CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

UNE PROFESSION D'AVENIR PROPULSÉE PAR 60 ANS D'HISTOIRE

RAPPORT ANNUEL **2022-2023**

Présentation

MISSION : PROTECTION DU PUBLIC

Tout comme celle des 46 autres ordres professionnels, la mission principale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la protection du public, lequel comprend les travailleurs, les dirigeants, les gestionnaires et les organisations. Aujourd'hui, protéger le public, c'est permettre à chaque personne de s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif, collaboratif et guider les organisations à travers leur évolution.

Selon l'Ordre, la protection du public, c'est aussi sensibiliser et influencer la société en veillant à l'adoption des pratiques professionnelles exemplaires par les CRHA | CRIA, en contribuant au succès des organisations, en habilitant et en responsabilisant les travailleurs, en outillant les dirigeants et les gestionnaires afin qu'ils posent les bons gestes RH et en s'assurant d'une progression soutenue de la profession et de sa notoriété.

LES VALEURS QUI ANIMENT ET INSPIRENT NOS ACTIONS

OUVERTURE
Notre intelligence collective fait notre distinction. Nous valorisons la différence.

INNOVATION
Nous sommes agiles, audacieux et avant-gardistes.

INTÉGRITÉ
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.

EXCELLENCE
Nous misons sur la qualité, la pertinence et l'apprentissage continu.

LES CRHA | CRIA : DES PROFESSIONNELS STRATÉGIQUES À L'EXPERTISE DIVERSIFIÉE

Deux titres sont réservés à nos professionnels : conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) et conseiller en relations industrielles agréé (CRIA). Se rapportant à la même profession, ils ont la même valeur et sont protégés par le Code des professions du Québec.

Les CRHA | CRIA sont présents dans tous les milieux, que ce soit dans les entreprises, les organismes gouvernementaux et à but non lucratif, les syndicats, les universités ou les cabinets de consultants. Ils exercent leurs activités dans les secteurs public et privé, notamment en relations du travail, en dotation, en développement des compétences, en rémunération globale, en développement organisationnel et en santé, sécurité et mieux-être au travail, tout en s'investissant dans la gestion stratégique de l'organisation et dans la planification des ressources humaines.

Leur profonde connaissance des affaires et des pratiques exemplaires de gestion leur permet de contribuer à la vision stratégique de l'organisation, à l'atteinte de ses objectifs ainsi qu'à sa réussite tout en soutenant le développement des employés.

MADAME DOMINIQUE DEROME
PRÉSIDENTE
OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

Veuillez recevoir, en votre qualité de présidente de l'Office des professions du Québec, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril **2022** et le 31 mars **2023**.

Nous vous prions d'agréer, madame la Présidente, nos salutations distinguées.

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MADAME NATHALIE ROY
PRÉSIDENTE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE
HÔTEL DU PARLEMENT

Madame la Présidente,

Veuillez recevoir, en votre qualité de présidente de l'Assemblée nationale, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril **2022** et le 31 mars **2023**.

Nous vous prions d'agréer, madame la Présidente, l'expression de notre considération distinguée.

Madame Sonia LeBel
MINISTRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE, MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES ET PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

MADAME SONIA LEBEL
MINISTRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE, MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES ET PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Madame la Ministre,

Veuillez recevoir, en votre qualité de ministre responsable de l'application des lois professionnelles, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril **2022** et le 31 mars **2023**.

Nous vous prions d'agréer, madame la Ministre, l'expression de notre plus haute considération.

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MESSAGE DES ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS

Le Code des professions prévoit que les ordres professionnels soient gouvernés par un conseil d'administration constitué à la fois d'administrateurs élus provenant de la profession concernée ainsi que d'administrateurs nommés par l'Office des professions du Québec. Ces derniers représentent le public; portés par leur expertise complémentaire, ils assurent un regard externe aux discussions et travaux des CA.

À l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, en tant qu'administrateurs nommés par l'Office, nous représentons quatre des 15 sièges. Par cette préface, nous témoignons au public de notre perspective et notre appréciation quant aux réalisations de l'Ordre et de sa saine gouvernance.

En siégeant chacun sur un ou plusieurs comités de gouvernance du CA, nous avons l'occasion de contribuer aux principales orientations stratégiques de l'Ordre et ce, sur l'ensemble des fronts. Que ce soit dans le cadre de ces comités ou au CA, nous sommes à même de constater que la protection du public anime chacun des administrateurs, tout comme l'équipe de la permanence, et a été au cœur de l'ensemble des échanges et décisions prises.

Nous reconnaissons l'Ordre comme une partie prenante de premier plan dans l'écosystème du monde du travail et de l'emploi ainsi que son leadership pour outiller les professionnels comme les autres acteurs quant aux pratiques exemplaires et à la gouvernance RH.

SIGNÉ PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION NOMMÉS PAR L'OFFICE :

MARTINE ARIAL, NOTAIRE
PASCAL BLANCHETTE, ING.
MICHEL GERVAIS
SYLVIA MORIN, B.A., IAS.A

SOMMAIRE 1

Présentation 2

Rapport de la présidence et de la direction générale 7

L'ORDRE 13

Élections 2022 au conseil d'administration 14

Conseil d'administration 16

Comité exécutif 23

Comités de gouvernance du conseil d'administration 26

Assemblée générale annuelle 2021-2022 30

Politiques et pratiques de gouvernance 32

Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public 34

Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie 35

Équipe de l'Ordre 37

Fondation CRHA 40

Relève 42

Carrefour RH 43

LA PROFESSION 45

Comité de la formation 46

Comité des équivalences 49

Portfolio d'équivalence, un nouvel outil d'évaluation des compétences 52

Comité de révision des équivalences 53

Comité d'inspection professionnelle 54

Bureau du syndic 61

Conciliation et arbitrage des comptes 65

Comité de révision des décisions du syndic 66

Conseil de discipline 68

Comité de la formation continue obligatoire 70

Comité de la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH) 75

Accréditation en médiation 78

Usurpation de titre réservé 79

Assurance responsabilité professionnelle 80

Fonds d'indemnisation 82

LES NORMES PROFESSIONELLES 83

Réglementation de l'Ordre 84

Communications avec les CRHA | CRIA 85

Soutien à l'exercice de la profession 88

Rôle sociétal 93

LES CRHA | CRIA 96

Renseignements généraux 97

Délivrance de permis 104

ÉTATS FINANCIERS 106

ANNEXES 128

Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public 129

Règlement intérieur | comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie 136

Rapport de la présidence et de la direction générale

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Me Manon Poirier, CRHA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

UNE PROFESSION D'AVENIR PROPULSÉE PAR 60 ANS D'HISTOIRE

L'Association des diplômés en relations industrielles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal a été formée en 1961 et dès 1963, par le biais d'une loi privée, la Société des conseillers en relations industrielles était née. Elle est devenue, 10 ans plus tard, l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec et a fusionné avec l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec en 1997, afin de rassembler l'ensemble des professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles dans une même organisation. C'est ainsi que l'Ordre des conseillers en ressources humaines et des conseillers en relations industrielles agréés a consacré les 60 dernières années à façonner et encadrer la pratique professionnelle avec rigueur, passion et ambition.

