

Monter et renforcer notre équipe



L'une des priorités de CBC/Radio-Canada est de renforcer son engagement à l'égard de tous ses employés, c'est-à-dire les créateurs et ceux qui les soutiennent, sur les plans technique et administratif. Notre objectif est de continuer de façonner un milieu de travail qui encourage la production d'une programmation de très haut calibre.

Pour cela, nous avons défini une stratégie de ressources humaines qui met l'accent sur des meilleures communications à l'interne, ainsi que sur la formation et le perfectionnement afin de permettre à nos employés de travailler le mieux possible. La stratégie prévoit aussi de relever la valeur de la Société grâce à la mise en œuvre de services experts en ressources humaines ainsi qu'à la rationalisation, à l'automatisation et à l'amélioration des services de type transactionnel en matière de ressources humaines que nous offrons. Au fur et à mesure que les exigences du marché des médias évoluent et deviennent plus contraignantes, nous remanions notre stratégie pour mieux répondre à ces défis. Les démarches entreprises dans ce cadre ont déjà porté des fruits.

Il est essentiel que nous sachions quels sont les facteurs de réussite de la Société aux yeux de ses employés et quels sont les changements qu'ils considèrent nécessaires. Afin de comprendre les points de vue des employés sur leur lieu de travail et leur emploi et d'évaluer nos progrès depuis 2001, nous avons mené un deuxième sondage national auprès des employés en janvier 2004. Dans l'ensemble, les résultats du récent sondage ont révélé une nette amélioration dans la plupart des secteurs couverts. Plus particulièrement, le nombre d'employés qui sont d'accord avec les orientations stratégiques de la Société a augmenté de plus de 20 %.

Nous avons été très honorés cette année d'avoir été choisis pour faire partie du palmarès 2004 des 100 meilleurs employeurs du Canada. Notre milieu de travail a été décrit sous un jour positif, et on a souligné les possibilités de formation et de perfectionnement que nous offrons au personnel. Nous comptons miser sur cette véritable reconnaissance de la Société pour poursuivre notre stratégie.

Depuis cinq ans, CBC/Radio-Canada a mis en place une stratégie de relations industrielles afin de rationaliser son environnement de travail complexe. À la suite d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) cette année, nous poursuivons la fusion des trois principales unités de négociation à l'interne qui représentent nos employés dans toutes les régions du Canada, sauf celles du Québec et de Moncton. Ainsi, le nombre de syndicats du dossier anglais passera de 17 qu'il était en 1993 à un en 2004-2005. Ces changements transformeront fondamentalement la Société et permettront aux Services anglais de gérer leurs activités de manière plus efficace dans un contexte médiatique concurrentiel, en évolution rapide. Les avantages d'une telle transformation sont nombreux : le milieu de travail sera davantage conforme aux méthodes de production actuelles de même que futures. De plus, la Société bénéficiera non seulement de méthodes administratives plus efficaces, mais aussi d'un processus de négociation simplifié et d'obstacles allégés pour ce qui est du ressort syndical. Nous pensons également qu'une unité de négociation unique nous permettra d'accroître la mobilité et la souplesse des employés. Nous attendons une réponse du CCRI quant à la fusion éventuelle des unités de négociation des Services français.

À l'ordre du jour des Ressources humaines cette année, mentionnons l'équité en matière d'emploi, la diversité de la main-d'œuvre, la santé et la sécurité de même que les plans de contingence.

Notre stratégie en matière de ressources humaines nous aide à façonner un milieu de travail qui facilitera la production et la diffusion d'une programmation hors pair. Les démarches actuelles nous permettront d'aller encore plus loin dans le respect de notre mandat envers les Canadiens.