

Le rapporteur

CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

À SURVEILLER AUJOURD'HUI

- CONFÉRENCE DE CLÔTURE
- ATELIERS TENDANCES
- SURPRISE AU SALON DES EXPOSANTS

MERCI
À NOS PRINCIPAUX
COMMUNICATEURS

**OGILVY
RENAULT**

Desjardins

Services de paie et de ressources humaines



Société Pierre Boucher

La psychologie au service des affaires

SOMMAIRE

Hommage aux nouveaux	3
La soirée spectacle.....	5
Les tendances dans le monde RH ...	6
Le congrès en chiffres	8



CONFÉRENCES PLÉNIÈRES

POUR TRAVERSER LA CRISE AVEC BRIO



Comment s'adapter et traverser une période d'incertitude telle que nous la vivons en 2009? C'est le thème central de la série de conférences plénières que livreront trois conférenciers de renom durant le congrès. *Le Rapporteur* a rencontré deux d'entre eux.

EMMANUELLE GRIL

En conférence d'ouverture, Louis Gialloretto s'est interrogé hier sur la possibilité pour les organisations de créer des opportunités en temps de crise. Autrement dit, comment créer une valeur ajoutée même si on se trouve dans un environnement d'affaires difficile? « Malgré la récession, on a constaté que plusieurs entreprises ont réussi à tirer leur épingle du jeu. La conférence a fait le point sur les éléments qui leur ont permis d'améliorer les performances de leur capital humain et de créer de la valeur », explique-t-il. Monsieur Gialloretto a passé en revue différents éléments, comme les investissements en innovation, la fidélisation des cadres qualifiés, la résistance au phénomène de mise à pied, etc.

Pour sa part, David Ferrabee aborde ce matin la question des leaders exceptionnels, qui sont indispensables pour aider les organisations à traverser une période difficile. « Ma conférence s'articulera autour de trois grands axes : le leadership et les communications sont interreliées; les entreprises doivent aider leurs gestionnaires à développer des compétences en matière de leadership; enfin, les leaders sont les gardiens de la réputation de l'entreprise et lui permettent de remonter la pente après la crise », résume-t-il.

Durant sa conférence, David Ferrabee compte livrer trois façons simples d'aider les gestionnaires à devenir des leaders exceptionnels, en utilisant la communication afin de faire coïncider les comportements des employés avec les objectifs de l'entreprise.

LA COMMUNICATION au cœur des ressources humaines

L'art de communiquer avec ses ressources humaines

EMMANUELLE GRIL

Communiquer avec ses ressources humaines est un art qui s'apprend et se développe. Trois des ateliers de ce congrès notamment fournissent aux participants des outils dans ce domaine.

Répondre la mauvaise nouvelle...

Annoncer une mauvaise nouvelle à ses employés demande non seulement du doigté, mais aussi une bonne capacité d'écoute. C'est ce que vont démontrer Jean-Philippe Bouchard, CRHA, conseiller en développement organisationnel, et Valérie Lanctôt-Bédard, formatrice certifiée et intervenante, tous deux de la firme Spiralis.

Qu'il s'agisse d'une restructuration, de coupure de postes, du refus d'accorder une augmentation ou d'un projet qui tombe à l'eau, une mauvaise nouvelle est avant tout, selon Jean-Philippe Bouchard, une annonce qui fait réagir l'autre parce qu'elle ne correspond pas à ses désirs ou à ses attentes. « Bien souvent, les émotions sont vues par les gestionnaires comme quelque chose d'encombrant, qui se met en travers du chemin. Pour ma part, je travaille avec le modèle de la *Communication non violente* du Dr Marshall Rosenberg, qui redonne sa place aux émotions et les considère plutôt comme des informations pertinentes et importantes », affirme-t-il. Il invite d'ailleurs les gestionnaires à écouter ce que les employés ont à dire lorsqu'ils leur annoncent une mauvaise nouvelle, au lieu de fermer la porte au dialogue.

