

POLITIQUE DES FNP SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

DATE D'ÉMISSION : sept. 2013

DATE DE RÉVISION : juin 2020

APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (FNP) (ci-après désigné l'« employé ») qui appuie les activités de bien-être et de maintien du moral, que celles-ci s'inscrivent dans le cadre des Biens publics ou des Biens non publics.

À titre d'employeur distinct aux termes de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employé est également assujéti au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#)¹. Le Code précise que l'employé doit agir de manière à favoriser le bien-être du Canada et la viabilité de la démocratie canadienne, servir l'intérêt du public et se comporter de façon professionnelle et impartiale afin de préserver l'intégrité de notre démocratie.

La présente politique est conforme au Code de valeurs et d'éthique du secteur public établi par le Conseil du Trésor et aux dispositions de l'article 5 de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) (LPFDAR).

L'acceptation de ces valeurs et l'adoption d'un comportement éthique constituent une condition d'emploi pour chaque employé à tous les niveaux de l'organisation. Le non-respect de ces valeurs pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

AUTORITÉ APPROBATRICE

La présente politique est publiée avec l'autorisation du chef de la direction (CDir) des FNP.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Toutes les demandes de renseignements doivent être adressées au directeur associé de la gestion des conflits, des valeurs et de l'éthique au CCRE-CRCE@SBMFC.com.

¹ *Le Code de valeurs et d'éthique du secteur public est entré en vigueur le 1^{er} avril 2012.*

Vous pouvez consulter la foire aux questions sur le site intranet des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC).

OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objet d'établir un cadre éthique assorti de valeurs et de principes éthiques de base pour guider, inciter, promouvoir et évaluer la conduite sur le plan éthique.

VALEURS DE L'ORGANISATION

Nos valeurs témoignent de notre engagement à faire respecter les normes éthiques les plus rigoureuses à l'appui des uns des autres, des membres des Forces armées canadiennes et des vétérans et leurs familles. Voici nos valeurs fondamentales :

- Nous accordons la priorité aux gens – **nous nous SOUCIONS** de nos membres, de notre communauté et les uns des autres.
- Nous agissons avec **INTÉGRITÉ** et nous nous efforçons de faire ce qu'il faut – Nous exprimons ce que nous voulons dire et nous tenons nos engagements.
- Nous formons **une ÉQUIPE** – nous nous appuyons mutuellement et travaillons ensemble pour nos membres.
- Nous sommes constamment à la recherche de nouvelles idées et trouvons des moyens **CRÉATIFS** d'offrir à nos membres la meilleure expérience possible.

MODES DE RÉOLUTION

Lorsqu'il est confronté à une question ou à une situation qui n'est pas traitée de façon évidente dans la présente politique, l'employé est invité à parler de celle-ci et à la résoudre avec leur surveillant immédiat. Il peut aussi demander conseil et soutien auprès d'autres sources au sein de l'organisation ou s'adresser directement au Centre pour l'éthique et la résolution de conflits (1-800-506-6679).

Les employés à tous les échelons sont tenus de résoudre les situations conflictuelles de façon équitable et respectueuse en envisageant d'abord des processus informels comme le dialogue ou la médiation.

Si un employé n'est pas en mesure de résoudre la situation au moyen d'un processus informel, il peut communiquer ses préoccupations de façon officielle au membre de la haute direction à qui sera confiée la responsabilité de résoudre la question.

Le Centre pour l'éthique et la résolution de conflits peut offrir des conseils et du soutien au besoin.

Dénonciation des actes répréhensibles

La LPFDAR protège les employés qui choisissent de dénoncer un acte répréhensible. Si un employé croit que quelqu'un n'a pas agi conformément à la présente politique ou au Code et qu'il préférerait signaler un acte répréhensible en vertu de la LPFDAR ou obtenir des conseils connexes, il peut communiquer avec le Centre pour l'éthique et la résolution de conflits.

RESPONSABILITÉS

Tous les employés sont responsables de mettre en œuvre la présente politique lorsqu'ils s'acquittent de leurs fonctions.

Tableau 1 : Rôles et responsabilités

ATS	Le CDir a comme responsabilité générale de promouvoir une culture positive axée sur les valeurs et l'éthique au sein de l'organisation. Le CDir doit veiller à la mise en œuvre efficace de la politique et du plan d'action des FNP en matière de valeurs et d'éthique au moyen d'une surveillance et d'une évaluation régulières pour déterminer la mesure dans laquelle ils sont bien appliqués à l'échelle de l'organisation.
Chefs de division	Les chefs de division doivent donner l'exemple et s'assurer que les gestionnaires mettent la politique en pratique, et que des mesures adéquates sont prises pour encourager et renforcer le respect de la politique à tous les niveaux. Ils doivent aussi mettre en œuvre le plan d'action des FNP en matière de valeurs et d'éthique dans leur propre division.
Gestionnaires	Il incombe aux gestionnaires de mettre en œuvre la politique et de mettre en pratique les valeurs et les principes éthiques dans le milieu de travail. Ils sont également responsables des réussites et des échecs en matière d'éthique de leurs sections. On attend des gestionnaires qu'ils agissent selon les valeurs éthiques, établissent une saine culture éthique exempte de représailles, et intègrent les valeurs et les principes éthiques dans leurs décisions.
Employés	Les employés sont tenus de respecter la politique et de modeler leur comportement quotidien selon les valeurs et les principes éthiques de l'organisation. Les employés qui sont au fait ou témoins d'une infraction à cette politique doivent en aviser leur surveillant immédiat, leur gestionnaire, ou leur chef de division;
Directeur associé de la gestion des	Le DAGCVÉ est responsable d'offrir des renseignements, de la formation, des conseils et une orientation à tous les employés à

conflits, des valeurs et de l'éthique (DAGCVÉ)	tous les niveaux au sujet de la présente politique, du plan d'action des FNP en matière de valeurs et d'éthique et des dénonciations en vertu de la LPFDAR.
--	---

Suivi et rapports

Le Centre pour l'éthique et la résolution de conflits est responsable de faire le suivi et de présenter des rapports sur l'efficacité de la Politique des FNP sur les valeurs et l'éthique. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor publie chaque année les résultats des divulgations signalées au Bureau de divulgation interne.

RÉFÉRENCES

Code de valeurs et d'éthique du secteur public
Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles
Loi canadienne sur les droits de la personne
Loi sur la protection des renseignements personnels