

# L'Agence canadienne d'inspection des aliments et les groupes réglementés, les intervenants et les partenaires

## UNE RELATION FONDÉE SUR L'ÉTHIQUE

### **Des valeurs et une éthique solides font partie intégrante de la bonne gestion de toute organisation.**

À l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), nous croyons que la connaissance de notre éthique et de nos valeurs est utile pour créer de bonnes relations de travail avec nos parties réglementées, intervenants et partenaires.

Le présent document vous fournira une brève explication de ce qui suit :

- les principes conformes à l'éthique que tous les employés de l'ACIA sont censés respecter et auxquels ils sont tenus de se conformer;
- nos valeurs;
- les principales règles du *Code de conduite* de l'ACIA, et notamment les lignes directrices sur les conflits d'intérêts;
- ce que cela signifie pour vous.

### **Énoncé des valeurs de l'ACIA**

L'ACIA a élaboré les valeurs suivantes pour appuyer son processus décisionnel à titre d'organisme de réglementation à vocation scientifique.

« En tant qu'employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments :

- Nous accordons beaucoup d'importance à la rigueur scientifique et aux compétences professionnelles et techniques. Elles jouent d'ailleurs un rôle crucial dans notre processus décisionnel. Nous n'admettons aucun compromis à la démarche scientifique pour obtenir les conclusions souhaitées. Nous sommes conscients néanmoins que ce processus englobe d'autres valeurs.
- La réputation et la crédibilité de l'Agence sont essentielles à sa capacité de réaliser son mandat. Nous nous comportons de manière à préserver la relation de confiance que nous entretenons tant à l'interne qu'à l'externe.
- Nous sommes fiers de notre contribution à la qualité de vie des Canadiens. Nous apprécions le dévouement et la capacité d'intervention de tous les employés, au quotidien, et particulièrement dans les situations d'urgence.
- Nous apprécions la compétence, les qualifications et la motivation du personnel, dont les efforts contribuent aux résultats de l'Agence.
- Afin d'élaborer des politiques et des stratégies efficaces, nous tenons compte du point de vue des intervenants touchés par nos décisions.
- En tant qu'organisme de réglementation, nous veillons à protéger notre indépendance face aux intervenants externes. Nous avons le courage de prendre des décisions difficiles, susceptibles de déplaire, et de formuler des recommandations sans égard à notre opinion.
- Nous nous engageons à assurer notre bien-être physique et psychologique. »

Ces valeurs aident le personnel de l'ACIA à déterminer ce qu'il doit faire et ne doit pas faire pour s'acquitter de ses responsabilités quotidiennes. Nous nous attendons à ce que vous et vos employés respectiez ces valeurs dans vos décisions ou interactions professionnelles qui influent directement sur l'ACIA.

## Code de conduite

### Bien-être physique et psychologique

À l'ACIA, nous sommes résolus à assurer le bien-être physique et psychologique de tous les employés. Nous nous engageons à nous conduire de manière professionnelle et correcte lorsque nous sommes dans vos installations et à traiter votre personnel avec courtoisie et respect. De même, lorsqu'ils se trouvent dans vos installations, les employés de l'ACIA ont également droit d'être traités avec respect par vos gestionnaires et votre personnel.

Les employés de l'ACIA doivent respecter les procédures de sécurité que vous avez établies et se conformer à toutes les instructions concernant la santé et la sécurité en milieu de travail, conformément à la partie II du *Code canadien du travail*. Vous devez prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour garantir la sécurité et la santé du personnel de l'ACIA et de toute personne à qui vous autorisez l'accès à votre lieu de travail.

### Conflit d'intérêts

Maintenir la confiance des Canadiens est un élément vital de notre capacité de remplir notre mandat. Par conséquent, il est de première importance que le personnel de l'ACIA évite tout conflit d'intérêts – même si le conflit est apparent plutôt que réel.

L'ACIA définit un conflit d'intérêts comme suit :

*Toute situation dans laquelle les activités, les biens et les intérêts personnels d'un employé ont une influence, réelle, potentielle ou apparente, sur l'exécution honnête et impartiale de ses fonctions ou sur son jugement lorsqu'il s'agit d'agir dans l'intérêt public.*

*Il importe de noter qu'il peut y avoir conflit d'intérêts même si les fonctions de l'employé ne sont pas véritablement compromises par des intérêts personnels. Il suffit qu'elles puissent être compromises ou qu'il puisse sembler à d'autres qu'elles sont compromises. Un tel conflit d'intérêts potentiel ou apparent a pour effet de porter atteinte à la crédibilité des activités et à la réputation de l'ACIA.*

### Lignes directrices de l'ACIA régissant les conflits d'intérêts

L'ACIA a adopté une stratégie claire au sujet des mesures qui sont autorisées à l'extérieur des lieux de travail, ainsi que de l'acceptation de cadeaux, d'avantages et de marques d'hospitalité.

- **Le personnel de l'ACIA n'est pas autorisé à accepter de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages de la part d'organisations réglementées par l'ACIA.**
- Le personnel de l'ACIA peut accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité et d'autres avantages **de parties non réglementées**, pourvu que ceux-ci :
  - soient de valeur nominale (moins de 25 \$);
  - ne créent pas de conflit d'intérêts réel ou apparent;
  - soient offerts de manière sporadique;
  - respectent les normes habituelles en matière de courtoisie ou de marques d'hospitalité;
  - n'offrent pas de publicité à un groupe réglementé ni n'en fassent la promotion.
- Dans tous les autres cas, les cadeaux, les marques d'hospitalité et les autres avantages doivent être divulgués à l'ACIA par ses employés dans les 15 jours suivant leur réception. Les employés ne seront pas autorisés à garder le cadeau s'il est jugé être inopportun par le Secrétariat sur les conflits d'intérêts.

Par conséquent, aucune partie réglementée ne devrait faire ce qui suit :

- Offrir à un employé de l'ACIA des cadeaux pour la période des Fêtes, des souvenirs, des vêtements ou d'autres articles de valeur.
- Inviter un employé à ses frais à un restaurant, une réception, un événement sportif ou une activité sociale de même type.

### **Questions et renseignements additionnels**

Pour toute question, communiquez avec le superviseur de l'ACIA responsable des installations où vous travaillez.

Vous pouvez également communiquer avec le responsable du Projet sur les valeurs et l'éthique par courriel à l'adresse [CFIAValues-ValeursACIA@inspection.gc.ca](mailto:CFIAValues-ValeursACIA@inspection.gc.ca).