



Commission canadienne
de sûreté nucléaire

Canadian Nuclear
Safety Commission

CCSN

Code de valeurs et d'éthique

Canada

VALEURS +
ÉTHIQUE

Message de la présidente



Le présent document revêt une grande importance. Veuillez le lire en entier et le garder à portée de la main. Il s'agit d'un élément fondamental de notre organisation, et il est essentiel pour nous permettre de nous acquitter de nos fonctions à la CCSN.

À titre d'organisme de réglementation nucléaire du Canada, nous devons assumer, au nom des Canadiennes et des Canadiens, diverses responsabilités importantes, la principale étant de réglementer le secteur de manière à assurer leur sûreté et la protection de l'environnement. Nous devons en tout temps nous donner comme priorité de comprendre ce qui est attendu et exigé de nous en tant que représentants de la CCSN.

Chaque jour, nous nous devons d'adhérer au présent Code, tant dans sa forme que dans son esprit. C'est en suivant ce Code que nous mettons en pratique nos valeurs fondamentales.

Je vous encourage à prendre le temps de bien comprendre vos obligations et responsabilités à titre d'employés de la CCSN. Si vous avez des doutes au sujet d'un élément du présent Code, n'hésitez pas à demander des précisions. Si vous avez des préoccupations relatives à son contenu, exprimez-les sans tarder.

À titre de présidente et première dirigeante, je tiens à être bien claire : si vous croyez que la CCSN ou l'un de ses employés ne respecte pas les valeurs et l'éthique énoncées dans le présent Code, il est de votre devoir de dénoncer la situation. Ne gardez pas le silence. Nous voulons être informés de la situation. Nous avons besoin de savoir ce qui se passe.

Nous avons tous des tâches et des rôles différents à remplir à la CCSN. Chacun de nous possède des forces et des perspectives différentes. Mais pour réussir, nous devons adopter et suivre le même ensemble de principes directeurs.

Quiconque se voit confier de grandes responsabilités devra toujours adhérer à des valeurs claires et respecter les principes d'éthique les plus rigoureux.

En suivant le présent Code, nous nous donnons les meilleurs moyens possible de remplir nos obligations et d'atteindre notre objectif qui consiste à protéger les Canadiens, atteindre l'excellence et nous démarquer parmi les meilleurs organismes de réglementation au monde.

Rumina Velshi
Le 5 mars 2021

À titre de membre de l'équipe de cadres et d'employés de la CCSN, vous avez un certain nombre de droits et responsabilités d'importance.

Vous devez notamment **adopter et incarner des valeurs et une éthique positives** pour **gagner et conserver la confiance** de vos collègues et de la population canadienne.

Quelles exigences dois-je respecter en vertu de ce Code?

À la CCSN, nous souscrivons aux valeurs que sont le **respect**, l'**intégrité**, le **service**, l'**excellence**, la **responsabilité** et la **sûreté** – souvent appelées collectivement **RISERS**.

Respecter les droits et les contributions de vos collègues et de tous ceux avec qui vous interagissez. Cela signifie que vous devez traiter vos collègues, les parties intéressées, les peuples autochtones, ainsi que l'ensemble de la population canadienne avec dignité et équité.

Agir avec **intégrité** dans tout ce que vous faites, en vous efforçant d'être honnête et en travaillant continuellement pour mériter les droits et les privilèges qu'apporte une relation de confiance. Il s'agit notamment de veiller à ce que vos conseils et vos décisions soient fondés sur des preuves et d'éviter les conflits d'intérêts réels, apparents et potentiels. Vous devez également vous exprimer lorsque vous êtes informé d'un acte répréhensible, et éviter en tout temps d'abuser de votre autorité.

Prendre l'**engagement** d'être au service de la population canadienne et du gouvernement, et ce, au meilleur de vos capacités. Les Canadiennes et les Canadiens doivent avoir la certitude que vous agissez dans leur intérêt. Cela inclut la gestion judicieuse des fonds publics, des fonds de voyage, des biens et des ressources confiés à la CCSN, ainsi que le respect et la protection des renseignements personnels et confidentiels.

