



Code de valeurs et d'éthique de la CCSN





Bureau de la vérification et de l'éthique

Table des matières

- 1 Message du président
- 2 Énoncé de mission
- 3 Objectifs
- 3 Le risque dans le contexte de la CCSN
- 4 Énoncé des valeurs et des comportements attendus
 - Respect
 - Intégrité
 - Service
 - Excellence
 - Responsabilité
 - Sûreté
- 5 Responsabilités et obligations
- 6 Pistes de résolution
- 6 Conséquences
- 7 Appendice 1 : Programmes et ressources
- 11 Appendice 2 : Convention relative au *Code de valeurs et d'éthique*



Je suis heureux de présenter le Code de valeurs et d'éthique de la CCSN, véritable gage de notre volonté de respecter les normes d'éthique les plus élevées dans la réalisation de notre mandat. Le Code présente nos valeurs fondamentales et comportements attendus, de même que les principes devant régir nos décisions et nos actions. Il fournit un cadre qui permettra à la CCSN de créer un climat éthique dans ses rangs et d'entretenir des rapports éthiques avec ses employés, les entrepreneurs, le gouvernement, le secteur nucléaire et le public canadien.

Message du président

L'intégration de l'éthique dans la structure de gouvernance de la CCSN a progressé de façon soutenue tout au long de notre histoire. Nous avons élaboré notre premier énoncé de valeurs en 2000, l'année même où la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* a été adoptée sous sa nouvelle forme. En 2005, nous avons créé le Programme des valeurs et de l'éthique et nous avons mis en place des procédures de divulgation interne des actes répréhensibles. Récemment, aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) de 2007, nous avons établi un code de conduite conforme au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* élaboré par le Conseil du Trésor. Les consultations menées auprès de notre personnel nous ont permis d'élaborer le *Code de valeurs et d'éthique de la CCSN* qui satisfait aux exigences de cette loi et qui reflète nos pratiques exemplaires et les spécificités de notre fonctionnement.

Dans ce code, nous reconnaissons le niveau de confiance que les Canadiens et notre Parlement accordent à la fonction publique. C'est pourquoi nous demandons à tous nos employés de certifier qu'ils ont lu leurs obligations en matière d'éthique, qu'ils en ont discuté et qu'ils les ont comprises. Cette pratique favorise le dialogue entre les superviseurs et les employés. En plus, elle nous permet de connaître nos risques, nos droits et nos responsabilités ainsi que les ressources dont nous disposons pour régler les problèmes d'éthique.

Nous avons créé ce code non seulement parce que le gouvernement l'exigeait, mais aussi pour réaffirmer nos valeurs et refléter notre identité. Il incarne notre volonté d'être un employeur de choix ayant des normes et des principes communs. De plus, il affirme notre fierté de fonctionnaires motivés par l'excellence, animés par le sens du service et contribuant au bien-être de tous les Canadiens.

Bonne lecture.



Michael Binder
Juillet 2012

Énoncé de mission

La CCSN a pour mandat de réglementer le développement, la production et l'utilisation de l'énergie nucléaire, ainsi que la production, la possession et l'utilisation des substances nucléaires, de l'équipement et des renseignements réglementés. À titre d'organisme scientifique chargé de communiquer au public de l'information scientifique, technique et réglementaire objective sur ses activités, la CCSN a pour mission de préserver la santé, la sûreté et la sécurité des Canadiens, de protéger l'environnement et de respecter les engagements internationaux du Canada à l'égard de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire.

Les principales parties intéressées de la CCSN sont ses employés, le public canadien, le gouvernement du Canada, les titulaires de permis et les entrepreneurs. La CCSN s'acquitte de son mandat en entretenant avec ses parties intéressées une culture de confiance et de sûreté caractérisée par un leadership, un processus décisionnel et des rapports fondés sur l'éthique. Privilégier un environnement de travail qui favorise l'excellence, la transparence, les réalisations et l'innovation par des moyens et relations fondés sur l'éthique, est en substance l'engagement que prend la CCSN vis-à-vis de ses parties intéressées et de la communauté internationale.



Date d'entrée en vigueur

Le présent code entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012.



Champ d'application

Le présent code s'applique à tous les employés de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN). Avec 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 CCSN* et la *Directive sur la déclaration et la gestion des conflits d'intérêts financiers de la CCSN*, il fait partie des conditions d'emploi de la CCSN.



