



Rapport d'étape sur Objectif 2020

Commission canadienne de sûreté nucléaire

e-doc n° 5121972

Décembre 2016



© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2016

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en citer la source en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie, à des fins commerciales ou de redistribution, nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Also available in English under the title: Blueprint 2020 Progress Report

Disponibilité du document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le [site Web de la CCSN](#). Pour obtenir un exemplaire du document en français ou en anglais, veuillez communiquer avec la :

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9
Canada

Téléphone : 613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (au Canada seulement)

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnsc.information.ccsn@canada.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

Facebook : facebook.com/Commissioncanadienedesuretenucleaire

YouTube : www.youtube.com/user/ccsnensc

Twitter : [@CCSN_CNCS](https://twitter.com/CCSN_CNCS)

Historique de publication

Décembre 2016 Version 1.0

MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
QUI NOUS SOMMES.....	5
Vision.....	5
Mission.....	5
Intégrer Objectif 2020 dans le tissu de notre organisation.....	5
CULTURE DE SÛRETÉ	9
Discussions informelles sur la culture de sûreté.....	8
Promotion de la santé et du mieux-être	9
Renforcer la culture souhaitée grâce à la reconnaissance	10
COLLABORATION INTERNATIONALE	11
Mission du Service consultatif international sur la protection physique.....	10
La CCSN joue un rôle prépondérant à la réunion internationale d'examen de la <i>Convention sur la sûreté nucléaire</i>	11
LEADERSHIP SOLIDE	12
Cadre de planification stratégique	11
Récompenser l'innovation dans la communauté	12
Les femmes dans des postes de direction	14
EMPLOYÉS MOBILISÉS	15
Programme d'écologisation.....	14
Sondages Prendre le pouls et plans d'action relatifs au SAFF.....	15
Multiplier les possibilités de réseautage et intégrer le personnel.....	15
Forum des adjoints administratifs.....	16
Redonner à la collectivité	17
EXPERTS QUALIFIÉS	18
Mobilisation de notre expertise et de la diversité	17
Programme de formation en réglementation des opérations.....	18
DES IDÉES NOUVELLES	19
Initiative de renouvellement	18
Embauche d'étudiants	20
Mise en œuvre des Minivations.....	20
PERFECTIONNEMENT CONTINU	23
Renforcement des capacités internes	22
Compétences comportementales clés	22
Initiative de partenariats professionnels	23
Planification de l'effectif et conception organisationnelle.....	23
EXPERTISE DE TERRAIN	25
Programme indépendant de surveillance environnementale.....	24
CONCLUSION.....	25
ANNEXE A – COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES CLÉS	26

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport d'étape sur Objectif 2020* de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) pour l'année 2016. Cette année, nous célébrons 70 ans de sûreté nucléaire au Canada. L'année 2016 marque le 70^e anniversaire de la création du prédécesseur de la CCSN, la Commission de contrôle de l'énergie atomique.



Chaque année, nous faisons d'énormes progrès en ajustant nos priorités aux principes directeurs de l'initiative Objectif 2020 qui sont : un environnement axé sur l'ouverture et la collaboration, qui mobilise les citoyens et les partenaires dans l'intérêt public; une approche pangouvernementale qui améliore la prestation de services et optimise les ressources; un milieu de travail moderne qui utilise intelligemment les nouvelles technologies pour améliorer le réseautage, l'accès aux données et le service à la clientèle; et un effectif compétent, confiant et très performant qui adopte de nouvelles méthodes de travail et qui met à contribution la diversité des talents pour répondre aux besoins en évolution du pays.

La santé et le bien-être en milieu de travail sont essentiels. À la CCSN, nous nous sommes engagés à créer une culture qui inscrit la santé psychologique, la sécurité et le mieux-être dans tous les aspects du milieu de travail par la collaboration, l'inclusion et le respect. L'année dernière, nous nous sommes concentrés davantage sur la sensibilisation à la santé mentale en introduisant la campagne « Je ne me reconnais pas », qui favorise la sensibilisation à la santé mentale et instaure une culture d'acceptation en vue de soutenir les personnes pouvant être aux prises avec de tels problèmes.

Nous avons aussi intensifié considérablement nos efforts de recrutement dans le domaine du renouvellement de la main-d'œuvre. Les nouveaux diplômés représentent environ 10 % de notre effectif actuel et nous continuerons à le reconstituer au cours des années à venir.

Nous avons intégré l'Objectif 2020 dans le tissu de notre organisation. Il est présent dans notre culture de sûreté et dans nos plans et priorités. Il est aussi enraciné dans notre façon de travailler en renforçant continuellement la collaboration intersectorielle, l'ouverture et la transparence.

Je vous invite à lire ce rapport d'étape annuel qui décrit notre façon d'intégrer la vision d'Objectif 2020 dans toutes nos activités.

A handwritten signature in black ink that reads "M. Binder". The signature is fluid and cursive.

Michael Binder



QUI NOUS SOMMES

Vision

Être le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde



Mission

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) réglemente l'utilisation de l'énergie et des matières nucléaires afin de préserver la santé, la sûreté et la sécurité, de protéger l'environnement et de respecter les engagements internationaux du Canada à l'égard de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire, et d'informer objectivement le public sur les plans scientifique ou technique ou en ce qui concerne la réglementation du domaine de l'énergie nucléaire.

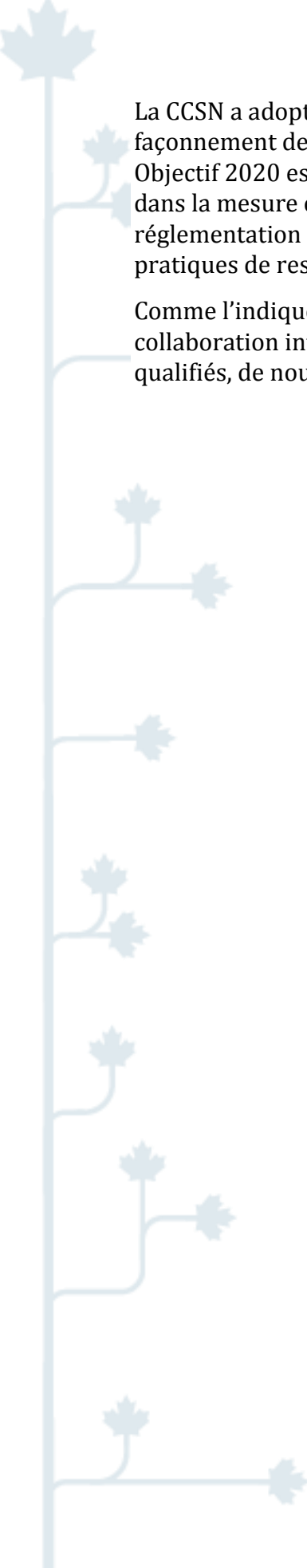
En vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*, la mission de la CCSN comprend quatre éléments principaux :

- réglementer le développement, la production et l'utilisation de l'énergie nucléaire au Canada afin de préserver la santé, la sûreté et la sécurité, et de protéger l'environnement
- réglementer la production, la possession, l'utilisation et le transport des substances nucléaires, de l'équipement et des renseignements réglementés
- mettre en œuvre les mesures de contrôle international du développement, de la production, du transport et de l'utilisation de l'énergie et des substances nucléaires, y compris les mesures de non-prolifération des armes nucléaires et des dispositifs nucléaires explosifs
- informer le public, sur les plans scientifique, technique ou réglementaire, au sujet des activités de la CCSN et des conséquences, pour la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement, du développement, de la production, de la possession, du transport et de l'utilisation des substances nucléaires

Intégrer Objectif 2020 dans le tissu de notre organisation

Objectif 2020 est un vaste processus de mobilisation et d'amélioration qui vise une fonction publique de calibre mondial faisant preuve de souplesse, de créativité et d'innovation. Il contribue à dégager un point de vue commun sur les résultats visés par le gouvernement du Canada ainsi que sur les partenariats nécessaires pour les atteindre. La vision d'Objectif 2020 oriente l'évolution en permettant au gouvernement du Canada d'avoir à sa disposition les personnes, les systèmes et les processus nécessaires pour faire preuve d'excellence aujourd'hui comme demain¹.

