

Copyright Board
Canada



Commission du droit d'auteur
Canada

**Copyright Board of Canada
Values and Ethics Code**

**Commission du droit d'auteur du Canada
Code de valeurs et d'éthique**

Approved by:
Approuvé par : _____

Date: _____

Claude Majeau
Vice-Chairman and Chief Executive Officer
Le vice-président et premier dirigeant

VALUES AND ETHICS CODE

Introduction

Federal public servants have a fundamental role to play in serving Canadians, their communities and the public interest under the direction of the elected government and in accordance with the law. As professionals whose work is essential to Canada's well-being and the enduring strength of the Canadian democracy, public servants uphold the public trust.

The Constitution of Canada and the principles of responsible government provide the foundation for the role, responsibilities and values of the federal public sector¹. Constitutional conventions of ministerial responsibility prescribe the appropriate relationships among ministers, parliamentarians, public servants² and the public. A professional and non-partisan federal public sector is integral to our democracy.

Objectives

This Code outlines the values and expected behaviours that guide employees³ of the Copyright Board of Canada (the "Board") in all activities related to their professional duties. By committing to these values and adhering to the expected behaviours, employees strengthen the ethical culture of the public sector and contribute to public confidence in the integrity of all public institutions.

As established by the Treasury Board, this Code fulfills the requirement of section 6 of the *Public Servants Disclosure Protection Act* (PSDPA), which requires federal organizations to establish a code of conduct consistent with the *Values and Ethics Code for the Public Sector* developed by the Treasury Board.

Application

The foundation of the *Values and Ethics Code for the Copyright Board of Canada* is the *Values and Ethics Code for the Public Sector*. Both codes and the Treasury Board *Policy on Conflict of Interest and Post Employment* apply to all employees of the Board.

CODE DE VALEURS ET D'ÉTHIQUE

Introduction

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 publique.

La Constitution du Canada et les principes de gouvernement responsable sous-tendent le rôle, les responsabilités et les valeurs du secteur public fédéral¹. Les principes constitutionnels quant à la responsabilité des ministres dictent les relations entre ministres, parlementaires, fonctionnaires² et membres du public. Un secteur public fédéral professionnel et impartial est un élément clé de notre démocratie.

Objectifs

Le présent code donne, dans leurs grandes lignes, les valeurs et les comportements que doivent adopter les employés³ de la Commission du droit d'auteur du Canada (la « Commission ») dans toutes les activités liées à l'exercice de leurs fonctions professionnelles. En adoptant ces valeurs et en se comportant selon les attentes, les employés renforcent la culture éthique de la Commission et contribuent à maintenir la confiance du public en l'intégrité de l'ensemble des institutions publiques.

Le présent code a été établi conformément à l'article 6 de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LFPDAR), en vertu de laquelle les organisations fédérales sont tenues d'établir un code de conduite en harmonie avec le Code de valeurs et d'éthiques du secteur public élaboré par le Conseil du Trésor.

Application

Le *Code de valeurs et d'éthique de la Commission du droit d'auteur du Canada* s'inspire du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Ces deux codes, de même que la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat* du Conseil du Trésor s'appliquent à l'ensemble des employés de la Commission.

Acceptance of these values and adherence to the expected behaviours is a condition of employment for every employee of the Board, regardless of their level or position. A breach of this Code or these values or behaviours may result in disciplinary measures being taken, up to and including termination of employment.

The *Values and Ethics Code for the Copyright Board of Canada* came into force on October 15, 2013.

Statement of Values

These values are a compass to guide employees in everything they do. They cannot be considered in isolation from each other as they will often overlap. This Code is an important source of guidance for employees of the Board, who can also respect to be treated in accordance with these values.

1. Respect for Democracy

The system of Canadian parliamentary democracy and its institutions are fundamental to serving the public interest. Employees recognize that elected officials are accountable to Parliament, and ultimately to the Canadian people, and that a non-partisan public sector is essential to our democratic system.

2. Respect for People

Treating all people with respect, dignity and fairness is fundamental to our relationship with the Canadian public and contributes to a safe and healthy work environment that promotes engagement, openness and transparency. The diversity of our people and the ideas they generate are the source of our innovation.

3. Integrity

Integrity is the cornerstone of good governance and democracy. By upholding the highest ethical standards, employees conserve and enhance public confidence in the honesty, fairness and impartiality of the federal public sector.

