



28.29.30 septembre 2008_Centre des congrès de Québec

La marque employeur Congrès 2008

Le rassemblement par excellence des professionnels de la gestion
des ressources humaines et des relations industrielles au Québec

**PRÉINSCRIPTION
JUSQU'AU 2 JUILLET**

www.orhri.org/congres

Présenté par :

monster

Commanditaire associé

 **Desjardins**

Services de paie et de ressources humaines

Autre commanditaire

 **Financière Manuvie**

Organisé par :

 **Ordre des
CRHA et CRIA
du Québec**



Hébergement

L'Ordre a réservé un bloc de chambres vous permettant de bénéficier d'un tarif réduit à l'hôtel Delta Québec et à l'hôtel Hilton Québec. Ces hôtels sont situés à proximité du Centre des congrès.

Hilton Québec

1100, boulevard René Lévesque Est
209 \$ en occupation simple
Réservations : 418 647-6500 ou 1 800-447-2411

Delta Québec

690, boulevard René Lévesque Est
199 \$ en occupation simple
Réservations : 1 888-884-7777
Reservations : deltaquebec@chiphospitality.com

Visitez Québec pendant les festivités de son 400^e anniversaire !

À noter sur votre agenda !
Le prochain congrès aura lieu au Palais des congrès de Montréal, du 29 septembre au 1^{er} octobre 2009.

Rabais et privilèges

N'oubliez pas que, grâce à notre service Rabais et Privilèges, vous pouvez faire appel en tout temps, à titre de membre, de candidat ou d'affilié, aux partenaires suivants :

Choice Hôtels

20 % de rabais
Afin d'obtenir les rabais offerts, vous devez téléphoner au numéro indiqué ci-dessous et mentionner le numéro d'identification suivant : 000 889 72
1 800-267-3837
www.choicehotels.ca/orhri

Hôtel Gouverneur

3030, boulevard Laurier
149 \$ en occupation simple
Réservations : vous devez communiquer avec le centre d'appels des Hôtels Gouverneur en précisant que vous êtes membre de l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec.
418 651-3030 ou 1 866 651-3030

Pour obtenir la liste à jour des partenaires de l'Ordre, visitez notre site :
www.orhri.org/rabais

CONGRÈS 2008

À vos marques...

Attirer des candidats de talent, réduire le taux de roulement, conserver et mobiliser les employés qualifiés, accroître la notoriété de l'entreprise... Voilà des enjeux qui sont le lot de la plupart des organisations en ces temps où le marché du travail est de plus en plus compétitif. Dans ce contexte, elles doivent à tout prix se démarquer de leur concurrence. Une marque employeur de qualité, voilà la solution pour se distinguer, voire survivre... C'est un formidable défi que les professionnels de la gestion des ressources humaines devront aider leurs organisations à relever. Voilà de quoi parle ce congrès.

À vos marques... Prêts? Faites votre choix parmi plus de 60 conférences qui abordent toutes les dimensions reliées à la marque employeur. De quoi vous aider à assumer votre rôle stratégique au sein de votre organisation.

Ne manquez pas l'événement de l'année en gestion des ressources humaines! Ressourcement et détente seront au rendez-vous!

Vos options pour participer au congrès

OPTION 1
CONGRÈS
COMPLET

OPTION 2
SOIRÉE
SPECTACLE
DU CONGRÈS
SEULEMENT

OPTION 3
VISITE
GRATUITE DU
SALON DES
EXPOSANTS

Table des matières

Hébergement	2
Soirée du 29 septembre	4
Horaire du congrès	5
Conférences plénières	6-7
Conférences simultanées	8 à 19
Tableau synthèse	20-21
Salon des exposants	22
Informations et services	23
Inscription	24-25

Autres commanditaires

Association des professionnels en SGRH
Ceridian Canada Ltée
D.L.G.L.
L'équipe Entrac
Garda
Hewitt / Normandin Beaudry
Jobboom.com
Knightsbridge talents stratégiques
Mercer (Canada) limitée
Morneau Sobeco
La Personnelle, assurances générales
Société Pierre Boucher
Vézina Nadeau Labre

22

Soirée-spectacle

Commanditée par



Lundi 29 septembre



Daniel Bélanger
en spectacle

Horaire de la soirée*

15 h 30	Conférence <i>Est-ce que la peur de la mort rendrait nos entreprises malades?</i> Par Serge Marquis et Rémi Tremblay
16 h 30 à 17 h 45	Cocktail des exposants au Salon
18 h	Soirée-spectacle Allocutions et souper
20 h 15	Remise des prix Défi Meilleurs Employeurs et Professionnel émérite de l'Ordre
21 h 15	Spectacle de Daniel Bélanger
22 h 15	Fin de la soirée

* Toutes ces activités sont incluses dans votre inscription au congrès ou dans le forfait « soirée ».

La soirée du 29 septembre est incluse dans les frais d'inscription de tous les congressistes.

Lors de votre inscription au congrès, il vous suffit de faire une réservation pour la soirée à l'endroit prévu à cet effet. Si vous ne participez pas au congrès, vous pouvez vous inscrire à la soirée seulement à l'adresse suivante :

www.orhri.org/congres. Veuillez consulter les pages 22 et 23 de ce programme pour connaître les conditions applicables.



DÉFI MEILLEURS EMPLOYEURS 2008

Un vent de pure inspiration... La remise des prix Défi Meilleurs Employeurs 2008

L'image de marque d'employeur, elles s'y connaissent ! Voilà le moment de rendre hommage aux entreprises qui ont relevé avec brio le Défi Meilleurs Employeurs 2008 organisé par la Société Watson Wyatt Canada, le magazine *Affaires Plus* et l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec. Elles se sont illustrées par la mise en œuvre de pratiques aussi exemplaires qu'inspirantes.

Pour vous informer sur le Défi Meilleurs Employeurs, visitez le site :

www.defimeilleursemployeurs.com



En partenariat avec



Horaire du congrès

Dimanche 28 septembre

- 12 h Début des inscriptions
- 13 h 30 Rencontre d'orientation* (facultatif)
- 14 h Ciné-conférence
- 17 h Cocktail

Congrès et soirée-spectacle animés par Marie-Thérèse Fortin



Femme aux multiples talents, **Marie-Thérèse Fortin** a d'abord été directrice artistique du Théâtre du Trident à Québec avant de prendre la direction du Théâtre d'Aujourd'hui, poste qu'elle occupe encore actuellement. Outre ces fonctions, elle a été unanimement applaudie pour son rôle dans *Élisabeth, roi d'Angleterre*, pièce qui a été présentée cette année par le TNM partout au Québec. Elle tient aussi des rôles importants au petit écran pour lesquels elle a d'ailleurs remporté plusieurs prix Gémeaux. Enfin, elle présente depuis quelques années un spectacle intitulé *Marie-Thérèse Fortin chante Barbara*.

Lundi 29 septembre

- 7 h Accueil et petit déjeuner continental
- 8 h 30 Ouverture officielle du congrès
- 8 h 45 Conférence plénière d'ouverture
- 9 h 45 Ouverture officielle du Salon des exposants
- 10 h 45 Bloc A
- 12 h Dîner
- 13 h Visite du Salon
- 14 h Bloc B

15 h 30 Conférence plénière

16 h 30 Cocktail des exposants

18 h Mot de bienvenue et souper

20 h 15 Remise des prix Défi Meilleurs Employeurs et Professionnel émérite de l'Ordre

21 h 15 Spectacle – Daniel Bélanger

22 h 15 Fin de la soirée

Mardi 30 septembre

- 7 h Petit déjeuner continental
- 7 h 45 Bloc C
- 9 h 15 Bloc D ou SuperSession
- 11 h Bloc E
- 12 h 15 Dîner
- 12 h 45 Visite du Salon
- 14 h Bloc F
- 15 h 30 Conférence plénière de clôture
- 16 h 30 Fin du congrès

Formez un groupe de 10 personnes de la même entreprise et bénéficiez d'une réduction de 15 % sur chacune des inscriptions. Avant de procéder à toute inscription d'une personne de ce groupe, veuillez communiquer avec notre service à la clientèle (514 879-1636, poste 227) afin de connaître les conditions d'inscription. Nos agentes procéderont à l'inscription de chacune des personnes de votre groupe.

CONDITIONS D'INSCRIPTION

Indiquer tous les noms du groupe lors de l'inscription.

Indiquer une seule adresse de facturation.

Les inscriptions reçues préalablement ne seront pas admissibles.

* **RENCONTRE D'ORIENTATION.** Que vous en soyez à votre premier congrès, que vous vouliez faire du réseautage ou connaître ce qu'il y a de nouveau cette année, cette session vous donnera de nombreux conseils qui vous permettront de tirer pleinement profit de votre participation au congrès 2008.

Conférences plénières

Commanditées par



CINÉ-CONFÉRENCE

Dimanche 28 septembre
De 14 h à 17 h

Maryse Chartrand



Le voyage d'une vie

En 2003-2004, Maryse, Samuel et leurs trois enfants s'offrent une parenthèse enchantée d'un an. Un an loin du bureau, du stress de leurs boulots exigeants - tous deux travaillent dans la pub. Un an passé sac au dos, autour du monde. Maryse et Samuel souhaitent faire de leur voyage un documentaire. La chaîne Canal Vie achète la proposition à leur retour. Samuel se suicide deux jours après la bonne nouvelle, en octobre 2005, dix mois après la fin du voyage. Le voyage d'une vie lève le voile sur plusieurs malaises face à la maladie mentale, au mal-être des hommes dans nos sociétés et au deuil après le suicide. Il a suscité de vives réactions et provoqué chez le spectateur une envie de partager et de briser le silence autour de ces tabous. La réalisatrice Maryse Chartrand parcourt le Canada afin d'animer des échanges et de briser le silence qui fait perdurer la détresse humaine.

Maryse Chartrand, bachelière en arts et communication de l'université Concordia, possède plus de vingt ans d'expérience à titre de conceptrice-rédactrice. Elle a travaillé chez Communication du Prisme, Foster Advertising, Groupe Morrow et Cossette Communications Marketing avant de devenir consultante pendant quelque dix ans. Au cours de sa carrière en publicité, elle a reçu plus d'une vingtaine de prix en création publicitaire et a participé à plusieurs jurys de création. En octobre 2006, après son périple autour du monde avec sa famille et la mort de son mari, Maryse quitte le milieu de la pub et se consacre à la réalisation du documentaire sur leur voyage, qui a maintenant évolué vers un film sur le suicide.

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE D'OUVERTURE

Lundi 29 septembre
De 8 h 45 à 9 h 45

Mitch Joel



Le facteur « plus » : comment créer une marque distinctive dans un monde encombré

On le reconnaît au premier regard, ce plus. Starbucks, Google, Tim Horton et Apple ont ce plus. Et cela n'a rien à voir avec le fait de dépenser beaucoup d'argent en marketing. C'est autre chose... Découvrez comment élaborer une marque attractive en observant la façon dont les entreprises de premier plan se servent du facteur plus pour s'attirer la faveur populaire à chaque point de contact. Les liens émotifs avec le consommateur sont vitaux pour la survie d'une marque dans le climat actuel des affaires. Le consommateur ne se contente plus de l'ordinaire. Ce plus vous aidera à élaborer une marque qui emballera le consommateur.

Mitch Joel a été surnommé par le *Marketing Magazine* « la rock star canadienne du marketing numérique ». En 2006, il a été reconnu comme l'une des autorités les plus influentes dans le monde du blogue de marketing par la firme de recherche britannique Analytica. Visionnaire dans le monde du marketing et des communications, expert en publicité interactive, figure de proue dans sa communauté, journaliste pigiste, blogueur, baladodiffuseur, il croit que tout est possible. Monsieur Joel est un orateur invité régulièrement par The Power Within, l'Association canadienne du marketing, le Bureau de la publicité interactive du Canada, l'American Marketing Association et plusieurs autres.

AVIS IMPORTANT

Conférence présentée
en anglais.

Traduction simultanée
disponible sur place.

GRATUIT!

Invitez votre
conjoint(e) à la ciné-
conférence et profitez
d'un service de
garderie. Voir détails
à la page 21.



CONFÉRENCE PLÉNIÈRE

Lundi 29 septembre
De 15 h 30 à 16 h 30

Serge Marquis



Rémi Tremblay



Est-ce que la peur de la mort rendrait nos entreprises malades ?

Oserons-nous avancer que la mort n'est pas un problème ? Oui ! Nous oserons même affirmer que c'est la peur de la mort qui est un problème. Et nous explorerons avec vous les divers visages de cette peur.

