



Judge Advocate General
Juge-avocat général

JAG Policy Directive
Directive du JAG

Directive : 023/02	Original Date / Date d'émission 06 October / octobre 2000	Update : Mise à jour : 01/02: 31 Jan 02 02/02: 22 Apr 02 03/02: 24 May 02 01/03: 30 Dec 03 01/04 5 Aug 04
Subject : Ethics Directive	Objet : Directive sur l'éthique	
Cross reference : JAG Policy Directive 006/00 – Professional Standards Review	Autre référence : Directive du JAG 006/00 – Examen des normes professionnelles	

ETHICS DIRECTIVE

DIRECTIVE SUR L'ÉTHIQUE

PURPOSE

1. To implement the Defence Ethics Program and assist all members of the Office of the Judge Advocate General (JAG) in carrying out their responsibilities in an ethical fashion. A strong commitment to ethics is essential to the effective achievement of the JAG mandate. This directive represents the Office of the JAG Ethics Plan. This directive must be read and applied in conjunction with JAG Policy Directive 006/00 – Professional Standards Review

OBJECTIF

1. Mettre en application le Programme d'éthique de la Défense et aider tous les membres du cabinet du Juge-avocat général (JAG) à assumer leurs responsabilités de façon éthique. Pour remplir son mandat efficacement, il est essentiel que le JAG s'engage sérieusement en matière d'éthique. Cette directive représente le Plan d'éthique du cabinet du JAG. Elle doit être lue et appliquée conjointement avec la Directive 006/00 - Examen des

that forms an integral part of the JAG Ethics plan.

POLICY STATEMENT

2. In order to satisfy the need for legal services adequately and to ensure that justice is done in the defence of Canada, the Office of the JAG must command the confidence and respect of CF members and of the public. This can only be achieved if members of the Office of the JAG establish and maintain a reputation for integrity, competence, diligence and ethics. The JAG endorses and supports the Defence Ethics Program and the Statement of Defence Ethics, which have been approved by the CDS and the DM for the CF and DND. All members of the Office of the JAG are expected to act in accordance with the following ethical obligations: loyalty, honesty, courage, diligence, fairness and responsibility. In addition, the JAG has published a directive entitled "Professional Standards Review" policy (JAG Directive 006/00) which requires all Legal Officers to comply with the rules and regulations imposed by their Law Society and the principles of professional conduct set out in the code of professional conduct of the Canadian Bar Association. The directive provides, in part, that Legal Officers "must exercise judgement and discretion and must pursue fairness and truth". They are duty bound to act with integrity and dignity. A copy of this directive is attached at Annex A and forms part of this plan.

3. The 2003 Defence Ethics Survey reveals that the most important factors for both the CF and DND that affect the organizational ethical climate and individuals values are:

normes professionnelles, qui fait partie intégrante du Plan d'éthique du JAG.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

2. Pour bien répondre aux besoins des services juridiques et pour garantir que justice soit pour la défense du Canada, le cabinet du JAG doit susciter la confiance et le respect des membres des FC et du public. On ne peut y parvenir que si les membres du cabinet du JAG se taillent et conservent une réputation d'intégrité, de compétence, de diligence et d'éthique. Le JAG approuve et appuie le Programme d'éthique de la Défense et l'Énoncé d'éthique de la Défense qui ont été approuvés par le CEMD et le SM pour les FC et le MDN. On s'attend à ce que tous les membres du cabinet du JAG se conforment aux obligations éthiques suivantes : loyauté, honnêteté, courage, intégrité, équité et responsabilité. De plus, le JAG a publié une directive intitulée « Examen des normes professionnelles » (Directive du JAG 006/00) qui exige des avocats militaires qu'ils se plient aux règlements imposés par leur barreau ainsi qu'aux principes établis par l'Association du Barreau canadien dans son code de conduite professionnelle. La directive stipule, entre autres, que les avocats militaires doivent « faire preuve de jugement et de discrétion, et servir la justice et la vérité. Ils ont le devoir d'agir avec intégrité et dignité. Une copie de cette directive est jointe à l'annexe A et fait partie de ce plan.

