



# Conseil national de recherches Canada

## Code de conduite

Approuvé par le Comité de la haute direction du CNRC le 10 avril 2013

(Remplace Code de Conduite 1996)



Conseil national  
de recherches Canada

National Research  
Council Canada

Canada

## Introduction

En votre qualité d'employé du Conseil national de recherches du Canada (CNRC), vous êtes au nombre des dépositaires d'une institution nationale vitale et fière à qui a été confié le mandat unique de servir les Canadiens en effectuant de la recherche et en développant des technologies et contribuer ainsi à combler le déficit d'innovation du Canada.

Vous appartenez aussi à la fonction publique fédérale et à ce titre, il vous incombe de protéger l'intégrité des institutions publiques canadiennes.

Pour guider les employés du CNRC dans l'exécution de leurs tâches, le *Code de conduite du CNRC (2013)* énonce les valeurs et les attentes que ceux-ci doivent avoir à l'esprit lorsqu'ils exécutent leurs tâches.

- Chapitre I — *Énoncé des valeurs du CNRC et des comportements attendus* — Présente les valeurs du CNRC et décrit les comportements attendus des employés qui ont une importance cruciale et qui définissent l'engagement que vous, en tant qu'employé du CNRC, devez prendre à l'endroit de vos collègues, de vos clients et des autres parties intéressées.
- Chapitre II — *Code de valeurs et d'éthique du secteur public (2012)* — Fait état des valeurs fondamentales plus larges applicables à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, y compris les employés du CNRC, comme l'exige la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.
- Chapitre III — *Application du Code de conduite du CNRC* — Décrit la manière de régler les questions éthiques susceptibles d'être soulevées dans le cadre de votre travail quotidien.
- Chapitre IV — *Rôles et responsabilités* — Décrit les fonctions et obligations des gestionnaires et employés du CNRC en ce qui concerne le *Code de conduite du CNRC*.
- L'annexe dresse la liste des documents connexes au Code dans le contexte des politiques particulières du CNRC et des exigences des lois fédérales en la matière.

**Ensemble, ces chapitres constituent le *Code de conduite du CNRC* dont le respect est une condition d'emploi au CNRC.**

**Les employés du CNRC qui n'adhèrent pas aux normes de comportement énoncées s'exposent à des sanctions disciplinaires conformément aux procédures établies au CNRC.**

## Chapitre I : Énoncé des valeurs du CNRC et des comportements attendus

Le CNRC reconnaît que l'application de valeurs communes conformes aux priorités organisationnelles est indispensable au succès des organisations exceptionnelles parce que ces valeurs procurent aux employés une orientation commune, sous-tendent les décisions prises à tous les paliers et guident au quotidien les employés dans les comportements à adopter.

Les valeurs et comportements attendus présentés dans ce document ont été formulés à la suite de consultations et d'un processus interne de révision ayant pour objet de doter le CNRC des moyens de s'acquitter du mandat qui lui est confié en vertu de la *Loi sur le CNRC*, et d'exécuter la mission qui en découle tout en concrétisant sa vision.

Les valeurs du CNRC et les comportements attendus des employés ont pour objet de guider ces derniers dans l'exécution de leurs tâches et afin d'éclairer les décisions, les mesures, les politiques, les processus et les systèmes du CNRC et ce faisant, aider l'organisation à connaître du succès dans la poursuite de ses objectifs. Le CNRC traite ses employés conformément à ces valeurs a comme priorité fondamentale de créer et de maintenir des lieux de travail sûrs et sains.

Chacune des cinq valeurs du CNRC revêt une importance particulière et a une pertinence unique à votre travail au CNRC. Ces valeurs complètent également les valeurs plus générales applicables à l'ensemble de la fonction publique fédérale [voir chapitre II].

