

# CODE DE CONDUITE

**TRAVAILLER ENSEMBLE:**

Valeurs, principes éthiques et  
comportements attendus



## INTRODUCTION

CBC/Radio-Canada est le diffuseur public national du Canada et l'une des plus grandes institutions culturelles du pays. Nous sommes fiers du rôle que nous jouons dans la vie quotidienne des Canadiens. Nous nous efforçons tous de respecter notre engagement à faire preuve d'éthique et d'intégrité, de créer un environnement de travail respectueux où l'on se soucie du bien-être de chaque employé, et d'être à la hauteur de la confiance que nous accordent les Canadiens.

## QUI EST COUVERT PAR CE CODE

Le présent Code de conduite définit les valeurs, les principes éthiques et les comportements attendus de la part des employés de CBC/Radio-Canada, sans égard à leur statut d'emploi, à leur niveau hiérarchique ou à leurs fonctions. Nous devons tous appliquer le Code, aider les autres à en faire autant et toujours garder à l'esprit que nos décisions et nos actions quotidiennes se répercutent sur l'organisation et sur nos collègues, et peuvent avoir une incidence sur la confiance qu'on nous accorde.

Le respect du Code de conduite est une condition d'emploi. L'employé qui ne respecte pas les dispositions du Code ou de toute autre politique de CBC/Radio-Canada s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

Les personnes et les entreprises liées par contrat à CBC/Radio-Canada, telles que les producteurs indépendants, les pigistes, les fournisseurs de services et les consultants qui travaillent dans nos locaux ou sur des projets de CBC/Radio-Canada, sont tenues de respecter les dispositions du Code qui s'appliquent raisonnablement à elles, en conformité avec les dispositions de leur contrat.

## CE QUI EST COUVERT PAR CE CODE

Ce Code énonce les valeurs et les principes éthiques de CBC/Radio-Canada, ainsi que certains comportements attendus. En outre, les employés ne doivent participer à aucune activité susceptible de nuire, directement ou indirectement, à la réputation de CBC/Radio-Canada, même lorsque l'activité en question n'est pas mentionnée dans le Code.

Vous y trouverez également de l'information sur la façon de soulever des enjeux ou des manquements liés à l'application du Code, de même que les ressources à qui vous adresser si vous avez besoin d'informations additionnelles ou d'aide dans une situation donnée. De plus, vous y trouverez quelques outils pour faciliter la résolution de certaines situations auxquelles vous pourriez faire face.

## AU-DELÀ DES RÈGLES

Les comportements attendus décrits dans ce Code ne peuvent répondre à toutes les situations avec lesquelles nous pourrions être aux prises dans le cadre de notre travail. Nous tenons pour acquis que chacun d'entre nous fera preuve de jugement, fera appel aux valeurs et aux principes éthiques énoncés dans le Code pour guider ses décisions, et demandera de l'aide ou plus d'informations au besoin.





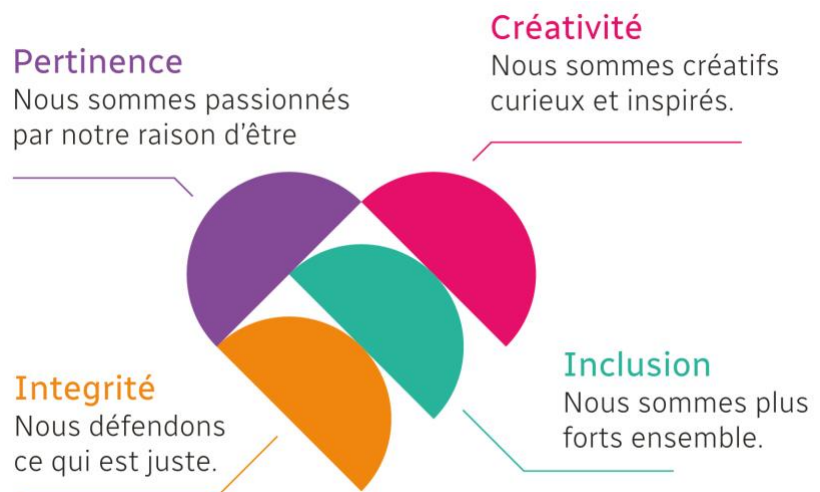
L'éthique est l'affaire de tous : chacun d'entre nous, quels que soient notre poste et nos responsabilités, peut contribuer à faire de CBC/Radio-Canada une organisation dont nous pouvons être fiers.

En outre, les employés et les gestionnaires qui occupent un poste d'influence ou d'autorité se doivent de donner l'exemple en personnifiant les valeurs et les principes éthiques et en se conformant aux comportements attendus dont le présent Code de conduite fait état. Il est attendu de ces personnes qu'elles entretiennent un environnement de travail qui favorise le respect du Code de conduite, la prise de décision éthique et le dialogue, qu'elles aient des conversations avec leurs employés à propos de l'éthique et qu'elles les encouragent à signaler les problèmes et à exprimer leurs préoccupations à ce sujet.

Ensemble, nous assumons la responsabilité d'incarner nos valeurs institutionnelles, d'adopter des pratiques empreintes d'éthique et de nous comporter d'une manière correspondant à nos attentes vis-à-vis des autres.