3. Le sondage sur l'éthique du MDN de 2003 révèle que les plus importants facteurs qui ont, pour les FC et le MDN, une incidence sur le climat éthique et les valeurs individuelles de l'organisation sont :

- a) organizational fairness
- b) care; and
- c) co-worker behaviour

- a) impartialité de l'organisation
- b) soins
- c) comportement des collègues

"Organizational fairness" refers to the extent to which CF and DND are fair in their dealings with personnel. "Care" refers to the extent to which members look after one another. "Co-worker behaviour" refers to the extent to which co-workers demonstrate values of integrity, loyalty, courage, honesty, fairness and accountability. Education on ethics will focus these three factors.

«Impartialité de l'organisation» rappelle jusqu'à quel point les FC et le MDN sont justes lorsqu'ils s'occupent de leurs employés. «Soins» rappelle jusqu'à quel point les personnes s'occupent les uns des autres. «Comportement des collègues» rappelle jusqu'à quel point les collègues démontrent des valeurs d'intégrité, loyauté, courage, honnêteté, impartialité et responsabilisation. La formation sur l'éthique se penche sur ces trois facteurs.

COORDINATOR

COORDONNATEUR

4 This policy directive applies to all military and civilian members of the Office of the JAG. The JAG Ethics Coordinator is the Deputy Judge Advocate General/Chief of Staff. The JAG Ethics Coordinator will facilitate and foster the requirements of the Plan.

4. Cette directive s'applique à tous les employés militaires et civils du cabinet du JAG. Le coordonnateur d'éthique du JAG est le chef d'état-major/Juge-avocat général adjoint. Le rôle du coordonnateur est de faciliter et de promouvoir les paramètres du plan.

REQUIREMENTS OF THE PLAN

EXIGENCES DU PLAN

5 Awareness. The Ethics Coordinator will maintain an ongoing program of ethics awareness, including circulation of ethics material and articles, posters, pocket cards and training information.

5. Sensibilisation. Le coordonnateur d'éthique gère un programme de sensibilisation à l'éthique, y compris la distribution de documents et d'articles sur l'éthique, d'affiches, de cartes de poche et de renseignements sur la formation.

6 Training. Training opportunities, such as attendance at courses, seminars, lectures, ethics days and others, will be facilitated on an ongoing basis. Interested members will be made available to attend. DLaw/T will ensure that:

6. Formation. On facilite de façon continue les possibilités de formation, notamment la participation à des cours, séminaires, conférences, journées sur l'éthique, etc. Les militaires intéressés sont libérés pour y assister. Le DF/J s'assure d'offrir la formation suivante en matière d'éthique :

- 2 members attend the Canadian Conference on Ethical Leadership (offered every two years)
- 4 members attend ethics training seminars/sessions each year
- 20 military and civilian members are exposed to ethics training each year

DLaw/T will maintain a list of the members attending the training.

7 Risk Management:. This entails ongoing measurements of compliance expectations with respect to the ethical obligations of the Defence Ethics Program and this Plan. The JAG performance measurements coordinator will collect and compile the following relevant data each month:

- a. the number of alleged breaches of the Code of Service Discipline and the Criminal Code;
- b. the number of alleged harassment/abuse of authority complaints;
- c. the number of allegations of unprofessional conduct;
- d. the number of JAG members attending training; and
- e. feedback and evaluation from members of the Office of the JAG.

Annex B outlines the ethics activities that are measured under this Plan through the JAG Performance Measurement

- 2 membres participent à la Conférence canadienne sur la dimension éthique du leadership (tous les deux ans)
- 4 membres participent à des séminaires / sessions de formation sur l'éthique chaque année
- 20 membres militaires et civils suivent une formation sur l'éthique chaque année.

Le DJ/F maintient une liste des membres ayant suivi la formation.

7 Gestion des risques. Elle entraîne une évaluation continue des attentes quant au respect des obligations du Programme d'éthique de la Défense et du plan. Le coordonnateur des mesures du rendement du JAG recueille Chaque mois les données pertinentes qui sont les suivantes :

- a. le nombre d'infractions présumées au Code de discipline militaire et au Code criminel;
- b. le nombres de plaintes présumées pour harcèlement sexuel / abus de pouvoir;
- c. le nombre d'allégations de conduite non professionnelle ;
- d. le nombre de membres du cabinet du JAG qui suivent de la formation;
- e. rétroaction et évaluation par les membres du cabinet du JAG.

