



Défense nationale
National Defence



Canada

Code de valeurs et d'éthique

DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
ET DES FORCES CANADIENNES

PROGRAMME
D'ÉTHIQUE DE
LA DÉFENSE



DEFENCE
ETHICS
PROGRAMME



© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de
du Défense National, 2012.

Le contenu de cette publication ou de ce produit peut être reproduit en
tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sous réserve que la
reproduction soit effectuée uniquement à des fins personnelles ou pub-
liques mais non commerciales, sans frais ni autre permission, à moins
d'avis contraire.

- On demande seulement:
 - De faire preuve de diligence raisonnable en assurant
l'exactitude du matériel reproduit ;
 - D'indiquer le titre complet du matériel reproduit et
l'organisation qui en est l'auteur ;
 - D'indiquer que la reproduction est une copie d'un document
officiel publié par le gouvernement du Canada et que la
reproduction n'a pas été faite en association avec le
gouvernement du Canada ni avec l'appui de celui-ci.
- La reproduction et la distribution à des fins commerciales est
interdite, sauf avec la permission écrite de l'administrateur des
droits d'auteur de la Couronne du gouvernement du Canada,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC).
Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec
TPSGC au : 613-996-6886 ou à : [droitdauteur.copyright@tpsgc-
pwgsc.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca).

Numéro ISBN : D2-305/2012F-PDF
Numéro catalogue : 978-1-100-99439-0
Numéro IDN : AJS005DEPFP002

Cette publication est aussi disponible sur le site Web :
Internet : <http://www.ethics-ethique.forces.gc.ca>
Intranet : <http://ethics-ethique.mil.ca>

Faire parvenir vos questions et commentaires à :
Internet courriel : Ethics-Ethique@forces.gc.ca
Intranet courriel : +Ethics-Ethique@CRS DEP@Ottawa-Hull

Direction artistique SMA(AP)

DÉCLARATION DU SOUS-MINISTRE ET DU CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC) ont une responsabilité particulière à l'égard de la défense du Canada, de sa population et de sa démocratie parlementaire. L'exercice de cette responsabilité exige notamment que le MDN et ses employés ainsi que les FC et leurs membres s'engagent à appliquer les normes d'éthique les plus rigoureuses dans toutes leurs décisions et actions, tant au pays qu'à l'étranger.

Cet engagement est rempli grâce à l'intégration efficace des employés du MDN et des membres des FC dans une Équipe de la Défense qui travaillent en étroite collaboration pour assurer la défense du Canada et de ses citoyens, au pays et à l'étranger. Pour collaborer efficacement, le MDN et les FC doivent adopter des principes éthiques, des valeurs et des comportements attendus qui peuvent servir de fondement commun à l'Équipe de la Défense, tout en respectant les mandats et les conditions de service propres aux membres des FC et aux employés du MDN. C'est exactement la raison d'être du présent *Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* (*Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*). Pour les employés du MDN, il renforce et précise les valeurs et les comportements attendus qui sont énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* promulgué par le Conseil du Trésor. Pour les membres des FC, il complète les valeurs et les principes éthiques qui constituent l'éthos militaire canadien figurant dans les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) et les coutumes et pratiques des FC, tel qu'il est décrit dans *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada*.

Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* s'inscrit dans le Programme d'éthique de la Défense (PED). Le PED est un programme complet d'éthique qui est fondé sur les valeurs et qui guide le MDN et les FC, sur les plans individuel et organisationnel, depuis sa mise en œuvre en 1997. Son mandat a reçu l'approbation du Sous-ministre et du Chef d'état-major de la Défense. Le PED s'applique à tout le personnel du MDN et des FC.

Le PED vise à favoriser les pratiques éthiques en milieu de travail et dans les opérations, de façon à ce que les employés du MDN et les membres des FC remplissent toujours leurs fonctions en respectant les normes d'éthique les plus élevées. Le principal moyen d'atteindre cet objectif consiste à guider les employés du MDN et les membres des FC afin qu'ils appliquent les valeurs et les principes éthiques dans toutes leurs décisions et actions, tant au pays qu'à l'étranger. Le PED fournit également aux employés du MDN et aux membres des FC un ensemble commun de principes et d'obligations éthiques sous la forme d'un *Énoncé d'éthique de la Défense* qui a été autorisé en 1997, puis mis à jour et rendu compatible avec le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.

La population canadienne s'attend avec raison à ce que les personnes chargées d'assurer leur défense fassent preuve d'un comportement éthique irréprochable. L'adoption d'un comportement résolument conforme à l'éthique de la part du MDN et des FC est donc nécessaire pour maintenir et renforcer la confiance des Canadiens et des Canadiennes dans l'intégrité et la responsabilisation du MDN et des FC.



Pour accroître l'intégrité et la responsabilisation dans le secteur public en général, le Parlement a adopté en 2005 la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, L.C. 2005, ch. 46 (LPFDAR), qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007. Cette loi donne aux fonctionnaires des directives claires sur la façon de traiter et de signaler les actes répréhensibles, tels que définis à l'article 8 de la LPFDAR, qui sont commis dans le secteur public. Elle exige que le Conseil du Trésor établisse un code de conduite pour le secteur public, en l'occurrence le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* qui est entré en vigueur le 2 avril 2012. La LPFDAR exige également que chaque ministère établisse, à l'égard de ses fonctionnaires, un code de conduite qui est compatible avec le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et qui satisfait aux exigences particulières de son mandat.

Les Forces canadiennes sont exclues de la définition de «secteur public» qui se trouve à l'article 2 de la LPFDAR. Toutefois, l'article 52 de cette loi stipule que les organismes exclus doivent établir un mécanisme de divulgation des actes répréhensibles et de protection des divulgateurs, et que ce mécanisme doit, de l'avis du Conseil du Trésor, être similaire à ceux établis au titre de la LPFDAR.

Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* représente une amélioration importante du PED qui lui permettra de favoriser et de développer de façon proactive une culture éthique qui reflète et appuie les valeurs et l'éthique du secteur public et des FC. Les chefs et les dirigeants à tous les échelons doivent promouvoir et appuyer de façon manifeste les valeurs et les principes éthiques du présent code. Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* permet de donner aux employés du MDN et aux membres des FC un sentiment de confiance dans les valeurs et l'éthique qu'ils doivent mettre en pratique dans l'exercice de leurs fonctions. Ce code renferme des directives générales et spécifiques régissant l'application des normes éthiques les plus rigoureuses dans toutes les décisions et actions. Il offre aux membres des FC et aux employés du MDN une solide base pour travailler ensemble tout en respectant les valeurs et l'éthique propres au MDN et aux FC.

Le présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est une directive qui s'applique aux employés du ministère de la Défense nationale et un ordre qui s'applique aux officiers et aux militaires du rang des Forces canadiennes. Un manquement à ses principes, valeurs ou comportements attendus peut entraîner la prise de mesures administratives ou disciplinaires en vertu du présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et des *Directives et ordonnances administratives de la Défense* (DOAD) pertinentes. De plus, la conformité des membres des FC au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est jugée nécessaire pour assurer l'ordre et la discipline, et des mesures disciplinaires peuvent également être justifiées en vertu du Code de discipline militaire.



W.J. Natynczyk
Le Général
Chef d'état-major de la Défense



Robert Fonberg
Sous-ministre



TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I: VALEURS ET ÉTHIQUE	8
CHAPITRE II: VALEURS ET ÉTHIQUE DANS LES OPÉRATIONS	15
CHAPITRE III: POLITIQUE DU MDN ET DES FC SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET L'APRÈS-MANDAT	16
CHAPITRE IV: DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES	26
RÉFÉRENCES	30
ANNEXE A LES VALEURS COMMUNES ET DISTINCTES	A1
ANNEXE B ENTENTES INTERNATIONALES SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE	B1



1. Titre Abrégé

- 1.1 Le présent code peut être cité sous le titre *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.

2. Application

- 2.1 Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* établit une norme en ce qui a trait aux comportements attendus de tous les membres du personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces canadiennes (FC)¹. Les principes, les valeurs et les comportements attendus qui y figurent s'appliquent au MDN et à ses employés ainsi qu'aux FC et à leurs membres. Rien dans ce Code ne déroge aux normes de conduite et aux autres procédures et mécanismes disciplinaires ou administratifs établis en vertu de la *Loi sur la défense nationale* et des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC).
- 2.2 Aux fins du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, l'expression «employés du MDN» désigne les personnes qui sont employées au MDN aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2005, ch. 22, ainsi modifiée, y compris les employés nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée, les personnes en congé non payé, les étudiants qui participent à des programmes d'emploi pour étudiants, les travailleurs occasionnels, saisonniers et à temps partiel, ainsi que les personnes en détachement ou en affectation dans le cadre du programme Échanges Canada et les bénévoles.
- 2.3 L'acceptation des valeurs et des principes éthiques que renferme le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et la conformité aux comportements attendus sont une condition d'emploi pour tous les employés du MDN et s'appliquent à tous les membres des FC, quel que soit le niveau de leur poste ou leur grade. Un manquement à ces principes, valeurs ou comportements attendus peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires allant jusqu'au congédiement.
- 2.4 Aux fins du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, l'expression «membres des FC» désigne les membres de la Force régulière, de la Force spéciale et de la Force de réserve des FC, y compris le Cadre des instructeurs de cadets et les Rangers canadiens².
- 2.5 Tous les membres des FC doivent se conformer à ces principes, valeurs ou comportements attendus. La conformité au présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est nécessaire pour assurer l'ordre et la discipline. Un manquement à ces valeurs ou comportements attendus peut donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires en vertu du présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et des *Directives et ordonnances administratives de la Défense* (DOAD) pertinentes; la prise de mesures disciplinaires à l'encontre des membres des FC peut aussi être justifiée en vertu du Code de discipline militaire.
- 2.6 Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est divisé en quatre chapitres distincts mais interreliés : les valeurs et l'éthique, les valeurs et l'éthique dans le cadre des opérations, les conflits d'intérêts et l'après-mandat et la divulgation des actes répréhensibles. Bien que le chapitre 1 serve de fondement aux chapitres 2, 3 et 4, chaque chapitre s'applique de manière indépendante au contenu dont il traite. Par conséquent, les dispositions relatives à l'inobservation sont énoncées dans le chapitre auquel elles s'appliquent.
- 2.7 Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est entré en vigueur le 13 juin 2012.