4. Stewardship

Employees of the Board are entrusted to use and care for public resources responsibly, for both the short term and long term.

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

Le *Code de valeurs et d'éthique de la Commission du droit d'auteur du Canada* est entré en vigueur le 15 octobre 2013.

Énoncé des valeurs

Les valeurs qui suivent guident les employés dans toutes leurs activités. Elles ne peuvent être prises isolément, car elles se recoupent souvent. Le présent code constitue un guide important pour les employés de la Commission, qui peuvent également s'attendre à être traités selon ces valeurs

1. Respect de la démocratie

Le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions sont fondamentaux pour servir l'intérêt public. Les employés 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.

2. 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, et 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.

3. Intégrité

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

4. L'intendance

Les employés de la Commission se voient confier la responsabilité d'utiliser et de gérer judicieusement les ressources publiques, tant à court qu'à long terme.

5. Excellence

Excellence in the design and delivery of public sector policy, programs and services is beneficial to every aspect of Canadian public life.

Engagement, collaboration, effective teamwork and professional development are all essential to a high-performing organization.

Expected Behaviours

Employees of the Board are expected to conduct themselves in accordance with the values of the public sector and these expected behaviours.

1. Respect For Democracy

Employees shall uphold the Canadian parliamentary democracy and its institutions by:

- 1.1 Respecting the rule of law and carrying out their duties in accordance with legislation, policies and directives in a non-partisan and impartial manner.
- 1.2 Loyal carrying out the lawful decisions of their leaders and supporting ministers in their accountability to Parliament and Canadians.
- 1.3 Providing decision makers with all the information, analysis and advice they need, always striving to be open, candid and impartial.

2. Respect For People

Employees shall respect human dignity and the value of every person by:

- 2.1 Treating every person with respect and fairness.
- 2.2 Valuing diversity and the benefit of combining the unique qualities and strengths inherent in a diverse workforce.
- 2.3 Helping to create and maintain safe and healthy workplaces that are free from harassment and discrimination.

5. Excellence

L'excellence de la conception et de 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.

Comportements attendus

Les employés de la Commission sont censés se conduire conformément aux valeurs du secteur public et aux comportements attendus suivants.

1. Respect de la démocratie

Les employés préservent le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions :

- 1.1 Ils respectent la primauté du droit et exercent leurs fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane et impartiale.
- 1.2 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 d'être toujours ouverts, francs et impartiaux.

2. Respect des personnes

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

- 2.1 Ils traitent chaque personne avec respect et équité.
- 2.2 Ils valorisent la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée.
- 2.3 Ils favorisent l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination.

2.4 Working together in a spirit of openness, honesty and transparency that encourages engagement, collaboration and respectful communication.

2.4 Ils travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.

3. Integrity

3. Intégrité

Employees shall serve the public interest by:

Les employés servent l'intérêt public.

3.1 Acting at all times with integrity and in a manner that will bear the closest public scrutiny, an obligation that may not be fully satisfied by simply acting within the law.

3.1 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.

3.2 Never using their official roles to inappropriately obtain an advantage for themselves or to advantage or disadvantage others.

3.2 Ils n'utilisent jamais leur rôle officiel en vue d'obtenir de façon inappropriée un avantage pour eux-mêmes ou autrui ou en vue de nuire à quelqu'un.

3.3 Taking all possible steps to prevent and resolve any real, apparent or potential conflicts of interest between their official responsibilities and their private affairs in favour of the public interest.

3.3 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.

3.4 Acting in such a way as to maintain their employer's trust.

3.4 Ils agissent de manière à préserver la confiance de leur employeur.

4. Stewardship

4. L'intendance

Employees shall use resources responsibly by:

Les employés utilisent les ressources de façon responsable.

4.1 Effectively and efficiently using the public money, property and resources managed by them.

4.1 Ils veillent à l'utilisation efficace et efficiente des fonds, des biens et des ressources publics dont ils ont la responsabilité.

4.2 Considering the present and long-term effects that their actions have on people and the environment.

4.2 Ils tiennent compte des répercussions à court et à long terme de leurs actions sur les personnes et sur l'environnement.

4.3 Acquiring, preserving and sharing knowledge and information as appropriate.

4.3 Ils acquièrent, conservent et mettent en commun les connaissances et l'information de la façon indiquée.

5. Excellence

5. Excellence

Employees shall demonstrate professional excellence by:

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

5.1 Providing fair, timely, efficient and effective services that respect Canada's official languages.

5.1 Ils fournissent des services équitables, opportuns, efficaces et efficaces dans le respect des langues officielles du Canada.

