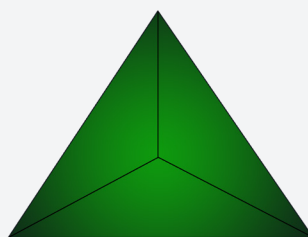


Rapport final du projet

# CERCLE RH 2024

Propulsé par



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE**  
des industries des portes et fenêtres,  
du meuble et des armoires de cuisine

En collaboration avec

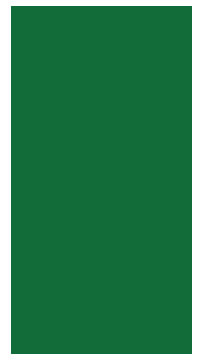
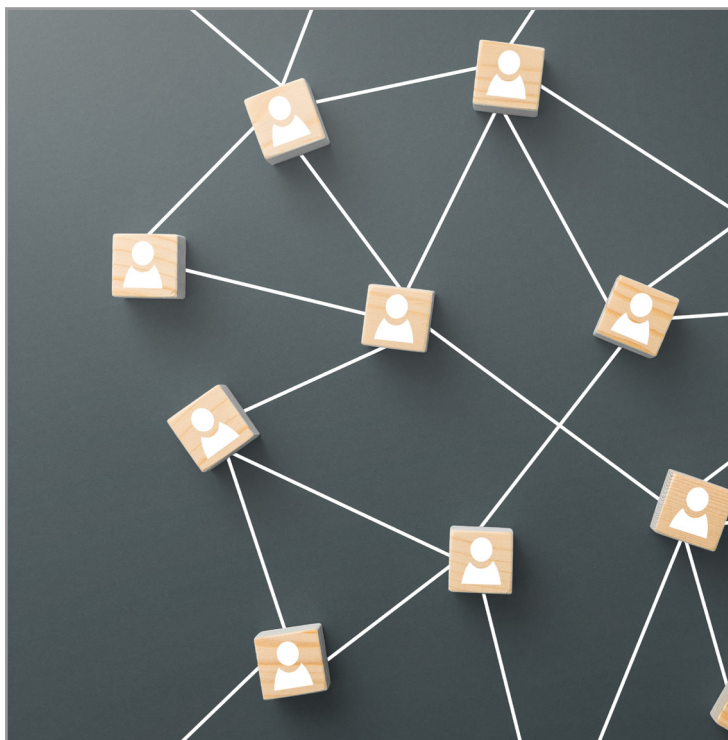


**Cholette Coaching**  
PARTENAIRE DE VOS OBJECTIFS

**Pour une deuxième année, il a été proposé aux responsables de ressources humaines des entreprises membres du CSMO de participer à des échanges sur différents thèmes concernant les ressources humaines.**

Plusieurs participants ont été intéressés par le projet :  
19 personnes ont été inscrites.

Dans ce rapport, vous trouverez un résumé des échanges qui ont eu lieu.



## Contenu

4	Objectif du projet
4	Méthodes utilisées
5	Les grands thèmes retenus par les participants lors de la première rencontre
6	Liste des participants
8	Rencontre #1 – 12 janvier 2024 – Introduction/présentation
8	Ordre du jour proposé
9	Les enjeux RH au sein des entreprises participantes
10	Rencontre #2 – 2 février 2024 – Rémunération et bonus
11	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
12	Rencontre #3 – 23 février 2024 – Avantages sociaux/congés/assurances
13	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
14	Rencontre #4 – 15 mars 2024 – Évaluation de rendement
14	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
15	Rencontre #5 – 5 avril 2024 – Conférence technologies et IA en Rh – Nancy Cameron
15	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
16	Rencontre #6 – 26 avril 2024 : Marque employeur
16	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
17	Rencontre #7 – 24 mai 2024 : Santé et sécurité au travail
17	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
18	Rencontre #8 – 14 juin 2024 – Équité-Diversité-Inclusion
18	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
19	Rencontre #9 – 5 juillet 2024 – Rencontre annulée
19	Rencontre #10 – 12 juillet 2024 – Formation en entreprise /PAMT
19	ENJEUX ET DÉFIS RETENUS
20	Évaluation du projet

# Bonne lecture!

# ESPACE D'ÉCHANGES CRÉATIFS RH

## **Objectif du projet**

Créer un espace d'échanges et de création entre membres de la communauté RH du CSMO afin de partager et d'améliorer les pratiques qui permettront d'innover en matière de ressources humaines.

