



Poursuivre notre dialogue, se positionner pour l'avenir

Bilan des travaux sur les valeurs et l'éthique

Août 2024

Bureau du Conseil privé



Poursuivre notre dialogue, se positionner pour l'avenir: Bilan des travaux sur les valeurs et l'éthique

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Bureau de Conseil privé.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Bureau du Conseil privé
85, rue Sparks, pièce 1000
Ottawa (Ontario) K1A 0A3
CANADA
info@pco-bcp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024.

This publication is also available in English: *Continuing Our Dialogue, Showcasing our Actions: Progress Update on Values and Ethics.*

CP22-208/1-2024F-PDF
978-0-660-72874-2

Table des matières

Message de Christiane Fox, sous-greffière du Conseil privé et secrétaire associée du Cabinet, à John Hannaford, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet.....	4
Un dialogue renouvelé sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique – Le chemin parcouru.....	6
Tirer parti de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique	6
Poursuivre la discussion dans l'ensemble de la fonction publique.....	7
Approfondir les fondements au sein des organisations	8
Action ministérielle en matière de valeurs et d'éthique.....	8
Nouvelles approches pour faire progresser les valeurs et l'éthique.....	9
Nouveaux thèmes	12
Valeurs et éthique comme fondement de la réconciliation, de la lutte contre le racisme, de l'accessibilité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	13
Concilier les points de vue personnels et notre rôle de fonctionnaire	14
Positionnement pour l'avenir – Intelligence artificielle.....	17
Prochaines étapes.....	19
Annexe A – Liste des activités de mobilisation du greffier et de la sous-greffière	20
Annexe B – Liste des organisations ayant soumis un questionnaire d'autoévaluation sur les valeurs et l'éthique.....	25
Annexe C – Données quantitatives provenant des questionnaires d'autoévaluation des organisations.....	28

Message de Christiane Fox, sous-greffière du Conseil privé et secrétaire associée du Cabinet, à John Hannaford, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

J'ai le plaisir de vous présenter ce bilan sur les valeurs et l'éthique, intitulé « Poursuivre notre dialogue, se positionner pour l'avenir ».

Ce bilan reflète notre travail continu pour renforcer les bases des valeurs et de l'éthique au sein de la fonction publique fédérale. Il s'appuie sur les importants travaux de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique qui s'est réunie à l'automne dernier. Il met en évidence nos efforts et notre engagement continus dans les ministères et organismes et dans l'ensemble de la fonction publique. Il présente également le travail à venir, y compris les plans pour la tenue d'un symposium pour l'ensemble de la fonction publique et les résultats qui seront livrés cet automne.



Au moment de ma nomination au poste de sous-greffière, en janvier 2024, vous m'avez demandé de jouer un rôle de premier plan en matière de valeurs et d'éthique, et ce fut un honneur de m'entretenir directement avec divers intervenants dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et de partout au pays sur les questions et les défis qui définissent notre métier. Je tiens à remercier chaleureusement tous ceux et celles qui m'ont aidé à organiser ces conversations dans les ministères et les organismes, dans les régions du Canada et au sein de diverses communautés et divers réseaux de fonctionnaires. Ces mobilisations m'ont permis de mieux comprendre les valeurs et l'éthique qui nous unissent tous en tant que fonctionnaires, mais aussi les dimensions uniques de la fonction publique.

Entre autres réflexions, j'ai été saisie par la manière dont nos valeurs et notre éthique sous-tendent nos efforts pour faire avancer [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#) dans la fonction publique fédérale (l'Appel à l'action), et par la nécessité de continuer à mettre en évidence les importantes façons dont ces priorités se renforcent et se consolident mutuellement. J'ai également été frappée non seulement par la volonté intense de poursuivre du dialogue, mais aussi par le besoin de compléter ce dialogue par des mesures concrètes. À cet égard, je collabore étroitement avec l'École de la fonction publique du Canada, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et d'autres partenaires et champions dans l'ensemble de la fonction publique pour présenter certaines de ces mesures et pratiques exemplaires à l'occasion d'un symposium sur les valeurs et l'éthique pour toute la fonction publique qui se tiendra à l'automne.

Je suis également encouragée par les [autoévaluations que nous ont fournies en juin 93 ministères et organismes](#) en réponse à notre directive de janvier 2024. Ces présentations reflètent l'engagement profond des organisations à fonder leur travail sur les valeurs et les principes d'éthique de la fonction publique. Elles présentent également des pratiques délibérées et innovantes qui ont été adoptées et dont nous pouvons tous tirer des leçons.

Pour conclure, je me réjouis de poursuivre ce travail important et de tirer parti de l'élan mis en évidence dans le présent rapport. Je crois sincèrement que nos valeurs nous définissent, nous unissent et nous mettent en position de relever les défis et de saisir les occasions de l'avenir.

Christiane Fox

Sous-greffière du Conseil privé et secrétaire associée du Cabinet

Un dialogue renouvelé sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique – Le chemin parcouru

Il ne fait aucun doute que le contexte opérationnel complexe dans lequel les fonctionnaires s'acquittent des priorités du gouvernement du Canada a considérablement changé au cours des années qui ont suivi le début de la pandémie.

Le basculement de la dynamique géopolitique, l'évolution rapide de l'espace numérique, l'adoption de technologies telles que l'intelligence artificielle (IA), le besoin croissant de vigilance en matière de sécurité et de cybersécurité, la polarisation des positions sur des questions urgentes comme les changements climatiques et la montée de la désinformation et de la désinformation ne sont que quelques-unes des pressions qui ont actuellement une incidence sur le travail des fonctionnaires.

Les facteurs internes du contexte opérationnel de la fonction publique ont eux aussi évolué. La fonction publique a accueilli un grand nombre de nouveaux fonctionnaires, dont beaucoup ont été recrutés et intégrés dans un mode de travail entièrement virtuel et qui sont maintenant passés à un mode de travail hybride. Nous sommes aussi plus conscients de la nécessité de faire progresser la réconciliation et de lutter contre le racisme, la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence, tout en faisant progresser l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion.

Dans l'ensemble, ces dynamiques réaffirment le rôle important des valeurs et de l'éthique de la fonction publique pour aider les fonctionnaires à s'y retrouver dans des circonstances difficiles et en constante évolution. Pour pouvoir conseiller le gouvernement et fournir des services aux Canadiens de manière efficace, professionnelle et non partisane, il est essentiel que les fonctionnaires fassent preuve d'une conscience aiguë de leurs valeurs et de leur éthique professionnelles collectives et veillent à les appliquer de manière cohérente dans leurs décisions, leurs actions et leurs comportements.

