

Réponses aux questions non répondues de l'AGA 2024

Formation

Serait-il possible de mieux mettre en évidence les formations gratuites sur le site web de l'Ordre? Elles sont difficiles à repérer.

L'équipe du Carrefour RH a effectivement prévu d'améliorer la visibilité des formations gratuites. D'ici janvier 2025, nous publierons une page qui recense toutes ces formations ainsi que certaines formations gratuites offertes par des organismes publics. Lorsque cela sera fait, nous l'annoncerons dans les publications de l'Ordre.

Serait-il possible de proposer des formations sur la gouvernance des données RH (qualité des données RH, standards de données RH, etc.)?

Nous sommes en train d'élaborer un cadre de référence qui abordera les données RH. En plus de poser des définitions d'indicateurs, ce cadre présentera des données repères qui faciliteront l'interprétation des données locales. Destiné avant tout aux administrateurs et administratrices de société dans un objectif de gouvernance, il nécessitera une compétence d'application des CRHA | CRIA. Il est donc prévu qu'une formation soit prochainement conçue en ce sens.

Accompagnement des personnes nouvellement diplômées

L'Ordre propose-t-il un programme d'accompagnement pour aider les personnes nouvellement diplômées à décrocher un emploi et à démarrer leur carrière?

À ce jour, aucun programme spécifique n'est offert pour accompagner les personnes nouvellement diplômées dans leur recherche d'emploi et le démarrage de leur carrière. Cependant, le site Emploi CRHA+ propose une sélection d'offres d'emploi adaptées à ces personnes, ce qui leur apporte un soutien dans leurs démarches de recherche.

Notion d'acte réservé

Quels sont les motifs invoqués par l'Office des professions pour freiner la notion d'acte réservé pour notre Ordre?

De manière générale, nous constatons une volonté limitée de la part du gouvernement actuel d'encadrer davantage l'exercice des professions, alors qu'il semble privilégier une approche d'ouverture plutôt que de restriction. Par ailleurs, l'Office des professions du Québec a évoqué une absence de consensus de l'ensemble des parties prenantes ainsi qu'une crainte de voir augmenter le coût des enquêtes en limitant le nombre de personnes aptes à les réaliser.

Personnes chargées de cours

Pour poursuivre notre représentation de la profession auprès de la relève, serait-il possible de considérer que les professeures et professeurs du collégial portant le titre de CRHA | CRIA puissent également profiter du tarif « chargé ou chargée de cours », au même titre que les chargés et chargées de cours universitaires?

L'Ordre valorise la collaboration avec les professeures et professeurs universitaires, dont les recherches contribuent de manière significative au rayonnement et à l'avancement de la profession. Ces travaux bénéficient à l'ensemble des CRHA | CRIA, ce qui justifie une cotisation préférentielle. Peu d'ordres professionnels valorisent le rôle des professeures et professeurs de cette manière : seuls cinq, y compris le nôtre, offrent ce tarif réduit.

Il y a deux ans, l'Ordre a par ailleurs choisi d'offrir une cotisation réduite aux chargées et chargés de cours universitaires, qui partagent de nombreuses responsabilités avec les professeures et professeurs. À ce jour, seuls deux ordres, dont le nôtre, proposent cette reconnaissance tarifaire pour les personnes chargées de cours.

Pour le moment, la cotisation réduite s'applique uniquement aux professeures et professeurs ainsi qu'aux chargées et chargés de cours universitaires. Cette décision est en partie liée à l'exigence d'un minimum de 90 crédits universitaires pour l'admission à la profession. Cependant, l'Ordre reste à l'écoute des besoins des professionnelles et professionnels agréés et souhaite continuellement bonifier ses pratiques. Cette position pourrait donc ultérieurement faire l'objet d'une révision, notamment avec la prise en compte des programmes DEC-BAC.

Autres

Serait-il possible de mettre en place un outil qui facilite la gestion des augmentations salariales au sein de l'entreprise?

Nous mettons à votre disposition un [outil sur les prévisions salariales](#) qui est mis à jour chaque hiver. Les données et les outils qui figurent dans ce guide pratique sont présentés dans le cadre du [Rendez-vous Rémunération](#) et seront repris dans un webinaire sur les mises à jour des prévisions à l'hiver prochain.

En ce qui concerne les démarches de rémunération, nous offrons, en collaboration avec la CNESST, deux formations en ligne gratuites qui permettent aux entreprises de se conformer aux obligations en lien avec l'équité salariale et son maintien, soit :

- [L'essentiel de l'équité salariale](#);
- [L'évaluation du maintien de l'équité salariale](#).

De plus, comme complément aux démarches et aux pratiques en rémunération, l'Ordre a créé un [guide sur la transparence en rémunération](#).

Néanmoins, nous prenons note qu'il y aurait un besoin de concevoir un outil spécifique sur la gestion de la rémunération en période d'augmentation. Nous évaluerons le tout avec nos collaboratrices et collaborateurs ayant une expertise en rémunération.

Quels sont les enjeux et les besoins qui sont ressortis du sondage sur la mobilisation des employées et employés de l'Ordre?

Les résultats du dernier sondage 2023 sur la mobilisation des employées et employés de l'Ordre nous ont permis de maintenir notre certification Employeur Remarquable et de mettre en lumière différentes pratiques qui nous distinguent en tant qu'organisation.

Les principaux enjeux soulevés portaient notamment sur la carrière et les différents outils informatiques utilisés, et nous avons mis en place différents leviers pour y répondre. De plus, nous avons pu échanger en continu sur ces différents points via des rencontres individuelles, en équipe et en grand groupe.

Le prochain sondage organisationnel sur la mobilisation des employées et employés aura lieu en cours d'année 2025.