

Respect

Excellence

Intégrité

Leadership



TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA
ET LE SECTEUR PRIVÉ :

ENCOURAGER UNE RELATION FONDÉE SUR L'ÉTHIQUE



Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Public Works and
Government Services
Canada

Canada

MESSAGE DU SOUS-MINISTRE ET DU SOUS-MINISTRE DÉLÉGUÉ

Le gouvernement du Canada est déterminé à faire connaître davantage les lignes directrices en matière d'éthique qui régissent Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et à aider tous les employés du Ministère à atteindre leur plein potentiel. Compte tenu de cet engagement, nous sommes heureux de présenter la publication *Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le secteur privé : encourager une relation fondée sur l'éthique*.



Le but de ces lignes directrices est d'assurer une compréhension commune de nos valeurs fondamentales autant de nos employés que des organismes du secteur privé avec lesquels nous faisons affaire.

VISION DE TPSGC :
Exceller dans les opérations gouvernementales.

Notre engagement actuel à l'égard des valeurs et de l'éthique fera partie intégrante du succès de TPSGC relativement aux défis complexes du monde des affaires du 21^e siècle. Nous avons établi des normes élevées en ce qui concerne le respect de notre mission et de notre vision, et nous reconnaissons que l'investissement continu dans nos employés est essentiel afin d'offrir des services de qualité.

TPSGC compte plus de 14 000 employés qui s'efforcent tous de fournir la meilleure valeur au gouvernement et à la population canadienne et de faire preuve de transparence et de responsabilité dans tout ce qu'ils font.

Dans notre rôle de fournisseurs de services communs à plus de 100 ministères et organismes fédéraux, TPSGC doit veiller à ce que son interaction avec les entreprises du secteur privé fasse preuve d'un comportement éthique. La

collaboration étroite entre TPSGC, les autres ministères, les organismes, les partenaires et les fournisseurs de services est de mise pour assurer une utilisation efficace et efficiente de l'argent des contribuables. Les employés de TPSGC sont investis d'une responsabilité toute particulière à l'égard de l'encouragement des relations fondées sur l'éthique et doivent s'efforcer de se comporter de façon responsable et transparente envers la population canadienne, en tenant compte de tout conflit d'intérêts et sans attentes de traitement préférentiel.

Cette façon essentielle de procéder permet de s'assurer que le secteur privé est traité de façon juste et équitable.

MISSION DE TPSGC :
Offrir des services et des programmes de première qualité adaptés aux besoins des organismes fédéraux et assurer une saine intendance au profit de la population canadienne.

De plus, elle montre aujourd'hui plus que jamais que les moyens sont tout aussi importants que la fin. Même s'il n'existe pas de règles régissant tous les comportements professionnels et toutes les situations possibles et imaginables, TPSGC est persuadé que des normes solides et professionnelles découlent d'une véritable compréhension et d'une application uniforme des valeurs organisationnelles et de normes élevées en matière d'éthique.

Nous vous invitons à prendre connaissance de ces lignes directrices établies en vue d'expliquer l'importance accordée par la direction de TPSGC à la création et au maintien de relations fondées sur l'éthique avec le secteur privé.

François Guimont
Sous-ministre

Andrew Treusch
Sous-ministre délégué



ÉNONCÉ DES VALEURS DE TPSGC

En 2006, en guise de pratique exemplaire, TPSGC a procédé à la révision de son Énoncé des valeurs, initialement élaboré en 1997.

Au cours de cet exercice, les employés de TPSGC de toutes les régions du Canada ont participé à un processus de consultation, qui a permis de renouveler l'Énoncé des valeurs ci-bas.

Dans la prestation de services gouvernementaux communs, centraux et partagés, les employés de TPSGC sont guidés avec fierté par les valeurs suivantes :

Respect – Nous sommes honnêtes, justes, équitables et respectueux envers nos collègues, nos partenaires et nos clients, dont nous reconnaissons la contribution et la diversité.

Intégrité – Nous agissons de façon intègre et dans l'intérêt public, à tout moment, et nous veillons à assurer une gestion qui soit transparente, fiable et responsable à tous les paliers de l'organisation.

Excellence – Nous travaillons dans un esprit de collaboration en vue d'atteindre l'excellence et le professionnalisme dans la prestation de services de qualité à nos partenaires, à nos clients et à la population canadienne, tout en offrant la meilleure valeur possible au gouvernement.

Leadership – Nous faisons preuve de leadership en étant responsables, ouverts sur l'avenir et résolus à toujours faire mieux.