5.2 Continually improving the quality of policies, programs and services they provide.

5.3 Fostering a work environment that promotes teamwork, learning and innovation.

5.2 Ils améliorent continuellement la qualité des politiques, des programmes et des services qu'ils fournissent.

5.3 Ils privilégient un environnement de travail qui favorise l'esprit d'équipe, l'acquisition du savoir et l'innovation.

Avenues for Resolution

The expected behaviours are not intended to respond to every possible ethical issue that might arise in the course of an employee's daily work. When ethical issues arise, employees are encouraged to discuss and resolve these matters with their immediate supervisor. They can also seek advice and support from other appropriate sources within their organization.

Employees at all levels are expected to resolve issues in a fair and respectful manner and consider informal processes such as dialogue or mediation.

As provided by sections 12 and 13 of the PSDPA, if employees have information that could indicate a serious breach of this Code, they can bring the matter, in confidence and without fear of reprisal, to the attention of their immediate supervisor, their senior officer for disclosure or the Public Sector Integrity Commissioner.

Senior officers for disclosure are responsible for supporting the chief executive in meeting the requirements of the PSDPA. They help promote a positive environment for disclosing wrongdoing, and deal with disclosures of wrongdoing made by employees of the organization. Further information on the duties and powers of senior officers for disclosure can be found in the Appendix.

Members of the public who have reason to believe that an employee has not acted in accordance with this Code can bring the matter to an organizational point of contact that has been designated for the handling of such concerns or to the Public Sector Integrity Commissioner to disclose a serious breach of this Code.

¹ This Code is intended to clarify the role and expectations of public servants within the framework of Canadian parliamentary democracy as laid out in the *Constitution Act* and the basic principle of responsible government, which holds that the powers of the Crown are exercised by ministers who are in turn accountable to Parliament.

Pistes de résolution

Les comportements attendus ne visent pas à tenir compte de toutes les questions de nature éthique pouvant se poser au quotidien. Lorsqu'une question d'éthique se pose, les employés sont invités à parler de ces questions et les résoudre avec leur superviseur immédiat. Ils peuvent également demander aide et conseils aux services compétents de leur organisation.

Les employés, à tous les échelons, devraient résoudre les 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 LPFDAR, si un employé 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 le commissaire à l'intégrité du secteur public.

Les agents supérieurs chargés des divulgations ont la responsabilité d'aider les administrateurs généraux à se conformer à la LPFDAR. 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. Pour plus de renseignements sur les obligations et pouvoirs des agents supérieurs en matière de divulgation d'actes répréhensibles, voir l'annexe.

Tout membre du public qui croit qu'un employé n'a pas agi conformément au présent code peut en informer le point de contact désigné au sein de l'organisation ou, dans le cas d'un manquement grave, le commissaire à l'intégrité du secteur public.

¹ Le présent code vise à préciser le rôle des fonctionnaires et les attentes à leur égard dans le cadre du régime canadien de démocratie parlementaire énoncé dans la *Loi constitutionnelle*, et le principe de base du gouvernement responsable, selon lequel les pouvoirs de l'État sont exercés par les ministres, qui doivent rendre compte au Parlement.

2 The *Public Servants Disclosure Protection Act* (PSDPA) defines "public servant" as every person employed in the public sector (this includes the core public administration, Crown corporations and separate agencies). Every member of the Royal Canadian Mounted Police and every chief executive (including deputy ministers and chief executive officers) are also included in the definition of public servant for the purpose of the PSDPA and this Code.

3 This text reflects the duties and responsibilities set out in *Accountable Government: A Guide for Ministers and Ministers of State*, the *Conflict of Interest Act*, the *Lobbying Act* and the PSDPA.

2 La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LFPDAR) définit le terme « fonctionnaire » comme toute personne employée dans le secteur public (dont l'administration publique centrale, les sociétés d'État et les organismes distincts). Les membres de la Gendarmerie royale du Canada et les administrateurs généraux (y compris les sous-ministres et les premiers dirigeants) sont également inclus dans cette définition aux fins de la LFPDAR et du présent code.

3 Le texte tient compte des tâches et responsabilités énoncées dans le guide intitulé *Pour un gouvernement responsable - Guide du ministre et du ministre d'État*, la *Loi sur les conflits d'intérêts*, la *Loi sur le lobbying* et la LFPDAR.

