



**COMMISSARIAT À L'INTÉGRITÉ
DU SECTEUR PUBLIC DU CANADA**

CODE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE



Le code peut être consulté sur notre site Web à l'adresse www.psic-isp.gc.ca.

Vous pouvez utiliser les coordonnées ci-dessous pour demander un exemplaire du présent rapport en formats substitués (sur support papier, en gros caractères, sur support en braille, sur support audio ou sur support électronique) :

Courriel : accessible@psic-isp.gc.ca

Téléphone : 613-941-6400 ou 1-866-941-6400 (sans frais au Canada)

En personne ou par la poste :

Représentant en matière d'accessibilité

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Boîte postale 987

Ottawa PO B, ON

K1P 5R1

This document is also available in English.

©Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, 2025

N° de catalogue : PG4-2/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-78581-3

**COMMISSARIAT À L'INTÉGRITÉ
DU SECTEUR PUBLIC DU CANADA**

CODE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE

(Révisé août 2025)

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
APPLICATION	6
VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS	7
I. Respect de la démocratie.....	7
II. Respect envers les personnes.....	8
III. Intégrité.....	9
IV. Intendance	9
V. Excellence	10
VI. Impartialité.....	11
VII. Confidentialité	11
ANNEXE : INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES	14

PRÉAMBULE

Sous l'autorité du gouvernement élu et en vertu de la loi, les fonctionnaires fédéraux jouent un rôle fondamental pour servir la population canadienne, les collectivités et l'intérêt public. À titre de professionnels dont le travail est essentiel au bien-être du Canada et à la viabilité de la démocratie canadienne, ils sont garants de la confiance du public.

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada (le Commissariat) est un agent indépendant du Parlement, rendant compte directement devant la Chambre des communes et le Sénat. Le Commissariat offre un lieu sûr et sécuritaire, où les fonctionnaires fédéraux et le grand public peuvent faire des divulgations protégées d'actes répréhensibles commis au sein du secteur public et où les fonctionnaires fédéraux et les anciens fonctionnaires fédéraux peuvent déposer des plaintes relativement aux représailles dont ils sont victimes. En qualité d'organisme indépendant, le Commissariat joue un rôle important pour promouvoir la confiance placée dans les institutions publiques et répondre aux actes répréhensibles commis et aux représailles exercées au sein du secteur public fédéral.

Le Code de valeurs et d'éthique du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada a été élaboré en consultation avec des employés du Commissariat et reflète la nature unique de notre travail à titre d'agent indépendant du Parlement. Ce code englobe les principes et les exigences du Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

La pandémie mondiale de 2019 a provoqué un changement radical dans la fonction publique fédérale avec l'adoption à grande échelle du travail à domicile pour la majorité des fonctionnaires sur une période prolongée. Le *Code de valeurs et d'éthique du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada* sert de boussole au Commissariat pour naviguer dans la transition vers un nouveau modèle de travail hybride en constante évolution.

APPLICATION

Ce code décrit les valeurs et les comportements attendus qui guident tous les employés du Commissariat dans toutes les activités liées à leurs devoirs professionnels. En adoptant le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et des codes organisationnels, les fonctionnaires renforcent la culture éthique du secteur public et contribuent à la confiance du public en l'intégrité de toutes les institutions publiques. De même, en adhérant aux valeurs et aux comportements attendus de notre code organisationnel, nous renforçons à la fois la culture éthique et la confiance envers le Commissariat.

La reconnaissance de ces valeurs et des comportements attendus est une condition d'emploi pour tous les employés du Commissariat, quel que soit leur niveau ou leur poste. Tout manquement à ces valeurs ou aux comportements attendus peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La direction doit veiller à remettre le présent Code à tous les nouveaux employés du Commissariat et à en discuter avec eux. Toutefois, il incombe à chacun des employés de prendre connaissance du contenu du présent Code.

VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

Les valeurs qui suivent sont une boussole qui nous guide dans tout ce que nous accomplissons à titre de fonctionnaires et d'employés du Commissariat. Comme elles se chevauchent souvent, elles ne peuvent être prises en compte séparément les unes des autres. Le *Code de valeurs et d'éthique du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada* est une source directrice importante pour nous. Il est attendu que le Commissariat intègre ces valeurs dans nos décisions, actions, politiques, processus et systèmes. De même, nous pouvons nous attendre à être traités selon ces valeurs par notre organisation.

Les valeurs du Commissariat sont fondées sur les valeurs du secteur public fédéral :

- I. Respect de la démocratie
- II. Respect envers les personnes
- III. Intégrité
- IV. Intendance
- V. Excellence

Le Commissariat a identifié certaines valeurs supplémentaires qui font partie intégrante de notre travail :

- VI. Impartialité
- VII. Confidentialité

I. RESPECT DE LA DÉMOCRATIE

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

Les fonctionnaires préservent le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions.

1. Ils respectent la primauté du droit et exercent leurs fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane et impartiale.
2. Ils exécutent avec loyauté les décisions prises par leurs dirigeants conformément à la loi et aident les ministres à rendre compte au Parlement et à la population canadienne.¹
3. Ils communiquent aux décideurs l'information, les analyses et les conseils nécessaires en s'efforçant toujours d'être ouverts, francs et impartiaux.

¹ À titre d'agent indépendant du Parlement qui rend directement compte au Parlement.

Au Commissariat, cela signifie également que :

4. Nous jouons un rôle clef en vue d'améliorer la confiance des Canadiens dans l'intégrité des fonctionnaires et des institutions publiques, puisqu'ils constituent notre démocratie parlementaire, en fournissant une réponse indépendante aux allégations d'actes répréhensibles et de représailles dans le secteur public.
5. Nous livrons le même service à l'égard de l'ensemble des Canadiens, quelle que soit la composition du gouvernement.

Il est important d'être en mesure de reconnaître les comportements inacceptables afin de les éviter. Ces comportements nuisent à l'atmosphère du lieu de travail et ont une incidence directe sur la productivité et le bien-être des employés. Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur du respect de la démocratie : manifester ouvertement son soutien à un parti politique; et faire un usage de biens de l'État pour des activités politiques.

II. RESPECT ENVERS LES PERSONNES

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

Les fonctionnaires respectent la dignité humaine et reconnaissent la valeur de chaque personne en adoptant les comportements suivants :

1. Ils traitent chaque personne avec respect et équité.
2. Ils valorisent la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée.
3. Ils favorisent l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination.
4. Ils travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.

Au Commissariat, cela signifie également que :

5. Nous faisons preuve de respect et d'empathie envers les divulgateurs, les plaignants et les personnes qui participent à nos processus.
6. Nous favorisons un milieu de travail respectueux et accessible.

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur du respect des personnes : tolérer un comportement abusif de la part des autres; critiquer des collègues devant d'autres personnes; manquer de respect à l'égard d'opinions ou de croyances diverses; et pratiquer l'intimidation sous n'importe quelle forme.

III. INTÉGRITÉ

L'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie. Forts des normes d'éthique les plus rigoureuses, les fonctionnaires maintiennent et renforcent la confiance du public en l'honnêteté, l'équité et l'impartialité du secteur public fédéral.

Les fonctionnaires servent l'intérêt public.

1. Ils se conduisent toujours avec intégrité et d'une manière qui puisse résister à l'examen public le plus approfondi; cette obligation ne se limite pas à la simple observation de la loi.
2. Ils n'utilisent jamais leur rôle officiel en vue d'obtenir indûment un avantage pour eux-mêmes ou autrui, ou en vue de nuire à quelqu'un.
3. Ils prennent toutes les mesures possibles pour prévenir et résoudre dans l'intérêt public tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre leurs responsabilités officielles et leurs affaires personnelles.
4. Ils agissent de manière à préserver la confiance de leur employeur.

