



Parcs
Canada

Parks
Canada

Canada



Vivre selon nos valeurs

Code de valeurs et d'éthique

Données de catalogage avant publication (Canada)
Vivre selon nos valeurs—Code de valeurs et d'éthique

Publié en anglais sous le titre :
Living our Values—Values and Ethics Code

Imprimé : ISBN 978-0-660-47278-2
CAT. NO. R62-540/2023

PDF : ISBN 978-0-660-47277-5
CAT. NO. R62-540/2023F-PDF

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le président et directeur-général
de Parcs Canada, 2023.

Les gestionnaires ont la responsabilité de remettre une copie de
Vivons selon nos valeurs aux membres de l'équipe Parcs
Canada qui n'ont pas accès au site intranet.

N.B.: Dans le présent document nous avons privilégié le masculin,
mais uniquement dans le but d'alléger le texte; il ne faut y voir
aucune préférence pour un genre par rapport à un autre.

Photographie en couverture
Parc national Ivvavik, 2014



Vivre selon nos valeurs

Code de valeurs et d'éthique



Table des **matières**

Message du président et directeur-général.....	6
Pierres angulaires de Parcs Canada : mandat, vision, valeurs fondamentales	9
Objectifs du Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada	11
Valeurs fondamentales de Parcs Canada et comportements attendus	13
Autres considérations éthiques	21
Application du Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada	33
Ressources	41



Message du Président et directeur général

En tant que membres de l'équipe de Parcs Canada, nous faisons preuve de dévouement et de passion dans tous les aspects de notre travail. Nos valeurs fondamentales sont au cœur de ce que nous faisons, de la façon dont nous le faisons et, surtout, de la façon dont nous établissons des liens et interagissons avec les autres.

Chacun d'entre nous joue un rôle dans la promotion d'un milieu de travail **sûr, sain et respectueux**, exempt de harcèlement et de discrimination, notamment de racisme envers les Noirs. Nous travaillons avec les peuples autochtones et les Aînés et apprenons d'eux. Nous reconnaissons le passé et allons de l'avant pour établir des relations de collaboration pour la gestion des lieux historiques et des parcs nationaux ainsi que de favoriser les opportunités pour les peuples autochtones. La façon dont nous traitons ceux qui nous entourent et les personnes que nous servons définit ce que nous sommes en tant qu'organisme. L'accueil fait partie de l'image de marque de Parcs Canada.

Le Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada nous offre un cadre sur lequel nous appuyer en vue de créer des milieux de travail sains et respectueux tout en travaillant en collaboration vers l'atteinte de nos objectifs et notre réussite collective. « **Vivre selon nos valeurs** » signifie être ouvert et sensible aux expériences vécues et aux réalités des autres, notamment à celles qui sont différentes des nôtres. Cela signifie écouter avec respect, curiosité, ouverture d'esprit, autoréflexion et le désir de comprendre et de tisser des liens avec les autres. Le fait d'élargir les possibilités offertes aux groupes en quête d'équité nous rend plus forts collectivement.

Je suis reconnaissant envers le groupe de travail composé de personnes de partout au Canada occupant diverses fonctions, notamment les membres du syndicat, qui ont collaboré à l'élaboration du présent Code actualisé. Celui-ci comprend des valeurs qui reflètent l'identité et la culture particulières de notre organisme, ainsi que notre engagement collectif à l'égard de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la réconciliation dans tous les aspects de notre travail.

La collaboration et le dialogue sont essentiels à notre réussite collective. Je vous encourage à utiliser le présent Code pour discuter avec vos collègues des gestes et des comportements attendus pour faire ressortir le meilleur de chacun et nous aider à devenir l'organisme diversifié, inclusif et accueillant que nous souhaitons être.

Ron Hallman

Président et directeur général Agence

Parcs Canada



INTÉGRITÉ

TRANSPARENCE

INCLUSION

RESPECT

ÉQUITABLE

CODE

ÉTOS

VÉRITÉ

HONNÊTE

EMPATHIE

SENSIBILITÉ

INTERACTION

PROFESSIONNALISME

DIGNITÉ

MANDAT

NORMES

HÉRITAGE

LOYAUTÉ

ÉQUIPE

CONDUIT

ENGAGEMENT

ÉTHIQUE

CODE

DIGNITÉ

RESPECT

VISION

COMPORTEMENTS ATTENDUS

DIVERSITÉ

ENTENTE

VIVRE NOS VALEURS

CONFIANCE

ACCUEILLANT

ÉTHIQUE

CARACTÈRE

GENTILLESSE

VERTU

MORALE

CONDUIT



RESPONSABILITÉS

EXCELLENCE

PRATIQUES

CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS

ATTENTES

COMPORTEMENTS

ALLIÉ

HÉRITAGE

FRANCHISE

ÉTHIQUE

DEVOIR

PRINCIPES

CARACTÈRE

STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

VALEURS FONDAMENTALES

COMPORTEMENTS ATTENDUS

CROIRE

LEADERSHIP

RESPONSABILITÉS

DIALOGUE

TRAVAIL ÉQUIPE

JUSTICE

Les pierres angulaires de Parcs Canada : **le mandat, la vision et les valeurs fondamentales**

NOTRE MANDAT

Ce que nous faisons ensemble

Au nom de la population canadienne, nous protégeons et mettons en valeur des exemples représentatifs du patrimoine naturel et culturel du Canada, et en favorisons chez le public la connaissance, l'appréciation et la jouissance, de manière à en assurer l'intégrité écologique et commémorative pour les générations d'aujourd'hui et de demain.