Si, depuis quelques décennies, la peur de la mort hantait nos organisations au point de les détruire à petit feu ? Si elle était à l'origine d'une perte de motivation et d'intérêt chez les cadres et les employés ? Et si elle était la source d'une surenchère technologique, financière et structurelle qui se fait aux dépens des humains ? Si la peur de la mort servait à construire une nouvelle forme d'esclavage ?

Tels des explorateurs en quête de vérité, nous tenterons de marcher, avec vous, vers un peu de lumière... Car nous sommes convaincus qu'une réflexion sur la mort est toujours éclairante et qu'elle constitue peut-être une piste trop peu empruntée vers une vision sereine du travail et de la vie...

Dès la fin de ses études de médecine, **Serge Marquis** a été attiré par la médecine du travail. Il possède d'ailleurs une maîtrise en médecine du travail de la London School of Hygiene and Tropical Medicine. Devenu spécialiste en santé communautaire, il s'intéresse depuis plus de vingt ans à la santé des organisations, en portant une attention marquée au stress et à l'épuisement professionnel. Il est intervenu dans de nombreuses organisations publiques et privées à titre de consultant, formateur et conférencier. Il a également soigné un grand nombre de personnes devenues dysfonctionnelles au travail. Il y a six ans, il a fondé T.O.R.T.U.E., sa propre entreprise de consultation dans le domaine de la santé mentale au travail. Il est l'auteur avec Eugène Houde d'un livre intitulé *Bienvenue parmi les humains*.

Entrepreneur visionnaire et humaniste, **Rémi Tremblay** a dirigé, à 22 ans, l'implantation d'Adecco au Québec, avant de prendre la direction d'Adecco Canada et de ses 11 000 employés en 2002. Récipiendaire de multiples prix et reconnaissances publiques, il a publié deux livres, *Découvrez le bonheur au boulot* (2000) et *Les fous du Roi* (2004). Conférencier des plus recherchés, il témoigne que les organisations peuvent être des outils économiques, mais aussi des espaces de réalisation de soi. Il touche ses auditoires par son humanisme, son humilité et son humour. En 2004, il a choisi, en fondant Esse Leadership, de se mettre au service des leaders et de leurs équipes, qu'il accompagne dans des activités de réflexion, de mobilisation et de définition de l'identité organisationnelle.

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE DE CLÔTURE

Mardi 30 septembre
De 15 h 30 à 16 h 30

Laurent Sausseureau



Circus Company : quand le cirque inspire l'entreprise

Pour certains, le cirque est un lieu où règne le désordre et l'absence de règles... Mais au contraire, c'est une organisation riche en enseignements pour nos entreprises. De fait, nous avons tout à apprendre du cirque. C'est en effet un lieu d'innovation, de rassemblement de talents, de dépassement, de recherche du neuf, de rencontres avec les clients les plus exigeants (les enfants). Pour survivre, le cirque utilise l'agilité, l'innovation et, surtout, il arrive à penser différemment dans un monde de chaos et de changement perpétuel.

Dans notre société en constante mutation, nous vivons quotidiennement des bouleversements, des instabilités qui font que notre sentiment d'efficacité personnelle est fortement ébranlé. Dans ce contexte où il s'agit de transformer la culture organisationnelle, le cirque nous apprend à risquer de penser autrement, à faire preuve d'imagination, d'anticipation, de rigueur, de courage...

Cette conférence énergique et captivante nourrira ceux et celles qui sont animés par l'idée de créer ou de réinventer leur marque employeur. S'appuyant sur des images fortes et des exemples éloquentes, les propos du conférencier ne laisseront personne indifférent.

Vous découvrirez comment imaginer de nouvelles façons de faire, concevoir des stratégies basées sur l'éphémère, mesurer la vitesse d'anticipation et de prise de décision de votre organisation. En un mot, vous apprendrez à donner à votre entreprise de l'espace pour se réinventer au quotidien !

Laurent Sausseureau est un créateur d'entreprises, spécialiste des dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines et de la mise en œuvre de stratégies en utilisant l'approche d'université d'entreprise. Il a fondé l'une des plus grandes sociétés spécialisées dans ce domaine, l'ICAD. Il est également coauteur des livres *Regards croisés sur le management du savoir : vers les universités d'entreprise* et *Circus Company : quand le cirque inspire l'entreprise*, publiés respectivement en 2002 et 2007. Associé au cabinet de conseil en stratégie SECOR, il conseille les entreprises sur leurs démarches d'anticipation et il accompagne les équipes de direction qui souhaitent s'entraîner à penser autrement. Il est passionné par la prospective et la créativité.

Bloc A

Lundi 29 septembre
De 10h 45 à 12h

A1

Comment construire l'attractivité de l'employeur

Christophe Laval, directeur général, Entreprise & Personnel (France)

Les groupes internationaux d'origine française (Lafarge, Danone, Alstom...) doivent construire leur attractivité sur un marché du travail de plus en plus concurrentiel, à la fois pour attirer les candidats et pour fidéliser les meilleurs. Quelles sont les pratiques de marketing qui ont un impact tant sur les processus de recrutement que sur les autres processus de gestion des ressources humaines de l'entreprise? Quelles sont leur originalité et leurs conditions d'efficacité? C'est ce que cette conférence vous révélera en dressant un panorama des enjeux et perspectives en matière de marketing et de communication pour ces groupes. Vous découvrirez ainsi ce que font de grandes multinationales, souvent présentes sur le marché québécois, pour construire une marque employeur attirante.

A2

En route vers la gestion optimale des talents chez Nova Bus

Claude Gaudreault, présidente, Perspective Psychologie Organisationnelle Inc., et **Sylvie Mongeau**, CRIA, vice-présidente, capital humain, Nova Bus

De plus en plus rares, les travailleurs ont le choix de leur employeur et les candidats de talent sont plus sélectifs. Ce sera donc à l'employeur d'accroître son pouvoir d'attraction. Une culture où le développement des talents est une priorité constitue l'atout par excellence pour se distinguer comme employeur. Cet atelier vous propose des solutions concrètes pour accroître votre pouvoir d'attraction et de mobilisation des ressources. Comment? En misant sur une approche qui met à contribution le talent des individus. Bien qu'il soit nécessaire de sélectionner des gens de talent, l'évaluation de potentiel est trop souvent sous-exploitée, limitée à l'angle unique de l'arrimage poste-individu. De fait, utilisée à sa pleine valeur, l'évaluation de potentiel peut être un levier puissant de développement. Elle permet de bien identifier les ressources personnelles de la personne et ses moteurs, pour ensuite se servir de ceux-ci afin d'établir des stratégies de développement efficaces. Utopie? Non. Nova Bus vit cette expérience et peut en témoigner.

A3

Le rôle de l'organisation dans le rayonnement du leadership

Françoise Morrissette, professeur émérite, Centre de relations industrielles, Université Queen's, et **Gilles Harvey**, directeur de projet, Direction générale du registre foncier, ministère des Ressources naturelles et de la Faune du Québec

Les organisations ont un important rôle à jouer pour stimuler l'émergence du leadership, favoriser son développement et en assurer l'excellence dans la vie de tous les jours. Comment créer une culture organisationnelle qui favorise le rayonnement du leadership plutôt que de l'étouffer? Vous prendrez d'abord connaissance des résultats d'une recherche sur le leadership à laquelle 295 leaders de marque et 66 experts dans le domaine ont participé et qui a révélé le caractère particulier du Canada sur ce plan. Cette présentation sera suivie d'un exemple organisationnel concret.

A4

Coaching d'intégration : un passeport vers le succès

Joseph Anstett, CRHA, vice-président, consultation, Groupe KWA

On exige aujourd'hui des cadres nouvellement arrivés de réussir leur intégration en un temps record, sans égard au genre d'ajustement qu'ils doivent faire. Des études récentes ont démontré qu'un nombre grandissant de cadres quittent l'entreprise entre douze et dix-huit mois après leur entrée en fonction, à un coût atteignant jusqu'à cinq fois leur rémunération. Les raisons invoquées pour ces ratages sont le plus souvent des responsabilités mal définies, des habiletés interpersonnelles mal utilisées, des communications impropres et insuffisantes, un manque de clarté de la direction et une mauvaise compréhension des valeurs et des comportements compatibles avec la culture organisationnelle. Le *Coaching* d'intégration aide l'individu à prendre les mesures appropriées pour répondre aux attentes de performance. Il l'aide à faire la brisure avec son poste précédent, lui permet d'évaluer et de maîtriser sa vulnérabilité, d'accroître sa crédibilité et d'établir des relations fructueuses avec son supérieur et ses pairs. Enfin, il lui permet d'assumer ses nouvelles fonctions et de prendre en charge son équipe de façon efficace et efficiente.

A5

Technologies en ressources humaines : les pratiques gagnantes

Romain Charbonneau, CRIA, consultant principal, Horizons RH Inc.

Les technologies en gestion des ressources humaines sont sur la liste des projets d'investissement de nombreuses entreprises québécoises. Les impératifs liés à la gestion des talents, à l'intégration et à l'optimisation des opérations de gestion des ressources humaines amènent les organisations à se tourner vers les technologies parce qu'elles sont convaincues qu'elles peuvent les aider. En pratique, ces investissements et ces projets demeurent risqués et ne tiennent pas toujours leurs promesses. Pourquoi en est-il ainsi? Quels sont les facteurs qui causent la réussite ou l'échec des projets? Comment investir dans les technologies pour en tirer le meilleur rendement et les plus grandes chances de réussite? À l'aide d'exemples tirés de nombreux projets, nous identifierons ensemble les critères qui doivent guider vos décisions d'investissement technologique, afin de vous aider à établir le bilan de santé de vos projets dans ce domaine.

A6

Obligations familiales, obligations de l'employeur

Marie-Josée Sigouin, CRIA, avocate, Le Corre et associés

La conciliation travail/vie personnelle est devenue un enjeu de société, à tel point que le gouvernement a adopté des lois permettant aux employés de s'absenter du travail sans être pénalisés pour vaquer à des obligations parentales ou familiales. Malgré la nécessité de telles mesures favorisant la famille, la gestion des absences peut devenir un vrai casse-tête. En effet, de nombreux employeurs accordent automatiquement un congé à un employé dès qu'il invoque des obligations parentales ou familiales. Or, des conditions d'admissibilité s'appliquent aux congés parentaux et aux congés pour obligations familiales; autrement dit, les employés n'y ont pas droit automatiquement. Dans cet atelier, nous passerons en revue les divers congés parentaux et congés pour obligations parentales ainsi que leurs conditions d'admissibilité. Vous réaliserez ainsi que, dans certaines circonstances, le congé pour obligations parentales ou familiales peut être refusé.

A7

Fidéliser les employés en fin de carrière : tout un défi !

Normand Fafard, CRHA, associé, et René Beaudry, président, Normandin Beaudry

De nos jours, on entend beaucoup parler de la retraite progressive, mais qu'est-ce que cela signifie exactement? Quelles sont les mesures à prendre dès maintenant pour répondre à la fois aux besoins des organisations en matière de ressources humaines et aux attentes des employés en fin de carrière? Dans un contexte de pénurie grandissante de main-d'œuvre, toute entreprise se doit de faire preuve d'innovation et de flexibilité dans ses pratiques de gestion des ressources humaines. Dans un univers encore si incertain et intangible, par où doit-on commencer? Découvrez quels sont les éléments à considérer dans l'élaboration d'une stratégie de fidélisation de la main-d'œuvre. Apprenez comment relever les défis de la réorganisation du travail. Constatez comment certaines entreprises, qu'elles offrent ou non un régime de retraite à leurs employés, réussissent à fidéliser leurs employés en fin de carrière.

A8

Santé organisationnelle et planification stratégique, une mission possible

Brigitte Marcoux, CRIA, conseillère principale, gestion de la présence au travail et promotion de la santé, SSQ Groupe Financier

SSQ Société d'assurance-vie s'est mise à la recherche de solutions pour appuyer les groupes qu'elle assure et favoriser la santé de ses employés en instaurant les mêmes mesures au sein même de son organisation. Quoi de mieux pour mettre au point une formule efficace qui fonctionne réellement que de l'éprouver dans son propre milieu? C'est ainsi que SSQ l'assureur et SSQ l'employeur travaillent de concert, en échangeant de l'expertise pour mettre en place des initiatives

visant la santé des personnes et la présence assidue des employés au travail. Chez SSQ, le programme de santé favorisant la présence au travail est maintenant un enjeu institutionnel s'intégrant à la planification stratégique de l'entreprise. Après dix-huit mois, l'organisation constate des changements dans la culture organisationnelle et dans les pratiques de gestion, grâce à un choix stratégique : intégrer la prévention et la promotion de la santé à la gestion de la présence au travail.