Le rôle des CRHA | CRIA n'aura jamais été aussi central et d'actualité. Alors que les principaux enjeux des milieux de travail concernent la gestion des ressources humaines, ils sont à l'avant-plan des défis stratégiques des organisations d'aujourd'hui. L'apport de la profession à l'économie du Québec et à l'épanouissement des travailleurs n'est plus à prouver. Grâce à leur compréhension pointue des besoins organisationnels comme ceux des humains, ils accompagnent les organisations et les individus dans leur évolution. Le contexte actuel est complexe, mais l'avenir de la profession est certainement florissant et excitant !

UNE COMMUNAUTÉ FORTE ET GRANDISSANTE

Depuis les six dernières décennies, notre communauté n'a cessé de croître pour atteindre aujourd'hui un peu plus de 12 000 CRHA | CRIA, œuvrant dans toutes les régions et tous les secteurs.

Nous sommes fiers de faire partie de cette communauté de professionnels qui ont fait le choix, année après année, de souscrire à des exigences élevées en matière d'éthique et de déontologie et de formation continue et ainsi, de se distinguer comme des professionnels qui suivent les plus hautes normes de la profession.

Avec un taux de réinscription au tableau de l'Ordre de 95,4 %, vous avez confirmé cette année l'importance que vous accordez à la qualité de la pratique par l'adhésion volontaire à des normes de pratique professionnelle élevées. Porté par votre confiance renouvelée et sa mission de protection du public, l'Ordre continuera de s'investir avec vigueur dans votre développement et votre accompagnement pour que vous puissiez surmonter les défis avec confiance, et il continuera de solidifier sa posture incontournable d'influenceur de premier plan dans l'espace public.

UNE NOUVELLE PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET UN BILAN POSITIF

Pour nous guider dans nos actions au quotidien, l'Ordre s'est doté en 2022 d'une nouvelle planification stratégique. Voici un survol des réalisations pour la période 2022-2023.

AXE 1 — influencer les politiques publiques et la gouvernance RH des organisations

Un audit de perception mené par une organisation tierce à l'été 2022 auprès des parties prenantes a confirmé le chemin parcouru par l'Ordre en matière d'influence ces dernières années ainsi que sa posture appréciée jugée crédible, constructive et pertinente dans les débats publics. Des pistes d'améliorations qui seront mises en place ont également été soulevées pour permettre à l'Ordre de bonifier son approche et ainsi, d'avoir un effet encore plus marqué.

Quant aux dossiers menés, l'Ordre a été actif en cette année d'élection provinciale pour consolider sa posture d'influenceur et se positionner auprès du nouveau gouvernement comme une partie prenante à valeur ajoutée dans les débats publics en matière d'emploi et de travail. Entre autres, un débat électoral a été organisé avec la collaboration de la FCCQ, ce qui a permis de sensibiliser les acteurs concernés aux enjeux que la profession considère comme primordiaux.

L'un des dossiers marquants parmi lesquels l'Ordre s'est attelé cette année est certainement l'enjeu du travail chez les jeunes. L'Ordre s'est fait entendre dès l'été 2022 pour militer en faveur d'un rehaussement de l'encadrement en la matière, et nous avons été entendus. Nous avons également contribué aux travaux de la Commission des partenaires du marché du travail qui ont découlé en un avis sur lequel le ministre a bâti son projet de loi puis avons partagé notre position en commission parlementaire lors de l'étude de ce dernier. L'Ordre a eu une influence considérable sur cet enjeu sociétal et il est fier d'avoir fait partie de la solution.

Soucieux de sensibiliser les milieux de travail à l'adoption de pratiques saines, l'Ordre a redéployé sa campagne *Ne faites pas comme si le harcèlement n'existait pas*. En plus des espaces radiophoniques à Montréal et à Québec, la campagne a été adaptée pour la télévision et télédiffusée à l'échelle du Québec.

Finalement, mentionnons l'implication et l'influence grandissantes de l'Ordre au sein de CRHA Canada pour une profession forte d'un océan à l'autre.

838
mentions de l'Ordre et du titre dans les médias

Campagne publicitaire de 4 semaines radiodiffusées et télédiffusées

AXE 2 — développer les compétences des CRHA | CRIA et les habiletés RH des gestionnaires et dirigeants

Afin de permettre aux CRHA | CRIA de mener leurs mandats avec confiance et de guider leur organisation au travers de leur évolution dans un contexte de transformation accélérée, l'Ordre déploie une offre considérable de formations variées et de qualité. Que ce soit sur le plan des formats d'apprentissage, des thèmes traités ou des experts mis de l'avant, le souci de la diversité est constant. Par ailleurs, l'accessibilité de son offre demeurant une priorité, une multitude d'activités ont été proposées en mode virtuel, asynchrone, gratuitement ou bien à faible coût.

Alors que la situation pandémique s'est tranquillement résorbée, l'Ordre a eu le grand bonheur de tenir enfin en présentiel son événement phare, le Congrès RH, permettant à 1255 professionnels de la grande communauté RH de se retrouver.

Par ailleurs, grâce à la contribution et à l'expertise de ses professionnels agréés, le Carrefour RH, qui présente l'ensemble des ressources de l'Ordre, a continué d'être mis à jour en continu pour proposer du contenu d'actualité et pertinent. Annuellement, les CRHA | CRIA ont visité le Carrefour en moyenne à 70 reprises chacun, ce qui en fait assurément un outil incontournable. Le Carrefour RH est offert gratuitement aux CRHA | CRIA, et a également été pensé pour les autres acteurs de l'écosystème, comme les dirigeants et gestionnaires.

À cet égard, et aux fins de jouer pleinement son rôle de protection du public, l'Ordre s'est doté depuis quelques années déjà d'une vision élargie de son rôle. En plus de développer les compétences des professionnels RH et considérant que tout gestionnaire et dirigeant peut poser des gestes associés à la gestion des ressources humaines dans le cadre de leurs fonctions, nous nous sommes donnés le défi supplémentaire de les soutenir eux aussi. Dans cette optique, l'Ordre a tenu cette année la deuxième édition du Forum RH PME et développé des ressources vouées aux dirigeants et gestionnaires, ceci, notamment grâce à la collaboration de Services Québec.

carrefour RH

3 026 000
pages vues cette année

Plus de
21 000
participations à l'ensemble de nos activités de formation (dont 72 % sont des CRHA | CRIA)

Plus de
675
heures de formation offertes en mode virtuel

38
activités gratuites qui ont générées 12 339 participations

Création d'un programme organisé en partenariat avec l'UdeM :
Organiser le travail en mode hybride

AXE 3 — cocréer l'avenir de la profession dans un monde en évolution

La profession poursuit sa croissance alors que la communauté compte dorénavant 12133 CRHA | CRIA qui accompagnent au quotidien et stratégiquement les travailleurs, gestionnaires et dirigeants dans ce monde en mouvance. En raison de l'accélération des changements de paradigmes, la profession doit non seulement s'adapter, mais également assurer un leadership fort dans la redéfinition des milieux de travail et des leviers de succès. Ce qui nous pousse collectivement à oser et remettre en question nos réflexes.