Ce document utilise les valeurs et les principes organisationnels à titre de fondation pour minimiser les risques associés aux relations d'affaires entre les employés de TPSGC et le secteur privé.

FAIRE AFFAIRE AVEC TPSGC

Le gouvernement du Canada, par l'entremise de TPSGC, dépense chaque année des milliards de dollars en transactions avec le secteur privé.

TPSGC appuie les activités du gouvernement du Canada en offrant une vaste gamme de services communs. Il est le fournisseur de biens et de services; le gestionnaire et le gardien de locaux à bureaux communs, et le fournisseur de services immobiliers. Il est également le banquier et le comptable du gouvernement. De plus, il offre des services en matière de paye et de pensions, de technologie de l'information, de traduction, de vérification, de communication et de consultation.

En offrant ces services centralisés aux ministères et aux organismes de façon responsable, éthique et transparente, TPSGC leur permet de concentrer leur énergie et leurs ressources à leur mandat principal – desservir la population canadienne.

Responsabilités des employés de TPSGC

Dans le cadre de leurs activités, les employés de TPSGC se conforment aux lois, règlements et politiques établis par le gouvernement et le Ministère. Ceci comprend le respect des valeurs démocratiques, professionnelles, éthiques et humaines du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* et les valeurs organisationnelles. Tous les employés reconnaissent que la conformité avec le *Code* est une condition d'emploi.

Les employés de TPSGC s'occupant de l'encaissement, de la gestion ou du versement de fonds publics doivent, en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, signaler par écrit à un superviseur tout renseignement ou toute connaissance concernant la violation de ladite Loi ou de ses règlements ou d'une loi fiscale quelconque, ou une fraude commise au détriment de Sa Majesté.

Responsabilités du secteur privé

Les organismes du secteur privé doivent aussi entretenir des relations respectueuses et professionnelles avec les employés de TPSGC. Les représentants du secteur privé doivent s'informer des principes et des valeurs qui guident les employés de TPSGC et doivent s'efforcer à se comporter de façon à ne pas y contrevenir.



Les fournisseurs du secteur privé qui participent au processus d'approvisionnement doivent aussi répondre aux invitations à soumissionner du gouvernement de façon honnête, juste et exhaustive, rendre compte avec précision de leur capacité de satisfaire aux exigences énoncées dans les soumissions ou les documents contractuels, et ne présenter des soumissions et conclure des marchés que s'ils sont en mesure de satisfaire à toutes les obligations du contrat. Les fournisseurs doivent signaler à l'autorité contractante les erreurs factuelles décelées dans les demandes de soumissions.

Tous les marchés faisant l'objet du *Code de conduite pour l'approvisionnement*, et toute demande de soumissions et autre document se rapportant à la formation de ces contrats comprendront des dispositions appropriées.

Un fournisseur présentant une soumission concurrentielle, ou qui se voit accorder un contrat non concurrentiel, doit attester qu'il satisfait aux exigences des dispositions susmentionnées. Après l'attribution du contrat, ces conditions deviennent des obligations contractuelles.

Tous les marchés auront pour condition que le fournisseur lise le *Code de conduite pour l'approvisionnement* et qu'il accepte d'être lié par celui-ci.

Activités de lobbying

La *Loi sur le lobbying* est entrée en vigueur le 2 juillet 2008, introduisant de nouvelles règles de transparence et d'obligation de rendre compte pour les lobbyistes, par conséquent :

- Les lobbyistes-conseils ne peuvent recevoir aucun paiement qui dépende, en tout ou en partie, du résultat des activités de lobbying.
- Les clients de lobbyistes-conseils ne peuvent effectuer aucun paiement à l'intention du consultant-lobbyiste dont il a retenu les services.

ACCORDS DE COLLABORATION / PARTENARIAT

Dans des circonstances spéciales et à des fins particulières appuyant la mission de TPSGC, le Ministère peut s'engager dans une initiative conjointe, un partenariat ou un accord de collaboration avec des fournisseurs ou prestataires de services. TPSGC conclut ce type d'accord seulement après y avoir accordé l'attention voulue et obtenu l'autorisation pertinente. Il y a en place un processus d'approbation clairement défini assorti de limites financières et d'autres limites imposées pour ces types d'accord.