Tirer parti de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique

En septembre 2023, une équipe spéciale de sous-ministres a été formée pour concevoir et diriger un exercice visant à promouvoir une vaste conversation avec les fonctionnaires sur la manière de donner vie à nos valeurs et à notre éthique collectives dans un environnement dynamique et de plus en plus complexe.

De septembre à décembre 2023, l'équipe spéciale a mené plus de 90 séances de sensibilisation et de mobilisation avec des personnes, des réseaux et des communautés, à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique. L'objectif était de recueillir un large éventail de voix provenant de l'ensemble du Canada, avec une variété de réalités opérationnelles et une diversité de points de vue.

Ces conversations sont reflétées dans le [Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé](#) (rapport d'étape) qui a été publié en décembre 2023.

L'un des messages qui sont ressortis avec force de ces premières conversations est l'engagement inébranlable des fonctionnaires à servir les Canadiens avec excellence. Le travail de l'équipe spéciale et son rapport d'étape ont fourni une base solide pour continuer à donner vie aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique.

Poursuivre la discussion dans l'ensemble de la fonction publique

En tirant parti du travail entamé par l'équipe spéciale de sous-ministres, d'importantes discussions se sont poursuivies dans l'ensemble de la fonction publique avec des fonctionnaires du Canada et de l'étranger, qui représentent des régions, des rôles, des communautés et des réseaux très divers, ainsi qu'avec leurs homologues des provinces et territoires (annexe A).

Plusieurs thèmes relatifs aux valeurs et à l'éthique sont ressortis de ces vastes discussions :

- Le travail sur les valeurs et l'éthique ne doit pas se faire au détriment de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale et d'autres efforts visant à promouvoir la réconciliation ainsi que l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion, mais doit plutôt les accélérer.
- Les conversations sur les valeurs et l'éthique doivent se poursuivre et être plus délibérées, y compris dans le contexte du mode de travail hybride.
- Les fonctionnaires doivent être outillés pour évoluer dans des situations où les valeurs personnelles diffèrent des orientations du gouvernement.
- Les fonctionnaires veulent voir comment leur travail contribue à des buts et objectifs plus larges, ce qui peut parfois être entravé par des hiérarchies lourdes et des couches de processus.
- Le rôle de la fonction publique en tant qu'institution et sa contribution à la démocratie canadienne doivent être mieux compris.
- Des efforts accrus sont nécessaires pour clarifier les comportements attendus et favoriser la responsabilité qui en découle en réagissant efficacement lorsque ces comportements ne sont pas démontrés.

- La fonction publique doit se positionner pour l'avenir, notamment en s'adaptant aux changements technologiques, comme l'intelligence artificielle, et en les adoptant.

Afin de progresser sur ces thèmes, les fonctionnaires étaient également désireux de donner leurs idées concrètes sur la manière de renforcer les valeurs et l'éthique de la fonction publique. Par exemple :

- Continuer de renforcer le lien entre les valeurs et l'éthique de la fonction publique et progresser dans la mise en œuvre d'efforts visant à promouvoir la lutte contre le racisme, la réconciliation ainsi que l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Explorer la portée et l'utilisation de la gestion du rendement en matière de compétences de leadership afin de définir et d'encourager les comportements souhaités.
- Donner des orientations plus claires dans des domaines clés, tels que les conflits d'intérêts et l'utilisation personnelle des médias sociaux par les fonctionnaires.
- Veiller à ce que les directeurs disposent des outils nécessaires pour répondre aux questions relatives aux valeurs et à l'éthique sur le terrain.
- Offrir des espaces et des canaux sûrs où les fonctionnaires peuvent exprimer leur point de vue sans crainte de représailles ou de remise en question de leur impartialité.

Approfondir les fondements au sein des organisations

Action ministérielle en matière de valeurs et d'éthique

Parallèlement aux conversations qui ont lieu dans l'ensemble de la fonction publique, les administrateurs généraux ont été invités à agir au sein de leur organisation pour :

- Élaborer des plans de formation propres au ministère concernant les valeurs et l'éthique, et ce, jusqu'au niveau divisionnaire, afin que tous les fonctionnaires de leur organisation comprennent bien les valeurs et l'éthique et leur intégration dans leur travail quotidien.
- Revoir et, au besoin, mettre à jour le code de conduite de leur organisation.
- Favoriser une conversation à tous les échelons de l'organisation sur la responsabilité personnelle en ce qui concerne le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.

De plus, les sous-ministres ont été invités à rendre compte des mesures entreprises dans leur ministère d'ici juin 2024.

Pour favoriser la cohérence et la comparabilité des rapports, les organisations ont reçu un questionnaire commun d'autoévaluation des valeurs et de l'éthique au début d'avril 2024. Un questionnaire correspondant a été distribué afin de faciliter l'établissement de rapports sur les [orientations à suivre](#) de l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) qui se déroulait en parallèle.

Les sections suivantes présentent les commentaires recueillis lors des mobilisations et les principales conclusions des autoévaluations des organisations. En plus de donner un aperçu du chemin parcouru à ce jour, elles fournissent une vue d'ensemble des thèmes qui ressortent des autoévaluations et présentent les prochaines étapes. Il ne s'agit pas d'une analyse ou d'une évaluation des autoévaluations reçues. Elles ne remplacent pas non plus la lecture ni la compréhension des autoévaluations individuelles.

Nouvelles approches pour faire progresser les valeurs et l'éthique

Au total, 93 organisations ont soumis des autoévaluations (annexe B). D'après les réponses reçues, manifestement, les organisations prennent des mesures pour faire avancer ces travaux.

Il en ressort aussi que les organisations utilisent plusieurs outils et processus pour faire progresser ce travail (annexe C).

En grande majorité, les organisations ont déterminé le rôle important des discussions permanentes entre les employés et les directeurs comme étant essentiel à l'intégration des valeurs et de l'éthique dans leur travail quotidien, ce qui souligne l'importance d'une connexion humaine authentique. Certaines organisations ont reconnu que certaines personnes ne se sentaient pas à l'aise de discuter directement avec la direction. Afin d'instaurer la confiance, l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement a mis en œuvre l'initiative des « intermédiaires impartiaux », créant un lieu sûr où les employés peuvent discuter de manière confidentielle et officieuse et obtenir des conseils.