NOTRE VISION

Ce que nous voulons atteindre ensemble

Les trésors historiques et naturels du Canada occuperont une place de choix au cœur de la vie des Canadiens, perpétuant ainsi un attachement profond à l'essence même du Canada.

NOS VALEURS FONDAMENTALES

Comment nous travaillons ensemble

Les valeurs fondamentales de Parcs Canada – respect envers les personnes, équité, diversité et inclusion, intégrité, engagement et excellence – constituent le cadre général sur lequel s'appuient nos façons de faire comme membres de l'équipe de Parcs Canada et notre façon de travailler ensemble pour réaliser notre mandat et notre vision.

INTÉGRITÉ

TRANSPARENCE

INCLUSION

RESPECT

ÉQUITABLE

CODE

ÉTOS

VÉRITÉ

HONNÊTE

EMPATHIE

SENSIBILITÉ

PROFESSIONNALISME

DIGNITÉ

MANDAT

NORMES

HÉRITAGE

LOYAUTÉ

ÉQUIPE

CONDUIT

ENGAGEMENT

ÉTHIQUE

VISION

CODE

DIGNITÉ

RESPECT

COMPORTEMENTS ATTENDUS

DIVERSITÉ

ENTENTE

VIVRE NOS VALEURS

CONFIANCE

ACCUEILLANT

ÉTHIQUE

CARACTÈRE

GENTILLESSE

CONDUIT

VERTU

MORALE



RESPONSABILITÉS

EXCELLENCE

PRATIQUES

CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS

ATTENTES

COMPORTEMENTS

ALLIÉ

HÉRITAGE

FRANCHISE

ÉTHIQUE

DEVOIR

CMF

VALEURS FONDAMENTALES

COMPORTEMENTS ATTENDUS

CROIRE

LEADERSHIP

RESPONSABILITÉS

DIALOGUE

TRAVAIL ÉQUIPE

JUSTICE

PRINCIPES

CARACTÈRE

STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

Objectifs du Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada

Le Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada **favorise une connaissance et une compréhension communes des valeurs fondamentales et des comportements attendus** qui nous guident en tant qu'employés à tous les niveaux de l'Agence dans nos activités et actions quotidiennes. L'adoption de ces valeurs renforce la culture éthique de Parcs Canada, contribue à la confiance du public envers l'intégrité de la fonction publique, et favorise la collaboration et le dialogue entre les membres de notre équipe, tout en permettant de nous soutenir mutuellement et d'être au service des Canadiens, de nos collectivités et de l'intérêt public.

Le Code constitue le moyen par lequel chaque membre de l'équipe est appelé à mettre en œuvre les valeurs fondamentales de l'Agence. Les valeurs et les principes de gestion de l'Agence guident la mise en œuvre de nos valeurs fondamentales et, de pair avec le Code, constituent le fondement de la garantie de l'intégrité de nos politiques, pratiques et procédures en matière de ressources humaines¹.

¹ Examen du régime des RH, rapport final, p. 9

INTÉGRITÉ

TRANSPARENCE

INCLUSION

RESPECT

ÉQUITABLE

CODE

ÉTOS

VÉRITÉ

HONNÊTE

EMPATHIE

SENSIBILITÉ

PROFESSIONNALISME

DIGNITÉ

MANDAT

NORMES

HÉRITAGE

LOYAUTÉ

ÉQUIPE

CONDUIT

ENGAGEMENT

ÉTHIQUE

VISION

CODE

DIGNITÉ

RESPECT

COMPORTEMENTS ATTENDUS

VALEURS

CONFIANCE

DIVERSITÉ

ENTENTE

VIVRE NOS VALEURS

ACCUEILLANT

ETHIQUE

CARACTÈRE

GENTILLESSE

CONDUIT

VERTU

MORALE



RESPONSABILITÉS

EXCELLENCE

PRATIQUES

CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS

ATTENTES

COMPORTEMENTS

ALLIÉ

HÉRITAGE

FRANCHISE

ÉTHIQUE

DEVOIR

PRINCIPES

VALEURS FONDAMENTALES

COMPORTEMENTS ATTENDUS

DIALOGUE

CROIRE

LEADERSHIP

RESPONSABILITÉS

TRAVAIL ÉQUIPE

JUSTICE

CARACTÈRE

STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

Valeurs fondamentales et comportements attendus de Parcs Canada

RESPECT ENVERS LES PERSONNES

Traiter chacune des personnes dont nous faisons la connaissance avec respect, équité, dignité, empathie, sensibilité et gentillesse contribue à créer un lieu de travail sain et respectueux et un environnement accueillant pour nos partenaires et le public que nous servons. Cette attitude garantit également la sécurité et le bien-être des employés et favorise la collaboration, l'ouverture et la transparence.

- Nous respectons nos différences tout en reconnaissant la valeur que chaque personne apporte pour le bien des autres.
- Nous travaillons avec nos collègues et nos partenaires dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.
- Nous exprimons nos besoins et nos intérêts tout en accordant de l'importance à ceux des autres.
- Nous accordons de la valeur à la diversité et aux avantages que procure la combinaison des forces et des qualités uniques d'une main-d'œuvre et d'une société diversifiées.

