

SONDAGE DIALOGUE 2015

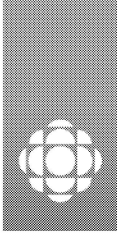
AU :	Conseil d'administration
RÉUNION :	Les 24-25 novembre 2015
DE :	Josée Girard, vice-présidente, Personnes et Culture
OBJET :	Sondage Dialogue 2015
DATE :	Le 18 novembre 2015



CONTEXTE

Le sondage a été effectué entre le 10 juin et le 3 juillet 2015 et le taux de participation a été de 52%. Ceci était au début de la période de vacances estivales et certains employés étaient en congé annuel. Pour les sondages précédents, les taux de participation ont été respectivement de 60% (2012) et 67% (2010).

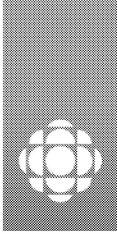
- Cette année, nous avons changé de fournisseur (Gallup) afin d'avoir un instrument plus simple et qui permet de créer davantage de liens entre la mobilisation et la performance d'affaires.
 - Les sondages précédents de Towers avaient entre 28 et 54 questions et l'indicateur de mobilisation était principalement lié à la marque.
 - Le modèle de la mobilisation de Gallup est constitué de 12 questions validées scientifiquement pour correspondre aux performances de l'entreprise - une norme beaucoup plus rigoureuse.
 - En plus des 12 questions de Gallup et des 2 questions de référence, nous avons ajouté 7 questions concernant le bien-être pour répondre aux recommandations du rapport Rubin.



CONTEXTE (SUITE)

- Le contexte d'affaires menant au sondage a été déstabilisant pour beaucoup d'employés.
 -
 - Le rapport Rubin a été publié en avril.
 - Evan Solomon a quitté la CBC en juin, tout juste comme le sondage était lancé,
 - Trois syndicats aux Services français étaient en campagne pour un vote d'importance afin de déterminer lequel des trois gagnerait le droit de représenter les employés.

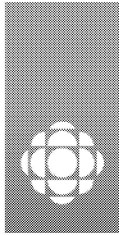
nous sommes allés de l'avant avec le sondage



SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Sondage Dialogue 2015

- En comparaison avec nos expériences passées de sondage, le tableau d'ensemble reste largement inchangé :
 - L'engagement envers la qualité demeure une force.
 - La fierté d'être associé à l'organisation demeure une force relative,
 - Nos résultats sur le plan de la reconnaissance, du développement et de la progression de la carrière.
- Pour les sept questions sur la culture en réponse au rapport Rubin:
 - Nos résultats sont relativement bons pour l'intégrité et l'éthique.
 - sur le plan du mieux-être et de la santé psychologique.



NOUVEAU FOURNISSEUR ET MODÈLE : LA HIÉRARCHIE DE L'ENGAGEMENT DE GALLUP

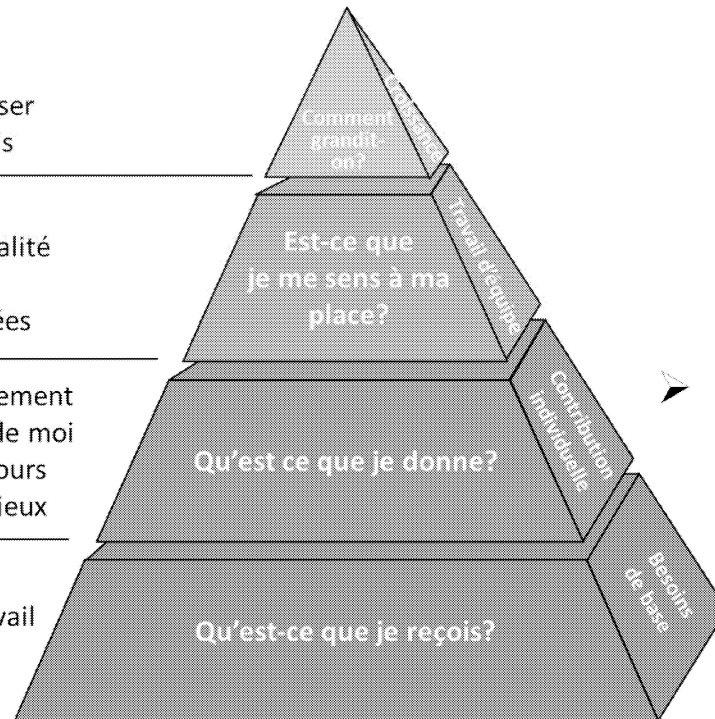
HIÉRARCHIE DE LA MOBILISATION DE GALLUP

Q12. Occasions d'apprendre et de progresser
Q11. Progrès au cours des six derniers mois