L'apprentissage par la communication d'expériences, notamment par les récits, a été relevé comme moyen particulièrement utile pour aider les employés à mieux comprendre comment ils peuvent appliquer les valeurs et l'éthique dans leurs réalités opérationnelles. Par exemple, Agriculture et Agroalimentaire Canada a fait savoir que ses cadres faisaient part des leçons tirées de la gestion des dilemmes éthiques et qu'il mettait à jour sa boîte à outils pour les cadres afin d'y consigner les thèmes récurrents et les nouvelles lacunes cernées, de sorte à soutenir davantage la discussion entre les directeurs et les employés. Les employés de Développement économique Canada pour les Prairies ont souligné l'importance des discussions de groupe et des récits des cadres supérieurs. Les employés ont réagi positivement au fait que les cadres supérieurs racontent leur histoire personnelle en rapport avec les valeurs de la fonction publique et les défis éthiques qu'ils ont surmontés.

Voici quelques exemples d'approches courantes d'intégration des valeurs et de l'éthique :

L'**intégration** est considérée comme un point critique pour établir une compréhension fondamentale du rôle des valeurs et de l'éthique de la fonction publique chez les nouveaux employés. Les organisations examinent et mettent en œuvre des séances obligatoires de formation et d'orientation sur les valeurs et l'éthique lorsque les employés entrent dans la fonction publique et lorsqu'ils assument de nouvelles fonctions. Par exemple, les nouveaux employés de l'École de la fonction publique du Canada doivent lire le code de conduite et les lignes directrices sur les conflits d'intérêts de leur organisation, participer à une séance d'orientation comprenant une présentation de leur champion des valeurs et de l'éthique, et visiter un kiosque virtuel sur les valeurs et l'éthique où ils ont l'occasion de poser des questions et de discuter. De nombreuses organisations, dont la Commission canadienne du lait et l'Agence des services frontaliers du Canada, ont mis en place, ou sont en train de mettre en place, des discussions consacrées aux valeurs et à l'éthique dans le cadre de leurs séances d'intégration.

Le **cycle d'évaluation du rendement** est également considéré comme une occasion de renforcer la sensibilisation des fonctionnaires et leur compréhension des valeurs et de l'éthique de la fonction publique à tous les échelons. Dans le cadre des discussions régulières sur la gestion du rendement, plusieurs organisations ont pris des mesures pour renforcer le rôle important des principaux codes et directives, tels que le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, la *Directive sur les conflits d'intérêts* et les divers codes de conduite organisationnels. Par exemple, Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) a inclus des indicateurs relatifs aux valeurs et à l'éthique dans ses ententes de gestion du rendement 2024-2025 pour tous les employés, quel que soit leur échelon. Ainsi, les employés doivent participer à au moins deux événements d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique au cours de l'année. De plus, FEGC a élaboré et lancé sa propre série sur le leadership en mars 2024, ciblant tous les cadres dans un exercice d'apprentissage commun.

De nombreuses organisations soulignent l'importance de mettre en œuvre des processus qui offrent aux employés des possibilités structurées, telles que des **attestations**, de réfléchir régulièrement aux valeurs et à l'éthique ainsi qu'aux directives connexes, et de démontrer leur engagement à cet égard. Par exemple, des organisations telles que Fiducie nationale du Canada, Téléfilm Canada, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario ont toutes mis en place une version d'attestations annuelles obligatoires, permettant aux employés d'examiner et de déclarer tout changement dans leur situation individuelle du point de vue des valeurs et de l'éthique, ainsi que de faire les déclarations nécessaires en vue d'éviter tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. Pour sa part, la Commission canadienne des droits de la personne a créé un outil d'autoévaluation des conflits

d'intérêts pour aider ses employés à évaluer en toute connaissance de cause leur situation particulière et la façon dont elle est liée aux exigences énoncées dans le code de conduite de leur organisation, la *Directive sur les conflits d'intérêts* et le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, entre autres instruments de politique. De même, les employés à tous les échelons du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) doivent affirmer chaque année qu'ils comprennent le code de conduite de leur organisation et qu'ils s'engagent à le respecter. Afin d'encourager ses employés à être proactifs et à demander conseil lorsqu'ils ont des inquiétudes, le code de conduite du SCRS intègre le principe « s'arrêter, réfléchir et s'informer ».

Les différentes organisations ont également souligné **le rôle important que jouent les hauts dirigeants** pour faire de ce travail une priorité. Alors que de nombreux ministères ont désigné les directeurs comme étant la clé de la promotion d'une culture de valeurs et d'éthique pour les employés, il a aussi été mentionné que le ton donné et les mesures entreprises par les cadres supérieurs étaient tout aussi importants pour une culture de valeurs et d'éthique forte. Par exemple, le Programme d'éthique et d'intégrité du Service correctionnel du Canada est en train d'être mis à jour pour inclure des références aux domaines d'intérêt du rapport d'étape, qui comprendra du contenu sur le leadership efficace dans l'organisation, le contexte actuel de la fonction publique, les conflits d'intérêts et l'utilisation des médias sociaux. Le rôle de la responsabilité a également été mentionné par les ministères, notamment par Affaires mondiales Canada (AMC), qui ont souligné la nécessité de veiller à ce que la responsabilité conséquente soit bien définie et appliquée de manière équitable et transparente, quel que soit le niveau. À cet effet, AMC a publié son premier rapport annuel sur les inconduites et les actes répréhensibles en 2023, afin d'assurer la transparence sur la façon dont il a traité les cas d'inconduite ou d'actes répréhensibles qui lui ont été signalés.

Certaines organisations ont exprimé le besoin d'intégrer positivement les valeurs et l'éthique dans leur culture organisationnelle en utilisant des possibilités de **reconnaissance**. Par exemple, Savoir polaire Canada a créé un prix des valeurs et de l'éthique pour récompenser les personnes qui respectent constamment les valeurs fondamentales et les normes éthiques de la fonction publique dans leur travail et leurs interactions de tous les jours. De même, Finances Canada envisage d'intégrer des catégories relatives aux valeurs et à l'éthique dans les futures activités de reconnaissance, afin de mettre en évidence le rôle essentiel des fonctionnaires dans le soutien des réalisations ministérielles. Quant à eux, le Conseil national de recherches du Canada et Transports Canada ont mentionné que les conversations avec leurs employés ont mis en évidence l'avantage de reconnaître et de célébrer les réussites afin d'encourager les fonctionnaires à tirer fierté de leur rôle en ce qui concerne les valeurs et l'éthique.

