



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Entre vous et moi

Je dois dire que ce qui m'a frappé, c'est notamment dans deux récents ...  
d'abord l'importance que la question  
des langues officielles retient,

*Article complet, page 2*

## En perspective

Il suffit d'un bref moment de réflexion Nous l'utilisons dans tous ...  
pour prendre conscience du caractère  
essentiel de la langue pour nous tous.

*Article complet, page 5*

## Point de mire

Au cours de l'exercice 2006-2007, le l'Agence de gestion des ...  
Bureau des valeurs et de l'éthique de la  
fonction publique (BVEFP) de

*Article complet, page 8*

## Le cœur à l'ouvrage

« C'est sans doute, en trente-quatre eu certaines affectations à...  
ans, l'affectation la plus gratifiante que  
j'ai eue aux Affaires étrangères et j'ai

*Article complet, page 12*

## Défi éthique

Je suis un nouvel employé au ministère mon diplôme en kinésiologie ...  
de la Vie active pour les Canadiens et  
les Canadiennes. Lorsque j'ai obtenu

*Article complet, page 15*

## Il a dit...

*Il n'existe pas de « légère défaillance » de l'intégrité.  
Tom Peters, coauteur du succès de librairie In Search of Excellence et  
expert en pratiques de gestion des affaires.*

## Mademoiselle Lulu

Sur un mode humoristique, Mademoiselle Lulu met à l'épreuve notre raisonnement éthique à travers les personnages d'Amandine, David et

Mademoiselle Lulu qui ne manqueront pas de nous étonner. Acte répréhensible, représailles, divulgation ne riment-ils pas avec *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* ?

*Article complet, page 16*



## Bonjour, bonsoir !

par Suzanne Charbonneau,  
directrice, Apprentissage et Communications, BVEFP

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

Nous vous avons concocté un menu qui, espérons-le, saura vous plaire. Cette édition s'ouvre sur une entrevue avec le nouveau commissaire aux langues officielles, M. Graham Fraser, qui fait l'état des lieux des langues officielles au pays, et qui voit en la dualité linguistique, une capacité sociale de leadership. Une entrée qui donne le ton à la place qu'occupent les langues officielles dans nos vies et au rôle de premier plan de l'Agence dans la promotion des langues officielles au sein de la fonction publique.

Dans la foulée, on enchaîne sur la prestation de services du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique de l'Agence qui a pris part à des dossiers qui ont marqué l'actualité gouvernementale en 2006-2007, et qui a franchi un nouveau jalon dans la promotion d'une gestion de la fonction publique axée sur les valeurs.

Mademoiselle Lulu reprend du service et nous réserve cette fois une réflexion très songée sur le dilemme éthique et sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* nouvellement entrée en vigueur.

Après 35 ans de loyaux services au sein de la fonction publique, voilà le temps venu pour moi de vous faire mes adieux et de vous laisser, tout à votre lecture, sur ces mots de Saint Exupéry : Bonjour, bonsoir.

## La prochaine édition

Au menu de la prochaine édition, la vérificatrice générale du Canada, Sheila Fraser, partage avec nous sa vision des valeurs et de l'éthique au sein de la fonction publique.

## Questions ou suggestions

Si vous avez des questions ou des suggestions, n'hésitez pas à communiquer avec nous à [opsve-bvefp@hrma-agrh.gc.ca](mailto:opsve-bvefp@hrma-agrh.gc.ca)

**Une nuance s'impose** — À la suite de la parution de l'article *Le droit d'expression et le devoir de loyauté, deux principes en équilibre* paru dans l'édition de janvier, une mise au point s'impose. On aurait plutôt dû lire que « La jurisprudence restreint considérablement le droit des fonctionnaires de critiquer le gouvernement en public, et ce, pour plusieurs raisons. »



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Entre vous et moi

Entrevue avec le commissaire aux langues officielles,  
Graham Fraser

Le 12 mars 2007, un membre de l'équipe de *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* a rencontré, à ses bureaux à Ottawa, le nouveau commissaire aux langues officielles, Graham Fraser (GF), qui occupe cette fonction depuis octobre 2006, et qui s'est prêté de bonne grâce, à cette entrevue. Journaliste et auteur chevronnés, M. Fraser a, tour à tour, travaillé pour le *Toronto Star* et la revue *Maclean's* ainsi que pour les quotidiens la *Montréal Gazette* et le *Globe and Mail* avant de faire le saut dans l'arène gouvernementale. Il est également l'auteur de l'ouvrage *Sorry, I Don't Speak French* publié en mars 2006. Voici les propos que *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* (FVE) a recueillis.

**FVE — Après cinq mois d'exercice à titre de commissaire aux langues officielles, quelle lecture faites-vous de la réalité canadienne, en 2007, en matière de langues officielles ?**



Photo: Jean-Marc Carrière

**GF** — Je dois dire que ce qui m'a frappé, c'est d'abord l'importance que la question des langues officielles retient, notamment dans deux récents sondages<sup>1</sup>, dont les résultats vont dans le même sens, et révèlent que les Canadiens et les Canadiennes, dans des proportions de 72 et 80

p. cent, se disent en faveur du bilinguisme au Canada. Chez les jeunes de moins de 34 ans, l'appui au bilinguisme atteint les 80 p. cent. Ces résultats me confortent quant à l'appui généralisé au pays en faveur de la politique linguistique, et du

consensus qui s'en dégage. La situation actuelle est tout à fait contraire à la situation qui existait lorsque la *Loi sur les langues officielles*<sup>2</sup> a été votée [en 1969] et recueillait alors 50 p. cent des appuis dans l'ensemble du Canada et simultanément un taux d'opposition de 70 p. cent dans l'Ouest du pays. On assiste ici, à un renversement de tendance, l'opposition s'étant transformée en appui.