Objectifs

Les objectifs du Code sont les suivants :

- ▶ définir les valeurs et les comportements attendus qui nous guident comme fonctionnaires et employés dans l'exercice de nos fonctions et responsabilités selon les normes d'éthique les plus rigoureuses
- ▶ fournir des mécanismes internes et externes de divulgation des actes répréhensibles et de protection contre les représailles, dans un environnement sécuritaire
- ▶ maintenir une culture de confiance au sein de la CCSN
- ▶ préserver la confiance des parties intéressées à l'égard de la CCSN
- ▶ satisfaire aux exigences de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) en établissant un code de conduite propre à notre organisme et conforme au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*



Le risque dans le contexte de la CCSN

La CCSN est investie de lourdes responsabilités en matière de prévention des risques et se doit de préserver la santé et la sécurité du public. Certains des risques auxquels nous sommes confrontés sont propres à notre mandat, mais d'autres sont communs à la plupart des ministères, organismes et organisations du gouvernement fédéral. Les employés de la CCSN peuvent à ce titre devoir relever des défis dans les domaines suivants :

- ▶ **exploitation** – pressions ou demandes inappropriées de nature à faciliter ou à contourner les exigences réglementaires, à réduire ou majorer les frais, à accorder un traitement de faveur ou à divulguer des informations confidentielles ou exclusives à des personnes ou entités non autorisées
- ▶ **mauvaise gestion** – mauvaise conduite, négligence flagrante des réseaux et des ressources matérielles et humaines de la CCSN
- ▶ **conflit d'intérêts** – conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels pouvant surgir entre nos responsabilités officielles et nos intérêts personnels et pouvant englober l'acceptation de cadeaux, d'avantages ou de marques d'accueil, l'accès inapproprié à des informations privilégiées, des traitements de faveur ou des avantages indus consentis à des personnes ou à des organisations
- ▶ **harcèlement** – abus de pouvoir, représailles, violence, discrimination dans nos relations à l'intérieur et à l'extérieur de la CCSN
- ▶ **finances** – fraude, détournement de fonds, corruption, et mauvaise utilisation ou abus des règlements applicables aux acquisitions, contrats, subventions, contributions, revenus et fonds de voyage ou d'hospitalité
- ▶ **charge de travail** – demandes excessives imposées sur nous comme employés ou répartition inégale des tâches de travail



Énoncé des valeurs et des comportements attendus

La CCSN souscrit aux valeurs de respect, d'intégrité, de service, d'excellence, de responsabilité et de sûreté. En tant qu'employés de la CCSN et fonctionnaires, nous sommes tenus de présenter les comportements suivants qui reflètent et exemplifient ces valeurs :

Valeurs	Comportements attendus
Respect – Valoriser les droits, les responsabilités et la contribution de toutes les parties intéressées	Nous faisons preuve de respect : <ul style="list-style-type: none">en traitant nos collègues et clients avec respect et équitéen écoutant les autres et en respectant les différents points de vueen veillant à favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de harcèlement, de violence de discrimination ou d'abus de pouvoir et de menacesen respectant la <i>Loi sur les langues officielles</i> du Canada et la diversité de notre main d'œuvre et du public
Intégrité – Agir avec honnêteté dans toutes nos décisions et actions	Nous aspirons à l'intégrité : <ul style="list-style-type: none">en agissant d'une manière qui puisse résister à l'examen public le plus minutieuxen prenant des décisions qui respectent et priorisent les intérêts légitimes de la CCSN et du publicen évitant les conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels pouvant surgir entre nos responsabilités officielles et nos intérêts personnelsen dénonçant de façon responsable les actes répréhensibles
Service – Servir les Canadiens et notre gouvernement dans toute la mesure de nos capacités	Nous accomplissons notre mission de service : <ul style="list-style-type: none">en respectant la primauté du droit et en exerçant nos fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane et objectiveen fournissant aux décideurs tous les conseils, informations et analyses dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées, d'une manière honnête, respectueuse et impartialeen entretenant une relation d'autonomie avec les titulaires de permis et le public dans le cadre des activités de réglementationen collaborant avec les organismes de réglementation fédéraux et provinciaux en vue de remplir nos obligations relatives à la gestion sûre et sécuritaire des matières, installations et activités nucléaires
Excellence – Agir avec dévouement, compétence et professionnalisme	Nous faisons preuve d'excellence : <ul style="list-style-type: none">en s'efforçant de nous acquitter de nos rôles et de nos responsabilités avec efficacité et efficience et en cherchant à améliorer continuellement la qualité des politiques, des programmes et des servicesen s'efforçant continuellement de développer et d'améliorer nos compétences techniques et interpersonnellesen partageant le savoir et en contribuant au perfectionnement professionnel des autresen entretenant la fierté dans notre travail et dans la fonction publique ainsi qu'en protégeant la réputation et les valeurs du Canada et de la CCSN
Responsabilité – Utiliser les ressources publiques de manière responsable afin de maintenir la confiance du public dans la CCSN	Nous sommes responsables : <ul style="list-style-type: none">en gérant judicieusement les deniers publics, les fonds de déplacement, les biens et les ressources confiés à la CCSNen respectant et en protégeant les renseignements personnels et confidentiels ainsi que la propriété intellectuelle des parties intéressées conformément aux politiques de la CCSN et aux exigences gouvernementalesen assumant la responsabilité de nos décisions, de nos actions et de nos avisen souscrivant aux principes de durabilité sociale, environnementale et économique
Sûreté – Reconnaître l'importance de la sûreté comme une valeur primordiale dans l'exercice de nos fonctions quotidiennes	Nous appuyons une culture de sûreté solide : <ul style="list-style-type: none">en définissant clairement la responsabilité du point de vue de la sûretéen prenant les mesures appropriées pour préserver la santé et la sécurité au travailen encourageant le maintien d'un milieu de travail axé sur l'ouverture et la collaborationen cherchant à obtenir de la rétroaction, des leçons ainsi que des pratiques exemplaires et en y donnant suite