Enfin, les ministères ont souligné l'**importance de communiquer les pratiques exemplaires et d'apprendre les uns des autres**, en particulier pour les petites organisations. Par exemple, le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs a désigné le Réseau interministériel en valeurs et éthique et la page Des codes vers les cultures (CvC) sur GCconnex comme des ressources inestimables pour bénéficier des leçons retenues et des idées d'autres ministères. En tant qu'organisation de petite taille, la Commission du droit d'auteur du Canada communique ses ressources et ses pratiques exemplaires à d'autres tribunaux administratifs. Elle fait bon usage des outils, des ressources et de la formation fournis par les organismes centraux pour favoriser les conversations sur les valeurs et l'éthique. De son côté, le Bureau du secrétaire du gouverneur général a indiqué qu'il avait l'intention de consulter les membres de son organisation et d'autres ministères lors de la révision de son code de conduite organisationnel.

Outre les points saillants ci-dessus, les autoévaluations ministérielles ont révélé que le gouvernement fédéral s'appuie largement sur l'École de la fonction publique du Canada et sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) joue un rôle unique et fondamental en répondant aux besoins d'apprentissage des ministères en matière de valeurs et d'éthique. L'EFPC a souvent été mentionnée comme principal fournisseur de formation de base sur les valeurs et l'éthique pour les employés et les gestionnaires. Bien que les grandes organisations aient souvent élaboré leur propre formation, bon nombre d'entre elles ont également utilisé les cours offerts par l'EFPC. La grande majorité des petites organisations ont indiqué que l'EFPC est la principale, et souvent la seule, source de formation et d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique.

La plupart des ministères ont fait savoir que **le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)** est l'outil qu'ils comptent utiliser pour mesurer les progrès et l'incidence sur la sensibilisation des employés aux valeurs et à l'éthique.

Nouveaux thèmes

Un certain nombre de thèmes ressortent des discussions au sein des organisations et à l'échelle de la fonction publique, notamment l'importance de :

- Continuer d'établir un lien avec les valeurs et l'éthique en tant que fondement des efforts visant à faire progresser l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et la lutte contre le racisme.
- Aider les fonctionnaires à correctement s'orienter dans les zones grises entourant l'expression personnelle, y compris sur les médias sociaux.
- Se préparer aux perturbations futures et en particulier à l'utilisation émergente de l'intelligence artificielle dans la fonction publique fédérale.

Valeurs et éthique comme fondement de la réconciliation, de la lutte contre le racisme, de l'accessibilité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Dans la même lignée que ce que l'équipe spéciale a pu entendre lors de ses consultations, un thème commun s'est dégagé des dernières activités de mobilisation : la crainte que l'accent mis sur les valeurs et l'éthique ne prenne le pas sur l'engagement continu à l'égard de l'Appel à l'action, voire ne l'affaiblisse. Comme cela a été répété à maintes reprises lors de toutes les activités, les efforts visant à renforcer les valeurs et l'aspect éthique de notre service public sont essentiels pour progresser dans l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation ainsi que la lutte contre le racisme. Nous ne pourrions véritablement incarner nos valeurs, dont le respect des personnes, l'intégrité et l'excellence, que si nous accueillons l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. L'importance des liens entre les valeurs et l'éthique et l'Appel à l'action continuera d'être renforcée, notamment dans le cadre de la planification d'un symposium à l'échelle de la fonction publique cet automne.

Un engagement similaire s'est manifesté dans les réponses des ministères et des organismes. Plus de la moitié des ministères ont ainsi indiqué qu'ils entretenaient des liens avec des groupes, des réseaux et des communautés promouvant l'équité; et nombre d'entre eux montrent qu'ils renforcent les objectifs de l'Appel à l'action par des discussions et des activités sur les valeurs et l'éthique.

De nombreuses organisations ont également déclaré avoir tenu une ou plusieurs séances de mobilisation sur la responsabilité personnelle à l'égard du respect des valeurs et de l'éthique, la plupart des discussions ayant eu lieu avec les cadres supérieurs. Services partagés Canada (SPC) favorise la responsabilisation par la mise en place de nouveaux indicateurs dans le cadre des engagements de la haute direction, comme « donner l'exemple des pratiques éthiques » et « confirmer l'achèvement de la formation obligatoire de l'EFPC sur les valeurs et l'éthique ».

De nombreuses organisations ont mis à jour leur code pour y intégrer la réconciliation, la diversité, l'équité et l'inclusion, ou pour le rendre plus accessible du point de vue du langage clair. Parcs Canada a révisé son code de valeurs et d'éthique, en y ajoutant l'équité, la diversité et l'inclusion en tant que nouvelles valeurs fondamentales. Cette démarche visait à reconnaître que 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. Par ailleurs, en reconnaissance du fait que la réconciliation fait partie du travail quotidien de ses employés, Ressources naturelles Canada en a fait une nouvelle valeur de son code de conduite organisationnel pour orienter les interactions avec les employés et les communautés autochtones.

Un lien solide

Démontrant le lien entre l'Appel à l'action et les valeurs et l'éthique, dans le cadre de son autoévaluation de l'Appel à l'action, Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) a souligné que son code révisé comprend maintenant un libellé explicite axé sur la responsabilité collective visant à assurer un milieu de travail inclusif, sans obstacle et exempt de harcèlement, de racisme et de discrimination pour toutes les personnes de tous les horizons. On y souligne les contributions importantes de la science et du savoir autochtones aux travaux du Ministère. Aussi, le Code réaffirme l'engagement d'ECCC à faire progresser les efforts sur le plan de la diversité, de l'inclusion, de l'équité en matière d'emploi, de la lutte contre le racisme et de l'accessibilité.

