



RAPPORT RUBIN : PASSER À L'ACTION POUR TRANSFORMER NOTRE CULTURE

À :	Conseil d'administration
RÉUNION :	Les 21 et 22 juin 2016
DE :	Josée Girard, vice-présidente, Personnes et Culture
OBJET :	Le point sur la mise en œuvre du plan d'action découlant du rapport Rubin; tableau de bord des plaintes et de leur résolution; création d'un milieu de travail sain et épanouissant; et prochaines étapes
DATE :	Le 25 mai 2016



POINTS SAILLANTS

- À l'occasion de la publication du rapport Rubin il y a un peu plus d'un an, nous nous sommes engagés à promouvoir un environnement de travail plus respectueux, psychologiquement sain, sûr et axé sur l'entraide.
- Ce rapport formulait neuf recommandations regroupées en cinq catégories pour planifier les mesures à prendre : révision des politiques, formation, enquêtes en milieu de travail et données, sondages et contrôles aléatoires, et signalement et soutien.
- Nous avons fait d'importants progrès dans tous les aspects de notre plan d'action pour la première année.
- Nous donnons suite aux plaintes avec rigueur et discipline, et nous utilisons les données reçues pour améliorer la prévention et résoudre les problèmes sans délai.
- Parallèlement à ce plan d'action, nous avons également intégré des principes de mieux-être psychologique dans bien des aspects des programmes de Personnes et Culture, pour que l'effet soit encore plus positif.
- Certaines recommandations exigent plus de travail, mais les résultats atteints cette dernière année établissent une base solide pour la prochaine étape : une conversation plus approfondie sur la culture, mettant clairement l'accent sur un climat sain pour favoriser le mieux-être de tous les employés.



RÉPONSES PRÉLIMINAIRES À NEUF RECOMMANDATIONS

Catégorie de mesures	Recommandation initiale	Prévu en 2015-16	Prévu en 2016-17	Statut
Révision des politiques	R1 Politiques			
Formation	R2 Formation			
	R7 Rôle du réalisateur-coordonnateur			
	R8 Compétences relatives au respect			
	R9 Jeunes/employés vulnérables			
Sondages et contrôles aléatoires	R3 Sondages et contrôles aléatoires			
Signalement et soutien	R4 Ligne d'assistance			
	R6 Ombudsman			
Enquêtes/données	R5 Enquêtes/données			

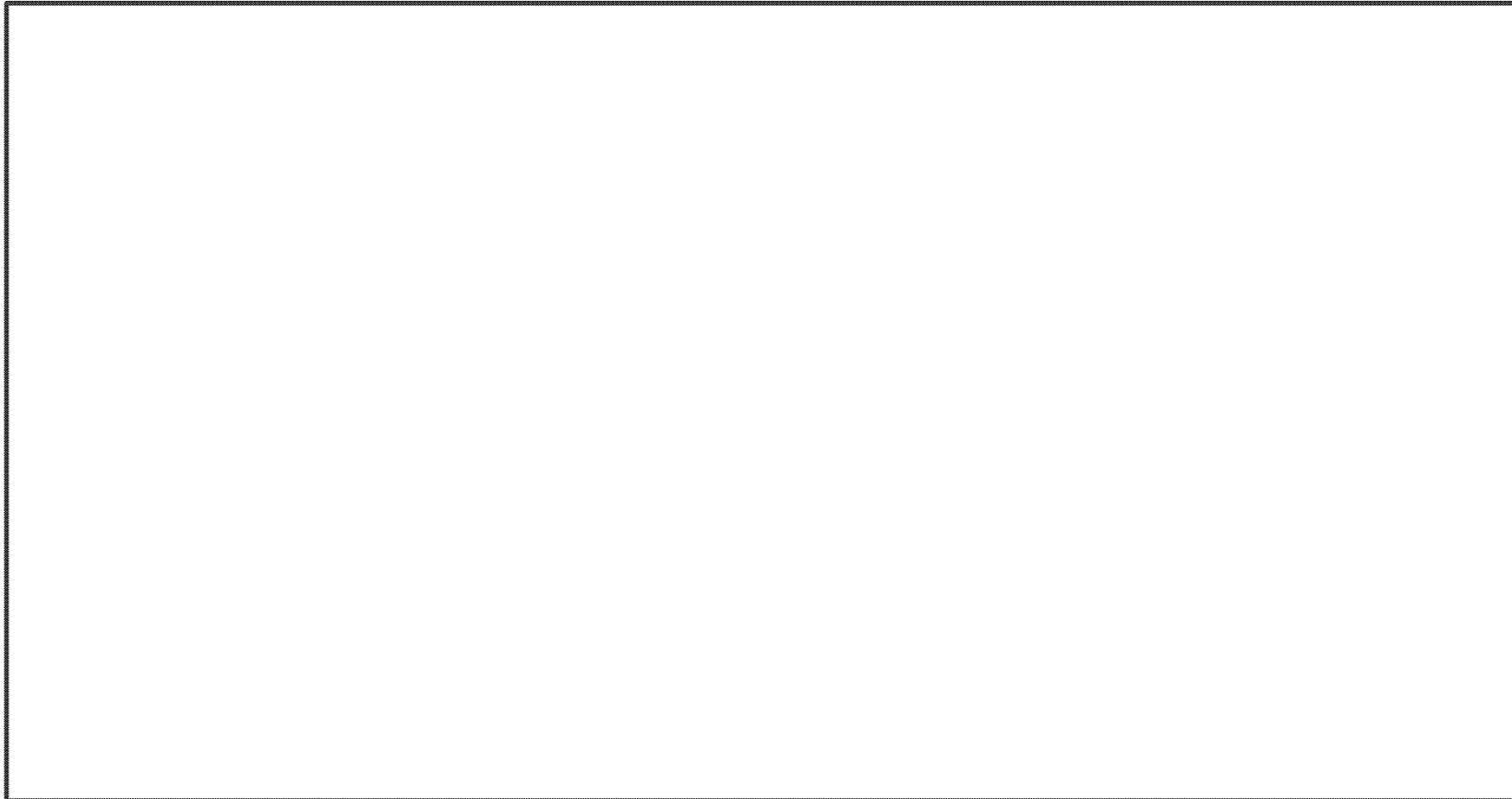


TABLEAU DE BORD DES PLAINTES

s.18(b)
s.21(1)(b)