Monsieur Bouchard propose six étapes simples : préparation, annonce, deuil, vision, action, célébration. « La clarté et la fermeté dans l'annonce de la nouvelle sont essentielles. Mais on doit aussi poser les bonnes questions pour amorcer un échange avec les employés, et se garder de banaliser ou de minimiser leurs réactions. À cette étape, il faut accueillir la réaction émotive, répondre aux interrogations pour clarifier certains points. » Il poursuit en indiquant que les ressources humaines vont vivre un processus de changement et qu'elles devront par conséquent effectuer un deuil. Dans ce cadre, le rôle du gestionnaire est de créer un espace pour reconnaître et célébrer ce qui était et également de proposer un nouveau projet autour duquel l'équipe pourra se consolider. « Mais attention, s'il joue un rôle d'accompagnateur

dans tout le processus, le gestionnaire n'en est pas pour autant un psychologue! », prévient-il.

Intégrer la communication dans le plan d'affaires

Richard Émond, CRHA, directeur des ressources humaines, et Patrice Léger-Bourgouin, chef de service, communication, sont venus parler hier de ce qui se passe au Casino de Montréal. « Nous avons expliqué comment les communications ont été intégrées dans notre plan d'affaires », indique monsieur Émond. Il précise que cette démarche a été entreprise en 2008. « Nous avons réalisé que l'organisation rigide du travail limitait les échanges entre les gestionnaires et les employés et que la culture de gestion était très procédurale et hiérarchisée. Les communications se limitaient alors à la transmission de lettres et de mémos et à l'installation de babillards », se rappelle-t-il.

Pour remédier à cette situation, on a établi des façons de faire où les gestionnaires jouent un rôle pivot. Par exemple, avant d'implanter un changement, le gestionnaire rencontre un groupe pilote d'employés pour écouter leurs idées et échanger des points de vue. « On fait des tournées sur le plancher, on organise des déjeuners direction-employés, etc. Par ailleurs, depuis un an, les gestionnaires intermédiaires et supérieurs sont invités à suivre une formation en gestion du changement », poursuit Richard Émond. Un travail important a également été amorcé sur les médias internes, notamment le journal de l'entreprise, qui joue désormais un rôle de canal de communication privilégié.

Quelles ont été les retombées des changements apportés? « Outre un rapprochement entre les gestionnaires et les ressources humaines, on constate qu'on a pu intégrer les attentes et les préoccupations des employés dans plusieurs projets. Résultat : ces derniers se sentent davantage consultés et n'apprennent plus les nouvelles qui les concernent par les journaux! », se réjouit monsieur Émond.

Espaces de parole

Mentionnons enfin l'atelier qui sera animé cet après-midi par Chantal Arousseau, CRHA, professeure à l'Université du Québec à Montréal, et Élise Ledoux, chercheure à l'Institut de recherche Robert-Sauvé. Intitulée *En période de changement, parler ensemble pour agir ensemble!*, cette présentation expliquera de quelle façon on peut instaurer des périodes de rencontre dans le cadre du travail. « Nous allons parler d'un cas bien documenté, dans un CHSLD, où

les relations s'étaient détériorées sur plusieurs années. Résultat : un taux de roulement de la main-d'œuvre très élevé, un manque de sentiment d'appartenance, du harcèlement psychologique, une confusion des rôles, des conflits dans l'équipe de direction, etc. Une véritable situation de crise relationnelle s'était instaurée, et les gens ne pouvaient tout simplement plus fonctionner ensemble », relate madame Arousseau.

L'accompagnement s'est étalé sur une période de vingt mois, au cours de laquelle des espaces de parole ont été aménagés. « Il ne s'agit pas de multiplier les réunions statutaires, mais plutôt de prévoir du temps pour que les gens puissent s'exprimer, par exemple quinze minutes de rétroaction après une activité. Chaque fois, une personne différente dans le groupe est chargée d'animer la discussion – mais pas un gestionnaire –, afin que tous se sentent véritablement partie prenante du processus », précise-t-elle.