Q10. J'ai un meilleur ami au travail
Q09. Collègues effectuant du travail de qualité
Q08. Mission/objectif de l'entreprise
Q07. Au travail, mes opinions sont valorisées

Q06. Quelqu'un encourage mon développement
Q05. Mon superviseur semble se soucier de moi
Q04. Reconnaissance dans les 7 derniers jours
Q03. Faire chaque jour ce que je fais de mieux

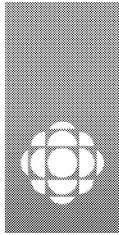
Q02. J'ai du matériel et de l'équipement
Q01. Je sais ce qu'on attend de moi au travail



➤ Le modèle d'analyse de la mobilisation de Gallup est plus rigoureux que ceux des fournisseurs précédents

➤ Les éléments du questionnaire Q12 sont en corrélation avec l'amélioration des résultats d'affaires

*** Nous avons également ajouté sept questions sur la culture et le mieux-être.



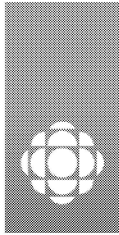
RÉSULTATS SUR LA CULTURE / QUESTIONS RUBIN

Deux questions de référence du sondage de 2012 ont été maintenues pour des fins de comparaison.

- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de CBC/Radio-Canada en tant que lieu de travail?
- Je suis fier/fière d'être associé(e) à CBC/Radio-Canada. (Note – Cette question est un indicateur de rendement clé sur le Bulletin de rendement de la Stratégie 2020)

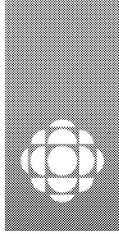
Sept questions ont été ajoutées afin d'évaluer le bien-être en réponse au rapport Rubin.

- Mon organisation se soucie de mon mieux-être général.
- Si je soulève une inquiétude concernant l'éthique et l'intégrité, je sais que mon employeur fera ce qui est juste.
- Mon superviseur crée un environnement axé sur la confiance et l'ouverture.
- Mes collègues se comportent de manière hautement intègre et éthique.
- Mon employeur s'efforce de protéger les employés contre les torts.
- Je dirais que mon milieu de travail est un endroit psychologiquement sain.
- Mon employeur règle efficacement les situations qui pourraient être menaçantes ou dommageables pour les employés.



RÉSULTATS DE LA MOBILISATION

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



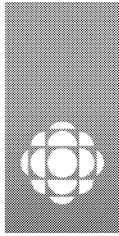
RÉSULTATS DE LA MOBILISATION

ÉLÉMENTS DU Q¹²®

Observation clé : L'engagement envers la qualité est une force. La reconnaissance et le développement, comme dans les sondages précédents, Nous allons nous concentrer, la première année, sur les six éléments du bas pour établir une base solide de mobilisation sur laquelle s'appuieront nos actions.

	1	2	3	4	5	Moyenne
Occasions	15 %	14 %	21 %	28 %	22 %	3,28
Progrès	31 %	17 %	16 %	20 %	15 %	2,71
Meilleur ami	22 %	19 %	22 %	20 %	17 %	2,91
Qualité	7 %	18 %	38 %	35 %		3,97
Mission	12 %	15 %	23 %	28 %	21 %	3,30
Opinions	13 %	14 %	25 %	32 %	16 %	3,23
Développement	20 %	19 %	21 %	23 %	18 %	2,99
Se soucie de moi	12 %	12 %	18 %	28 %	30 %	3,51
Reconnaissance	25 %	18 %	17 %	22 %	18 %	2,92
Ce que je fais de mieux	8 %	16 %	26 %	34 %	17 %	3,36
Matériel	12 %	23 %	41 %	20 %		3,62
Attentes	8 %	18 %	40 %	32 %		3,91

Note : Les chiffres étant arrondis, la somme des pourcentages peut être égale à 100 % +/- 1 %; seules les valeurs numériques de 5 % ou plus sont indiquées.

