitatives personnelles positives et négatives, le respect collectif, les motivations personnelles et l'adéquation entre la personne et l'organisation, et les perceptions de l'opinion des intervenants externes au sujet des services offerts par le groupe.

Pour des raisons tant théoriques que pratiques, nous avons réalisé le sondage et discuté des résultats avec de petites unités. Cette approche donne l'occasion à tous les

...7



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

■ Point de mire (suite)

membres de ces équipes de discuter des questions qui les touchent, après le sondage, afin de mieux définir la réalité du milieu de travail immédiat.

Le formulaire du sondage de « prise du pouls » est court et facile à remplir. Le processus du sondage est aussi un moyen extrêmement efficace de susciter le dialogue sur l'éthique dans un groupe. Le questionnaire peut être rempli plus d'une fois, rapidement (d'où le terme « pouls »), normalement au cours d'un atelier offert à des groupes de 25 employés, ce qui permet de discuter tout de suite des résultats. Par conséquent, des écarts entre l'évaluation et le suivi sont moins probables. Ainsi, le sondage peut aussi être présenté comme une activité de la réunion d'une journée de tout le personnel, ce qui suscite une plus grande participation volontaire que le sondage officiel classique. Comme le gourou de la gestion Henry Mintzberg et d'autres l'ont fait valoir, les interprétations globales (de haut en bas) de la réalité à la base ne réussissent pas, en général. Par contre, une seule bonne conversation de groupe sur des questions pertinentes peut faire la lumière sur les opinions et changer les perceptions des problèmes et des mesures à prendre.

Que nous a appris cette démarche? Nous espérons que les essais sur le terrain nous donneraient un outil qui servirait aux employés et à la direction, un moyen d'enrichir le discours sur l'éthique au travail. Nous espérons également qu'ils nous offriraient une méthode facile de mesurer le climat éthique dans un cadre de travail précis, à tout moment, à des fins d'analyse comparative.

Nous avons avancé sur ces deux plans. Le sondage est concis et les questions et processus choisis fonctionnent bien à l'heure actuelle. La réaction des équipes participantes varie. Certaines équipes trouvent le processus plus utile que d'autres, que les résultats leur soient ou non une surprise agréable. Nous avons appris que le sondage ne doit pas simplement servir à présenter le thème des valeurs et de l'éthique (de tels motifs se devinent généralement). Il faut se garder de faire du processus un concours (de le transformer en jugement des équipes) et respecter les attentes des employés et des gestionnaires participants en matière de protection de la vie privée.

Au cours des mois à venir, nous prévoyons poursuivre les évaluations pilotes d'équipes afin de pouvoir faire une analyse comparative significative des résultats et de tirer des conclusions générales provisoires. Nous espérons aussi utiliser les données pour commencer à étudier le rôle d'un bureau de l'éthique dans ses interactions avec les équipes, y compris sa capacité d'influencer le climat dans l'équipe. Nous invitons les utilisateurs des autres organisations à nous communiquer leurs expériences de cet instrument ou d'autres instruments semblables.

Personnes-ressources : Stephen Hare, 613-941-7315, et Pierre Lecours, 613-941-7312





FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Le cœur à l'ouvrage

Par Major Cynthia Allan

« Servir le Canada avant soi-même » : un Noël en mission

Imaginez-vous prenant part à un long voyage pendant les Fêtes près de l'équateur. Vous travaillez douze heures et plus par jour, vous êtes loin de votre famille et de vos amis pendant des mois. Imaginez-vous, saluant le dirigeant de l'entreprise qui vient faire une visite surprise sur le pont. Imaginez-vous passer Noël sans les cérémonies traditionnelles auxquelles assisteront les Canadiens et les Canadiennes demeurés au pays. Ainsi va la vie à bord du Navire canadien de Sa Majesté (NCSM) *Ottawa*, en décembre 2006.

Chaque membre de l'équipage sait qu'en étant présente dans le golfe Arabo-Persique, la marine canadienne contribue à l'engagement du Canada envers la paix et la sécurité internationale. Cette présence est utile et nécessaire. Il s'agit d'une mission importante et l'équipage est fier d'en faire partie. Cependant, dans le Temps des Fêtes, il est difficile de ne pas penser à la famille et aux amis restés au Canada. Chaque membre de l'équipage se sent revigoré par les nouvelles qu'il reçoit des siens et chacun tente de rendre harmonieuses les journées spéciales, comme celles de Noël, qu'ils doivent passer à bord.