## VALEURS

Nos valeurs organisationnelles sont au cœur de nos façons de faire. Elles sont la pierre angulaire de nos politiques organisationnelles et de nos programmes, sous-tendent les comportements et la culture nécessaires pour remplir notre mission, et fournissent le contexte et l'orientation générale à l'intérieur desquels les normes comportementales définies dans ce Code de conduite se situent.



## PRINCIPES ÉTHIQUES

En tant que diffuseur public du Canada, nous sommes guidés et inspirés par nos valeurs organisationnelles et les principes éthiques qui régissent nos activités quotidiennes (voir ci-dessous). Ces principes nous servent de balises lorsque nous faisons face à des situations ayant des implications éthiques auxquelles aucune règle précise ne s'applique, ou en cas de doute sur la meilleure voie à suivre.

## NOUS SERVONS LE PUBLIC

Nous croyons fermement à notre mission d'exprimer la culture canadienne et de soutenir la vie démocratique en offrant un large éventail de contenus diversifiés qui renseignent, éclairent et divertissent. Nous plaçons les intérêts du public au cœur de nos décisions et faisons preuve d'indépendance et d'impartialité dans l'exécution de nos fonctions.



## **NOUS SOMMES DIGNES DE CONFIANCE**

Nous menons nos activités de manière à susciter la confiance et à la conserver, et d'une façon qui démontre notre professionnalisme, qui tient compte des répercussions possibles de nos actions et qui puisse résister à l'examen public. Nous assumons la responsabilité de nos actions et de nos décisions, et nous utilisons nos actifs et nos ressources à bon escient.

## **NOUS RESPECTONS LES PERSONNES ET CBC/RADIO-CANADA**

Nous contribuons tous à créer un environnement de travail créatif, dynamique et respectueux où tous peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour ce faire, nous développons des relations constructives avec nos collègues, nos auditoires et nos partenaires d'affaires. Nous faisons preuve d'ouverture et de respect dans nos rapports avec les autres. L'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs défendues et partagées par tous à CBC/Radio-Canada. Nous sommes solidaires de ceux d'entre nous qui cherchent à faire preuve d'éthique ou à remettre en question certains comportements discutables. Nous sommes fiers de travailler pour CBC/Radio-Canada, et nous prenons au sérieux son rôle d'institution publique.

## **DES QUESTIONS? BESOIN DE CONSEILS?**

### **COMMUNIQUEZ AVEC NOUS!**

Si vous avez des questions en lisant ce Code ou que vous avez besoin de conseils sur une situation précise, adressez-vous à votre gestionnaire ou à votre représentant des RH. Vous pouvez aussi communiquer avec le Bureau Valeurs et Éthique pour obtenir des conseils, pour discuter de vos préoccupations ou pour avoir de l'aide lorsque vous avez à prendre une décision difficile qui comporte, selon vous, des implications éthiques.

Communiquez avec le Bureau Valeurs et Éthique par courriel ou par téléphone:

[valeurs-ethique@radio-canada.ca](mailto:valeurs-ethique@radio-canada.ca)

Si vous êtes un fournisseur, un pigiste, un consultant ou un producteur indépendant et que vous vous demandez de quelle manière ce Code s'applique à vous, communiquez avec le gestionnaire responsable de votre contrat avec CBC/Radio-Canada.



## QUESTIONS CLÉS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Si vous vous trouvez dans une situation particulière qui n'est pas couverte dans les comportements attendus prévus dans le Code, ni par les politiques de CBC/Radio-Canada, posez-vous les questions suivantes sur l'action que vous envisagez, avant d'agir :

### QUESTIONS CLÉS

- ✓ Est-ce légal?
- ✓ Est-ce conforme à nos valeurs et à nos principes éthiques?
- ✓ Évite-t-on de causer du tort à autrui ou à CBC/Radio-Canada?
- ✓ Serait-ce acceptable que d'autres agissent ainsi?
- ✓ La confiance envers vous, votre équipe et CBC/Radio-Canada serait-elle maintenue si votre décision ou votre action était rendue publique ou divulguée de quelque façon que ce soit?
- ✓ Est-ce vraiment le mieux que vous pouvez faire?

**SI VOUS AVEZ RÉPONDU « NON » À UNE OU PLUSIEURS DE CES QUESTIONS,**  
veuillez envisager d'autres options en prenant ces questions en considération, ou demandez conseil au Bureau Valeurs et Éthique.

## COMPORTEMENTS ATTENDUS

Nous avons confiance que chacun d'entre nous cherche à faire le mieux possible. Il est toutefois important de s'assurer d'une compréhension commune d'un certain nombre de comportements attendus fondamentaux. Vous trouverez dans la présente section du Code de conduite les normes de CBC/Radio-Canada pour certains types de situations. Nous devons tous nous conformer à ces normes.

Le présent Code s'applique en tenant compte de la *Loi sur la radiodiffusion*, qui protège l'indépendance en matière de journalisme, de création et de programmation dont jouit CBC/Radio-Canada dans la poursuite de ses objectifs et l'exercice de son mandat. Il respecte la relation d'indépendance que nous entretenons à l'égard du gouvernement qui est nécessaire à l'exercice de nos fonctions.