Rechercher l'**excellence** dans votre travail. Cela signifie être dévoué, compétent et professionnel, et chercher continuellement à améliorer la qualité des politiques, des programmes et des services de la CCSN. Cela suppose également que vous exercez vos fonctions de manière impartiale et objective, en fournissant aux décideurs les informations, les analyses et les conseils nécessaires pour parvenir à une conclusion pleinement éclairée.

Prendre un engagement permanent de **responsabilité** personnelle et professionnelle. Cela signifie notamment de tenir des conversations honnêtes, authentiques et respectueuses, de soulever des questions pertinentes, de rechercher les perspectives divergentes et opposées, et d'écouter activement les points de vue des autres. Cela signifie aussi d'éviter les comportements inappropriés, comme l'impolitesse, l'intimidation, le harcèlement sexuel, les menaces perçues et la violence physique.

Favoriser et adopter une culture de **sûreté** rigoureuse pour que la CCSN puisse s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées. Cela comprend la prise de mesures appropriées pour préserver la santé et la sécurité dans le milieu de travail.

R I S E R S

**En plus d'incarner
les valeurs RISERS,
on s'attend à ce
que vous adoptiez
ces pratiques.**

1

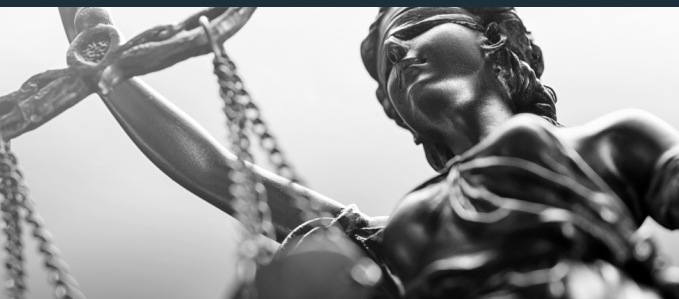
Contribuer à la réalisation d'un milieu de travail diversifié et inclusif – veiller à ce que la CCSN soit représentative de la société canadienne, être ouvert aux expériences d'autres personnes, et élargir vos connaissances et perspectives pour vous assurer que chaque personne puisse bien contribuer au mandat de la CCSN.

2

Comprendre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée (pardon ou suspension du casier judiciaire).

3

Dénoncer la violence, le harcèlement ou la discrimination dont vous êtes victime ou témoin, ou si vous disposez d'informations qui pourraient indiquer une violation grave du présent Code. Ces questions peuvent être soulevées sans crainte de représailles auprès d'un superviseur, de l'agent principal de la divulgation (Secrétariat), des Relations de travail, des Services juridiques, de la Sécurité interne, ou du commissaire à l'intégrité du secteur public.



Le **Code canadien du travail** exige que les employeurs **enquêtent sur tout accident, tout cas de harcèlement ou de violence, toute maladie professionnelle et toute autre situation dangereuse** portés à leur connaissance, qu'ils les consignent et qu'ils en fassent rapport. Les récentes modifications au **Code canadien du travail** ont renforcé le régime visant à prévenir le harcèlement et la violence sur les lieux de travail, notamment le harcèlement et la violence de nature sexuelle.

Qu'en est-il exactement?

Ces valeurs et comportements sont des conditions d'embauche

Vous devez être honnête et respectueux

Vous devez vous engager à assurer la sûreté, l'excellence et le service

Vous devez faire preuve d'intégrité et être responsable

Vous pouvez vous attendre à être traité selon ce Code

Il ne s'agit pas là que de simples paroles. À la CCSN, le travail que nous effectuons a de l'importance. La population canadienne nous fait confiance. Nous devons en tout temps agir de manière à gagner et à honorer cette confiance.

Ce n'est qu'en faisant preuve d'un engagement à l'égard des valeurs et de l'éthique les plus élevées que nous mériterons la confiance de la population canadienne et de nos collègues.