Cette méthode a si bien fonctionné qu'elle continue d'être appliquée encore aujourd'hui, et qu'on a même constaté une contamination positive entre les équipes!

Le rapporteur

Coordination : Ariane Beaudry, CRHA

Rédaction : Danielle Gauthier, Emmanuelle Gril, Sarah Thibodeau

Graphisme : Tic Tac Communications

Photos : François Laplante Delagrave, Julie Roch

Impression : K2

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Président du conseil d'administration : Alain Desgagné, CRHA

Comité exécutif : Diane Champagne, CRHA, Jean-François Dallaire, CRHA, Martine Drolet, CRHA, Richard Émond, CRHA, Yves Godbout, Marie-Chantal Lamothe, CRHA

Vice-présidente exécutive : Stéphanie Aubin, CRHA

Président-directeur général : Florent Francoeur, CRHA

CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

1200, avenue McGill College, bureau 1400
Montréal (Québec) H3B 4G7
Tél. : 514 879-1636 • 1 800-214-1609
Télec. : 514 879-1722
Courrier élec. : info@portailrh.org
www.portailrh.org

L'Ordre salue ses **nouveaux membres**



Hier matin, l'Ordre a rendu hommage aux nouveaux CRHA et CRIA qui ont réussi l'examen national des connaissances au cours de la dernière année. Cette cérémonie honorifique s'est déroulée devant tous les participants à l'ouverture officielle du congrès. À cette occasion, le président du conseil d'administration, monsieur Alain Desgagné,

CRHA, a fait valoir la performance remarquable de Stéphanie Parent, CRHA, et de David Lecompte, CRHA, qui ont obtenu la meilleure note au Québec, l'une à l'examen d'octobre 2008 et l'autre à l'examen de mai 2009.

Un peu plus tard, dans une cérémonie intime, monsieur Desgagné et Florent Francoeur,

CRHA, président-directeur général de l'Ordre, ont remis leur certificat national aux nouveaux membres, dont plusieurs étaient accompagnés d'un membre de leur famille.

Soulignons que 259 personnes ont réussi l'examen pendant la dernière année avec un taux de réussite chaque fois plus élevé que la moyenne canadienne. Bienvenue à tous!

RH SANS LIMITES

13^e Congrès mondial des ressources humaines | 27-29 septembre 2010 | Montréal
Une occasion de rencontrer des professionnels de partout dans le monde. Ne manquez pas ce rendez-vous unique !



organisé par



LA SOIRÉE SPECTACLE

Les temps forts de la soirée...

C'est devant un auditoire de près de 1600 personnes et en présence de la sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, madame Dominique Savoie, qu'a eu lieu, hier soir, la remise des prix Défi Meilleurs employeurs 2009. Animée par Herby Moreau, cette soirée de gala fut également l'occasion pour l'Ordre de décerner ses prix Professionnel émérite.

DANIELLE GAUTHIER

Professionnel émérite : deux femmes remportent la palme!

Le prix Professionnel émérite, cette prestigieuse distinction décernée chaque année pendant le congrès, récompense les réalisations exceptionnelles de membres de l'Ordre qui, tout au long de leur carrière, ont fait preuve d'innovation, de leadership et d'une vision peu commune de la gestion des ressources humaines au sein des organisations. Cette année, deux femmes supérieures ont reçu ce prix des mains du président du conseil d'administration de l'Ordre, monsieur Alain Desgagné, CRHA.