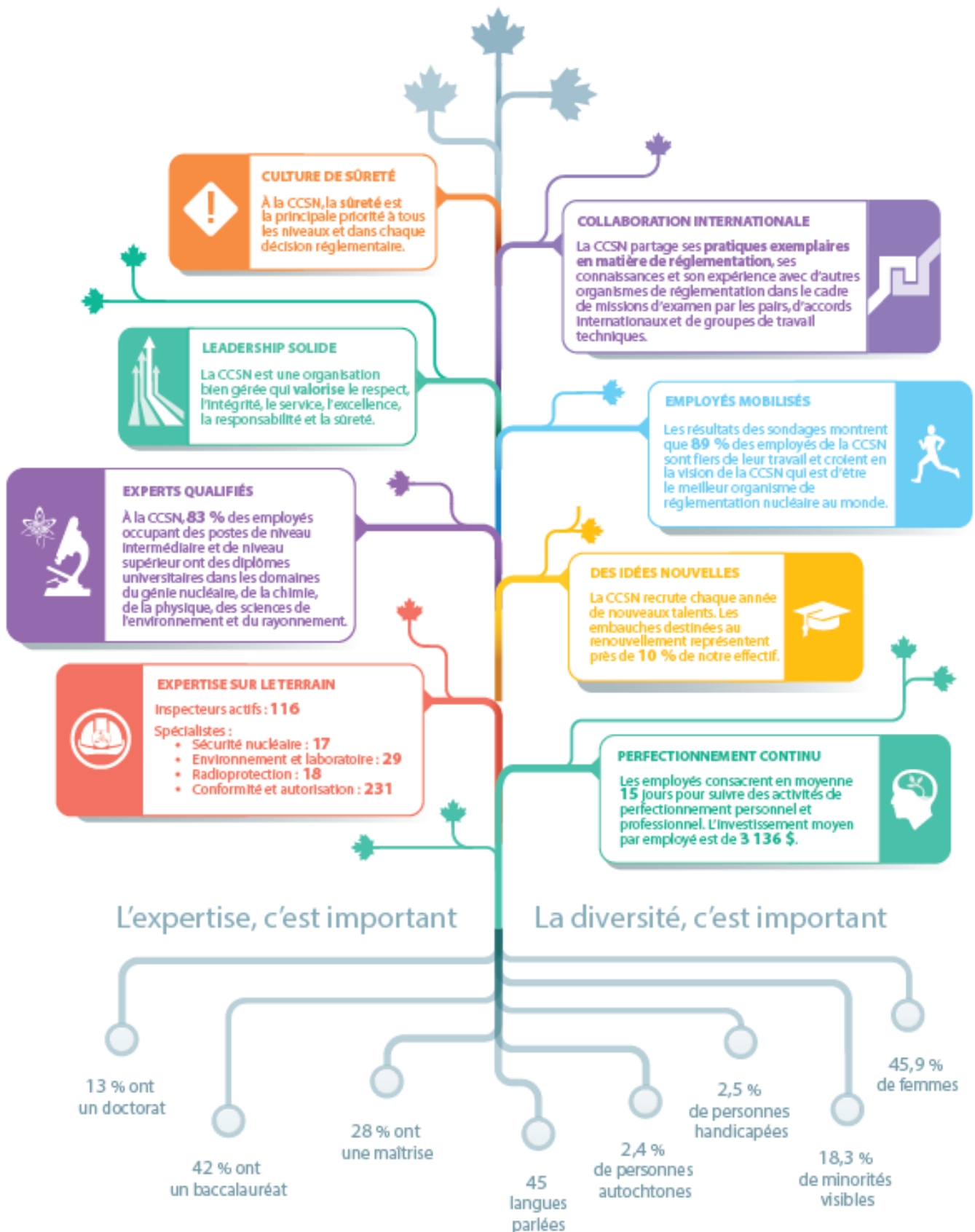
¹ <http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=354>



La CCSN a adopté une approche multidisciplinaire pour mettre en œuvre Objectif 2020. Le façonnement de notre culture exige de l'intégrer dans le tissu de notre organisation. Objectif 2020 est ancré dans tous les aspects de notre organisation hautement engagée dans la mesure où nous nous efforçons de devenir le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde. Objectif 2020 existe non seulement dans nos pratiques de ressources humaines, mais aussi dans notre façon de faire.

Comme l'indique le présent rapport, il est démontré dans notre culture de sûreté, la collaboration internationale, notre leadership solide, des employés mobilisés, des experts qualifiés, de nouvelles idées, une expertise sur le terrain et un perfectionnement continu.

Comment s'y prend-on pour devenir le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde?



Avec les meilleures personnes



CULTURE DE SÛRETÉ

Un élément important au soutien d'une culture de sûreté à la CCSN consiste à prendre conscience de l'impact qu'ont nos actions, nos comportements, nos recommandations et nos décisions sur la santé et la sécurité de nos employés ainsi que sur notre capacité à nous acquitter de notre mandat, tout en veillant à ce que les titulaires de permis garantissent la sûreté de toutes leurs installations et activités.

Une saine culture de sûreté encourage le personnel de la CCSN à s'engager davantage et à exprimer ses préoccupations, met l'accent sur les priorités organisationnelles, montre le bon exemple aux titulaires de permis et renforce la confiance des citoyens.

« Notre culture de sûreté est le produit de la priorité accordée à la santé et à la sécurité de nos employés. Celle-ci découle de la mission, des programmes et des pratiques organisationnels, ainsi que des actions et des comportements des employés et des gestionnaires, qui instaurent et maintiennent le caractère absolu de la sûreté. »

- Ramzi Jammal, premier vice-président et chef de la réglementation des opérations

Voici les principaux thèmes de ces séances :

- permettre aux employés de soulever des questions sans crainte de représailles
- élaborer un processus d'identification et de résolution des problèmes pour tenir compte des questions ou des préoccupations soulevées
- adopter des comportements appropriés, quel que soit le niveau hiérarchique ou le poste des employés
- améliorer les communications horizontales et verticales



Nos séances de discussion informelle ont réuni une foule de participants – un témoignage de l'engagement de notre personnel à l'égard de la culture de la sûreté.

Discussions informelles sur la culture de sûreté

Au cours de la dernière année, la CCSN a poursuivi cet important dialogue dans le cadre de séances de discussion informelle où les employés étaient encouragés à partager ce que la culture de sûreté représente à leurs yeux au niveau individuel et à l'échelle de l'organisation, et la façon d'améliorer davantage la culture de sûreté.



Ramzi Jammal, champion de la culture de sûreté, s'adresse aux participants pendant les réunions plénières.