Le caporal Kimberly Martel, chercheur des Forces aériennes (Communications), a rejoint le NCMS Ottawa de la station des forces canadiennes de Leitrim, près d'Ottawa. Sa section sur le navire fournit des renseignements tactiques chiffrés en temps réel et des avis au commandant et au commandant de groupe opérationnel, ce qui est différent des tâches accomplies à Leitrim. Pour elle, le plus important dans sa mission à bord du navire, c'est de voir les résultats des tâches qu'on

lui a confiées, de voir le tout se concrétiser et s'imbriquer. Le caporal Martel peut heureusement utiliser les communications téléphoniques et électroniques par satellite pour rester en contact avec sa famille à Noël. « J'ai déjà déballé les cadeaux que mes enfants m'ont fait parvenir. Il est important pour moi d'être avec mes coéquipiers, mais je pense aussi à ma famille. »

Le matelot de 1^{re} classe Kevin Albert est mécanicien diesel et technicien frigoriste durant cette mission. Son travail est relativement le même, où que le navire se trouve, et il doit être accompli malgré les 50°C que peut atteindre la température le jour dans cette région du globe. Prévoyant qu'il aurait sans doute des frigos à réparer, Kevin Albert a choisi de rester en contact avec sa famille et ses amis par courrier électronique durant la période des Fêtes.



L'officier de navigation, Greg Bunghardt, lieutenant de vaisseau, travaille à partir de l'aileron de la passerelle à bâbord, pendant que le NCMS Ottawa est côte à côte avec le USNS LARAMIE pour effectuer une opération de ravitaillement en mer dans le golfe Arabo-Persique. (Photo : Caporal-chef Robert Bottrill, caméra de combat des Forces canadiennes)

Maître de 2^e classe, Duane Drew est le steward principal du navire. Il est en charge du carré des officiers, du magasin et de l'entrepôt. Ses tâches secondaires consistent à être maître de quart, à superviser l'évacuation des blessés et à aider l'adjoint au médecin en cas d'urgence.

...9



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

Le cœur à l'ouvrage (suite)

L'une de ses tâches les plus importantes est d'aider à organiser toutes les fêtes et réceptions sur le navire pour faire honneur au Canada. Le jour de Noël à bord est toujours intensif pour les stewards, mais ces derniers savent que leur travail est important pour le moral de l'équipage.

Maître de 1^{re} classe, Devon Simpson est électrotechnicien et commandant adjoint de l'atelier d'électricité. Sa section est chargée de l'entretien des systèmes électriques du navire. Comme les autres militaires du rang supérieur et les superviseurs, Devon Simpson s'est porté volontaire pour aider à servir le repas traditionnel de Noël aux caporaux et soldats. Il prévoit remplacer les subalternes de garde pour leur donner un répit le jour de Noël.



Plongeurs de bord (de l'avant à l'arrière) Le matelot de 1^{re} classe, Andy O'Brien, de Cape Broyle, Terre-Neuve, le matelot de 1^{re} classe, Andy Pearcey, de Labrador City, Labrador, et le matelot de 1^{re} classe, Charlie Chamberlain, d'Edmonton, Alberta, se tiennent au canot pneumatique à coque rigide après une inspection du canot du NCMS Ottawa, durant la mission dans le golfe Arabo-Persique. (Photo : Caporal-chef Robert Bottrill, caméra de combat des Forces canadiennes)

Le lieutenant de vaisseau Rick Trembinski est l'ingénieur des systèmes de combat responsable du service d'entretien des armes, des sonars, des radars et du matériel des communications. « Nous veillons à ce que le navire soit prêt au combat dans toute la mesure du possible. L'entretien préventif doit toujours être fait. » Le lieutenant de vaisseau a pris part à un échange de cadeaux dans sa section et au carré des officiers. Sa préoccupation est toutefois de permettre à ses subalternes de prendre un peu de bon temps.

L'équipage a apprécié la visite extraordinaire du général Rick Hillier, chef d'état-major de la Défense, sur le navire, pendant la période des Fêtes. Le général a choisi d'être loin de sa famille et de ses amis à Noël pour être avec eux et avec les troupes terrestres en Afghanistan et leur dire à quel point il est fier d'eux et de leur contribution à la paix à venir dans la région du Golfe. La mission n'est pas sans sacrifice personnel mais il est encourageant de savoir que les Canadiens et Canadiennes croient en eux.