Ces sondages ont mis en lumière la solidité de l'appui pour la dualité linguistique. Dans un des sondages, on a demandé aux répondants les postes qui, selon eux, devaient être occupés par des gens bilingues, et ceux-ci ont dit que non seulement le premier ministre, mais aussi les ministres, les premiers ministres des provinces et les ministres provinciaux devaient être bilingues. À mon sens, l'opinion ici exprimée va bien au-delà des exigences de la Loi, et révèle que l'aspect linguistique est un élément très important du leadership canadien dans des domaines beaucoup plus étendus que le strict domaine politique. On en a vu la manifestation cette année encore – et depuis quelques années déjà – jusqu'à quel point le leadership politique à l'égard des langues officielles obtient l'adhésion de la population canadienne qui souhaite que leurs leaders soient capables de parler à tous les Canadiens et Canadiennes dans l'une ou l'autre langue officielle.

Au cours des cinq derniers mois, j'ai également pu observer combien la situation est différente pour les communautés minoritaires au pays, et combien ces mêmes communautés sont pleines de vitalité, énergiques et novatrices. J'ai visité une école de 300 élèves, et chez ces 300 élèves, on parlait pas moins de 30 langues à la maison. Ce fait venait à lui-seul confirmer ma perception de la francophonie qui est en voie de devenir tout aussi diversifiée et représentative que l'anglophonie au pays, et ce, pas seulement au Québec, mais bien dans l'ensemble du pays.

...3

1. Il s'agit de l'enquête d'opinion publique *Les Canadiens et le bilinguisme* effectuée, en décembre 2006, par la firme CROP pour le compte de la Société Radio-Canada, et de *L'évolution de l'opinion publique au sujet des langues officielles au Canada* de Decima Research publiée en septembre 2006 par le Commissariat aux langues officielles.

2. Le Parlement canadien adopte, en 1969, la première *Loi sur les langues officielles*. Cette loi proclame l'égalité de statut du français et de l'anglais au sein de toutes les institutions fédérales.



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Entre vous et moi (suite)

### FVE — *Quels sont les défis linguistiques actuels ?*

**GF** — Je ne voudrais toutefois pas minimiser les défis que représentent les obligations de la *Loi sur les langues officielles*. Elles constituent toujours un défi pour le gouvernement fédéral, les institutions, les organismes qui ont des responsabilités à cet égard. Depuis 2005, la Loi renferme une nouvelle obligation, l'obligation légale de prendre des mesures positives pour l'épanouissement des communautés minoritaires.

Après l'introduction de la Loi en 1969, la Loi a été amendée une première fois en 1988, et une seconde fois en 2005. Ces dernières modifications ont donné lieu à une période de transition où le gouvernement et les communautés minoritaires ont engagé une réflexion sur ce qu'on entend par « mesures positives » ? On ne s'est pas limité à une approche du type « One size fits all » comme on dit en anglais ; on a plutôt ouvert la porte à un nouveau dialogue entre le gouvernement et les communautés minoritaires.

Un autre défi qui se pose est la tendance qu'on a eue par le passé de croire que la dualité linguistique et la diversité culturelle étaient des concepts qui s'opposaient quand en fait, ils se complètent. Il aurait été beaucoup plus difficile que le Canada ne devienne un pays d'accueil sans la politique de dualité linguistique. C'est justement grâce aux autres minorités culturelles qui forment le Canada, qu'on n'est pas restreint à une conception unilingue, voire uniforme du pays.

### FVE — *Comment arrivez-vous à concilier votre rôle « d'ombudsman en matière de langues officielles » de votre rôle de « promoteur et d'éveilleur de conscience » à l'égard de la dualité linguistique ?*

**GF** — Ces deux rôles sont intimement liés et ils se renforcent l'un l'autre. Quand j'ai commencé ce travail, j'avais tendance à les voir en opposition, tandis que maintenant, je les vois de plus en plus interreliés, et chacun prenant appui sur l'autre et se renforçant mutuellement. Ainsi, en ce qui touche l'épanouissement des minorités francophones ou anglophones du Canada, s'agit-il de promotion ou de protection ? C'est à la fois de la promotion et de la protection. On ne peut promouvoir sans protéger, tout comme, on ne peut protéger sans promouvoir.

### FVE — *Lorsque vous vous êtes adressé à l'Association canadienne des journalistes en janvier dernier, vous avez parlé du défi que pose la dualité linguistique perçue par d'aucuns comme un fardeau, et non comme d'une valeur. Selon vous, quelles sont les raisons de parler les deux langues officielles ?*

**GF** — En ce qui touche la fonction publique, elle doit servir le public qui a le droit d'être servi dans la langue de son choix ; deuxièmement, gérer le personnel qui a le droit de travailler dans sa langue ; troisièmement, pouvoir conseiller un ministre dans sa langue – si la démocratie a un sens – et bien que ce ne soit explicitement énoncé dans la Loi. D'une certaine façon, il incombe à l'appareil gouvernemental de s'adapter au ministre, et non, au ministre de s'adapter à l'appareil gouvernemental. Il y a une quatrième raison qui est, peut-être bien, la plus importante pour les cadres supérieurs, et qui a trait à la compréhension du pays dans son ensemble. Il y a 7 millions de francophones au Canada, dont 4 millions de francophones unilingues, soit 23 p. cent de la population canadienne.

...4



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Entre vous et moi (suite)

Ce qui revient à dire que le cadre supérieur qui ne comprend pas le français n'est pas vraiment en mesure de comprendre un aspect important du débat public au Canada. Voilà pour la fonction publique.

En ce qui touche les citoyens, il semble que la Loi soit mal comprise. La Loi n'exige pas que tout le monde devienne bilingue. Cela n'a jamais été un objectif de la Loi. La Loi exige que les francophones aient les mêmes droits et les mêmes services efficaces que ceux offerts aux anglophones pour ainsi protéger les communautés minoritaires – anglophones au Québec et francophones hors du Québec.

