

	Plan d'action en réponse à l'examen spécial du BVG
AU :	Conseil d'administration/Comité de vérification
RÉUNION :	25 novembre, 2013
DE :	Suzanne Morris, Vice-présidente et chef de la direction financière Roula Zaarour, Vice-présidente de Personnes et Culture Maryse Bertrand, Vice-présidente Services immobiliers, Services juridiques et avocat-conseil Steven Guiton, Vice-président, Technologies et chef des Affaires réglementaires
OBJET :	Plan d'action de la direction en réponse aux recommandations du BVG dans son examen spécial de 2013
DATE :	Mis à jour le 8 novembre, 2013

POINTS SAILLANTS

- Dans le Rapport d'examen spécial du BVG présenté au Conseil d'administration en février 2013, sept recommandations ont été faites et onze engagements ont été suggérés à la direction.
- Le rapport ci-joint constitue la troisième mise à jour trimestrielle sur les plans d'action de la direction. Les mises à jour faites à partir du dernier rapport sont indiquées en caractères bleus.
- Les plans d'action sont sur la bonne voie.

**PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION EN RÉPONSE AUX RECOMMANDATIONS
DU BVG DANS SON EXAMEN SPÉCIAL DE 2013- À L'INTENTION DE L'EHD**

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
RECOMMANDATION 1 La Société Radio-Canada devrait soumettre les plans stratégiques au Conseil d'administration en temps opportun, aux fins d'approbation.	1. Au printemps 2013, la Société a l'intention de présenter une mise à jour du plan stratégique des ressources humaines au Conseil aux fins d'approbation.		Terminé	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture : R. Zaarour <u>COMITÉ DU CONSEIL :</u> RH et Gouvernance
RECOMMANDATION 2 La Société Radio-Canada devrait songer à incorporer des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines dans son cadre de mesure du rendement.	2. Nous reconnaissons la nécessité de réintégrer au cadre d'évaluation des mesures plus officielles relatives à la gestion du personnel, conformément au plan stratégique de la division Personnes et Culture. Ces mesures devraient être mises en place pour le prochain exercice [2013-2014] et feront l'objet d'un rapport dans le plan d'entreprise et le rapport annuel.		En cours Date de livraison prévues valide	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour/M. Barrette <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
RECOMMANDATION 3 La Société Radio-Canada devrait élaborer des plans de relève et des profils de compétences uniformes dans l'ensemble de la Société, visant le personnel de supervision ou de gestion ainsi que les postes clés.	3. La Société Radio-Canada s'engage à adopter un modèle de compétences efficace qui constitue le fondement d'une stratégie intégrée de gestion des talents. Un profil de leadership pour tous les niveaux de direction (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et gestionnaires de première ligne) sera largement diffusé d'ici l'été 2013, afin d'énoncer		Terminé	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour/ F. Macinnis <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert**– Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune**– Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.

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

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
	de façon claire et cohérente les attentes à l'égard des dirigeants.			
	4. Nous entendons poursuivre la mise en œuvre du processus de planification de la relève de l'Équipe de la haute direction, qui est déjà amorcé. Le profil de leadership et les outils connexes seront déployés auprès des cadres intermédiaires, afin d'assurer la cohérence et l'harmonisation du processus à tous les niveaux de direction. Des plans de perfectionnement seront établis pour tous les candidats à la relève de l'Équipe de la haute direction et des cadres intermédiaires d'ici l'été 2014.		En cours Dates de livraison prévues valide	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
	5. Nous sommes soucieux d'offrir à nos employés des occasions d'avancement professionnel, et nous restons à l'affût des candidats à la relève et des éléments prometteurs à l'échelle de l'organisation. Nous mettrons en œuvre d'ici l'hiver 2013-2014 une approche normalisée pour l'établissement des plans de perfectionnement à l'intention de ces employés.		Terminé	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour/M. Barrette <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
	6. Nous avons lancé un projet visant à examiner et à dynamiser les technologies qui soutiennent les nombreuses initiatives de gestion des talents. La solution technologique nous permettra d'offrir à l'Équipe de		Pour suivre l'examen et l'optimisation du processus	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour <u>COMITÉ DU</u>

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert** – Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune** – Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.