Voici quelles sont les cinq principales valeurs du CNRC et les comportements attendus :

### Retombées

***En tant qu'employés du CNRC, nous créons une différence positive dans les activités des parties intéressées.***

- Nous nous efforçons de créer des avantages viables ayant des retombées durables pour les Canadiens.
- Nous harmonisons notre travail avec :
  - les priorités du gouvernement du Canada;
  - les objectifs opérationnels du CNRC;
  - les besoins de nos clients et des parties intéressées.
- Nous sommes fiers des retombées de notre travail et nous célébrons nos succès.

### Vision du CNRC

***Être l'organisation de recherche et de développement technologique la plus efficace à l'échelle mondiale afin de favoriser une prospérité durable au Canada.***

### Mission du CNRC

***En collaboration avec nos clients et partenaires, nous appuyons l'innovation, nous menons des recherches stratégiques et nous offrons des services-conseils scientifiques et techniques pour la mise au point et le déploiement de solutions qui répondent aux besoins actuels et futurs des entreprises et de la société canadienne.***

## **Responsabilisation**

***En tant qu'employés du CNRC, nous assumons la responsabilité de notre travail et de notre lieu de travail.***

- Nous assumons la responsabilité de nos décisions et de nos actes.
- Nous nous fixons des objectifs réalistes et des produits livrables clairement définis.
- Nous honorons nos engagements.
- Nous récompensons le bon rendement et gérons nos ressources de manière responsable.
- Nous partageons tous la responsabilité de maintenir un milieu de travail sain et exempt de risque.
- Nous valorisons la diversité et nous nous faisons un devoir de créer l'environnement dans lequel nous voulons tous travailler.

## **Leadership**

***En tant qu'employés du CNRC, nous valorisons le leadership, l'esprit d'initiative et l'application des pratiques exemplaires dans l'exécution de notre travail.***

- Nous allons au-devant des besoins de nos clients et des parties intéressées et nous y répondons.
- Nous nous efforçons d'être à l'avant-garde dans nos pratiques administratives et en S-T.
- Nous mesurons et comparons notre rendement à celui de nos pairs.
- Nous faisons preuve d'innovation et nous encourageons la prise de risques calculés.
- Nous visons l'excellence.
- Nous favorisons l'exercice du leadership à tous les niveaux.
- Nous valorisons l'amélioration continue.
- Nous recherchons les occasions de croissance et de développement.

## **Intégrité**

***En tant qu'employés du CNRC, nous agissons avec honnêteté et transparence de façon à être crédibles et à inspirer la confiance.***

- Nous sommes honnêtes et nos comportements sont intègres.
- Nous respectons le caractère confidentiel des informations qui nous sont confiées dans nos rapports avec nos collègues, nos clients et nos partenaires.
- Nous déclarons et gérons les conflits entre nos intérêts privés et nos tâches officielles.
- Nous partageons une vision commune.
- Nous sommes cohérents et justes dans nos relations avec les autres.
- Nous exerçons notre savoir-faire dans des domaines où le CNRC a démontré sa compétence.
- Nous reconnaissons nos erreurs et nous en tirons les leçons qui s'imposent.

## **Collaboration**

***En tant qu'employés du CNRC, nous collaborons activement afin d'acquérir les connaissances et le savoir-faire vitaux nécessaires à la création meilleures solutions.***

- Nous encourageons l'esprit d'équipe afin de tirer parti de tous nos atouts.
- Nous recherchons activement les occasions de partenariat pour le plus grand avantage de tous et nous nous engageons à offrir une juste valeur.
- Nous valorisons nos liens avec des partenaires de l'extérieur et nous reconnaissons leur rôle dans nos succès.

## **Chapitre II : Code de valeurs et d'éthique du secteur public**

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)* définit un « fonctionnaire » comme une personne qui travaille pour la fonction publique (soit l'administration publique comme telle, les sociétés d'État et les organismes distincts comme le CNRC). Le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, qui a pris effet en avril 2012, a pour objet de préciser le rôle et les attentes des employés du CNRC et des autres fonctionnaires à l'intérieur de la démocratie parlementaire canadienne et du principe fondamental de gouvernement responsable.