**FVE — *Comment transformer le débat sur les langues — axé sur les contraintes, les règlements et les obligations — en un discours fondé sur la communication, l'accueil, l'hospitalité et les identités partagées ?***

**GF —** Je pense que la clé est de comprendre que la dualité linguistique est une capacité essentielle de leadership. Je me suis alors rendu compte que la véritable question ne réside pas dans les critères linguistiques comme tels, mais bien, dans les critères de leadership. Et si l'on considère la question du bilinguisme ou de maîtrise des deux langues officielles, non pas, comme une simple case à cocher dans une liste d'obligations, mais bien comment on peut arriver à jouer un rôle de leadership nécessaire à la maîtrise des deux langues officielles, on les perçoit alors comme une capacité essentielle de leadership. Tous les autres éléments découlent de cela et comment peut-on convaincre, former ou conseiller un employé que vous ne comprenez pas ? Pour moi, c'est l'élément essentiel : c'est une question de leadership.

**FVE — *Est-ce que les fonctionnaires ont un rôle à jouer dans ce débat sur les langues ?***

**GF —** L'obligation de maîtriser les deux langues officielles, n'est pas une obligation universelle. Elle est une obligation « ciblée », si je puis dire. Dans toutes les organisations quelles qu'elles soient, il y a des gens qui aspirent à un poste de leadership, et d'emblée visent à servir la population canadienne – un des éléments qui attirent les gens à la fonction publique. Ceux-ci vont être amenés à élaborer et à mettre en œuvre des politiques qui vont contribuer au bien-être de la population canadienne et cela implique qu'ils soient en mesure de comprendre les Canadiens et les Canadiennes dans les deux langues officielles.

**FVE — *Comment voyez-vous le rôle de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) qui appuie les ministères et les organismes, et les encourage à respecter leurs obligations en matière de langues officielles envers les employés et le public par rapport au Commissariat aux langues officielles ?***

**GF —** Je pense que l'Agence joue un rôle très important. Je suis pour ma part limité dans le cadre de mes fonctions. Je ne gère pas de programmes comme tels et je ne peux donc financer des initiatives au sein de la fonction publique. Il importe que l'Agence joue un rôle clé à l'égard de la valorisation de la dualité linguistique, et ce, par le prisme du leadership dans la fonction publique. Si la dualité linguistique n'est pas valorisée, réduite à un fardeau de plus à porter, on n'ira nulle part. Il faut absolument que l'Agence joue un rôle de premier plan dans la valorisation de la dualité linguistique, un élément central du leadership dans la fonction publique du Canada.





# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## En perspective

par la Direction des langues officielles

### La place de la langue dans nos vies

Il suffit d'un bref moment de réflexion pour prendre conscience du caractère essentiel de la langue pour nous tous. Nous l'utilisons dans tous les aspects de notre vie. Et lorsqu'il est question de la langue à laquelle nous nous identifions davantage, il ne s'agit pas d'un simple moyen de communication. Il s'agit plutôt d'un élément essentiel de notre identité et de l'endroit où nous nous sentons chez nous. Il n'est donc pas surprenant que la langue soit pour nous une valeur si profondément enracinée.

### Les langues officielles au Canada

Le gouvernement du Canada reconnaît depuis longtemps l'importance de l'anglais et du français dans l'identité canadienne. Il leur confère un statut égal à titre de langues officielles dans les textes de lois, notamment la **Charte canadienne des droits et libertés**. Des programmes de langues officielles ont été mis sur pied afin de promouvoir le français et l'anglais dans les institutions fédérales et dans la société canadienne.

*Le gouvernement du Canada appuie pleinement la Loi sur les langues officielles et est déterminé à encourager l'utilisation du français et de l'anglais au sein de ses institutions, à la fois dans ses communications avec le public et avec ses employés.*

### Les langues officielles dans les institutions

La Direction des langues officielles (DLO) de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada joue un rôle spécial dans la promotion du Programme des langues officielles auprès des institutions

visées par la *Loi sur les langues officielles*. Notre travail consiste à surveiller, pour le compte du président du Conseil du Trésor du Canada, la mise en œuvre continue des trois principaux éléments de la politique sur les langues officielles au sein des institutions fédérales :

- La prestation, dans les bureaux désignés, de services aux Canadiens et Canadiennes dans la langue officielle de leur choix ;
- La création, dans les régions désignées, d'un climat de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles ; et
- La garantie que les Canadiens et Canadiennes d'expression française et d'expression anglaise bénéficient de chances égales d'emploi et d'avancement, et que la main-d'œuvre des organismes fédéraux tente d'être à l'image des communautés des deux langues officielles présentes au Canada.

Le bilinguisme institutionnel signifie que les institutions fédérales sont en mesure de communiquer avec les Canadiens et Canadiennes et de leur fournir des services dans la langue officielle de leur choix. Il revient à l'institution, et non à l'individu, de devenir bilingue.

*La formation linguistique fait partie intégrante de la planification de carrière et du perfectionnement professionnel des employés.*

La fonction publique appuie également le travail de **Patrimoine canadien** qui vise à favoriser l'épanouissement des communautés de langues officielles en situation minoritaire et à appuyer leur développement, ainsi qu'à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne.

...6



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## En perspective (suite)

### Activités de la Direction des langues officielles

La DLO travaille sur plusieurs aspects complémentaires :

- Dans son rôle de soutien auprès du Conseil du Trésor, elle élabore et fournit des interprétations de la réglementation, des politiques et des directives en matière de langues officielles ;
- Elle fournit aux clients institutionnels des conseils et un soutien pour la mise en œuvre des politiques et des directives et appuie le réseau des agents responsables des langues officielles afin de transmettre et d'échanger des renseignements ;
- Elle surveille le rendement des institutions et effectue des vérifications afin d'assurer le respect de la réglementation, des politiques et des directives en matière de langues officielles ;
- Elle agit comme centre d'information en ce qui a trait aux pratiques exemplaires liées aux langues officielles, par l'entreprise de notre site web, des réseaux de langues officielles et d'un forum annuel sur les bonnes pratiques en matière de langues officielles ;
- Elle élabore des produits et des outils d'information portant sur différents aspects du programme de langues officielles afin de promouvoir l'utilisation des langues officielles dans la fonction publique ;
- Elle prépare un rapport annuel sur les langues officielles pour le compte du président du Conseil du Trésor du Canada.