## **Méthodes utilisées**

Les participants apporteront leurs expériences, partageront leurs outils et échangeront afin d'innover ensemble. Il ne s'agit pas d'une formation mais d'un lieu d'échange pour laisser briller chacun en partageant son expérience. Des sujets seront proposés à chaque rencontre, des outils pour amorcer les discussions seront présentés et je mettrai en place une animation dynamique permettant des échanges fructueux.

Profil des participants : responsables des RH en entreprise avec ou sans formation mais qui participent au recrutement de façon directe,

# Les grands thèmes retenus

par les participants lors de la première rencontre

- 1 La rémunération**
- 2 Les avantages sociaux (assurances, congés...)**
- 3 L'évaluation de rendement**
- 4 La formation / PAMT**
- 5 La marque employeur et Bien-être au travail**
- 6 Le recrutement / recrutement international**
- 7 Santé et sécurité au travail / évaluation des risques**
- 8 L'utilisation de l'intelligence artificielle en RH**
- 9 EDI – Équité, diversité, inclusion**

# Liste des participants

Nom	Titre	Entreprise
Lyna Ranger	Directrice RH	Groupe Brosseau
Douaa Lahboube	Responsable RH	Portes et fenêtres Président
Alexandra Boulet	Directrice RH	Portes et fenêtres Boulet
Julie Desrosiers	DA capital humain	Miralis
Léa Mathias	Conseillère RH	Shalwin
Julie Auger	Directrice RH	Richard et Lévesque
Sara-Michèle Dupuis	Conseillère dotation	Meubles St-Damase
Chanel Labrèche	Directrice RH	Trica
Véronique Moreau	Superviseure	Armoires Vision
Pascal Cormier	Propriétaire	Armoires Vision
Camille Laguë	Conseillère RH	Cuisines Action
Lisa Turcotte-Rozon	Directrice RH	Artisanex
Valérie Bouchard	Responsable RH	Ébénisterie Distinction
Marie-Chantal Nantel-Blais	Conseillère RH	N/D
Joannie Dupuis	Cons. acquisition de talents	N/D
Audrey Rochon	Responsable RH	N/D
Mélanie Binette	Directrice RH	Lepage Millwork
Blaise Lebeau	Propriétaire	Espace intégré
Michèle Maheu	À confirmer	Espace intégré
Maude Naud Van Guenip	Directrice marketing et RH	Cuisines Action

# Calendrier des rencontres

## **Durée : 20 heures**

- 10 rencontres de 2 heures;
- Des rencontres de 3 heures avec la présence d'un.e invité.e

## **Heures : 9 h à 11 h ou 9 h à midi**

## **Dates :**

- 12 janvier 2024
- 2 février - 23 février 2024
- 15 mars 2024
- 5 avril - 26 avril 2024
- 24 mai 2024
- 14 juin 2024
- 5 juillet 2024
- 12 juillet 2024

# Rencontre #1 – 12 janvier 2024

## Introduction/présentation

La première rencontre est la seule qui sera dirigée par un ordre du jour afin de nous assurer de confirmer les attentes et de présenter les objectifs et méthodes utilisées. Les autres rencontres seront dirigées selon les thèmes choisis par les participants afin de nous assurer de répondre aux réels besoins de l'industrie.