Appendix

Duties and Obligations

Public Servants

Public servants are expected to abide by this Code and demonstrate the values of the public sector in their actions and behaviour. Furthermore, public servants must also adhere to the behavioural expectations set out in their respective organizational codes of conduct. If a public servant does not abide by these values and expectations, he or she may be subject to administrative or disciplinary measures up to and including termination of employment.

Public servants who are also managers are in a position of influence and authority that gives them a particular responsibility to exemplify the values of the public sector.

As provided by sections 12 and 13 of the *Public Servants Disclosure Protection Act* (PSDPA), if public servants have information that could indicate a serious breach of this Code they can bring this matter, in confidence and without fear of reprisal, to the attention of their immediate supervisor, their senior officer for disclosure or the Public Sector Integrity Commissioner.

Chief Executives¹

Chief executives of public sector organizations have specific responsibilities under the PSDPA, including establishing a code of conduct for their organization and an overall responsibility for fostering a positive culture of values and ethics in their organization. They ensure that employees are aware of their obligations under this Code and their specific organizational code of conduct. They also ensure that employees can obtain appropriate advice within their organization on ethical issues, including possible conflicts of interest.

Chief executives ensure that this Code, their organizational code of conduct, and their internal disclosure procedures are implemented effectively in their organization, and that they are regularly monitored and evaluated. Chief executives of Crown corporations may rely on their boards of directors for support in this duty.

Annexe

Responsabilités et obligations

Fonctionnaires

Les fonctionnaires sont censés respecter le présent code et appliquer les valeurs du secteur public dans leurs actions et dans leurs comportements. De plus, ils doivent se comporter en tenant compte des attentes précisées dans le code de conduite de leur propre organisation. Le fonctionnaire qui ne se conforme pas à ces valeurs et attentes s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les fonctionnaires qui sont aussi gestionnaires occupent un poste d'influence et d'autorité qui leur confère la responsabilité particulière de donner l'exemple en adhérant aux valeurs du secteur public.

Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPPFDAR), 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 le commissaire à l'intégrité du secteur public.

Administrateurs généraux¹

Les administrateurs généraux d'organisations du secteur public assument des responsabilités précises en vertu de la LPPFDAR, dont celle d'établir un code de conduite pour leur organisation, et ils ont comme responsabilité générale de promouvoir une culture positive axée sur les valeurs et l'éthique. Ils font en sorte que les employés connaissent leurs obligations énoncées dans le présent code et dans le code de conduite propre à leur organisation. Ils veillent aussi à ce que les employés puissent obtenir, au sein de l'organisation, les conseils voulus au sujet des questions d'éthique, notamment sur les possibilités de conflit d'intérêts.

Les administrateurs généraux veillent à ce que le présent code, leur code de conduite organisationnel et leur procédure interne de divulgation soient mis en application efficacement dans leur organisation et à ce qu'ils fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation. À cet égard, les administrateurs généraux des sociétés d'État peuvent être appuyés par leur conseil de direction.

Chief executives are responsible for ensuring the non-partisan provision of programs and services by their organizations.

Les administrateurs généraux sont chargés de veiller à ce que leur organisation assure l'exécution non partisane des programmes et la prestation des services.

Chief executives are subject to this Code and to the *Conflict of Interest Act*.

Les administrateurs généraux sont assujettis au présent code et à la *Loi sur les conflits d'intérêts*.

Senior Officers for Disclosure

Agents supérieurs chargés des divulgations

The senior officer for disclosure helps promote a positive environment for disclosing wrongdoing and deals with disclosures of wrongdoing made by public servants of their organization. Senior officers are responsible for supporting the chief executive in meeting the requirements of the PSDPA.

Les agents supérieurs chargés des divulgations créent des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donnent suite aux divulgations faites par les fonctionnaires de leur organisation. Ils sont tenus d'appuyer leur administrateur général pour satisfaire aux exigences de la LPPFDAR.