Responsabilités et obligations

Personnel de la CCSN

Tous les employés de la CCSN doivent faire preuve de leadership en matière d'éthique. Nous maintenons la confiance que l'opinion publique place en nous par l'exemple que nous donnons. Les gestionnaires ont une responsabilité particulière à ce titre et doivent incarner nos valeurs et sensibiliser les employés à l'éthique. Nous sommes invités à parler des questions d'éthique et à les résoudre avec nos superviseurs, l'agent supérieur chargé des divulgations ou l'agent d'éthique sans crainte de représailles.

Les employés doivent respecter le présent code ainsi que le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Ils doivent démontrer les valeurs et se conformer aux comportements décrits dans les deux codes.

Président

Le président de la CCSN est assujéti au présent code, au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* ainsi qu'à la *Loi sur les conflits d'intérêts* du gouvernement fédéral. En vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LFPDAR), il est tenu :

- ▶ d'établir un code de conduite pour la CCSN
- ▶ de promouvoir au sein de l'organisation une culture positive, axée sur les valeurs et l'éthique
- ▶ de faire en sorte que les employés connaissent leurs obligations énoncées dans le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et dans le présent code
- ▶ de veiller à ce que les employés puissent obtenir, au sein de la CCSN, les conseils voulus au sujet des questions d'éthique, notamment sur les possibilités de conflits d'intérêts
- ▶ de veiller à ce que les deux codes et les procédures internes de divulgation soient mis en application efficacement et à ce qu'ils fassent régulièrement l'objet d'un suivi et d'une évaluation
- ▶ d'assurer l'exécution non partisane des programmes et la prestation des services par la CCSN

Agent supérieur chargé des divulgations – directeur, Bureau de la vérification et de l'éthique

L'agent supérieur chargé des divulgations a la responsabilité d'aider le président à se conformer à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LDFDAR). L'agent supérieur aide à créer des conditions favorables à la divulgation des actes répréhensibles et donne suite aux divulgations faites par les employés de la CCSN.

L'agent supérieur chargé des divulgations gère le programme des valeurs et de l'éthique, le programme de la divulgation interne et le programme des conflits d'intérêts et l'après-mandat. Aux termes de la LFPDAR, l'agent supérieur est tenu :

- ▶ de fournir des renseignements, des conseils et une orientation aux employés au sujet des procédures de divulgation interne, notamment sur les modalités des divulgations, la procédure d'enquête et le traitement des divulgations faites aux superviseurs
- ▶ de recevoir et d'enregistrer les divulgations et de les examiner afin de déterminer s'il existe des motifs suffisants d'y donner suite en vertu de la LFPDAR
- ▶ de diriger les enquêtes concernant les divulgations et de déterminer s'il y a lieu de donner suite à une divulgation faite en vertu de la LFPDAR, d'entreprendre une enquête ou d'y mettre fin

