

# NOS VALEURS

## 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 facteurs.
- 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.

# ASSURER LA PROTECTION DU PUBLIC CANADIEN, DE L'ENVIRONNEMENT ET DE L'ÉCONOMIE

EN GUISE D'EXPLICATIONS, VOICI QUELQUES PRINCIPES OU INTENTIONS À L'APPUI DE CHACUNE DES VALEURS, AINSI QUE DES EXEMPLES CONCRETS TIRÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE ET PROFESSIONNELLE À L'AGENCE :

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 DÉMARCHÉ SCIENTIFIQUE POUR OBTENIR LES CONCLUSIONS SOUHAITÉES. NOUS SOMMES CONSCIENTS NÉANMOINS QUE CE PROCESSUS ENGLOBE D'AUTRES FACTEURS.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Nous avons élaboré le « *Cadre d'analyse du risque pour faire face aux risques en matière de santé des animaux, de protection des végétaux et de salubrité des aliments au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments* ». En réponse à une demande du gouvernement du Canada faite aux organismes gouvernementaux, ce cadre vise à établir une approche systématique et globale de la gestion des risques au moyen du Cadre de gestion intégrée du risque.
- Dans le cadre d'un important programme combinant inspection et expertise en laboratoire, nous effectuons des analyses et certifications l'absence d'agents zoonopathogènes et phytopathogènes au Canada, et ce, à des fins d'exportation. Toutefois, quand cette mesure est requise, nous faisons ces mêmes analyses sur des agents zoonopathogènes et phytopathogènes qui n'ont pas été signalés au Canada.

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.

### **Principes à l'appui et exemples**

- En tant qu'employés de l'Agence, si nous éprouvons des difficultés à l'égard de celle-ci ou un de ses employés, nous tentons de résoudre le problème à l'interne.
- Nous ne formulons pas de commentaires méprisants au sujet de l'Agence, particulièrement dans les lieux publics.
- Nous apprécions et encourageons l'ouverture dans le dialogue et les débats, mais une fois les décisions prises, nous les appuyons.
- Nous ne prenons pas d'engagements qui dépassent la portée de notre mandat.
- Nous nous conformons à la politique sur les conflits d'intérêt de l'Agence.

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.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Le plan d'entreprise de l'Agence précise notre engagement envers les Canadiens dans cinq grands secteurs d'activités : la santé publique – en protégeant les Canadiens contre les risques évitables pour la santé; la protection de l'environnement – par le maintien des ressources animales et végétales; la sécurité publique – par la promotion de la salubrité de la chaîne alimentaire canadienne; la croissance économique – en offrant un régime réglementaire juste et efficace; et enfin, la saine gouvernance – par une gestion sûre au sein de l'Agence.
- Le Programme de primes d'encouragement de l'Agence a pour objet de reconnaître et récompenser les employés ayant contribué à des réalisations opérationnelles, scientifiques, techniques ou administratives exceptionnelles, à la réussite de projets difficiles ou à l'exécution d'un travail important de façon assidue et efficace, soit à titre individuel soit en équipe. En outre, les Prix nationaux du président visent à souligner l'excellence dans la prestation de services, l'innovation et les pratiques exemplaires, le leadership et les partenariats entre les directions générales pour les activités quotidiennes et 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.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Nous prenons à coeur le perfectionnement professionnel. Nous appuyons les programmes d'apprentissage et de perfectionnement qui répondent aux priorités opérationnelles de l'ACIA énoncées dans sa politique de l'apprentissage.
- Nous profitons de la marge de manœuvre que nous offrent les politiques et les valeurs en matière de dotation de l'ACIA pour embaucher des personnes compétentes selon un processus adéquat et efficace.

AFIN D'ÉLABORER DES POLITIQUES ET DES STRATÉGIES EFFICACES, NOUS TENONS COMPTE DU POINT DE VUE DES INTERVENANTS TOUCHÉS PAR NOS DÉCISIONS.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Nous informons les intervenants de notre processus décisionnel, les consultons comme il se doit et leur communiquons les décisions en n'omettant pas de leur fournir les explications qui s'imposent.
- Nous cherchons à obtenir la participation des intervenants par le biais de divers mécanismes, y compris des comités consultatifs particuliers à un secteur donné.
- Dans les situations d'urgence, nous établissons un dialogue continu avec d'autres ministères, les provinces, l'industrie et le public, et tenons des séances d'information technique régulières à l'intention des médias.

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.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Les intervenants externes comprennent tous les paliers de gouvernement, les consommateurs, les parties réglementées et plusieurs autres groupes d'intérêts.
- Le cas échéant, nous saisissons des produits, suspendons ou révoquons des permis, nous fermons des établissements et nous enlevons et éliminons les matières infectées (p. ex., animaux, végétaux).
- Ces décisions difficiles ne sont prises qu'après un échange ouvert de renseignements et d'opinions avec les personnes concernées.
- Nous n'agissons jamais de façon à compromettre notre indépendance en matière de réglementation, ni à en donner l'impression.
- Nous adhérons à l'objet et aux principes énoncés dans notre politique sur les conflits d'intérêts en ce qui concerne les offres de cadeaux, marques d'hospitalité et autres avantages.

NOUS NOUS ENGAGEONS À ASSURER NOTRE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE.

### **Principes à l'appui et exemples**

- Nous assumons la responsabilité des répercussions de notre comportement sur les autres.
- Nous protégeons tous les employés contre le harcèlement au travail, peu importe si les actes de harcèlement sont d'origine externe ou interne.
- En situation d'urgence, si les heures travaillées risquent de porter atteinte au mieux-être d'un collègue, nous voyons à ce que des mesures soient prises pour assurer la relève.
- Nous prenons les moyens nécessaires pour obtenir une formation appropriée sur les risques professionnels et veillons à ne pas y être exposés.

Pour toute question sur l'information présentée dans ce dépliant, parlez-en à votre gestionnaire ou consultez le site Web de l'ACIA à l'adresse : [www.inspection.gc.ca/francais/direct/valeurs](http://www.inspection.gc.ca/francais/direct/valeurs).