*L'engagement des cadres supérieurs envers le bilinguisme est essentiel ; ils doivent donner l'exemple en ayant une conduite exemplaire en matière de langues officielles.*

Nous faisons ainsi la promotion de la dualité linguistique au sein des institutions fédérales et de la société canadienne.

## Valeurs sous-jacentes

La *Loi sur les langues officielles*, qui est fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, véhicule

des valeurs telles que l'égalité et le respect. La DLO, dans le cadre de son travail, met en pratique ces valeurs, de même que les autres valeurs de la fonction publique. Voici, brièvement, comment les valeurs de la DLO rejoignent les valeurs démocratiques, professionnelles, liées à l'éthique et liées aux personnes de la fonction publique.

*La dualité linguistique est au cœur des valeurs de la fonction publique. Il s'agit d'une partie intégrante du renouvellement d'une fonction publique déterminée à offrir aux Canadiens les meilleurs services possible.*

### a) À l'appui des valeurs démocratiques

La prestation de programmes et de services dans les deux langues officielles permet aux citoyens et citoyennes de participer pleinement à l'ensemble de nos institutions démocratiques sur la scène fédérale et d'en bénéficier.

### b) À l'appui des valeurs professionnelles

Les valeurs de la fonction publique comportent un engagement à servir les Canadiens et canadiennes en améliorant l'efficacité et l'efficience des programmes et services gouvernementaux offerts dans les deux langues officielles.<sup>3</sup>

*La fonction publique est déterminée à créer un environnement de travail qui favorise et encourage l'utilisation des deux langues officielles.*

### c) À l'appui des valeurs liées aux personnes

Les valeurs liées aux personnes sont les piliers du travail de la DLO. Comme il est mentionné dans les valeurs de la FP, « les organisations de la fonction publique doivent

...6

3. Consultez le texte Valeurs de la fonction publique à l'adresse [http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/values\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/values_f.asp).



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## En perspective (suite)

être dirigées dans un souci de participation, d'ouverture et de communication, ainsi que dans le respect de la diversité et des langues officielles du Canada. »

En bout de ligne, le respect des langues officielles est une question de respect des Canadiens et Canadiennes d'expression française et d'expression anglaise, ce qui rejoint l'énoncé des valeurs de la FP : « 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. »

Les valeurs liées aux personnes nous encouragent également à traiter les autres avec « équité et courtoisie ». L'équité est une valeur essentielle et fondamentale pour le recrutement, l'évaluation et la promotion. Ceci est possible en partie grâce au droit de tout individu d'entrer en compétition pour un poste dans la langue officielle de son choix.<sup>4</sup> Cela est également possible grâce à l'engagement du gouvernement d'assurer des chances égales d'emploi et d'avancement aux Canadiens et Canadiennes d'expression anglaise et d'expression française.<sup>5</sup>

## En bref

Les valeurs de la fonction publique, de toute évidence, sont donc au cœur de la mission de la DLO. Nous savons par expérience qu'il ne s'agit pas de valeurs statiques que nous pouvons acquérir, à l'instar d'une propriété. Il s'agit au contraire de valeurs dynamiques auxquelles nous donnons vie en les intégrant pleinement à notre quotidien.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos politiques, nos publications et nos outils, visitez l'un de nos sites :

[http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/index-sm\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/index-sm_f.asp) ou  
<http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca/ollo>.



<sup>4</sup> *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, paragraphe 37(1); Politique de la CFP – Langues officielles dans le processus de nomination, modifiée le 16 janvier 2006.

<sup>5</sup> Partie VI, *Loi sur les langues officielles*.



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Point de mire

Par le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique

### Le Bureau des valeurs et de l'éthique, une prestation de services à l'aune de son engagement envers la fonction publique

Au cours de l'exercice 2006-2007, le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a été actif sur plusieurs fronts. Partie prenante des grands dossiers qui ont marqué l'actualité gouvernementale, il a joué un rôle de premier plan en ce qu'il s'agit des travaux en sous-œuvre qui ont conduit à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, du renouvellement de politiques, dont la *Politique sur le harcèlement en milieu de travail* qui entrera en vigueur au cours de l'année 2007, et de la conception de cours en ligne sur les valeurs et l'éthique destinés aux fonctionnaires.

### La carte de visite du BVEFP en matière de politiques et de recherches

L'équipe Politiques et recherche du BVEFP contribue de plusieurs façons à assurer le leadership et à offrir des services afin de maintenir l'intégrité de la fonction publique.

L'équipe du BVEFP fournit un service d'interprétation des politiques et un soutien aux agents ministériels responsables de la mise en oeuvre :

- du *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique* ;
- de la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* ;
- de la *Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail* ;
- de la *Politique sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et la prestation des services juridiques à ces derniers* ;
- de la *Politique d'utilisation des réseaux électroniques*.

Pour de plus amples renseignements sur ces politiques, veuillez consulter :

[http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index_f.asp)

Notre équipe appuie divers réseaux d'agents et de fonctionnaires à qui il appartient d'être les responsables des valeurs et de l'éthique au sein de leur ministère, en recevant et en traitant les divulgations internes d'actes répréhensibles et en donnant des conseils sur les situations de conflit d'intérêts ou de harcèlement. Si un fonctionnaire a lui-même une question ou une préoccupation quant aux valeurs et à l'éthique ou concernant la politique qui s'y rapporte, il doit premièrement en discuter avec son cadre supérieur ou le coordonnateur ministériel. On peut trouver le nom de ces personnes dans notre site Web au [http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/networks\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/networks_f.asp).