De plus, pour garantir une relève forte et la pérennité de la profession, l'Ordre s'investit de près auprès des étudiants universitaires. Bien que la pandémie et le contexte de pénurie de main-d'œuvre aient changé le portrait et la réalité de la relève universitaire, nous redoublons d'ardeur afin de les soutenir dans le cadre de leur parcours scolaire, pour faciliter leur transition vers le marché du monde du travail et pour faire rayonner le titre et la posture professionnelle.

L'Ordre a par ailleurs créé un centre de recherche et d'innovation qui aura comme mandat de soutenir la recherche et l'intelligence collective, ainsi que de transmettre le savoir aux praticiens leur permettant d'anticiper et d'embrasser les changements et même, les créer. Le centre permettra d'approfondir encore davantage nos positions et nos ressources.

Toujours dans une volonté de rehausser les conditions d'accès à la profession tout en les rendant plus inclusives et agiles, l'Ordre a développé de nouvelles lignes directrices en matière d'admission. Dans la même veine, le portfolio d'équivalence, une nouvelle voie d'accès au titre de CRHA | CRIA destinée aux professionnels expérimentés, est maintenant offerte.

UNE COMMUNAUTÉ EN CROISSANCE

12 133
CRHA | CRIA

1 005
Nouvelles inscriptions au tableau de l'Ordre

95 %
Taux de renouvellement au tableau de l'Ordre

RELÈVE

2 678
abonnés étudiants

INSPECTION PROFESSIONNELLE

1 004
inspections réalisées

Axe 4 — incarner l'exemple d'une organisation saine, inclusive, collaborative et innovante

Bien sûr, nous avons la responsabilité d'assumer un leadership positif en tant qu'employeur de choix et avons un devoir d'exemplarité quant à nos pratiques organisationnelles. En plus de maintenir la certification *Employeur remarquable* ainsi que la reconnaissance (niveau 3) d'*Entreprise en santé*, 2022-2023 fut l'occasion de revoir l'environnement et l'organisation du travail.

Afin de se doter d'espaces de travail attrayants et favorisant l'innovation et la collaboration, ainsi que porté par la ferme volonté de réaliser des économies à long terme par la réduction considérable de la taille de nos espaces de travail, l'Ordre a amorcé d'importants travaux de rénovation qui se concluront à l'automne 2023. Nous avons également eu l'occasion de déployer notre modèle hybride de travail novateur alors que la présence au bureau repose sur un principe du sens au travail plutôt que d'un nombre défini de jours.

L'année aura également été marquée par des travaux d'amélioration et d'optimisation des processus internes ainsi que par le début des chantiers de transformation numérique dont nous pourrons retirer à terme, d'importantes retombées positives tant du point de vue de la productivité de l'équipe interne que de l'expérience usager pour les CRHA | CRIA et les autres clientèles ainsi que dans la qualité des services offerts. C'est ainsi que des travaux ont été entrepris pour déployer un nouveau système de gestion de l'apprentissage (communément appelé un *LMS*) ainsi que de remplacer notre système de gestion de la relation avec les CRHA | CRIA et clients (communément appelé un *CRM*).

EMPLOYEUR REMARQUABLE

RECONNU ENTREPRISE en SANTÉ NIVEAU 3

Ce bilan n'est rendu possible que grâce aux gens dévoués qui œuvrent avec passion et rigueur auprès de l'Ordre. Derrière toutes les réalisations qu'il sous-tend se trouve une soixantaine d'employés innovants, une quinzaine d'administrateurs motivés, ainsi que des centaines de bénévoles et collaborateurs engagés. Ils contribuent tous à élever encore plus la profession et à assurer la protection du public pour garantir des milieux sains, performants et humains.