L'annexe B décrit les activités sur l'éthique qui sont mesurées selon ce plan par le système de mesure du

System. Knowledge of alleged ethics breaches enables managers to take appropriate action.

8 Dialogue opportunities.

Discussions and dialogue on ethical issues will be on an individual and collective basis. Dialogue on ethics will be promoted by DLaw/T at workshops, professional development sessions, and by the JAG during his periodic staff meetings. The JAG periodic staff meetings are conducted with five different groups:

- a) civilian staff
- b) military nonlegal officer staff
- c) Captain and Major legal officers
- d) LCol legal officers; and
- e) Colonel/Capt(N) legal officers.

During these staff meetings dialogue is initiated on organizational fairness, care of people and co-workers behaviour. Within one year of joining the Office of the JAG, all new employees will be given the opportunity to attend ethics training.

9. Casework and advice. The JAG, the JAG Ethics Coordinator and the Deputies are available to provide advice regarding ethical concerns. This may include referral to more suitable persons, such as a unit harassment advisor or other personnel support professional. Considering that leadership is a key component to ensuring ethical behaviour, all supervisors throughout the office of the JAG have a responsibility for ensuring ethical behaviour and conduct

rendement du JAG. La connaissance des infractions à l'éthique permet aux directeurs de prendre les actions appropriées.

8 Occasions de dialogue. On encourage les discussions et le dialogue sur les questions d'éthique, tant au niveau individuel que collectif. Le DJ/F fait la promotion du dialogue sur l'éthique lors d'ateliers, de séances de perfectionnement professionnel et de rencontres périodiques du JAG avec les membres du cabinet, qui se déroulent avec cinq groupes différents :

- a) personnel civil
- b) militaires qui ne sont pas des avocats
- c) avocats militaires au grade de capitaine et de major
- d) avocats militaires au grade de lcol
- e) avocats militaires au grade de colonel/capv.

Au cours de ces rencontres, on encourage le dialogue sur l'impartialité de l'organisation, les soins aux personnes et le comportement des collègues. Au cours de la première année au cabinet du JAG, tous les nouveaux employés reçoivent de la formation sur l'éthique.

9 Traitement des cas et conseils. Le JAG, le coordonnateur de l'éthique au JAG et les adjoints sont disponibles pour offrir des conseils sur les problèmes d'éthique ou pour orienter les clients vers des personnes mieux qualifiées, dont le conseiller en matière de harcèlement de l'unité ou un autre professionnel du soutien du personnel. Puisque le leadership est une composante clef pour assurer une conduite selon l'éthique, tous les superviseurs au sein du JAG ont

in their particular areas of responsibility. This is an expectation inherent in their roles as leaders. In addition, all supervisors should support a reprisal free environment for raising ethical issues.

10. New personnel orientation. In Ottawa, new personnel will be provided information about the Defence Ethics program by the Adm O and given a copy of their Directive upon arrival. Outside of Ottawa the immediate supervisor will discharge this responsibility. All members will be made aware of expectations, how to exercise moral voice and how to seek advice. New arrivals will be given a copy of the JAG Orientation Manual and of the statement of ethics. The pocket card on ethical "decision-making, expectations and responsibilities" will also be provided to them.

11. Personal development and recognition. To emphasize the importance of ethics and character, all supervisors will assess ethics and values in Personnel Evaluation Reports.

12. Ethics Advisor. Within the Office of the JAG, the Ethics Coordinator, the Admin Mgr and DLaw/HR have been designated as ethics advisors. All personnel are encouraged to raise ethical issues with them without fear of reprisal.

la responsabilité d'assurer une conduite selon l'éthique dans leur aire de responsabilité. Cette attente fait partie inhérente de leur rôle de leader. De plus, tous les superviseurs doivent encourager un climat qui est libre de représailles pour ceux et celles qui soulèvent des questions d'éthique.

10. Orientation des nouveaux employés. À leur arrivée à Ottawa, tous les nouveaux employés reçoivent, de l'Officier d'administration, de l'information sur le Programme d'éthique de la Défense ainsi que cette Directive. À l'extérieur d'Ottawa, cette responsabilité incombe au supérieur immédiat. Tous sont sensibilisés aux attentes, à la façon d'exprimer leurs préoccupations morales et de chercher conseil. Les nouveaux arrivants ont accès à une copie du Manuel d'orientation du JAG et de l'Énoncé d'éthique. Ils peuvent se procurer la carte de poche sur « les décisions, les attentes et les responsabilités », à la salle des rapports du JAG.