Domaines d'intérêts permanents

La CCSN œuvre pour faire en sorte que le personnel ait la possibilité de soulever des enjeux et d'exprimer ses opinions. En 2015, un groupe de travail sur l'intégrité scientifique a été mis sur pied afin de discuter de certaines questions concernant l'intégrité scientifique. Le groupe s'affaire à élaborer ou à examiner les processus suivants : Politique de la porte ouverte, Processus en cas de désaccord, Processus de résolution des divergences d'opinion professionnelle révisé, Processus de publication révisé et Politique scientifique dans un environnement réglementaire.

Promotion de la santé et du mieux-être

À la CCSN, nous souhaitons procurer un milieu de travail sain afin de permettre aux employés de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous voulons promouvoir le bien-être mental et instituer une culture d'acceptation en vue de soutenir les personnes pouvant être aux prises avec des problèmes de santé mentale. Étant donné que nous nous efforçons de devenir le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde, nous nous devons d'offrir un milieu de travail sain et respectueux. C'est la bonne chose à faire.

En juin 2016, la CCSN a lancé sa campagne « Je ne me reconnais pas » qui vise à équiper tous les employés d'informations, d'outils et de ressources supplémentaires pour soutenir la santé mentale, réduire la stigmatisation et permettre de créer un milieu de travail psychologiquement sain et positif. Les activités, les outils et les ressources visent à susciter l'engagement et l'apprentissage en milieu de travail. L'initiative « Je ne me reconnais pas » est menée par Partenaires pour la santé mentale, un organisme national de bienfaisance qui mobilise les milieux de travail partout au Canada en vue de soutenir les employés pouvant être aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Grâce à cette campagne, nous espérons qu'en ayant une conversation ou en renforçant une conversation déjà entamée sur la santé mentale au travail, les employés n'hésiteront pas et se sentiront plus à l'aise de soulever des questions, de soutenir des collègues, de trouver des solutions et de demander l'aide dont ils ont besoin. Nous voulons aussi encourager les gens à soutenir la santé mentale et contribuer à une meilleure compréhension et à une plus grande empathie à l'égard des personnes confrontées à des maladies mentales. Pour s'attaquer à la stigmatisation entourant toujours la maladie mentale de nos jours et pour créer des milieux de travail sains, la CCSN incite tous ses employés à faire leur part.



De gauche à droite, Stéphane Cyr, vice-président de la Direction générale des services de gestion, dirigeant principal des finances et champion de la campagne, Pierre Majeau, coordonnateur de la campagne et Michael Binder, président de la CCSN, lors du lancement de la campagne « Je ne me reconnais pas ».

Renforcer la culture souhaitée grâce à la reconnaissance

Le Programme de reconnaissance de la CCSN récompense et rend hommage aux employés ou aux équipes pour leurs initiatives ainsi que leurs contributions aux priorités et au succès de la CCSN et à la promotion de la culture et des valeurs de l'organisation. Il appuie aussi le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

La reconnaissance de la contribution et des réussites des employés de la CCSN est une partie intégrante du type de gestion des personnes à laquelle nous aspirons. Tous les employés nommés pour une période déterminée et indéterminée de la CCSN peuvent être récompensés dans le cadre du Programme de reconnaissance.

Les employés et les gestionnaires sont encouragés à faire preuve de créativité dans leur façon de témoigner de la reconnaissance, et aussi de prendre en considération et de respecter les préférences envers ceux et celles qu'ils souhaitent récompenser.

L'année dernière, la CCSN a instauré le Prix d'excellence. Ce prix comporte trois catégories différentes permettant de récompenser les employés : compétences techniques, créativité et innovation, et inspiration. La CCSN a également instauré un autre prix pour rendre hommage à un ancien collègue estimé, le Prix Kofi Crensil. Ce prix est attribué aux employés de la CCSN qui incarnent la collaboration dans leur travail.

La CCSN remet les divers prix suivants à ses employés :

- Prix de contribution
- Prime au mérite
- Prime BRAVO
- Prix du président
- Prix du leadership
- Prix d'excellence
- Prix Kofi Crensil
- Prix de long service
- Prime de départ à la retraite



Mission du Service consultatif international sur la protection physique

En octobre 2016, une équipe d'experts de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a mené pendant deux semaines une mission du Service consultatif international sur la protection physique (SCIPP) au Canada. Cette mission donnait suite à l'engagement pris par le Canada à l'occasion du Sommet sur la sécurité nucléaire 2014 à La Haye (Pays-Bas), et à la demande du gouvernement du Canada.

Le SCIPP a été créé par l'AIEA en 1995 pour aider les États membres à renforcer leur régime national de sécurité nucléaire. Les équipes du SCIPP fournissent des conseils formulés par des pairs sur la mise en œuvre des instruments internationaux et des lignes directrices de l'AIEA relatifs à la protection des matières nucléaires et radioactives et des installations connexes.

Composée de 10 experts provenant de 9 pays et de l'AIEA, l'équipe de la mission du SCIPP a examiné les pratiques nationales en matière de sécurité nucléaire du Canada. Elle a examiné le cadre législatif et réglementaire du Canada en matière de sécurité nucléaire pour les matières et les installations nucléaires, les arrangements en matière de sécurité appliqués au transport des matières nucléaires, la sécurité des matières radioactives et des installations et activités connexes, et les systèmes d'information et de sécurité informatique en place.

L'équipe du SCIPP a conclu que les activités de sécurité nucléaire du Canada sont robustes et durables et qu'elles ont été grandement améliorées au cours des dernières années. De plus, elle a relevé un certain nombre de bonnes pratiques dans le régime national de sécurité nucléaire.

La CCSN joue un rôle prépondérant à la réunion internationale d'examen de la Convention sur la sûreté nucléaire

La *Convention sur la sûreté nucléaire* (CSN) vise à maintenir un niveau élevé de sûreté dans les centrales nucléaires du monde entier. La CSN fixe des critères internationaux auxquels les parties contractantes souscrivent et exige qu'elles présentent des rapports nationaux qui décrivent la façon dont elles remplissent leurs obligations. Ces rapports font l'objet d'un examen par les pairs lors de réunions tenues tous les trois ans.

Ramzi Jammal, premier vice-président et chef de la réglementation des opérations de la CCSN, a été élu président de la septième réunion d'examen des parties contractantes à la *Convention sur la sûreté nucléaire*, qui se tiendra à Vienne au printemps 2017.

En tant que président, M. Jammal dirigera les discussions entre les pays participants sur la façon d'améliorer la sûreté nucléaire dans le monde entier.



Ramzi Jammal, premier vice-président, Direction générale de la réglementation des opérations, et chef de la réglementation des opérations de la CCSN



Cadre de planification stratégique

La CCSN s'engage à brosser un tableau précis du type d'organisation qu'elle souhaite devenir. Pour concrétiser notre vision, soit d'être le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde, nous avons élaboré un cadre de planification stratégique dans lequel sont précisés les objectifs qui guideront notre trajectoire future.

Ce cadre définit les objectifs de la CCSN pour les dix prochaines années et décrit les grandes priorités et initiatives qui nous permettront de les atteindre. Cette feuille de route stratégique doit être souple, pertinente et représenter l'ensemble de l'organisation, tout en tenant compte des ressources requises pour remplir notre mandat et maintenir le cap sur notre travail fondamental.

L'un des objectifs habilitants du cadre de planification stratégique est une « organisation compétente et souple ». La CCSN est une organisation dynamique, souple et hautement qualifiée, appuyée par des pratiques et des outils de gestion modernes, qui s'adapte à une industrie et à un effectif en constante évolution. Dans cette optique, la CCSN a favorisé une culture d'apprentissage en l'intégrant dans ses compétences comportementales clés. Nous avons aussi soutenu les mouvements internes du personnel et axé nos efforts afin d'attirer et retenir des nouveaux diplômés pour appuyer la Stratégie relative à l'effectif de l'avenir.