The senior officer's duties and powers within his or her organization also include the following, in accordance with the internal disclosure procedures established under the PSDPA:

Conformément à la procédure de divulgation interne instituée en vertu de la LPPFDAR, les agents supérieurs exercent notamment les tâches et les pouvoirs suivants :

1. Provide information, advice and guidance to public servants regarding the organization's internal disclosure procedures, including the making of disclosures, the conduct of investigations into disclosures, and the handling of disclosures made to supervisors.
 2. Receive and record disclosures and review them to establish whether there are sufficient grounds for further action under the PSDPA.
 3. Manage investigations into disclosures, including determining whether to deal with a disclosure under the PSDPA, initiate an investigation or cease an investigation.
 4. Coordinate handling of a disclosure with the senior officer of another federal public sector organization, if a disclosure or an investigation into a disclosure involves that other organization.
 5. Notify the person(s) who made a disclosure in writing of the outcome of any review and/or investigation into the disclosure and on the status of actions taken on the disclosure, as appropriate.
 6. Report the findings of investigations, as well as any systemic problems that may give rise to wrongdoing, directly to his or her chief executive, with recommendations for corrective action, if any.
1. Fournir des renseignements, des conseils et une orientation aux fonctionnaires de leur organisation au sujet de la procédure de divulgation interne, notamment sur la façon de faire les divulgations, la procédure d'enquête et le traitement des divulgations faites aux superviseurs.
 2. Recueillir et consigner les divulgations et les examiner afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants d'y donner suite en vertu de la LPPFDAR.
 3. Diriger les enquêtes concernant les divulgations et déterminer s'il y a lieu de donner suite à une divulgation faite en vertu de la LPPFDAR, d'entreprendre une enquête ou d'y mettre fin.
 4. Lorsqu'une divulgation ou une enquête relative à une divulgation vise une autre organisation du secteur public fédéral, coordonner le traitement de la divulgation en collaboration avec l'agent supérieur de cette autre organisation.
 5. Communiquer par écrit aux divulgateurs le résultat de tout examen et/ou de toute enquête se rapportant à la divulgation, ainsi que l'état d'avancement des mesures prises pour y donner suite, le cas échéant.
 6. Faire rapport à l'administrateur général des résultats des enquêtes et de tout problème systémique pouvant donner lieu à des actes répréhensibles et lui recommander des mesures correctives, le cas échéant.

Treasury Board of Canada Secretariat-Office of the Chief Human Resources Officer

In support of the Treasury Board President's responsibilities under section 4 of the PSDPA, the Office of the Chief Human Resources Officer (OCHRO) is responsible for promoting ethical practices in the public sector². The OCHRO will work with all relevant partner organizations to implement and promote this Code, and will provide advice to chief executives and designated departmental officials with respect to its interpretation

The Chief Human Resources Officer may issue directives, standards and guidelines related to this Code.

OCHRO will monitor the implementation of this Code in organizations with a view to assessing whether the stated objectives have been achieved.

Public Service Commission

The Public Service Commission is responsible for conducting staffing investigations and audits to safeguard the integrity of the public service staffing system and administering certain provisions related to political activities to maintain the non-partisanship of the public service in accordance with the *Public Service Employment Act*.

1 "Chief executive" means the deputy head or chief executive officer of any portion of the public sector, or the person who occupies any other similar position, however called, in the public sector (PSDPA, 2005).

2 Section 4 of the PSDPA assigns this responsibility to the Minister responsible for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (subsequently the Canada Public Service Agency (CPSA)). With the creation of the Office of the Chief Human Resources Officer within Treasury Board of Canada Secretariat on February 6, 2009, the functions of the CPSA were transferred to the OCHRO.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada - Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Pour aider le président du Conseil du Trésor à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 4 de la LPFDAR, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) est chargé de promouvoir des pratiques éthiques dans le secteur public². Il met en œuvre le présent code et en fait la promotion en collaboration avec toutes les organisations partenaires concernées et conseille les administrateurs généraux et les agents ministériels désignés quant à son interprétation.

Le dirigeant principal des ressources humaines peut établir les directives, les normes et les lignes directrices découlant du présent code.

Le BDPRH surveillera la mise en œuvre du présent code dans les organisations en vue de déterminer si les objectifs qui y sont énoncés sont atteints.

Commission de la fonction publique

Conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique est chargée de mener des enquêtes et des vérifications en vue de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique et d'administrer certaines dispositions se rapportant aux activités politiques en vue de maintenir l'impartialité de la fonction publique.

1 Administrateur général : Sont assimilés à l'administrateur général le principal dirigeant d'un élément du secteur public et le titulaire d'un poste équivalent (2005).

2 L'article 4 de la LPFDAR confie cette responsabilité au ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, renommée ensuite Agence de la fonction publique du Canada. Les fonctions de l'Agence ont été transférées au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à sa création le 6 février 2009.