¹ Les personnes nommées par décret, à savoir le Sous-ministre, le Chef d'état-major de la Défense, le sous-ministre délégué, le Juge-avocat général, les juges militaires et le recteur au Collège militaire royal du Canada (CMR), sont assujetties à la *Loi sur les conflits d'intérêts*; elles ne sont donc pas visées par le chapitre III du présent code : *Politique du MDN et des FC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat*.

² Bien qu'ils ne soient pas des membres des FC, les membres honoraires des FC doivent se conformer aux politiques et au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, y compris aux exigences du chapitre III : *Politique du MDN et des FC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat*, et les respecter.

CHAPITRE I :

VALEURS ET ÉTHIQUE

3. Introduction

3.1 Le rôle des employés du MDN et des membres des FC

- 3.1.1 Les employés du MDN et les membres des FC ont un rôle fondamental à jouer pour servir la population canadienne, les collectivités et l'intérêt public, sous l'autorité du gouvernement élu et conformément à la loi.
- 3.1.2 À titre de professionnels dont le travail est essentiel au bien-être du Canada et à celui des Canadiens et des Canadiennes, ainsi qu'à la vitalité de la démocratie canadienne et la protection du territoire et de la souveraineté du Canada, les membres des FC et les employés du MDN sont garants de la confiance publique.
- 3.1.3 La Constitution du Canada et les principes de gouvernement responsable sous-tendent le rôle, les responsabilités et les valeurs du secteur public fédéral, qui comprend le MDN et les FC³. Les principes constitutionnels quant à la responsabilité des ministres dictent les relations entre les ministres, les parlementaires, les employés du MDN, les membres des FC⁴ et le public. Un secteur public fédéral professionnel et impartial est un élément clé de notre démocratie.
- 3.1.4 Les ministres sont également responsables de préserver la confiance du public en l'intégrité de la gestion et des activités dans les organisations du secteur public, et d'honorer la tradition d'un secteur public fédéral professionnel et impartial qui comprend le MDN et les FC. En outre, ils jouent un rôle crucial en offrant aux employés du MDN et aux membres des FC le soutien dont ils ont besoin pour fournir des conseils professionnels en toute franchise⁵.

4. Objectifs

- 4.1 Le présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* décrit les valeurs communes et les comportements attendus qui guident à la fois les membres des FC et les employés du MDN dans toutes les activités liées à l'exercice de leurs fonctions professionnelles. En adoptant ces valeurs et ces comportements attendus, les employés du MDN et les membres des FC renforcent la culture éthique du secteur public, qui comprend le MDN et les FC, et contribuent à maintenir la confiance du public en l'intégrité de toutes les institutions publiques, pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie.

³ Le présent *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* vise à préciser le rôle des employés du MDN et des membres des FC et les attentes à leur égard dans le cadre du régime canadien de démocratie parlementaire énoncé dans la *Loi constitutionnelle* et le principe de base du gouvernement responsable.

⁴ La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) définit le terme « fonctionnaire » comme toute personne employée dans le secteur public. Elle exclut les FC de la définition de secteur public. En vertu de la *Loi sur la défense nationale*, les membres des FC comprennent les militaires du rang (MR) et les officiers. Un MR est défini comme « toute personne, autre qu'un officier, qui est enrôlée dans les Forces canadiennes ou qui, selon la loi, est affectée ou détachée auprès de celles-ci ». Un officier est défini comme une personne qui est « a) titulaire d'une commission d'officier de Sa Majesté dans les Forces canadiennes Forces, b) élève-officier dans les Forces canadiennes et c) légalement affectée en cette qualité aux Forces canadiennes ou détachée à ce titre auprès de celles-ci ».

⁵ Voir les fonctions et les responsabilités énoncées dans le document *Pour un gouvernement responsable – Guide du ministre et du ministre d'État*, et dans la *Loi sur les conflits d'intérêts*, la *Loi concernant le lobbying* et la LPFDAR.

- 4.2 Pour les employés du MDN, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est conforme à l'article 6 de la LPFDAR et doit être lu parallèlement au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Pour les membres des FC, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* est promulgué avec l'autorisation du CEMD en vertu de la *Loi sur la défense nationale*. Il complète les valeurs et les principes éthiques qui constituent l'éthos militaire canadien figurant dans les Ordonnances et règlements royaux, ainsi que dans les coutumes et pratiques des FC. Il faudrait le lire en se référant au document *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada*

5. Principes, valeurs et comportements attendus des employés du MDN et des membres des FC

- 5.1 Cette section définit les principes éthiques généraux et les valeurs spécifiques, chacun étant assorti d'un ensemble de comportements attendus qui sont essentiels aux rôles publics que remplissent les employés du MDN et les membres des FC. Les principes éthiques généraux, les valeurs spécifiques et les comportements attendus sont présentés dans les tableaux 1 et 2. Ensemble, ils guident les employés du MDN et les membres des FC dans toutes leurs activités.
- 5.2 Une liste des principes éthiques et des comportements attendus qui s'appliquent aux employés du MDN et aux membres des FC est présentée dans le tableau 1 qui suit. Ces principes et comportements visent à orienter toutes les décisions et les actions et à faire en sorte qu'elles sont prises dans l'intérêt public. Les principes éthiques sont conformes à nos idéaux démocratiques les plus fondamentaux et doivent être appliqués dans l'ordre de préséance.

TABLEAU 1 – PRINCIPES D'ÉTHIQUE DU MDN ET DES FC

PRINCIPES D'ÉTHIQUE	COMPORTEMENTS ATTENDUS
1. RESPECTER LA DIGNITÉ DE TOUTE PERSONNE	<i>En tout temps et en tout lieu, les employés du MDN et les membres des FC respectent la dignité humaine et la valeur de chaque personne en adoptant les comportements suivants :</i> 1.1 Ils traitent chaque personne avec respect et équité. 1.2 Ils valorisent la diversité et l'avantage de combiner les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée. 1.3 Ils favorisent l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination. 1.4 Ils travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.
2. SERVIR LE CANADA AVANT SOI-MÊME	<i>En tout temps et en tout lieu, les employés du MDN et les membres des FC s'acquittent de leurs engagements de façon à servir de leur mieux le Canada, sa population et sa démocratie parlementaire, ainsi que le MDN et les FC en adoptant les comportements suivants :</i> 2.1 Ils prennent des décisions et agissent en tout temps dans l'intérêt public. 2.2 Ils accomplissent leur devoir ou acceptent leurs responsabilités en appliquant les normes éthiques les plus rigoureuses. 2.3 Ils évitent ou empêchent les situations qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts personnels ou organisationnels. 2.4 Ils communiquent aux décideurs l'information, les analyses et les conseils nécessaires en s'efforçant toujours d'être ouverts, francs et impartiaux.

TABLEAU 1 – PRINCIPES D'ÉTHIQUE DU MDN ET DES FC

PRINCIPES D'ÉTHIQUE	COMPORTEMENTS ATTENDUS
3. OBÉIR À L'AUTORITÉ LÉGALE ET L'APPUYER	<i>En tout temps et en tout lieu, les employés du MDN et les membres des FC préservent le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions en adoptant les comportements suivants :</i> 3.1 Ils respectent la primauté du droit. 3.2 Ils exercent leurs fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane et objective.

- 5.3** Une liste des valeurs spécifiques qui s'appliquent à tous les membres des FC et les employés du MDN et des comportements attendus correspondant à celles-ci est présentée dans le tableau 2 qui suit. Ces valeurs ont le même poids. En cas de doute quant à l'application d'une ou plusieurs d'entre elles, les trois principes éthiques aideront à choisir une ligne de conduite.

TABLEAU 2 – VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS DES EMPLOYÉS DU MDN ET DES MEMBRES DES FC

VALEURS SPÉCIFIQUES	COMPORTEMENTS ATTENDUS
1. INTÉGRITÉ	<i>Les employés du MDN et les membres des FC servent l'intérêt public en adoptant les comportements suivants :</i> 1.1 Ils se conduisent toujours avec intégrité et d'une manière qui peut résister à l'examen public le plus approfondi; cette obligation ne se limite pas à la simple observation de la loi. 1.2 Ils n'utilisent jamais leur rôle officiel en vue d'obtenir de façon inappropriée un avantage pour eux-mêmes ou autrui ou en vue de nuire à quelqu'un. 1.3 Ils prennent toutes les mesures possibles pour prévenir et résoudre, dans l'intérêt public, tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre leurs responsabilités officielles et leurs affaires personnelles. 1.4 Ils agissent de manière à préserver la confiance du MDN et des FC, ainsi que celle de leurs pairs, de leurs superviseurs et de leurs subordonnés. 1.5 Ils respectent les normes éthiques les plus rigoureuses, communiquent et agissent avec honnêteté et évitent la tromperie. 1.6 Ils font preuve d'un engagement envers l'équité et la justice et sont déterminés à découvrir la vérité sans égard aux conséquences personnelles.

VALEURS SPÉCIFIQUES	COMPORTEMENTS ATTENDUS
2. LOYAUTÉ	<i>Les employés du MDN et les membres des FC font toujours preuve de respect envers le Canada, sa population et sa démocratie parlementaire ainsi qu'envers le MDN et les FC en adoptant les comportements suivants :</i> 2.1 Ils exécutent avec loyauté les décisions prises par leurs dirigeants conformément à la loi et aident les ministres à rendre compte au Parlement et à la population canadienne. 2.2 Ils protègent adéquatement les renseignements et les divulguent par des moyens formellement autorisés seulement lorsqu'ils y ont été dûment autorisés. 2.3 Ils veillent à ce que tout le personnel soit traité de manière équitable et se voit offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement.
3. COURAGE	<i>Les employés du MDN et les membres des FC font preuve de courage en adoptant les comportements suivants :</i> 3.1 Ils font face aux défis, physiques ou moraux, avec détermination et force de caractère. 3.2 Ils font le bon choix parmi des solutions difficiles. 3.3 Ils ne tolèrent aucun comportement contraire à l'éthique. 3.4 Ils examinent et règlent les questions d'éthique avec les autorités compétentes.
4. INTENDANCE DES RESSOURCES	<i>Les employés du MDN et les membres des FC utilisent les ressources de façon responsable en adoptant les comportements suivants :</i> 4.1 Ils veillent à l'utilisation efficace et efficiente des biens, des ressources et des fonds publics dont ils ont la responsabilité. 4.2 Ils tiennent compte des répercussions à court et à long terme de leurs actions sur les personnes et l'environnement. 4.3 Ils acquièrent, conservent et mettent en commun les connaissances et l'information de la façon indiquée. 4.4 Ils offrent un but et une orientation afin de motiver le personnel, à la fois individuellement et collectivement, à atteindre les normes de rendement les plus élevées. 4.5 Ils s'assurent que les ressources sont en place en vue de relever les défis dans l'avenir.
5. EXCELLENCE	<i>Les employés du MDN et les membres des FC font preuve d'excellence professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions en adoptant les comportements suivants :</i> 5.1 Ils améliorent continuellement la qualité des politiques, des programmes et des services qu'ils fournissent à la population canadienne et aux autres parties du secteur public. 5.2 Ils privilégient un environnement de travail qui favorise l'esprit d'équipe, l'acquisition du savoir et l'innovation ou contribuent à celui-ci. 5.3 Ils fournissent des services équitables, opportuns, efficaces et efficaces dans le respect des langues officielles du Canada.