Un autre objectif habilitant est la « capacité de sûreté nucléaire » dans lequel nous évaluons l'infrastructure d'expertise et de recherche en place, à l'interne et l'externe, pour identifier et évaluer les capacités requises, les lacunes potentielles et les mesures d'atténuation. Un mécanisme sera ultérieurement mis en place pour s'assurer que l'infrastructure d'expertise et de recherche de la CCSN reste prête à remplir son mandat en matière de réglementation pour tenir compte des changements en cours dans la technologie nucléaire et l'environnement opérationnel.

Récompenser l'innovation dans la communauté

Prix de leadership en RH Michelle C. Comeau

Notre équipe des RH a remporté deux prix de leadership en RH Michelle C. Comeau. L'un est le Prix du professionnel en ressources humaines et l'autre est le Prix de l'équipe des RH – Orientation externe. Tous deux visent à reconnaître le leadership et l'excellence en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.



De gauche à droite, Gina Hearn, Lisa James, Shannon Poole et Robin Butler, les récipiendaires du Prix de leadership en RH Michelle C. Comeau

Gina Hearn, chef de l'équipe Organisation et Classification, a été choisie pour le Prix du professionnel en ressources humaines, qui récompense un professionnel en RH ayant contribué à la crédibilité et à la légitimité de la profession. Elle a été mise en nomination en raison du leadership dont elle a fait preuve, lequel a contribué au succès de plusieurs initiatives complexes liées aux RH telles que la Norme générale de classification. Cette norme constitue en fait le plan d'évaluation des postes de la CCSN, lequel tient compte des pratiques contemporaines d'évaluation des emplois et mesure et classe de façon efficace les postes de la CCSN. Gina est également récompensée pour sa précieuse contribution à l'initiative Effectif de l'avenir et pour sa participation active à l'élaboration d'un plan stratégique relatif à l'effectif et des profils de compétences pour la CCSN.

L'équipe de la Planification et des systèmes des RH a été choisie pour le Prix de l'équipe des RH – Orientation externe, pour son importante participation à l'initiative Effectif de l'avenir. Cette catégorie de prix récompense le chef et les membres d'une équipe qui ont eu un impact important sur l'organisation grâce à une conception novatrice et/ou à la mise en œuvre d'un

projet ayant trait aux RH. Cette équipe a élaboré un modèle de planification de la main-d'œuvre exhaustif et stratégique visant à s'assurer que la CCSN demeure une organisation compétente et souple.

Gina et l'équipe de la Planification et des systèmes des RH ont fait preuve d'innovation, de créativité et de dévouement en soutenant le programme d'amélioration de la gestion du personnel de la CCSN en contribuant de manière efficace à la réalisation d'initiatives stratégiques clés qui auront un impact sur l'organisation dans les années à venir.

Prix Innovation des CPA

La CCSN a été lauréate lors de la huitième remise des Prix d'excellence en gestion financière dans le secteur public, présentés chaque année par les Comptables professionnels agréés du Canada avec un prix Innovation pour le nouveau Programme de garanties financières. Le Programme a été mis en œuvre dans le but de réduire les risques financiers pour les Canadiens.

Tous les titulaires de permis d'appareils à rayonnement, de substances nucléaires et d'installations nucléaires de catégorie II doivent maintenant disposer de fonds suffisants pour mettre fin à leurs activités de manière sécuritaire en cas de manquement, comme l'incapacité de respecter leurs conditions de permis ou une faillite. Sans un programme de garanties financières, la responsabilité du financement et de la coordination des activités de déclassement incomberait à la CCSN.



De gauche à droite, Bill Matthews, contrôleur général du Canada, avec Pierre Souigny, Stéphane Cyr et Benoit Labelle de la CCSN

En collaboration avec les titulaires de permis et des partenaires du secteur privé, la CCSN a élaboré un instrument financier dont le coût ne serait pas prohibitif pour l'industrie. Les titulaires de permis paient leurs contributions par l'intermédiaire d'un portail sur le site Web de la CCSN, selon une formule qui prend en compte un certain nombre de facteurs, notamment le coût de l'élimination ou du déclassement d'équipement ou de sites radioactifs.

Grâce à la collaboration et à un esprit d'innovation, l'équipe des Finances a été en mesure de mettre en œuvre un programme de garanties financières robuste qui contribue au mandat de la CCSN visant à rendre l'industrie nucléaire sécuritaire pour les Canadiens et pour l'environnement.

Les femmes dans des postes de direction

L'initiative Les femmes dans des postes de direction est un forum ayant pour but de donner des pouvoirs aux femmes, de les former et de les inspirer en leur présentant les valeurs, les attitudes et les compétences essentielles qui représentent la base d'un leadership de qualité. L'initiative a débuté l'année dernière par deux réunions avec le personnel de tous les niveaux et secteurs de l'organisation, et la CCSN continuera d'explorer cette initiative au cours de la prochaine année.



EMPLOYÉS MOBILISÉS

Programme d'écologisation

La CCSN encourage une culture organisationnelle verte, où « penser vert » devrait faire partie du quotidien des employés. En mettant à profit l'enthousiasme et l'expertise de notre personnel, nous favoriserons la sensibilisation des employés à l'environnement au travail, à la maison et dans la collectivité.

Le Comité d'écologisation

Le Comité d'écologisation est formé de bénévoles déterminés à aider leur milieu de travail à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement. Grâce à une série d'initiatives, le Comité vise à promouvoir et à mettre en œuvre des pratiques de bureau plus écologiques.

La CCSN n'est pas assujettie à la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD), mais elle met en œuvre le Programme d'écologisation en raison de son obligation éthique et de son mandat de protection de l'environnement.

Le Comité d'écologisation a déjà mis en œuvre plusieurs pratiques et programmes de bureau écologique, notamment un programme de compostage, le recyclage des cartouches d'imprimantes, un inventaire juste à temps, des processus « zéro papier » comme des relevés de paie électroniques, des factures ou paiements électroniques, des pichets Brita au lieu de bouteilles d'eau aux réunions de la haute direction, ainsi que l'impression et la photocopie recto verso par défaut.

Principes directeurs du Programme d'écologisation

- Appuyer l'objectif de la CCSN de devenir un chef de file du respect de l'environnement en demandant aux employés de changer leur comportement et d'exercer un leadership en matière d'environnement
- Promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement dans des domaines comme la gestion du parc automobile et les voyages
- Cerner les priorités et recommander des normes et des pratiques pour les achats, la consommation, la gestion et l'élimination écologiques
- Faire en sorte que les stratégies et les initiatives d'écologisation soient durables et puissent être rigoureusement mesurées et déclarées
- Fournir aux employés une tribune pour se renseigner davantage, échanger des idées et contribuer à la transformation de la CCSN en une organisation écologique

Le Comité a également lancé plusieurs défis tout au long de l'année pour inciter les employés à devenir plus « écologiques ». Ces défis comprenaient un défi lié aux cultures végétales et un défi ayant trait au transport.

La CCSN s'est engagée à poursuivre ses efforts pour réduire son empreinte carbone et à inciter le personnel de toute l'organisation à appuyer des initiatives et des pratiques écologiques.