### **Rôle des fonctionnaires fédéraux**

Sous l'autorité du gouvernement élu et en vertu de la loi, les fonctionnaires fédéraux jouent un rôle fondamental pour servir la population canadienne, les collectivités et l'intérêt public. À titre de professionnels dont le travail est essentiel au bien-être du Canada et à la viabilité de la démocratie canadienne, ils sont garants de la confiance publique.

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

### **Rôle des ministres**

Les ministres sont également tenus de préserver la confiance du public en l'intégrité des organisations du secteur public et d'honorer la tradition d'un secteur public fédéral professionnel et impartial, ainsi que la pratique à ces égards. En outre, les ministres jouent un rôle crucial en offrant aux fonctionnaires le soutien dont ils ont besoin pour fournir des conseils professionnels en toute franchise.

### **Objectifs**

Le code de valeurs et d'éthique du secteur public présente les valeurs et comportements attendus qui guident les fonctionnaires dans toutes leurs activités professionnelles. En s'engageant envers ces valeurs et en adoptant les comportements attendus, les fonctionnaires renforceront la culture éthique du secteur public et contribueront à assurer la confiance du public envers l'intégrité des institutions publiques.

Le présent code a été établi par le Conseil du Trésor conformément à l'article 5 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)* en consultation avec les fonctionnaires, les organisations et les agents négociateurs du secteur public. Il s'applique en parallèle au code d'éthique de chaque organisation.

### **Énoncé des valeurs**

Les valeurs qui suivent guident les fonctionnaires dans toutes leurs activités. Elles ne peuvent être prises isolément, car elles se recoupent souvent.

On attend des fonctionnaires fédéraux qu'ils adoptent les valeurs et comportements du secteur public fédéral décrits ci-dessous.

## **Respect pour la démocratie**

***Le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions sont fondamentaux pour servir l'intérêt public. Les fonctionnaires reconnaissent que les élus sont responsables devant le Parlement et, par conséquent, devant la population canadienne, et qu'un secteur public non partisan est essentiel à notre système démocratique.***

*Les fonctionnaires préservent le régime canadien de démocratie parlementaire et ses institutions.*

- Ils respectent la primauté du droit et exercent leurs fonctions conformément aux lois, aux politiques et aux directives de façon non partisane et impartiale.
- Ils exécutent avec loyauté les décisions prises par leurs dirigeants conformément à la loi et aident les ministres à rendre compte au Parlement et à la population canadienne.
- Ils communiquent aux décideurs l'information, les analyses et les conseils nécessaires en s'efforçant d'être toujours ouverts, francs et impartiaux.

## **Respect pour la population**

***Notre relation avec la population canadienne doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité, valeurs qui contribuent à un milieu de travail sûr et sain propice à l'engagement, à l'ouverture et à la transparence. Notre esprit d'innovation procède de la diversité de notre population et des idées qui en émanent.***

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

- Ils traitent chaque personne avec respect et équité.
- Ils valorisent la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée.
- Ils favorisent l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination.
- Ils travaillent ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.

## **Intégrité**

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

*Les fonctionnaires servent l'intérêt public.*

- Ils se conduisent toujours avec intégrité et d'une manière qui puisse résister à l'examen public le plus approfondi; cette obligation ne se limite pas à la simple observation de la loi.
- Ils n'utilisent jamais leur rôle officiel en vue d'obtenir de façon inappropriée un avantage pour eux-mêmes ou autrui ou en vue de nuire à quelqu'un.
- Ils prennent toutes les mesures possibles pour prévenir et résoudre, dans l'intérêt public, tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre leurs responsabilités officielles et leurs affaires personnelles.
- Ils agissent de manière à préserver la confiance de leur employeur.