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

La réussite et la nature novatrice de Parcs Canada reposent sur sa capacité à créer des espaces inclusifs où les membres du personnel et les visiteurs, qui ont des vécus et des points de vue variés, éprouvent un sentiment d'appartenance. Cela signifie également qu'il faut offrir aux personnes sous-représentées, notamment aux Noirs, aux Autochtones, aux personnes de couleur, à la communauté des personnes deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers + (2ELGBTQ+) et aux personnes handicapées, un accès juste et équitable aux possibilités.

- Nous mettons en place et favorisons un milieu de travail solidaire qui de façon proactive inspire la confiance, **recherche, accueille, respecte et valorise la diversité** en ce qui concerne l'identité et l'expression de genre, l'âge, l'ascendance et l'identité ou l'origine culturelle, les capacités physiques ou la santé mentale.
- Nous veillons à ce que les membres des groupes en quête d'équité ayant divers vécus aient des chances égales de participer aux décisions et d'exercer une influence sur celles-ci, et aient **un accès égal aux possibilités** de perfectionnement professionnel, d'avancement et autres.
- Nous luttons contre les obstacles systémiques ainsi que contre les pratiques et les comportements racistes, discriminatoires et entachés de préjugés en milieu de travail en prenant des mesures quotidiennes, en apportant

du soutien concret, en créant des alliances, en offrant des formations obligatoires, et en favorisant l'engagement et la collaboration, et ce, à tous les niveaux de Parcs Canada.

• **La collaboration avec les peuples autochtones est essentielle à la santé des aires patrimoniales protégées.** Le lien avec les terres et les patries ancestrales est essentiel au bien-être des cultures et des communautés autochtones. Nous travaillons en partenariat avec les membres, les Aînés et les dirigeants des communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis et nous nous engageons à reconnaître notre passé et à faire en sorte que les pas que nous faisons sur la voie de la réconciliation soient empreints de respect et d'humilité. Nous sommes déterminés à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

INTÉGRITÉ

Nous travaillons d'une manière ouverte, honnête, juste et éthique qui résiste à l'examen public le plus minutieux, qui assure la confiance du public et qui est conforme au Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada. Nous veillons à ce que Parcs Canada respecte son obligation de rendre compte à la population canadienne et à notre ministre en exerçant nos fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane, impartiale et exempte d'influence politique, et en appliquant les directives de la direction de Parcs Canada.

- Nous communiquons à la direction et aux dirigeants élus les renseignements, les analyses et les conseils dont ils ont besoin pour prendre des décisions en nous efforçant toujours de le faire de façon ouverte, franche, non partisane et impartiale. Nous offrons également au public des services et des renseignements impartiaux et exempts de toute influence politique.
- Nous n'utilisons jamais notre rôle officiel en vue d'obtenir de façon inappropriée un avantage pour nous-mêmes ou autrui ou en vue de nuire à quelqu'un.
- Nous prenons toutes les mesures possibles pour prévenir et résoudre tout conflit d'intérêt réel, apparent ou potentiel entre nos responsabilités officielles et nos affaires personnelles.
- Nous acceptons la responsabilité de nos actes, nous communiquons les leçons apprises et nous signalons les comportements inappropriés afin d'établir et de maintenir la confiance et la responsabilisation.

ENGAGEMENT

La réussite de Parcs Canada requiert un effort collectif et concerté, lequel peut être fourni lorsque nous favorisons le travail d'équipe et la collaboration afin d'acquérir une expertise et des connaissances et de les partager. Les membres de l'équipe de Parcs Canada sont passionnés.

- Nous sollicitons, recevons et offrons ouvertement de la rétroaction et des conseils en temps opportun et d'une manière honnête, respectueuse et claire.
- Plutôt que de nous concentrer exclusivement sur l'atteinte des résultats, nous tenons également compte des répercussions des actions et des comportements choisis pour atteindre un résultat.
- Nous créons et entretenons activement des relations de travail professionnelles et mutuellement avantageuses avec les membres de l'équipe de Parcs Canada, les intervenants, les partenaires et le public d'une manière qui respecte les valeurs de Parcs Canada pour toutes les parties concernées.
- Nous recevons favorablement et explorons les nouvelles idées et possibilités qui cadrent avec le mandat de Parcs Canada en consultation avec les parties intéressées.

EXCELLENCE

Notre réussite collective repose sur la création d'un milieu de travail positif et inclusif qui favorise le travail d'équipe, l'apprentissage et l'innovation. En tant que conteurs et gardiens des ressources naturelles et culturelles du Canada, nous nous efforçons de continuellement améliorer les politiques, les programmes et les services que nous élaborons et mettons en œuvre.