Première vice-présidente, ressources humaines et services généraux chez Standard Life du Canada, **Sophie Fortin, CRHA**, se distingue depuis vingt ans par sa capacité à influencer les décideurs et sa contribution au développement de la profession. Véritable ambassadrice du rôle crucial que jouent les ressources humaines, elle a changé la vision de la fonction RH partout où elle est passée. Visionnaire, elle a également contribué à hausser la crédibilité du titre de conseiller en ressources humaines agréé, permettant à la profession de prendre une place de choix aux tables de direction. Organisée, persévérante, orientée vers les résultats, possédant un excellent sens des affaires, elle est reconnue dans tous les milieux comme un agent de changement doté d'habiletés exceptionnelles en gestion et en communication.

Présidente-directrice générale de l'Administration portuaire de Montréal, **Sylvie Vachon, CRHA**, est reconnue notamment pour sa connaissance approfondie des différentes spécialités de la profession, sa capacité hors pair de rallier les forces vives de son équipe, son talent pour amorcer, gérer et intégrer le changement de même que son leadership indéniable. Elle a favorisé le développement de la profession en démontrant la nécessité de donner à cette expertise un rôle central dans la gestion stratégique de l'organisation. Avant-gardiste, elle a fait de la communication et de son habileté à résoudre les problèmes en dialoguant avec les intervenants sa marque de commerce depuis ses débuts en relations du travail.



Ariane Moffatt

Défi Meilleurs Employeurs : une excellente cuvée cette année encore!

Les projecteurs ont ensuite été braqués sur les lauréats du Défi Meilleurs Employeurs 2009. Organisé chaque année par Watson Wyatt Worldwide, le journal *Les Affaires* et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, le concours a attiré cinquante-cinq entreprises qui toutes se distinguent grâce à la mise en place de pratiques aussi avant-gardistes qu'inspiratrices. Voici les principaux gagnants de cette compétition de plus en plus vive d'une année à l'autre.

Le premier prix de la catégorie Grandes Entreprises a été remis – comme déjà l'an dernier – à **Teknika HBA**, que sa fusion récente avec une grande firme de génie-conseil a propulsé encore plus haut parmi les sociétés les mieux gérées au Canada. Un succès inspirant fondé à la fois sur la qualité de son personnel et sur sa préoccupation du développement durable.

En première position parmi les organisations de 200 à 499 employés, **Marcil Centre de rénovation** est une entreprise qui a l'esprit de famille, où la passion de bien servir le client est contagieuse. Comment on y arrive? Grâce à

une équipe où tous se « donnent la main » et sont traités avec respect.

Et dans la catégorie Petites Entreprises, c'est une société d'informatique de Québec, une entreprise « branchée » sur son personnel, qui a remporté le premier prix. **L-Ipse**, qui avait déjà reçu cette distinction en 2007, se distingue toujours par des conditions de travail exceptionnelles et la confiance qu'elle accorde à ses employés.

Mentionnons que le deuxième prix dans la catégorie Grandes Entreprises a été remis au Cégep Marie-Victorin. De leur côté, Xerox – une habituée du Défi – et le Centre de réadaptation de l'Estrie – premier prix de l'an dernier – ont respectivement remporté les deuxième et troisième prix dans la catégorie Moyennes Entreprises. Dans la catégorie Petites Entreprises, les deuxième et troisième prix sont allés à Physio Extra et R3D. Pour sa part, D.L.G.L. figure au panthéon des meilleurs employeurs pour une huitième année consécutive! Une constance exemplaire...

C'est une star montante de la chanson québécoise qui a clôturé cette grande soirée de gala. **Ariane Moffatt**, auteure, compositrice et interprète à l'incommensurable talent de créatrice, a littéralement ébloui les spectateurs et fait vibrer la salle!

LA SOIRÉE SPECTACLE



Lauréates du prix Professionnel émérite : Sylvie Vachon, CRHA, présidente-directrice générale, Administration portuaire de Montréal, Alain Desgagné, CRHA, président du conseil d'administration de l'Ordre, et Sophie Fortin, CRHA, première vice-présidente, ressources et services généraux, Standard Life du Canada



Wilfrid Morin, président directeur-général et son équipe, Teknika HBA



François Marcil, président directeur-général et son équipe, Marcil Centre de rénovation



Steven Garneau, directeur-général et son équipe, L-Ipse

BESOIN D'EXPERTISE ?