## **Intendance**

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

*Les fonctionnaires utilisent les ressources de façon responsable.*

- Ils veillent à l'utilisation efficace et efficiente des fonds, des biens et des ressources publics dont ils ont la responsabilité.
- Ils tiennent compte des répercussions à court et à long terme de leurs actions sur les personnes et sur l'environnement.
- Ils acquièrent, conservent et mettent en commun les connaissances et l'information de la façon indiquée.

## **Excellence**

***L'excellence de la conception et de l'application des politiques, l'exécution des programmes et la prestation des services du secteur public influe positivement sur tous les aspects de la vie publique au Canada. La collaboration, l'engagement, l'esprit d'équipe et le perfectionnement professionnel contribuent tous au rendement élevé d'une organisation.***

*Les fonctionnaires font preuve d'excellence professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions.*

- Ils fournissent des services équitables, opportuns, efficaces et efficaces dans le respect des langues officielles du Canada.
- Ils améliorent continuellement la qualité des politiques, des programmes et des services qu'ils fournissent.
- Ils privilégient un environnement de travail qui favorise l'esprit d'équipe, l'acquisition du savoir et l'innovation.

## Chapitre III : Application du *Code de conduite du CNRC*

L'histoire d'excellence en recherche et de distinction scientifique du CNRC lui a valu le respect et la confiance de la population canadienne, de ses clients, ainsi que des organismes de recherche et des chercheurs partout dans le monde.

Nos valeurs communes (et la culture organisationnelle qui en découle) ont une importance vitale dans le milieu de travail et dans la perpétuation de ce respect et de cette confiance. Nos valeurs sont le reflet de la manière dont les employés se perçoivent eux-mêmes et perçoivent l'organisation pour laquelle ils travaillent. Ces valeurs ont également une incidence sur la manière dont nos clients et collaborateurs nous perçoivent à leur tour.

Il fait partie des conditions de votre emploi au CNRC de vous conformer au *Code de conduite du CNRC* en adoptant les valeurs qui y sont décrites et les comportements attendus décrits aux chapitres I et II. Le défaut de vous conformer à ces valeurs et à ces attentes vous expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **Mécanisme de règlement des enjeux**

Les comportements attendus ne peuvent bien sûr prévoir toutes les questions éthiques susceptibles de se présenter dans l'exercice de votre travail quotidien. Lorsqu'une question éthique se pose, vous êtes donc invité à en discuter avec votre supérieur immédiat et à régler la question avec lui. Vous pouvez également obtenir des conseils et du soutien d'autres sources appropriées à l'intérieur et à l'extérieur du CNRC.

On attend des employés du CNRC à tous les paliers qu'ils règlent les enjeux éthiques d'une manière juste et respectueuse et au moyen de processus informels comme le dialogue ou la médiation.

Comme le prévoient les procédures du CNRC établies en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LFPDAR)*, si vous possédez des éléments d'information susceptibles d'indiquer une violation grave du *Code de conduite du CNRC*, vous pouvez les signaler à votre superviseur immédiat, au secrétaire général du CNRC ou au Commissaire à l'intégrité du secteur public. Les membres du public peuvent aussi signaler de telles choses au Bureau du secrétaire général ou à celui du commissaire à l'intégrité du secteur public.

L'employé du CNRC qui s'estime lésé par une décision prise en application du *Code* qui le touche directement est invité à en discuter avec son superviseur. Si le problème persiste après cette discussion, l'employé peut se prévaloir des recours en place au CNRC, selon la nature de la question.



## Chapitre IV : Rôles et responsabilités

### Président du CNRC

En sa qualité de chef de la direction du CNRC, le président assume des responsabilités précises en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)*. Il a notamment l'obligation d'établir le *Code de conduite du CNRC* et la responsabilité plus globale de favoriser au CNRC l'avènement d'une culture s'appuyant sur des valeurs positives et éthiques.