## RESPECT

Nous respectons la dignité humaine et reconnaissons la valeur intrinsèque de chaque personne. Nous croyons que la diversité enrichit notre environnement de travail et nos contenus, et les rend plus intéressants et plus créatifs. Nous apprécions également la variété de perspectives et d'opinions au sein de nos équipes : elles enrichissent nos décisions et notre travail.



## MÊME LES PETITS GESTES COMPTENT : ILS SONT LE GAGE D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL COURTOIS

- ✓ Écoutons et respectons les points de vue des autres.
- ✓ Reconnaissons et apprécions les contributions et les horizons de chacun.
- ✓ Comprenons que le ton que nous employons et notre langage non verbal peuvent avoir des effets négatifs sur les autres.
- ✓ Respectons les espaces communs.

Un environnement de travail respectueux nous permet de donner le meilleur de nous-mêmes. Le respect au travail ne peut reposer uniquement sur des politiques : cela doit être appliqué et cultivé chaque jour. Nous sommes tous responsables de faire du respect mutuel, de la courtoisie et de la collaboration la norme dans notre environnement de travail et nos relations. Dans cette optique, nous cherchons à prévenir les conflits et les désaccords, et à les résoudre d'une façon productive et collaborative lorsqu'ils se présentent. De plus, nous ne tolérons pas, n'ignorons pas et n'approuvons pas les commentaires, comportements, actions ou gestes qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles de créer un climat de travail intimidant, humiliant, hostile ou offensant.

### **Discrimination, harcèlement et violence**

La discrimination, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), l'intimidation et la violence au travail ne sont pas tolérés à CBC/Radio-Canada.

## LA DISCRIMINATION EST INTERDITE

Le traitement différencié préjudiciable d'une personne ou d'un groupe pour des raisons fondées en tout ou en partie sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite prévus à la Loi canadienne sur les droits de la personne est interdit. Sont présentement considérés comme tels 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 familiale, les caractéristiques génétiques, la déficience, et l'état de personne graciée.



## EXEMPLES DE COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES (en personne, sur les médias sociaux ou sur toute autre plateforme)

- ✓ Refuser de travailler avec une personne pour l'un des motifs indiqués ci-dessus.
- ✓ Faire des remarques désobligeantes, des plaisanteries ou des sarcasmes inopportuns basés sur un des motifs de discrimination interdits
- ✓ Montrer des images ou du matériel dénigrants, racistes ou injurieux.



## HARCÈLEMENT ET VIOLENCE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Tout acte, comportement ou propos, y compris de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie physique ou psychologique, y compris les actes, comportements et propos réglementés au titre de la partie II du *Code canadien du travail*.

## EXEMPLES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

- ✓ Faire des avances, flirts, plaisanteries, propositions de nature sexuelle non désirés ou avoir des comportements sexualisés.
- ✓ Utiliser des mots, faire des insinuations, ou exhiber ou distribuer des images ou d'autres documents dégradants ou offensants du point de vue sexuel, notamment sur les médias sociaux.
- ✓ Intimider physiquement une personne, crier ou lancer des objets.
- ✓ Se livrer à des actes d'agression physique.
- ✓ Faire de l'intimidation ou des taquineries préjudiciables, humilier publiquement une personne ou la dénigrer.
- ✓ Faire des blagues ou des remarques offensantes, incluant des remarques racistes.
- ✓ Adopter un comportement injurieux ou agressif pouvant contribuer à la violence au travail.

Tous les détails concernant les comportements interdits et les processus pour répondre aux préoccupations et aux plaintes sur ces questions sont réunis dans les politiques [SEC-4 Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#).

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'un employé, d'un membre de sa famille ou d'une personne avec qui l'employé entretient d'étroites relations personnelles ou d'affaires ont une influence ou pourraient avoir une influence sur son jugement ou sa capacité d'exercer ses fonctions à CBC/Radio-Canada.

Il y a apparence de conflit d'intérêts lorsqu'il est raisonnable de conclure qu'un conflit d'intérêts existe, même s'il n'en est rien. L'apparence de conflit d'intérêts peut être tout aussi dommageable qu'un conflit d'intérêts réel : elle peut miner la confiance que l'on accorde à la personne concernée ou à CBC/Radio-Canada. Dans certaines situations, l'inaction peut, tout autant que certains gestes, être perçue comme étant la manifestation d'un conflit d'intérêts.

Nous avons le devoir d'éviter ou d'écarter tout conflit d'intérêts et toute situation pouvant raisonnablement être perçue comme tel, et d'en faire part immédiatement à notre gestionnaire sur le portail de déclaration en ligne, comme l'exige [HUM-1 Conflits d'intérêts](#), afin que toutes les parties soient protégées et que les décisions prises soient faciles d'accès au cas où il s'avérerait nécessaire d'y référer par la suite.