Sondages Prendre le pouls et plans d'action relatifs au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

À la CCSN, nous attachons beaucoup d'importance au titre d'employeur de choix. En effet, il s'agit de l'un de nos objectifs les plus importants. Cela signifie que non seulement nos employés veulent travailler ici, mais qu'ils décideront sans hésitation de rester, et ce, même si d'autres possibilités d'emploi se présentent. Cela signifie aussi que nous offrons à nos employés des carrières enrichissantes, motivantes et significatives.

Afin d'évaluer l'engagement et la satisfaction des employés, nous menons régulièrement des sondages Prendre le pouls sur des sujets importants. L'année dernière, nous avons mené de tels sondages sur la civilité au travail et sur le signalement de problèmes. Après chaque sondage, les résultats sont communiqués à tous les employés et des plans d'action sont faits en conséquence.

La CCSN a également élaboré des plans d'action pour les directions à la suite du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2014. Nous allons mener un sondage Prendre le pouls pour examiner ces plans d'action et nous préparer pour le SAFF 2017.

Multiplier les possibilités de réseautage et intégrer le personnel

Lunchs mensuels du Réseau des jeunes professionnels

Au cours de la dernière année, le Réseau des jeunes professionnels de la CCSN a commencé à organiser une ou deux fois par mois un lunch où les employés apportent leur repas et écoutent un exposé présenté par un conférencier de l'organisation. Les conférenciers étaient des hauts fonctionnaires, dont la plupart ont exercé des fonctions dans quelques divisions de l'organisation. Les lunchs offrent une tribune de réseautage ainsi que l'occasion d'entendre de vive voix les expériences et les conseils d'employés ayant travaillé dans divers domaines.



Lunchs avec le président

Au fil des ans, M. Binder a pris le temps de manger une pizza avec tous les étudiants d'été à la fin de leur stage pour obtenir leur rétroaction sur le temps qu'ils ont passé à la CCSN et entendre leur opinion sur les domaines nécessitant des améliorations. Cette année, avec l'afflux de nouveaux diplômés, M. Binder a également invité ces recrues à manger de la pizza.

M. Binder continue aussi de luncher avec ses gestionnaires une fois par an, en s'adressant à l'ensemble de la communauté dirigeante et en offrant une plate-forme supplémentaire qui lui permet d'entendre directement d'eux ce qui va bien et toute question ou préoccupation qu'ils peuvent avoir.

Séances d'accueil avec la haute direction

Plusieurs fois par an, le Comité de direction, composé de M. Binder, du Secrétariat, de l'avocate-conseil et des vice-présidents, se réunit autour d'un café et de muffins avec les nouveaux employés. Tous les nouveaux employés ont l'occasion d'écouter chaque membre du Comité de direction pour mieux comprendre leur rôle au sein de l'organisation. Les membres du Comité de direction ont ensuite la possibilité de connaître tous les nouveaux employés, leurs antécédents et l'endroit où ils vont travailler à la CCSN.

Engagement des vice-présidents

Quelques-uns de nos vice-présidents communiquent avec le personnel à tous les niveaux au sein de leur direction générale sous diverses formes. Stéphane Cyr, vice-président et dirigeant principal des finances de la Direction générale des services de gestion (DGSG), invite deux fois par mois 10 à 12 membres du personnel à venir prendre un café. Ceci donne l'occasion à M. Cyr d'informer le personnel au sujet des initiatives actuelles et futures de la DGSG, de présenter une mise à jour sur des initiatives dans d'autres secteurs de la CCSN et d'effectuer une brève analyse de la conjoncture. À la fin, une table ronde permet aux employés de soumettre tout problème ou préoccupation et de poser leurs questions à leur vice-président.

De façon similaire, Jason Cameron, vice-président et dirigeant principal des communications de la Direction générale des affaires réglementaires (DGAR), a mené une série de séances de « Rencontres avec le VP de la DGAR » au cours de l'année passée. Ces séances ont pour objet de donner au personnel l'occasion de rencontrer leur VP et de parler de leurs expériences quotidiennes dans un cadre informel. Le personnel de la CCSN peut également poser des questions de manière anonyme qui permettront de renforcer le dialogue. Des mesures à prendre sont établies à la suite de ces discussions afin de s'assurer que la haute direction tienne compte en temps opportun des points préoccupants soulevés lors de ces séances.

Forum des adjoints administratifs

Ce forum mensuel est un outil conçu pour les adjointes et adjoints administratifs afin de leur permettre de se familiariser avec les nouvelles initiatives, de rester à l'affût des procédures en vigueur et de partager entre eux de l'information et les pratiques exemplaires. Le forum est devenu un outil de communication utilisé régulièrement par des groupes internes lors de la promotion d'une nouvelle initiative.

Le format est simple : deux ou trois nouveaux sujets sont présentés chaque mois, avec des mises à jour régulières d'autres groupes de services internes tels que le Centre de services de TI, la gestion des installations, l'administration ou la sécurité interne. Les présentations et les mises à jour sont suivies d'une discussion libre sur les pratiques exemplaires et la recherche de solutions à des problèmes communs.

Les présentateurs bénéficient d'un temps de parole de 15 minutes, y compris une courte période de questions et réponses. Les présentateurs sont encouragés à utiliser PowerPoint afin que la documentation puisse être affichée sur l'intranet de l'organisation.

La CCSN est fière de partager la [boîte à outils pour la communauté des adjoints administratifs](#) à la page Trousse d'Objectif 2020 sur GCpédia.

Redonner à la collectivité

L'année dernière, la CCSN a revampé sa Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC) en la rebaptisant « Source d'espoir : la Commission en mission ». Dirigée par Karen Owen-Whitred et Melanie Rickard, la CCSN a eu un taux de participation de 72 % et était fière d'avoir amassé plus de 199 000 \$.



Terry Jamieson et le président Binder accompagnés de Karen Owen-Whitred et Melanie Rickard, acceptant la médaille d'argent pour la participation de la CCSN à la CCMTGC en 2015.



Mobilisation de notre expertise pour une plus grande diversité

La CCSN est fière d'être un organisme de réglementation diversifié. La diversité fait partie intégrante de nos valeurs fondamentales et de notre façon de faire. La CCSN est fière de compter dans ses rangs 45,9 % de femmes, 18,3 % de minorités visibles, 2,5 % de personnes handicapées et 2,4 % d'Autochtones.

Au printemps, la CCSN a mené un sondage pour connaître le nombre et les langues parlées par les employés. Dans l'ensemble, la CCSN parle 43 langues autres que le français et l'anglais, à divers niveaux de compétence. En gros, 105 employés ont indiqué être parfaitement bilingues dans une autre langue, 26 d'entre eux ayant des compétences linguistiques d'ordre professionnel et 56 des compétences limitées. Les langues les plus couramment parlées (exception faite du français et de l'anglais) par les employés de la CCSN sont le mandarin, l'espagnol, le russe, l'arabe et l'allemand.

Les employés de la CCSN possèdent diverses qualifications. En tout, 13 % des employés sont titulaires d'un doctorat, 28 % d'une maîtrise et 42 % détiennent un baccalauréat. La CCSN se concentre sur le perfectionnement continu de ses experts qualifiés et soutiendra financièrement tout employé qui souhaite poursuivre ses études après les heures de travail.