A9

Pour avoir des employés intéressés, il faut d'abord être intéressant !

Dany Dumas, CRHA, conseiller principal, et Michèle Poisson, conseillère principale, AON Conseil

Le marketing sert à créer de la valeur. L'enjeu : séduire les clients et les convaincre que votre offre est la meilleure. Imaginez un instant que les clients sont vos employés. Ils sont de plus en plus difficiles à recruter et à fidéliser. Or, le marketing interne vise à vous mettre en valeur et, ainsi, à enrichir votre réputation d'employeur de choix. Cette approche nous incite à investir dans l'efficacité des moyens de communication et des contenus présentés aux employés : des contenus bien vulgarisés et attrayants pour les convaincre de la qualité de la rémunération offerte et les encourager à réaliser les objectifs prioritaires de l'entreprise. À l'heure où la grande séduction de la main-d'œuvre devient vitale, il ne suffit plus d'informer, il faut séduire... Instaurez les conditions propices à l'engagement de vos employés et fournissez-leur de bonnes raisons d'être fiers de leur employeur, de leur contribution au succès de l'entreprise et de leur rémunération.

A10

Pipeline de leadership : globalisation et réussite

Suzanne Gagnon, CRHA, directeur, services de consultation, Development Dimensions International (DDI)

Chaque année, des millions de dollars sont dépensés pour la mise en œuvre de programmes de développement. Mais qu'est-ce qui fonctionne vraiment? À partir de recherches impliquant plus de mille entreprises, cette session apportera la réponse à cette question. De plus, nous explorerons les raisons pour lesquelles la réputation de l'employeur ou de l'entreprise est un des facteurs importants de fidélisation et d'attraction. Nous nous concentrerons sur les résultats d'une récente étude (2008) pour illustrer l'impact négatif d'une piètre mise en œuvre et des lacunes en matière de stratégies de formation sur les initiatives de développement du leadership. Nous examinerons des pratiques de développement du leadership qui ont une incidence réelle sur le rendement et la réputation de l'entreprise et les différences observées, partout dans le monde. Nous parlerons de vraies expériences provenant d'entreprises de renommée internationale, en vous donnant des exemples d'implantation efficace et de mise en œuvre judicieuse à tous les niveaux de leadership.



Bloc B

Lundi 29 septembre
De 14 h à 15 h 15

B1

Faire vivre sa marque employeur

Nathalie Leclair, M. Sc., B.A., directrice, stratège senior, Nucleus Propriétés stratégiques (division du Groupe Cossette Communication), et **Nathalie Houde**, vice-présidente, Identica, Groupe Cossette Communication

Dans un contexte où les employeurs reconnaissent de plus en plus l'importance de leur marque, ceux qui emboîtent le pas de manière concrète pourront se tailler un avantage concurrentiel. Il s'agit d'une démarche multidisciplinaire d'envergure pouvant entraîner des changements importants au sein de l'organisation. Nul doute que la fonction ressources humaines joue un rôle de premier plan dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie de marque. Or, l'apport des professionnels de la communication-marketing s'avère tout aussi essentiel. Car construire la marque employeur, c'est cerner l'idée maîtresse – ou la promesse – qui permet de concrétiser la culture d'entreprise et d'exprimer de manière inspirante, crédible et différenciée la proposition de valeur aux employés. C'est le résultat d'un travail rigoureux de recherche, d'analyse et de créativité. Les conférencières démontreront à partir d'exemples concrets quels sont les étapes, les facteurs critiques de succès, les indicateurs de performance et les retombées d'une telle démarche, ainsi que tous les avantages d'une collaboration étroite entre les fonctions ressources humaines et communication-marketing.

B2

Attraction du talent : projetons-nous dans l'avenir !

Julie Carignan, CRHA, psychologue et associée, Société Pierre Boucher

Les organisations sont directement touchées par un ensemble d'enjeux liés à l'attraction et à l'identification du talent. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de changement de garde générationnel, ces enjeux deviennent une priorité et exigent que les pratiques traditionnelles de recrutement et de sélection soient revues. Au cours des dernières années, on a vu émerger de nouvelles tendances – des entrevues éclair à l'approche par talents – visant à répondre à ces nouveaux défis. Cette conférence propose de nous projeter dans l'avenir pour distinguer les tendances durables des modes passagères, les virages de fond des ajustements tactiques. En se fondant sur sa conférence intitulée *Pour attirer, fidéliser, mobiliser, modifiez vos pratiques de sélection!*, parmi les plus courues du congrès 2007, la conférencière approfondira les pratiques d'attraction et d'identification du talent dans une perspective à plus long terme.



B3

Capitaliser sur le meilleur par la démarche appréciative

Pierre-Claude Élie, président, Émergence-Solutions Inc.

Pour résoudre les problèmes dans une équipe ou dans une organisation et faire face aux défis amenés par le changement, on a l'habitude de se concentrer sur ce qui ne fonctionne pas. La démarche appréciative, qui se présente à la fois comme une philosophie pragmatique et un processus dynamique, s'intéresse plutôt à l'autre bout du spectre : cette approche positive vous invite à découvrir ce qui est sain et ce qui fonctionne bien et à vous en servir comme tremplin de développement et de transformation. C'est donc une façon innovatrice et efficace d'approcher les interventions comme la gestion du changement, la planification stratégique, la consolidation d'équipe, la restructuration, le design des processus d'affaires et bien d'autres.

B4

Pour une gestion active de la relève émergente

Nicolas Despatis, CRHA, directeur des ressources humaines, et **Michel Matteau**, directeur régional, Médias Transcontinental

Le Groupe des Journaux Québec-Ontario de Médias Transcontinental a élaboré au cours des années une approche systématique d'identification des candidats potentiels à la relève. Ce processus de planification de la relève a été amélioré chaque année depuis l'an 2000. Toutefois, les gestionnaires avaient de la difficulté à élaborer des plans de développement pour les candidats. C'est ainsi qu'en 2007, l'organisation s'est dotée d'une approche pratique pour développer la qualification et les habiletés de ses candidats afin de les préparer à occuper le poste convoité. Les conférenciers visent à vous démontrer comment un processus de gestion des ressources humaines peut être pris en charge par les gens des opérations, comment il peut être communiqué, soutenu et suivi par eux, en partenariat d'affaires avec l'équipe de professionnels du service des ressources humaines.

B5

La responsabilité pénale en matière de santé et de sécurité du travail

Karl Jessop, CRIA, avocat, et **Fannie Nepton**, CRIA, avocate, Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C

Depuis mars 2004, toute personne qui supervise du travail ainsi que les organisations peuvent faire l'objet d'une accusation criminelle de négligence si, dans l'accomplissement d'une tâche, elles ne prennent pas les mesures voulues pour éviter qu'une blessure corporelle survienne. Après avoir brièvement rappelé les conditions d'application des amendements apportés au Code criminel, les conférenciers aborderont les aspects pratiques de ces nouvelles dispositions. Comme il s'agit d'une infraction de négligence, ils s'attarderont à définir les tenants et les aboutissants de la diligence raisonnable, c'est-à-dire la façon dont les superviseurs, les cadres supérieurs et leurs organisations peuvent se prémunir non seulement contre un accident du travail, mais aussi contre une accusation criminelle.

B6

Santé mentale, alcool, drogues et obligation d'accommodement : où en sommes-nous ?

Yves Dionne, avocat et conseiller principal, Groupe AST

L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs éprouvent un problème de santé mentale ou un problème relié à la consommation d'alcool et/ou de drogues devra faire preuve de doigté, de compassion, d'équité, de souplesse et, enfin, d'accommodement dans la gestion de cette forme d'absentéisme. Au surplus, s'il est informé d'une telle situation, comment devra-t-il réagir à l'égard de ce travailleur ? Jusqu'où ira son obligation d'accommodement ? Comment, en fonction du diagnostic et de la réponse aux différents traitements, doit-il agir afin de respecter les droits du travailleur ? Le droit de gérance de l'employeur existe-t-il encore en de telles circonstances et, si oui, comment peut-il l'exercer ? Que signifie la notion de contrainte excessive développée par nos tribunaux au fil des ans ? Qu'est-ce qui constitue une telle contrainte pour les employeurs et est-elle la même pour tous ? Nous tenterons de répondre à toutes ces questions dans un contexte favorisant les échanges avec les participants.

B7

Pour une saine gouvernance des régimes d'assurance collective

Nathalie Gingras, CRHA, associée, et **Sophie Lachance**, conseillère principale, Normandin Beaudry

Au cours des dernières années, les règles de gouvernance applicables aux entreprises ont fait couler beaucoup d'encre. Mais qu'en est-il de celles qui sont applicables aux régimes d'assurance collective ? Même si aucune réglementation spécifique n'entoure la gestion des régimes d'assurance collective, plusieurs lois, notamment le Code civil, la Charte et les lois consacrant les droits et libertés de la personne, exposent les employeurs et autres preneurs de régimes à un risque advenant une mauvaise gestion de ces derniers. Sachez qu'il est possible d'assurer la saine gestion des régimes et de limiter ainsi le risque de l'employeur. Pour chacune des sphères de gouvernance, soit la conception, la communication, l'administration et l'aspect financement des régimes d'assurance collective, nous présenterons un outil permettant d'identifier les rôles et responsabilités de chacun des intervenants. Vous pourrez ainsi élaborer votre propre liste de suivi et mettre en pratique de saines règles de gouvernance pour votre régime d'assurance collective.

B8

Le développement durable en santé et sécurité du travail

Chantal Gravel, CRHA, chargée de cours, Université Laval

La gestion de la santé et de la sécurité du travail est une préoccupation essentielle par son impact sur les coûts, les modes de production et le rôle social des organisations. Cette conférence propose un modèle de gestion durable de la santé et de la sécurité du travail dans lequel cinq domaines de vulnérabilité sont ciblés : conditions de production, équilibre

de la tâche, ambiance relationnelle, pouvoir et influence et équilibre de vie. Chacun comporte des facteurs de risques qui fluctuent avec l'âge et accélèrent la détérioration de la santé du travailleur et, par le fait même, sa productivité. La gestion du cycle de vie du travailleur en fonction des domaines de vulnérabilité s'inscrit dans une logique de développement durable où les trois dimensions – environnement de la tâche, efficacité de gestion et responsabilité sociale – sont sollicitées et permettent de favoriser une véritable vision à long terme du capital humain.

B9

La marque distinctive de TELUS : le futur est simple...

Julie Blanchet, CRHA, directrice, gestion des talents, TELUS

Comment la marque TELUS s'intègre-t-elle dans les façons de faire de l'organisation, dans ses pratiques de communication et de gestion des ressources humaines ? Quels sont les mécanismes et les programmes visant à la soutenir ? Quels sont les défis posés par la marque dans la mise en œuvre de programmes de gestion des ressources humaines ? En situant l'entreprise sur l'échiquier canadien des grandes organisations, cette conférence présentera les fondements de la marque dans l'histoire, la culture et les valeurs de TELUS. Vous verrez notamment comment cette marque est utilisée pour attirer des candidats, comment elle influence la mobilisation des membres et comment elle est intégrée dans les activités de développement et le processus de gestion de la performance. Un des défis auquel l'organisation fait face est cependant de faire vivre sa marque autant sur le marché qu'à l'interne tout en maintenant la cohérence et la simplicité.

B10

Le CSSS d'Argenteuil soigne son image d'employeur de choix

Gilles Normandeau, CRHA, conseiller principal, Groupe-conseil AON, et **Gilles Ruel**, directeur des ressources humaines, CSSS d'Argenteuil

Un taux d'absence maintenu au plus bas, un soutien intensif lors d'une invalidité prolongée, une attention particulière portée à ceux dont l'efficacité est limitée par un problème personnel ou professionnel comptent parmi les meilleures pratiques de gestion d'un employeur de choix. Le CSSS d'Argenteuil a pris le virage de la gestion intégrée de la présence au travail. Depuis maintenant plus de trois ans, l'établissement maintient un excellent taux d'assurance salaire, les accidents du travail sont beaucoup moins nombreux et ses gestionnaires sont plus à l'aise pour gérer les situations difficiles. Que ce soit la conciliation travail/famille ou la démobilitation temporaire en raison d'un problème de santé ou de conflit au travail, ils sont outillés et plus habiles pour les traiter. Le directeur des ressources humaines vous démontrera comment son organisation a su s'approprier un processus éprouvé ailleurs et surtout comment ses collègues de la direction générale ont su s'engager dans le soutien de leur équipe de gestion.

Bloc C

Mardi 30 septembre
De 7 h 45 à 9 h

C1

Le tableau de bord de votre marque employeur

Louise Pauzé et Anick Trudel, cofondatrices,
Trait d'union Branding Employer Inc.