Il incombe aussi à notre équipe d'examiner et de renouveler les deux politiques suivantes :

- *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* ;
- *Politique sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et la prestation des services juridiques à ces derniers*.

L'équipe du BVEFP consulte sur une base régulière les ministères et les agents négociateurs en vue d'examiner et de renouveler les politiques, et en améliorer l'efficacité de leur mise en oeuvre.

En plus de favoriser une élaboration et une mise en oeuvre efficace des politiques, notre équipe effectue des recherches dans des domaines stratégiques liés aux valeurs et à l'éthique, notamment :

- *L'obligation de loyauté* : [http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/ic-gi\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/ic-gi_f.asp)
- *Le conflit d'intérêts apparent* : [http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/publications/aci-cia\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/publications/aci-cia_f.asp)
- *Une vocation spéciale* : (contexte des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique) (à venir)

...9





# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## ■ Point de mire (suite)

En outre, l'équipe du BVEFP a appuyé la recherche sur d'autres sujets d'intérêt, y compris les secteurs de risque de la fonction publique, le leadership et la dimension humaine et les thèmes émergents en matière de valeurs et de l'éthique sur la scène internationale.

### **La carte de visite du BVEFP en ce qui a trait à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles***

L'équipe de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)* du BVEFP a connu une année incroyable. L'Agence a joué un rôle de chef de file dans l'élaboration de la LPFDAR qui a été adoptée en novembre 2005, mais qui n'est pas entrée en vigueur à ce moment-là.

Pour donner suite aux priorités du nouveau gouvernement, le gouvernement du Canada a déposé le 11 avril 2006 le projet de loi C-2, la *Loi fédérale sur la responsabilité*, qui proposait d'apporter d'importantes modifications à la LPFDAR, y compris la création du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles et l'attribution de pouvoirs accrus au commissaire à l'intégrité du secteur public.

L'équipe de la LPFDAR a collaboré étroitement avec d'autres organismes centraux afin de conseiller et aider le gouvernement dans la définition et la rédaction des modifications à apporter à la LPFDAR, et de faire avancer ces modifications tout au long du processus parlementaire, y compris les examens par la Chambre des communes et le Comité sénatorial, jusqu'à ce que la *Loi sur la responsabilité* reçoive la sanction royale en décembre 2006.

En parallèle, l'équipe de la LPFDAR a commencé, de bonne foi, à se préparer en vue de la mise en oeuvre de la *Loi* et de l'élaboration du nouveau code de conduite du Conseil du Trésor prescrit par la LPFDAR.

Pour élaborer le code de conduite, un groupe consultatif supérieur conjoint, composé de hauts fonctionnaires et de représentants d'agents négociateurs, a été mis sur pied. Un groupe de travail constitué de représentants d'agents négociateurs et de représentants organisationnels du secteur public a aussi été créé pour donner des conseils relativement à la mise en oeuvre de la LPFDAR.

La LPFDAR donne au ministre le mandat de promouvoir les pratiques éthiques et un cadre favorable à la divulgation des actes répréhensibles dans le secteur public. Les plans et les priorités relatifs à la mise en oeuvre de la LPFDAR s'appuient sur une stratégie d'engagement avec les leaders du secteur public, les agents négociateurs et les autres intervenants clés. Les priorités actuelles du projet comprennent l'apprentissage, les communications, la prestation de conseils aux organisations et l'établissement des rouages nécessaires à l'entrée en vigueur de la *Loi*, qui est prévue pour bientôt.

Des séances d'information ont été offertes aux administrateurs généraux de toutes les organisations assujetties à la *Loi* et à plusieurs autres intervenants, y compris le Conseil national mixte et les agents supérieurs actuels responsables des divulgations. L'élaboration et l'offre de plusieurs produits d'apprentissage et de communication sont en cours, notamment un atelier d'orientation de deux jours qui sera offert aux principaux intervenants avant l'entrée en vigueur de la LPFDAR. L'Agence appuie aussi le Bureau de l'agent de l'intégrité de la fonction publique qui se prépare en vue du passage au nouveau Bureau du commissaire à l'intégrité du secteur public.

La LPFDAR touche tous les fonctionnaires du secteur public, y compris l'administration publique centrale, les organismes distincts et les sociétés d'État mères. La *Loi* rendra les organisations plus à même de gérer efficacement les divulgations d'actes répréhensibles, elle protégera les

...10



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## ■ Point de mire (suite)

divulgateurs contre les représailles et elle offrira aux personnes accusées d'actes répréhensibles un processus équitable et objectif. Pour en savoir plus long sur la Loi : [http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/psdpa-lpfdar/index\\_f.asp](http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/psdpa-lpfdar/index_f.asp)

### **La carte de visite du Bureau : une affaire de liaison, d'évaluation et de responsabilisation**

En 2007-2008, l'équipe du BVEFP chargée de la liaison, de l'évaluation et de la responsabilisation va continuer de travailler avec les ministères pour les aider à mesurer et à accroître le rendement organisationnel en matière de valeurs et d'éthique. Une des principales réalisations attendues dans ce domaine est l'élaboration et la mise en œuvre de la *Carte routière pour les résultats de Valeurs et éthique*. La Carte routière repose sur cinq piliers qui favorisent un rendement organisationnel accru en matière de valeurs et d'éthique, à savoir : le leadership, la gestion des personnes, la culture organisationnelle, les politiques et lignes directrices ainsi que la gestion du risque et les contrôles.

La Carte routière a inspiré la conception d'une boîte à outils de diagnostic qui permettent d'évaluer le rendement et le risque en matière de valeurs et d'éthique. Cette boîte à outils comprend :

- une évaluation du rendement en matière de valeurs et d'éthique ;
- un énoncé des pratiques de gestion en matière de valeurs et d'éthique ;
- l'intégrité des contrôles fonctionnels ;
- les risques inhérents aux activités du gouvernement.