TPSGC n'endosse pas les produits, les services et les entreprises et n'accorde pas de traitement préférentiel ou d'avantages aux fournisseurs qui font des dons pour les activités de TPSGC ou qui les parrainent. TPSGC s'assurera que la population canadienne soit mise au courant de ces transactions et que celles-ci soient présentées de façon juste et factuelle et non dans le but d'en faire la promotion.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les membres du personnel du gouvernement fédéral sont tenus de protéger les renseignements exclusifs et l'information confidentielle communiqués par les fournisseurs de biens et services du secteur privé. Lorsque TPSGC divulgue de tels renseignements, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* ou en vertu d'une autre disposition légale.

En retour, les fournisseurs de biens et services auprès de TPSGC sont eux aussi tenus d'agir conformément à la loi et aux politiques, normes et lignes directrices applicables à l'échelle du gouvernement et de TPSGC en ce qui concerne la protection des renseignements classifiés et désignés, divulgués aux fins d'exécution des marchés.



CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les employés de TPSGC doivent organiser leurs affaires personnelles de façon à prévenir les conflits d'intérêts.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS?

Un « conflit d'intérêts » découle d'une activité ou d'une situation qui place un employé de TPSGC en état de conflit réel, potentiel ou apparent entre ses intérêts personnels et ses fonctions et responsabilités officielles.

De plus, les employés doivent agir avec honnêteté et respecter les normes d'éthique les plus élevées afin que la confiance du public en matière d'intégrité, d'objectivité et d'impartialité du gouvernement soit maintenue et accrue. Il est interdit aux employés de TPSGC :

- de solliciter auprès d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'un organisme du secteur privé qui est en relation avec le gouvernement, des cadeaux, des marques d'hospitalité, d'autres avantages ou des transferts de valeur économique. La collecte de fonds pour des œuvres de charité doit être autorisée par le sous-ministre ou son délégué;
- d'accepter tout cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage qui risque d'avoir une influence réelle ou apparente sur leur objectivité dans l'exercice de leurs fonctions officielles ou de les placer dans une situation d'obligé envers le donateur. Cela inclut notamment l'admission gratuite ou à prix réduit à des événements sportifs et culturels dans le cadre d'une relation d'affaires réelle ou potentielle directement liée à leurs fonctions officielles;
- d'outrepasser leurs rôles officiels pour venir en aide à des personnes ou entreprises privées dans leurs rapports avec le gouvernement, si cela peut occasionner un traitement de faveur d'entités ou de personnes;

- de se trouver dans une situation ou de participer à des activités, qui pourraient les placer en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, compte tenu de leurs fonctions officielles, en ce qui a trait à la propriété des biens, aux obligations contractuelles, aux relations familiales ou à d'autres circonstances connexes;
- d'occuper un emploi ou de participer à des activités à l'extérieur de la fonction publique dont les exigences pourraient être inconciliables avec leurs fonctions officielles ou mettre en cause leur aptitude à remplir leurs fonctions de façon objective;
- d'occuper ou envisager d'occuper un emploi à l'extérieur de la fonction publique, y compris celui d'exploiter sa propre entreprise avant de présenter un rapport confidentiel aux Relations de travail des Ressources humaines. Les employés peuvent obtenir des conseils pour toute question liée aux conflits d'intérêts.

Les membres du Parlement et les titulaires de charge publique doivent présenter des rapports au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique afin de prévenir et d'éviter les conflits d'intérêts entre leurs fonctions publiques et leurs intérêts privés.

Mesures d'observation concernant l'après-mandat

Toujours dans l'intérêt de préserver l'impartialité et l'intégrité du gouvernement, les employés doivent appliquer des mesures et des exigences particulières, ci-après appelées « mesures d'observation concernant l'après-mandat ».

Quand ils considèrent tout type de possibilité « d'après-mandat », et avant de quitter leurs fonctions officielles, les employés de TPSGC doivent divulguer dans les plus brefs délais, dans un rapport confidentiel, toutes les offres sérieuses d'emploi ou toute offre qu'ils envisagent d'accepter ou ont peut-être accepté qui risquent de les placer dans une situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, entre leur nouvel emploi et leurs dernières responsabilités à TPSGC.

Les mesures d'observation concernant l'après-mandat visent à régir toutes les offres d'emploi sérieuses présentées par des



ENCOURAGER UNE RELATION FONDÉE SUR L'ÉTHIQUE

clients ou organismes à l'extérieur de la fonction publique avec lesquelles l'employé de TPSGC a eu des rapports officiels importants dans l'année précédant son départ. Ces mesures ne visent pas à empêcher la réembauche d'anciens employés dans la fonction publique.