Dans le doute, posez des questions! Discutez de la situation avec votre gestionnaire ou votre partenaire des RH ou demandez conseil au Bureau Valeurs et Éthique. Pour vous préparer en vue de cette conversation, vous pouvez vous poser les quelques questions suivantes :

### APPARENCE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS – Questions préparatoires

1. D'autres personnes, au sein ou à l'extérieur de l'organisation, pourraient-elles penser que cette situation est susceptible de nuire à votre jugement ou à votre capacité d'exercer vos fonctions, maintenant ou à l'avenir?
2. Pourrait-on penser que cette situation vous incite à favoriser vos intérêts ou ceux d'un proche plutôt que ceux de CBC/Radio-Canada?
3. Pourrait-on penser que cette situation vous incite ou incite CBC/Radio-Canada à favoriser une organisation ou un entrepreneur donné?
4. Pourrait-on penser que vous vous servez de votre emploi pour poursuivre vos intérêts personnels?
5. Cette situation pourrait-elle amener le public ou d'autres parties intéressées à remettre en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité de CBC/Radio-Canada?
6. Les activités visées entrent-elles en concurrence avec les contenus ou les produits de CBC/Radio-Canada, tel que le définit HUM-1 Conflits d'intérêts?

**SI LA RÉPONSE À L'UNE DE CES QUESTIONS EST OUI, ÉVITEZ LA SITUATION!**

#### Intérêts personnels

Nous devons nous assurer qu'il n'y a aucun conflit ou apparence de conflit entre nos intérêts personnels et ceux de CBC/Radio-Canada, ou nos fonctions. Vous trouverez des exemples de situations à éviter dans [HUM-1 Conflits d'intérêts](#). Ceux-ci incluent : utiliser notre poste, des biens de CBC/Radio-Canada ou des renseignements confidentiels pour servir nos intérêts personnels, ou encore avoir des intérêts personnels dans une transaction commerciale de CBC/Radio-Canada, comme un contrat ou une entente de partenariat.

#### Cadeaux, manifestations d'hospitalité et événements

Le fait d'accepter un cadeau, un avantage ou une marque d'hospitalité pour soi-même ou pour un collègue, un membre de sa famille ou un ami peut occasionner des malaises ou des conflits d'intérêts réels ou apparents.

Compte tenu des impacts possibles sur leur crédibilité, les journalistes et les employés produisant des contenus d'information doivent éviter d'accepter des cadeaux, des avantages ou des manifestations





d'hospitalité, ou la couverture de leurs frais de déplacement, sauf dans les circonstances décrites dans les [Normes et pratiques journalistiques](#).

Les autres employés peuvent occasionnellement accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité, la couverture de leurs frais de déplacement, des billets, des invitations à des événements sportifs ou de divertissement (match de hockey, partie de golf, pièce de théâtre, concert, etc.) ou d'autres faveurs non sollicitées, à condition que leur valeur ne dépasse pas 200 \$, le tout sous réserve des conditions énoncées ci-dessous. Les employés peuvent aussi occasionnellement accepter un repas de travail d'une valeur raisonnable offert par un tiers.

Toutefois, les employés ne peuvent en aucun cas accepter des cadeaux, des manifestations d'hospitalité, la couverture de leurs frais de déplacement, des billets, des invitations à des événements sportifs ou de divertissement ou d'autres faveurs qui :

- pourraient influencer ou avoir l'apparence d'influencer leur jugement ou l'exécution de leurs fonctions;
- proviennent de partenaires d'affaires ou de fournisseurs de biens et services prenant part à une demande de propositions, à un marché à fournisseur unique ou à des discussions contractuelles, et ce, au moment du processus en question et dans les six mois subséquents, ou dès que l'employé sait qu'un tel processus est imminent;
- proviennent d'un partenaire d'affaires ou d'un fournisseur dont l'employé doit évaluer le rendement;
- sont offerts sous la forme d'argent, de prêts, de remises ou de services rendus sans frais à des fins personnelles;
- ou si la valeur cumulative provenant d'une même source dépasse 400 \$ dans une période de 12 mois.

Veuillez consulter [HUM-1 Conflits d'intérêts](#) pour plus de renseignements sur ce qui peut ou non être accepté ou approuvé à ce sujet. Certaines unités peuvent être soumises à des règles plus strictes.

## SAVOIR QUAND DIRE NON

1. Le cadeau en question a-t-il une valeur supérieure à 200 \$, ou la valeur totale des cadeaux provenant d'une même source dépasse-t-elle 400 \$ sur une période d'une année?
2. S'agit-il d'argent ou d'un équivalent (comme un prêt ou un rabais)?
3. Pourrait-on raisonnablement penser qu'il s'agit d'un pot-de-vin ou d'un autre type de paiement illégitime?
4. Vous offre-t-on cela pour influencer une décision ou vous rendre redevable, maintenant ou dans l'avenir, ou la situation pourrait-elle être perçue ainsi?
5. Si cette situation est divulguée au public, pourrait-elle remettre en cause votre crédibilité ou la réputation de CBC/Radio-Canada?

**SI LA RÉPONSE À UNE OU PLUSIEURS DE CES QUESTIONS EST OUI, DITES NON!**



Des cadeaux ou des témoignages d'appréciation peuvent occasionnellement être offerts à des tiers partenaires d'affaires aux frais de CBC/Radio-Canada. Ces présents sont limités aux articles de promotion de la marque CBC/Radio-Canada ou à des biens de moins de 100 \$, sauf si l'opération a pour but principal la génération de revenus et le développement de relations d'affaires pour CBC/Radio-Canada. Voir la [Règle relative à la représentation](#) pour en savoir plus.