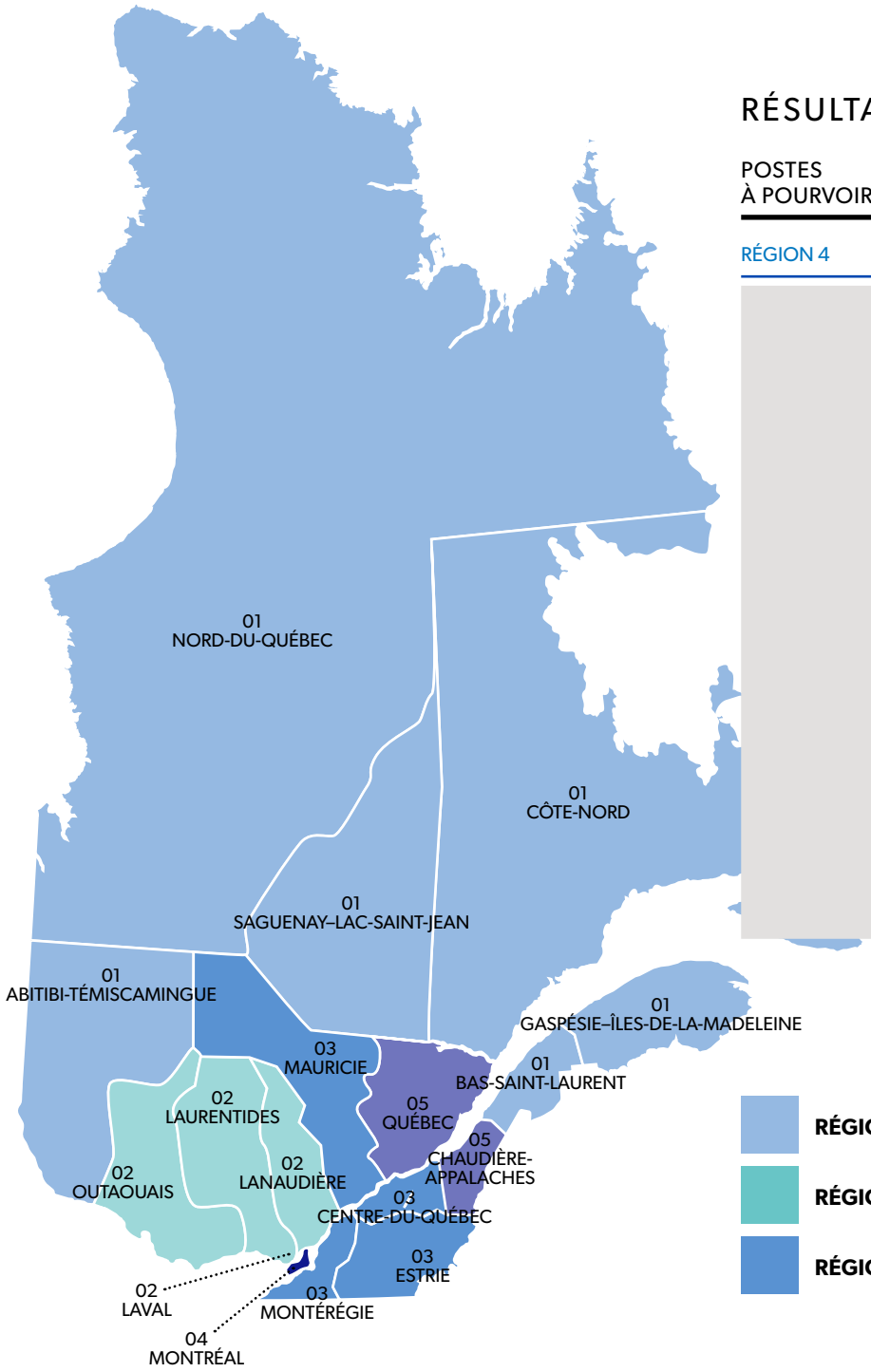
L'ORDRE

01

Élections 2022 au conseil d'administration

En 2022, quatre postes d'administrateurs étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration dans la région électorale 1, soit la région administrative de Montréal.

La période de mise en candidature a débuté le 25 janvier 2022 et la clôture du scrutin a eu lieu le 14 avril 2022 à 16 h.



RÉSULTATS

POSTES À POURVOIR	NOMBRE D'ÉLECTEURS	CANDIDATURES REÇUES	ADMINISTRATEURS ÉLUS
RÉGION 4			
		Charles Baribeault, CRHA	
		Mariane Boucher, CRHA	
		Marion Chartier-Lefrançois, CRHA	
		Noelle Dorothée Emessiene, CRHA	
		Benjamin Gauthier, CRHA	Noelle Dorothée Emessiene, CRHA
		Sébastien Héroux, CRHA	
5	5134	Daniel H. Lanteigne, CRHA	Charles Baribeault, CRHA
		Marie-Chantal Ledoux, CRHA	Benjamin Gauthier, CRHA
		Philippe Lévesque-Groleau, CRHA	Julie Moreau, CRHA
		Julie Moreau, CRHA	
		Isabelle Oliva, CRHA	
		Michèle Parent, CRHA	
		Catherine Raymond, CRHA	

TAUX DE PARTICIPATION

9,88 %

Conseil d'administration

MANDAT

Le conseil d'administration joue un rôle fondamental en assurant la mission première de l'Ordre, à savoir la protection du public. Il détermine les orientations stratégiques de l'organisation, veille à l'application de l'ensemble des règlements, en particulier du Code des professions. Il contribue, par ses travaux et ceux de ses comités, à l'avancement de la profession.

Il exerce une surveillance constante sur les différentes pratiques des CRHA | CRIA à l'aide du programme d'inspection professionnelle et du suivi de la formation continue.

MEMBRES

PRÉSIDENT
Philippe de Villers, CRHA

Élu au suffrage des administrateurs, par acclamation, pour un mandat de deux ans, qui se terminera au même moment que la fin du mandat d'administrateur de M. de Villers, en mai 2024. Il s'agit d'un deuxième mandat consécutif.

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ[1]
RÉGION 1		
Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine		
Katy Langlais, CRHA	Réélue – 5 mai 2021 (2e mandat)	7/7
RÉGION 2		
Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides		
Sophia Nardelli, CRHA	Élue – 6 mai 2020 (1er mandat)	5/7

MEMBRES (SUITE)

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ[1]
RÉGION 3		
Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec		
Philippe de Villers, CRHA	Réélu – 6 mai 2020 (3e mandat)	7/7
Manon Perreault, CRHA	Élue (remplacement d'une vacance) – 22 mars 2023	0/1
RÉGION 4		
Montréal		
Noëlle Dorothée Emessiene, CRHA	Élue – 4 mai 2022 (1er mandat)	6/7
Charles Baribeault, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
Benjamin Gauthier, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
Julie Moreau, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
RÉGION 5		
Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches		
Marie-Josée Douville, CRHA	Réélue – 6 mai 2020 (3e mandat)	7/7
SECTEUR UNIVERSITAIRE		
Sylvie St-Onge, CRHA, *Distinction Fellow*	Élue – 6 mai 2020 (1er mandat)	7/7
SECTEUR SYNDICAL		
Rémi St-Gelais, CRIA	Réélu – 5 mai 2021 (2e mandat)	7/7
ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS		
Me Martine Arial	Nommée – 6 mai 2020 (1er mandat)	7/7
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 15 avril 2020 (2e mandat)	6/7
Michel Gervais	Nommé – 21 juin 2020 (2e mandat)	7/7
Sylvia Morin, B.A., IAS.A	Nommée – 4 mai 2022 (1er mandat)	6/7

[1] En 2022-2023, le conseil d'administration a tenu 6 séances ordinaires et 1 séance extraordinaire. L'assiduité indiquée s'applique uniquement à cette période.

NOMBRE DE RÉUNIONS

7
ORDINAIRES

0
EXTRAORDINAIRE

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 MARS 2023

	NOMBRE D'ADMINISTRATEURS		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Rôle d'un conseil d'administration : ▪ Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours ▪ Séance d'intégration (volet 2) : système professionnel, admission, inspection professionnelle, formation continue, bureau du syndic ▪ Formation sur les états financiers : état de la situation financière et état des résultats	**8**	**6**	**1**
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	**10**	**5**	**0**
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	**10**	**5**	**0**
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	**10**	**5**	**0**
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	**10**	**5**	**0**

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ADMINISTRATEURS ET PRÉSIDENT

LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DU PRÉSIDENT VISE À :

- Reconnaître l'engagement et les contributions des membres du conseil d'administration relativement à leur préparation des réunions du conseil, à leur participation à celles-ci et à leur engagement au sein des comités du conseil ;
- Reconnaître les responsabilités et les contributions supplémentaires des personnes assumant la présidence du conseil d'administration et celle de ses comités ;
- Valoriser les rôles et les responsabilités du conseil d'administration de l'Ordre.

ACTIVITÉS DONNANT DROIT À UN JETON DE PRÉSENCE

TYPE	JETON DE PRÉSENCE
Séance ordinaire ou extraordinaire de plus de 3,5 h (en présentiel ou à distance)	100 % du jeton de présence
Assemblée générale annuelle (en présentiel ou à distance)	100 % du jeton de présence

À noter qu'aucun jeton de présence n'est versé aux membres du conseil d'administration pour les activités suivantes :

- La préparation des réunions d'un comité de gouvernance ou de tout autre comité, et la participation à celles-ci ;
- La participation à des formations, qu'elles soient obligatoires (en vertu du Code des professions) ou proposées ;
- La préparation des activités de représentation de l'Ordre (p. ex. des événements du conseil interprofessionnel du Québec ou de CRHA Canada), et la participation à celles-ci ;
- La préparation d'une consultation ou d'une prise de décision faite par voie électronique (p. ex. par courriel) au sein du conseil d'administration ou d'un comité de gouvernance, et la participation à celle-ci.

