



si nos cadres ne prouvent pas, par leurs actes, que nous sommes sérieux. La formation des cadres relativement à des programmes et des compétences précis fera partie de notre stratégie d'apprentissage habilitante (actuellement en cours de développement), mais les cadres ne devraient pas attendre leur formation pour se mettre en selle.

Nous utiliserons l'introduction du programme de rémunération "à risque" à l'intention des cadres au cours des quatre prochaines années pour consolider leur détermination à concrétiser les plans d'activité et donner suite à la planification des ressources humaines. Les nouveaux contrats de rendement conclu avec les cadres comporteront, parmi les cibles convenues, la réalisation des objectifs de gestion des ressources humaines spécifiques associés au plan d'activité.

4.1.2 ÉTHIQUE ET VALEURS

Le groupe de travail sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique a circonscrit un certain nombre de valeurs centrales de la fonction publique, que le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a décrites comme suit dans son rapport de 1997 sur la fonction publique à l'intention du premier ministre :

- Fidélité à l'intérêt public tel qu'il est représenté et interprété par le gouvernement du territoire dûment élu.
- Service au Canada et aux Canadiens.
- Valeurs éthiques comme l'honnêteté, l'intégrité et la probité, c'est-à-dire l'aptitude à remplir un mandat public et à faire passer le bien commun avant tout intérêt privé ou personnel.
- Valeurs humaines comme l'impartialité et l'équité.

Afin de renforcer notre compréhension des défis auxquels nous faisons face, un dialogue est nécessaire. Les préoccupations actuelles se fondent sur cinq facteurs principaux :

- La pratique de l'imputabilité en démocratie parlementaire.
- La relation entre employés et valeurs.
- Les tensions entre les anciennes valeurs et les nouvelles.
- Le dilemme éthique posé par une culture de service et l'habilitation.
- Les défis de leadership et de gestion des ressources humaines en période de changement.

Ces sujets ne servent cependant que de guide: la première étape consiste à identifier les préoccupations de employés, parfois uniques à notre ministère et au service extérieur. Un Comité de l'éthique, présidé par USS, sera créé cet automne. Ce comité organisera et coordonnera ce dialogue et assurera la participation la plus large possible des employés du ministère, et utilisera toute une panoplie de moyens.

Les valeurs humaines sont de grande importance. Tout comme les fonctionnaires doivent être perçus comme justes et traiter avec respect ceux qu'ils servent, ils ont droit eux aussi à être traités