### **Travail ou activités externes**

CBC/Radio-Canada reconnaît l'importance de s'engager dans nos communautés et de contribuer à leur bien-être grâce au bénévolat, et est consciente que certains employés peuvent souhaiter accepter du travail rémunéré à l'extérieur de leurs fonctions à la Société. Toutefois, de telles activités peuvent entrer en conflit réel ou apparent avec nos fonctions à CBC/Radio-Canada, et miner l'indépendance et l'impartialité attendues de la Société et de ses employés, ou encore notre capacité de faire notre travail.

Les employés peuvent être autorisés à accepter du travail ou à participer à des activités à l'extérieur, à condition de consulter au préalable leur gestionnaire. Toute activité pouvant être perçue comme constituant un conflit d'intérêts doit être signalée sur le portail de déclaration en ligne.

Lorsqu'ils répondent à de telles demandes, les gestionnaires doivent déterminer si le travail ou l'activité en question satisfait aux conditions indiquées dans [HUM-1 Conflits d'intérêts](#). S'ils estiment que l'activité est inappropriée, ils doivent en informer par écrit l'employé, qui ne devra alors pas y participer, ou encore interrompre ou modifier sa participation, selon la situation. S'ils estiment que l'activité respecte les modalités de la politique et, s'il y a lieu, les [Normes et pratiques journalistiques](#), les gestionnaires avisent l'employé qu'il peut aller de l'avant. Les gestionnaires peuvent par ailleurs imposer des conditions supplémentaires, lorsque nécessaire, pour s'assurer que les instruments de politique applicables sont respectés.

Parmi les activités pouvant parfois s'avérer problématiques, mentionnons, entre autres exemples, l'exploitation d'une entreprise personnelle, certaines formes de travail à l'extérieur de la Société et le fait de siéger au conseil d'administration d'un organisme à but lucratif ou sans but lucratif. Pour en savoir plus, consultez [HUM-1 Conflits d'intérêts](#). Vous devez redoubler de prudence à ce sujet si vous occupez un poste d'autorité ou si vous faites partie du personnel d'antenne.

### **Relations et népotisme**

Le fait de se trouver en position d'offrir un traitement de faveur à un membre de notre famille ou à une personne avec qui l'on entretient d'étroites relations personnelles ou d'affaires peut constituer un conflit d'intérêts réel ou apparent. Cela peut aussi miner notre crédibilité, nos relations et la légitimité perçue des décisions que nous prenons. Dans certaines situations, les relations passées peuvent aussi donner lieu à une apparence de conflit d'intérêts et elles doivent donc être gérées en conséquence.

La marche à suivre dans de telles situations est précisée dans [HUM-1 Conflits d'intérêts](#).



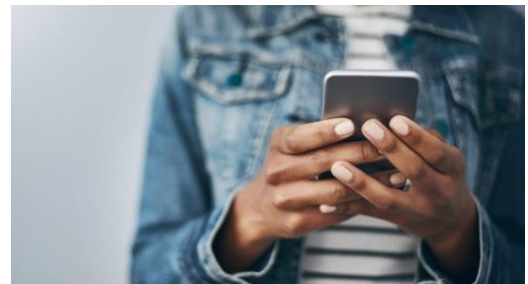
## ACTIVITÉS POLITIQUES

L'indépendance et l'impartialité de CBC/Radio-Canada sont cruciales au maintien de sa crédibilité. Par conséquent, certains employés, en raison de la nature de leur poste ou de leurs fonctions, sont restreints quant aux activités politiques qu'ils peuvent entreprendre. Ils ne peuvent pas, par exemple, être candidats à une fonction publique dans une élection; soutenir publiquement un candidat, un chef, ou un parti politique; assister à un événement politique partisan; ou organiser une collecte de fonds pour un candidat ou un parti politique ou y assister, autrement que pour les fins requises par leurs fonctions à CBC/Radio-Canada. Des limites s'appliquent également aux contributions politiques.

Voir [HUM-9 Activités politiques](#) et les [Normes et pratiques journalistiques](#) pour en savoir plus et connaître les procédures à respecter.

## MÉDIAS SOCIAUX

L'intégrité, l'indépendance et l'impartialité de CBC/Radio-Canada sont cruciales au maintien de sa crédibilité. Quoique nous ayons à cœur de nous investir dans les outils numériques, comme les médias sociaux, pour aller à la rencontre des Canadiens d'un océan à l'autre, nous nous assurons d'agir conformément aux politiques et aux valeurs de CBC/Radio-Canada, et en particulier à ce Code de conduite, lorsque nous utilisons les comptes de la Société.