Pour réaliser notre mandat en tant qu'organisme de réglementation, nous devons créer et maintenir un environnement où les gens peuvent parler librement, sans crainte et sans détour, mais aussi de façon respectueuse. Il est permis de ne pas toujours être d'accord avec les autres, à condition que cela se fasse de manière constructive.

À la CCSN, nous ne tolérons pas la violence, le harcèlement ou la discrimination. Si vous êtes témoin ou victime de violence, de harcèlement ou de discrimination, il vous incombe de le signaler immédiatement ou au moment où ce signalement ne vous met pas en danger.

**N'hésitez pas. C'est votre devoir.
Nous vous appuierons.**

Ensemble,

nous avons la responsabilité de protéger la population canadienne et l'environnement. Nous prenons cette responsabilité au sérieux. Nous avons tous en commun la même volonté d'assurer la protection des Canadiennes et des Canadiens.

Nous avons également une responsabilité les uns envers les autres – celle de faire de notre lieu de travail un milieu solidaire, agréable, productif et inclusif.

Nous nous acquittons de cette responsabilité lorsque nous incarnons une culture d'intégrité, d'éthique, de sécurité et de respect, lorsque nous adoptons un comportement digne de confiance et lorsque nos paroles et nos gestes sont guidés par nos valeurs.

À qui s'adresse le Code?

Le Code s'applique à tous les cadres et employés de la CCSN. En plus des programmes et politiques internes et externes énumérés ci-dessous, le Code décrit les valeurs et les comportements que nous nous engageons tous à respecter en tant que cadres et employés de la CCSN.

Quels sont les objectifs du Code?

Le Code vise à :

- cerner et énoncer les grandes lignes des valeurs et des attentes comportementales qui nous guident dans toutes les activités liées à l'exercice de nos fonctions à la CCSN
- décrire les mécanismes internes et externes pour la divulgation d'actes répréhensibles et la protection contre les représailles, dans un environnement sûr, sécuritaire et accueillant
- satisfaire aux exigences de la **Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles** en établissant un code de conduite propre à notre organisme et conforme au **Code de valeurs et d'éthique du secteur public**

Quand devez-vous vous conformer au Code?

Vous devez vous conformer au Code :

- lorsque vous vous trouvez dans les locaux de la CCSN
- lorsque vous effectuez des travaux de la CCSN ou agissez en son nom
- lorsque vous utilisez ses systèmes et réseaux
- lorsque votre nom est directement ou indirectement associé à la CCSN

Pourquoi est-il important de respecter le Code?

Le Code fait partie de vos conditions d'emploi, au même titre que les exigences énoncées dans la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*, le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, la *Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat de la Commission canadienne de sûreté nucléaire*, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et la *Directive sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts financiers de la CCSN*.

Que se passe-t-il si j'enfreins le Code de valeurs et d'éthique de la CCSN?

Le non-respect de ce Code ou du **Code de valeurs et d'éthique du secteur public** peut entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Quand le Code entre-t-il en vigueur?

Le Code entre en vigueur le **5 mars 2021** et remplace le Code de 2012 de la CCSN.

Renseignements supplémentaires

D'autres documents précisent ce que l'on attend de vous et fournissent des informations essentielles qui peuvent vous aider à orienter vos actions dans certaines situations. Veuillez prendre le temps de visiter la page Valeurs et éthique dans BORIS et de vous familiariser avec ces documents pour bien comprendre vos responsabilités et savoir à qui vous adresser si vous avez besoin d'aide.

Vous pouvez notamment consulter les ressources suivantes :

- Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat de la CCSN
- Directive sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts financiers de la CCSN
- Formulaire I et Formulaire II de la Déclaration des conflits d'intérêts
- Activités politiques
- Politique de la porte ouverte
- Processus en cas de désaccord
- Processus de règlement des divergences d'opinions professionnelles (RDOP)
- Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
- Politique sur le milieu de travail inclusif
- Système de gestion informelle des conflits (SGIC)