- ▶ lorsqu'une divulgation ou une enquête relative à une divulgation vise une autre organisation de la fonction publique fédérale, de coordonner le traitement de la divulgation en collaboration avec l'agent supérieur de cette organisation
- ▶ de 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
- ▶ de porter directement à la connaissance du président de la CCSN les résultats des enquêtes et tout problème systémique pouvant donner lieu à des actes répréhensibles et de lui recommander des mesures correctives, le cas échéant


Agent d'éthique

L'agent d'éthique aide l'agent supérieur chargé des divulgations à élaborer, administrer et mettre en œuvre les programmes suivants de la CCSN : Programme des valeurs et de l'éthique, Programme de divulgation interne et Programme des conflits d'intérêts et l'après-mandat (pour plus d'information sur ces programmes, voir l'appendice 1).

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada permet aux employés et aux membres du public de divulguer les actes répréhensibles graves commis au sein de la fonction publique et de signaler les représailles exercées contre les employés qui ont agi de bonne foi. Le Commissariat a le pouvoir de soumettre les plaintes de représailles au jugement du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

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 ou le Bureau de la vérification et de l'éthique. Ils peuvent également demander de l'aide et des conseils à d'autres services compétents de la CCSN.

Les employés, à tous les échelons, doivent résoudre les situations conflictuelles de façon équitable et respectueuse, en envisageant d'avoir recours à des processus informels comme le dialogue et la médiation.

Comme le prévoient les articles 12 et 13 de la LPFDAR, si un employé détient des renseignements pouvant révéler un manquement grave aux deux codes, il peut en informer, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, son superviseur immédiat, l'agent supérieur chargé des divulgations ou le commissaire à l'intégrité du secteur public.

Tout membre du public qui croit qu'un employé de la CCSN n'a pas agi conformément aux présents codes peut en informer le Bureau de la vérification et de l'éthique ou, dans le cas d'un manquement grave, le commissaire à l'intégrité du secteur public.

Conséquences



Tout manquement au *Code de valeurs et d'éthique de la CCSN* et au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Appendice 1 :

Programmes et ressources



A. Bureau de la vérification et de l'éthique

a. Programme des valeurs et de l'éthique

Le Programme des valeurs et de l'éthique a pour but de mettre en œuvre des pratiques éthiques en milieu de travail et dans les rapports avec les parties intéressées. Ce programme destiné aux employés de la CCSN comprend de la formation, des outils, des mesures de responsabilisation et du soutien pour les aider à respecter les valeurs et l'éthique dans l'exercice de leurs fonctions.

Le succès de la mise en œuvre du *Code de valeurs et d'éthique de la CCSN* repose en grande partie sur l'éthique du processus décisionnel. Lorsque nous sommes confrontés à un dilemme qui concerne l'éthique, nous sommes invités à appliquer les principes suivants :

- ▶ **sensibilisation aux problèmes d'éthique** – être en mesure de faire la différence entre le bien et le mal et tenter de faire ce qui est juste, dans les situations où nous ne sommes pas toujours sûrs de la voie à prendre ou lorsque des valeurs ou des intérêts risquent d'être conflictuels ou d'entraîner des conséquences négatives
- ▶ **raisonnement éthique** – évaluer et choisir la meilleure solution pour parvenir à un équilibre entre les règles et les lois, les conséquences, les préoccupations à l'égard d'autrui et les valeurs de la CCSN
- ▶ **mesure éthique** – en cas de doute, parler à des collègues, des amis et des superviseurs dignes de confiance ou au personnel du Bureau de la vérification et de l'éthique afin de prendre la bonne décision et d'adopter le meilleur plan d'action, tout en assumant la pleine responsabilité de nos gestes

b. Programme de divulgation interne

Ce programme offre un mécanisme neutre et confidentiel qui encourage les employés à signaler de manière responsable les actes répréhensibles et les représailles dont ils sont victimes ou témoins.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPPFDAR) vise les formes graves d'**actes répréhensibles**, qui se définissent comme suit :

- ▶ enfreinte à une loi fédérale ou à un règlement pris en vertu de celle-ci
- ▶ usage abusif des fonds ou des biens publics
- ▶ cas graves de mauvaise gestion dans la fonction publique
- ▶ action ou omission faisant peser un risque grave et précis sur la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou sur l'environnement
- ▶ manquement grave aux codes de conduite

La LPFDAR interdit le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible ou d'exercer des représailles de quelque forme que ce soit.