VALEURS DES JETONS DE PRÉSENCE

CATÉGORIE	MONTANT ATTRIBUÉ
Présidence du conseil d'administration	**1 150 $**/séance
Présidence d'un comité de gouvernance	**575 $**/séance
Membres élus du conseil d'administration	**275 $**/séance
Membres nommés par l'Office des professions	L'Ordre verse la différence entre l'allocation de présence versée par l'Office et celle accordée aux membres élus.
Membre d'un comité de gouvernance*	**100 $**/séance

***La personne membre du conseil d'administration qui siège à un ou à plusieurs comités de gouvernance (excluant le comité exécutif) a droit à une reconnaissance pécuniaire supplémentaire pour sa participation à une séance ordinaire ou extraordinaire du conseil. Cette reconnaissance supplémentaire est multipliée par le nombre de comités auxquels elle siège, avec un maximum de 200 $/séance**

DIRECTION GÉNÉRALE ET SECRÉTARIAT DE L'ORDRE

La rémunération versée à la directrice générale, Me Manon Poirier, CRHA, pour la période 2022-2023 était de 315 218 $. Ce montant comprend le salaire annuel et les avantages sociaux. Elle occupe le poste de directrice générale depuis le 25 janvier 2016.

Me Poirier a occupé la fonction de secrétaire de l'Ordre jusqu'au 7 septembre 2022. Me Josiane Fréchette a ensuite occupé cette fonction jusqu'au 1er février 2023 (congé parental). Me Poirier a donc repris la fonction par intérim à partir de cette date.

Pour la période 2022-2023, un montant de

43 325 $

A ÉTÉ DÉBOURSÉ EN JETONS DE PRÉSENCE.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LA POLITIQUE DE RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.

PRINCIPALES RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

ADMINISTRATION DES AFFAIRES DE L'ORDRE

- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration.
- Adoption du rapport annuel 2021-2022.
- Adoption de la date, de l'heure et du lieu (virtuel) de l'assemblée générale annuelle pour la période 2021-2022.
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2023.

AFFAIRES RELATIVES À LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- Adoption du programme de surveillance 2023-2024 (inspection professionnelle).
- Autorisation de signer des ententes de collaboration avec Emploi Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Autorisation à faire une demande de subvention dans le cadre du Programme d'aide à la reconnaissance des compétences auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.
- Adoption des nouvelles lignes directrices d'évaluation de la formation dans le contexte de l'article 5 du *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec* qui devront être appliquées par le comité des équivalences ainsi que le comité de révision des équivalences.

DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

- Acceptation de la proposition de services de la firme MNP S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour le mandat de l'audit des exercices financiers se terminant les 31 mars 2023 à 2026, sous réserve de leur nomination officielle à chaque année lors de l'assemblée générale annuelle.
- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022.
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2023-2024.
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2023-2024 aux fins de consultation des CRHA | CRIA.
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA.
- Adoption du budget 2023-2024.

AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES

- Demande à l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec concentration en gestion des ressources humaines de la TÉLUQ à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

- Adoption des modifications à la Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration.
- Adoption des modifications à la Politique sur la gouvernance des comités de protection du public.
- Adoptions des modifications à la Politique de remboursement des dépenses des bénévoles et des administrateurs ainsi qu'à la Politique de remboursement des dépenses des employés.
- Adoption des modifications à la Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration.
- Adoption des modifications à la Politique d'achat.
- Adoption des modifications au mandat du comité exécutif.

NOMINATIONS

- Nomination des présidents et des membres des différents comités de gouvernance de l'Ordre (comité d'audit, comité RH, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique).
- Nomination des membres du comité exécutif.
- Nomination d'un membre du conseil d'administration de l'Ordre pour siéger au conseil d'administration de la Fondation CRHA.
- Nomination de la secrétaire de l'Ordre.
- Nomination de deux membres sur le comité de la certification ECH.
- Nomination d'un représentant de l'Ordre à CRHA Canada pour l'année 2022-2023.
- Nomination d'un expert indépendant pour assister la secrétaire de l'Ordre dans la mise en place et le fonctionnement du système de vote électronique.
- Nomination d'un témoin pour le dépouillement du scrutin des élections 2023 au conseil d'administration.
- Renouvellement des mandats de six membres du conseil de discipline.
- Nomination d'une représentante du conseil d'administration au jury des prix *Distinction Fellow* 2023.
- Nomination de représentants du conseil d'administration sur les jurys des prix Reconnaissance RH 2023.
- Nomination de la secrétaire du conseil de discipline par intérim.
- Élection d'un nouveau membre du conseil d'administration afin de pourvoir à une vacance.
- Nomination de cinq nouveaux membres au conseil de discipline.
- Adoption des lauréats pour les prix Reconnaissance RH 2023 et des lauréats pour la *Distinction Fellow* 2023.
- Nomination d'un président substitut pour exercer les fonctions du président en cas d'empêchement ou d'absence de ce dernier.
- Nomination des membres du comité responsable de l'attribution du prix Mérite du CIQ pour l'année 2023.

MEMBRES

Philippe de Villers, CRHA, président

Charles Baribeault, CRHA
(depuis le 1er février 2023)

Pascal Blanchette, ing.

Julie Moreau, CRHA

Rémi St-Gelais, CRIA

Sylvie St-Onge, CRHA
(jusqu'au 1er février 2023)

Comité exécutif

Le comité réalise les mandats confiés par le conseil d'administration. Il formule des recommandations sur toute question soumise à la demande du conseil d'administration. Il fait rapport de ses activités et de ses recommandations à chaque réunion du conseil d'administration, le cas échéant. Il exerce tous les pouvoirs que le conseil d'administration lui délègue, à l'exception de ceux dont la délégation n'est pas permise par le Code des professions.

Le comité exécutif constitue également le comité de prise de position. Il évalue, analyse et recommande les prises de position publiques de l'Ordre.

NOMBRE DE RÉUNIONS

6
ORDINAIRES

0
EXTRAORDINAIRES

25
SOLLICITÉS PAR COURRIEL

LE COMITÉ EXÉCUTIF EST INVESTI, ENTRE AUTRES, DES POUVOIRS SUIVANTS :

- Délivrer les permis d'exercice.
- Établir si une infraction criminelle ou disciplinaire a un lien avec l'exercice de la profession.
- Radier du tableau de l'Ordre les CRHA | CRIA qui n'acquittent pas, dans le délai fixé, la cotisation annuelle ou les frais adjugés contre eux par le conseil de discipline.
- Radier du tableau de l'Ordre les CRHA | CRIA qui ne se conforment pas aux obligations de formation continue.
- Étudier la nature des demandes d'aide au fonds de défense en matière déontologique.
- Étudier la nature des demandes de réclamation à l'assureur.
- Nommer les membres des divers comités de l'Ordre (comité d'inspection professionnelle, comité des équivalences, etc.).
- Autoriser les contrats dont la valeur est supérieure à 100 000 $.