Cet atelier pratique vous présente la première étape du développement de votre marque employeur : l'audit de votre marque afin de constituer votre propre tableau de bord. Votre marque employeur existe déjà. Comment la reconnaître? Quels sont les éléments qui la caractérisent? Quelles sont ses forces et ses faiblesses? Comment vous distingue-t-elle de vos compétiteurs sur le marché de l'emploi? Comment la faire émerger de manière distinctive et authentique? Les étapes et les critères à considérer pour évaluer et bâtir votre marque employeur seront passés en revue. Vous pourrez déterminer et valider la pertinence de ces critères pour votre entreprise par l'entremise d'un outil d'évaluation que vous remplirez tout au long de l'atelier et vous apprendrez à interpréter vos résultats. Après cet atelier, vous saurez mieux où votre entreprise se situe parmi ses concurrents et où obtenir les informations qui vous manquent pour compléter l'audit de votre marque actuelle.

C2

Pour gagner la guerre des talents...

André Savard, CRHA, associé,
Dessureault Savard Caron et associés inc.

Les perspectives concernant l'état futur de la main-d'œuvre vous inquiètent? Que diriez-vous si l'on vous prouvait que vous possédez déjà tout ce qu'il faut pour gagner la guerre des talents? Et si en plus, on ajoutait que vous disposez de la solution à la rareté de la main-d'œuvre? Possible en effet d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents et, en plus, de persuader ceux qui sont là de s'engager davantage, si on leur offre un environnement qui leur permet de satisfaire leurs besoins essentiels. Et si l'on vous démontrait que ce sont vos gestionnaires qui sont les mieux placés pour réussir tout cela? Qu'ils possèdent les moyens, le pouvoir, les compétences nécessaires! Bref, qu'ils sont les mieux positionnés, dans le contexte actuel des affaires, pour assurer que votre main-d'œuvre devienne l'avantage concurrentiel tant recherché.

C3

Maîtriser le présent, préparer l'avenir

Chantal Parent, CRHA, conseillère principale, Stratégies d'apprentissage, Banque de développement du Canada, et Jacques Labrie, CRHA, consultant principal, Développement Dimensions International (DDI)

Ciblé. Durable. Aligné sur les priorités d'affaires. Loin d'être un événement, le développement du leadership à BDC est un processus continu. Une des priorités de BDC est de bâtir une relève de leaders efficaces de haut calibre, prête à assurer le succès continu de la Banque. Son Programme de leadership en transition soutient de manière proactive les employés qui vivent les multiples transitions de la vie d'un gestionnaire,

en tenant compte des nombreux défis auxquels ces nouveaux leaders devront faire face. Chaque participant à ce programme vit une expérience personnalisée, donc unique. Et les résultats parlent d'eux-mêmes : amélioration du taux de fidélisation, adoption de comportements plus efficaces chez les leaders... Venez découvrir les éléments distinctifs et les facteurs de réussite du programme de leadership de BDC.

C4

Bilan des compétences organisationnelles : un processus de renouveau

Samantha Slade, codirectrice et techno-pédagogue,
Technolab.com

L'approche du portfolio numérique fait une percée dans le développement professionnel, donnant à l'individu une meilleure prise sur son passé, son présent et son avenir. Ce qui est vrai pour les individus est tout aussi vrai pour les organisations. Tout récemment, nous avons utilisé la démarche du portfolio avec succès dans le cadre d'un exercice de développement organisationnel. Il s'agit d'établir le profil de compétences non pas de l'ensemble des individus ou du personnel de direction de l'organisation, mais bien de l'organisation comme entité, à l'aide d'un cadre de référence de compétences et des indicateurs de maîtrise de chaque compétence. Cette approche instrumentée par un portfolio numérique permet d'intégrer la mémoire organisationnelle à la gestion de changement, contribuant ainsi à la viabilité à long terme de l'organisation. Notre expérience a aussi révélé que la participation des employés et de la direction à cet exercice valorise les accomplissements de l'organisation et augmente l'engagement et la fierté de tous.

C5

Réflexion sur la pratique de la collaboration...

René Desharnais, CRHA, président-directeur général, et Marie Doye, associée, consultante et formatrice, Réseau DOF

La collaboration est-elle une attitude ou un type de relation choisi et actualisé? Quelles sont les différences entre aider, contribuer et collaborer? Sur quoi se joue la véritable collaboration? Pourquoi certaines personnes la vivent-elles et l'obtiennent-elles plus facilement? Existe-t-il des personnes avec lesquelles il est impossible de collaborer? Vous rappelez-vous la date, l'endroit, avec qui vous étiez le jour où vous avez choisi consciemment le type de relation à entretenir tant avec votre entourage professionnel qu'avec vos proches et vos amis? Une réflexion stimulante et peut-être dérangementante...



C6

Les décisions marquantes sur le harcèlement au travail : que peut-on en retirer ?

Isabelle Cantin, CRHA, avocate

Plusieurs décisions concernant le harcèlement au travail ont été rendues au cours de l'année. Certaines d'entre elles sont particulièrement marquantes, notamment celles qui ont trait aux enquêtes internes à la suite de plaintes ou de griefs. Pendant cet atelier, nous présenterons et commenterons les décisions clés, en insistant tout particulièrement sur deux points importants : les facteurs qui ont influencé les décideurs et les pièges à éviter. Nous donnerons aussi des exemples de saines pratiques à mettre en place pour assurer un processus équitable.

C7

Ma Boutique Avantages : une vitrine pour les avantages sociaux chez Groupe Pages Jaunes

Louis-Philippe Péloquin, directeur, communication, Morneau Sobeco, et Nathalie Leblanc, directrice générale, rémunération et avantages sociaux, Groupe Pages Jaunes

Comment s'assurer que les programmes d'assurance collective, de retraite et d'épargne sont présentés de manière intégrée, tout en étant reconnus et appréciés ? C'est ce que le Groupe Pages Jaunes a découvert en élaborant Ma Boutique Avantages, un site Web qui permet à ses employés de magasiner leurs avantages sous un même toit. Du coup, il a aussi découvert, en faisant une promotion dynamique des avantages sociaux offerts, comment créer un sentiment d'appartenance chez ses employés. Cette conférence vous présentera la petite histoire de Ma Boutique Avantages, de la conception des programmes au lancement auprès des employés, en passant par les enjeux liés à des acquisitions en cours de projet. Venez voir comment Groupe Pages Jaunes se sert d'une communication efficace de ses avantages sociaux pour appuyer la fonction ressources humaines, se positionner parmi les employeurs de choix au Canada et renforcer sa culture d'entreprise.

C8

Entreprise en santé = entreprise productive

Normand Charron, CRHA, directeur des ressources humaines, GE Bromont, et Mario Messier, médecin du travail/promotion de la santé

Pourquoi GE Bromont a-t-elle décidé d'intégrer la nouvelle norme Entreprise en santé dans ses stratégies de gestion des ressources humaines ? Quels sont les avantages sur le plan humain et sur celui de la rentabilité d'une telle approche intégrée en gestion de la santé et du mieux-être des employés ? Caractérisée par sa gestion participative et ses stratégies innovatrices de gestion des ressources humaines, l'usine GE Bromont voit là un moyen de continuer à améliorer sa performance globale. Voilà ce dont discuteront les conférenciers pendant cet atelier. Ils vous expliqueront les avantages pour une entreprise d'intégrer la démarche proposée par la norme Entreprise

en santé ; ils démontreront également comment cette norme peut constituer un processus d'amélioration continue efficace pour améliorer la santé et la productivité du personnel. Ils vous parleront aussi des outils et moyens disponibles pour son implantation.

C9

Pour un compagnonnage réussi

Brigitte Maillard et Diane Laferrière, conseillères, gestion du savoir-faire, Hydro-Québec

Cette activité surprenante, utile et participative vous fera connaître une expérience de mise en place d'un programme de compagnonnage simple, pratique et adaptable à tous types de postes. Elle vise d'abord et avant tout à promouvoir le compagnonnage, mode traditionnel de transmission des savoirs et des savoir-faire, dans l'organisation. L'atelier vous préparera également à mettre en place un programme de compagnonnage similaire dans votre entreprise.

C10

Pour démarrer une usine sans perdre sa vie personnelle

Bernard Lapointe, CRHA, directeur, innovations, Marie-Hélène Gilbert, conseillère stagiaire, doctorante en psychologie industrielle, André Fillion & associés inc. et Diane Bouchard, chef dotation, Rio Tinto Alcan Amérique du nord

Le démarrage d'une usine est un projet fort stimulant pour les employés impliqués qui sont cependant enclins à travailler de longues heures. Cette grande implication dans le travail peut nuire à la vie personnelle et, à long terme, entraîner des problèmes psychologiques. Notre firme a été mandatée pour élaborer un outil simple et visuel de gestion de la conciliation travail/vie personnelle pour trente cadres responsables du démarrage d'une usine de Rio Tinto Alcan au Saguenay. Nous vous parlerons des principaux enjeux liés à l'établissement de cet équilibre. Nous vous présenterons aussi les résultats de l'analyse des informations recueillies dans un groupe de discussion formé de superviseurs ayant déjà participé à un tel projet ainsi que le processus ayant permis l'élaboration d'un outil de gestion de la conciliation travail/vie personnelle dans ce contexte.



Bloc D

Mardi 30 septembre
De 9 h 15 à 10 h 30

D1 SUPERSESSION

Plus que du marketing, un positionnement employeur!

Didier Dubois, directeur conseil,
Human Resources Marketing Group

La notion de marque employeur a été grandement galvaudée. Aujourd'hui, un grand nombre d'entreprises vous proposent de bâtir votre marque employeur, de devenir un employeur de choix, de faire du marketing ressources humaines, de faire de l'attraction de main-d'œuvre! Bâtir une marque employeur est d'abord et avant tout une démarche de gestion des ressources humaines qui utilise un savoir-faire marketing. Comment développer une marque employeur solide et surtout durable? Comment éviter que les candidats soit désillusionnés parce qu'on leur a vendu du rêve? C'est une démarche longue, laborieuse, mais oh combien apprenante et dynamisante! Voilà ce que propose la conférence: vous outiller pour établir une marque employeur robuste, qui évoluera dans le temps, mais qui sera le réel reflet de votre entreprise.

D2

L'intégration rapide, un facteur clé de l'engagement et de la productivité!

Jo-Anne Dubois, CRHA, consultante principale,
Development Dimensions International (DDI)

Plus de la moitié du roulement de personnel se produit au cours des deux premiers mois après l'embauche. Un roulement hâtif de personnel impose aux entreprises un lourd fardeau: coûts de remplacement, perte de productivité et dépenses de formation inutiles. Les premiers jours après l'entrée en fonction sont importants pour établir la confiance et la loyauté envers l'entreprise; celle-ci doit exploiter les composantes essentielles de sa marque employeur au delà du processus de recrutement et l'intégrer au processus de fidélisation. La conférencière abordera la façon dont les responsables et les services de formation peuvent susciter l'engagement des employés en réduisant la période préalable au rendement. Elle présentera des pratiques exemplaires, y compris l'utilisation de tests pour identifier les employés qui auront des problèmes dans les premiers jours. Elle parlera de l'importance de communiquer l'information obtenue lors du processus de sélection pour obtenir l'engagement immédiat des nouveaux employés, et de l'aspect crucial des premières expériences de formation.

D3

Gestion branchée chez Rogers

Jocelyn Bérard, CRHA, vice-président exécutif, Leadership et solutions d'affaires, Nexient, et **Éric Beaudan**, directeur, développement organisationnel, Rogers Communications

À la suite d'un changement organisationnel visant à rapprocher les trois grandes unités administratives de Rogers et à maximiser la marque employeur auprès de ses clients, l'entreprise

souhaitait que ses gestionnaires soient bien branchés sur les objectifs d'affaires. Elle voulait entre autres développer leur sens des affaires, augmenter leur engagement, les fidéliser et optimiser l'alignement des pratiques de leadership sur l'orientation client de Rogers. Cette présentation illustrera les différentes méthodes utilisées afin de maximiser l'apprentissage et le transfert des connaissances en milieu de travail telles que l'utilisation d'histoires réelles, la participation des dirigeants, l'accès à un portail d'apprentissage, etc. Une description plus détaillée de ce cas d'entreprise sera remise aux participants à l'atelier.

D4

Marche et crève! Voilà le défi réel des ressources humaines!