### Ordre du jour proposé

1. Ouverture de la rencontre – Mot de bienvenue
2. Présentation de l'ordre du jour
3. Remerciements de la présence et présentation des objectifs et méthodes utilisés
4. Présentation du profil de l'animatrice des rencontres
5. Présentation de la structure proposée – enjeux des participants
6. Présentation des participants
  - a. Rôle actuel dans l'entreprise
  - b. Expérience RH
  - c. Les enjeux et priorités RH au sein de leur entreprise
7. Les attentes face à nos rencontres
  - a. Le rôle de chacun pour des rencontres efficace (temps précieux)
    - a. Assiduité
    - b. Partage d'outils et trucs
    - c. Confidentialité et respect
    - d. Valeurs essentielles au projet
  - b. Les attentes des participants
8. Sujets retenus suite aux enjeux mentionnés
9. Calendrier des rencontres
10. Fin de la rencontre \*au plus tard à 11 h

La plupart des participants au groupe sont des responsables de ressources humaines à l'exception d'un président d'entreprise. Lors de cette première rencontre, chacun se présente et fait part de ses enjeux actuels, c'est à partir de ces informations que nous sommes en mesure de préparer les sujets des prochaines rencontres.



# Les enjeux RH au sein des entreprises participantes

- Recrutement
- Gestion des conflits
- Gestion du changement
- Rétention
- Santé et sécurité
- Relation de travail dans un milieu syndiqué
- Rémunération
- Sentiment d'appartenance
- Recrutement international
- Relation au sein d'une entreprise familiale
- Diversité
- Ressources informatiques vs RH
- Politiques des RH
- Évaluation de la performance
- Marque employeur

Suite à cette rencontre des thèmes ont été retenus pour les prochaines rencontres. Tous les participants sont en accord pour partager trucs et astuces et pour apporter leur expérience. Les rencontres auront lieu sous forme d'échanges et Christine Cholette en sera l'animatrice.

## Voici les premiers thèmes retenus pour discussion

- Rémunération et bonus
- Technologies
- Marque employeur
- Évaluation de rendement
- Recrutement
- Devenir un employeur de choix/marque employeur
- Avantages sociaux

# Rencontre #2 – 2 février 2024

## Rémunération et bonus

Monsieur Christian Galarneau, directeur général du CSMO, salue les participants et propose une rencontre le 5 avril prochain avec Nancy Cameron pour discuter de l'Intelligence artificielle et des technologies au cœur des ressources humaines. Un partage du lien quant à l'Enquête salarial est partagé.

Christine Cholette mentionne la hausse du salaire minimum qui est prévu de passer de 15,25 \$ à 15,75 \$ le 1<sup>er</sup> mai prochain.



### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- Les salaires actuels sont plus élevés que le salaire minimum, de bonnes augmentations ont été octroyées au cours des dernières années. Les ajustements salariaux sont pour la plupart octroyés sans référence à la performance. Quelques entreprises ont des liens entre la performance et les ajustements tant que l'équité est respectée donc un tableau en lien avec les évaluations de rendement.
- L'impact de la hausse du salaire a tout de même des impacts, la révision de l'échelle salariale est donc nécessaire.
- Une mise à jour des salaires est faite annuellement en consultant les salaires offerts dans les entreprises environnantes
- Une analyse est souvent faite avec une firme spécialisée pour la mise en place de la première structure salariale
- L'exercice de l'équité salariale est, pour la plupart des entreprises, faite par une firme externe.
- Les révisions salariales sont encore pour quelques entreprises attribuées par la direction sans échelle salariale, il s'agit des petites entreprises.
- Des bonus sont octroyés pour la plupart annuellement pour les cadres, selon les résultats personnels et ceux de l'entreprise.

## Enjeux et défis retenus

1. Il est important de bien accueillir les travailleurs et se préoccuper de leur bien-être.
2. Une échelle salariale juste et équitable est essentielle pour le bon fonctionnement et éviter les conflits internes.
3. La compétition avec les grandes entreprises n'est pas facile étant donné les conditions octroyées aux employés dans ces entreprises.