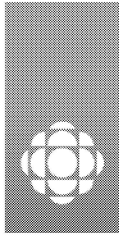


RÉSULTATS SUR LA CULTURE / QUESTIONS RUBIN

LE MIEUX-ÊTRE ET LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE SONT DES PRÉOCCUPATIONS

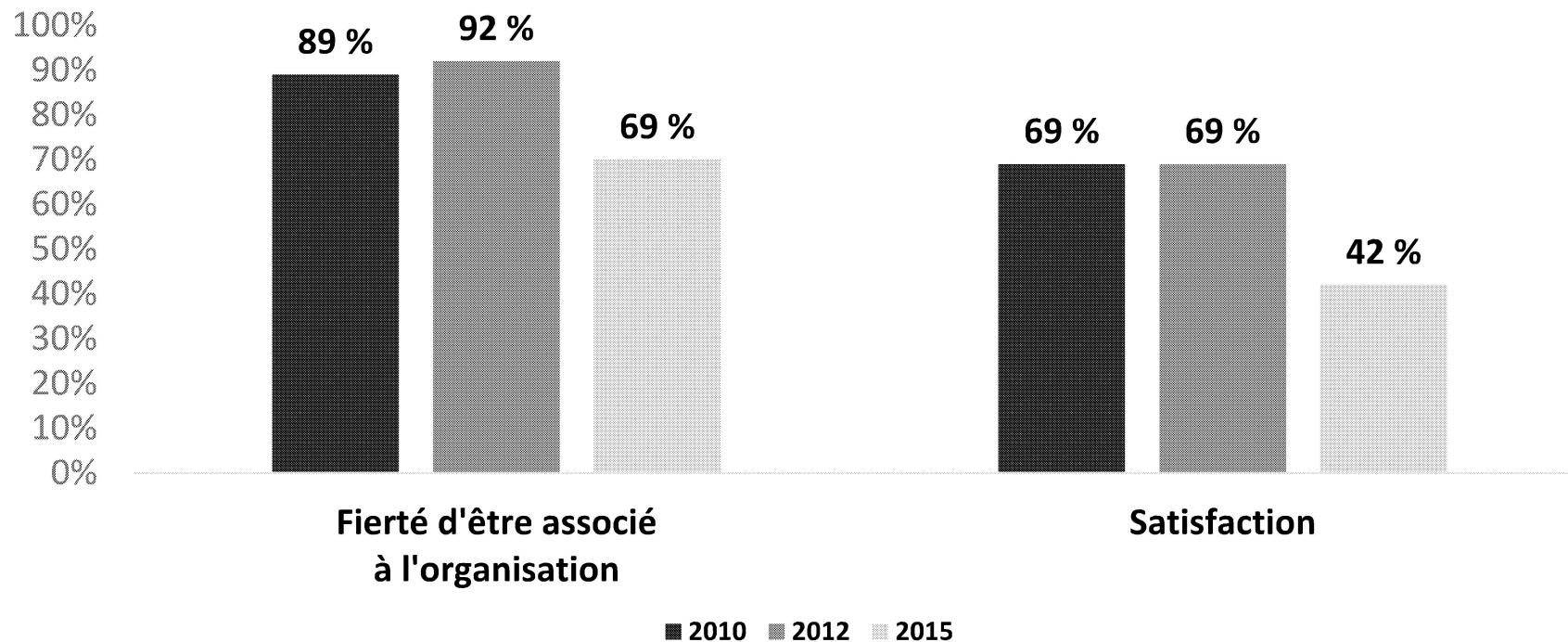
	1	2	3	4	5	Moyenne
Satisfaction globale	6 %	16 %	36 %	35 %	7 %	3,21
Fierté d'être associé à l'organisation	8 %	19 %	31 %	38 %		3,94
L'organisation se soucie de mon mieux-être général	19 %	24 %	30 %	21 %	5 %	2,69
Si je soulève une inquiétude concernant l'éthique et l'intégrité, mon employeur fera ce qui est juste	12 %	18 %	26 %	28 %	15 %	3,16
Mon superviseur crée un environnement axé sur la confiance et l'ouverture	14 %	13 %	22 %	30 %	21 %	3,31
Mes collègues se comportent de manière hautement intègre et éthique	7 %	21 %	45 %	25 %		3,83
Mon employeur s'efforce de protéger les employés contre les torts	9 %	13 %	26 %	34 %	18 %	3,38
Je dirais que mon milieu de travail est un endroit psychologiquement sain	21 %	22 %	28 %	22 %	7 %	2,72
Mon employeur règle efficacement les situations qui pourraient être menaçantes ou dommageables pour les employés	11 %	18 %	27 %	29 %	14 %	3,18

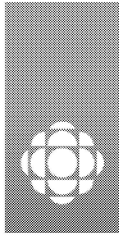
Note : Les chiffres étant arrondis, la somme des pourcentages peut être égale à 100 % +/- 1 %; seules les valeurs numériques de 5 % ou plus sont indiquées.