Ces outils de diagnostic pour les valeurs et l'éthique sont conçus pour aider les gestionnaires des ministères et organismes à :

- sensibiliser l'organisation sur des questions importantes liées aux valeurs et à l'éthique afin qu'un dialogue constructif soit engagé et que des mesures ciblées soient prises ;
- établir des points de repère internes et à recueillir des données de base sur le risque et le rendement dans le domaine des valeurs et de l'éthique ;
- définir les forces et les possibilités d'amélioration continue, et à orienter la planification, l'apprentissage et le perfectionnement dans l'organisation.

La boîte à outils permet d'évaluer les perceptions des employés au regard des cinq piliers de la Carte routière, de définir la nature et l'emplacement des risques inhérents aux valeurs et à l'éthique dans le ministère et d'évaluer l'intégrité des contrôles fonctionnels, à savoir : les ressources humaines, les finances, l'approvisionnement, les contrôles de programmes et les contrôles administratifs, par exemple le déplacement et l'accueil. Comprendre les moteurs du rendement en matière de valeurs et d'éthique et offrir aux ministères des outils d'autoévaluation utiles sont nécessaires à l'amélioration continue du rendement en matière de valeurs et d'éthique dans le gouvernement.

### **La carte de visite du BVEFP en ce qui touche l'apprentissage et les communications**

En matière d'apprentissage, la Division de l'apprentissage et des communications du BVEFP a connu une année décisive quant à la mise en œuvre d'un certain nombre d'activités liées à la Stratégie d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique.

...11



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Point de mire (suite)

Cette Stratégie sur les valeurs et l'éthique repose sur la sensibilisation, la compréhension, l'application et l'intégration, qui correspondent aux quatre étapes d'assimilation des connaissances sur une période donnée. Tout en poursuivant ses activités habituelles comme l'organisation d'ateliers pour divers ministères, le BVEFP s'est concentré sur l'élaboration de programmes orientés sur la première phase de la Stratégie d'apprentissage, soit la sensibilisation. Le principal défi a été de créer des programmes accessibles aux fonctionnaires de tous les niveaux et de toutes les régions.

Ainsi, le BVEFP et l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) ont travaillé de concert à l'élaboration de trois cours en ligne axés sur les valeurs et l'éthique. Le premier *Suivre la voie : fondements des valeurs et de l'éthique pour les employés* s'adresse à l'ensemble des fonctionnaires ; le deuxième *Éclairer la voie : fondements des valeurs et de l'éthique pour les gestionnaires* est destiné aux gestionnaires ; et le dernier *Montrer la voie : fondements des valeurs et de l'éthique pour les cadres supérieurs* vise les cadres de direction. Ces cours, à caractère interactif, comprennent des simulations et des scénarios afin d'aider les apprenants à saisir la signification véritable des valeurs et de l'éthique en milieu de travail. Bien qu'ils soient encore en voie d'élaboration, il est prévu de les terminer dans le cours du premier trimestre du présent exercice financier. Ils seront offerts en ligne sur le site *Campusdirect* de EFPC et un hyperlien, sur le site du BVEFP, redirigera les utilisateurs vers *Campusdirect*. Ces cours seront également offerts sur CD pour les ministères et organismes dont les employés ne pourraient accéder à *Campusdirect*.

En parallèle, le BVEFP a aidé à élaborer un programme de formation pour les spécialistes des conflits d'intérêts, afin de répondre à leurs besoins. Un programme pilote a donc été mené dans les deux langues (respectivement en français et en anglais) en juin et septembre puis, pendant six mois, les participants ont utilisé les outils fournis. On est présentement à réviser le programme dont la mise en œuvre est prévue au cours du premier trimestre du présent exercice financier.



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Le cœur à l'ouvrage

Entrevue avec Nicole Francoeur du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et Paula Desjardins du Conseil national de recherches Canada (CNRC)

### Le travail de spécialiste en conflits d'intérêts : gratifiant et jamais monotone

« C'est sans doute, en trente-quatre ans, l'affectation la plus gratifiante que j'aie eue aux Affaires étrangères et j'ai eu des affectations à l'étranger qui étaient incroyablement gratifiantes » de dire **Nicole Francoeur** lorsqu'elle parle de son rôle de spécialiste en conflits d'intérêts à la direction Valeurs et éthique du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI). « J'étais responsable de deux importants programmes à l'étranger, avec tout ce qu'il y a de passionnant à travailler à l'étranger. Des visites du Premier ministre et des ministres, des cas intéressants de toutes sortes, je ne me suis jamais ennuyée et j'adorais mon travail. C'est comme si j'avais trouvé un nouvel amour professionnel ! Ça fait fleur bleue, mais c'est vrai. J'y crois vraiment. »

En janvier 2007, le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique achevait ses programmes pilotes de formation (en français et en anglais) destinés aux spécialistes en conflits d'intérêts. Élaboré par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), sous la supervision du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, le cours s'adressait aux nouveaux spécialistes dans le domaine des conflits d'intérêts, bien que les participants au programme pilote étaient de nouveaux spécialistes ou des praticiens chevronnés. La formation en classe a eu lieu l'été dernier et a donné lieu à des séances de suivi six mois après. Au cours du suivi, les spécialistes ont fait état de cas et ont eu des discussions à ce point intéressantes que *Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique* a décidé d'interviewer deux participantes au projet pilote pour donner à ses lecteurs et lectrices un aperçu de ce qu'est le travail dans le domaine des conflits d'intérêts.

Les spécialistes décrivent leur travail comme étant « enthousiasmant », « passionnant », « stimulant », « parfois solitaire et difficile », mais ils s'accordent à dire que c'est rarement, voire jamais monotone.