Pauline Brassard, CRHA, présidente, Groupe BLP

Rien ne va plus! Voilà plus de vingt ans que les conditions de travail se détériorent dans nos organisations. La mondialisation des marchés et la dictature économique dominant le marché de l'emploi. En nous basant sur des données véridiques issues d'interventions directes en entreprise, nous nous demanderons: Pourquoi y a-t-il une pénurie majeure de main-d'œuvre alors que les premières mises en garde ont été publiées à la fin des années 1980? L'abondance de départs à la retraite est-elle la principale menace actuellement? Que dire des nombreuses démissions et du taux de roulement élevé dans nos organisations? Comment en sommes-nous arrivés à banaliser à ce point le nombre de congés de maladie de longue durée qui peuvent affecter jusqu'à 40% des effectifs d'une entreprise sans compter le taux d'absentéisme qui ne cesse de croître? Voilà la réalité! Y a-t-il un lien entre cette situation et les nouveaux modèles de gestion? Devant une telle situation, quelles sont les actions prescrites?

D5

Optimisez votre impact à titre de conseiller

Francine Roy, professeure et consultante,
Université de Sherbrooke

L'industrie de la consultation au Canada est d'une ampleur considérable: représentant 4,5% du PIB et 9,8 milliards de revenus, elle est exercée par 6,8% de la population. Les professionnels de la gestion des ressources humaines doivent maintenant adopter un rôle-conseil auprès de leurs clients internes. Un grand défi du consultant est de réaliser ses mandats avec succès. Il peut conclure à cette réussite lorsqu'il a le sentiment de contribuer à changer les choses. Mais comment parvenir à optimiser son impact et son efficacité? Lorsqu'il doit faire des choix et affronter des difficultés pratiques, la documentation lui fournit peu d'explications sur le fonctionnement de la consultation et sur ce qui la rend efficace. Pour pallier cette pauvreté documentaire, une recherche a été conduite auprès de consultants du Québec, ce qui a permis de répertorier des pratiques efficaces. L'analyse de plusieurs situations d'échec et de succès permet de proposer des pistes d'action concrètes pour le praticien. Venez les découvrir!

D6

Comment contrer le fléau de l'absentéisme ?

Rhéaume Perreault, CRIA, avocat, Heenan Blaikie SRL

Est-ce possible d'exiger un rapport médical ? Quand est-il approprié de recourir à une expertise médicale ou à une surveillance ? Quel est le rôle de l'assureur par rapport à celui de l'employeur en matière d'absentéisme ? Existe-t-il des outils et des stratégies efficaces de gestion de l'assiduité ? Doit-on adopter une politique sur l'absentéisme ? Est-ce possible de filmer un salarié ? Est-ce possible de procéder à une filature en tout temps ? Est-ce que le médecin désigné peut utiliser la vidéocassette dans le cadre de la rédaction de son rapport médical ? Quand est-ce approprié de recourir à une surveillance ? Hormis la surveillance vidéo, quels sont les modes alternatifs de surveillance ? Toutes ces questions et bien d'autres seront discutées dans le cadre de cette présentation unique !

D7

La rémunération à la carte

Pascale Scalabrini, CRHA, directrice générale, GRH Inc.

Nous vous présentons une approche et des solutions pour offrir des conditions et des avantages distinctifs dans un contexte où votre entreprise doit limiter l'augmentation de sa masse salariale et concurrencer des employeurs qui ont de gros moyens. Voyez comment des PME ont réussi à utiliser très judicieusement leur budget d'avantages sociaux et se sont assurées que chaque dollar investi correspond le mieux possible à ce que désire chaque employé. Découvrez aussi comment intégrer dans votre rémunération globale des services favorisant la conciliation travail/vie personnelle.

D8 SUPERSESSION

Stress et performance : souvent incompatibles !

Sonia Lupien, directrice, Centre d'études sur le stress humain, Institut Douglas, et professeure, Département de psychiatrie, Université McGill

Le stress fait des ravages de nos jours dans les milieux de travail, générant un absentéisme dévastateur, mais aussi un présentéisme néfaste à la productivité des organisations. Car ce stress nuit considérablement à la performance. Mais qu'est-ce que performer ? Vous constaterez pendant la première partie de cette supersession que le processus qui vous mène à performer n'est pas différent de celui qui pousse un athlète à rechercher une médaille d'or... Une chose est certaine, le stress aigu et chronique est le pire ennemi de la performance ! Et comment devient-on stressé ? Nous vous présenterons des moyens de détecter le stress et de prévenir ses effets sur votre performance et sur celle de vos employés. Il existe en effet des méthodes pour reconnaître les signes de stress chez vos employés et des moyens efficaces de gérer et de contrôler ce stress. Venez découvrir les sept travaux du gestionnaire...

D9

Qui va à la chasse... prend sa place !

Nathalie Miller, CRHA, associée principale, Groupe3, et Sophie Lemieux, CRHA, consultante en ressources humaines, Sophie Lemieux Inc. Ressources Humaines

Avoir la bonne personne, au bon poste, au bon moment ! Tels sont les ingrédients d'un bon recrutement. Une question s'impose par contre. Est-ce réellement LA bonne personne qui est responsable de cette embauche ? Comment mesure-t-on son efficacité ? Par sa capacité à réduire le nombre de jours de vacance à un poste ou par la mise en place d'indicateurs du taux de roulement des ressources qu'elle embauche ? Quelle est la perception de ce rôle au sein de l'organisation ? Le recruteur a-t-il la latitude nécessaire, la flexibilité d'horaire, la disponibilité afin d'être présent et d'entretenir son réseau ? Est-il rémunéré selon ses efforts ? Tel un chasseur de têtes peut l'être ? Quel serait l'impact de l'implantation d'une structure de rémunération, gestion, administration d'un bureau de chasseurs de têtes dans le service de recrutement ? Cette conférence soulèvera ces questionnements et vous laissera en suspens avec celle-ci : dans le service de recrutement, avons-nous la bonne personne, au bon poste, au bon moment ?

D10

Pour mobiliser les employés et renforcer sa marque employeur : une étude de cas

Pierre Daems, directeur, et Philippe Collas, directeur principal, SECOR Conseil

Connaissez-vous l'entreprise Mobiscan ? C'est votre entreprise ! Vous allez, dans cet atelier, découvrir en exclusivité les résultats du dernier sondage de mobilisation, réalisé dans les dernières semaines. Vous aurez ainsi l'opportunité non seulement d'analyser ces résultats, avec l'aide de deux experts de la mobilisation, mais aussi de bâtir collectivement un plan d'action pour développer la mobilisation chez Mobiscan et trouver les pistes qui permettront de mieux positionner sa marque employeur. Vous pourrez aussi comparer les résultats à ceux d'une analyse comparative réalisée auprès d'une trentaine d'entreprises québécoises. Cette étude de cas, qui sera réalisée sur la base de l'outil de sondage de mobilisation IME, vous permettra de mieux comprendre les leviers de mobilisation dans votre propre entreprise et d'identifier des pistes d'action spécifiques.



Bloc E

Mardi 30 septembre
De 11 h à 12 h 15

E2

L'image de marque de l'employeur : votre meilleur outil de recrutement

Mélanie Presseault, CRHA, conseillère en rémunération des cadres supérieurs, Towers Perrin

Une forte croissance économique combinée à la rareté de la main-d'œuvre qualifiée font passer le pouvoir des employeurs aux salariés, mettant ainsi les services des ressources humaines sous tension. Dans ce contexte, la qualité de la marque employeur influence directement l'attraction, la fidélisation et l'engagement des employés. Au cours de cette présentation, nous puiserons dans l'Étude mondiale de Towers Perrin sur la main-d'œuvre 2007 pour discuter des facteurs qui amènent les travailleurs à se joindre à une entreprise et à y rester. Cette étude a mis au jour un certain nombre de faits inédits qui invitent à considérer plus à fond la main-d'œuvre, y compris la perception qu'ont les salariés de la haute direction, des cadres et de l'environnement de travail. C'est en misant sur une image de marque authentique qu'on peut attirer et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, dont l'engagement est un facteur essentiel qui distingue les entreprises qui parviennent au succès des autres.

E3

La responsabilité sociale comme outil d'attractivité et d'engagement

Esther Dormagen, CRHA, vice-présidente capital humain, Optim Ressources, et **Jean Plichon**, consultant en management et développement durable, Optim Ressources Canada

Les membres des nouvelles générations ont des attentes sociales et environnementales beaucoup plus élevées que par le passé. De plus, ils sont plutôt méfiants à l'égard de l'éthique des grosses entreprises et ont un sens de la loyauté envers leur employeur plus faible que les représentants des générations précédentes. Il faut donc, pour conserver les talents, démontrer sa responsabilité sociale et environnementale par des pratiques exemplaires. Qui plus est, cette responsabilité est un outil formidable d'engagement et de fierté pour les employés. Des initiatives positives et impliquant les employés contribueront ainsi à améliorer la performance de vos équipes et à inspirer leur enthousiasme.

E4

Une nouvelle culture de gestion de la performance

Réjean Dionne, CRHA, directeur du développement du capital humain, Ville de Montréal, et **Alain Beaudoin**, directeur associé, Innovation Consultants

À la ville de Montréal, la gestion de la performance et du développement des cadres est devenue une priorité alignée sur les orientations stratégiques. C'est que les difficultés d'attraction de nouveaux gestionnaires et de développement de la relève ont fait ressortir l'urgence d'agir. La stratégie d'implantation de cette culture de gestion s'articule sur trois ans, de l'élaboration d'un profil de compétences des gestionnaires, à la conception d'un programme et d'outils de gestion de la performance et du développement, à diverses activités de sensibilisation et de formation pour arriver à ce que tout s'intègre dans les pratiques de gestion. Dans cet atelier, nous vous présenterons les étapes suivies pour transformer pas à pas la culture de gestion. Nous discuterons des embûches rencontrées, des stratégies utilisées pour obtenir l'adhésion de tous et des activités mises en place pour accroître les compétences de gestion de la performance et du développement. Vous verrez également comment l'équipe des ressources humaines a dû d'abord se développer elle-même pour éviter d'être le cordonnier mal chaussé...

E5

Trinquons à la réussite d'un changement de culture !

Marie Doye, associée, consultante et formatrice, Réseau DOF, et **Mélanie Grenier, CRHA**, directrice, ressources humaines, Les distilleries Schenley inc.

En septembre 2006, après cent ans de gestion traditionnelle, les Distilleries Schenley inc. de Valleyfield amorçaient le développement d'une culture de collaboration, de coresponsabilité et d'amélioration continue (Toyota Way). Cet atelier vous présente l'essentiel de la démarche amorcée : historique, choix stratégiques, embûches rencontrées, recherche d'adhésion des cadres, syndicats et employés, conditions nécessaires et succès jusqu'à maintenant.



E6

Quand les promesses d'une marque employeur deviennent partie du contrat de travail...

Véronique Morin, CRIA, avocate, Lavery de Billy

Dans la réalité quotidienne, une organisation exprime ses valeurs et ses objectifs de différentes manières : énoncé de mission, politiques d'entreprise, site Internet, appel de candidatures, brochures publicitaires, etc. Par ces outils de communication, un employeur formule des promesses qui peuvent ainsi s'ajouter aux engagements du contrat de travail, qu'il soit individuel ou collectif. Par exemple, un employeur doit s'assurer de répondre aux attentes ainsi créées sur des sujets intimement reliés aux conditions de travail tels le perfectionnement, la qualité du milieu de travail, l'équité en emploi, la qualité de vie, etc. Dans un exposé des principes juridiques, illustré par des jugements utiles et des cas pratiques, nous examinerons les conditions par lesquelles un employeur peut ainsi ajouter aux obligations contenues dans les contrats de travail existants et les mesures permettant de prévenir les répercussions négatives d'une démarche par ailleurs louable et bénéfique pour tous.

E7

La rémunération : appui ou entrave à la création d'une marque employeur ?

Bertrand Lambert, CRHA, président,
Matière Grise Ressources humaines

La rareté de main-d'oeuvre crée de plus en plus de pression sur les organisations. Certaines entreprises sont déjà résignées à payer ce qu'il faut pour attirer des candidats et fidéliser leurs employés. D'autres y voient l'opportunité de s'interroger sur leurs façons de faire et d'innover. La gestion de la rémunération doit donc intégrer les stratégies marketing et les principes de la marque employeur afin de mieux cerner les besoins et préférences des employés actuels et futurs. Dans un contexte de marque employeur, elle nous oblige toutefois à revoir nos approches. Dans la mesure où elle s'adapte, la rémunération peut représenter un levier important dans une démarche de marque employeur, autrement elle sera son plus grand frein. Voyez comment transformer les éléments caractéristiques de votre entreprise en avantages compétitifs. Sortant des sentiers battus, cette conférence aborde la rémunération sous un angle différent en remettant en question certaines idées et pratiques tout en proposant une démarche positive et innovatrice.