COMPARAISON ENTRE SONDAGES FIERTÉ ET SATISFACTION

Observation clé : La fierté d'être associé à l'organisation (IRC sur le Bulletin de rendement de la Stratégie 2020) et la satisfaction globale ont chacune enregistré une baisse importante depuis 2012, un reflet des changements et des événements importants survenus au niveau stratégique et organisationnel à CBC/Radio-Canada.





RÉSULTATS DE LA MOBILISATION

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



MESSAGES CLÉS – COMMUNICATION DES RÉSULTATS

Communication officielle à tous le 27 octobre 2015 (syndicats, gestionnaires, employés)

- Nous avons un nouveau cadre de référence sur lequel nous appuyer. Nous prenons ces résultats avec une certaine dose d'humilité et nous sommes déterminés à agir en conséquence.
- Ces résultats révèlent un engagement collectif à accomplir un travail de qualité. Nous devons miser sur cette force pour assurer la qualité de notre milieu de travail.
- Ce que nous avons fait dans le passé n'a pas eu l'impact recherché. Nous devons changer notre approche et revenir à l'essentiel pour favoriser la mobilisation : clarté des attentes, reconnaissance et développement.
- Ce n'est pas en déployant une batterie de programmes institutionnels que nous arriverons à nos fins : c'est avec des petits gestes marquants au quotidien que l'on parvient à mobiliser son effectif.
- Nous devons mettre fin à cette baisse du sentiment de fierté et de satisfaction pour revenir à des niveaux que nous sommes capables d'atteindre. Il faudra travailler fort, mais nous sommes déterminés à y arriver.
- La santé psychologique et le mieux-être individuel sont des sujets importants qui nous préoccupent. Nous sommes déterminés à fournir notre part d'efforts pour favoriser un climat de confiance et de soutien.



PLAN D'ACTION

Afin d'accroître le rendement de l'organisation, de permettre l'exécution de la stratégie et de réaliser un changement de culture, nous allons :

1. Nous concentrer sur les bases : les groupes de travail mettront l'accent sur une force relative et un domaine de préoccupation aux deux premiers niveaux de la hiérarchie de la mobilisation (Q1 à Q6).
2. Exécuter le nouveau processus *dialogue sur le rendement* : en nous concentrant sur les forces, les priorités et le développement individuels et sur les conversations fréquentes, nous améliorerons sensiblement les résultats Q1 à Q6.
3. Mettre en œuvre le plan d'action pour *Un environnement de travail dont nous pouvons tous être fiers* et déployer une stratégie de communications et de conversations plus robuste au sujet de la santé psychologique et du mieux-être.
4. Faire de la mobilisation une priorité : l'inscrire à l'ordre du jour mensuel de l'Équipe de la haute direction pour que celle-ci suive les progrès, communique les réussites et se penche sur les enjeux, de manière à assurer la continuité des communications et de l'action jusqu'au deuxième sondage en octobre 2016.



PROCHAINES ÉTAPES

Les résultats ont été communiqués aux employés le 27 octobre.

1. Envoyer une note de rappel pour les gestionnaires – communication et attentes.
Cible: Semaine du 9 novembre
2. Communiquer les résultats, démarrer des conversations avec les employés.
Cible: Avoir terminé les communication au 20 novembre 2015
3. Développer les plans d'action à tous les niveaux.
Cible: 31 janvier 2016 pour compléter la planification d'action au niveau de l'EHD
4. Communiquer le plan d'action de l'organisation au CRHG.
Cible : Février 2016
5. Communiquer en continu et faire des suivis.
Jusqu'au prochaine sondage en octobre 2016.

Remarque : Personnes et Culture supportera les gestionnaires et les ressources ont été formées et rendues disponibles pour faciliter la planification des actions.