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

3

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
	la haute direction une vue d'ensemble de la réserve de talents de la Société et de soutenir ces derniers grâce à diverses initiatives de perfectionnement.			<u>CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
RECOMMANDATION 4 La Société Radio-Canada devrait s'assurer que tous ses gestionnaires sont évalués en fonction d'objectifs précis en matière de gestion des ressources humaines, qui sont assortis d'indicateurs de rendement clairs.	7. La Société Radio-Canada a l'intention d'établir des plans pour l'exercice 2013-2014, qui obligeront tous les cadres intermédiaires à avoir un objectif de gestion du personnel inscrit dans leur plan annuel du rendement. Les données seront recueillies à la fin du processus.		En cours Dates de livraison prévues valides	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour/ F. Macinnis <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
RECOMMANDATION 5 La Société Radio-Canada devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour la division Personnes & Culture, afin de garder en poste son équipe de direction	8. D'ici l'été 2013, une nouvelle stratégie de maintien en poste visant l'équipe de direction de la division Personnes & Culture sera élaborée. On y mettra l'accent sur l'acquisition		Terminé	<u>GESTION:</u> Personnes & Culture: R. Zaarour/ M. Barrette

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert**– Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune**– Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.

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

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
pour qu'elle soit en mesure d'assurer une continuité et de réaliser les objectifs stratégiques à long terme en matière de ressources humaines.	des bonnes compétences, l'enrichissement du savoir-faire, une meilleure harmonisation des efforts pour accroître le rayonnement, et le perfectionnement des employés prometteurs.		Date de livraison prévue valide	<u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> RH et Gouvernance
<p>RECOMMANDATION 6 La Société Radio-Canada devrait mettre à jour sa politique sur la sécurité et élaborer des normes et des procédures en matière de sécurité de l'information, ainsi que des séances de sensibilisation sur la classification et le traitement de l'information de nature délicate.</p>	<p>9. Une initiative de gestion de la sécurité de l'information et des risques est déjà en cours et comporte un volet sur la classification et la sécurité de l'information. Dans le cadre de cette initiative, la Société Radio-Canada a entrepris la mise à jour de sa politique de sécurité et élaborera des normes et des procédures relatives à la sécurité de l'information, ainsi que des stratégies de sensibilisation et de formation.</p>		Terminé	<p><u>GESTION:</u> Immobilier/Services juridiques et avocat-conseil M. Bertrand/ T. Marrocco</p> <p>Ti/Conseil stratégique des technologies S. Guiton/F. Bigras</p> <p><u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> Comité de vérification</p>

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert** – Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune** – Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.

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

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
			Terminé	
RECOMMANDATION 7 La Société Radio-Canada devrait établir et mettre en œuvre un plan d'action visant à combler les lacunes de son système de gestion environnementale.	10. Dès maintenant, la responsabilité d'ensemble du système de gestion environnementale de la Société sera confiée à la vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocate-conseil.		Terminé	<u>GESTION:</u> Immobilier/Services juridiques et avocat-conseil M. Bertrand/ P. Pietracupa <u>COMITÉ DU CONSEIL:</u>

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert** – Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune** – Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.

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

SEPT RECOMMANDATIONS DU BVG	ONZE ENGAGEMENTS PRIS EN RÉPONSE AU RAPPORT DU BVG	PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ	STATUT Pas commencé En cours Terminé	RESPONSABLE
				Comité de vérification
	11. Sous sa direction, les rôles et les responsabilités seront mieux intégrés et le programme environnemental sera plus complet et efficace pour ce qui est de combler les lacunes mentionnées.		Terminé	<u>GESTION:</u> Immobilier/Services juridiques et avocat-conseil M. Bertrand/ P. Pietracupa
			Terminé	<u>COMITÉ DU CONSEIL:</u> Comité de vérification

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

8 novembre, 2013 *LÉGENDE : **Vert** – Sur la bonne voie pour livrer comme prévu; **Jaune** – Risques déterminés qui peuvent compromettre la livraison; **Rouge** – Dates prévues inatteignables et, par conséquent, réévaluation.