6. Responsabilités et obligations

6.1 Employés et obligations

- 6.1.1 Les employés du MDN doivent respecter le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et appliquer les valeurs du secteur public dans leurs actions et comportements.
- 6.1.2 Les fonctionnaires qui sont aussi superviseurs ou gestionnaires ont la responsabilité particulière de donner l'exemple en adhérant aux valeurs du secteur public.
- 6.1.3 Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la LPFDAR, si un fonctionnaire détient des renseignements pouvant révéler un manquement grave au présent code, il peut en informer son superviseur immédiat, l'agent supérieur chargé des divulgations ou le commissaire à l'intégrité du secteur public. Au sein du MDN, le Sous-ministre et le Chef d'état-major de la Défense ont délégué au Chef – Service d'examen les fonctions d'agent supérieur chargé des divulgations.
- 6.1.4 Les superviseurs et les gestionnaires, à tous les échelons, doivent développer une culture éthique saine exempte de représailles, veiller à ce que chaque employé du MDN ait la possibilité de remplir ses obligations éthiques et légales d'agir et inculquer de façon proactive les valeurs que renferme le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.

6.2 Membres des FC

- 6.2.1 Les membres des FC doivent respecter le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et en appliquer les valeurs dans leurs actions et leurs comportements.
- 6.2.2 Les membres des FC qui remplissent également un rôle de leadership ont la responsabilité particulière de donner l'exemple en adhérant aux valeurs militaires des Forces canadiennes ainsi qu'aux valeurs communes et aux obligations attendues qui sont énoncées dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.
- 6.2.3 Les dirigeants des FC, à tous les échelons, doivent développer une culture éthique saine exempte de représailles, veiller à ce que chaque subalterne ait la possibilité de remplir ses obligations éthiques et légales d'agir et inculquer de façon proactive les valeurs que renferme le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.

6.3 Chef – Service d'examen (CS Ex)

- 6.3.1 Le CS Ex est responsable de formuler les politiques nécessaires à l'élaboration et à l'administration du Programme d'éthique de la Défense (PED), à en superviser la mise en œuvre ainsi qu'à en suivre et à en évaluer régulièrement l'efficacité dans l'ensemble du MDN et des FC. Le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* fait partie intégrante du PED.
- 6.3.2 Les procédures pour assurer la surveillance, le suivi et l'évaluation de l'efficacité du PED figurent dans les DOAD de la série 7023.

6.4 Sous-ministre (SM) et Chef d'état-major de la Défense (CEMD)

- 6.4.1 Le SM⁶ et le CEMD assument des responsabilités précises au sein du MDN et des FC, et ils ont comme responsabilité générale de promouvoir une culture positive axée sur les valeurs et l'éthique au sein du MDN et des FC. Ils font en sorte que les membres du personnel connaissent leurs obligations en vertu du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*. Ils veillent aussi à ce que les employés du MDN et les membres des FC puissent obtenir, au sein de leur organisation, les conseils voulus au sujet des questions d'éthique, notamment les questions liées aux conflits d'intérêts.

- 6.4.2** Le SM doit assurer la mise en œuvre efficace du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Le SM et le CEMD doivent assurer la mise en œuvre efficace du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* tant au sein du Ministère que dans les FC, et veiller notamment à ce que régulièrement on fasse le suivi et l'évaluation de la façon dont ces codes sont appliqués dans l'ensemble de l'organisation. Les procédures relatives à l'efficacité de la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de ces codes figurent dans les DOAD de la série 7023.
- 6.4.3** Le SM et le CEMD sont chargés d'assurer l'exécution non partisane des mandats du MDN et des FC.
- 6.4.4** Le SM est assujéti au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et à la *Loi sur les conflits d'intérêts*.
- 6.4.5** Le CEMD est assujéti au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et à la *Loi sur les conflits d'intérêts*.

6.5 Secrétariat du Conseil du Trésor – Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

- 6.5.1** Pour aider le président du Conseil du Trésor à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 4 de la LPFDAR, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) est chargé de promouvoir des pratiques éthiques dans le secteur public. Le BDPRH met en œuvre le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et en fait la promotion en collaboration avec toutes les organisations partenaires concernées, et il conseille le SM et les agents ministériels désignés quant à son interprétation.
- 6.5.2** Le dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor peut établir les directives, les normes et les lignes directrices découlant du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.
- 6.5.3** Le BDPRH surveillera la mise en œuvre du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* dans les organisations en vue de déterminer si les objectifs qui y sont énoncés sont atteints.

6.6 Commission de la fonction publique (CFP)

- 6.6.1** La CFP est chargée de mener des enquêtes et des vérifications en matière de dotation et d'administrer certaines dispositions se rapportant aux activités politiques, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

7. Inobservation

7.1 Pour les employés du MDN

- 7.1.1** Un employé du MDN qui ne se conforme pas aux principes éthiques, aux valeurs, aux comportements attendus ou aux politiques énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ou dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, ou ne se conforme pas aux DOAD de la série 7023 s'expose à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement en vertu de la DOAD 5016-0, *Normes de conduite et de discipline – Personnel civil*.

⁶ Au sens de l'article 2 de la LPFDAR, le sous-ministre de la Défense nationale est un « administrateur général » du fait qu'il est le premier dirigeant d'un élément du secteur public.

7.2 Pour les membres des FC

- 7.2.1** Un membre des FC qui ne se conforme pas aux principes éthiques, aux valeurs, aux comportements attendus ou aux politiques énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* ou aux DOAD de la série 7023 s'expose à l'une ou plusieurs des mesures suivantes :
- a. un changement de fonctions ;
 - b. une libération ou une autre mesure administrative énoncée sous la rubrique *Décisions rendues à l'issue d'un EA* de la DOAD 5019-2, *Examen administratif* et/ou ;
 - c. des mesures disciplinaires en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

8. Pistes de résolution

- 8.1** Les comportements attendus ne visent pas à tenir compte de toutes les situations ou questions de nature éthique pouvant se présenter dans le travail quotidien d'un employé du MDN ou d'un membre des FC. Lorsque se présentent des situations ou des questions qui ne font clairement pas partie des comportements attendus énumérés, les employés du MDN et les membres des FC sont invités à parler de ces questions et à les résoudre avec leur superviseur immédiat. Ils peuvent également demander aide et conseils aux services compétents de leur organisation.
- 8.2** Les employés du MDN et les membres des FC, à tous les échelons, devraient résoudre les situations conflictuelles de façon équitable et respectueuse et envisager d'avoir recours à des processus informels comme le dialogue ou la médiation.
- 8.3** Si un employé du MDN ou un membre des FC ne s'entend pas avec le SM, le CEMD ou leurs délégués sur l'application des principes éthiques, des valeurs spécifiques ou des comportements attendus énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, le désaccord est résolu au moyen du processus établi de recours ou de règlement des griefs.
- 8.4** Les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un employé du MDN a agi de manière à enfreindre le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ou le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* peuvent le signaler au superviseur immédiat ou aux gestionnaires de l'employé, ou au CS Ex par le biais du Directeur – Programme d'éthique de la Défense.
- 8.5** De même, les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un membre des FC n'a pas agi conformément au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* peuvent le signaler au superviseur immédiat ou à la chaîne de commandement du militaire ou au CS Ex par le biais du Directeur – Programme d'éthique de la Défense.

CHAPITRE II :

VALEURS ET ÉTHIQUE DANS LES OPÉRATIONS

Ce chapitre sera élaboré par le CS Ex par le biais du Directeur – Programme d'éthique de la Défense, en collaboration avec les intervenants de niveau 1 des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale qui jouent un rôle important dans les opérations militaires menées au pays et à l'étranger.

CHAPITRE III:

POLITIQUE DU MDN ET DES FC SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET L'APRÈS-MANDAT

9. Introduction

- 9.1** La présente politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat s'applique à tous les employés du MDN et les membres des FC. Les mesures et procédures spécifiques connexes figurent dans les *Directives et ordonnances administratives de la Défense* (DOAD) de la série 7021 sur les conflits d'intérêts

9.2 Exigences auxquelles doivent satisfaire les employés du MDN et les membres des FC pour prévenir et régler des situations de conflit d'intérêts et d'après-mandat

- 9.2.1** Ci-dessous sont exposées les exigences relatives aux conflits d'intérêts et à l'après-mandat, qui font partie des conditions d'emploi des employés du MDN relevant du SM et qui sont applicables aux membres des FC en vertu de l'autorité du CEMD aux termes de la *Loi sur la défense nationale*. Ces exigences se fondent sur les valeurs contenues dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et l'éthos militaire canadien et servent à les maintenir. En maintenant ces normes d'éthique, les employés du MDN et les membres des FC conservent et renforcent la confiance du public en l'honnêteté, l'équité et l'intégrité de la fonction publique, qui comprend le MDN, et des FC. Ces exigences permettent aussi au Canada de remplir ses engagements internationaux en tant que signataire d'accords internationaux sur les valeurs et l'éthique (Annexe B – Ententes internationales sur les valeurs et l'éthique).