Il est de plus en plus difficile de faire une distinction claire entre les interactions à titre personnel et les interactions à titre professionnel sur les médias sociaux. Rappelez-vous que toute référence à votre travail ou à vos collègues, même dans un contexte personnel, est assujettie au Code de conduite et aux politiques qui y sont reliées. Rien de ce que nous disons ou affichons sur les médias sociaux ou sur l'internet ne peut être considéré comme strictement privé. Nous sommes également responsables de nous assurer que ce que nous mettons en ligne ne contient pas d'information confidentielle au sens décrit dans ce Code, et ne risque pas de compromettre l'intégrité, l'indépendance ou l'impartialité de CBC/Radio-Canada ou de porter atteinte à sa réputation.

De plus, les marques et les logos, y compris ceux des services et des émissions de CBC/Radio-Canada, ne doivent pas être associés à des comptes personnels. Vous n'êtes pas autorisé à tirer des revenus, des avantages ou des intérêts de l'information relative à CBC/Radio-Canada que vous publiez. Cela dit, pour des raisons de transparence, les journalistes employés par CBC/Radio-Canada peuvent ajouter le logo de CBC/Radio-Canada à leur profil sur les médias sociaux.

Voir les [Normes et pratiques journalistiques](#) ainsi que [HUM-9 Activités politiques](#) et [HUM-1 Conflits d'intérêts](#) pour obtenir plus de conseils sur l'utilisation des médias sociaux. Le recours au [Guide de CBC/Radio-Canada sur l'utilisation des médias sociaux](#) est également suggéré pour guider votre utilisation personnelle de ceux-ci.

## PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nous protégeons les renseignements personnels de nos employés, de nos collègues, de nos clients, des utilisateurs de nos services et de nos partenaires d'affaires. Les renseignements personnels devraient être



recueillis, conservés ou utilisés dans le respect strict des modalités décrites dans nos politiques. Par exemple, en ce qui concerne le dossier médical d'un employé ou l'application de mesures disciplinaires, seule l'information nécessaire pour traiter un dossier donné fera l'objet de discussions ou de communications. Nous devons aussi nous assurer que ces renseignements sont protégés tel que le prévoit [COR-1 Protection des renseignements personnels et de la vie privée](#).

## INFORMATION CONFIDENTIELLE

L'information utilisée et générée dans le cadre de notre travail doit être protégée pour assurer notre réussite et notre bien-être. Cette protection de l'information devrait être considérée comme partie intégrante de notre obligation de loyauté envers CBC/Radio-Canada. La divulgation inopportune d'informations peut causer un préjudice, la perte d'un avantage concurrentiel ou d'autres conséquences négatives pour certaines personnes, une entité ou CBC/Radio-Canada. Gardez à l'esprit que même lorsque l'information semble anodine, sa divulgation peut avoir des répercussions sur les activités, la situation financière ou la réputation de CBC/Radio-Canada. Cette information pourrait également être utilisée à mauvais escient ou mal rapportée.

Aussi, pour favoriser une collaboration ouverte et productive, les échanges lors de réunions ne doivent pas être rapportés ailleurs par la suite. C'est une question de discrétion et de respect pour vos pairs.

Enfn, nous ne devons en aucune circonstance utiliser l'information appartenant à CBC/Radio-Canada pour notre avantage personnel, durant ou après notre emploi à la Société, conformément au devoir de loyauté des employés envers CBC/Radio-Canada.

*Figurent parmi les types d'information ne devant pas être divulgués : les résultats financiers, les plans de gestion et les prévisions, les décisions stratégiques, les produits et services proposés, les chiffres d'auditoires détaillés, l'information de nature concurrentielle, les négociations en cours, les transactions commerciales et les résultats de sondages et d'études qui n'ont pas encore été rendus publics. En font également partie les notes internes, les documents créés en vue de réunions ou durant celles-ci ou liés à des décisions opérationnelles, l'information sous embargo, les renseignements recueillis pour la production de contenu d'information, les plaintes et les griefs ainsi que l'information de nature concurrentielle de tierces parties avec lesquelles nous avons des ententes commerciales.*

## GESTION DES DOCUMENTS

Nous créons et tenons à jour des documents fiables et utiles pour soutenir nos activités quotidiennes, et nous protégeons l'intégrité de ces documents. Notre capacité de poursuivre nos activités efficacement et en temps utile dépend de la possibilité d'accéder rapidement à nos documents d'affaires, qui comprennent des documents et des courriels portant sur des décisions, des politiques et des processus propres à notre service. Nos pratiques en matière de gestion de documents ont également des répercussions importantes sur notre capacité de satisfaire aux lois en vigueur.

Toute l'information détenue par CBC/Radio-Canada, quel qu'en soit le format (papier, électronique, analogique ou numérique), doit être protégée, conservée, manipulée et supprimée adéquatement et conformément à [COR-4 Gestion des documents et de l'information](#). Nous tenons à jour nos documents financiers et présentons toujours l'information financière avec précision et conformément à [FIN-5 Comptabilité et information financière](#).



## PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous attachons de l'importance à la propriété intellectuelle dans le cadre de notre travail et nous protégeons les droits associés aux contenus et au matériel de CBC/Radio-Canada. Nous respectons les droits de tiers et les lois en vigueur sur la propriété intellectuelle, et nous évitons tout plagiat.

