



# *Cheminement de la Commission canadienne de sûreté nucléaire en matière de culture de sûreté*

Terry Jamieson, vice-président  
Direction générale du soutien technique  
Commission canadienne de sûreté nucléaire

Atelier conjoint AEN, CANR, CSIN et CRPPH  
sur les défis et les améliorations liés à la  
culture de sûreté de l'organisme de  
réglementation

3 juin 2015





# Aperçu

- Fondements de la réglementation à la CCSN
- Importance de la culture de sûreté
- Où en sommes-nous aujourd'hui?
- Cheminement de la CCSN en matière de culture de sûreté
- Établissement d'une compréhension commune
- Collaboration et amélioration
- Efficacité de la réglementation
- Résumé



# Fondements de la réglementation

## Assurer la sûreté

- Les titulaires de permis sont les premiers responsables de la sûreté :
  - gérer les activités réglementées de manière à assurer la sûreté, préserver la santé et la sécurité et protéger l'environnement tout en respectant les engagements internationaux du Canada
- La CCSN est responsable devant la population, par l'intermédiaire du Parlement, d'exercer une surveillance réglementaire :
  - pour veiller à ce que les titulaires de permis s'acquittent adéquatement de leurs responsabilités



# Pourquoi un organisme de réglementation devrait-il cultiver une culture de sûreté robuste?

- Une culture de sûreté robuste oriente les priorités des employés
- Les employés sont plus investis dans leur travail, ils se sentent libre d'exprimer leurs préoccupations, et capables de gérer la sûreté nucléaire et de relever des défis courants de manière holistique
- Les titulaires de permis ont un bon exemple à suivre
- Les parties intéressées font davantage confiance à l'organisme de réglementation
- La sûreté nucléaire et la sûreté classique sont améliorées



# Où en sommes-nous aujourd'hui?

- Nous tenons compte de la sûreté dans tout ce que nous faisons, afin de remplir notre mandat
- Nous reconnaissons comment nos recommandations, nos décisions, nos gestes et nos comportements ont une incidence sur :
  - la façon dont nous réalisons notre mandat et dont les parties intéressées nous perçoivent
  - la santé, la sécurité, la productivité et le bien-être du personnel de la CCSN
- Nous appuyons l'amélioration et l'apprentissage continu ainsi que la santé, la sécurité, le bien-être et la collaboration



# La culture de sûreté à la CCSN : notre cheminement

- Une auto-évaluation effectuée en 2006 a relevé que la culture de sûreté pouvait être améliorée
- Le personnel voulait un champion de la culture de sûreté et, compte tenu de l'importance de ce sujet, le premier vice-président et chef de la réglementation des opérations s'en est chargé
- Nous avons participé en 2008 au sondage et à l'atelier du Comité sur la sûreté des institutions nucléaires de l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)
- Des possibilités d'améliorations à la sûreté ont été relevées par la suite dans les recommandations de la mission du SEIR de 2009, et des améliorations ont été notées en 2011
- Nous avons organisé et tenu la conférence internationale de 2013 sur l'efficacité de la réglementation, à Ottawa
- Début de la mise en œuvre d'un programme officiel



# Nous avons poursuivi sur notre lancée de façon systématique et intégrée

- La haute direction est entièrement engagée envers l'amélioration de la culture de sûreté, avec comme champion le premier vice-président
- L'amélioration de la culture de sûreté est une priorité
- Notre Manuel du Système de gestion incorpore la culture de sûreté
- Nous diffusons de l'information à ce sujet sur notre site Web interne, ainsi qu'au moyen de réunions d'information et de sondages
- Nous avons établi un groupe de travail interfonctionnel
- Nous collaborons avec d'autres organismes de réglementation et organismes internationaux





# Nous avons établi une compréhension commune



- En comprenant le point de vue des employés et en prenant des mesures proactives pour les appuyer







# *Nous collaborons pour assurer la sûreté*

- Les employés, les gestionnaires et la direction sont responsables
- Les employés sont encouragés à signaler les problèmes :
  - processus interne de divulgation
  - processus pour régler les différends d'opinion professionnelle
  - comités sur le leadership et équipes d'évaluation et de conformité
- Nous disposons d'une initiative sur le milieu de travail collaboratif :
  - civilité et respect au travail
  - résolution de conflits
  - excellence en gestion et en leadership
- Nous sommes fiers de notre politique sur les valeurs et l'éthique



# *Nous sommes dédiés à l'amélioration continue*

- Nous sommes à l'écoute de nos employés et des parties intéressées sans récrimination
- Nous améliorons nos communications internes et les mécanismes de rétroaction
- Nous examinons et modifions régulièrement nos programmes de réglementation
- Nous avons amélioré nos cadres de réglementation et d'autorisation
- Notre Division de la gestion interne de la qualité coordonne les améliorations
- Nous travaillons ensemble à démanteler l'isolement et à surmonter d'autres obstacles à la collaboration et à la prise de décisions



# *Nous sommes dédiés à l'apprentissage continu et à la gestion du savoir*

- Formation recommandée et obligatoire
- Programme de formation et de qualification des inspecteurs
- Programme d'excellence en gestion
- Programme des anciens
- Conférences avec des experts et des conférenciers de renom
- Nukipedia, la base de connaissances sur la réglementation nucléaire fondée sur les principes de Wikipédia
- Appui aux programmes d'amélioration personnelle et d'apprentissage pour les employés, y compris les études de cycle supérieur



# Culture de sûreté à la CCSN – Viser juste : l'efficacité de la réglementation

- La CCSN suit les principes établis dans le rapport de l'AEN au sujet des caractéristiques d'un organisme de réglementation efficace afin d'améliorer sa culture de sûreté et de renforcer l'efficacité de la réglementation

*Efficacité de la réglementation ↔ Culture de sûreté robuste*

## Attributs de la CCSN comme organisme de réglementation de classe mondiale\*

1. *Lois et règlements clairs*
2. *Accent mis sur la sûreté*
3. *Indépendance*
4. *Ouverture et transparence*
5. *Compétence technique*
6. *Cadre de réglementation moderne et souple*
7. *Décisions fondées sur la science*
8. *Diffusion d'information*
9. *Organisation bien gérée et disposant des ressources suffisantes*
10. *Amélioration continue*

\* Fondés sur le document *The Characteristics of an Effective Regulator* de l'AEN



# Résumé

- Les gestionnaires et les employés de la CCSN travaillent afin d'établir une culture de sûreté saine :
  - Notre premier vice-président est champion de la culture de sûreté
  - Nous avons mis en œuvre des programmes et des politiques et nous continuons à les améliorer
  - Nous encourageons le dialogue et recherchons de la rétroaction sur les questions liées à la culture de sûreté, sur les politiques, les programmes et la voie à suivre
  - Nous visons à établir une compréhension commune des avantages d'une culture de sûreté saine à tous les niveaux et dans tous les domaines
  - Nous améliorons sans cesse la culture de sûreté tout en rendant la réglementation plus efficace (et vice versa)



**Merci**

**Avez-vous des questions?**