9.3 Prévention des conflits d'intérêts

- 9.3.1** Les employés du MDN et les membres des FC conservent la confiance du public à l'égard de l'objectivité de la fonction publique, qui comprend le MDN, et des FC, en empêchant et en évitant les situations pouvant donner l'apparence d'un conflit d'intérêts ou pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou réel. Le conflit d'intérêts ne touche pas exclusivement les questions d'opérations financières et de transfert d'un avantage économique. Bien que l'activité financière en soit un volet important, les conflits d'intérêts dans n'importe quel secteur d'activités peuvent avoir un impact négatif sur la perception d'objectivité de la fonction publique et des FC. Vu la nature permanente et omniprésente des technologies de l'information, les fonctionnaires doivent être particulièrement sensibles aux conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels susceptibles de découler de renseignements et de messages transmis par Internet ou par d'autres médias.
- 9.3.2** Il est impossible de prévoir chaque situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. En cas de doute, les employés du MDN et les membres des FC doivent consulter les exigences énoncées dans le présent chapitre du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et les DOAD de la série 7021 sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat afin d'orienter leurs actions. Les employés du MDN et les membres des FC peuvent également demander conseil à leur superviseur, à leur gestionnaire, à l'officier responsable ou à leur commandant. Par ailleurs, comme l'exigent les DOAD de la série 7021, les employés du MDN et les membres des FC doivent, dans certains cas de conflits d'intérêts, demander une décision du SM ou du CEMD, ou de leurs délégués, selon le cas, et leur autorisation quant à une ligne de conduite sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat.
- 9.3.3** Outre les exigences énoncées dans le présent chapitre, les employés du MDN et les membres des FC sont aussi tenus d'observer les exigences de conduite contenues dans les lois et règlements qui régissent le MDN, les FC et leur profession, lorsqu'il y a lieu.

10. Définitions

10.1 Employé du MDN: Personne employée au MDN aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2005, ch. 22 ainsi modifiée, y compris les employés nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée, les personnes en congé non payé, les bénévoles, les étudiants participant à des programmes d'emploi pour étudiants, de même que les travailleurs occasionnels, saisonniers et à temps partiel.

Aux fins de la présente politique, les personnes en affectation dans le cadre du programme Échanges Canada sont considérées comme des employés du MDN et doivent se conformer aux politiques énoncées dans le présent chapitre III: Politique du MDN et des FC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat, et les bénévoles doivent les respecter. Les personnes nommées par décret ne sont pas assujetties à la présente politique, mais à la *Loi sur les conflits d'intérêts*⁷.

10.2 Membre des FC: Tout membre de la Force régulière, de la Force spéciale et de la Force de réserve des FC, y compris le Cadre des instructeurs de cadets et les Rangers canadiens assujettis à la *Loi sur la défense nationale*. Bien qu'ils ne soient pas des membres des FC, les membres honoraires des FC, comme les colonels et les capitaines honoraires (Marine), doivent se conformer aux exigences du chapitre III: Politique du MDN et des FC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat, et les respecter.

10.3 Conflit d'intérêts personnel (CIP): Situation dans laquelle l'employé du MDN ou le membre des FC a des intérêts personnels qui ne sont pas inhérents à son rôle public et qui pourraient influencer abusivement sur l'exécution de ses fonctions et responsabilités officielles ou dans laquelle l'employé du MDN ou le membre des FC utilise ses fonctions officielles pour obtenir des gains personnels. Un conflit d'intérêts réel désigne un conflit qui existe actuellement dans les faits d'une situation; un conflit d'intérêts apparent est un conflit dont un observateur raisonnable pourrait percevoir l'existence dans une situation, que ce soit ou non le cas; et un conflit d'intérêts potentiel est un conflit dont on pourrait raisonnablement prévoir l'existence dans une situation future. Des conflits d'intérêts peuvent se produire dans les circonstances suivantes: activités extérieures (y compris les activités politiques), acceptation de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages, activités d'après-mandat, et toute autre activité ou décision incompatible avec les fonctions et responsabilités officielles d'un employé du MDN ou d'un membre des FC. Un conflit d'intérêts personnel apparent est aussi grave qu'un conflit d'intérêts personnel réel ou potentiel.

10.4 Conflit d'intérêts organisationnel (CIO): Situation dans laquelle les actions ou décisions d'un employé du MDN ou d'un membre des FC mettent en doute l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité du MDN ou des FC, ou leurs caractères non partisans. En conséquence, un observateur raisonnable pourrait considérer que la situation crée un conflit entre les intérêts du MDN ou des FC et l'intérêt public. Un CIO réel désigne un conflit qui existe actuellement dans les faits d'une situation; un CIO apparent est un conflit dont une personne raisonnable pourrait percevoir l'existence dans une situation, que ce soit ou non le cas; et un CIO potentiel est un conflit dont on pourrait raisonnablement prévoir l'existence dans une situation future. Un conflit d'intérêts organisationnel apparent est aussi grave qu'un conflit d'intérêts organisationnel réel ou potentiel.

10.5 Tâches conflictuelles: Conflit qui se pose, non pas en raison des intérêts personnels d'un employé du MDN ou d'un membre des FC, mais parce qu'une ou plusieurs de ses responsabilités officielles sont concomitantes ou concurrentes. Par exemple, les responsabilités liées à son emploi au sein de la fonction publique ou à son service au sein des FC pourraient être en conflit avec d'autres de ses responsabilités dans le cadre d'un rôle externe faisant aussi partie de ses fonctions officielles, comme une nomination à un conseil d'administration ou à une autre fonction externe.

⁷ Les personnes nommées par décret au MDN et dans les FC sont le Sous-ministre, le Chef d'état-major de la Défense, le Sous-ministre délégué, le Juge-avocat général, les juges militaires et le recteur du Collège militaire royal du Canada.

11. Les responsabilités et fonctions générales d'un employé du MDN et d'un membre des FC comprennent les suivantes :

- 11.1 prendre toutes les mesures possibles pour reconnaître, empêcher, signaler et régler tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre ses responsabilités officielles et n'importe lequel de ses intérêts personnels ;
- 11.2 s'abstenir d'avoir des intérêts personnels, excluant ceux autorisés dans le présent chapitre, lorsque sa participation à des activités gouvernementales peut avoir une incidence indue sur ces intérêts ;
- 11.3 ne jamais utiliser sciemment à son propre avantage des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions officielles qui ne sont pas accessibles au public, ni en bénéficier ;
- 11.4 ne jamais utiliser directement ou indirectement les biens du gouvernement, y compris les biens loués, ni en permettre l'utilisation directe ou indirecte à des fins autres que celles officiellement approuvées ;
- 11.5 ne pas venir en aide à des personnes ou des entités privées dans leurs rapports avec le gouvernement, si cela peut occasionner un traitement de faveur ;
- 11.6 ne pas intervenir dans les rapports des personnes ou des entités privées avec le gouvernement afin d'influencer de façon inappropriée leur résultat ;
- 11.7 conserver l'impartialité du secteur public et des Forces canadiennes et ne pas participer à toute activité externe ou activité politique qui porte atteinte ou pourrait être considérée comme portant atteinte à sa capacité de remplir ses fonctions de manière objective ;
- 11.8 s'assurer de résoudre dans l'intérêt public tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre ses activités personnelles et ses responsabilités officielles en tant qu'employé du MDN ou en tant que membre des FC ;
- 11.9 s'abstenir de critiquer publiquement le gouvernement du Canada⁸ ; et
- 11.10 s'abstenir de mener une activité politique qui pourrait porter atteinte ou sembler porter atteinte à son objectivité et à son impartialité en tant qu'employé du MDN ou membre des FC et à celle du secteur public ou des Forces canadiennes.

12. Exigences relatives à la prévention et au règlement des situations de conflit d'intérêts en cours d'emploi

- 12.1 Conformément aux procédures établies, les employés du MDN et les membres des FC doivent faire rapport au CS Ex ou au CEMD de toutes les activités extérieures, de tous les biens et de tous les intérêts susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel relativement à leurs fonctions officielles. Le rapport doit être remis dans les 60 jours suivant leur nomination initiale ou une nomination, une mutation ou un déploiement subséquent.
- 12.2 Par la suite, l'employé du MDN et le membre des FC doivent, régulièrement ou chaque fois qu'un changement important survient dans leurs affaires personnelles ou dans leurs fonctions officielles, revoir leurs obligations en vertu de la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat*, du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et du présent chapitre du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*. S'il existe un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, ou en cas de doute, ils doivent produire un rapport en temps opportun.

⁸ N'est pas considéré comme une critique publique le fait qu'un employé du MDN ou un membre des FC divulgue des renseignements dans le cadre intrinsèque du mandat d'une organisation. N'est pas considéré comme une critique publique le fait qu'un employé du MDN fasse une divulgation protégée qui est assujettie à la LPFDAR. N'est pas considéré comme une critique publique le fait qu'un membre des FC signale aux autorités compétentes toute infraction aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne justiciable du *Code de discipline militaire*, en vertu de l'article 4.02 des ORFC dans le cas des officiers et de l'article 5.01 des ORFC dans le cas des militaires du rang.

- 12.3** Lorsqu'ils négocient avec des personnes de l'extérieur des ententes de nature financière, les employés du MDN et les membres des FC doivent se conformer aux exigences énumérées dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* ainsi qu'à d'autres directives ou politiques connexes diffusées par le Conseil du Trésor. En cas de doute, ils doivent immédiatement faire part de la situation à leur gestionnaire, afin d'obtenir des conseils ou des directives sur la façon de procéder.
- 12.4** La marche à suivre pour présenter un rapport figure dans les DOAD de la série 7021.

13. Biens

- 13.1** Il incombe aux employés du MDN et aux membres des FC d'évaluer leurs biens en tenant compte de la nature de leurs fonctions officielles et des caractéristiques des biens. S'il existe un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre l'exécution de leurs fonctions officielles et leurs biens, ils sont tenus d'en faire rapport en temps opportun au SM ou au CEMD, selon le cas, ou à leurs délégués.
- 13.2** Si le SM ou le CEMD, selon le cas, ou leurs délégués jugent que l'un de ces biens constitue un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel avec les fonctions et responsabilités des employés du MDN et des membres des FC, ces derniers peuvent être obligés de s'en dessaisir ou de prendre d'autres mesures pour résoudre le conflit. Il est interdit aux employés du MDN et aux membres des FC de vendre ou de céder leurs biens à des membres de leur famille ou à quiconque afin de se soustraire aux exigences de conformité.
- 13.3** Les genres de biens qui doivent être signalés et les procédures relatives à la déclaration et à la gestion de ces biens sont indiqués dans la *Directive sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts financiers*.