PRINCIPALES RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF

DÉLIVRANCE DE PERMIS ET ACCÈS À LA PROFESSION

- Délivrance de permis aux personnes qui ont satisfait aux conditions prescrites par le Code des professions et les règlements de l'Ordre.
- Autorisation de la réinscription au tableau de l'Ordre sans autre condition des personnes qui ont démontré avoir maintenu le niveau de compétences nécessaires à l'exercice de la profession.
- Adoption de la levée de la radiation des professionnels qui ont remédié à leur défaut de conformité au Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021.
- Reconnaissance partielle d'une équivalence et imposition, à des personnes candidates, de réussir les formations prescrites par le comité des équivalences dans un délai de 18 mois, afin de bénéficier d'une équivalence de formation pour l'obtention d'un permis de l'Ordre.
- Délivrance de permis à des candidats ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal canadien les déclarant coupables d'infractions criminelles qui, de l'avis motivé du comité exécutif, n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Décision de ne pas prononcer de radiation provisoire et de transmettre au bureau du syndic les dossiers de CRHA | CRIA ayant omis de déclarer une condamnation criminelle dans les dix (10) jours du jugement conformément à l'article 59.3 du Code des professions puisque de l'avis motivé du comité exécutif, les infractions n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Décision d'exiger d'un candidat qu'il se soumette à un examen afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront lui être imposés en application du Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relation industrielles agréés pour la délivrance d'un permis ou sa réinscription au tableau de l'Ordre.
- Décision d'exiger d'un candidat qu'il se soumette à nouveau à l'examen d'équivalence pour évaluer ses connaissances et ses compétences liées à l'exercice de la profession de CRHA | CRIA pour la délivrance d'un permis.
- Imposition de conditions à l'inscription au tableau de l'Ordre à la suite de la réussite de formations prescrites par le comité des équivalences.
- Adoption des modifications à la Politique sur la passation de l'examen d'équivalence en ligne.
- Attribution de sanctions à des candidats ayant contrevenu aux règles énoncées dans la Politique sur la passation de l'examen d'équivalence définissant les règles encadrant la passation de l'examen d'équivalence de l'Ordre.
- Décision d'imposer une inspection professionnelle un an suivant son inscription au tableau de l'Ordre à une personne CRHA | CRIA, et ce, dans le but d'assurer la protection du public.

NOMINATIONS

- Comité de la formation continue obligatoire
- Comité de révision des équivalences
- Comité d'inspection professionnelle

RADIATIONS

- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnels qui n'ont pas acquitté, dans le délai fixé, la cotisation annuelle.
- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnels qui n'ont pas complété les 60 heures de formation requises pour la période de référence 2018-2021, et ce, malgré les avis prévus aux articles 18 et 19 du Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.

AUTRES

- Autorisation à conclure un contrat d'une valeur supérieure à 100 000 $

Comités de gouvernance du conseil d'administration

En plus du comité exécutif, le conseil d'administration compte sur quatre comités pour mener à bien sa mission.

COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le comité de planification stratégique a pour mandat de définir et proposer au conseil d'administration, les grandes orientations de l'Ordre lui permettant d'accomplir sa mission de protection du public, de soutenir la profession et d'avoir l'effet social désiré au Québec.

Il voit à l'élaboration d'une planification stratégique globale de façon périodique et assure en continu une vigie sur sa pertinence actuelle et pour l'avenir, son agilité et sa réalisation par l'Ordre.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Suivis en continu de la réalisation du plan annuel 2022-2023.
- Validation du plan annuel 2023-2024.
- Réflexion sur la segmentation afin de savoir à quel public l'Ordre veut s'adresser et de quelles manières la protection du public peut être bonifiée.
- Réflexion sur la pertinence de créer d'autres certifications professionnelles.
- Réflexion sur les effets de la démarche Agile pour l'Ordre.

NOMBRE DE RÉUNIONS

4

MEMBRES

Rémi St-Gelais, CRIA, président

Geneviève Cloutier, CRHA, membre externe

Christine Corbeil, CRHA, membre externe

Noelle Dorothée Emessiene, CRHA

Katy Langlais, CRHA

Sylvia Morin, B.A., IAS.A

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a pour mandat de soutenir le conseil d'administration à s'acquitter de ses obligations de gouvernance et de ses responsabilités de surveillance relatives à la qualité et à l'intégrité de l'information financière. Il exerce un rôle de vigie sur les affaires financières de l'Ordre dont l'audit externe, le contrôle interne, la gestion des risques et la sécurité de l'information.

Il précise les orientations à prendre en matière de gestion des risques financiers, stratégiques, opérationnels ou relatifs à la réputation de l'organisation et il les soumet au conseil d'administration.

Le comité s'assure que l'ensemble des activités et des pratiques de gestion financière de l'Ordre sont conformes aux lois, normes, politiques et règlements en vigueur au sein de l'Ordre ou de toutes les autres instances régissant celui-ci. Le comité voit également à remplir l'ensemble des obligations de la Politique de placement afin d'assurer une saine et prudente gestion des placements détenus.

MEMBRES

Pascal Blanchette, ing., président

Charles Baribeault, CRHA

Benjamin Gauthier, CRHA

Michel Gervais

Élizabeth Martin, CRHA, membre externe

Nathalie Martin, CRHA, membre externe

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Analyse des finances de l'Ordre :
  - Résultats financiers internes
  - Relevés de portefeuille et rendement des placements
  - États financiers audités
  - Analyse des prévisions budgétaires 2023-2024
  - Analyse des projections financières
- Recommandation au conseil d'administration de l'augmentation de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2023-2024.
- Analyse des soldes de fonds et de l'utilisation du fonds de développement de la profession.
- Suivi du projet de transformation numérique pour la modernisation des plateformes de bases de données et de contenus de formation.
- Suivi de l'audit de sécurité du réseau informatique et des applications.
- Encadrement du projet de réaménagement des locaux de l'Ordre.
- Analyse de l'exercice de gestion des risques de l'Ordre.
- Révision de la politique d'achat.
- Mise à jour des politiques de remboursement des dépenses des bénévoles et administrateurs ainsi que celle des employés de l'Ordre.

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Le comité a pour mandat de recommander au conseil d'administration l'adoption et la mise en œuvre des pratiques exemplaires et des tendances en matière de gouvernance et d'éthique, notamment en ce qui a trait à la structure, la composition, au rendement et au fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités.

MEMBRES

Sylvie St-Onge, CRHA, présidente, *Distinction Fellow*

Martine Arial, notaire

Charles Baribeault, CRHA

Michel Gervais

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Révision de la Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration.
- Mise à jour de la politique sur la gouvernance des comités de protection du public.
- Suivi des évaluations des comités du conseil d'administration et du conseil d'administration.
- Validation de la révision du mandat du comité exécutif.
- Réflexion sur les composantes du cycle annuel des activités du comité Présentations sur la gouvernance et l'éthique aux membres du conseil d'administration.