10 principales langues parlées	
<i>Langue</i>	<i>Nombre d'employés</i>
Mandarin	21
Espagnol	19
Russe	16
Arabe	15
Allemand	11
Hindi	9
Polonais	7
Pendjabi	7
Ourdou	7
Italien	7

Programme de formation en réglementation des opérations

Ce programme de la CCSN vise à compiler et à créer des documents de référence, des activités d'apprentissage et des outils d'évaluation pour s'assurer que tous les membres du personnel et les gestionnaires qui font des travaux de réglementation disposent des mêmes connaissances fondamentales. Le Programme repose sur les trois processus de base du Système de gestion de la CCSN : gestion du cadre de réglementation, gestion des permis, des accréditations et des homologations, et assurance de la conformité.

Au cours de l'année passée, la CCSN a identifié les connaissances, compétences et aptitudes que doivent posséder les agents de la réglementation des opérations pour exécuter leurs activités. Sur les 18 domaines de connaissances de base qui ont été déterminés, les travaux ont débuté dans les domaines suivants : la signification essentielle d'un organisme de réglementation, la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*, les domaines de sûreté et de réglementation et les documents à l'intention des commissaires (CMD).



Initiative de renouvellement

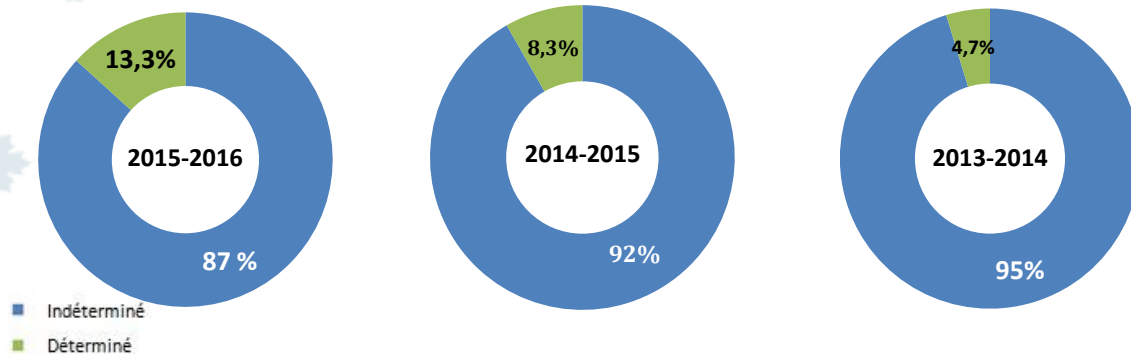
Tout comme de nombreux organismes, la CCSN est confrontée à des signes d'attrition. Nous pouvons estimer une moyenne de 24 départs à la retraite par an, dont la plupart concernent des cadres supérieurs. Reconnaisant que le profil de son effectif doit changer pour renouveler la

« Le travail est intéressant et toujours stimulant. Les gens sont sympathiques et engagés. La haute direction est impliquée, encourage tout son personnel et affirme sa volonté d'être le meilleur organisme de réglementation nucléaire. »

- Scott McIntyre, agent de sécurité, Direction de la sécurité et des garanties, embauché dans le cadre de l'Initiative de renouvellement au niveau REG4

main-d'œuvre, la CCSN a examiné la façon d'accomplir le travail de manière différente afin d'appuyer une structure capable de former et d'intégrer dans ses rangs des professionnels de niveau débutant. Ceci s'est traduit par la création de 75 postes de niveau débutant d'une durée de deux ans. Grâce à l'embauche massive de nouveaux diplômés pour occuper ces postes à durée déterminée, l'âge moyen de la CCSN est passé de 46,4 à 45,5 ans. Cette augmentation importante du nombre de postes à durée déterminée a changé la structure de notre effectif, de sorte que 13,3 % des postes sont à durée

déterminée. Il s'agit d'une hausse de 8,3 % durant l'exercice 2014-2015 et de 4,7 % en 2013-2014.



Afin de former et de perfectionner les nouveaux employés, la CCSN a encouragé tous les nouveaux diplômés à compléter une affectation dans un autre secteur de l'organisation. Nous avons préservé la nature souple de ces affectations en encourageant le télétravail pour le personnel se trouvant dans les bureaux de site et les bureaux régionaux. Nous avons aussi favorisé la sensibilisation aux diverses divisions de la CCSN dans le cadre de salons de carrière inversés. Les affectations ont permis à nos nouveaux employés de mieux connaître un autre secteur de l'organisation en approfondissant leur compréhension de l'organisme de réglementation et leurs compétences techniques.

« Le fait d'être entouré par un milieu positif composé de pairs et de mentors fut la partie la plus agréable de mon travail à la CCSN. Grâce aux nombreuses occasions qui me sont offertes pour améliorer mes compétences, en plus de la formation en cours d'emploi et de l'expérience acquise au jour le jour, je suis en mesure d'explorer diverses possibilités d'apprentissage pour m'aider à progresser, et suis encouragé à le faire. »

- Jordan Sali, programmeur-analyste, Direction de la gestion et de la technologie de l'information, embauché dans le cadre de l'Initiative de renouvellement au niveau REG4

Un programme de mentorat est disponible pour tous les employés par l'intermédiaire du Réseau des jeunes professionnels. Les nouveaux membres du personnel connaissent ce programme et sont encouragés à en tirer profit. En s'appuyant sur celui-ci, de nombreux gestionnaires jumellent leur nouveau diplômé à un employé chevronné au sein de leur division pour l'encadrer et le conseiller de manière à assurer sa réussite.

« Dès leur arrivée à la Division de l'accréditation du personnel, chacun des REG4 a reçu un programme de formation et d'orientation des nouveaux employés taillé sur mesure en fonction de leur date d'arrivée et de leurs disponibilités. Ce programme détaillait des activités et des cours spécifiques que les employés devaient suivre dans un délai de deux ans. Grâce à cette approche, ils sont rapidement devenus des membres compétents contribuant à part entière à nos équipes et se sont vite épanouis dans leur travail. »

- Thomas Manning, conseiller spécial, Direction de la gestion de sûreté

CCSN @CCSN_CNSC - Oct 6
Depuis 70 ans, la CCSN mise sur l'expertise, la diversité et la jeunesse pour bâtir son effectif. ow.ly/gwO6304VMrU
#Canada150



Embauche d'étudiants

La CCSN a augmenté le nombre d'étudiants d'été embauchés, passant de 38 à 49, et a embauché au total 23 étudiants coop tout au long de l'année. Les étudiants représentent un groupe de relève important dans le cadre du renouvellement de notre main-d'œuvre. Au cours de l'exercice 2015-2016, nous avons embauché 14 de nos anciens étudiants à des postes de nouveaux diplômés d'une durée déterminée de deux ans (soit une hausse de quatre embauches par rapport à l'exercice 2014-2015).

Mise en œuvre des Minivations

Un sondage Prendre le pouls organisé en 2015 a identifié le besoin de laboratoires d'innovation sur la collaboration intersectorielle dans le cadre de notre initiative Objectif 2020. Par conséquent, nous avons invité les employés à participer à ces groupes de travail pour déterminer les besoins opérationnels ou trouver des idées novatrices en vue de l'amélioration continue. L'année passée, nous avons accueilli un nouvel ensemble d'équipes de travail interdivisionnaires pour reprendre les idées formulées par ces laboratoires d'innovation et se pencher sur leur mise en œuvre.

Événements de réseautage rapide

En se fondant sur les conclusions des laboratoires d'innovation, les employés ont constaté le besoin d'un plus grand nombre d'occasions d'établir des liens de façon informelle avec les dirigeants de toute l'organisation. Au cours de l'année écoulée, la CCSN a organisé deux événements de réseautage rapide, où le personnel a eu la possibilité de parler directement avec la haute direction. Dans leurs discussions,



M. Binder fait profiter de ses connaissances et de son expérience lors d'une activité de réseautage éclair (le 17 juin)

plusieurs cadres supérieurs ont constaté l'importance de compétences telles que les qualités de chef, la capacité à s'adapter et la souplesse.