À maintes reprises est clairement ressorti le rôle essentiel des gestionnaires en tant que premier point de contact dans la résolution des dilemmes éthiques. Conscients de ce rôle clé, de nombreux ministères ont préparé des documents et des trousse de mobilisation pour aider les gestionnaires à avoir des conversations ouvertes et sécuritaires avec les employés. Logement, Infrastructure et Collectivités Canada a fourni aux gestionnaires les outils et les connaissances nécessaires pour mener des discussions approfondies sur les valeurs et l'éthique au sein de leurs équipes. Le but était de favoriser un « espace sécuritaire » et de recevoir une rétroaction plus honnête et plus détaillée, reconnaissant que les employés sont généralement plus ouverts à formuler leurs idées dans un cadre plus restreint.

Concilier les points de vue personnels et notre rôle de fonctionnaire

Comme le souligne le Rapport d'étape, il y a souvent des zones grises pour ce qui est d'aborder l'expression personnelle tout en maintenant la confiance et l'intégrité dans la fonction publique en tant que qu'institution. Cette préoccupation a été renforcée lors d'activités de mobilisation plus récentes, au cours desquelles un large éventail de fonctionnaires a soulevé les dilemmes éthiques qui se posent lorsque les valeurs personnelles ou professionnelles ne correspondent pas à l'orientation du gouvernement qu'on leur demande de mettre en œuvre dans le cadre de leurs

fonctions. Ces dilemmes peuvent comporter des dimensions uniques pour des communautés particulières de fonctionnaires, notamment les scientifiques et les jeunes fonctionnaires. Ils soulèvent également des questions sur l'utilisation que les fonctionnaires font des médias sociaux et sur les circonstances dans lesquelles les publications sur les médias sociaux peuvent être conformes ou non aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique fédérale.

Grâce aux activités de mobilisation, l'importance de comprendre notre rôle en tant que fonctionnaires a été renforcée, y compris le devoir de loyauté et de service envers le gouvernement en place. Toutefois, la nécessité d'avoir des « espaces sûrs » où les fonctionnaires peuvent obtenir des conseils et exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles a également été reconnue. Il peut s'agir de cadres informels (p. ex. pairs et collègues, gestionnaires) ou de mécanismes officiels comme les Ressources humaines ou les bureaux de l'ombud.

Les organisations ont pris des mesures positives pour guider les membres du personnel dans la bonne utilisation personnelle des médias sociaux tout en renforçant la compréhension du rôle et du devoir uniques des fonctionnaires.

De nombreuses organisations ont indiqué avoir tenu des conversations et des activités ou des séances de formation consacrées à l'utilisation des médias sociaux. Statistique Canada en est un exemple. Depuis janvier 2024, Statistique Canada a tenu 14 séances auxquelles ont participé des centaines d'employés, lesquelles mettaient l'accent sur les lignes directrices relatives aux médias sociaux pour les employés et les pratiques exemplaires en matière d'utilisation des médias sociaux.

Certaines organisations ont noté que les conversations sur les médias sociaux portaient souvent sur le respect de l'obligation de loyauté des fonctionnaires et sur la gestion des conflits d'intérêts, ce qui souligne la nécessité de mieux comprendre les limites entourant l'utilisation des médias sociaux. Services aux Autochtones Canada a élaboré des séances de formation sur l'utilisation des médias sociaux dans le but de soutenir l'équilibre entre la liberté d'expression personnelle et l'obligation de loyauté chez les membres du personnel. Ces séances offrent des conseils pratiques sur l'exercice de jugement lors de l'utilisation des médias sociaux.

Certaines organisations utilisent les cours et les activités de l'École de la fonction publique du Canada pour offrir une formation supplémentaire sur les médias sociaux. Le Commissariat à la protection de la vie privée a inclus le cours de l'EFPC intitulé « Utiliser les médias sociaux en tant que fonctionnaire » comme cours recommandé dans sa feuille de route d'apprentissage pour tous les employés. Il a également élaboré un outil de deux pages sur l'utilisation des médias sociaux en tant que fonctionnaire et sur les points à prendre en considération pour savoir quoi publier et ne pas publier sur les médias sociaux.

Certaines organisations intègrent aussi des directives plus claires sur l'utilisation des médias sociaux directement dans leur code de conduite. Les mises à jour apportées par l'Agence canadienne de développement économique du Nord à son code de valeurs et d'éthique ont pour but de mieux guider les employés et traitent explicitement du lien entre les comportements attendus et la conduite en dehors du travail. Le code comprend cinq nouvelles sections sur des sujets comme l'utilisation des médias sociaux, l'obligation de loyauté et l'utilisation de l'intelligence artificielle. La Régie de l'énergie du Canada a fait part de son intention de continuellement mettre à jour et améliorer son Code de conduite, notamment en offrant des conseils au sujet des médias sociaux et en expliquant comment son code s'applique à la conduite en dehors du travail.

Positionnement pour l'avenir – Intelligence artificielle

Les activités de mobilisation dirigées par l'équipe spéciale ont engendré des discussions animées sur les possibilités offertes par l'intelligence artificielle (IA). Ces discussions ont fait ressortir la nécessité d'accroître la sensibilisation aux avantages potentiels de l'IA en tant qu'outil ainsi qu'aux considérations éthiques concernant son utilisation. De nombreux participants ont indiqué qu'ils préféreraient disposer de paramètres plus clairs avant d'utiliser l'IA à des fins comme la prestation de services. Cette rétroaction est à l'origine de deux recommandations du rapport d'étape voulant que les sous-ministres revoient leurs codes de conduite pour s'assurer qu'ils sont adaptés au contexte en évolution (p. ex. intelligence artificielle) et qu'avec le soutien des organismes centraux, les sous-ministres fournissent aux membres du personnel les outils et la formation nécessaires à leur travail, ainsi que des conseils sur les technologies émergentes comme l'IA.

Il est important de noter que les activités de mobilisation de l'équipe spéciale ont incité les employés à continuer d'explorer ce sujet afin de mieux comprendre en quoi l'IA peut appuyer leurs activités et améliorer la qualité des services et des résultats pour les Canadiens.

Ces échanges ont débouché sur des discussions et des mesures au sein de la fonction publique fédérale.

De nombreuses organisations ont indiqué avoir remanié leur code de conduite ou être en train de le faire afin de tenir compte de l'environnement en évolution rapide. Bon nombre d'entre elles saisissent cette occasion pour établir des attentes plus claires à l'égard de l'IA et intégrer des directives dans leur code mis à jour. Bien que l'Agence du revenu du Canada dispose déjà de lignes directrices générales sur les médias sociaux et l'évolution des technologies, y compris l'intelligence artificielle, elle cherche à améliorer son code afin que les versions futures soient plus claires. La rétroaction des organisations fait fond sur les directives existantes du gouvernement du Canada sur l'IA, comme la [Directive sur la prise de décisions automatisée](#) et le [Guide sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative](#), et complète celles-ci.