- Nous prenons le temps de reconnaître et de saluer la compétence, les efforts et les résultats afin de nous encourager et de permettre aux autres de voir et d'apprécier leurs propres contributions.
- Nous tirons le meilleur parti des ressources disponibles afin d'atteindre les objectifs et les priorités de Parcs Canada de manière responsable sur le plan social et environnemental, notamment en collaborant avec les communautés autochtones.
- Plutôt que de rechercher la perfection dans notre travail et notre processus décisionnel, nous nous efforçons de donner le meilleur de nous-mêmes. Nous recherchons les meilleures données probantes disponibles et tenons compte des priorités de Parcs Canada, y compris des responsabilités à l'égard de la conservation et des loisirs, de la science et du savoir traditionnel.
- En tant que gardiens et chefs de file en matière de changement environnemental et d'innovation, nous collaborons avec nos partenaires autochtones et accordons de l'importance au savoir autochtone. Nous élaborons, utilisons et diffusons des pratiques exemplaires liées à nos activités et à la recherche. Nous faisons la promotion des droits et des traditions des Autochtones et nous efforçons de soutenir le dynamisme des cultures autochtones et d'assurer la santé des communautés.



INTÉGRITÉ

TRANSPARENCE

INCLUSION

RESPECT

ÉQUITABLE

CODE

ÉTOS

VÉRITÉ

HONNÊTE

EMPATHIE

SENSIBILITÉ

PROFESSIONNALISME

DIGNITÉ

MANDAT

NORMES

HÉRITAGE

LOYAUTÉ

ÉQUIPE

CONDUIT

ENGAGEMENT

ÉTHIQUE

VISION

CODE

DIGNITÉ

RESPECT

DIALOGUE

CROIRE

LEADERSHIP

RESPONSABILITÉS

TRAVAIL ÉQUIPE

JUSTICE

COMPOTEMENTS ATTENDUS

DIVERSITÉ

ENTENTE

VIVRE NOS VALEURS

CONFIANCE

ACCUEILLANT

ÉTHIQUE

CARACTÈRE

GENTILLESSE

CONDUIT

VERTU

MORALE



RESPONSABILITÉS

EXCELLENCE

PRATIQUES

CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS

ATTENTES

COMPOTEMENTS

ALLIÉ

HÉRITAGE

FRANCHISE

ÉTHIQUE

DEVOIR

CTM

VALEURS FONDAMENTALES

COMPOTEMENTS ATTENDUS

PRINCIPES

CARACTÈRE

STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

Autres considérations éthiques

En plus de se conformer aux valeurs et aux comportements attendus, les employés de Parcs Canada tiennent compte d'autres considérations éthiques dans le cadre de leur travail.

CONFIDENTIALITÉ ET UTILISATION DE L'INFORMATION

Nous respectons la [*Loi sur l'accès à l'information*](#) et la [*Loi sur la protection des renseignements personnels*](#) du gouvernement du Canada ainsi que d'autres lois, directives et procédures applicables aux renseignements personnels ou officiels sous le contrôle de Parcs Canada.

- Nous accédons aux renseignements officiels uniquement si nous avons l'autorisation appropriée et si ces renseignements nous sont nécessaires pour exercer nos fonctions. Nous n'utilisons jamais ces renseignements à des fins personnelles, lucratives ou financières pour nous-mêmes, nos proches ou toute autre personne. Nous ne pouvons pas détruire ou falsifier des documents, fabriquer de faux documents ou dissimuler des documents, ni demander à d'autres employés ou les persuader d'agir ainsi.
- Tous les renseignements échangés dans l'exercice de nos fonctions doivent être recueillis par des moyens légaux; ils doivent être véridiques et justes et ne doivent

pas être formulés de façon trompeuse. Pendant que nous travaillons à Parcs Canada, et par la suite, nous sommes tenus de tenir strictement confidentiels tous les renseignements que nous obtenons au sujet des employés et des clients et qui ne sont pas accessibles au public. Nous ne devons communiquer ce genre de renseignements que si nous y sommes expressément autorisés en vertu d'une loi, par des lignes directrices organisationnelles ou par un tribunal. En milieu social ou dans les lieux publics, nous devons faire attention de ne pas discuter de renseignements confidentiels, personnels ou de nature délicate.

- Lorsque nous quittons notre emploi au sein de Parcs Canada, nous ne devons emporter ou conserver aucun dossier ou document officiel, que ce soient des documents papier, des renseignements électroniques ou numériques ou des vidéos, etc., à moins d'y être autorisés par la personne dotée du pouvoir délégué.

UTILISATION DES RÉSEAUX ÉLECTRONIQUES ET DES AUTRES BIENS DE PARCS CANADA

- Le réseau électronique de Parcs Canada est un outil efficace pour, entre autres, transmettre des renseignements, communiquer, offrir des services au public, faire connaître Parcs Canada et recueillir de l'information liée au travail. En tant qu'employés, nous devons utiliser le réseau de manière efficace et faire attention de ne pas exposer Parcs Canada ou nous-mêmes à des risques potentiels.

- Le réseau électronique doit servir uniquement à des fins officielles. Toutefois, il est permis de l'utiliser à des fins personnelles, de façon limitée, pourvu que cet usage ne nuise pas à notre productivité ni à celle de nos collègues, ou que cela n'encombre pas la capacité de stockage des systèmes informatiques. Nous nous conformons à toutes les lois, politiques et lignes directrices connexes.
- En tant qu'employés, nous n'utilisons pas le réseau pour mener des affaires personnelles, obtenir un gain ou des avantages personnels, nous adonner à des activités politiques, envoyer des chaînes de lettres ou des messages injurieux, etc.
- Les autres biens de Parcs Canada, par exemple les véhicules, ne doivent servir qu'à des fins officielles.