À cette fin, le président du CNRC s'assure que des mesures ont été mises en place pour informer les employés de leurs obligations en vertu du *Code de conduite du CNRC*, afin de s'assurer que les employés peuvent obtenir des conseils appropriés au sein du CNRC sur toutes les questions éthiques et que des procédures internes de divulgation sont mises en œuvre efficacement au CNRC.

### Secrétaire général du CNRC

En tant que haut dirigeant responsable de la divulgation en vertu de la *LPFDAR*, il incombe au secrétaire général du CNRC d'appuyer le président du CNRC dans la satisfaction des exigences de la *Loi*.

Cette responsabilité englobe la divulgation des gestes inappropriés. Ces fonctions et ces pouvoirs sont décrits dans le document [CNRC - Procédure de divulgation en vertu de la LPFDAR](#).

Le secrétaire général du CNRC surveille la mise en œuvre du *Code de conduite du CNRC* et, en consultation avec le vice-président, Ressources humaines, recommande au président les modifications à y apporter si la situation l'exige.

### Vice-président – Direction des ressources humaines du CNRC

Le vice-président, Direction des ressources humaines, appuie le président en donnant l'exemple en ce qui concerne le *Code de conduite du CNRC*, en sensibilisant les employés du CNRC au contenu du *Code* et en contribuant à sa mise en œuvre ainsi qu'en collaborant avec le secrétaire général du CNRC afin de conseiller le président sur toute modification requise selon des évaluations ou les changements apportés aux lois pertinentes.

### Vice-présidents et gestionnaires du CNRC

Il incombe aux vice-présidents et gestionnaires de donner l'exemple dans l'application du *Code de conduite du CNRC* et de s'assurer que le *Code* est mis en œuvre de manière uniforme à tous les employés du CNRC qui relèvent de leur autorité.

### Employés du CNRC

En votre qualité d'employé du CNRC, il vous incombe de connaître le *Code de conduite du CNRC*, d'adopter les valeurs qui y sont décrites et de vous y conformer, et notamment de vous conformer à toutes les autres politiques et à tous les autres instruments dûment approuvés et présentés comme des annexes du *Code*.

## **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada – Bureau du dirigeant principal des ressources humaines**

À l'appui des responsabilités du président du Conseil du Trésor en vertu de l'article 4 de la *LFPDAR*, il incombe au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) de promouvoir des pratiques éthiques dans la fonction publique. Le CNRC collabore avec le BDPRH à la mise en œuvre du *Code* et à sa promotion. Le président et le secrétaire général, le cas échéant, sollicitent les conseils du BDPRH quant à l'interprétation qui doit être faite du *Code*.

Le dirigeant principal des ressources humaines peut émettre des directives, des normes et des lignes directrices liées au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Le BDPRH surveille la mise en œuvre du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* au CNRC et évalue si les objectifs énoncés sont atteints.

Si vous souhaitez obtenir d'autres précisions sur le *Code de conduite du CNRC*, vous êtes invité à communiquer avec le Bureau du secrétaire général du CNRC.

## ANNEXE

Les documents suivants sont liés aux lois fédérales et à d'autres exigences pertinentes. Le CNRC s'attend à ce que vous en preniez connaissance et à ce que vous consultiez votre superviseur ou un expert en la matière du CNRC afin d'obtenir des précisions si vous souhaitez poser des questions ou si vous n'êtes pas certain du sens à donner à ces documents.

### Liens

- [\*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles\*](#)
- [Politique du CNRC sur les conflits d'intérêts](#)
- [Politique - Milieu de travail respectueux et prévention du harcèlement et lignes directrices](#)  
(Manuel des RH, chapitre 10, article 10.2)
- [Intégrité de la recherche](#) (Manuel des RH, chapitre 11, article 11.8)
- [Procédures sur la discipline](#) (Manuel des RH, chapitre 5, article 5.6)
- [Directives sur le Web 2.0/les médias sociaux à l'intention des employés](#)