Les employés de TPSGC occupant des postes de direction (EX) ainsi que des postes de groupe et niveaux EX moins 1 et EX moins 2 (et leurs niveaux équivalents) ne peuvent pas :

- accepter une nomination ou un emploi au conseil d'administration d'une entité avec laquelle ils ont eu des rapports officiels importants personnels ou par l'entremise de leurs subalternes au cours de la dernière année de service au sein de la fonction publique (délai de réflexion);
- intervenir pour le compte ou au nom d'une autre personne, d'un ministère ou d'une organisation avec lequel les employés ont eu, personnellement ou par l'entremise de leurs subalternes, des rapports officiels importants au cours de la dernière année de service au sein de la fonction publique; ou
- donner à leurs clients, au moyen de renseignements qui ne sont pas accessibles au public, des conseils touchant les programmes ou les politiques du ministère ou de l'organisme pour lequel ils travaillaient ou avec lequel ils entretenaient d'importants rapports directs.

Des lignes directrices sont en place pour faire appel aux services d'anciens employés de TPSGC tout en gérant les risques connexes. Toutefois, tout emploi ou contrat ainsi offert doit aussi résister à l'examen public le plus rigoureux. L'autorisation du sous-ministre est requise pour annuler ou réduire la période de limitation.

CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITÉ

Il est attendu que les organismes du secteur privé doivent éviter d'offrir, et que les employés de TPSGC doivent refuser toute offre qui pourrait être perçue comme un avantage personnel obtenu dans le cadre de ses fonctions officielles ou relations

d'affaires. Les activités ou les relations d'affaires qui pourraient être perçues comme pouvant compromettre l'intégrité doivent être évitées à tout prix.

Toutefois, les employés de TPSGC peuvent accepter un cadeau, une marque d'hospitalité ou tout autre avantage d'une valeur minime si le cadeau, la marque d'hospitalité ou l'avantage en question :

- est offert dans des circonstances qui ne risquent pas de compromettre ou d'influencer l'exercice des responsabilités et des fonctions officielles de l'employé, ou de compromettre ou d'avoir une influence réelle ou apparente sur celui-ci;
- ne risque pas de placer un employé de TPSGC dans une situation personnellement avantageuse, de façon inappropriée, et ne place pas ou ne risque pas d'être perçu comme plaçant un employé de TPSGC dans une situation d'obligé envers le donateur;
- est conforme à la probité et aux convenances;
- est conforme aux règles de la courtoisie et du protocole;
- est conforme aux normes d'hospitalité;
- est de valeur minime (un maximum de 50 \$);
- est offert dans le cadre d'un événement ou d'une activité qui se produit rarement (annuel ou semestriel par exemple).

Voici des exemples d'offres que les employés de TPSGC peuvent accepter. Ces exemples ne doivent pas être interprétés comme exhaustifs.

- les petits cadeaux, par exemple, calendriers, tasses à café, stylos, t-shirts, dont la valeur est minime;
- une invitation à une réception modeste offerte par une entreprise ou une association, qui se produit rarement et à laquelle est convié un groupe représentatif des secteurs privé et public;
- une invitation à une foire commerciale ou à une activité de perfectionnement professionnel pouvant procurer un avantage mutuel aux parties, conformément aux exigences ci-dessus, tout particulièrement en ce qui



concerne la valeur minime, la rareté et le contexte des affaires;

- un repas d'affaires de valeur minime qui se produit rarement lors de la tenue de séances de travail avec des entreprises (p. ex., réunion d'étape dans le cadre d'un projet d'envergure);
- une invitation à un événement sanctionné par le gouvernement au Canada (par exemple, la soirée du Prix Vimy ou la remise des prix Technologie de l'information) quand cela procure un avantage important au gouvernement ou à TPSGC.

Il est absolument interdit aux employés de TPSGC de solliciter des cadeaux, des marques d'hospitalité, d'autres avantages ou des transferts de valeurs économiques auprès d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'un organisme du secteur privé qui est en relation ou pourrait fonder une relation avec le gouvernement, sans avoir obtenu l'autorisation nécessaire.

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

En vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPPFDAR)*, toute personne (membre de la fonction publique et grand public) qui est témoin d'un acte répréhensible dans le milieu de travail public, ou qui est au courant d'un tel acte, peut le soumettre au Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP).

