

Dans leur lettre de divulgation, les employés incluront leurs vues sur la portée éventuelle et la nature de tout conflit d'intérêts auquel ils peuvent être partie et suggéreront les correctifs appropriés. Ils peuvent d'ailleurs en discuter avec leur chef de mission ou le ministère employeur. Parmi les solutions à envisager, mentionnons un changement d'affectation, la cession à autrui des intérêts en cause, la constitution d'une fiducie sans droit de regard ou la démission pure et simple. Toute déclaration de dénégation ou de divulgation doit être datée et signée. Comme le stipule la circulaire, "la non-divulgation des renseignements en question ou la non-observation de l'avis donné à la suite de la divulgation seront considérés comme une grave faute de conduite".

Les employés non intégrés doivent naturellement faire rapport de la situation au ministère employeur et il incombe au chef de mission d'informer le sous-ministre de chaque ministère employeur des circonstances qui, à son avis, peuvent constituer un abus de confiance de la part de l'employé de ce ministère. Pour ce qui est des employés intégrés, des dossiers spéciaux à accès limité seront conservés au Bureau du personnel du ministère des Affaires extérieures et les déclarations négatives seront versées au dossier personnel de l'employé. En cas de divulgation, la déclaration fera l'objet d'un examen à la suite duquel le Sous-secrétaire communiquera avec l'employé pour le rassurer sur la régularité de sa situation ou pour examiner confidentiellement avec lui l'opportunité de diverses mesures correctives. Un comité consultatif chargé du règlement des conflits d'intérêts a été formé au niveau du Sous-secrétaire d'État adjoint pour conseiller le Sous-secrétaire d'État sur la meilleure façon de résoudre les cas en question et, au besoin, faire appel à des experts. Les déclarations et autres pièces de correspondance doivent être adressées au Coordonnateur aux nominations à des fonctions internationales, à l'accès aux renseignements et à la