

PLANIFICATION ANNUELLE 2024-2025

Date et heure:	19 mars 2024, 9h30-15h00	
Endroit :	Hôtel ALT, 1200, av. Germain-des-Prés Salle Cantine	
Membres présents :	M. Sylvain Ouellet, Président	Mme Marie Deschênes
	M. Alain Arsenault	M. Claude St-Marseille
	M. Bertrand Plante	M. Jean-Philippe Duclos
	M. Martin Rouleau	M. Alexis Roy
	Mme Nicole Simard, directrice générale	
Membre invitée présente :	Mme Brigitte Labbé, CRHA	

RETOUR SUR LA PLANIFICATION 2022-2023

1. STRUCTURE INTERNE

Éléments	En cours/Fait/Non fait
Travailler sur l'implantation du REER.	Fait
Liste des tâches pour mener à bien le projet.	Fait
Établir un échéancier.	Fait

2. PROMOTION ET COMMUNICATION

Éléments	En cours/Fait/Non fait
Faire plus de communication écrite aux employeurs. (Communiquer de l'information sur le REER.)	Fait /Infolettre

3. ANALYSE

Éléments	En cours/Fait/Non fait
Établir un processus d'accueil pour les nouveaux membres.	Fait
Produire des documents qui seront rendus publics sur le site internet du Comité paritaire.	Fait

4. RÔLE DES INSPECTEURS À REVOIR

Éléments	En cours/Fait/Non fait
Revenir comme avant la COVID-19. Faire plus d'inspection sur la route.	Fait – 2 jours bureau et 3 jours sur la route

COMPTE RENDU DE LA PLANIFICATION ANNUELLE 2024-2025

1. FORCES ET DÉFIS (voir en détail dans les onglets plus bas)

Forces de l'organisation 2024-2025	Défis de l'organisation 2024-2025
<ul style="list-style-type: none"> • Législation <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encadrement juridique clair ✓ Mission et mandat clair • Structure opérationnelle bien définie • Connaissance du marché <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ressource interne qui parle espagnol • Proactivité • Objectifs communs • Moyen financier <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bons, les cotisations sont définies par le gouvernement ✓ Gestion assidue des fonds • Amélioration continue <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développement et amélioration des systèmes informatiques ✓ Bonne communication interne et externe ✓ Cyberattaque (plan d'urgence en place) ✓ Formation des employés en continu ✓ Bonne intégration des nouveaux administrateurs ✓ Planification annuelle suivie • Indicateurs de rendement pour la prestation des inspecteurs (rencontres et indicateurs en chiffres) 	<ul style="list-style-type: none"> • Structure opérationnelle <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le nombre d'inspecteurs versus les territoires couverts ✓ Relève ✓ Formation salaires ✓ Poste pm et soir • Connaissance du marché-Nouveaux joueurs <ul style="list-style-type: none"> ✓ Joueurs provinciaux et nationaux ✓ Complexe pour les réclamations ✓ Plan d'actions • Manque de visibilité et promotion • Développer une formation pour les assujettis • Impacts sur CPEEP, court et moyen terme (1an). Assurer une répartition équitable du travail REER versus tâches terrain

2. REER COLLECTIF

À faire	Personnes en charge	Échéancier
Impacts sur CPEEP, court et moyen terme (1an). Assurer une répartition équitable du travail REER versus tâches terrain.	Nicole	En cours
Un deuxième poste à la comptabilité est ouvert pour un remplacement de maternité et restera au retour de la contrôleuse.	Nicole	Fait

3. STRUCTURE INTERNE

À faire	Personnes en charge	Échéancier
Le nombre d'inspecteurs versus les territoires couverts. <ul style="list-style-type: none"> Manque inspecteur pour le travail après-midi et soir (offrir à l'interne avant) et pourrait être fait sur 4 jours. 	Nicole	Automne 2024
Mieux définir les rôles internes.	Nicole	Automne 2024
Relève membre du CA (2 à 3 personnes d'ici 5 ans), les substituts peuvent pallier à court terme.	Sylvain/Marie	2024-2025
Connaissance du marché-Nouveaux joueurs (proactivité) <ul style="list-style-type: none"> Définir plan d'action avec firme de lobbying et relation publique 	Direction et président	Fin 2024
Moyens financiers <ul style="list-style-type: none"> Sommes non réaffectées – stratégies à définir pour roulement. Sommes pour palier en cas de poursuite. 	Direction/CA	2024

4. PROMOTION ET COMMUNICATION

À faire	Personnes en charge	Échéancier
Manque de visibilité et promotion <ul style="list-style-type: none"> • Plus présent sur FB • Voir public cible afin de valider quels réseaux sociaux, développer et optimiser. Actuellement, les stratégies sont orientées vers les 55 ans et plus, mais pas vers la nouvelle génération. • Refaire le visuel du site web • Voir possibilité d'une application CPEEP 	Comité en place	Automne 2024
Loi 25 sur le site internet	Nicole	Semaine prochaine
Développer une formation pour les assujettis	Direction/équipe	2024-2025

5. RÔLE DES INSPECTEURS

À faire	Personnes en charge	Échéancier
Valider le besoin de développer certains secteurs et embauche de nouveaux employés- 80% des opérations se font sur le territoire de Québec.	Nicole	Printemps 2024
Formation interne pour le volet salarial des inspecteurs.	Direction	Automne 2024