Au Commissariat, cela signifie également que :

5. Nous cherchons à servir d'exemple pour la conduite appropriée des fonctionnaires et respectons les valeurs applicables au Commissariat et à d'autres organisations, en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi).

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur de l'intégrité : faire preuve de favoritisme, de partialité ou de traitement préférentiel; agir de mauvaise foi; et induire intentionnellement les collègues en erreur.

IV. INTENDANCE

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

Les fonctionnaires utilisent les ressources de façon responsable.

1. Ils veillent à utilisation efficace et efficiente des fonds, des biens et des ressources publics dont ils ont la responsabilité.
2. Ils tiennent compte des répercussions à court et à long termes de leurs actions sur les personnes et sur l'environnement.
3. Ils acquièrent, conservent et mettent en commun les connaissances et l'information de la façon indiquée.

Au Commissariat, cela signifie également que :

4. Nos opérations, y compris les achats, la passation de contrats et les déplacements, peuvent résister à un examen minutieux en tout temps.

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur de la gestion : signer une approbation sans délégation appropriée; faire un usage abusif de fonds publics; et la fraude.

V. EXCELLENCE

L'excellence dans la conception et l'application des politiques, l'exécution des programmes et la prestation des services du secteur public influent positivement sur tous les aspects de la vie publique au Canada.

La collaboration, l'engagement, l'esprit d'équipe et le perfectionnement professionnel contribuent tous au rendement élevé d'une organisation.

Les fonctionnaires font preuve d'excellence professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions.

1. Ils fournissent des services équitables, opportuns, efficaces et efficaces dans le respect des langues officielles du Canada.
2. Ils améliorent continuellement les politiques, les programmes et les services qu'ils fournissent.
3. Ils privilégient un milieu de travail qui favorise l'esprit d'équipe, l'acquisition du savoir et l'innovation.

Au Commissariat, cela signifie également que :

4. Nous nous efforçons d'apporter un équilibre entre rigueur et promptitude dans l'exécution d'un travail de haute qualité.
5. Nous veillons à ce que chacun d'entre nous perfectionne ses compétences et ses habiletés, suive les formations nécessaires et reste à l'affût des pratiques exemplaires dans notre domaine d'expertise. Dans le même ordre d'esprit, nous transférons nos connaissances et la mémoire institutionnelle aux nouveaux employés.
6. Nous attestons par nos actions que toute personne qui participe à nos processus sera traitée selon les principes d'équité procédurale et de justice naturelle.
7. Assurer un haut niveau de qualité des documents produits dans les deux langues officielles.
8. Nous appuyons le commissaire afin qu'il puisse exercer ses pouvoirs décisionnels conférés par la loi et s'acquitter de l'objet de la loi.

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur de l'excellence : provoquer délibérément des retards par la procrastination, utiliser un langage non professionnel dans les communications écrites et ne pas faire preuve de diligence raisonnable.

VI. IMPARTIALITÉ

Le Commissariat est un agent indépendant du Parlement et, en tant que tel, il rend directement compte au Parlement. L'indépendance du Commissariat, et notre capacité à rendre compte publiquement devant des comités parlementaires, sont essentielles à notre rôle. Nous parvenons à des conclusions et à des recommandations impartiales et objectives au moyen d'enquêtes et d'analyses de cas indépendantes.

Un organisme indépendant, qui répond aux actes répréhensibles et aux représailles du secteur public fédéral, est essentiel au bon fonctionnement du régime de divulgation protégée du gouvernement du Canada et favorise l'intégrité dans le secteur public, ainsi que la confiance dans la fonction publique.

À titre d'employés du Commissariat, cela signifie que :

1. Nous servons l'intérêt public en fournissant une réponse indépendante, rigoureuse, directe et dénuée de toute influence politique aux divulgations d'actes répréhensibles et aux plaintes de représailles.
2. Nous effectuons un examen objectif des faits au moyen d'analyses de cas, d'enquêtes, de rapports au Parlement et de renvois au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.
3. Nous sommes proactifs et identifions des situations pouvant conduire à un conflit d'intérêts réel, possible ou perçu afin de prendre les mesures appropriées pour sauvegarder l'impartialité de nos processus.
4. Dans les instances devant le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, nous devons toujours adopter la position qui est dans l'intérêt public compte tenu de la nature de la plainte, et agir en conséquence.