E9

Stratégies de recrutement et de fidélisation créatives pour les PME à l'ère d'Internet

Guy Gauvin, premier vice-président aux services mondiaux, Taleo Corp.

Le recrutement et la mobilisation des employés qualifiés représentent désormais un défi de taille pour les PME du Québec. Comment demeurer compétitif sur un marché où la main-d'œuvre se fait de plus en plus exigeante et où les grandes entreprises ont accès à des ressources pratiquement illimitées pour attirer ces oiseaux rares ? Il est impératif pour les PME de dépasser les limites de leur créativité pour attirer des candidats hautement qualifiés à la recherche de l'entreprise qui saura combler leurs attentes sur le plan professionnel. Le conférencier partagera avec vous plusieurs nouvelles approches créatives qui permettront aux gestionnaires en ressources humaines d'attirer et de fidéliser des candidats qualifiés, tout en établissant leur entreprise comme employeur de choix. Vous en apprendrez davantage sur les nouvelles tendances technologiques et Web 2.0 et découvrirez des approches non traditionnelles qui sont à la portée de vos moyens et vous permettront de bâtir une culture d'entreprise forte et unique.

E10

Santé mentale : il y a urgence d'agir !

Samia Jarjoura, CRHA, principale chargée de comptes clients, et Bernard Blais, directeur clinique, Shepell.fgi

Depuis la restructuration du marché du travail, les problèmes de santé mentale sont devenus un phénomène d'actualité qu'on retrouve souvent au sein des organisations. Une santé mentale chancelante peut devenir un facteur de désengagement organisationnel. L'importance des coûts associés à cette problématique démontre l'urgence d'intervenir et d'instaurer au sein des organisations des programmes de prévention afin de conscientiser les entreprises aux risques et aux effets secondaires résultant de ce phénomène. Quels en sont les signes précurseurs ? Quel est le rôle du gestionnaire ? Cette conférence vous permettra de mieux reconnaître les signes avant-coureurs d'un problème de santé mentale et vous offrira quelques pistes d'action pour aborder un employé en difficulté. En conclusion, deux cas réels seront présentés pour démontrer les ressources disponibles afin d'augmenter la santé et la productivité des organisations.

Bloc F

Mardi 30 septembre
De 14 h à 15 h 15

F1

L'image de marque de l'employeur au delà du recrutement – La démarche de St-Hubert

Anne Mezei, CRHA, vice-présidente, ressources humaines, Groupe St-Hubert, et Céline Charron, présidente, Illico-Hodes

Le Groupe St-Hubert a complété il y a près d'un an une démarche visant à définir la marque employeur de sa division restauration en vue de répondre à un enjeu critique de recrutement ayant un impact direct sur ses résultats financiers. Un des grands défis était de se différencier en tant qu'employeur dans une industrie hautement concurrentielle. Cette démarche a permis de mettre en valeur le véritable ADN de l'organisation, sa proposition unique d'employeur, ses meilleures pratiques tout au long du cycle de vie de l'employé, sa réputation en tant qu'employeur sur le marché. Cette conférence vous fera découvrir comment convaincre la haute direction et mobiliser les employés, comment implanter chaque étape d'une approche structurée ainsi que les outils et programmes appuyant la proposition de marque employeur. Vous verrez aussi que cette démarche permet d'alimenter plusieurs autres éléments de la stratégie de gestion des ressources humaines.

F2

Les biais culturels dans le processus de recrutement et d'intégration

Ana Luisa Iturriaga, directrice et formatrice, Québec Multi-Plus


Quels sont les obstacles au recrutement de personnes immigrantes? Quels sont les ingrédients d'une approche de dotation gagnante? Quelles sont les meilleures pratiques pour fidéliser les employés issus des communautés culturelles? Comment surmonter les barrières à une bonne communication interculturelle? Cette conférence vous fera découvrir le processus d'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail dans une perspective culturelle. La conférencière insistera sur les biais culturels qui pourraient entraver le processus de recrutement et qui pourraient surtout influencer l'intégration des professionnels immigrants dans des équipes de travail diversifiées.

F3

Mobiliser l'employé pour qu'il reste par choix

Alain Reid, CRHA, associé et psychologue organisationnel, Société Pierre Boucher, et Marthe Carrier, CRHA, psychologue organisationnelle, Société Pierre Boucher

Les animateurs vous présenteront différentes pratiques de gestion, certaines considérées comme mobilisatrices et d'autres moins. Vous serez appelé à réagir à chaud et en direct (système de questions-réponses et compilation immédiate de l'information). En cette ère de télé réalité, de Facebook et d'autres lignes ouvertes présentant du « vrai monde », une conférence qui met à l'avant-plan les expériences réelles des participants et leurs perceptions s'avère pertinente et sera



sans doute fort enrichissante pour tous. On vous demandera également de réfléchir sur des pratiques à la portée plus universelle, en comparaison avec d'autres qui tiennent davantage compte des différences individuelles et ciblent des catégories précises d'individus, ce qui permettra de se pencher sur les différences générationnelles et culturelles. Enfin, la conférence se conclura sur les choix qui s'offrent à vous : comment pouvez-vous aider votre organisation à devenir ou à rester un employeur de choix par des pratiques de gestion des ressources humaines mobilisatrices?

F4

Quelle couleur donner à votre marque employeur?

Andrée Mercier, associée principale, et Daniel Drolet, CRHA, coordonnateur de l'étude des Employeurs de choix, Hewitt & Associés

La marque employeur... un thème plus présent que jamais au cœur de la réflexion des experts de toutes les fonctions organisationnelles. C'est sûrement que l'organisation y trouve son compte! Qu'elle se manifeste à l'externe par l'entremise de la réputation, ou à l'interne, par la culture de gestion et les pratiques, la marque employeur a-t-elle vraiment un pouvoir sur la capacité de relever les défis d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre? Les constats dégagés de l'étude des Employeurs de choix de Hewitt sont clairs : les différences générationnelles et la diversité de la main-d'œuvre doivent être considérées dans la conception des stratégies à cet égard. Découvrez comment détecter ce qui attire et ce qui fidélise les différents profils d'employés et utilisez ces constats pour « faire briller » votre image de marque!

F5

Marque employeur : vol parfait d'Air Transat!

Suzanne Viens, CRHA, vice-présidente, ressources humaines, Air Transat

Venez découvrir la marque employeur d'Air Transat fondée sur les cinq piliers stratégiques de l'entreprise, soit les coûts, l'équipe, l'environnement, le service à la clientèle et la sécurité. La mise en place de cette initiative chez Air Transat a pour objectif de soutenir la mission de l'organisation qui définit ce qu'elle est aujourd'hui : Air Transat, la ligne aérienne qui unit familles et rêves de façon chaleureuse, abordable, écologique et fiable. Les réponses aux questions suivantes permettront de bien comprendre la démarche de développement de la marque employeur d'Air Transat ainsi que les étapes, processus, outils, pièges à éviter et méthodologie qui lui sont reliés. Qu'est-ce que la marque employeur? Pourquoi une telle initiative? Quels sont les principes de base? Quelles sont les pratiques exemplaires? Quels sont les pièges à éviter et quelles sont les clés du succès de la mise en place de la marque employeur?

**F6****Gestion d'un dossier de harcèlement : mise à jour à la lumière de développements récents****Daniel Leduc, CRIA**, avocat associé, Ogilvy Renault

Pendant cette présentation, nous traiterons notamment de l'importance de rédiger des notes et de faire une enquête approfondie dans le cadre de la gestion des plaintes pour harcèlement. Nous exposerons les devoirs de la victime potentielle lorsqu'elle croit faire l'objet d'une plainte pour harcèlement au travail. Nous parlerons aussi des situations qui ne constituent pas du harcèlement à la lumière des décisions de la Commission des relations du travail ainsi que de la possibilité de mettre en cause le présumé harceleur dans le cadre de la gestion du dossier devant cette Commission. Nous aborderons également l'interaction entre les décisions de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et celles de la Commission des relations du travail.

F7**La contre-proposition salariale : entre mal nécessaire et décision d'affaires****Jérôme Côté, CRHA**, conseiller principal, Le Groupe Hay

La réputation dont jouit une organisation sur le marché, en tant qu'employeur de choix, est parfois tributaire de ses pratiques d'embauche et de fidélisation. Qui n'a jamais entendu parler de l'employé qui décide de quitter son entreprise et qui reçoit *in extremis* une contre-proposition de son employeur? Nous nous proposons de déterminer, de manière réaliste, les coûts financiers, mais surtout les conséquences d'affaires de cette pratique souvent taboue au sein des entreprises. Du point de vue de l'employé, il s'agit peut-être d'une bonne façon d'obtenir la meilleure offre possible. Même si on ne veut pas perdre un employé, il est opportun de se questionner sur la pertinence de faire une contre-proposition aux employés qui ont décidé de quitter le bateau. Quel message ce geste envoie-t-il aux autres employés? Quel en sera l'effet sur la réputation de l'organisation? Cette conférence vous propose une grille d'analyse simple et efficace qui pourrait transformer cette situation délicate en une décision d'affaires fondée sur un raisonnement objectif.

F8**La réintégration au travail : le ministère des Transports montre le chemin****Christiane Bourassa**, psychologue, ministère des Transports, et **Robert Laurin**, associé, consultant et formateur, Réseau DOF

Venez prendre connaissance du contenu de l'approche appliquée par le ministère des Transports en matière de réintégration au travail. On vous présentera le cadre de référence, la philosophie d'action, les grands principes et fondements sur lesquels on peut s'appuyer pour soutenir les gestionnaires et employés lors d'une réintégration après une absence prolongée ou lors d'un retour qui s'avère à risques. Les différentes étapes d'un processus de réintégration au travail ainsi que les gestes

clés définis pour chacune de ces étapes seront abordés. En conclusion, des pistes concrètes pour des situations de réintégration plus délicates leur seront offertes...

F9**Un bon climat de travail passe par la gestion des conflits !****Ghislaine Guérard, CRHA**, professeure agrégée, Université Concordia

Le conflit est normal. Ce qui est moins acceptable, c'est de ne rien faire pour résoudre les situations conflictuelles lorsqu'elles se présentent. Cette conférence vous initiera à la Méthode d'analyse et de stratégie des situations de conflit (MASSC) élaborée par la conférencière. Cette méthode d'analyse mène à la conception d'un système de gestion des conflits. En effet, le conflit donne l'occasion d'explorer un ensemble de facteurs qui influencent les relations organisationnelles. Partant d'éléments contextuels tels l'histoire et l'environnement, MASSC nous entraîne dans l'examen des structures formelles et informelles, des facteurs culturels et du pouvoir. Cette analyse dresse un portrait très détaillé des sources d'un conflit et procure un guide des interventions nécessaires. La gestion des conflits suppose plusieurs lieux et modes d'intervention. Un employeur qui aurait pour politique de veiller à ce que tous les conflits reçoivent une attention particulière serait assuré d'avoir une organisation plus saine, plus productive et où les employés se sentent en sécurité.

F10**Bâtir une marque forte et distinctive : tous pour un !****Jevto Dedijer**, associé, Améo, et **André Raymond, CRHA**, vice-président, développement des affaires, Le groupe KWA

Nous sommes passés d'une bataille de produits à une bataille de perception et, pour survivre dans le monde des affaires, il faut bâtir une marque forte et distinctive, peu importe le domaine d'activité de l'entreprise. Pour y arriver, la fonction marketing, la fonction ressources humaines et la haute direction doivent travailler en synergie totale. La création d'une marque forte repose sur la capacité à livrer sa promesse à chaque interaction entre les clients et l'entreprise. Elle exige une culture organisationnelle qui inspire confiance et qui suscite l'engagement. Elle doit s'appuyer sur des employés et des partenaires qui intègrent et appliquent la stratégie de l'entreprise de façon naturelle et non machinale. Mais qu'est-ce qu'une marque forte, quels sont ses avantages et quel est le rôle du service des ressources humaines dans sa création? La présentation sera basée sur des exemples concrets de succès ou d'échec sur ce plan. Chaque participant recevra un carton indiquant les dix points clés pour bâtir une marque forte.

Tableau synthèse des six blocs d'ateliers

Ce congrès vous propose une série de conférences et d'ateliers dans tous les champs de la gestion des ressources humaines. Choisissez parmi plus de 60 activités simultanées et 2 SuperSessions, teintées de tendances, de pratiques d'excellence et de résultats d'enquête...