OBLIGATION DE LOYAUTÉ

- Comme tous les autres Canadiens, les fonctionnaires fédéraux jouissent de la liberté d'expression prévue dans la Charte canadienne des droits et libertés. Cependant, en tant que fonctionnaires, nous sommes également tenus de faire preuve de loyauté envers notre employeur (le gouvernement du Canada) et d'être objectifs et impartiaux – et d'être perçus de cette façon – dans l'exercice de nos responsabilités. Cela signifie que nous devons faire preuve de prudence dans nos critiques à l'égard du gouvernement.

- En tant qu'employés de Parcs Canada, le fait de signer une pétition ou faire valoir publiquement notre opinion contre une politique, une orientation, une position ou un programme adopté par Parcs Canada pourrait remettre en question notre capacité, réelle ou perçue, d'exécuter nos tâches officielles d'une manière objective et impartiale. Généralement, plus nos tâches officielles et notre lieu de travail sont liés à la question visée, plus notre objectivité et notre impartialité risquent d'être remises en question.
- En établissant un équilibre entre notre droit à la liberté d'expression et l'importance de notre devoir de loyauté envers notre employeur et l'impartialité de la fonction publique, nous devrions considérer ce qui suit :
 - › la nature de nos fonctions officielles;
 - › la visibilité de notre poste au sein de Parcs Canada et de la fonction publique dans son ensemble;
 - › l'objet de la critique ou des commentaires publics (p. ex. est-ce pour critiquer une politique, une orientation ou un programme de Parcs Canada? Un autre ministère?);
 - › l'incidence de notre geste et/ou critique (p. ex. pourrait-il remettre en question notre impartialité ou notre objectivité à titre d'employé de Parcs Canada? À titre de fonctionnaire?).

- Les membres de l'équipe de Parcs Canada qui souhaitent se porter candidats à un poste politique aux niveaux municipal, provincial/territorial ou fédéral doivent obtenir une autorisation de la Commission de la fonction publique. Le représentant en matière d'activités politiques de Parcs Canada, qui est également le cadre supérieur principal responsable des valeurs et de l'éthique, donne des orientations sur les activités politiques et les activités politiques non liées à une candidature.
- Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le document Obligation de loyauté du Secrétariat du Conseil du Trésor.

COMMENTAIRES DU PUBLIC

En tant qu'employés de Parcs Canada, nous ne pouvons pas faire de commentaires publics sur la position de Parcs Canada sur quelque sujet que ce soit, à moins que cela ne fasse partie de nos fonctions officielles de le faire.

- Toute demande de renseignements provenant des médias est transmise au porte-parole de l'unité de gestion, des relations externes ou de l'équipe des communications nationales.
- Si nous sommes autorisés à faire des commentaires publics, nous devons, avant de le faire, tout mettre en œuvre pour obtenir des renseignements et des faits

exacts en consultant nos collègues et les intervenants compétents afin de tenir compte des questions de nature délicate et d'éviter de sortir du cadre de nos connaissances et de notre expertise. Nous évitons d'exprimer nos opinions personnelles sur les politiques et les programmes de Parcs Canada et limitons nos commentaires publics aux renseignements factuels.

RESPECT ET COURTOISIE

- Même si nous devons parfois composer avec des situations difficiles lorsque nous travaillons avec des visiteurs, des intervenants et des partenaires internes et externes, nous demeurons professionnels et respectueux, même lors de périodes de stress personnel ou lorsqu'il y a provocation. Nous ne faisons jamais de déclarations ni ne posons de gestes agressants, moqueurs, menaçants, insultants, offensants ou provocateurs à l'intention d'une personne ou à son sujet.
- De la même façon, nous nous attendons à ce que les membres de l'équipe soient traités avec respect. Dans le cas contraire, s'il y a lieu, nous pouvons tenter de désamorcer le conflit de manière respectueuse ou demander à l'autre personne de demeurer respectueuse. Nous pouvons même, dans la plupart des cas, remettre les échanges à plus tard afin de laisser les personnes se calmer.

- Lorsque nous effectuons des tâches désagréables, comme vérifier la conformité ou expliquer des décisions impopulaires, nous sommes susceptibles de vivre avec les clients des moments difficiles que nous ne pouvons pas éviter. Des formations et du soutien sont proposés par le [Bureau de l'ombud](#) et [l'équipe chargée de la qualité de l'expérience du visiteur](#) pour renforcer les compétences en gestion des conflits afin de composer efficacement avec les situations difficiles.

CONDUITE HORS DU TRAVAIL

À titre de représentants du gouvernement du Canada, nous tenons compte des conséquences de nos actes, même en dehors des heures de travail, pendant nos périodes de mise en disponibilité saisonnière et pendant un congé payé ou non payé. Nos activités et notre conduite hors du travail, y compris un autre emploi, sont habituellement une question privée. Toutefois, elles pourraient devenir une question liée au travail si elles ont une incidence sur la confiance et le respect du public envers Parcs Canada et le gouvernement du Canada, ou si elles nous placent dans une situation de conflit d'intérêts ou de responsabilités, et qu'elles :

- nuisent à la réputation ou à un programme de Parcs Canada;
- nous rendent inaptes à remplir nos fonctions de manière satisfaisante;

- conduisent d'autres employés à refuser de travailler avec nous, à y être réticents ou à en être incapables;
- nous rendent coupables d'une grave infraction au [Code criminel du Canada](#) portant atteinte à la réputation de Parcs Canada et à celle de ses employés. Par exemple, la nature des accusations criminelles peut être incompatible avec les fonctions d'un agent de la paix;
- rendent difficile pour Parcs Canada de gérer efficacement ses activités et/ou son effectif.

UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX ET DES MÉDIAS SOCIAUX

- Nous comprenons que les commentaires, les critiques, les photos, les vidéos et les renseignements personnels que nous diffusons dans les médias sociaux ne sont pas privés. En raison de notre obligation de loyauté, de la sécurité de l'information ainsi que de la réputation et du professionnalisme de Parcs Canada et du gouvernement, et par respect pour nos collègues, nous faisons preuve de prudence lorsque nous interagissons au moyen de ces plateformes.

Les membres de l'équipe de Parcs Canada ont tous un rôle à jouer dans le renforcement de la culture éthique de l'organisme. Lorsque nous rencontrons des problèmes

d'éthique, on nous encourage à en discuter avec notre superviseur, surtout si nous ne savons pas exactement quelle mesure prendre.

Le Bureau de l'ombud est une ressource impartiale, confidentielle et indépendante qui nous aide à remédier aux préoccupations et aux problèmes liés au travail au moyen de processus informels comme le dialogue ou la médiation.

L'équipe des valeurs, de l'éthique, de la diversité et de l'inclusion peut nous aider lorsqu'une situation de conflit d'intérêts ou qu'une violation des valeurs ou des comportements attendus a été constatée.



INTÉGRITÉ
TRANSPARENCE
INCLUSION
RESPECT

ÉQUITABLE
CODE
ÉTOS
VÉRITÉ

HONNÊTE
EMPATHIE
SENSIBILITÉ

PROFESSIONNALISME
DIGNITÉ
MANDAT

NORMES

HÉRITAGE
LOYAUTÉ

ÉQUIPE

CONDUIT
ENGAGEMENT

VISION
CODE
ÉTHIQUE
DIGNITÉ
RESPECT

COMPOTEMENTS ATTENDUS

DIVERSITÉ
ENTENTE
VIVRE NOS VALEURS

CONFIANCE

ACCUEILLANT
ÉTHIQUE

CARACTÈRE
GENTILLESSE

CONDUIT
VERTU
MORALE



RESPONSABILITÉS
EXCELLENCE
PRATIQUES
CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS
ATTENTES
COMPOTEMENTS
ALLIÉ
HÉRITAGE

FRANCHISE
ÉTHIQUE

DEVOIR

VALEURS FONDAMENTALES
COMPOTEMENTS ATTENDUS
PRINCIPES

DIALOGUE
CROIRE
LEADERSHIP
RESPONSABILITÉS

TRAVAIL ÉQUIPE
JUSTICE

CARACTÈRE
STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

Application du Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada

En signant la lettre d'offre, les membres de l'équipe de Parcs Canada acceptent de se conformer aux valeurs et aux comportements attendus, ce qui constitue une condition d'emploi pour tous les membres de l'équipe.

Les membres de l'équipe demeurent assujettis au Code pendant leurs congés, y compris (sans s'y limiter) les congés payés, les congés non payés et les mises en disponibilité saisonnières. Les entrepreneurs, les bénévoles et le personnel étudiant sont également tenus de respecter l'esprit du présent Code.

Toute infraction au Code peut mener à la réalisation d'une enquête et à la prise de mesures correctives, dont des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

RESPONSABILITÉS DE TOUS LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE PARCS CANADA

Tous les membres de l'équipe de Parcs Canada mettent en pratique les valeurs fondamentales et les comportements attendus énoncés dans le présent Code dans le cadre de leurs activités et de leurs responsabilités quotidiennes. Ils doivent informer leur gestionnaire lorsqu'ils se trouvent dans une situation pouvant aller à l'encontre du Code et

pouvant nuire à la réputation de Parcs Canada. Ils doivent rester vigilants et chercher à obtenir les conseils nécessaires pour résoudre rapidement toute situation qui peut sembler contrevenir au Code.

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION DE PARCS CANADA

L'éthique dans le milieu de travail est une responsabilité partagée. Les décisions de gestion appuient une culture éthique, et les membres de l'équipe de Parcs Canada doivent incarner les valeurs de l'Agence dans leur comportement et leurs activités quotidiennes, c'est-à-dire :

- s'efforcer de toujours faire la bonne chose dans toutes les situations;
- prendre des décisions et poser des actes qui reflètent les valeurs organisationnelles;
- entretenir des communications et des relations de travail ouvertes et positives avec les membres de l'équipe, d'autres collègues et les partenaires externes;
- discuter de leurs préoccupations d'ordre éthique;
- signaler toute activité illégale et tout acte répréhensible;
- divulguer et régler les conflits d'intérêts possibles dans lesquels ils se retrouvent;

- s'informer auprès de leurs gestionnaires et de l'équipe des valeurs, de l'éthique, de la diversité et de l'inclusion s'ils ont des questions concernant le présent Code;
- être prêts à collaborer aux enquêtes concernant des infractions au présent Code.