## UTILISATION DES BIENS ET DES INSTALLATIONS DE L'ENTREPRISE

À titre de diffuseur public du Canada, nous devons rendre des comptes aux Canadiens sur la manière dont nous utilisons nos biens. Nous devons utiliser les deniers publics avec prudence et protéger nos actifs. Lorsque nous utilisons des actifs de la Société ou accédons à des services payés par celle-ci, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses établissements, nous devons en faire un usage responsable, notamment les protéger contre le vol, la perte ou les dommages, et respecter les politiques applicables. Toute perte ou tout dommage doit être signalé immédiatement à votre gestionnaire. Voir [FIN-6 Immobilisations](#) et [FIN-4 Assurances biens et responsabilité civile](#).

Les biens de la Société et les services payés par celle-ci ne doivent être utilisés que dans le cadre de nos fonctions. Par exemple, sauf autorisation expresse, l'utilisation de véhicules de la Société pour vous rendre de la maison au travail ou vice versa, ou encore de caméras pour des raisons personnelles, est interdite. Pour ce qui est des ordinateurs et des téléphones cellulaires, leur utilisation personnelle limitée est tolérée, sous réserve de certaines conditions, notamment un coût faible ou nul pour la Société, le respect des lois et de nos politiques, et un usage qui n'interfère pas avec vos fonctions.

Afin d'assurer le respect de ces directives et de ses politiques institutionnelles, CBC/Radio-Canada contrôle l'utilisation de tous ses biens technologiques, qui incluent ses réseaux, ses infrastructures, ses ordinateurs de bureau, ses ordinateurs portatifs, ses appareils mobiles, son équipement technique et ses logiciels, et est propriétaire de toute l'information qu'ils contiennent.

Il est interdit de fumer et de posséder ou consommer illégalement de l'alcool ou des drogues (licites ou illicites), ou d'être ivre ou sous l'effet de drogues, dans l'exercice de ses fonctions ou dans d'autres circonstances, dans tous les établissements occupés par CBC/Radio-Canada (qu'elle soit propriétaire ou locataire), de même que dans tous les véhicules de la Société, et ce, en tout temps. Un directeur général ou un vice-président peut toutefois autoriser, de façon occasionnelle, la consommation d'alcool lors d'une célébration ou d'un événement spécial.

Voir [TEC-1 Sécurité de l'information et utilisation responsable des biens technologiques](#), [SEC-1 Santé et sécurité](#) ainsi que la [Règle relative à la représentation](#) pour de plus amples renseignements.

## FRAUDE ET VOL

La fraude et le vol ne sont pas tolérés à CBC/Radio-Canada. Il peut s'agir, entre autres, d'un détournement ou d'un vol de biens; d'une déclaration intentionnellement trompeuse de frais, demande d'indemnités, heures travaillées ou achat de biens ou de services; de corruption; ou encore d'une déclaration frauduleuse de nature financière ou autre.

Pour plus de détails, consultez [FIN-3 Fraude et vol](#).





## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

CBC/Radio-Canada s'engage à être une organisation médiatique écoresponsable qui fait la fierté des Canadiens. Notre objectif est de léguer un héritage environnemental positif en examinant nos activités, nos productions, nos comportements et nos processus décisionnels et en les faisant évoluer afin d'atteindre la carboneutralité. Nous travaillons en collaboration avec nos employés, les autres personnes, les fournisseurs et le public pour inspirer le changement et pour agir afin de protéger l'environnement.



Notre vision consiste à placer l'écoresponsabilité au cœur de nos activités. Pour ce faire, nous avons établi des cibles fondées sur des données scientifiques qui nous aident à viser la carboneutralité. Nous encourageons les comportements écoresponsables qui contribuent à réduire le plus possible notre empreinte écologique en concentrant notre action sur la production durable, l'économie d'énergie et d'eau, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la réduction au minimum des déchets et la sensibilisation du public à la protection de l'environnement.

Voir [SEC-6 Écoresponsabilité](#) pour de plus amples renseignements.

## RESPECT DES LOIS ET DE NOS POLITIQUES

Chacun de nous est responsable d'exercer ses fonctions en conformité avec les lois, et avec les politiques et directives de CBC/Radio-Canada, y compris le présent Code de conduite, d'une manière à la fois indépendante et impartiale, et pouvant être perçue comme telle.

Le respect des lois et de nos politiques est une condition d'emploi. Il nous permet d'assumer nos responsabilités légales et sociales, d'assurer une gestion responsable de nos biens et de nos risques, de conserver la confiance du public et de créer un environnement de travail dont nous pouvons tous être fiers.

Assurez-vous de savoir quelles sont les politiques qui sont associées à vos fonctions, et en cas de doute, posez la question à votre gestionnaire.

## COMMUNIQUER UNE PRÉOCCUPATION OU SIGNALER UN MANQUEMENT AU CODE

Il est important de ne pas passer sous silence les comportements inappropriés dont vous êtes témoin ou victime. Il est fortement recommandé d'aviser immédiatement votre gestionnaire de toute violation possible du Code. Votre gestionnaire devra prendre sans attendre les mesures appropriées, par exemple en avisant son représentant des RH.