Bon nombre d'organisations ont continué de miser sur la sensibilisation et l'intérêt des employés à l'égard de l'IA et ont réalisé des activités et des séances de formation propres à l'organisation sur l'utilisation responsable de l'IA par les fonctionnaires. Le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) Canada a élaboré et distribué du matériel éducatif. Il a aussi tenu une séance de mobilisation ciblée qui portait sur l'éthique et l'intelligence artificielle et a invité un conférencier. Afin de poursuivre les discussions sur l'IA et de mettre l'accent sur la responsabilisation personnelle, le CST abordera ces thèmes dans le cadre de la « Semaine de l'éthique », une campagne annuelle à l'échelle de l'organisation.

Pour favoriser la bonne conduite professionnelle, le ministère de la Défense nationale a publié plus de 140 capsules d'apprentissage fondées sur des scénarios de conduite professionnelle. Il en a fait la promotion sur son site Web afin de faciliter les conversations éthiques, notamment sur des sujets comme l'IA et les médias sociaux.

Afin de mieux intégrer les considérations éthiques de l'IA dans le travail des employés, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada a consulté ses employés au sujet de l'utilisation de l'IA générative dans l'élaboration de la politique du Centre en la matière. Emploi et Développement social Canada est un autre exemple d'intégration de considérations éthiques dans les activités quotidiennes. Les experts de son Bureau des valeurs et de l'éthique collaborent activement avec son centre d'excellence en intelligence artificielle pour veiller à ce qu'une optique de valeurs et d'éthique soit appliquée aux projets d'IA.

Prochaines étapes

L'élan en matière de valeurs et d'éthique s'est poursuivi au cours de la dernière année, sous l'impulsion de fonctionnaires qui ont mis leurs expériences et leurs idées au service de discussions au sein de leur équipe et de l'ensemble des organisations, aux côtés des collectivités et des réseaux qui mobilisent toute la fonction publique.

Afin de tirer parti de cette sensibilisation accrue et de faciliter une compréhension commune de nos responsabilités partagées, un symposium sur les valeurs et l'éthique à l'échelle de la fonction publique aura lieu à l'automne 2024.

Le symposium vise à donner à tous les fonctionnaires, tant au Canada qu'à l'étranger, l'occasion de réaffirmer les valeurs et l'éthique en tant que guide pour stimuler l'innovation et l'excellence du service.

Ce sera une occasion unique pour les fonctionnaires :

- d'en apprendre plus sur les mesures prises pour incarner les valeurs et l'éthique collectives de la fonction publique;
- de mettre en relief des pratiques exemplaires en matière de valeurs et d'éthique et d'en tirer parti;
- d'approfondir leur compréhension de certains enjeux prioritaires en matière de valeurs et d'éthique, dont l'utilisation des médias sociaux et de l'intelligence artificielle.

Cet événement mettra également l'accent sur le lien entre les valeurs et l'éthique et le travail visant à faire progresser la réconciliation et l'accessibilité, la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion.

Le symposium sera retransmis depuis la région de la capitale nationale (RCN) et tous les fonctionnaires pourront y participer de façon virtuelle. Il sera complété par des événements satellites organisés en parallèle dans d'autres emplacements afin de permettre aux fonctionnaires de l'extérieur de la région de la capitale nationale de participer en personne.

En prévision de cet événement, et vu les thèmes qui ressortent de ce dialogue à l'échelle de la fonction publique, on s'efforce actuellement d'élaborer et de renouveler des mesures de soutien pour les fonctionnaires dans un environnement en évolution. Il s'agit notamment de nouvelles directives sur les médias sociaux, de discussions ciblées et de formation sur l'utilisation responsable de l'IA, de directives plus précises sur les conflits d'intérêts, d'approches améliorées en matière d'intégration ainsi que de l'appui aux espaces sûrs pour le dialogue sur le rôle des fonctionnaires dans la formulation de conseils efficaces, professionnels et non partisans et la mise en œuvre des orientations du gouvernement avec loyauté. Les avancées dans ces secteurs seront présentées au cours du symposium sur les valeurs et l'éthique qui se tiendra cet automne.

Annexe A – Liste des activités de mobilisation du greffier et de la sous-greffière

Remarque : Ces activités couvrent la période de janvier à juillet 2024, mais se poursuivront encore, ce qui reflète la promesse renouvelée de promouvoir les valeurs et l'éthique dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et d'encourager le dialogue.

	Date (2024)	Groupe/événement
1	10 janvier	Certificat de leadership exécutif en matière de sécurité et de renseignement (École de gestion Tefler)
2	18 janvier	Journée de réflexion de la haute direction d'Environnement et Changement climatique Canada
3	26 janvier	Journée de réflexion des sous-ministres
4	30 janvier	Sommet des leaders du gouvernement numérique 2024
5	2 février	Journée de réflexion de la haute direction d'Agriculture et Agroalimentaire Canada
6	7 février	Enregistrement d'un balado avec le Forum des politiques publiques
7	22 février	Réunion avec le Conseil fédéral de l'Ontario (Toronto)
8	1 ^{er} mars	Discussion informelle avec la Communauté nationale des gestionnaires
9	1 ^{er} mars	Journée de réflexion des cadres supérieurs de Patrimoine canadien
10	6 mars	Activité de la Journée internationale des femmes organisée par Affaires mondiales Canada
11	6 mars	Remise de prix de la Munk School of Global Affairs & Public Policy
12	7 mars	Congrès sur le leadership de l'Institut d'administration publique du Canada
13	19 mars	Rencontre avec les chefs des communications