11. Perfectionnement professionnel et reconnaissance. Afin de souligner l'importance de l'éthique et de la moralité, les supérieurs évaluent l'éthique et les valeurs dans les rapports d'évaluation du personnel.

12. Conseiller en éthique. Au cabinet du JAG, le coordinateur sur l'éthique, le gestionnaire administratif et le directeur juridique/RH sont désignés comme conseillers en éthique. On encourage tous les membres à discuter avec eux des questions d'éthique, sans peur de représailles.

13. Risk management. Many situations create dilemmas and risks to individuals or the Office of the JAG depending on the option selected to address the situation. It is important that these risks be managed efficiently. Management of ethical risks is effected through the identification of the risks and the action taken to deal with it.

14. Ethical Compliance. This plan provides for a strong expectation of ethical compliance with a flexible range of options for the prompt resolution of ethical concerns depending on varying situations and circumstances. Censure and compliance are specifically dealt with in the Professional Standards Review - Directive (006/00).

15. Ethics Training. The aim of ethics training and other ethics awareness activities is to assist members and employees of the Office of the JAG to perform their work/duty and to behave in an ethical manner. All members and employees of the Office of the JAG should possess the knowledge, skills and attitudes necessary to perform their work to the highest ethical standards. Within the Office of the JAG ethics training is the responsibility of DLaw/T for military members and the Admin Mgr for civilian employees. They must ensure, therefore, that their training plans include the necessary HR and financial resources to carry out that responsibility. Annex B to this directive sets out the measures in terms of ethics training.

13. Gestion des risques. De nombreuses situations créent des dilemmes et des risques pour les personnes ou le cabinet du JAG, selon l'option choisie pour faire face à la situation. Il importe que ces risques soient gérés efficacement. On réalise la gestion des risques en matière d'éthique par l'identification des risques et des mesures à prendre.

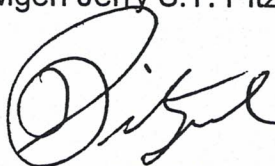
14. Conformité à l'éthique. Ce plan prévoit de grandes attentes pour ce qui est de la conformité à l'éthique, et ce, grâce à une gamme flexible d'options qui offre une résolution rapide des questions d'éthique selon des situations et circonstances qui varient. On traite particulièrement de la critique et de la conformité dans la Directive 006/00 – Examen des normes professionnelles.

15. Formation sur l'éthique. Le but de la formation et des autres activités de sensibilisation en matière d'éthique est d'aider les membres et les employés du cabinet du JAG à accomplir leurs tâches / fonctions et de se comporter de façon éthique. Tous les membres et employés du JAG doivent avoir les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour accomplir leur travail selon les plus hautes normes d'éthique. Au cabinet du JAG, la responsabilité de la formation sur l'éthique repose sur le DJ/F pour tous les militaires et sur le gestionnaire de l'administration pour les civils. Par conséquent, ils doivent s'assurer que leurs plans de formation comprennent les ressources humaines et financières nécessaires pour réaliser cette responsabilité. L'annexe B de cette directive précise les mesures à prendre en matière de formation sur l'éthique.

16. Quality of Life. The need to achieve an appropriate balance between an individual's workplace commitments, and personal pursuits and obligations has been of concern to the Office of the JAG. To address this issue a policy targeting management of taskings, minimization of work-life conflict situations and promotion of healthy life-style has been promulgated by the JAG.

16. Qualité de vie. Une des préoccupations du JAG est le besoin d'établir un juste milieu entre les engagements de la personne dans le milieu de travail et ses activités et obligations personnelles. Pour aborder ce problème, le JAG a adopté une politique concernant la gestion des tâches, la minimisation des situations conflictuelles dans la vie professionnelle et la promotion de saines habitudes de vie.

Le JAG
Mgén Jerry S.T. Pitzul, c.r.



Jerry S.T. Pitzul, Q.C.
MGen
JAG
992-3019/996-8470

Attachments: Annex A & B

Pièces-jointes : Annexe A & B

DISTRIBUTION LIST

LISTE DE DISTRIBUTION

All military and civilian personnel of the
Office of the JAG

Tout le personnel militaire et civil du
Cabinet du JAG