14. Activités ou emplois extérieurs

- 14.1** Les employés du MDN et les membres des FC peuvent occuper un emploi ou participer à des activités en dehors de la fonction publique ou de leurs conditions de service, pourvu que cet emploi ou ces activités ne risquent pas d'entraîner un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ou de compromettre l'impartialité ou l'objectivité du MDN, des FC, des employés du MDN ou des membres des FC.
- 14.2** Les employés du MDN et les membres des FC doivent présenter un rapport confidentiel au SM ou au CEMD, par le biais du Directeur – Programme d'éthique de la Défense, qui relève du CS Ex et à qui le SM et le CEMD ont délégué des pouvoirs en matière de conflits d'intérêts, lorsque leur emploi ou leurs activités à l'extérieur risquent de les soumettre à des exigences incompatibles avec leurs fonctions officielles. Il en est de même si leur capacité d'accomplir objectivement leurs fonctions est susceptible d'être remise en question. Conformément à l'article 19.42 des ORFC, les membres des FC qui souhaitent participer à une activité extérieure doivent obtenir l'autorisation de leur commandant avant de présenter leur rapport confidentiel au CEMD, par le biais du CS Ex, pour décision finale. Si le SM ou le CEMD, selon le cas, détermine qu'il existe un risque réel, apparent ou potentiel de conflit d'intérêts, il peut exiger la modification ou l'abandon de ces activités.
- 14.3** Les employés du MDN et les membres des FC qui reçoivent un avantage ou un revenu découlant directement ou indirectement d'un marché conclu avec le gouvernement du Canada sont tenus de présenter au SM ou au CEMD un rapport précisant la nature de ce marché ou de toute autre entente. Le SM ou le CEMD, par le biais du CS Ex ou du DPED, déterminera ensuite si l'entente présente un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, et il pourra exiger la modification ou l'abandon du marché.

15. Activités politiques des employés du MDN et des membres des FC

- 15.1** Les employés du MDN ou les membres des FC qui envisagent de participer à une activité politique devraient au préalable demander conseil à leur superviseur, à l'officier responsable, à leur commandant, à leur gestionnaire, à un conseiller en ressources humaines, au CS Ex par le biais du Directeur – Programme d'éthique de la Défense ou à la Commission de la fonction publique (CFP), selon le cas.

15.2 Pour les employés du MDN

- 15.2.1** Aux termes de la partie 7 de la LEFP, « activité politique » désigne « toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer; toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer; le fait d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir, avant ou pendant la période électorale ».
- 15.2.2** Les employés du MDN qui souhaitent se livrer à une activité politique qui n'est pas visée à la partie 7 de la LEFP et qui pourrait constituer un conflit d'intérêts doivent informer le SM, par le biais du CS Ex, de l'activité proposée.
- 15.2.3** De même, les employés du MDN qui sont assujettis au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, mais qui ne sont pas visés par la partie 7 de la LEFP, et qui souhaitent se livrer à toute activité politique susceptible de constituer un conflit d'intérêts, doivent informer le SM, par le biais du CS Ex, de l'activité proposée. Sont inclus les étudiants nommés dans le cadre de programmes d'emploi pour étudiants ainsi que les travailleurs saisonniers, occasionnels et à temps partiel, les bénévoles et les personnes en détachement ou en affectation dans le cadre du programme Échanges Canada.
- 15.2.4** Étant donné que les activités politiques sont considérées comme des activités extérieures, les employés du MDN doivent présenter au CS Ex un rapport dans lequel ils déclarent leur intention de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, ou à une élection d'un conseil de bande, d'un conseil scolaire ou d'un autre organisme public local. Le CS Ex déterminera s'il existe un conflit d'intérêts ou si une situation de conflit d'intérêts potentiel ou apparent peut être résolue sans compromettre l'impartialité du MDN ou l'objectivité de la fonction publique.
- 15.2.5** Dès confirmation de la décision du CS Ex selon laquelle l'activité extérieure est conforme aux dispositions de la DOAD 7021 en matière de conflits d'intérêts, les employés du MDN doivent suivre les procédures établies par le Directeur – Politiques et programmes (Relations de travail), en tant que représentant désigné en matière d'activités politiques, demander et obtenir l'autorisation de la CFP afin de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, conformément à la partie 7 de la LEFP. La nécessité de demander et d'obtenir l'autorisation de la CFP ne s'applique pas aux élections de conseils scolaires ou d'autres organismes publics locaux, comme celles de conseils de bande.

15.3 Pour les membres des FC

15.3.1 Membres de la Force régulière

15.3.1.1 L'article 19.44(7) des ORFC interdit à un membre de la Force régulière des FC :

- a. de prendre une part active aux affaires d'une organisation ou d'un parti politique;
- b. de faire un discours politique aux électeurs, ou d'annoncer lui-même ou de permettre qu'on annonce qu'il est ou sera candidat aux élections du Parlement du Canada ou d'une assemblée législative provinciale; ou
- c. sauf autorisation du Chef d'état-major de la Défense, d'accepter ou de faire partie d'un conseil municipal ou de tout autre organisme de gouvernement local ou de permettre qu'on le propose comme candidat à un tel poste.

15.3.2 Le CEMD a délégué au CS Ex le pouvoir de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts dans le cas d'un membre de la Force régulière qui a l'intention d'accepter un poste au sein d'un conseil municipal. Par conséquent, avant d'accepter d'être candidat à une élection à un poste au sein d'un conseil municipal ou d'un autre organisme public local et avant d'accepter d'occuper un tel poste, les membres de la Force régulière doivent présenter au CS Ex un rapport confidentiel dans lequel ils déclarent leur intention de poser leur candidature.

15.3.3 La marche à suivre pour présenter un rapport confidentiel figure dans les DOAD de la série 7021.

15.3.4 Membres de la Force de réserve

15.3.4.1 Il n'est pas interdit aux membres de la Force de réserve de participer à des activités politiques, exception faite des restrictions imposées en vertu de l'article 19.44(8) des ORFC : «Aucun officier ou militaire du rang ne doit organiser une réunion politique ou prendre part à une telle réunion dans un établissement de défense.»

15.3.4.2 Toutefois, les membres des FC doivent éviter tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel ou toute activité extérieure qui compromettrait l'impartialité ou l'objectivité du gouvernement du Canada.

15.3.4.3 Pour ces raisons, les membres de la Force de réserve doivent présenter au CS Ex un rapport confidentiel dans lequel ils déclarent leur intention de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, ou à une élection d'un conseil de bande, d'un conseil scolaire ou d'un autre organisme public local. Le CS Ex déterminera s'il existe un conflit d'intérêts ou si une situation de conflit d'intérêts potentiel ou apparent peut être résolue par les contraintes imposées au membre de la Force de réserve, de sorte que sa participation à l'activité politique ne compromette pas l'impartialité ou l'objectivité du gouvernement du Canada, du MDN ou des FC.

15.3.4.4 La marche à suivre pour présenter un rapport confidentiel figure dans les DOAD de la série 7021.

16. Cadeaux, marques d'hospitalité et autres avantages

16.1 Les employés du MDN et les membres des FC doivent faire preuve de jugement pour éviter de se retrouver dans des situations de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel en prenant en considération les critères suivants sur les cadeaux, les marques d'hospitalité et les autres avantages, tout en respectant l'esprit du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* et de la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat* du Conseil du Trésor.

16.2 Est interdite l'acceptation de tout cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage qui risque d'avoir une influence réelle, apparente ou potentielle sur l'objectivité de l'employé du MDN ou du membre des FC dans l'exercice de ses fonctions officielles ou de le placer dans une situation d'obligé envers le donateur. Cela inclut l'admission gratuite ou à prix réduit à des événements sportifs et culturels, à des déplacements ou à des conférences.

16.3 L'acceptation d'un cadeau, d'une marque d'hospitalité ou d'un autre avantage est autorisée si la valeur est minime et cela se produit rarement, cela est conforme aux règles de la courtoisie ou du protocole, cela se produit lors d'une activité ou d'un événement lié à l'exercice des fonctions officielles de l'employé du MDN ou du membre des FC visé, et cela ne compromet ou ne semble pas compromettre l'intégrité de l'employé du MDN ou du membre des FC visé ou celle de son organisation.

- 16.4** Lorsqu'il est impossible de refuser un cadeau, une marque d'hospitalité ou d'autres avantages ne répondant pas aux critères d'acceptabilité précités, ou lorsqu'on estime qu'il est suffisamment avantageux pour l'organisation d'accepter certains types de marques d'hospitalité, les employés du MDN et les membres des FC doivent demander des directives écrites du SM ou du CEMD, selon le cas, ou de leurs délégués autorisés.
- 16.5** La marche à suivre pour accepter un cadeau, une marque d'hospitalité ou un autre avantage figure dans les DOAD de la série 7021.

17. Sollicitation, commandites et dons

- 17.1** Hormis les collectes de fonds au profit d'organismes de charité, il est interdit aux employés du MDN et aux membres des FC de solliciter auprès d'une personne, d'un groupe ou d'un organisme du secteur privé qui a des relations d'affaires avec le gouvernement des cadeaux, des marques d'hospitalité, d'autres avantages ou des transferts de valeurs économiques. Lorsqu'ils amassent des fonds au profit d'organismes de charité dans le cadre de leurs rôles publics, les employés du MDN et les membres des FC doivent au préalable obtenir l'autorisation écrite du SM ou du CEMD, selon le cas, afin de solliciter des dons, des prix ou des contributions en nature auprès d'organismes ou de personnes de l'extérieur.
- 17.2** Si une personne ou une entité de l'extérieur avec laquelle l'organisme a des relations officielles passées, présentes ou potentielles offre au MDN ou aux FC un avantage tel que le financement d'un événement, ce qui constitue une commandite, ou un don d'équipement, les employés du MDN et les membres des FC doivent déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel et obtenir le consentement écrit du SM ou du CEMD, selon le cas, ou de leurs délégués avant d'accepter l'avantage.
- 17.3** De même, si le MDN ou les FC financent un événement ou font un don d'équipement à une personne ou à une entité avec laquelle l'organisme a des relations officielles passées, présentes ou potentielles, les employés du MDN et les membres des FC doivent, dans le cadre de leurs rôles publics, déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel et obtenir le consentement écrit du SM ou du CEMD ou de leurs délégués, selon le cas, avant d'accepter la commandite ou le don.
- 17.4** Dans l'une ou l'autre des situations décrites ci-dessus, le SM ou le CEMD ou leurs délégués, selon le cas, peuvent exiger que l'activité soit modifiée ou abandonnée s'il a été déterminé qu'il existe un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent ou une situation d'obligé envers le donateur. Les dispositions susmentionnées visent à garantir que la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat* du Conseil du Trésor est conforme à l'alinéa 121(1)c) du *Code criminel du Canada*.
- 17.5** La marche à suivre pour accepter un cadeau, une marque d'hospitalité ou un autre avantage figure dans les DOAD de la série 7021.