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines a pour mandat de s'assurer de la mise en place de pratiques, de politiques et de normes visant à assurer une gestion efficace et mobilisatrice des ressources humaines.

Les principaux objectifs de ce comité sont de chapeauter la philosophie de rémunération globale de l'Ordre et de voir au développement des compétences de la direction générale de l'Ordre, de même qu'encadrer l'établissement d'un programme de gestion de la relève pour les dirigeants et les employés de l'Ordre.

Le comité est appelé à exercer toute autre fonction qui lui est confiée par le conseil d'administration et lui soumet les recommandations qu'il juge appropriées sur les sujets qui sont de son ressort.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Réflexion concernant les travaux d'encadrement et de reconnaissance des bénévoles de l'Ordre.
- Révision du processus d'évaluation de la performance de la direction générale.
- Détermination des objectifs et évaluation annuelle de la direction générale.
- Suivis récurrents : indicateurs RH, avantages sociaux, organigramme et mouvements de l'équipe.
- Recommandations sur les augmentations salariales des membres de l'équipe de l'Ordre.
- Analyse du sondage de mobilisation des employés 2023.

MEMBRES

Julie Moreau, CRHA, présidente

Marie-Josée Douville, CRHA, ECH

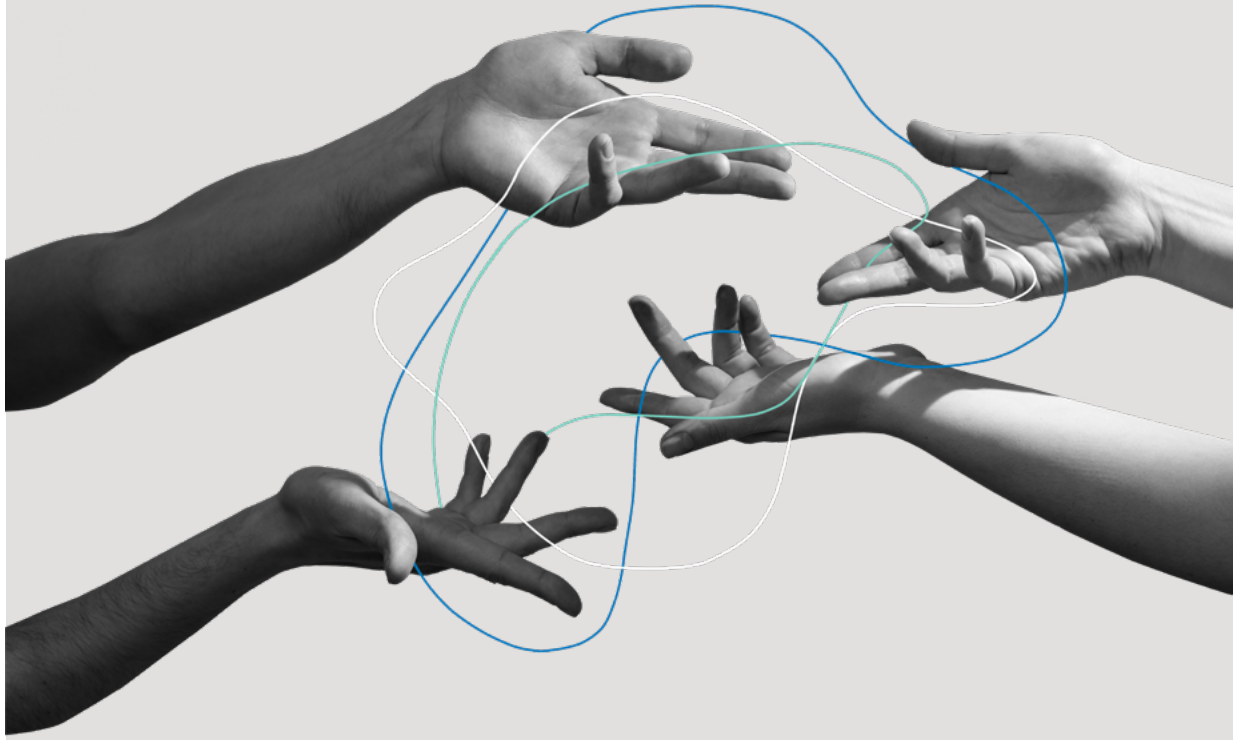
Natacha Laurin, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

Yves Roy, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

5



Assemblée générale annuelle 2021-2022

Pour une troisième année consécutive, l'assemblée générale annuelle de l'Ordre s'est tenue entièrement en mode virtuel, le 26 octobre 2022. Plus de 450 CRHA | CRIA de partout au Québec y ont assisté. Parmi eux, 12 administrateurs étaient présents.

SUJETS PRÉSENTÉS

- Rapport de la présidence sur les activités de l'exercice 2021-2022
- Rapports des présidences des comités de gouvernance du conseil d'administration
- Bilan des activités de la direction générale
- Présentation des états financiers audités de l'exercice 2021-2022
- Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation concernant le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2023-2024
- Tenue d'une nouvelle consultation sur le montant de la cotisation annuelle
- Approbation de la rémunération des administrateurs

CONSULTATION SUR LA COTISATION ANNUELLE

Du 21 septembre au 21 octobre 2022, l'Ordre a tenu une consultation sur le montant de la cotisation annuelle 2023-2024 auprès des CRHA | CRIA.

Le mécanisme habituel d'augmentation de la cotisation de l'Ordre est basé sur l'Indice des prix à la consommation publié par l'Institut de la statistique du Québec. À la lumière des résultats de l'exercice financier 2021-2022, des réserves financières de l'Ordre et du contexte inflationniste actuel, le conseil d'administration recommandait, exceptionnellement cette année, de limiter la hausse à 2 % (12 $) pour la cotisation 2023-2024, une augmentation basée sur l'Indice des prix à la consommation étant jugée trop importante.

Au total, 59 CRHA | CRIA se sont prononcés, parmi lesquels 33 étaient en accord avec la hausse proposée, 9 étaient en désaccord et 17 n'avaient aucun commentaire à formuler.