Plusieurs facteurs sont pris en considération dans la gestion des formes graves d'actes répréhensibles. La liste non exhaustive suivante en fournit quelques exemples :

- ▶ effet négatif potentiel sur la confiance en la capacité de la CCSN d'exécuter son mandat et de s'acquitter de ses obligations dans l'intérêt public
- ▶ mesure dans laquelle l'acte reproché contrevient aux codes, aux normes, aux politiques ou aux pratiques bien établis
- ▶ poste, responsabilités et attributions de l'auteur présumé d'un acte répréhensible, le degré de probité escompté étant directement proportionnel aux fonctions de confiance exercées au sein de la CCSN
- ▶ caractère délibéré, intentionnel ou irréfléchi de la faute, y compris toute intention malicieuse de causer du tort ou de commettre un acte répréhensible
- ▶ fréquence des actes, par exemple actes isolés, répétés ou continus
- ▶ conséquences des actes sur le bien-être, la santé et la sécurité des personnes ou de l'environnement

Une **divulgation** est qualifiée de protégée lorsqu'elle est faite de bonne foi par un employé de la CCSN à son superviseur immédiat, au Bureau de la vérification et de l'éthique ou au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, dans le cadre d'une procédure parlementaire, ou de toute procédure relevant d'une autre loi fédérale ou lorsque la loi l'y oblige.

On entend par **représailles** toute mesure prise à l'encontre d'un employé de la CCSN à l'origine d'une divulgation protégée ou qui a collaboré de bonne foi à une enquête relative à une divulgation. Par représailles, on entend toute mesure recommandée, brandie comme menace ou effectivement prise à l'encontre d'un employé de la CCSN et recouvrent ce qui suit : intimidation, harcèlement, sanction disciplinaire, rétrogradation ou licenciement de l'employé, toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de l'employé.

c. Programme des conflits d'intérêts et de l'après-mandat

Les employés sont tenus d'éviter les conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels entre leurs intérêts personnels et leurs fonctions professionnelles, et de toujours faire primer l'intérêt public dans le règlement de tels conflits.

Les employés doivent être conscients de leur obligation de révéler dans la Déclaration des conflits d'intérêts leurs responsabilités ou biens personnels liés au secteur nucléaire ou à leurs fonctions à la CCSN qu'ils possèdent. Ils doivent divulguer les offres formelles de travail qui leur sont faites, leurs activités extérieures et d'après-mandat et leurs activités politiques. Les employés sont tenus d'éviter les délits d'initiés inappropriés ou de faire bénéficier des particuliers ou des organisations d'un traitement de faveur, d'un accès privilégié ou d'avantages indus. Les employés doivent comprendre les limites imposées à l'acceptation de tout cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage de sources internes ou externes lorsqu'ils agissent en tant qu'employés. Seuls sont autorisés de petits cadeaux de nature promotionnelle ou des repas occasionnels de valeur symbolique s'ils sont peu fréquents, ont

lieu dans le cadre du travail et ne peuvent entraîner des conflits d'intérêts perçus. En cas de doute, les employés doivent décliner poliment ou demander conseil à leurs gestionnaires ou au Bureau de la vérification et de l'éthique.

Pour plus d'informations :

- ▶ *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*
- ▶ *Déclaration des conflits d'intérêts*
- ▶ Agent supérieur chargé des divulgations, directeur du Bureau de la vérification et de l'éthique : 613-947-8220
- ▶ Agent de l'éthique de la CCSN : 613-947-0915
- ▶ Ligne d'information sur les valeurs et l'éthique de la CCSN : 1-877-251-2554 ou id-di@canada.ca

B. Direction des ressources humaines de la CCSN

a. Milieu de travail respectueux

L'abus de pouvoir, le harcèlement ou la violence sous quelque forme que ce soit ne sont jamais acceptés ni tolérés au sein de la CCSN ou dans les rapports avec les parties intéressées externes. Les membres du personnel et les gestionnaires ont le devoir de faire entendre leur voix s'ils sont témoins ou font l'objet de tels comportements. De plus, un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle est important pour la productivité et l'efficacité de la CCSN et de ses employés. La direction encourage cet équilibre, de même que des conditions de travail saines et sûres. Les employés sont invités à soulever leurs préoccupations en toute sécurité et de façon constructive avec leur supérieur dès lors que leur travail porte atteinte à leur bien-être et qu'il a des conséquences sur leur vie familiale ou privée.

b. Activités politiques

Les employés de la CCSN peuvent participer à des activités politiques sauf si celles-ci portent ou semblent porter atteinte à leur capacité d'exercer avec impartialité leurs fonctions. Les employés qui souhaitent se livrer à des activités à caractère politique devraient demander l'approbation de la CCSN. Des mesures d'atténuation pourront être nécessaires selon les cas et notamment selon la nature de l'activité politique et des fonctions de l'employé au sein de l'organisation, ainsi que le niveau de son poste.