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur de l'impartialité : faire preuve de partialité ou de traitement préférentiel; ne pas divulguer un conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu; et représenter un intérêt autre que l'intérêt public.

VII. CONFIDENTIALITÉ

À titre d'employés du Commissariat, confidentialité signifie que :

1. Nous respectons nos dispositions de confidentialité conformément à la loi.
2. Nous consultons l'information seulement si nous en sommes autorisés et si c'est requis pour effectuer notre travail.
3. Nous maintenons des procédures strictes afin de protéger les renseignements sensibles, notamment en assurant la sécurité des réseaux d'information, de l'information électronique et des documents qui nous sont confiés.
4. Avec l'adoption d'un modèle de travail hybride, nous prenons des mesures raisonnables pour protéger la confidentialité de notre travail, que ce soit en déplacement, à domicile et au bureau.

Voici quelques exemples de comportements à éviter pour démontrer la valeur de la confidentialité : discuter d'informations confidentielles, personnelles ou sensibles dans un cadre social ou public; voyager ou prendre les transports en commun avec des documents non sécurisés; et laisser des documents sans surveillance, que ce soit à domicile ou au bureau.

PISTES DE RÉOLUTION

Les comportements attendus ne visent pas toutes les questions de nature éthique pouvant se poser au quotidien. Lorsqu'une question éthique se pose, les employés du Commissariat sont invités à en parler à leur superviseur immédiat avec qui ils pourront régler la question. Ils peuvent également demander aide et conseils aux services compétents de leur organisation.

Il est attendu que les fonctionnaires, à tous les échelons, trouvent une résolution aux situations conflictuelles de façon équitable et respectueuse, en envisageant d'avoir recours à des processus informels comme le dialogue ou la médiation.

Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la Loi, si un fonctionnaire détient des renseignements pouvant révéler un manquement grave au présent code, il peut en informer, en confiance et sans crainte de représailles, son superviseur immédiat, l'agent supérieur chargé des divulgations ou, dans le cas du Commissariat, le Bureau du vérificateur général du Canada.

Les agents supérieurs chargés des divulgations ont la responsabilité d'aider les administrateurs généraux à se conformer à la Loi. Ils aident à créer des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donnent suite aux divulgations faites par les employés de leur organisation.

ANNEXE : INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

La présente partie du Code comprend des lignes directrices précises sur les comportements attendus dans certaines circonstances. Bien qu'elles ne soient pas exhaustives, bon nombre de situations devant lesquelles nous nous trouvons quotidiennement y sont abordées.

UTILISATION DES INFORMATIONS

Voir la [Loi sur l'accès à l'information](#) et la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), et la [Politique sur la gestion de l'information](#) du Conseil du Trésor.

En tant qu'employés du Commissariat, nous devons observer toutes les lois, les directives et les procédures relatives à la gestion de l'information. Les renseignements relevant du Commissariat peuvent faire l'objet d'une demande d'accès à l'information ou de demande d'accès à des renseignements personnels.

ACCÈS AUX RÉSEAUX ÉLECTRONIQUES ET UTILISATION DE CES RÉSEAUX

Voir la [Politique d'utilisation des réseaux électroniques](#) du Conseil du Trésor.

Le réseau électronique du Commissariat comprend quantité de renseignements et est un outil efficace, entre autres en termes de coûts, pour les communications, le service au public, la visibilité de l'organisation et la collecte de renseignements professionnels. Nous devons utiliser le réseau dans le respect des protocoles de sécurité du Commissariat et faire attention de ne pas exposer le Commissariat ou nous-mêmes à des risques potentiels.