Si la violation implique votre gestionnaire, ou si vous n'êtes pas à l'aise de lui parler du problème qui vous préoccupe, vous pouvez en faire part directement au Bureau Valeurs et Éthique ou à votre représentant local des RH.



Si vous occupez un poste d'influence ou d'autorité, vous devez agir dès que vous suspectez ou constatez une possible violation du Code. Vous devez également prendre les mesures nécessaires pour vous assurer que la situation n'aura aucune répercussion négative sur les employés qui ont exprimé de bonne foi des préoccupations à ce sujet.

Les membres du public qui ont des raisons de croire qu'un employé de CBC/Radio-Canada n'a pas agi conformément au Code peuvent en faire part au Bureau Valeurs et Éthique.

L'éthique, c'est l'affaire de tous. Vous participez à la poursuite de cet objectif lorsque vous faites preuve d'ouverture en discutant avec votre gestionnaire et votre équipe d'améliorations pouvant être apportées aux pratiques actuelles, lorsque vous demandez conseil dans des situations qui comportent des implications éthiques, et lorsque vous signalez des violations possibles du Code.

## DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

À la suite de l'adoption de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, CBC/Radio-Canada a adopté sa politique [LGL-3 Divulgateurs d'actes répréhensibles](#). Certaines violations graves du Code de conduite pourraient relever de cette politique. La politique s'applique aux actes répréhensibles graves, comme des actes allant à l'encontre de l'intérêt public, des actes pouvant faire douter de la capacité de la Société à remplir son mandat, des actes caractérisés par une grande insouciance ou une intention malveillante, des actes pouvant avoir de lourdes conséquences pour les autres, ou des actes répétés.

Les exemples suivants d'actes graves pourraient relever de [LGL-3 Divulgateurs d'actes répréhensibles](#) :

- une contravention à une loi fédérale ou provinciale ou à un règlement;
- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer – par action ou par omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des fonctions d'une personne;
- une contravention grave au Code de conduite;
- le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles indiqués ci-dessus.

Le bureau de la vice-présidence, Services juridiques, est chargé de recevoir les divulgations d'actes répréhensibles relevant de cette politique, et de mener les enquêtes requises. Vous pouvez communiquer avec son équipe en utilisant cette adresse courriel sécurisée et confidentielle : [agentsuperieur@radio-canada.ca](mailto:agentsuperieur@radio-canada.ca).





## PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

CBC/Radio-Canada protège contre les représailles tous les employés qui rapportent en toute bonne foi un manquement au présent Code de conduite ou à une politique afférente, comme [HUM-1 Conflits d'intérêts](#), [SEC-4 Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#), [HUM-9 Activités politiques](#), [LGL-3 Divulgence d'actes répréhensibles](#) et [FIN-3 Fraude et vol](#).

Entre autres, les employés ne peuvent pas être rétrogradés ou congédiés pour avoir déposé une plainte ou procédé à une divulgation en toute bonne foi auprès de leur gestionnaire, des Ressources humaines, du destinataire désigné en cas de harcèlement ou de violence dans le lieu de travail ou du Bureau Valeurs et Éthique, ou encore par l'intermédiaire de la plateforme de signalement de situations de racisme, ou avoir collaboré à une enquête, et aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre eux pour cette raison. Par conséquent, il est strictement interdit de prendre des mesures à l'encontre d'un employé pour ces raisons, ou de menacer d'en prendre, et des mesures disciplinaires pourront être prises contre quiconque ne respecte pas cette directive. Cela dit, les plaintes frivoles ou malveillantes déposées dans le seul but de causer du tort à une personne ou de nuire à sa réputation ne seront pas tolérées. L'exercice, par un gestionnaire, de ses responsabilités, telles que les affectations ou la gestion du rendement, ne peut être considéré comme des représailles lorsque ces responsabilités sont exercées d'une façon raisonnable.

Si vous jugez avoir subi de telles représailles, vous pouvez vous en plaindre conformément aux dispositions de votre convention collective, le cas échéant. Autrement, vous pouvez vous en plaindre directement auprès des RH à [hv-plainte@radio-canada.ca](mailto:hv-plainte@radio-canada.ca), ou du Bureau Valeurs et Éthique, qui déterminera la façon appropriée de traiter la situation, par exemple recommander une médiation ou demander qu'une enquête soit effectuée.

Cependant, pour ce qui est des divulgations faites en vertu de [LGL-3 Divulgence d'actes répréhensibles](#), les plaintes pour représailles doivent être déposées devant le commissaire à l'intégrité du secteur public. Pour savoir comment procéder, veuillez consulter cette politique.

## CONVENTIONS COLLECTIVES

Les politiques et procédures énoncées dans les conventions collectives s'appliquent aux employés syndiqués si elles diffèrent des comportements attendus définis dans le Code de conduite.

## CONCLUSION

Nous accordons de l'importance à nos relations avec nos collègues, nos tâches et notre environnement de travail. L'objectif de ce Code de conduite est de nous aider à faire de notre mieux, à être fiers de ce que nous faisons et de la manière dont nous accomplissons nos tâches et à maintenir la confiance de la population canadienne à notre égard. Chacun d'entre nous a la responsabilité de respecter ce Code de conduite, contribuant ainsi à assurer un milieu de travail enviable.