18. Évitement des traitements de faveur

- 18.1** Les employés du MDN et les membres des FC doivent faire preuve d'objectivité et d'impartialité lorsqu'ils exercent leurs fonctions et lorsqu'ils prennent des décisions, que celles-ci soient liées au processus de dotation, à l'octroi de fonds ou à l'imposition de sanctions pécuniaires à des parties de l'extérieur, à des paiements de transfert, au fonctionnement des programmes ou à tout autre exercice de leurs responsabilités.
- 18.2** Cela veut dire qu'il leur est interdit d'accorder un traitement de faveur ou un avantage aux membres de leur famille, à leurs amis et associés ou à une autre personne ou entité. Ils ne doivent pas offrir d'aide extraordinaire à une personne ou une entité qui a déjà des relations d'affaires avec le gouvernement, à l'insu et sans l'appui de leur superviseur. Qui plus est, ils ne doivent désavantager aucune entité ou personne qui a des relations d'affaires avec le gouvernement en raison d'un antagonisme ou de préjugés personnels.

- 18.3** Transmettre de l'information accessible au grand public n'est pas considéré comme un traitement de faveur.
- 18.4** La marche à suivre concernant les questions de traitement de faveur qui se rapportent aux conflits d'intérêts figure dans les DOAD de la série 7021.

19. Exigences relatives à l'après-mandat et à la prévention des situations de conflit d'intérêts avant et après la cessation des fonctions

- 19.1** Tous les employés du MDN et les membres des FC ont la responsabilité de réduire au minimum la possibilité de se trouver dans des situations de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre leurs dernières responsabilités au sein du MDN ou des FC, et leur nouvel emploi à l'extérieur du MDN ou des FC.

20. Avant de quitter l'emploi

- 20.1** Avant de quitter leur emploi dans la fonction publique ou d'être libérés du service militaire, tous les employés du MDN et les membres des FC doivent faire part de leurs intentions en ce qui concerne leurs activités ou leur emploi futurs hors de la fonction publique ou des FC qui peuvent présenter un risque de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel avec leurs responsabilités actuelles, et discuter des conflits potentiels avec leur superviseur, leur gestionnaire ou leur supérieur, selon le cas.

21. Restrictions et période de restriction relatives à l'après-mandat visant les employés du MDN et les membres des FC qui occupent un poste désigné

- 21.1** Le SM et le CEMD sont responsables de désigner les postes qui risquent de créer des situations de conflit d'intérêts après la cessation des fonctions aux termes de la section 6.1.2f)i) de la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat* du Conseil du Trésor. Les postes désignés figurent dans les DOAD de la série 7021.
- 21.2** Les employés du MDN et les membres des FC qui occupent un poste désigné sont assujettis à une période de restriction d'un an et à des restrictions suivant la cessation de leurs fonctions. Avant la cessation de leurs fonctions et pendant la période de restriction d'un an, ces employés du MDN ou membres des FC, ou ces anciens employés du MDN ou anciens membres des FC, doivent informer le SM ou le CEMD, par le biais du CS Ex, conformément aux procédures établies dans les DOAD de la série 7021.
- 21.3** Les employés du MDN et les membres des FC doivent déclarer toutes les offres sérieuses d'emploi ou toutes les activités envisagées à l'extérieur de la fonction publique ou des FC qui pourraient les placer en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel avec leur emploi dans la fonction publique ou leur service dans les FC et divulguer immédiatement leur acceptation de toute offre d'emploi. De plus, il est interdit à ces employés du MDN ou membres des FC, sans l'autorisation du SM ou du CEMD, selon le cas, durant la période de restriction d'un an :
- a.** d'accepter une nomination au conseil d'administration d'une entité privée avec laquelle ils ont eu, personnellement ou par l'entremise de leurs subalternes, des rapports officiels importants au cours de l'année ayant précédé la fin de leur mandat, ou d'accepter un emploi au sein d'une telle entité;

- b. d'intervenir auprès de tout organisme du gouvernement au nom de personnes ou d'entités de l'extérieur de la fonction publique ou des FC avec lesquelles ils ont eu, personnellement ou par l'entremise de leurs subalternes, des rapports officiels importants au cours de l'année ayant précédé la fin de leur mandat⁹. Les rapports officiels en question peuvent être personnels ou par l'entremise des subalternes des employés du MDN ou des membres des FC ou;
- c. de donner à leurs clients ou à leur employeur, au moyen de renseignements qui ne sont pas accessibles au public, des conseils touchant les programmes ou les politiques du ministère ou de l'organisme pour lequel ils travaillaient ou avec lequel ils entretenaient d'importants rapports directs.

22. Annulation ou réduction de la période de restriction relative à l'après mandat

22.1 Les employés du MDN et les membres des FC ou les anciens employés du MDN et anciens membres des FC assujettis aux restrictions liées à l'après-mandat peuvent demander au SM ou au CEMD, selon le cas, par le biais du CS Ex, conformément aux procédures établies dans les DOAD de la série 7021, d'annuler ou de réduire par écrit la période de restriction ou la portée de ces restrictions. L'employé du MDN, le membre des FC, l'ancien employé du MDN ou l'ancien membre des FC doit fournir suffisamment de renseignements pour permettre au SM ou au CEMD, selon le cas, de déterminer si sa demande est justifiée en tenant compte des critères suivants :

- a. les circonstances de son congédiement ou de la cessation de son service;
- b. les perspectives générales d'emploi de l'employé du MDN ou du membre des FC ou de l'ancien employé du MDN ou ancien membre des FC;
- c. l'importance que le gouvernement attache aux renseignements détenus par l'employé du MDN ou le membre des FC, l'ancien employé du MDN ou l'ancien membre des FC dans le cadre du poste qu'il occupe ou occupait au sein du MDN ou des FC;
- d. le caractère souhaitable du transfert rapide au secteur privé ou à d'autres secteurs gouvernementaux ou non gouvernementaux, des connaissances et des compétences de l'employé du MDN ou du membre des FC ou de l'ancien employé du MDN ou l'ancien membre des FC;
- e. la mesure dans laquelle le nouvel employeur pourrait tirer un avantage commercial ou privé indu en embauchant l'employé du MDN ou le membre des FC ou l'ancien employé du MDN ou l'ancien membre des FC;
- f. l'autorité et l'influence qu'avait cette personne au sein du MDN ou des FC; et/ou
- g. toute autre considération, à la discrétion du SM ou du CEMD.

23. Règlement

23.1 En ce qui concerne les dispositions nécessaires pour empêcher un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, ou pour se conformer aux exigences susmentionnées, on s'attend à ce que les situations soient réglées au moyen d'une discussion et d'une entente entre, d'une part, l'employé du MDN et le membre des FC ou l'ancien employé du MDN ou l'ancien membre des FC et, d'autre part, le SM ou le CEMD, selon le cas, ou leurs délégués. Si un employé du MDN ou un membre des FC ne s'entend pas avec le SM, le CEMD ou leurs délégués sur l'application des principes éthiques, des valeurs spécifiques ou des comportements attendus énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, le désaccord est résolu au moyen du processus établi de recours ou de règlement des griefs.

⁹ Les sous-ministres adjoints et leurs équivalents sont assujettis à la *Loi concernant le lobbying*. En cas de conflit entre le présent code et la Loi, cette dernière prévaut.

24. Inobservation de la Politique du MDN et des FC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat

24.1 Pour les employés du MDN

- 24.1.1** Un employé du MDN qui ne se conforme pas aux dispositions sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat énoncées dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* ou les DOAD de la série 7021 s'expose à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement en vertu de la DOAD 5016-0, *Normes de conduite et de discipline – Personnel civil*.

24.2 Pour les membres des FC

- 24.2.1** Un membre des FC qui ne se conforme pas aux dispositions sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat ou aux politiques énoncées dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* ou dans les DOAD de la série 7021 s'expose à l'une ou plusieurs des mesures suivantes :
- a.** un changement de fonctions ;
 - b.** une libération ou une autre mesure administrative énoncée sous la rubrique *Décisions rendues à l'issue d'un EA* de la DOAD 5019 2, *Examen administratif* et/ou ;
 - c.** des mesures disciplinaires en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

CHAPITRE IV :

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

25. Introduction

- 25.1** Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la LPFDAR, si des employés du MDN détiennent des renseignements pouvant révéler un acte répréhensible défini dans la LPFDAR, y compris un manquement grave au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ou au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, ils peuvent en informer leur superviseur immédiat, l'agent supérieur chargé des divulgations ou le commissaire à l'intégrité du secteur public. Au sein du MDN et des FC, le Chef –Service d'examen (CS Ex) est l'agent supérieur chargé des divulgations.
- 25.2** Le CS Ex, à titre d'agent supérieur chargé des divulgations, a la responsabilité d'aider le SM et le CEMD à se conformer aux exigences de la LPFDAR. Le CS Ex aide à créer des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donne suite aux divulgations faites par les employés de l'organisation. De plus amples renseignements sur les fonctions et les pouvoirs du CS Ex à titre d'agent supérieur chargé des divulgations figurent dans les DOAD de la série 7024 sur la divulgation d'actes répréhensibles.
- 25.3** Les employés du MDN et les membres des FC trouveront la marche à suivre pour divulguer des actes répréhensibles dans les DOAD de la série 7024. En outre, dans le cas des membres des FC, l'article 4.02 des ORFC (responsabilités générales des officiers) et l'article 5.01 des ORFC (responsabilités générales des militaires du rang) énoncent des exigences précises quant à la divulgation d'actes répréhensibles.
- 25.4** Les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un membre des FC a agi de manière à commettre un manquement grave au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* peuvent le signaler au superviseur immédiat ou à la chaîne de commandement du militaire, ou au CS Ex à titre d'agent supérieur chargé des divulgations désigné dans les DOAD de la série 7024.
- 25.5** De même, les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un employé du MDN a agi de manière à commettre un manquement grave au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ou au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* peuvent le signaler au superviseur immédiat ou aux gestionnaires de l'employé, au CS Ex à titre d'agent supérieur des divulgations désigné dans les DOAD de la série 7024 ou au commissaire à l'intégrité du secteur public.