Relations du travail, embauche, gestion de vos employés, équité salariale...

Vous recherchez un professionnel compétent pour faire face à un enjeu particulier concernant vos employés ?

Adressez-vous au bon endroit !

Convivial, flexible et gratuit, ce service vous permet d'obtenir rapidement des propositions de service sur mesure.



Affaires RH

présente un système de diffusion d'appels d'offres vous permettant d'obtenir rapidement des propositions de service pour tous vos mandats... peu importe leur envergure !

Voyez-en les avantages...

- Un vaste bassin de consultants membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, spécialisés dans chaque domaine de la profession
- Des envois ciblés selon vos critères

Gardez cette adresse sous la main : www.affairesrh.ca

Présenté par

Affaires RH

Propulsé par

CRHA
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

TENDANCES

Culture, tribu et Internet

EMMANUELLE GRIL

Comme chaque année, le congrès est l'occasion de s'informer sur les toutes dernières tendances en matière de gestion des ressources humaines. Trois conférences particulièrement intéressantes à cet égard sont présentées pendant ce congrès.

S'adapter aux cultures...

Hier, André Durivage, CRHA, professeur à l'Université du Québec en Outaouais, a livré une conférence captivante sur l'adaptation des modes de communication selon les cultures. « Les personnes issues d'autres cultures ont des valeurs et des façons de faire différentes. Les gestionnaires des ressources humaines doivent les comprendre et en tenir compte dans leur approche », souligne-t-il.

Monsieur Durivage a d'ailleurs illustré sa conférence de nombreux cas concrets. « Dans certaines cultures par exemple, on doit rester humble et ne pas faire étalage de ses talents. En Amérique du Nord, lors d'entrevues d'embauche, cela peut causer un problème. Les gestionnaires doivent donc être bien préparés et connaître ces différences pour savoir quelles questions poser », dit-il. Il ajoute que, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, chaque candidature est précieuse : « Il faut se donner la chance d'aller chercher et d'intégrer des travailleurs venus d'ailleurs. »

Facebook, Twitter et compagnie

En après-midi, Marianne Meunier, CRHA, vice-présidente, ressources humaines, et Simon Lauzier, conseiller en dotation, tous deux chez Nurun, ont parlé des meilleurs trucs du marketing interactif au service du recrutement. « Notre conférence visait à expliquer comment utiliser Internet et les nouveaux réseaux sociaux pour dénicher les meilleurs candidats », explique madame Meunier.

Avoir recours à des outils comme LinkedIn, Facebook, Twitter permet en effet, selon monsieur Lauzier, de créer des communautés de candidats potentiels. Marianne Meunier explique : « Chez Nurun par exemple, lorsque nous avons un poste à pourvoir, nous l'annonçons dans notre canal Twitter. Les personnes qui nous suivent sont immédiatement mises au courant et nous recommandent souvent des candidats. On reçoit donc des curriculum vitae qui correspondent au profil recherché de la part de candidats qui ont aussi de bonnes références. » Elle précise cependant que ces méthodes, bien qu'efficaces, ne sont pas adoptées par les gestionnaires, qui font preuve de beaucoup de résistance à leur égard. Marianne Meunier et Simon Lauzier espèrent donc que leur conférence a permis de faire tomber ces préventions, tout en offrant des outils simples pour faire ses premiers pas dans le monde du marketing interactif.

À surveiller aujourd'hui...