À TPSGC, le sous-ministre adjoint de la Direction générale de la surveillance agit comme l'agent supérieur en matière de divulgations d'actes répréhensibles. Le mandat de l'agent supérieur est de recueillir les divulgations et de procéder à une enquête sur les cas présumés d'actes répréhensibles. L'agent supérieur travaille en collaboration avec le CISP. Les enquêtes pertinentes sont menées en vertu de la LPPFDAR, qui protège l'identité des personnes ayant participé au processus de divulgation, y compris celle des employés divulgateurs, des témoins et des personnes visées par les allégations d'actes répréhensibles.

Tout manquement de la part des employés ou des membres du secteur privé aux dispositions des lois ou des politiques mentionnées dans les codes respectifs est passible des sanctions prévues par la loi ou la politique en question.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

Ce document est un sommaire des lois, des politiques, des règlements et de la réglementation qui régissent les relations d'affaires entre les employés de TPSGC et les organismes avec lesquelles ils font affaires. Si le contenu de ce document semble incohérent ou contradictoire à la législation ou à la réglementation, veuillez vous référer à cette dernière.

Si vous avez des questions au sujet de l'approche de TPSGC visant à encourager les relations fondées sur l'éthique ou si vous voulez obtenir des copies des politiques et des lignes directrices, veuillez communiquer avec l'un des organismes suivants :

Agent supérieur en matière de divulgations d'actes répréhensibles internes et éthique à TPSGC

1-866-516-2276 – www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/rspnsblt-cntblt-fra.html

Fournit des conseils en matière d'éthique, reçoit les divulgations et enquête sur les présumés cas d'actes répréhensibles au sein du Ministère.

Commissariat à l'intégrité du secteur public

1-866-941-6400 – www.psic-ispc.gc.ca
Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada fournit un examen externe de divulgations d'actes répréhensibles de façon opportune, équitable et confidentielle. Le Commissariat protège contre les représailles les fonctionnaires divulgateurs de bonne foi.

Le Bureau de l'ombudsman de l'approvisionnement (BOA)

1-866-734-5169 – www.opo-boa.gc.ca
Le BOA est une organisation indépendante qui possède un mandat pangouvernemental.



ENCOURAGER UNE RELATION FONDÉE SUR L'ÉTHIQUE

L'objectif global du Bureau est de renforcer l'équité, l'ouverture et la transparence des approvisionnements fédéraux.

Commissariat au lobbying du Canada

1-613-957-2760 – www.ocl-cal.gc.ca

Le Registre des lobbyistes est l'outil principal prévu par la *Loi sur le lobbying* pour assurer la transparence à l'égard du lobbying des titulaires de charge publique.

Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique

1-613-995-0721 – www.ciec-ccie.gc.ca

Le Commissariat donne des conseils et des orientations aux titulaires de charge publique et reçoit également les rapports confidentiels sur l'actif, le passif et les activités et maintient des registres publics des renseignements à déclarer.

AUTRES RÉFÉRENCES

Site Web de TPSGC

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/comm/index-fra.html

Site Web de TPSGC sur la divulgation proactive

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/proactive/index-fra.html

Site Web de TPSGC sur la responsabilité et la transparence

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/rspnsblt-ccntblt-fra.html

Site Web de TPSGC sur les renseignements pour les entreprises

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/services/ntrprss-bsnsss-fra.html

Site Web de TPSGC sur les renseignements pour les clients du gouvernement du Canada

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/services/gvrnmnt-fra.html

Site Web de TPSGC sur les renseignements pour les Canadiens et les Canadiennes

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/services/cndns-fra.html

Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique

www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_851/vec-cve-fra.asp

Code de conduite pour l'approvisionnement

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/app-acq/cndt-cndct/index-fra.html

Loi sur la gestion des finances publiques

laws.justice.gc.ca/fra/F-11/index.html

Loi fédérale sur la responsabilité

laws.justice.gc.ca/fra/F-5.5/index.html

Code criminel

laws.justice.gc.ca/fra/C-46/index.html

Loi sur l'accès à l'information

laws.justice.gc.ca/fra/A-1/index.html

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs

laws.justice.gc.ca/fra/P-31.9/index.html

Loi sur la protection des renseignements personnels

laws.justice.gc.ca/fra/P-21/index.html

Remerciements

TPSGC souhaite souligner le travail du Ministère de la défense australien, du ministère de la Défense nationale du Canada (Forces canadiennes), ainsi que les autres ministères gouvernementaux. TPSGC a beaucoup bénéficié de leur travail et de leurs documents en matière de relations éthiques.