### **Certains points sont à retenir pour discussion plus tard :**

- Gestion du cellulaire
- Évaluations
- Avantages, congés et assurances
- Technologies

### PROCHAINE RENCONTRE :

1. Évaluation de rendement
2. Salaires
3. Reconnaissance

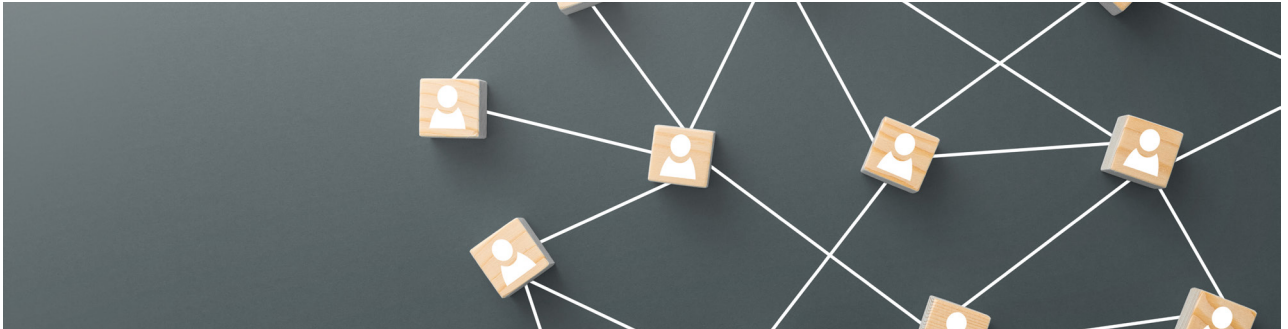


# Rencontre #3 – 23 février 2024

## Avantages sociaux/congés/assurances

### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- Les horaires de 4 jours ou 4 ½ sont en vogue et augmentent la performance.
- Les avantages sociaux sont importants (REER (les règles diffèrent beaucoup, mais il y a pour la plupart une participation intéressante de l'entreprise), assurances, cadeaux promo ou autres, activités sociales...) ils ont un impact important pour les employés. Il s'agit d'éléments très attractifs.
- Les journées de maladie sont souvent plus nombreuses que la CNESST l'exige.
- Beaucoup d'activités sociales sont organisées par les entreprises (BBQ, activités, party de Noël avec ou sans conjoint, sortie familiale...). La participation est habituellement élevée.
- Les vacances dans certaines entreprises peuvent aller jusqu'à 14 % selon les années d'expérience.
- Les assurances collectives d'une entreprise à l'autre varient énormément, après 3 mois ou 1 an, à la carte ou forfait... L'employeur en paye une partie qui peut varier entre 30 à 60 %.
- Un plan de reconnaissance est en place dans très peu d'entreprises, mais très apprécié pour les entreprises concernées.
- Possibilité de banque d'heures après plus de 40 hres dans certaines entreprises.
- Des articles promotionnels sont souvent remis aux employés et sont très appréciés (chandail, casquette, tasse...).



## Enjeux et défis retenus

1. La plupart des entreprises qui ont des travailleurs en télétravail n'ont pas de politique pour cet élément, ce qui apporte quelques confusions ou abus.
2. Les avantages sociaux sont des éléments de comparaison importants pour l'attraction.
3. L'uniforme est un élément de discorde, étant donné que les équipes de service après-vente et les chauffeurs sont habillés par l'entreprise.
4. Le coût élevé des activités et les enjeux économiques sont des éléments de questionnement quant à la quantité d'activités offertes, Un montant de 2 \$ est prélevé par certaines entreprises pour le club social.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

PROCHAINE RENCONTRE :

- Évaluation de rendement

# Rencontre #4 – 15 mars 2024

## Évaluation de rendement

### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- L'utilisation des KPI facilite les évaluations basées sur la performance, celles-ci doivent être justes et équitables et les critères doivent être connus de tous.
- Près de la moitié des entreprises font des évaluations de rendement annuellement. Elles sont souvent faites sous forme d'échange avec les travailleurs et d'auto-évaluation. Ces rencontres sont très appréciées par les travailleurs.
- Les supérieurs immédiats et l'équipe de RH sont souvent les personnes impliquées dans l'évaluation, ces rencontres sont de plus en plus axées sur l'HUMAIN. Dans certaines entreprises il y a des sondages de satisfaction.
- Des évaluations à la fin de la période de probation sont faites dans la plupart des entreprises par le supérieur immédiat. La haute direction est, dans les plus petites organisations, impliquée dans les évaluations de rendement.