Les superviseurs/gestionnaires font preuve de leadership éthique en faisant ce qui suit :

- agir avec transparence, équité et objectivité dans toutes les opérations et activités professionnelles, y compris la dotation, la passation de contrats, etc.;
- incarner les valeurs de Parcs Canada et les intégrer dans les politiques, les programmes et les pratiques de travail;
- créer un climat de confiance et de respect, qui favorise et exige des comportements éthiques, et dans lequel les préoccupations peuvent être soulevées ouvertement, sans crainte de représailles;
- reconnaître et concilier les valeurs conflictuelles;
- prendre des engagements raisonnables et réalistes, et les respecter;
- prévoir les conséquences des actes et des décisions;
- être attentifs aux cas d'inconduite et y réagir de façon adéquate et dans un délai approprié;
- assumer la responsabilité de nos actes et de nos décisions, et demander des comptes à nous-mêmes et à nos équipes;

- promouvoir et reconnaître l'excellence et les comportements éthiques, et encourager le perfectionnement personnel et professionnel dans un milieu d'apprentissage;
- promouvoir et reconnaître les pratiques exemplaires qui contribuent à un milieu de travail plus sain, et donner l'exemple en les appliquant;
- protéger contre les représailles les employés qui divulguent de bonne foi toute violation au présent Code.

Exemples de comportements à éviter

Les comportements attendus permettent de savoir comment nous comporter conformément à nos valeurs organisationnelles. Les comportements ci-dessous nuisent à la bonne atmosphère du milieu de travail et ont une incidence directe sur la productivité et le bien-être des employés :

- abuser de ses pouvoirs;
- tenter de cacher des erreurs;
- cacher de l'information à ses collègues;
- blâmer les autres ou les régimes précédents;
- manquer de respect envers les opinions ou croyances diverses;
- maltraiter ou intimider les autres, de quelque façon que ce soit;
- tolérer les comportements abusifs des autres;
- prendre part à des commérages;

- faire preuve de cynisme ou d'agressivité;
- faire preuve de favoritisme, avoir un parti pris ou accorder un traitement de faveur;
- faire passer ses buts personnels ou ceux de l'unité de travail avant les objectifs du gouvernement du Canada;
- laisser ses émotions influencer son jugement.

En tant que modèles de comportement visibles, les superviseurs et les gestionnaires prêchent par l'exemple, donnent le ton en matière de comportement éthique et sont donc tenus de se conformer aux normes les plus strictes.

RESPONSABILITÉS DU COMITÉ DE LA HAUTE DIRECTION DE PARCS CANADA

En tant que superviseurs et gestionnaires, les membres du Comité de la haute direction jouent un rôle de premier plan lorsqu'il s'agit de démontrer leur engagement envers le Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada en veillant à ce que ses principes et ses comportements attendus servent de modèles au sein de leur direction générale.

En tant que membres du Comité de la haute direction, ils doivent établir les orientations stratégiques de Parcs Canada et faire respecter les valeurs et l'éthique de Parcs Canada en intégrant ces notions aux politiques, aux lignes directrices, aux processus et aux normes sous leur responsabilité.

RESPONSABILITÉS DE L'OMBUD

En plus de ses responsabilités en tant que membre de l'équipe de Parcs Canada, superviseur, gestionnaire et membre d'office du Comité de la haute direction, l'ombud est chargé de créer un lieu sûr où les employés peuvent soulever des préoccupations liées au milieu de travail sans crainte de représailles. L'ombud veille à ce que des services indépendants et confidentiels de gestion informelle des conflits soient offerts pour appuyer la résolution informelle des problèmes d'éthique en milieu de travail, et pour signaler les problèmes systémiques liés aux valeurs et à l'éthique qui ont été cernés au directeur principal des valeurs, de l'éthique, de la diversité et de l'inclusion et au président et directeur général.

RESPONSABILITÉS DU DIRECTEUR PRINCIPAL DES VALEURS, DE L'ÉTHIQUE, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, Parcs Canada a désigné un cadre supérieur responsable des valeurs et de l'éthique, et de la divulgation des actes répréhensibles. En plus de ses responsabilités en tant que membre de l'équipe de Parcs Canada, superviseur, gestionnaire et membre du Comité de la haute direction, le directeur principal est chargé d'entretenir un dialogue continu sur les valeurs et l'éthique et de donner des conseils et des orientations sur les dilemmes éthiques, les conflits

d'intérêts et l'application du Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada. Il doit établir et mettre en œuvre un mécanisme interne pour recevoir les divulgations d'actes répréhensibles en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et offrir le soutien et les conseils nécessaires pour l'élaboration de politiques et de lignes directrices.

RESPONSABILITÉS DU PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL

En plus de ses responsabilités en tant que membre de l'équipe de Parcs Canada, superviseur, gestionnaire et membre du Comité de la haute direction, le président et directeur général joue le rôle le plus important en matière de valeurs et d'éthique. Il a l'obligation légale d'adopter le Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada et d'en assurer l'application et la mise en œuvre. Le président et directeur général écoute les membres de l'équipe de Parcs Canada, sollicite leurs commentaires et appuie leur vision des valeurs et de l'éthique nécessaires au succès de l'organisme.