26. Employés du MDN

- 26.1** Les employés du MDN doivent appliquer le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* dans toutes leurs décisions et actions et, plus particulièrement, adopter les comportements attendus qui sont énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*. Un employé du MDN qui ne se conforme pas à ces valeurs et attentes en ce qui a trait à la divulgation d'actes répréhensibles et à l'interdiction d'exercer des représailles s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 26.2** Les employés du MDN qui sont aussi gestionnaires ont la responsabilité particulière de donner l'exemple en adhérant aux valeurs du secteur public.
- 26.3** Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la LPFDAR, si un fonctionnaire détient des renseignements pouvant révéler un acte répréhensible défini dans la LPFDAR, y compris un manquement grave au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ou au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*, il peut en informer son superviseur immédiat, le CS Ex à titre d'agent supérieur des divulgations désigné dans les DOAD de la série 7024 ou le commissaire à l'intégrité du secteur public.

- 26.4** Les procédures et les mécanismes mis en place pour signaler les actes répréhensibles figurent dans les DOAD de la série 7024.
- 26.5** En vertu de l'article 19 de la LPFDAR, il est interdit d'exercer des représailles contre un fonctionnaire, ou d'en ordonner l'exercice. On entend par représailles :
- a. toute sanction disciplinaire ;
 - b. la rétrogradation de l'employé du MDN ;
 - c. son congédiement ;
 - d. toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail ; et
 - e. toute menace à cet égard.
- 26.6** Toute personne qui exerce des représailles contre un fonctionnaire qui a fait une dénonciation protégée d'un acte répréhensible ou, agissant de bonne foi, a participé à une enquête relative à une divulgation ou à une enquête en vertu de l'article 33 de la LPFDAR fera l'objet de mesures disciplinaires ou administratives. Cette personne peut également être reconnue coupable d'une infraction et être passible des peines énoncées dans l'article 42.3 de la LPFDAR.

27. Employés du MDN et actes répréhensibles liés aux FC et à leurs membres

- 27.1** Bien que les FC soient une organisation exclue de la définition de « secteur public » aux fins de l'article 2 de la LPFDAR, l'article 52 exige des FC qu'elles prévoient des dispositions relatives à la divulgation et à la protection des membres des FC qui soient semblables à celles qui concernent le secteur public. Un régime rigoureux de divulgation et de protection contre les représailles s'applique déjà à tous les membres des FC.

28. Membres des FC

28.1 Obligation des membres des FC de signaler les actes répréhensibles

- 28.1.1** Les membres des FC doivent appliquer le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* dans toutes leurs décisions et actions et, plus particulièrement, adopter les comportements attendus qui sont énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.
- 28.1.2** Les membres des FC qui remplissent également un rôle de leadership ont la responsabilité particulière de donner l'exemple en adhérant aux valeurs militaires des Forces canadiennes ainsi qu'aux valeurs éthiques et aux comportements attendus qui sont énoncés dans le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.
- 28.1.3** Tous les officiers sont tenus, en vertu du sous-alinéa 4.02(1)e) des ORFC (*Responsabilités générales des officiers*), et tous les militaires du rang sont tenus, en vertu du sous-alinéa 5.01e) des ORFC (*Responsabilités générales des militaires du rang*), de signaler aux autorités compétentes toute infraction aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne justiciable du *Code de discipline militaire*.
- 28.1.4** Les procédures et les mécanismes mis en place pour signaler les actes répréhensibles figurent dans les DOAD de la série 7024.

28.2 Interdiction d'exercer des représailles applicable aux membres des FC

- 28.2.1** Conformément au paragraphe 19.15(2) des ORFC, aucun officier ou militaire du rang ne doit prendre des mesures ci-après, ou en ordonner l'exercice, contre une personne qui, agissant de bonne foi, a signalé aux autorités compétentes toute infraction aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne justiciable du *Code de discipline militaire*, a fait une divulgation d'acte répréhensible ou collaboré à une enquête menée sur un tel signalement ou sur une telle divulgation :
- a. une mesure disciplinaire ;
 - b. une mesure corrective à l'égard de sa carrière ou toute autre mesure administrative ;
 - c. sa rétrogradation ;
 - d. sa libération ou une recommandation de sa libération ou de son licenciement ;
 - e. toute mesure portant atteinte à son service, à son emploi ou à ses conditions de travail ; ou
 - f. toute menace à cet égard.
- 28.2.2** Quiconque exerce des représailles contre un membre des FC qui a fait une divulgation d'un acte répréhensible est passible des mesures administratives ou disciplinaires qui s'appliquent en vertu du Code de discipline militaire.

29. Le Chef – Service d'examen (CS Ex) en tant qu'agent supérieur chargé des divulgations

- 29.1** Le CS Ex est responsable de l'établissement, de l'élaboration et de l'administration du mécanisme de divulgation d'actes répréhensibles au sein du MDN et des FC.
- 29.2** À titre d'agent supérieur chargé des divulgations, le CS Ex aide à créer des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donne suite aux divulgations faites par les employés du MDN ou les membres des FC. Le CS Ex a la responsabilité d'aider le SM et le CEMD à se conformer aux exigences de la LPFDAR.
- 29.3** Conformément aux procédures établies sur la divulgation interne, les fonctions et les pouvoirs du CS Ex au sein du MDN et des FC comprennent également les suivants :
- a. fournir des renseignements, des conseils et des directives aux employés du MDN et aux membres des FC au sujet des procédures de divulgation internes du MDN et des FC, notamment sur la façon d'effectuer les divulgations, la tenue d'enquêtes et le traitement des divulgations faites aux superviseurs ;
 - b. recueillir et consigner les divulgations et les examiner afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants d'y donner suite en vertu de la LPFDAR ou des procédures établies des FC, s'il y a lieu ;
 - c. diriger les enquêtes concernant les divulgations et déterminer s'il y a lieu de donner suite à une divulgation faite en vertu de la LPFDAR ou des procédures établies des FC, d'entreprendre une enquête ou de mettre fin à une enquête ;
 - d. lorsqu'une divulgation ou une enquête relative à une divulgation vise une autre organisation du secteur public fédéral, coordonner le traitement de la divulgation en collaboration avec l'agent supérieur de l'organisation concernée ;
 - e. communiquer par écrit à la personne ou aux personnes ayant fait une divulgation le résultat de tout examen ou de toute enquête se rapportant à la divulgation, ainsi que l'état d'avancement des mesures prises pour donner suite à la divulgation, s'il y a lieu ; et

- f. communiquer sous forme de rapport à son administrateur général les résultats des enquêtes et tout problème systémique pouvant donner lieu à un acte répréhensible, et lui recommander des mesures correctives, s'il y a lieu.

30. Sous-ministre (SM) et Chef d'état-major de la Défense (CEMD)

- 30.1 Le SM et le CEMD assument des responsabilités précises au sein du MDN et des FC, et ils ont comme responsabilité générale de promouvoir une culture positive axée sur les valeurs et l'éthique du MDN et des FC, notamment de signaler un acte répréhensible dans un milieu de travail exempt de représailles. Ils font en sorte que les membres du personnel connaissent l'étendue de leurs obligations en vertu du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*. Ils veillent aussi à ce que les employés du MDN et les membres des FC puissent obtenir, au sein de leur organisation, les conseils voulus au sujet des questions d'éthique, notamment les questions liées aux conflits d'intérêts.
- 30.2 Le SM et le CEMD assurent la mise en œuvre efficace du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et du *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* au sein du MDN et des FC, et ils veillent notamment à ce que régulièrement on fasse le suivi et l'évaluation de la façon dont ces codes sont appliqués dans l'ensemble de l'organisation.
- 30.3 Le SM et le CEMD sont chargés d'assurer l'exécution non partisane des mandats du MDN et des FC.
- 30.4 Le SM est assujéti au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et à la *Loi sur les conflits d'intérêts*.
- 30.5 Le CEMD est assujéti à la *Loi sur les conflits d'intérêts*.

31. Secrétariat du Conseil du Trésor – Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

- 31.1 Pour aider le président du Conseil du Trésor à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 4 de la LPFDAR, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) est chargé de promouvoir des pratiques éthiques dans le secteur public. Le BDPRH met en œuvre le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et en fait la promotion en collaboration avec toutes les organisations partenaires concernées, et il conseille les administrateurs généraux et les agents ministériels désignés quant à son interprétation.
- 31.2 Le dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor peut établir les directives, les normes et les lignes directrices découlant du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.
- 31.3 Le BDPRH surveillera la mise en œuvre du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* dans les organisations en vue de déterminer si les objectifs qui y sont énoncés sont atteints.

32. Commission de la fonction publique

- 32.1 La Commission de la fonction publique (CFP) est chargée de mener des enquêtes et des vérifications en matière de dotation et d'administrer certaines dispositions se rapportant aux activités politiques, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

RÉFÉRENCES

Références principales

- *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*
- *Loi sur l'accès à l'information*
- *Code criminel du Canada*
- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- *Loi sur la protection de l'information*
- *Loi sur la preuve au Canada*
- *Loi sur la défense nationale*
- *Loi concernant le lobbying*
- *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC)*
- *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*
- *A-PA-005-000/AP-000, Servir avec honneur : La profession des armes au Canada(2009)*
- *Énoncé d'éthique de la Défense*
- *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat, Conseil du Trésor*
- *Politique sur la sécurité du gouvernement, Conseil du Trésor*
- *Directive sur le dessaisissement de biens et l'établissement de fiducies sans droit de regard, Conseil du Trésor*

Références connexes

- *Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes, 25 mars 1997*
- *Mandat du Programme d'éthique de la Défense, 21 décembre 1997*
- *Fondements de l'éthique de la Défense au Canada*
- *DOAD 3004-0, Passation de marchés*
- *DOAD 3004-1, Aperçu des procédures de passation des marchés*
- *DOAD 3004-2, Marchés de services*
- *DOAD 5012-0, Prévention et résolution du harcèlement*
- *DOAD 5016-0, Normes de conduite et de discipline – Personnel civil*
- *DOAD 5019-2, Examen administratif*
- *DOAD 5026-0, Grievs civils*
- *DOAD 5046-0, Mode alternatif de résolution des conflits*
- *DOAD 7021-0, Conflits d'intérêts et après-mandat*