	Date (2024)	Groupe/événement
14	20 mars	Séance d'orientation du sous-ministre adjoint de l'École de la fonction publique du Canada
15	25 mars	Conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada
16	26 mars	Réunion avec le Conseil fédéral régional de l'Atlantique (Moncton)
17	26 mars	Réunion avec des fonctionnaires au Centre des services de paye de Miramichi (Miramichi)
18	27 mars	Assemblée générale du Bureau du Conseil privé
19	3 avril	Rencontre avec des fonctionnaires fédéraux de la région du Québec (Montréal)
20	9 avril	Réunion avec des étudiants en éthique publique et gouvernance de l'Université Saint-Paul
21	11 avril	Réunion avec Futurs leaders de l'Ontario (Toronto)
22	12 avril	DemocracyXChange
23	17 avril	Séance de mobilisation sur les valeurs et l'éthique du Bureau du Conseil privé – Valeurs démocratiques
24	18 avril	Entrevue avec Options politiques
25	19 avril	Réunion avec le Conseil des ressources humaines et les champions des valeurs et de l'éthique
26	23 avril	Réunion avec des fonctionnaires fédéraux (Edmonton)
27	23 avril	Réunion avec le Conseil fédéral des Prairies (Edmonton)
28	24 avril	Rencontre avec le recteur de l'Université de l'Alberta, des membres du corps enseignant et des étudiants en politiques publiques (Edmonton)
29	24 avril	Orientation des sous-ministres
30	25 avril	Rencontre avec des cadres d'Anciens Combattants Canada
31	29 avril	Assemblée des cadres supérieurs du ministère des Pêches et des Océans

	Date (2024)	Groupe/événement
32	29 avril	Réunion du Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique
33	2 mai	Séance de mobilisation sur les valeurs et l'éthique du Bureau du Conseil privé – Diversité et inclusion
34	8 mai	Rencontre avec des cadres et des gestionnaires de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
35	8 mai	Assemblée publique du Secrétariat de l'évaluation du renseignement
36	9 mai	Semaine des avenir
37	9 mai	Séance de mobilisation sur les valeurs et l'éthique du Bureau du Conseil privé – Médias sociaux
38	15 mai	Sommet de la sécurité du gouvernement du Canada
39	15 mai	Sommet sur le leadership de l'APEX
40	16 et 17 mai	Rencontre avec des fonctionnaires fédéraux au haut-commissariat du Canada au Royaume-Uni (Londres, Angleterre)
41	16 mai	Groupe de travail des sous-ministres adjoints sur l'Appel à l'action
42	16 mai	Réseau des gestionnaires de l'Équipe de la Défense
43	22 mai	Séance de mobilisation sur les valeurs et l'éthique du Bureau du Conseil privé
44	23 mai	Réunion avec la communauté des politiques, Politiques Réunies 2024
45	24 mai	Rencontre avec de jeunes fonctionnaires (Halifax)
46	27 mai	Réunion avec la Communauté nationale des gestionnaires (Vancouver)
47	28 mai	Réunion avec la greffière de la Colombie-Britannique et cheffe de la fonction publique de la Colombie-Britannique (Vancouver)
48	28 mai	Journée d'apprentissage du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux (Vancouver)

	Date (2024)	Groupe/événement
49	29 mai	Réunion avec le Conseil fédéral de la Colombie-Britannique et des invités (Vancouver)
50	29 mai	Réunion avec le Secrétariat de la fonction publique des Premières Nations (Vancouver)
51	30 mai	Séance d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique de l'Institut d'administration publique du Canada
52	30 mai	Séance de mobilisation sur les valeurs et l'éthique du Bureau du Conseil privé
53	4 juin	Réunion avec le Comité des champions et des présidents pour personnes handicapées
54	5 juin	Orientation des étudiants (virtuelle)
55	5 juin	Réunion avec les participants du Programme de certificat en leadership du personnel pour atteindre des résultats (maison Odell)
56	7 juin	Réunion avec la Communauté des sous-ministres sur les sciences et la technologie
57	10 juin	Réunion avec les champions des valeurs et de l'éthique
58	10 juin	Réunion avec le Réseau interministériel des valeurs et de l'éthique
59	10 juin	Journée d'apprentissage en personne du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux (Ottawa)
60	11 juin	Journée d'apprentissage en personne du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux (Gatineau)
61	11 juin	Réunion avec les participants du Programme de certificat de leadership en réglementation (maison Odell)
62	12 juin	Réunion de tout le personnel de l'Unité de l'impact et de l'innovation du Bureau du Conseil privé
63	12 juin	Rencontre avec les présidents des conseils fédéraux régionaux
64	12 juin	Réunion avec le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone

	Date (2024)	Groupe/événement
65	13 juin	Réunion avec les dirigeants principaux des finances, les adjoints aux dirigeants principaux des finances et les hauts fonctionnaires désignés pour l’approvisionnement et le matériel
66	14 juin	Assemblée générale des petits ministères et organismes
67	14 juin	Rencontre avec le Réseau de la Fierté à la fonction publique
68	17 juin	Réunion avec le Conseil des dirigeants principaux de l’information
69	18 juin	Rencontre avec les présidents du Réseau interministériel sur le handicap et l’accessibilité
70	18 juin	Rencontre avec le Réseau des ambassadeurs anti-racisme
71	18 juin	Retraite de la Direction générale du développement économique du ministère des Finances et de la Direction générale des investissements et de la gestion des actifs de la Couronne
72	19 juin	Rencontre avec le Réseau des exécutifs noirs
73	19 juin	Institut d’administration publique du Canada – Événement spécial sur le leadership axé sur l’humain au gouvernement
74	20 juin	Rencontre avec les participants au programme de certificat en leadership et gouvernance du secteur public de la Maison Odell
75	25 juin	Rencontre avec les dirigeants des organismes du portefeuille de Patrimoine canadien
76	27 juin	Réunion avec l’équipe de direction du Bureau du vérificateur général
77	3 juillet	Rencontre avec le Comité des champions et des présidents des employés racialisés
78	15 juillet	Réunion des greffiers et secrétaires du Cabinet fédéraux, provinciaux et territoriaux
79	23 juillet	Rencontre avec des scientifiques et des gestionnaires scientifiques du gouvernement fédéral
80	30 juillet	Rencontre avec des chercheurs menant des recherches dans le Nord (Resolute Bay)

Annexe B – Liste des organisations ayant soumis un questionnaire d’autoévaluation sur les valeurs et l’éthique