Stewart Kendall, maître de 2^e classe, Rob Pacchiano, de Calgary, Alberta, et Kathleen McKinney, maître de 2^e classe et linguiste de la marine des États-Unis, interrogent un membre de l'équipage du boutre durant une manœuvre d'accostage dans le golfe Arabo-Persique. (Photo : Caporal-chef Robert Bottrill, caméra de combat des Forces canadiennes)

La frégate désignée Halifax est à mi-parcours de sa mission de six mois avec les autres navires présents dans la région du golfe Arabo-Persique dans le cadre de l'opération *ENDURING FREEDOM* (OEF), campagne de la coalition contre le terrorisme, sous l'égide des États-Unis. La contribution des Forces navales canadiennes à l'OEF s'appelle l'opération ALTAIR. Avec son équipage d'environ 225 officiers et marins et son détachement d'hélicoptère CH-124 Sea King, le NCSM *Ottawa* effectuera des patrouilles de surveillance et des opérations d'interdiction maritime pour contrôler l'activité en mer dans la région. Le NCMS *Ottawa* a quitté Esquimalt, en Colombie-Britannique, le 10 septembre 2006 et reviendra au pays au printemps de 2007.

L'un des principes de l'éthique de la Défense consiste à « servir le Canada avant soi-même ». Le travail des militaires dans la région du Golfe en est manifestement la preuve.





FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007

■ Défi éthique

Scénario hypothétique, à titre indicatif seulement.

Chère Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique,

Je suis directeur général du Service des chemins et écoles Canada. Un des directeurs à mon service travaille avec moi depuis un grand nombre d'années. C'est un collègue de confiance qui a mené une carrière exemplaire. Récemment, j'ai remarqué des changements dans son attitude et son travail. Il semble distrait et la qualité de son travail en a souffert. Parfois, il s'emporte facilement et n'est pas aussi positif que d'habitude. J'espérais que ce serait un épisode temporaire qui se résorberait au fil du temps. Toutefois, certains de ses employés sont venus m'en parler à titre confidentiel dernièrement. Ils se souciaient de ne pas lui faire de tort, mais se voyaient obligés d'en parler. Depuis un certain temps, ils ont dû évoquer des prétextes lorsqu'il manquait des réunions et des rendez-vous, et il s'absentait lorsqu'ils avaient besoin de le consulter pour prendre des décisions importantes. Je ne peux plus passer la situation sous silence, mais j'hésite à confronter quelqu'un que je considère comme un ami. Je ne veux pas me mêler de sa vie privée ni porter atteinte à sa réputation. Que me conseillez-vous?

Signé : ami dans le besoin (ADB)

Cher ADB,

Les valeurs liées aux personnes constituent l'une des familles de valeurs de base du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*. Ces valeurs se fondent sur les principes suivants : faire preuve de respect, d'équité et de courtoisie dans les rapports avec les citoyens et avec les collègues fonctionnaires. De plus, le *Code* précise que *le respect de la dignité humaine et la reconnaissance de la valeur de chaque personne doivent toujours inspirer l'exercice de l'autorité et de la responsabilité*.

Il faut peser dans la balance le respect que vous accordez à la réputation et à la vie privée de votre collègue, ainsi que votre longue association, et les besoins des employés qu'il supervise. Votre collègue et subordonné pourrait avoir un problème de santé dont il devrait s'occuper, non seulement pour le bien de votre bureau et de ses activités, mais également pour son propre bien. Un changement soudain de personnalité ou de comportement pourrait signaler la présence d'un problème sérieux. Vous devez avoir un entretien franc et honnête avec lui dès maintenant, avant que la situation ne se détériore, et l'inciter à avoir recours aux services du programme d'aide aux employés de votre ministère. Ce programme l'aidera à trouver les ressources, telles que les médecins ou les conseillers, qui pourront répondre à ses besoins particuliers. Ensemble, suivant les conseils de votre secteur des ressources humaines, vous pourrez établir un plan qui lui fournira le temps et le soutien nécessaires pour régler ses problèmes. Par la suite, il pourra revenir au travail et être pleinement productif.

Il n'est jamais facile de confronter un collègue de longue date dans une telle situation, mais ses employés s'attendent à ce que vous exerciez du leadership et que vous les aidiez à régler leurs préoccupations. Votre intervention opportune et respectueuse peut être en plein ce qu'il lui faut pour lui permettre de se rétablir.

Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique



FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 2 – JANVIER 2007



Pour en savoir davantage sur les cadeaux, les marques d'hospitalité et autres avantages :

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/question_week/question_week_f.asp#20