Lundi 10h 45 à 12h	A1 Comment construire l'attractivité de l'employeur	A2 En route vers la gestion optimale des talents chez Nova Bus	A3 Le rôle de l'organisation dans le rayonnement du leadership	A4 <i>Coaching</i> d'intégration : un passeport vers le succès	A5 Technologies en ressources humaines : les pratiques gagnantes
Lundi 14h à 15h15	B1 Faire vivre sa marque employeur	B2 Attraction du talent : projetons-nous dans l'avenir !	B3 Capitaliser sur le meilleur par la démarche appréciative	B4 Pour une gestion active de la relève émergente	B5 La responsabilité pénale en matière de santé et de sécurité du travail
Mardi 7h45 à 9h	C1 Le tableau de bord de votre marque employeur	C2 Pour gagner la guerre des talents...	C3 Maîtriser le présent, préparer l'avenir	C4 Bilan des compétences organisationnelles : un processus de renouveau	C5 Réflexion sur la pratique de la collaboration...
Mardi 9h15 à 10h30	D1 SUPERSESSION Plus que du marketing, un positionnement employeur !	D2 L'intégration rapide, un facteur clé de l'engagement et de la productivité !	D3 Gestion branchée chez Rogers	D4 Marche et crève ! Voilà le défi réel des ressources humaines !	D5 Optimisez votre impact à titre de conseiller
Mardi 11h à 12h15		E2 L'image de marque de l'employeur : votre meilleur outil de recrutement	E3 La responsabilité sociale comme outil d'attractivité et d'engagement	E4 Une nouvelle culture de gestion de la performance	E5 Trinquons à la réussite d'un changement de culture !
Mardi 14h à 15h15	F1 L'image de marque de l'employeur au delà du recrutement – La démarche de St-Hubert	F2 Les biais culturels dans le processus de recrutement et d'intégration	F3 Mobiliser l'employé pour qu'il reste par choix	F4 Quelle couleur donner à votre marque employeur ?	F5 Marque employeur : vol parfait d'Air Transat !

Marque Employeur Série de conférences traitant spécifiquement de stratégies de développement de la marque employeur.

Dotation Série de conférences portant sur les solutions d'attraction et de fidélisation des meilleurs talents possibles.

Développement organisationnel Série de conférences traitant de la mobilisation du personnel, du leadership et de l'efficacité organisationnelle.

Formation et développement des RH Série de conférences sur les meilleures stratégies à adopter pour développer la relève.

A6 Obligations familiales, obligations de l'employeur	A7 Fidéliser les employés en fin de carrière : tout un défi !	A8 Santé organisationnelle et planification stratégique, une mission possible	A9 Pour avoir des employés intéressés, il faut d'abord être intéressant !	A10 Pipeline de leadership : globalisation et réussite
B6 Santé mentale, alcool, drogues et obligation d'accommodement : où en sommes-nous ?	B7 Pour une saine gouvernance des régimes d'assurance	B8 Le développement durable en santé et sécurité du travail. Vision à long terme...	B9 La marque distinctive de TELUS : le futur est simple...	B10 Le CSSS d'Argenteuil soigne son image d'employeur de choix
C6 Les décisions marquantes sur le harcèlement au travail : que peut-on en retirer ?	C7 Ma Boutique Avantages : une vitrine pour les avantages sociaux chez Groupe Pages Jaunes	C8 Entreprise en santé ~ entreprise productive	C9 Pour un compagnonnage réussi	C10 Pour démarrer une usine sans perdre sa vie personnelle
D6 Comment contrer le fléau de l'absentéisme ?	D7 La rémunération à la carte	D8 SUPERSESSION Stress et performance : souvent incompatibles !	D9 Qui va à la chasse... prend sa place !	D10 Pour mobiliser les employés et renforcer sa marque employeur : une étude de cas
E6 Quand les promesses d'une marque employeur deviennent partie du contrat de travail...	E7 La rémunération : appui ou entrave à la création d'une marque employeur ?		E9 Stratégies de recrutement et de fidélisation créatives pour les PME à l'ère d'Internet	E10 Santé mentale : il y a urgence d'agir !
F6 Gestion d'un dossier de harcèlement : mise à jour à la lumière de développements récents	F7 La contre-proposition salariale : entre mal nécessaire et décision d'affaires	F8 La réintégration au travail : le ministère des Transports montre le chemin	F9 Le plaisir au travail passe par la gestion des conflits	F10 Bâtir une marque forte et distinctive : tous pour un !

Gestion stratégique et habiletés personnelles Série de conférences sur les questions stratégiques de l'heure et la manière dont la fonction ressources humaines peut constituer une vraie valeur dans une organisation.

Relations du travail Série de conférences à saveur d'actualité portant sur les droits et obligations dans le domaine.

Rémunération Série de conférences qui apportent des solutions en matière d'assurance collective, de retraite et de rémunération.

Santé et sécurité du travail Série de conférences présentant des outils et des approches novatrices en SST.

Le salon des exposants

En tant que congressiste, saisissez l'occasion de découvrir les outils de pointe de votre domaine et les services qui vous sont indispensables en visitant le salon des exposants!

Académie Linguistique Internationale	Ellicom	MLS
Acti-Menu	ENAP	O.C. Tanner
Actualisation – Trima	EPSI / Compas test	Olympe
Adecco	Extra multi-ressources	Ordre des CMA du Québec
ADP Canada	Fédération des kinésiologues du Québec (FKQ)	Oxygène Santé Corporative
AFI International Group Inc.	Financière Manuvie	Proact Solutions Humaines
André Filion & Associés inc.	Fondation des maladies du cœur du Québec	Psychometrics
AON Conseil	Fonds de solidarité FTQ	Publipac.ca
Association canadienne de la paie	FRP Groupe-Conseil	Randstad
Avant-Garde Sécurité	Groupe Conseil CFC	Référence Capital Humain
Banque Nationale Solutions de Paie	Groupe Perspective	Relais Expert-Conseil
BCS Investigation	Groupe Santé Medisys	Right Management
Berlitz Canada	Groupe Santé Physimed	Robert et Lizotte – Médecine industrielle
CCH	Groupe TAC com	Royal LePage, Service de relogement
Ceridian Canada Ltée	HEC Montréal	Services de paie et de ressources humaines Desjardins
Cirem – HEC Montréal	Hewitt / Normandin Beaudry	Shepell fgi
Coaching de gestion inc.	Jacques Lamarre + Associés	Société Pierre Boucher
Commission de l'équité salariale	Jobboom	Sondages - RH
Commission des normes du travail	Kirax international inc.	SOQUIJ
Copilote	Knightsbridge, talents stratégiques	SSQ Groupe financier
Corporation des thérapeutes du sport du Québec (C.T.S.Q.)	La Capitale assurances générales	Tandem informatique inc.
D.L.G.L.	La Personnelle assurances générales	Technomedia Formation inc.
Dale - Parizeau Morris Mackenzie	Le Groupe KWA	TÉLUQ
DDI World	L'équipe Entrac	T.E. Mirador
Diabète Québec	Medial Conseil Santé Sécurité inc.	The MIGroup
Dolmen Capital Humain	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)	Ullix Inc.
Drakkar Ressources Humaines	Monster	Université Laval
Éditions Yvon Blais		Watson Wyatt Worldwide
		Workopolis

COUREZ LA CHANCE DE GAGNER

un voyage pour deux personnes d'une valeur de 3000 \$!*
Prix offert par

jobb@m.com

Plus de 60 % des stands sont déjà vendus!

Vous voulez mettre votre entreprise en valeur auprès des centaines de participants du congrès? Hâtez-vous de réserver votre stand ou de vous renseigner sur notre programme de commandites.

Contactez notre représentante en publicités et commandites chez Merlicom: Liette Boissé, 514 935-3830, poste 232.



Du café et des rafraîchissements vous seront offerts aux 3 Cafés Internet Hewitt / Normandin Beaudry situés dans le salon.

* Participation réservée aux congressistes seulement.



Si vos clients ou vos collègues souhaitent visiter nos 140 fournisseurs, vous pouvez utiliser ce coupon autant de fois que vous le désirez ou encore, le télécharger dans notre site: www.orhri.org/congres.

GRATUIT

LAISSEZ-PASSER POUR VISITE AU SALON DES EXPOSANTS DU CONGRÈS

Vous souhaitez inviter un client, un collègue ou une autre personne à visiter le Salon?

Remettez-lui ce billet échangeable contre un laissez-passer qui sera remis à l'entrée du salon. Valable pour les visiteurs et pour le salon seulement. Ce billet n'est pas destiné aux congressistes, car l'accès au salon leur est donné en tout temps.

Horaire des visites: Lundi 29 septembre de 9 h 45 à 16 h
Mardi 30 septembre de 9 h à 15 h

Informations et services

Un congrès écoresponsable !

Depuis plusieurs années, l'Ordre a résolument pris le virage vert. Le congrès 2008 ira encore plus loin.

Avec la complicité du Palais des congrès de Québec, l'Ordre tiendra en effet un événement *écoresponsable*. Il s'agit d'abord de réduire les déchets à la source et de maximiser la valorisation des matières, grâce à une série de mesures appropriées. Le comité organisateur vise également à ce que le congrès soit *carboneutre*, en compensant les gaz à effets de serre générés par le transport des participants par l'achat de crédits de carbone. Ces derniers financeront des projets d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique.

Autobus

Vous êtes nombreux à venir de la région du Grand Montréal, ce qui nous permet de vous offrir un service d'autobus gratuit. Cette année, deux autobus partiront de Montréal, feront un premier arrêt à Longueuil pour ensuite se diriger vers le Centre des congrès de Québec. Le nombre de places est limité, mais si vous désirez recevoir de l'information à ce sujet, inscrivez-vous sur notre liste. Il suffit d'envoyer un courriel.

autobus@orhri.org

Sac du congrès

Mercer Canada limitée se joint à nous afin de vous offrir, cette année encore un sac écologique et réutilisable. À l'intérieur du sac, plusieurs partenaires (Garda, L'équipe Entrac, La Personnelle, assurances générales, D.L.G.L. et l'Association des professionnels en SGRH) vous offrent des articles qui vous accompagneront tout au long du congrès.

Recyclage des cocardes

À la fin du congrès, l'Ordre s'engage à recycler les cocardes qui auront servi à identifier les participants pendant les trois jours d'activité. Ainsi, vous trouverez des bacs à cet effet à la fin du congrès. Un geste simple qui fait la différence !

Textes des conférences

Les textes des conférences seront disponibles dans Internet afin de ne pas gaspiller des milliers de feuilles de papier.

www.orhri.org/congres

Conciliation travail/famille

Par souci d'équilibre entre le travail et la famille des congressistes, l'Ordre invite gracieusement les conjoints à la ciné-conférence du dimanche 28 septembre ! Ce n'est pas tout ! Pour rendre cette journée encore plus familiale, l'Ordre offre un service de garderie pendant le visionnement du documentaire et la conférence qui suivra. Si vous désirez profiter du service de garderie ou inviter votre conjoint, veuillez nous l'indiquer en cochant la case appropriée lors de votre inscription. Nous vous communiquerons les détails ultérieurement.

Besoins particuliers

Si vous avez besoin d'assistance en raison de votre santé ou d'un handicap ou si vous avez une allergie alimentaire, nous vous invitons à nous le faire savoir à l'avance.

inscriptions@orhri.org

Nous vous contacterons ultérieurement à ce propos.

N.B. Le centre des congrès de Québec est adapté pour les personnes à mobilité réduite. Chaque étage public est accessible par fauteuil roulant.

Réservation de table pour la soirée spectacle

Réservation uniquement sur place.

Pour les groupes de 10 seulement.

Pour réserver votre table, vous devrez communiquer le nom des dix personnes du groupe aux responsables des réservations.

Responsables à l'Ordre

514 879-1636

Inscriptions

Postes 227 et 212

inscriptions@orhri.org

Soirée et Salon des exposants

Caroline Benarrous, poste 224

c.benarrous@orhri.org

Organisation logistique et conférences

Ariane Beaudry, CRHA, poste 207

a.beaudry@orhri.org

Accès au Centre des congrès de Québec



Inscription

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les frais d'inscription doivent être acquittés en entier avant le début du congrès. L'inscription est individuelle et ne peut être partagée. Nous acceptons les inscriptions et modifications jusqu'au vendredi 19 septembre 2008. Après cette date, toute modification ou toute nouvelle inscription devront se faire sur place.