1. Affaires mondiales Canada
2. Agence canadienne d’inspection des aliments
3. Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor)
4. Agence d’évaluation d’impact du Canada
5. Agence de la consommation en matière financière du Canada
6. Agence de la santé publique du Canada
7. Agence de promotion économique du Canada atlantique
8. Agence des services frontaliers du Canada
9. Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l’Ontario
10. Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l’Ontario
11. Agence spatiale canadienne
12. Agriculture et Agroalimentaire Canada
13. Anciens Combattants Canada
14. Bibliothèque et Archives Canada
15. Bureau de l’ombudsman de l’approvisionnement
16. Bureau de la sécurité des transports du Canada
17. Bureau du commissaire à la magistrature fédérale
18. Bureau du commissaire au renseignement
19. Bureau du Conseil privé
20. Bureau du secrétaire du gouverneur général
21. Bureau du surintendant des institutions financières
22. Bureau du vérificateur général du Canada
23. Centre d’analyse des opérations et déclarations financières du Canada
24. Centre de la sécurité des télécommunications Canada
25. Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement
26. Comité externe d’examen de la Gendarmerie royale du Canada
27. Comité externe d’examen des griefs militaires
28. Commissariat à l’information du Canada
29. Commissariat à l’intégrité du secteur public
30. Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
31. Commissariat au lobbying du Canada
32. Commissariat aux langues officielles
33. Commission canadienne de sûreté nucléaire
34. Commission canadienne des droits de la personne
35. Commission canadienne des grains
36. Commission canadienne du lait
37. Commission civile d’examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada
38. Commission d’examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
39. Commission de l’immigration et du statut de réfugié du Canada

40. Commission de la fonction publique du Canada
41. Commission des libérations conditionnelles du Canada
42. Commission du droit d'auteur du Canada
43. Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
44. Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
45. Conseil de recherches en sciences humaines
46. Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
47. Conseil national de recherches Canada
48. Développement économique Canada pour le Pacifique
49. Développement économique Canada pour les Prairies
50. Développement économique Canada pour les régions du Québec
51. École de la fonction publique du Canada
52. Élections Canada
53. Emploi et Développement social Canada
54. Environnement et Changement climatique Canada
55. Femmes et Égalité des genres Canada
56. Gendarmerie royale du Canada
57. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
58. Innovation, Sciences et Développement économique Canada;
59. Instituts de recherche en santé du Canada
60. Investir au Canada
61. Agence du revenu du Canada
62. Logement, Infrastructures et Collectivités Canada
63. Ministère de la Défense nationale
64. Ministère de la Justice Canada
65. Ministère des Finances Canada
66. Musée des beaux-arts du Canada
67. Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement
68. Office des transports du Canada
69. Ombudsman de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes
70. Parcs Canada
71. Patrimoine canadien
72. Pêches et Océans Canada
73. Régie de l'énergie du Canada
74. Registraire de la Cour suprême du Canada
75. Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada
76. Ressources naturelles Canada.
77. Santé Canada
78. Savoir polaire Canada
79. Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
80. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
81. Sécurité publique Canada
82. Service administratif des tribunaux judiciaires

- 83. Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
- 84. Service canadien du renseignement de sécurité
- 85. Service correctionnel du Canada
- 86. Service des poursuites pénales du Canada
- 87. Services aux Autochtones Canada
- 88. Services partagés Canada
- 89. Services publics et Approvisionnement Canada
- 90. Statistique Canada
- 91. Téléfilm Canada
- 92. Transports Canada
- 93. Tribunal des anciens combattants (révision et appel)

Annexe C – Données quantitatives provenant des questionnaires d'autoévaluation des organisations

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de la compilation des données quantitatives des 93 autoévaluations reçues.

Question 1.

Votre organisation a-t-elle élaboré des plans de formation propres au ministère concernant les valeurs et l'éthique, et ce, jusqu'au niveau divisionnaire?	Réponses
Oui	56
Non	37

Question 2.

Votre organisation a-t-elle procédé à la mise en œuvre complète des plans de formation propres au ministère?	Réponses
Oui	44
Non	49

Question 3.

Votre organisation a-t-elle revu son code de conduite?	Réponses
Oui, mon organisation a revu son code de conduite.	38
Mon organisation est en train de revoir son code de conduite.	54

* Certains ministères n'ont pas répondu à cette question et d'autres ont choisi plus d'une option.

Question 5.

Si votre organisation a fini de revoir son code de conduite, ce processus a-t-il donné lieu à des mises à jour?	Réponses
Oui, mon organisation a mis à jour son code de conduite.	29
Mon organisation est en train de mettre à jour son code de conduite.	59
Non, mon organisation a déterminé que son code de conduite ne nécessite aucune mise à jour.	4

* Certains ministères n'ont pas répondu à cette question et d'autres ont choisi plus d'une option.

Question 6.

Quelles activités ou mesures votre organisation a-t-elle entreprises dans le but de favoriser une conversation à tous les niveaux sur la responsabilité personnelle en ce qui concerne le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.	Réponses
Discussions ciblées lors des réunions des comités de direction et de gestion	84
Consultations de tout le personnel (p. ex. assemblées générales)	69
Séances de consultation ciblées dans certains domaines fonctionnels (p. ex. les opérations, les finances, les communications, les politiques, les ressources humaines)	63
Séances de consultation ciblées portant sur des sujets précis (p. ex. les conflits d'intérêts, les médias sociaux, les technologies émergentes)	61
Séances de consultation avec des groupes en quête d'équité, des groupes d'employés, des réseaux et des communautés	58
Activités comprises dans les discussions sur le cycle de gestion du rendement et de gestion des talents des employés	68
Campagnes de communication portant expressément sur les valeurs et l'éthique	69

* Le total des réponses représente le nombre d'organisations qui ont choisi chaque option. Les organisations pouvaient choisir plus d'une réponse.

* 72 organisations ont entrepris 4 activités ou mesures ou plus.

Question 7.

Votre organisation a-t-elle pris des mesures visant à garantir que des conversations sur la responsabilité personnelle concernant le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique ont lieu de manière continue? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.	Réponses
Des mesures sont incluses dans le processus d'intégration des nouveaux employés	79
Des mesures sont incorporées dans les plans de perfectionnement professionnel et les plans d'apprentissage obligatoires des employés	78
Des mesures sont intégrées dans la planification de carrière et de la relève (p. ex. superviseur, gestionnaire, directeur)	25

* Le total des réponses représente le nombre d'organisations qui ont choisi chaque option. Les organisations pouvaient choisir plus d'une réponse.

* 72 organisations ont entrepris 2 mesures ou plus.

Question 12.

Ces indicateurs seront-ils ventilés par facteurs identitaires?	Réponses
Oui	47
Non	44

* Deux organisations n'ont pas répondu à cette question.