Réunions informelles

En plus des réunions hebdomadaires obligatoires et des rencontres sautant un niveau hiérarchique, des réunions informelles organisées à l'échelle de la direction autour de la machine à café (ou debout) ont été organisées et se sont avérées bénéfiques. Ces brèves réunions informelles sont habituellement dirigées par le directeur général. Ces réunions n'ont pas d'ordre du jour officiel et aucun procès-verbal n'est préparé. La participation du personnel est facultative. Ces réunions permettent d'augmenter l'échange d'information et la collaboration au sein d'une direction et à l'extérieur de celle-ci, d'assurer que le personnel de la direction soit informé et tenu au courant des activités et événements importants ayant lieu au sein d'une direction et à l'extérieur de celle-ci, de promouvoir en permanence l'échange d'information et l'esprit d'équipe au sein de la direction. Enfin, ces réunions offrent aux employés un endroit sûr pour poser des questions à la direction et discuter des nouveaux enjeux et événements importants.

« Ayez toujours un réseau et entretenez-le. Soyez prêts à tendre la main, car vous ne serez peut-être pas prêts pour votre prochain emploi ou votre nouveau projet. Ce sera difficile, mais vous allez l'apprécier! »

– Jason Cameron, vice-président,
Direction générale des affaires
réglementaires, et dirigeant principal
des communications

Cercles de coaching

Un cercle de coaching est un groupe d'encadrement par des pairs qui augmente la capacité d'un participant à résoudre des problèmes personnels grâce à la sagesse collective. Le groupe de travail a organisé son premier cercle de coaching à l'automne, en tirant parti du mentorat par des pairs pour aider les personnes à partager leurs expériences les unes avec les autres et à trouver des solutions judicieuses aux problèmes auxquels elles sont confrontées. Les participants ont soumis une question utile au cercle et, en posant de bonnes questions de coaching, les pairs qui vivent des expériences similaires et jonglent avec les mêmes défis s'entraident afin de trouver des réponses à leurs questions. Les questions de coaching aident les personnes à découvrir leurs propres intuitions, à trouver la racine d'un problème et à voir les liens qui existent entre eux. Les cercles ont également permis de remettre en question les vieilles hypothèses et d'entrevoir de nouvelles possibilités afin que les participants prennent les mesures nécessaires pour aboutir à des résultats différents. Le prochain cercle de coaching est prévu en janvier 2017.



**PERFECTIONNEMENT
CONTINU**

La CCSN se concentre sur le perfectionnement continu de ses employés. Au cours de l'exercice 2015-2016, le nombre moyen de jours d'apprentissage est passé de 12,7 à 14,7. La CCSN analyse en permanence les contextes interne et externe pour déterminer s'il est nécessaire

d'augmenter le nombre de cours dispensés à l'interne. La CCSN a récemment instauré un cours sur le transfert des connaissances afin d'assurer la continuité de son mandat au cours d'une période d'attrition massive, ainsi qu'un cours sur l'intelligence émotionnelle. Ces cours permettent aux employés de mieux comprendre les styles de communication et la conscience de soi.

Renforcement des capacités internes

La CCSN est déterminée à assurer un effectif très polyvalent. Le fait de favoriser les mouvements internes renforce les capacités de l'organisation en préparant les employés à mieux faire face aux demandes futures. La CCSN encourage et soutient les employés à poursuivre leur perfectionnement de carrière en acquérant de l'expérience dans divers secteurs de l'organisation.

Au cours de l'année dernière, la CCSN a eu au total 384 mouvements internes du personnel :

- 108 mouvements permanents
- 276 mouvements temporaires (221 postes intérimaires et 55 affectations)

Compétences comportementales clés

Dans sa quête continue pour être le meilleur organisme de réglementation nucléaire qui soit, la CCSN a cerné les compétences comportementales clés qui sont à la base du rendement de son organisation. Elles sont le fondement de nos activités de réglementation, de recrutement, d'apprentissage et de développement.

La CCSN a commencé par examiner les quatre compétences de base identifiées par la Commission de la fonction publique. Souhaitant élaborer quelque chose qui correspondait à notre culture au sein de la CCSN, nous avons tenu des groupes de concertation composés de plus de 150 employés de toute l'organisation afin de valider les nouvelles compétences qui englobaient celles identifiées par la Commission de la fonction publique, ainsi que notre mission et nos valeurs.

Il en a résulté quatre compétences comportementales clés, que tous les employés de la CCSN doivent mettre en pratique. Ces compétences sont énumérées ci-dessous et décrites plus en détail à l'annexe A.

- **Je l'applique** – Adoptez les valeurs de la CCSN et soyez un exemple
- **Je suis responsable** – Soyez responsable et obtenez des résultats
- **Je collabore** – Collaborez efficacement avec les autres
- **J'apprends** – Investissez-vous dans votre croissance professionnelle et votre leadership personnel



Les compétences comportementales clés de la CCSN ont été conçues pour bâtir une organisation souple, polyvalente et très performante qui est capable d'atteindre ses objectifs opérationnels.

La CCSN adoptera graduellement les quatre compétences clés dans toutes ses pratiques de ressources humaines pour que l'embauche soit prépondérante et les méthodes d'embauche uniformes; pour intéresser les recrues à l'apprentissage et au perfectionnement; pour reconnaître,

évaluer et récompenser leur performance. Lorsqu'ils remplissent ces responsabilités, le personnel apprendra également à utiliser un langage commun qui met l'accent sur la clarté et les résultats.

Initiative de partenariats professionnels

À la CCSN, nous reconnaissons qu'une gestion de carrière efficace nécessite un partenariat entre l'employé, le gestionnaire et l'organisation. L'organisation doit créer des occasions, le gestionnaire doit aider ses employés à se perfectionner, et l'employé doit indiquer les possibilités qui l'intéressent. C'est pourquoi nous avons récemment réorganisé notre Direction des ressources humaines pour inclure une Division du ressourcement et de la gestion de carrière. Une partie de cette division visera à fournir aux gestionnaires et aux employés des outils et des ressources permettant d'orienter des discussions efficaces en matière de gestion des talents et d'aider les employés à planifier leur carrière.

Planification de l'effectif et conception organisationnelle

L'année dernière, les directions ont créé des plans de main-d'œuvre au niveau des unités fonctionnelles, en prévoyant le profil de leur effectif jusqu'en 2025-2026. Cette année, chaque direction s'affaire à revoir ses plans de main-d'œuvre et elles vont même plus loin en élaborant des prévisions détaillées de dotation sur deux ans et en menant des discussions sérieuses en matière de gestion des talents. À l'avenir, ces prévisions de dotation seront revues tous les trimestres, permettant ainsi à la direction de travailler de manière efficace avec les Ressources humaines, d'anticiper les besoins et d'y répondre de manière proactive.

Ces discussions en matière de planification de l'effectif accorderont une attention particulière à l'identification des postes critiques. Elles permettront également à la direction de revoir le profil de son effectif et d'ajuster sa façon de travailler pour répondre aux demandes, maintenant et dans l'avenir. Reconnaisant que la CCSN est confrontée à une attrition importante au niveau de la direction, et prévoyant qu'il faut 8 à 10 ans pour développer ces capacités en leadership, nous nous concentrons sur une stratification délibérée des niveaux de poste pour appuyer le perfectionnement des compétences du personnel à tous les niveaux de l'organisation.