« Je trouve que de travailler au Centre national de recherches comme spécialiste en conflits d'intérêts est très intéressant et également très gratifiant » dit **Paula Desjardins**, « parce que l'un de nos principaux objectifs est la commercialisation technologique et, pour ce faire, nos chercheurs entretiennent des liens très étroits avec le secteur privé. Il en résulte qu'il y a parfois des tensions entre les deux – le rôle du secteur public et la connexion à l'industrie et aux affaires. »

Paula parle des difficultés inhérentes au travail lié aux valeurs et à l'éthique, principalement dans le domaine des conflits d'intérêts, dans un organisme scientifique voué à la recherche. Elle mentionne, entre autres choses, la complexité des questions comme celle des scientifiques de l'organisme qui reçoivent des prix d'associations extérieures à leur secteur scientifique. En tant que fonctionnaires, dit-elle, nous sommes limités dans les cadeaux ou prix que nous pouvons accepter, pourtant, dans un organisme de recherche scientifique comme le CNRC, on veut être reconnu pour l'expertise que son propre organisme peut offrir. « Souvent les prix viennent de la reconnaissance des pairs et ils ne sont pas liés à des intérêts commerciaux ou d'affaires, ainsi, en tant que spécialiste en conflits d'intérêts, on a tendance à dire, de manière intuitive, que c'est OK. Mais là encore, qu'en est-il d'un prix destiné à une personne en particulier, et ce, à des fins personnelles, c'est une question complexe ; ce n'est pas tout noir ou tout blanc. » Avec des questions comme celle-ci, dit Paula, le spécialiste en conflits d'intérêts doit essayer de trouver l'équilibre entre des valeurs qui peuvent être contradictoires.

...13



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

« C'est l'une des choses que je trouve très intéressante comme spécialiste en conflits d'intérêts, la nécessité de trouver l'équilibre entre les droits de la personne en tant qu'individu et citoyen, ses obligations en tant que serviteur de l'État, et l'intérêt public. » Quand on lui demande comment elle décide de ce que pourrait penser le public d'une certaine situation, Paula répond : « parfois je plaisante en disant que j'ai mon beau-père de l'Alberta derrière mon dos. Il vous faut quelquefois ce point de vue de quelqu'un qui n'a jamais travaillé au gouvernement. Comment verrait-il la situation ? »

Paula a travaillé avec des comités de déontologie scientifique pendant un certain nombre d'années avant de se spécialiser dans les conflits d'intérêts, mais pour **Nicole Francœur**, bien qu'elle ait travaillé au MAECI pendant toute sa carrière, les valeurs et l'éthique étaient un domaine de travail entièrement nouveau pour elle et un programme tout nouveau au ministère. Nous lui avons demandé si quelque chose l'avait surprise, si elle avait été confrontée à quoi que ce soit d'inattendu lorsqu'elle a commencé dans le domaine. Sa réponse était très intéressante.

« Je ne m'attendais pas à ce que les employés montrent tant d'intérêt et soulèvent ces questions. C'était bien parce que notre devise est : « aider les bonnes personnes à faire ce qui convient » et il y avait beaucoup de bonnes personnes qui venaient en disant : « comment puis-je m'assurer que je ne suis pas en conflit d'intérêts ? » ou « il se peut que je sois en conflit d'intérêts, comment puis-je en sortir ? » Ce qui m'a surprise également, c'est cette volonté réelle de chacun d'adhérer aux valeurs et à l'éthique, malgré une mauvaise connaissance de ce qu'est réellement un conflit d'intérêts. On a donc organisé de nombreuses séances de formation pour expliquer aux gens ce qu'est ou pourrait être un conflit d'intérêts, et comment la perception d'un conflit d'intérêts est aussi importante que le conflit d'intérêts lui-même. »

Lorsqu'on lui a demandé s'il était difficile de convaincre les gens que l'apparence d'un conflit d'intérêts était aussi importante que la réalité, Nicole a répondu : « Pas vraiment. On lit dans les journaux, vous savez, des articles où la perception du public du conflit d'intérêts est au tout premier plan. Que le problème soit réel ou non, le fait que beaucoup de gens le perçoivent le rend délicat, et je pense que les gens en sont très conscients. »

### *Est-ce que la formation joue un grand rôle dans le travail du spécialiste en conflits d'intérêts ?*

Pour Nicole, la réponse est un « Oui ! » retentissant et, dit-elle, « l'un des aspects les plus intéressants de notre programme de formation [au MAECI] est que nous avons un programme de formation à l'étranger. Nous allons en mission à l'étranger et nous faisons des exposés et des interviews dans chaque ambassade. Nous avons ainsi l'occasion d'expliquer et d'appliquer le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* et le code du MAECI intitulé *Code de conduite à l'étranger* conçu en prévision de milieux culturels qui sont parfois très, très différents.

La formation implique aussi le personnel local, étant donné que le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* est une condition d'emploi pour eux aussi. L'une des choses les plus gratifiantes était de recevoir à mon retour des courriels des employés locaux disant : « ce que nous avons appris était tellement intéressant, nous n'en savions rien du tout [...] » ou « je me sens bien plus à l'aise maintenant pour gérer une telle situation » et « nous avons davantage confiance en nous-mêmes. C'était simplement super ».

...14



# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## Le cœur à l'ouvrage (suite)

### *Des conseils pour les nouveaux spécialistes en conflits d'intérêts ?*

Nicole et Paula recommandent que le nouveau spécialiste suive au plus tôt le cours du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique destiné aux spécialistes en conflits d'intérêts. **Nicole** de dire : « si je conseillais les gens qui commencent, je leur dirais de suivre une formation et de trouver un mentor, j'avais un enseignant qui était un formidable mentor. En plus, j'aime discuter avec les gens dans le domaine – c'est toujours intéressant. Parfois, je suis perplexe parce que, vous savez, rien n'est tout à fait blanc ou tout à fait noir dans un conflit d'intérêts, il y a beaucoup de zones grises. Alors, un conseil aux nouveaux spécialistes : c'est toujours mieux de réfléchir et de revenir avec une réponse bien pesée plutôt que de répondre rapidement sur-le-champ. Et c'est toujours utile de pouvoir discuter avec d'autres dans le domaine parce que le conflit d'intérêts, ce n'est pas facile. À mon avis, c'est ce que les gens ne savent pas sur ce genre de travail. Ce n'est pas facile, c'est compliqué parce que, en général, les situations ne sont pas totalement noires ou totalement blanches. »