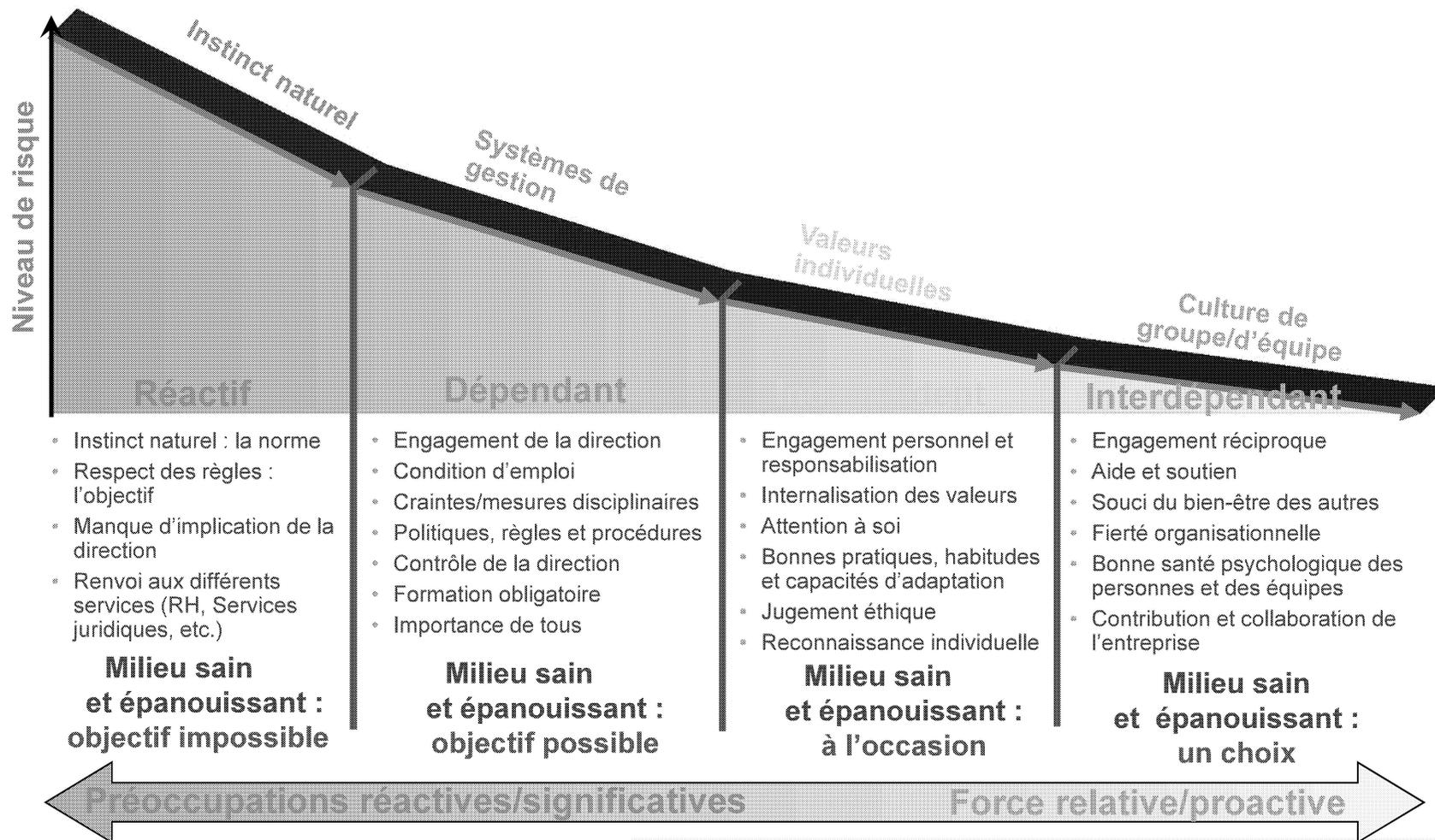
LA SUITE DES CHOSES : UN CHANGEMENT DE CULTURE SUR PLUSIEURS ANNÉES



Source :



LA SUITE DES CHOSES : LE CHANGEMENT DE CULTURE NÉCESSITE DU TEMPS ET DES EFFORTS



Source : Courbe Bradley de DuPont



LA SUITE DES CHOSES : LES GRANDES ÉTAPES

Cette initiative axée sur le changement de culture ne fait que commencer. Nous visons une culture saine, qui permette aux employés de s'épanouir dans leur travail. Pour y arriver, nous avons plusieurs grandes étapes à franchir :

- Regrouper nos dirigeants autour d'une vision commune de la culture dont nous avons besoin.

- Mettre sur pied un groupe de travail national qui comprend des représentants syndicaux.
 - Première réunion avec les syndicats tenue en mai.
- Élaborer une feuille de route indiquant des résultats à atteindre et des IRC pour faire mûrir cette culture et favoriser un changement durable.
- Intégrer des objectifs liés au changement de culture dans tous les aspects de notre stratégie de gestion des talents afin d'harmoniser l'ensemble de nos programmes de ressources humaines.