EXPERTISE SUR LE TERRAIN

La CCSN est fière d'avoir dans ses rangs des experts qualifiés qui travaillent assidûment pour concrétiser notre vision d'être le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde. Au cours de l'année dernière, le personnel de la CCSN :

- a mené 1 450 inspections pour environ 2 400 permis détenus par près de 1 700 titulaires de permis
- a délivré 805 permis d'exportation et 162 permis d'importation pour des substances nucléaires, de l'équipement réglementé et des renseignements réglementés
- a rendu 92 décisions d'autorisation visant des nouveaux permis de transport, la modification de permis de transport et la délivrance d'homologations de transport pour des modèles de colis et des matières radioactives sous forme spéciale

- a rendu 573 décisions d'autorisation visant des nouveaux certificats et la modification de certificats d'homologation pour des appareils à rayonnement et d'autres équipements réglementés
- a géré 3 071 certificats d'accréditation de la CCSN détenus par des personnes de partout au Canada qui font partie du personnel d'exploitation clé des réacteurs de puissance et des réacteurs de recherche, des spécialistes en radioprotection et des responsables de la radioprotection ainsi que des opérateurs d'appareils d'exposition de gammagraphie industrielle
- a délivré 23 ordres à certains titulaires de permis utilisant des substances nucléaires et a imposé 5 sanctions administratives pécuniaires

La CCSN continue de renforcer son expertise sur le terrain en exposant ses nouveaux diplômés à des inspections et à des prélèvements d'échantillons environnementaux. En observant ou en participant à divers travaux sur le terrain, les nouveaux employés ont l'occasion de voir de leurs propres yeux les liens entre leur travail et le terrain et de contribuer de façon importante à notre mandat visant à préserver la santé, la sûreté et la sécurité des Canadiens et à protéger l'environnement.

Programme indépendant de surveillance environnementale

Depuis 2012, des échantillons environnementaux sont prélevés à proximité d'installations autorisées dans le cadre du Programme indépendant de surveillance environnementale (PISE) de la CCSN. Ce programme vise à vérifier de manière indépendante la sécurité de la population et de l'environnement se trouvant à proximité des installations. Le PISE est distinct des programmes de vérification de la conformité existants de la CCSN, mais s'ajoute en complément.

La campagne d'échantillonnage de 2016 a été couronnée de succès. Le personnel de la CCSN a prélevé des échantillons à proximité des installations de Nordion, Deloro, GE-Hitachi (Toronto), McClean Lake et TRIUMF ainsi que dans les zones entourant la centrale nucléaire de Point Lepreau, la centrale nucléaire de Gentilly-2 et les centrales nucléaires de Bruce-A et B.



Henry Zhang, agent de programmes environnementaux, prélève un échantillon dans le cadre du PISE près de Deloro, au mois de juin.

« Le PISE est un excellent programme qui nous permet de mieux démontrer, de façon indépendante, aux membres du public et aux groupes autochtones, qu'il n'y a pas d'effets négatifs importants sur l'environnement aux alentours des installations que nous réglementons. Il a été très utile de le présenter aux gens lors des activités de sensibilisation et la rétroaction a été très positive. »

– Jeff Stevenson, inspecteur principal de centrale nucléaire, Bureau du site de Bruce

Le PISE est une initiative menée à l'échelle de la CCSN qui attribue son succès au travail d'équipe et à la collaboration efficaces dans toute l'organisation. Chapeauté par la Direction de l'évaluation et de la protection environnementales et radiologiques, le PISE est mis en œuvre grâce à la collaboration, à l'engagement continu et à l'appui de la Direction générale de la réglementation des opérations, la Direction des communications stratégiques et la Direction de la gestion et de la technologie de l'information.



CONCLUSION

En 2016, la CCSN a continué de « miser sur le concret » en soulignant l'importance de cerner les problèmes et d'apporter les améliorations qui relèvent de notre contrôle. Objectif 2020 est intégré dans le tissu de notre organisation; il est enraciné dans notre façon de travailler en étant ajouté à des initiatives à la grandeur de toute l'organisation.

Nous continuerons de déployer des efforts pour améliorer le mieux-être au travail en insistant particulièrement sur la sensibilisation à la santé mentale. La CCSN continuera également de cibler les étudiants et les nouveaux diplômés, en s'assurant que nous disposons d'un effectif capable de répondre aux demandes actuelles et prévues. Nous poursuivrons nos efforts en modernisant notre façon de mener nos activités dans tous les secteurs de l'organisation, en encourageant l'innovation et en nous améliorant continuellement tout en nous efforçant de devenir le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde.

ANNEXE A – COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES CLÉS



JE L'APPLIQUE

ADOPTÉZ LES VALEURS DE LA CCSN ET SOYEZ UN EXEMPLE

Respect – Montrez que vous valorisez les droits, les responsabilités et la contribution de toutes les parties intéressées.

Intégrité – Faites preuve d'honnêteté, de transparence et d'équité dans toutes vos décisions et actions.

Service – Servez les Canadiens et leur gouvernement au meilleur de votre capacité.

Excellence – Faites preuve de professionnalisme et de dévouement dans tout ce que vous dites et faites.

Responsabilité – Utilisez les ressources publiques de façon responsable, de façon à ce que la confiance du public à l'égard de la CCSN soit maintenue.

Sécurité – Reconnaissez l'importance de la sécurité comme facteur prépondérant de votre travail quotidien.



JE SUIS RESPONSABLE

SOYEZ RESPONSABLE ET OBTENEZ DES RÉSULTATS

Transformez l'orientation en activités de travail concrètes.

Établissez un plan d'action clair pour accomplir le travail en fonction des priorités organisationnelles définies.

Examinez les sources d'information pertinentes avant de formuler un point de vue, une opinion ou de prendre une décision.

Reconnaissez et articulez les risques et agissez en ce sens.

Soyez responsables de vos décisions, de vos actions et de vos conseils.

Demeurez au fait des objectifs d'équipe, des méthodes de travail et des objectifs de rendement.



JE COLLABORE

COLLABOREZ EFFICACEMENT AVEC LES AUTRES

Écoutez activement et posez des questions ouvertes pour apprendre et comprendre.

Établissez des relations de confiance en collaborant au-delà des frontières pour obtenir des résultats.

Cernez et résolvez les divergences entre l'opinion personnelle et l'opinion professionnelle.

Reconnaissez la contribution et les accomplissements des autres.

Communiquez clairement et de façon concise, tout en vous adaptant à la situation et au public visé.

Exercez un leadership informel : donnez aux autres les ressources pour qu'ils atteignent leurs objectifs.

Partagez vos connaissances et vos pratiques exemplaires.



J'APPRENDS

INVESTISSEZ-VOUS DANS VOTRE CROISSANCE PROFESSIONNELLE ET VOTRE LEADERSHIP PERSONNEL

Reconnaissez vos forces et cherchez à vous améliorer.

Faites preuve de souplesse et d'ouverture à l'égard du changement.

Tenez-vous à jour et améliorez votre expertise technique et professionnelle.

Analysez les succès et les échecs et tirez-en des leçons.

Ayez le courage d'être novateur et créatif : remettez en question le statu quo et cherchez de nouvelles façons de faire les choses.

Faites preuve de curiosité dans votre quête d'un large éventail d'expériences d'apprentissage.