À ne pas manquer aujourd'hui, la conférence de Nadine Murtada, CRHA. Psychologue organisationnelle à la Société Pierre Boucher, elle sera accompagnée de Chantal Dauray, présidente et stratège en contenu de Concerta Communications. Elles nous parleront de ce qu'elles appellent « l'entreprise Tribu ». « L'être humain est un individu social, qui évolue au sein de réseaux sociaux. Cette propension naturelle peut être utile pour atteindre des objectifs d'affaires et devenir même un levier de performance », explique madame Murtada. Selon elle, on peut renforcer sa culture d'entreprise et accroître la mobilisation de sa main-d'œuvre en adoptant des rituels. Elle cite en exemple les rituels reliés à l'intégration des nouveaux employés ou encore le *party* de Noël. « On peut en faire un événement vide de sens, ou bien lui donner une couleur qui nous distingue en tant qu'organisation. Ces choix ont de gros impacts sur le tissu social de l'entreprise. » Madame Murtada abordera aussi l'art du récit ou *storytelling*, une excellente façon, selon elle, de transmettre une culture et des valeurs à ses ressources humaines.



Vous devez instaurer l'équité salariale dans votre entreprise, vous assurer de son maintien ou tout simplement en comprendre les principes?

L'Ordre vous propose, en collaboration avec l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, une série d'activités de formation. À vous de voir celle qui convient à vos besoins!!

Faites vite, car le nombre de places est limité!

Planter un programme d'équité salariale selon les nouvelles dispositions de la Loi

Le maintien de l'équité salariale et les nouvelles dispositions de la Loi : une priorité!

Pour bien comprendre les enjeux de l'équité salariale

Pour plus de renseignements sur ces activités : www.portailrh.org/equite

Présenté par

CRHA

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

en collaboration avec

Université de Montréal

Faculté des arts et des sciences
École de relations industrielles

Découvrez une gamme complète de **livres essentiels** à la gestion des ressources humaines à une seule adresse!

Visitez la Boutique de l'Ordre au Salon des exposants ou achetez en ligne.

www.portailrh.org/librairie

PROMOTION de la profession

La communication : oui, mais pas à n'importe quel prix!

Me SARAH THIBODEAU

Directrice, promotion de la profession,
Ordre des conseillers en ressources
humaines agréés

La communication est fondamentale en gestion des ressources humaines. Mais pas quand le secret professionnel est en jeu. En effet, il est interdit de communiquer les renseignements transmis par un client à un membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. D'ailleurs, le secret professionnel des CRHA ou CRIA a été reconnu clairement dans deux décisions rendues en 2008 par la Commission d'accès à l'information. Bref retour sur deux décisions marquantes pour la profession.

Rapport sur le climat organisationnel

En juillet 2008, la Commission est saisie d'une demande d'accès à un rapport préparé par des consultants membres de l'Ordre. Le mandat de la firme consistait à faire le point sur le climat

au sein d'une équipe de gestion d'un service de police résultant d'une fusion. Il s'agissait d'établir un diagnostic organisationnel à la suite de plusieurs entrevues confidentielles avec des gestionnaires. La Commission refuse au syndicat l'accès à ce rapport, parce que celui-ci est protégé par le secret professionnel du CRHA, prévu à l'article 9 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Après avoir rappelé que le titre « conseiller en ressources humaines agréés » (CRHA) est réservé aux membres de l'Ordre¹, la Commission indique que ces derniers sont tenus au respect du secret professionnel. Selon elle, la confection d'un tel rapport fait partie des activités professionnelles exercées par les membres de l'Ordre. De plus, les commentaires confidentiels des personnes rencontrées ont été obtenus dans l'exercice de la profession de CRHA. Point important à souligner : le fait que les auteurs de ces confidences (cadres) ne soient pas ceux qui ont donné le mandat aux consultants (service de police) n'est pas pertinent. Comme le rapport résulte de la relation professionnelle entre l'organisme et les CRHA auteurs du rapport, la Commission décide que le document en entier est protégé par le secret professionnel.