## Enjeux et défis retenus

1. Il est difficile de bien évaluer la performance en fonction des résultats de l'entreprise, car plusieurs n'ont pas de critères de performance.
2. Le manque de temps est un enjeu important dans nos organisations, alors la direction néglige souvent ce point.
3. Les objectifs sont souvent mal déterminés, ce qui enlève de la performance à cette évaluation.
4. Une nouvelle tendance est d'évaluer les points en fonction des valeurs de l'entreprise.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

### PROCHAINE RENCONTRE :

- Conférence sur les technologies/IA avec Nancy Cameron

# Rencontre #5 – 5 avril 2024

## Conférence technologies et IA en RH –

### Nancy Cameron

À la suite de la conférence qui fût très appréciée, certaines discussions ont lieu quant à l'application des technologies et de l'IA dans la gestion des ressources humaines.

#### **Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :**

- CHAT GPT est un outil utilisé par plusieurs entreprises pour la formation et les formulaires divers.
- La plupart des entreprises utilisent les outils technologies de base, mais sans plus : les outils de communications comme TEAMS sont utilisés, mais de façon restreinte.
- Une seule entreprise présente utilise une solution de formation en ligne (NOVO SST) pour la formation des travailleurs.

## Enjeux et défis retenus

1. Le coût important des technologies, la manque de temps et des faibles connaissances sont les éléments qui retardent la mise en place de ces outils.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

#### PROCHAINE RENCONTRE :

- Marque employeur



# Rencontre #6 – 26 avril 2024

## Marque employeur

### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- Des questionnaires/sondages sont faits dans plusieurs entreprises afin de prendre le « pouls » des travailleurs.
- Les valeurs qui sont partagées de plus en plus au niveau de l'entreprise.
- Certaines entreprises encouragent les travailleurs à faire des implications communautaires et les soutiennent financièrement.
- Des journées carrières sont organisées pour accueillir les candidats potentiels avec une visite d'usine.
- Participation à des salons d'emploi.
- Plusieurs entreprises ont travaillé avec des entreprises spécialisées pour la révision de leur image de marque.

## Enjeux et défis retenus

1. Il est important que la direction s'implique dans cet exercice pour la refonte de l'image de marque.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

### PROCHAINE RENCONTRE :

- Santé et sécurité au travail





# Rencontre #7 – 24 mai 2024

## Santé et sécurité au travail

### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- Certaines entreprises ont fait l'embauche d'un préventionniste qui semble avoir un impact important sur les frais et les actions reliés à la sécurité.
- Un comité SS est en place dans la plupart des entreprises et permet une implication des travailleurs au quotidien.
- La plupart des entreprises ne sont pas avec une mutuelle de prévention. Certains ne connaissent pas cette notion, alors nous prenons le temps de bien expliquer.
- La procédure est claire pour la plupart en ce qui concerne le temps d'un accident.
- Des listes de travaux en assignation temporaire est une tâche lourde, on laisse plus souvent le travailleur à la maison pour faciliter la gestion en usine.

## Enjeux et défis retenus

1. L'affichage est un élément important pour la prévention, mais le manque de ressources fait que celui-ci est souvent négligé.
2. La LOI est mal connue de plusieurs des participants au Cercle RH.
3. Étant donné les frais élevés en SST, de plus en plus d'entreprises sont à réviser leurs méthodes et à faire l'embauche de conseillers SST.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

### PROCHAINE RENCONTRE :

- Équité/diversité/inclusion

# Rencontre #8 – 14 juin 2024

## Équité-Diversité-Inclusion

Une conférencière se joint à nous pour nous entretenir sur le sujet : Mme [Nisrin AlYahya](#). À la suite de cette rencontre, des discussions ont lieu quant aux différents défis et la réalité en entreprise

### Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :

- Il est essentiel d'avoir une bonne communication et de poser des questions pour éclaircir certaines situations afin d'éviter l'interprétation et les conflits.
- L'intergénération est également un élément important relié à l'équité.
- Une politique claire en ce qui concerne l'intimidation peut être ajoutée à la Politique RH.
- Certaines peurs en ce qui concerne les situations d'handicap nous amènent à la réticence alors qu'une bonne évaluation apporterait des candidats probablement intéressants – il est possible de faire une journée d'essai ou du compagnonnage.

## Enjeux et défis retenus

1. La réalité des entreprises avec les travailleurs étrangers nous demande une adaptation importante.
2. La mauvaise connaissance de certaines situations nous limite énormément.
3. Des organismes sont actifs pour faciliter l'intégration de certaines catégories d'individus (immigrant, handicap, santé mentale...)
4. Les défis de langue des travailleurs étrangers nous obligent à s'investir et à modifier notre affichage et notre documentation, plusieurs entreprises fournissent un interprète.
5. Un des éléments essentiels est de vraiment intégrer les travailleurs à nos équipes plutôt que de faire des équipes de travailleurs étrangers afin de faciliter leur intégration. De plus, avant leur arrivée, une formation des travailleurs actuels est importante pour partager la réalité des nouveaux travailleurs.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants ce qui enrichi les discussions dont la formation PSSM du gouvernement du Canada <https://commissionsantementale.ca/formation/pssm/pssm-base/>

## Rencontre #9 – 5 juillet 2024

Rencontre annulée

## Rencontre #10 – 12 juillet 2024

Formation en entreprise /PAMT

Conférence de Mme Marie-Pier Houle de Fenêtres Président pour nous parler de son expérience très positive. Cette conférence est très appréciée par tous.

### **Plusieurs points sont apportés, voici les idées partagées :**

- Dans la plupart des petites entreprises, aucune structure de formation n'est mise en place.
- Des initiatives pour valoriser la formation comme la remise de certificats sont très importantes.
- Des formations sont souvent offertes aux cadres ou aux superviseurs (Supervision M3, communication...).
- Des collaborations/partenariats intéressantes sont faites avec le milieu.

## Enjeux et défis retenus

1. Manque de temps et la priorité n'est pas à la formation au niveau de la direction
2. Il faudrait voir la formation comme un investissement plutôt qu'une dépense.

Plusieurs documents ont été partagés par les participants, ce qui enrichi les discussions.

# ÉVALUATION DU PROJET :

Les sujets ont été déterminés par les participants ce qui a permis de répondre aux attentes des participants.

Les rencontres aux 2 semaines auraient été davantage appréciées afin de suivre le cours des discussions.

Les échanges pendant les rencontres et l'échange des coordonnées ont permis des échanges et questionnements entre les rencontres.

Le manque d'engagement est dû aux priorités en entreprise vs le manque de ressources en RH.

Les personnes spécialisées et formées en RH (BAC ou certificat) n'ont pas les mêmes besoins que les personnes qui soutiennent le département des RH en entreprise, mais sans expérience.

Le nombre de personnes du début aura nuit aux échanges étant donné que plusieurs participants ne pouvaient échanger, un nombre de 12 personnes est idéal pour ce type de projet.

L'expérience fût positive et très appréciée.

Lieu d'échange entre les entreprises manufacturières d'un même milieu rend les échanges très intéressants.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure disponible pour toutes informations complémentaires.

Votre coach,

*Christine Cholette*

christine@cholettecoaching.com

Agrément # 0060222



### Adresse

161 Rue Tyler, Ayer's Cliff

Québec JoB 1Co

### Réseaux sociaux

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

### En ligne

[solutionsrh.net](http://solutionsrh.net)

[info@solutionsrh.net](mailto:info@solutionsrh.net)

### Montage graphique et révision

Joëlle Mc Gurrin  
Conseillère en communication et  
marketing