« Parfois, je trouve ça dur, dit **Paula**, j'ai du mal à être impartiale parce que quelquefois, je veux être un porte-parole. Des fois, on est vraiment impliqué, surtout quand il s'agit d'une situation d'épreuve ou de maladie. Quand j'ai commencé comme conseillère, j'étais en contradiction car j'étais personnellement déçue si mes recommandations n'étaient pas acceptées. J'ai donc trouvé ce qui marchait pour moi. Pour ne pas m'impliquer personnellement tout en restant respectueuse, il me fallait établir les faits – les écrire. Une fois qu'on a établi les faits, une fois qu'on les a écrits, la situation parle d'elle-même. Les faits en général vous disent ce qui est correct.

Et ne soyez pas intimidé si l'on vous demande de travailler dans le domaine des conflits d'intérêts même si vous n'avez pas d'expérience. Souvent, le point de vue de la personne qui n'a pas d'expérience est extrêmement valable. Il y a environ deux ans, j'avais une stagiaire d'été qui travaillait pour nous et qui m'a fait observer le processus complet de rapports sur les biens de façon différente. Elle me dit : « vous voulez dire que les gens doivent décider eux-mêmes ce qu'ils divulguent ? Ils déterminent si cela a une relation avec leurs fonctions et leurs responsabilités ? » Elle trouvait ça bizarre qu'on demande aux gens de faire ça eux-mêmes. Je lui ai répondu : « c'est une raison de plus pour encourager la formation et le dialogue afin que les gens puissent prendre ce genre de décision. »

Le mot de la fin ? Le travail est exigeant, mais très gratifiant. Qu'est-ce qui le rend si gratifiant ? « Eh bien, dit Nicole, on peut voir les conséquences. Ça se voit dans les affaires que les gens nous apportent, ce qui ne signifie pas que les gens s'attirent des ennuis. Ça veut dire qu'ils essaient de ne pas avoir d'ennuis. Parfois, on fait un travail qu'on adore, mais c'est dur de savoir si cela a des conséquences. Ce n'est pas vraiment tangible. Ce travail-là l'est. » Et Paula fait remarquer que : « c'est très satisfaisant de pouvoir travailler dans un environnement intimement lié à la confiance du public envers le gouvernement. Le rôle du praticien en conflit d'intérêts repose sur un idéal élevé tout en se révélant très pratique. C'est là une des raisons pour lesquelles j'ai initialement joint les rangs de la fonction publique – et en même temps je ne savais pas qu'il y avait une telle tâche que celle de praticien en conflit d'intérêts ! »





# FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

## ■ Défi éthique

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

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

Je suis un nouvel employé au ministère de la Vie active pour les Canadiens et les Canadiennes. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme en kinésiologie, j'ai travaillé pendant un an chez Jumping Jacks Inc., une société ouverte qui entretient des relations officielles considérables avec mon ministère. Dans cette société, nous devons nous inscrire à un régime de participation aux bénéfices. Une partie de notre salaire était versée sous forme d'actions de Jumping Jacks. J'en possède un certain nombre, dont la valeur actuelle s'élève à 10 000,00 \$. J'ai une inquiétude à ce sujet : est-ce que je devrais les conserver maintenant que je travaille au Ministère ?

*Signé : Inquiet*



*Cher Inquiet,*

Vous avez raison de vous inquiéter. Comme il est précisé dans le chapitre 2 du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, les fonctionnaires doivent se départir de leurs intérêts personnels lorsque leur participation à des activités gouvernementales peut avoir une influence quelconque.

Pour se conformer aux dispositions du Code, les fonctionnaires doivent, dans les 60 jours suivant leur première nomination ou une nomination subséquente, signaler toutes leurs activités extérieures, tous les biens

leurs appartenant et tous les passifs directs et éventuels pouvant les placer dans une situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de leurs fonctions officielles. À cette fin, vous devez présenter un rapport confidentiel à l'administrateur général de votre ministère. L'annexe A du Code décrit les biens et passifs devant faire l'objet d'un rapport confidentiel.

Une fois que vous aurez présenté le rapport, vous devrez prendre en compte les facteurs suivants :

- la nature de vos fonctions et de vos responsabilités actuelles – déterminer si le fait de détenir ces actions constituerait un conflit d'intérêts entre vos intérêts personnels et vos responsabilités à titre de fonctionnaire ;
- le type de renseignements auxquels vous pourriez avoir accès dans le cadre de votre emploi à la fonction publique – déterminer si ces renseignements pourraient vous procurer un avantage par rapport aux actions que vous détenez ;
- la valeur de vos avoirs en actions ;
- les coûts réels de la renonciation à ces biens par opposition au conflit d'intérêts qu'ils pourraient représenter.

L'administrateur général pourrait juger qu'il n'y a aucun conflit d'intérêts, compte tenu de vos fonctions actuelles. Par ailleurs, s'il juge que le fait de détenir ces biens constitue un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, on vous demandera peut-être de les vendre à un tiers « sans lien de dépendance » ou de les placer en fiducie sans droit de regard, dans les 120 jours suivant votre nomination. On pourrait vous rembourser certains coûts.

Comme l'observation du Code est une condition d'emploi, vous devriez consulter dès que possible l'agent supérieur de votre ministère qui est chargé de vous aviser en matière de valeurs et d'éthique ou de conflits d'intérêts. En cas de doute, consultez toujours.

*Fenêtre sur les Valeurs et l'Éthique*



# À FENÊTRE SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

*Servir le Canada avec honneur,  
excellence et intégrité*

VOLUME 1, NUMÉRO 3 – AVRIL 2007