INTÉGRITÉ

TRANSPARENCE

INCLUSION

RESPECT

ÉQUITABLE

CODE

ÉTOS

VÉRITÉ

HONNÊTE

EMPATHIE

SENSIBILITÉ

PROFESSIONNALISME

DIGNITÉ

MANDAT

NORMES

HÉRITAGE

LOYAUTÉ

CONDUIT

ÉQUIPE

ENGAGEMENT

VISION

CODE

ÉTHIQUE

DIGNITÉ

RESPECT

COMPOTEMENTS ATTENDUS

DIVERSITÉ

ENTENTE

VIVRE NOS VALEURS

VALEURS

CONFIANCE

ACCUEILLANT

ÉTHIQUE

CARACTÈRE

GENTILLESSE

CONDUIT

VERTU

MORALE



RESPONSABILITÉS

EXCELLENCE

PRATIQUES

CONSCIENCE

INTERACTION

VALEURS

ATTENTES

COMPOTEMENTS

ALLIÉ

HÉRITAGE

FRANCHISE

ÉTHIQUE

DEVOIR

TRAVAIL

PRINCIPES

VALEURS FONDAMENTALES

COMPOTEMENTS ATTENDUS

CROIRE

LEADERSHIP

RESPONSABILITÉS

DIALOGUE

TRAVAIL ÉQUIPE

JUSTICE

CARACTÈRE

STRATÉGIES

COLLABORATION

MORALE

Ressources

Les valeurs fondamentales de Parcs Canada appuient les outils déjà en place qui fournissent une orientation culturelle et éthique aux membres de l'équipe de Parcs Canada.

Pour veiller à ce que Parcs Canada demeure impartial et efficace :

- [Obligation de loyauté](#)
- [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(partie 7\)](#)

Pour s'assurer que les biens sont utilisés dans l'intérêt public :

- [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#)
- [Directive sur les services et le numérique](#)

Pour assurer la confiance du public envers Parcs Canada :

- [Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat de Parcs Canada](#)
- [Processus de déclaration d'un conflit d'intérêts](#)
- [Conflits d'intérêts : foire aux questions](#)

Pour assurer la confidentialité et la protection des renseignements personnels :

- [Loi sur l'accès à l'information](#)
- [Loi sur la protection des renseignements personnels](#)

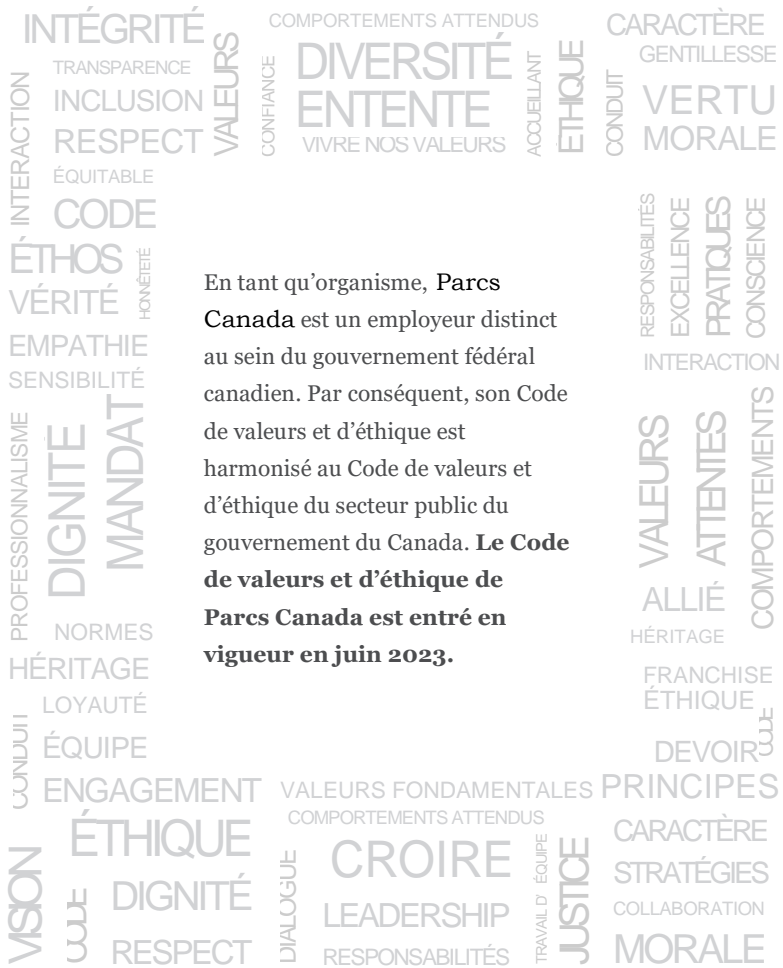
Pour assurer la conformité avec la législation et les lois existantes :

- [Valeurs et principes de gestion](#)
- [Loi sur les parcs nationaux du Canada](#)
- [Code de conduite des gardes de parc](#)
- [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#)

Pour favoriser des relations fructueuses fondées sur la confiance :

- [Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail](#)
- [Normes de service de qualité pour nos visiteurs](#)
- [Bureau de l'ombud](#)





En tant qu'organisme, **Parcs Canada** est un employeur distinct au sein du gouvernement fédéral canadien. Par conséquent, son Code de valeurs et d'éthique est harmonisé au Code de valeurs et d'éthique du secteur public du gouvernement du Canada. **Le Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada est entré en vigueur en juin 2023.**