- DOAD 7021-1, *Activités extérieures*
- DOAD 7021-2, *Après-mandat*
- DOAD 7021-3, *Sollicitation et Acceptation de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages*
- DOAD 7023-0, *Éthique de la Défense*
- DOAD 7023-1, *Programme d'éthique de la Défense*
- DOAD 7024-0, *Divulgence d'actes répréhensibles en milieu de travail*
- DOAD 7024-1, *Mécanismes internes de divulgation d'actes répréhensibles en milieu de travail*
- *Directive sur l'utilisation des processus du Mode alternatif de résolution des conflits*
- *Lignes directrices pour les activités politiques des employés civils du Directeur général – Relations de travail et rémunération (DGRTR)*
- *Divulgence interne d'actes répréhensibles – Lignes directrices pour les superviseurs des FC, les gestionnaires et les employés du MDN*
- Article 4.02 des ORFC, *Responsabilités générales des officiers*
- Article 5.01 des ORFC, *Responsabilités générales des militaires du rang*
- Article 19.15 des ORFC, *Interdiction de représailles*
- Article 15.01 des ORFC, *Libération des officiers et militaires du rang*
- Article 19.42 des ORFC, *Emploi civil*
- Article 19.43 des ORFC, *Postes d'administrateur et intérêts dans des sociétés*

ANNEXES

ANNEXE A

LES VALEURS COMMUNES ET DISTINCTES

1. L'annexe A fournit une courte description des valeurs et de l'éthique qui figurent dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et dans *Servir avec honneur: La profession des armes au Canada* et qui ont été intégrées au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*.
2. Le MDN et les FC doivent veiller à ce que toutes les décisions, les actions, les politiques et tous les processus et les systèmes qui se rapportent à leurs mandats conjoints et distincts soient conformes au *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC*. En conséquence, les employés du MDN et les membres des FC doivent s'assurer qu'ils respectent toujours les valeurs et l'éthique que renferme le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* dans l'exercice de leurs rôles publics.
3. Bien que la première partie traitant des valeurs du secteur public présente un ensemble de valeurs qui s'appliquent à tous les employés du secteur public, y compris les employés du MDN, ces valeurs, interprétées correctement en tenant compte du mandat des FC, s'appliquent également aux membres des FC. Dans le même ordre d'idées, bien que la deuxième partie traitant des valeurs militaires des Forces canadiennes présente un ensemble de valeurs qui s'appliquent à tous les membres des FC, ces valeurs, interprétées correctement en tenant compte du mandat du MDN, s'appliquent également aux employés du MDN. Cependant, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* précise également les circonstances dans lesquelles les valeurs et l'éthique s'appliquent de façons uniques aux employés du MDN et aux membres des FC. En respectant à la fois les éléments distincts et communs du MDN et des FC, le *Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC* énonce dans un seul code un ensemble de principes, de valeurs et de comportements attendus qui s'appliquent aux employés du MDN et aux membres des FC dans l'exercice de leurs rôles publics.

4. VALEURS DU SECTEUR PUBLIC

- 4.1 Le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* renferme un ensemble de cinq valeurs fondamentales qui guident les fonctionnaires dans toutes les activités liées à l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Ces cinq valeurs fondamentales sont le respect de la démocratie, le respect envers les personnes, l'intégrité, l'intendance des ressources et l'excellence. Elles ne peuvent pas être prises isolément, car elles se chevauchent dans une certaine mesure. Elles constituent un ensemble de valeurs applicables à tous les employés du secteur public, quel que soit le ministère, l'organisme, la société d'État ou l'organisme fédéral auquel ils appartiennent. Ces valeurs s'appliquent en tout temps aux employés du secteur public en ce qui a trait à leur rôle public, où qu'ils se trouvent. En tant que fonctionnaires, les employés du MDN font partie du secteur public. La description de ces cinq valeurs fondamentale figure dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et est reproduite ci-dessous.

4.1 Respect de la démocratie

«Le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions sont fondamentaux pour servir l'intérêt public. Les fonctionnaires reconnaissent que les élus sont responsables devant le Parlement et, par conséquent, devant la population canadienne, et qu'un secteur public non partisan est essentiel à notre système démocratique.»

4.2 Respect envers les personnes

« Notre relation avec la population canadienne doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité, valeurs qui contribuent à un milieu de travail sûr et sain propice à l'engagement, à l'ouverture et à la transparence. Notre esprit d'innovation procède de la diversité de notre population et des idées qui en émanent. »

4.3 Intégrité

« L'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie. En respectant les normes d'éthique les plus rigoureuses, les fonctionnaires conservent et accroissent la confiance du public en l'honnêteté, l'équité et l'objectivité du secteur public fédéral. »

4.4 Intendance des ressources

« Les fonctionnaires fédéraux se voient confier la responsabilité d'utiliser et de gérer judicieusement les ressources publiques, tant à court qu'à long terme. »

4.5 Excellence

« L'excellence de la conception et de la prestation des politiques, des programmes et des services du secteur public profite à tous les aspects de la vie canadienne. La collaboration, l'engagement, l'esprit d'équipe et le perfectionnement professionnel sont tous indispensables au rendement élevé d'une organisation. »

5. VALEURS MILITAIRES DES FORCES CANADIENNES

Les Forces canadiennes ont défini quatre valeurs militaires canadiennes essentielles : le devoir, la loyauté, l'intégrité et le courage. Ces valeurs font partie intégrante de l'éthos militaire canadien approuvé par le Chef d'état-major de la Défense. Il s'agit des valeurs militaires fondamentales qui doivent guider les membres des FC en tout temps dans leurs décisions et leurs actions, où qu'ils servent. Une description utile de ces valeurs militaires canadiennes figure dans *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada* et est reproduite ci dessous.

5.1 Devoir

« Le devoir exige d'abord et avant tout de servir le Canada et de respecter la loi. Il oblige les militaires à se conformer au droit des conflits armés tout en faisant preuve de dévouement, d'initiative et de discipline dans l'exécution de leurs tâches. Le devoir exige également que les membres des Forces canadiennes acceptent le principe de la « primauté des opérations » et, comme il est dit plus haut, les chefs militaires professionnels doivent respecter le précepte de la primauté de la mission sur les troupes et soi-même. L'accomplissement du devoir fait appel à toute la gamme de l'excellence professionnelle militaire. Il exige que les individus s'entraînent fort, poursuivent leur perfectionnement professionnel et exécutent leurs tâches de façon à être fiers d'eux-mêmes, de leur unité et de leur profession. Dans l'ensemble, le concept du devoir incite les militaires, à la fois individuellement et collectivement, à s'efforcer d'atteindre les normes les plus élevées de rendement, tout en leur offrant un but et une orientation tout au long de leur période de service. »

5.2 Loyauté

« La loyauté est reliée au devoir et exige l'allégeance personnelle au Canada et la fidélité aux camarades de l'ensemble de la chaîne de commandement. Pour qu'elle dure, la loyauté doit être réciproque et fondée sur la confiance mutuelle. Elle exige que tous les membres des Forces canadiennes appuient les intentions de leurs supérieurs et obéissent promptement aux ordres et aux directives légitimes. Cependant, la loyauté entraîne aussi des obligations spéciales pour tous les chefs et tous les commandants, comme de s'assurer que leurs subordonnés sont traités de façon équitable. Les chefs doivent également préparer et former leurs subordonnés spirituellement, mentalement et physiquement à accomplir n'importe quelle tâche qui leur sera assignée. Il faut donner aux subordonnés des occasions de perfectionnement professionnel et d'avancement. La loyauté envers les subalternes exige davantage, à savoir que les membres des Forces canadiennes reçoivent une attention appropriée, que leurs désirs et leurs préoccupations soient entendus et que leurs besoins personnels soient comblés, non seulement durant leur période de service, mais également par la suite. Cela vaut particulièrement s'ils ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Le concept de la loyauté s'étend aux familles immédiates des membres des Forces canadiennes qui ont le droit à une reconnaissance officielle pour l'importante contribution qu'elles apportent au moral et au dévouement de leurs êtres chers dans les forces armées. »

5.3 Intégrité

« L'intégrité, c'est s'engager de façon inébranlable et inconditionnelle à remplir ses obligations selon des principes établis tout en étant responsable de ses actions. Par conséquent, pour être intègre, une personne doit être honnête, éviter les supercheries et respecter des normes d'éthique élevées. L'intégrité exige que ses actions soient conformes aux codes de conduite établis et aux valeurs institutionnelles. Elle exige la transparence dans les agissements, l'honnêteté et la franchise dans les paroles et les actes, la recherche de la vérité quelles qu'en soient les conséquences personnelles et l'engagement envers l'équité et la justice. L'intégrité doit se manifester particulièrement chez les chefs et les commandants à cause de la force particulière de leur exemple sur leurs pairs et subordonnés. »

5.4 Courage

« Le courage est une qualité personnelle distincte qui permet de ne pas mesurer une action en fonction des difficultés physiques, des risques, des possibilités d'avancement qu'elle offre ou de sa popularité. Le courage suppose la volonté et la résolution de ne pas abandonner. Il permet de faire le choix approprié entre des solutions de rechange difficiles. Souvent, le courage exige de surmonter la peur à de nombreuses reprises. Par conséquent, il est à la fois physique et moral. Les deux types de courage sont nécessaires parce qu'ils se complètent et permettent d'affronter les lourdes exigences de la profession militaire. Le courage doit être constamment entretenu ; il ne se manifeste pas soudainement durant des opérations. »

ANNEXE B

ENTENTES INTERNATIONALES SUR LES VALEURS ET L'ÉTHIQUE

1. **Activités de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en matière de lutte contre la corruption et la criminalité économique**
<http://www.unodc.org/unodc/fr/corruption/index.html>
2. **Portail des Amériques de lutte contre la corruption (Organisation des États américains)**
<http://www.oas.org/juridico/english/fightcur.html>
3. **Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales**
http://www.oecd.org/departement/0,3355,fr_2649_34859_1_1_1_1_1,00.html
4. **Loi sur la corruption d'agents publics étrangers**
<http://laws.justice.gc.ca/fra/lois/C-45.2/index.html>
5. **Application de la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers**
<http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ds/index.aspx?lang=fra&view=d>
6. **GRC – Corruption internationale**
<http://www.rcmp-grc.gc.ca/ccb-sddc/international-corrup-fra.htm>
7. **Banque mondiale - Gouvernance et lutte contre la corruption**
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/NEWSFRENCH/0,,contentMDK:20487348~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074931,00.html>
8. **Transparency International**
<http://www.transparency.org/>
9. **Transparency International Canada Inc.**
<http://www.transparency.ca/>
10. **Organisation mondiale des parlementaires contre la corruption (GOPAC)**
<http://www.gopacnetwork.org/>