Mandat d'expertise donné au médecin d'une entreprise

Dans une décision rendue en décembre 2008, la Commission d'accès à l'information s'est penchée sur le statut d'un mandat d'expertise médicale confié par un CRIA à un médecin². Face à une demande d'accès à l'information relative à plusieurs documents, l'entreprise soutenait que le mandat d'expertise médicale était protégé par le secret professionnel du CRIA. Le mandat donné par ce dernier au médecin consistait à effectuer une expertise médicale sur le demandeur (un ex-employé de l'organisation). Selon la Commission, ce mandat était donné par un membre de l'Ordre dans le contexte des relations du travail entre l'entreprise, employeur du demandeur à cette époque, et le demandeur. Donc, selon la Commission, le texte du mandat donné au médecin est confidentiel, puisqu'il est protégé par le secret professionnel du conseiller en relations industrielles agréé, qui lie le CRIA à l'entreprise.

¹ Fraternité des policiers de Gatineau inc. c. Gatineau (Ville de) 2008 QCCA 161

² J.P. c. Compagnie A 2008 QCCA 239

Une activité à ne pas manquer!

Les Rendez-vous de l'Ordre : pour faire face aux défis d'aujourd'hui et se préparer à saisir les opportunités de demain.

Mercredi 25 novembre 2009

Hôtel Hyatt Regency Montréal

www.portailrh.org/colloques

Le rendez-vous des relations du travail

On vous propose :

- un contenu pratique et d'actualité
- des conférences d'avant-garde

Le **Rendez-vous 2009** vous offre une série de conférences en relations du travail et une autre en droit du travail.

À vous de choisir...

Organisé par

CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Commandité par

SOQUIJ Société québécoise
d'information juridique
soquij.qc.ca



MERCI
AUX GÉNÉREUX
COMMANDITAIRES
DU CONGRÈS

AON

MORNEAU SOBECO

GARDA

VÉZINA NADEAU LABRE

ELLICOM

**ORDRE DES CMA
DU QUÉBEC**

MERCER

**ANDRÉ FILLION
& ASSOCIÉS INC.**

LA PERSONNELLE

EMPLOI-QUÉBEC

CERIDIAN

ENTRAC

**RÉGIE DES RENTES
DU QUÉBEC**

**ASSOCIATION DES
PROFESSIONNELS EN
SGRH**

LA COMMUNICATION au cœur de la fonction RH

Le congrès en chiffres...

En choisissant la communication comme fil directeur de notre congrès, nous nous doutions bien que ce serait un thème rassembleur. L'achalandage à cet événement annuel démontre sans aucun doute que c'est un sujet bien d'actualité qui se situe au cœur même de la fonction ressources humaines. Et de fait, le congrès connaît un succès retentissant! De toute évidence, c'est LE plus grand événement dans le domaine de la gestion des ressources humaines au Québec. Voici quelques chiffres...

Plus de 1600 congressistes participent aux multiples ateliers, visitent le salon des exposants, se rassemblent dans les aires de repos... Sans conteste, ils vivent une expérience passionnante, stimulée par 80 conférenciers experts dans une succession d'ateliers diversifiés.

Hier soir, tout ce beau monde, auquel se sont joints quelque 200 invités supplémentaires, a assisté à une magnifique soirée clôturée par le spectacle d'Ariane Moffat.

Quant au salon des exposants, qui accueille 135 entreprises, il bourdonne d'activité. Environ 300 représentants de ces exposants accueillent les congressistes désireux de connaître les nouveaux produits et services présentés dans les stands.

Il est clair qu'un congrès ne saurait être un succès sans une organisation minutieuse. Sur place, pendant ces deux jours, 25 bénévoles et une trentaine d'employés de l'Ordre – tout le personnel en fait! – s'activent sans désemparer pour aplanir toute difficulté logistique. Soulignons que les bénévoles sont tous membres ou affiliés étudiants de l'Ordre.

Bref, tout près de 2000 personnes – participants, conférenciers, exposants, visiteurs – se pressent au Palais des congrès pour ces deux journées bouillonnantes d'activités. Ce qui prouve bien que le congrès annuel de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est devenu un événement phare pour la communauté RH au Québec.