Pour plus d'informations :

- ▶ *Politique sur la prévention et la résolution des problèmes de harcèlement au travail*
- ▶ Programme d'aide aux employés : 1-800-268-7708
- ▶ *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- ▶ *Lignes directrices sur les activités politiques*
- ▶ Agent principal des relations du travail
- ▶ Coordinateur de l'équité en matière d'emploi : HRprograms-ProgrammesRH@canada.ca
- ▶ Agent des activités politiques : Politicalactivities-Activitéspolitiques@canada.ca



C. Institut professionnel de la fonction publique du Canada – groupe Réglementation nucléaire

Le groupe Réglementation nucléaire (NUREG) est l'unité de négociation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) qui représente la majorité des employés de la CCSN des niveaux REG -1 à REG-8. Il fournit au nom de ses membres des services efficaces de négociation, de relations de travail, et autres, qui contribuent à favoriser un milieu de travail productif.

Pour plus d'informations : IPFPC-NUREG



D. Système de gestion informelle des conflits

Le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) est une autre méthode de résolution des différends en milieu de travail.

Pour plus d'informations :

- ▶ icms-sgic@canada.ca



E. Direction de la gestion et de la technologie de l'information

a. Accès à l'information et protection des renseignements personnels

La CCSN exige que les employés respectent les informations confidentielles et exclusives. Celles-ci comprennent les données personnelles et les informations concernant la CCSN, ses employés et les titulaires de permis, de même que les ministères et organismes gouvernementaux et d'autres gouvernements et entités.

Pour plus d'informations :

- ▶ Directive sur l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée
- ▶ Directive de la CCSN sur la sécurité de l'information ATIP-
- ▶ AIPRP@canada.ca

b. Utilisation des réseaux électroniques

La CCSN interdit l'utilisation inappropriée des réseaux électroniques ou téléphoniques, les révélations non autorisées, la conservation ou l'échange d'informations et de documents sensibles ou confidentiels, l'installation de logiciels non autorisés, la consultation de sites Internet inappropriés et les appels interurbains non autorisés à des fins personnelles.

Pour plus d'informations :

- ▶ *Politique sur l'utilisation acceptable de l'Internet*
- ▶ *Politique d'utilisation des réseaux électroniques*



F. Division de la sécurité et de la gestion des installations

La CCSN a un degré de tolérance zéro pour tout acte de violence dans le milieu de travail. Elle prendra toutes les mesures raisonnables et pratiques pour protéger les employés, les contractants, les étudiants et les visiteurs de ces actes et les prévenir.

Pour plus d'informations :

- ▶ *Politique relative à la prévention de la violence en milieu de travail*
- ▶ Security-securite@canada.ca

Appendice 2 :

Convention relative au Code de valeurs et d'éthique

En signant ce formulaire, je reconnais avoir lu le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* et le *Code de valeurs et d'éthique de la CCSN* et avoir discuté avec mon superviseur des obligations éthiques auxquelles je suis tenu(e).

En tant qu'employé(e) de la CCSN, je m'engage à respecter les normes d'éthique les plus élevées dans l'exercice de mes fonctions et responsabilités au sein de cette organisation. Je ne tolérerai pas les actes non conformes à l'éthique dont je serai témoin et les dénoncerai. Je m'engage à entretenir des relations fondées sur l'éthique dans toutes mes activités professionnelles.

À titre de gestionnaire à la CCSN, je m'engage à veiller à ce que les employés sous ma responsabilité comprennent les risques auxquels ils peuvent s'exposer et à ce qu'ils disposent de moyens pour les écarter. Je m'engage à discuter ouvertement des questions et préoccupations d'ordre éthique avec mon propre superviseur, mes employés et mes collègues.

Signé le : _____

Signature de l'employé(e)

Nom en lettres moulées : _____

Signé le : _____

Signature du superviseur

Nom en lettres moulées : _____