Afin de bénéficier du tarif « étudiant non affilié » lors de votre inscription au congrès, vous devez étudier en gestion des ressources humaines à temps plein (minimum de 12 crédits ou de 4 cours par session). Vous devez également fournir une preuve de scolarité à cet effet. Vous ne pouvez cependant pas obtenir ce tarif en vous inscrivant via le portail de l'Ordre. Il vous faut remplir le formulaire que vous trouverez à l'adresse suivante : www.orhri.org/congres/2008/congres_ORHRI_2008.pdf

POLITIQUE D'ANNULATION ET DE SUBSTITUTION

Toute annulation doit être transmise par écrit au siège social de l'Ordre à l'adresse suivante :

inscriptions@orhri.org

Seules les annulations formulées avant ou le 12 septembre seront acceptées; toutefois, les montants suivants seront retenus ou exigés :

**150 \$ pour une annulation transmise avant le 7 août ;
250 \$ pour une annulation transmise avant le 4 septembre ;
350 \$ pour une annulation transmise avant le 12 septembre.**

Après le 12 septembre, aucune demande d'annulation ou de remboursement ne sera acceptée. Le remplacement d'un participant par un autre est possible, mais seuls les membres, affiliés et candidats de l'Ordre profitent du tarif établi à leur intention.

Les frais d'inscription à cet événement sont admissibles comme dépenses de formation conformément à l'article 6 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

VOICI CE QU'INCLUT VOTRE INSCRIPTION AU CONGRÈS

	28 SEPTEMBRE	29 SEPTEMBRE	30 SEPTEMBRE
Conférences, conférences plénières ou SuperSessions	x	x	x
Petit-déjeuner continental		x	x
Dîner		Repas chaud	Boîte à lunch santé
Cocktail	x	x	
Souper		x	
Remise de prix et spectacle		x	



La marque employeur Congrès 2008

Entrée principale
1000, boul. René-Lévesque Est, Québec

Inscription

en ligne : www.orhri.org/congres
par télécopieur : 514 904-0352

FRAIS D'INSCRIPTION

Veillez cocher selon votre statut
et la date d'inscription.

INSCRIPTION AU CONGRÈS (incluant la soirée)

Inscription reçue avant ou le 2 juillet 2008

- CRHA/CRIA/candidat/affilié : 801,77 \$ + taxes 905 \$
 Non-membre : 996,68 \$ + taxes = 1125 \$

Inscription reçue entre le 3 juillet et le 5 septembre 2008

- CRHA/CRIA/candidat/affilié : 970,10 \$ + taxes = 1095 \$
 Non-membre : 1173,87 \$ + taxes = 1325 \$

Inscription reçue après le 5 septembre 2008, incluant les inscriptions sur place

- CRHA/CRIA/candidat/affilié : 1147,29 \$ + taxes = 1295 \$
 Non-membre : 1328,90 \$ + taxes = 1500 \$

Tarifs spéciaux (voir modalités p.24)

- Affilié étudiant à temps plein et programme
Tremplin: 181,62 \$ + taxes = 205 \$
 Étudiant non affilié : 230,34 \$ + taxes = 260 \$
 J'ai pris connaissance de la politique d'annulation
(voir page 24).

INSCRIPTION À LA SOIRÉE DU CONGRÈS SEULEMENT

Inclut la visite du salon, la conférence plénière avec
Serge Marquis et Rémi Tremblay, le cocktail et la
soirée spectacle

- Soirée du 29 septembre : 155,04 \$ + taxes = 175 \$
 Soirée du 29 septembre (Tarif exposant - 2 personnes
par stand) : 88,59 \$ + taxes = 100 \$

MODE DE PAIEMENT

Chèque de _____ \$ fait à l'ordre de l'ORHRI

Carte de crédit : Visa MasterCard AMEX

Nom du détenteur de la carte :

Numéro _____

Expiration _____ Signature _____

Exemption de taxes : TPS TVQ

Veillez annexer votre certificat d'exemption de taxes
à votre inscription.

TPS R101162022 - TVQ 1006163340

monster



Nom _____

Titre _____

Organisation _____

Adresse _____

Ville _____ Province _____ Code postal _____

Téléphone _____ Télécopieur _____

Adresse électronique _____

Adresse électronique pour facturation _____

Assisterez-vous à la ciné-conférence *Le Voyage d'une Vie* le 28 septembre ?

oui non*

*Incluse dans votre inscription. Aucune réduction applicable en cas d'absence.

Assisterez-vous à la soirée (souper et spectacle) du 29 septembre ?

oui non*

*Incluse dans votre inscription. Aucune réduction applicable en cas d'absence.

SERVICES SPÉCIAUX

Je suis intéressé à voyager en autobus de Montréal (arrêt à Longueuil)
à Québec*

* Dépend du nombre de participants. Les détails vous seront envoyés par courriel.
Départ le 28 septembre et hébergement aux frais du congressiste.

Je suis intéressé par le service de garderie offert exclusivement le
dimanche pendant la durée de la ciné-conférence *Le Voyage d'une Vie**

*Dépend du nombre d'enfants. Les détails vous seront envoyés par courriel.

Je suis intéressé à ce que mon conjoint ou ma conjointe participe
à la ciné-conférence *Le Voyage d'une vie* le dimanche 28 septembre

Repas végétariens

Allergie alimentaire*. Note: Veuillez noter les cas d'allergie étant de plus
en plus nombreux et spécifiques, il n'est pas toujours possible de prévoir
des plats adaptés à chacun dans un événement d'une telle envergure.

Soyez assuré que nous ferons notre possible pour répondre à votre besoin.

*Veuillez spécifier à l'adresse suivante : inscriptions@orhri.org

CHOIX DE CONFÉRENCES – ACTIVITÉS SIMULTANÉES

Veillez cocher d'un « x » votre choix d'atelier pour chacun des blocs.

Lundi 29 septembre

10h45 à 12h	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
14h à 15h15	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10

Mardi 30 septembre

7h45 à 9h	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
9h15 à 10h30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
11h à 12h15		E2	E3	E4	E5	E6	E7		E9	E10
14h à 15h15	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10

Facilitez la gestion quotidienne de vos ressources humaines !

Profitez d'un guichet unique pour les professionnels de la gestion des ressources humaines :

- plus de 500 textes de référence, modèles de lettre, politiques d'entreprise, articles d'experts;
- plus de 8000 décisions des tribunaux;
- toutes les lois et les règlements qui vous concernent.

Visitez le stand de [La référence RH](#) au Salon des exposants pour en apprendre plus sur ce service en ligne conçu spécialement pour vous.

C'est si simple d'être efficace



www.lareferencerh.com

Une collaboration



L'Ordre et vous

complices dans votre développement professionnel...

Soucieux de la professionnalisation de ses membres, l'Ordre met à votre disposition un vaste éventail de **leviers de perfectionnement**. C'est ainsi que l'Ordre vous offre, année après année, une multitude de moyens de développement professionnel.

Plusieurs **colloques** sur des sujets d'intérêt en gestion des ressources humaines et en relations industrielles.

Une **centaine d'activités de formation ciblées**,

dans chacun des champs de la profession, de même que sur la pratique professionnelle et les compétences personnelles à développer et maintenir, tout au long de votre carrière :

- **programme « Compétences techniques »**, pour parfaire ou rafraîchir vos compétences opérationnelles de base; des contenus concrets, des outils pratiques et applicables dans la réalité quotidienne;
- **programme « Compétences organisationnelles »**, pour connaître les tendances et bonnes pratiques, élargir vos perspectives, gagner en crédibilité et en influence et consacrer plus de temps aux activités à valeur ajoutée;
- **programme « Compétences stratégiques et créatives »**, activités destinées aux cadres supérieurs et dirigeants, dont la série des Petits-déjeuners exécutifs.

Des **activités ponctuelles** sur des sujets chauds de l'actualité.

La **Référence RH**, service d'instrumentation en ligne pour les praticiens RH (jurisprudence, modèles de politiques, d'indicateurs de performance, textes de références, etc.).

Un **congrès** qui regroupe chaque année plus de 1500 participants, conférenciers et exposants, ce qui en fait le plus grand rassemblement annuel de la profession!

Le **portail de l'Ordre**,

qui attire en moyenne soixante mille visiteurs par mois. C'est la référence Web francophone en matière de gestion des ressources humaines et de relations du travail. Il contient des centaines d'articles de référence et une foule de documents pratiques ainsi qu'une revue de presse quotidienne en matière de travail et d'emploi.

Effectif, un magazine prestigieux,

qui est une source de référence incontournable en matière de gestion des ressources humaines et de relations du travail. *Effectif* aborde les sujets d'actualité sous un angle pratique aussi bien que stratégique. Les thèmes présentés sont très variés : cas pratiques, aspects juridiques, politiques RH, négociation, etc. *Effectif* est offert gratuitement aux CRHA et CRIA.

Plus d'une vingtaine de **groupes de discussion**, forums dynamiques où tendances, idées, pratiques d'excellence sont explorées et partagées par des CRHA et CRIA aux intérêts similaires. Un moyen unique de codéveloppement avec vos pairs!

Le bulletin **De premier ordre**, qui informe les CRHA et les CRIA sur les questions propres à leur appartenance au système professionnel québécois (**Code des professions**, réglementation, déontologie, etc.).

Notre engagement

Vous offrir des contenus de pointe, adaptés à la réalité des professionnels du domaine et présentés par des formateurs, conférenciers, auteurs et partenaires de grande notoriété. Vous aider à maintenir et à enrichir votre compétence professionnelle pour pouvoir relever les défis de la complexification de vos mandats.

Une adresse à connaître :

www.orhri.org/developpement



Ordre des
CRHA et CRIA
du Québec

Des publications électroniques dont **VigieRT**, mensuel des relations du travail, et **Vigiepress**, qui présente une revue quotidienne de l'actualité du travail et de l'emploi.

À propos de l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec

L'Ordre est un organisme de référence incontournable en gestion des ressources humaines et en relations industrielles au Québec. Reconnu par le Code des professions, l'Ordre est le seul regroupement professionnel consacré à l'avancement des ressources humaines et à la protection du public au Québec. Il est également le seul habilité à décerner les titres de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) et de conseiller en relations industrielles agréé (CRIA).

Récipiendaire d'un Grand Prix québécois de la qualité 2005, l'Ordre regroupe plus de 9000 professionnels dynamiques, dont près de 7500 CRHA et CRIA. Présents dans tous les milieux — grandes entreprises, organismes gouvernementaux, syndicats, universités, cabinets de consultants — les CRHA et CRIA exercent leurs activités dans les secteurs public et privé, en relations du travail, en gestion des ressources humaines, en santé et sécurité du travail et en formation en entreprise.

L'Ordre accueille des membres de qualité, d'un grand professionnalisme dont il favorise le perfectionnement en leur offrant des services d'information, un programme de formation, des outils de référence en ligne ainsi qu'un magazine de prestige. C'est ainsi qu'il contribue à l'avancement de la profession et joue un rôle grandissant dans la société québécoise.



Ordre des
CRHA et CRIA
du Québec

Ordre des CRHA et CRIA du Québec

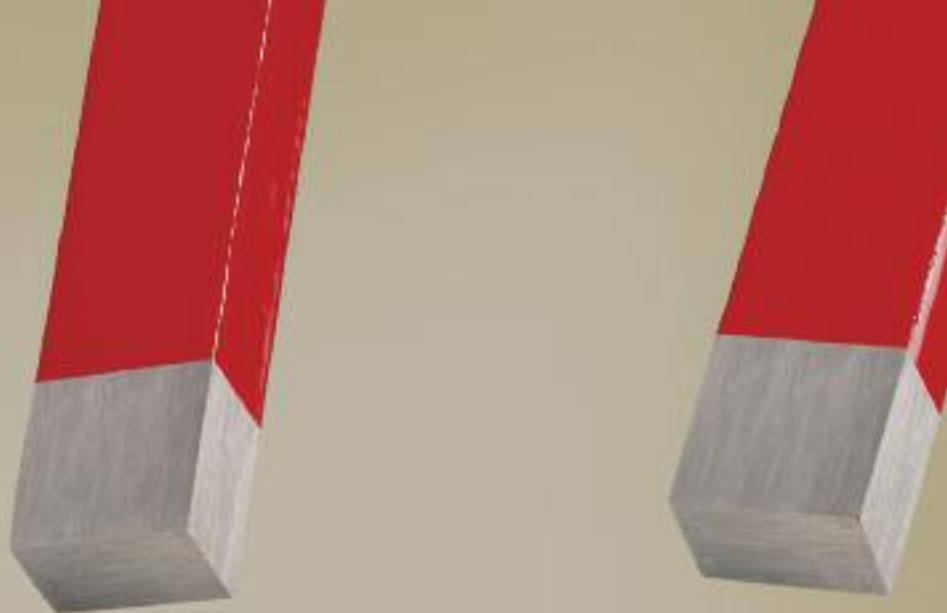
1200, avenue McGill College, bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

Téléphone : 514 879-1636

Télécopieur : 514 879-1722

info@orhri.org



www.orhri.org