Un usage personnel limité du réseau électronique est permis, à condition qu'il soit conforme à toutes les lois, politiques et lignes directrices à cet effet. Cet usage personnel ne doit pas nuire à notre productivité ni à celle de nos collègues, et ne doit pas encombrer la capacité de stockage des systèmes informatiques. Nous pouvons, par exemple, utiliser le réseau électronique à des fins personnelles pendant les pauses ou le dîner pour effectuer certaines opérations bancaires, lire ou rédiger des courriels personnels ou naviguer sur des sites Web acceptables.

Parmi les activités inacceptables sur le réseau électronique figurent l'utilisation du réseau pour des affaires commerciales personnelles, pour des gains ou profits personnels, des activités politiques et l'envoi de messages offensants, etc. N'oubliez pas que l'utilisateur du réseau électronique peut toujours être retrouvé.

RESPECT ET COURTOISIE ENVERS LES CLIENTS

Nous communiquons souvent avec des divulgateurs, des plaignants et des partenaires au nom du Commissariat. Il faut alors faire preuve de professionnalisme et de respect, même lorsque nous sommes dans une situation difficile ou que les relations sont tendues. Il est possible de suivre de la formation pour renforcer nos compétences en gestion des conflits.

De même, nous pouvons nous attendre à être traités avec respect par nos clients et partenaires. Dans le cas contraire, nous pouvons demander à l'autre personne de demeurer respectueuse. Nous pouvons même, dans la plupart des cas, reporter les échanges à plus tard afin de laisser la personne se calmer.

CONDUITE HORS DU TRAVAIL

Notre conduite hors du travail est habituellement une question d'ordre privée. Cependant, cela peut devenir une question de travail si notre conduite :

- nuit à la réputation ou aux opérations du Commissariat;
- conduit d'autres employés à refuser de travailler avec nous, à y être réticents ou à en être incapables.

En tant que fonctionnaires, nous devons tenir compte des conséquences de nos actes, même lorsque nous n'exerçons pas nos fonctions. Nos activités en dehors du travail peuvent parfois se refléter sur le Commissariat et le gouvernement du Canada et affecter la confiance et le respect du public.

RESSOURCES ACCESSIBLES

➤ *Résolution informelle des conflits*

La résolution de conflits est une tribune neutre et confidentielle que les employés et les gestionnaires peuvent utiliser pour discuter des conflits en milieu de travail ou pour les régler avant d'entreprendre un processus officiel, ou encore après avoir suspendu un processus officiel afin de tenter de résoudre le conflit à l'amiable. Le Commissariat offre des services de résolution informelle des conflits.

➤ *Agent supérieur chargé des divulgations*

L'agent supérieur chargé des divulgations crée des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donne suite aux divulgations internes faites par les fonctionnaires de leur organisation. L'agent supérieur du Commissariat est tenu d'aider le commissaire à satisfaire aux exigences de la Loi à l'égard des divulgations internes.

➤ *Programme d'aide aux employés*

Si nous nous trouvons dans une situation personnelle difficile (p. ex., difficulté à gérer notre temps, problèmes de santé, problèmes d'abus d'alcool ou d'autres drogues, problèmes relationnels, etc.) qui pourrait avoir des répercussions sur nos relations professionnelles ou notre rendement au travail, il est important que nous en parlions à notre gestionnaire ou à d'autres conseillers.

Le programme d'aide aux employés peut nous aider à surmonter des difficultés personnelles. Pour obtenir des services de counselling, veuillez téléphoner au 1-800-268-7708; les personnes atteintes d'une déficience auditive peuvent téléphoner au 1-800-567-5803.

➤ *L'École de la fonction publique du Canada*

L'École de la fonction publique du Canada propose une formation sur les valeurs et l'éthique qui est obligatoire pour les nouveaux employés. En outre, elle propose un catalogue de cours aux employés du Commissariat pour les aider dans leur travail, tels que la formation sur la gestion des personnes difficiles et la formation sur la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. La formation est accessible sur le site Web de l'École : <https://csps-efpc.gc.ca>