POINTS EN FAVEUR DE L'AUGMENTATION

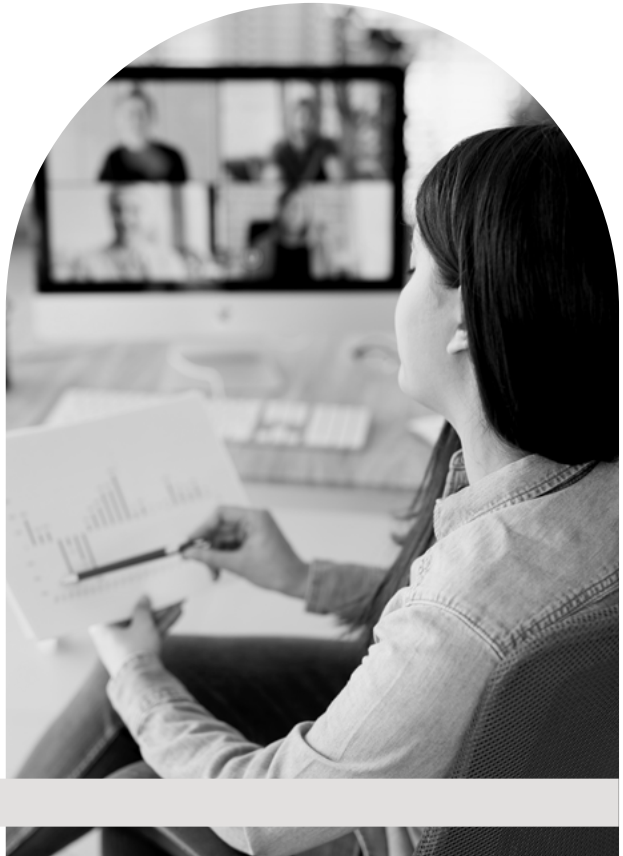
- En accord avec la proposition de limiter la hausse à 2 % et de ne pas suivre l'indice des prix à la consommation.
- Juste considérant l'offre de formations gratuites.
- Hausse raisonnable et réaliste.
- Une augmentation moins élevée permet d'éviter des retraits au tableau de l'Ordre.

POINTS EN DÉFAVEUR DE L'AUGMENTATION

- La cotisation devrait diminuer, car il n'y a aucune augmentation des services et les formations sont de plus en plus chères.
- Le prix est élevé pour un professionnel qui se situe loin de Montréal et qui a plus difficilement accès aux activités de l'Ordre en raison de la distance.
- Réflexion sur la nécessité d'augmenter systématiquement la cotisation chaque année
- L'Ordre devrait faire une réduction de ses coûts avant d'imposer une augmentation.

L'Ordre n'a pas tenu d'assemblée générale extraordinaire au cours de l'exercice.

Le 31 octobre 2023 aura lieu l'assemblée générale annuelle où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier correspondant aux présentes données.



Politiques et pratiques de gouvernance

Pour réaliser son mandat de protection du public, l'Ordre s'est doté d'un Cadre de gouvernance qui présente les principes, politiques et pratiques de l'Ordre en conformité avec le Code des professions.

En plus d'être la référence des membres du conseil d'administration, des membres des comités et des employés, ce cadre se veut une fenêtre sur la gouvernance de l'Ordre pour toutes les parties prenantes.

LE CADRE DE GOUVERNANCE EST CONSTITUÉ DES DOCUMENTS SUIVANTS :

CADRES

Cadre de gouvernance	Adopté le 25 mars 2020
Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	Adopté le 29 janvier 2020

MANDATS

Mandat de la présidence de l'Ordre	Adopté le 14 juin 2017
Mandat du conseil d'administration	Adopté le 8 novembre 2017
Mandat du comité exécutif	Adopté le 27 mars 2019 Modifié les 22 septembre 2021 et 22 mars 2023
Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration	Adopté le 25 janvier 2017 Modifié le 29 janvier 2020
Mandat de la direction générale	Adopté le 27 mars 2019

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Procédure d'élection du président	Adoptée le 27 mars 2019
Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 16 juin 2021, le 23 mars 2022 et 1er février 2023
Politique sur la gouvernance des comités de la protection du public	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 17 novembre 2021 et 9 septembre 2022
Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration	Adoptée le 19 juin 2019 Modifiée les 15 juin 2022 et 28 septembre 2022
Politique du fonds de défense déontologique des CRHA | CRIA	Adoptée le 27 mars 2013
Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale	Adoptée le 25 mars 2020
Politique d'achat	Adoptée le 27 mars 2017 Modifiée les 12 septembre 2018, 27 mars 2019, 19 juin 2019 et 22 mars 2023
Politique de placement	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique de prise de position	Adoptée le 25 janvier 2017
Politique de remboursement des dépenses des bénévoles et des administrateurs	Adoptée le 23 septembre 2020 Modifiée le 28 septembre 2022

POLITIQUES ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes	Adoptée le 21 novembre 2018
Code d'éthique des employés	Adopté le 29 mars 2017
Politique sur l'horaire comprimé	Adoptée le 8 novembre 2017
Politique de remboursement de la formation des employés	Adoptée le 30 janvier 2019
Politique de remboursement des dépenses des employés	Adoptée le 23 septembre 2020 Modifiée le 28 septembre 2022

Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public

Le Cadre éthique est un outil de conscientisation et un document de référence dynamique qui a pour objectif d'accompagner les administrateurs dans leur réflexion et leur prise de décision lors de situations ou d'enjeux éthiques.

S'appuyant sur les valeurs de l'Ordre, ce cadre se veut un guide de réflexion pour les administrateurs et les membres des comités de gouvernance et de protection du public de l'Ordre.

Il les oriente, guide leur conduite et leur fait prendre du recul dans leur réflexion et leurs actions afin qu'ils puissent prendre les meilleures décisions possible et donner l'exemple de bonne conduite au quotidien.

LA VERSION COMPLÈTE DU CADRE ÉTHIQUE EST DISPONIBLE EN ANNEXE

Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

Le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie a pour mandat d'examiner et d'enquêter sur toute information reçue relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie par un administrateur (élu ou nommé), y compris le président de l'Ordre.

Le comité reçoit la dénonciation de toute personne qui constate ou soupçonne qu'un administrateur a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie en vigueur.

MEMBRES

NOM/STATUT	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	DURÉE DU MANDAT
DANYELLE GAGNÉ, CRHA, PRÉSIDENTE		
Professionnelle CRHA | CRIA ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ni un employé de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans
ANNE POULIOT, SECRÉTAIRE		
Personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administrateurs, conformément au Code des professions, et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre.	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans
Me GILLES RANCOURT, CRIA		
Ancien administrateur de l'Ordre	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans

Aucune activité relative à l'application du Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public et du Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du conseil d'administration d'un ordre professionnel n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune activité n'est à signaler au cours de l'exercice.

NOMBRE DE RÉUNIONS

0

NORMES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DES COMITÉS

Aucune enquête n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune enquête n'a été ouverte au cours de l'exercice au regard de manquements aux normes d'éthique et de déontologie des membres des comités formés par le conseil d'administration.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE COMITÉ ET POUR CONSULTER SON RÈGLEMENT INTERNE :

ORDRECRHA.ORG/CEED

AU 31 MARS 2023

L'équipe de l'Ordre

DIRECTION GÉNÉRALE

Me Manon Poirier, CRHA,
directrice générale

ADMISSION ET AFFAIRES JURIDIQUES

Marie-Ève Chaput, CRIA,
directrice, admission et affaires juridiques

- Laurence Bazinet, agente, admission
- Stacy Kate Calderon, agente, affaires juridiques
- Gabrielle Dougnon, agente, admission
- Me Josiane Fréchette, conseillère juridique (congé de maternité)
- Jessica Hébert, agente, admission
- Judith Leclair, agente, contact client (contractuelle)
- Mélissa Lemaire, conseillère, admission
- Mylène Montpetit, coordonnatrice de projets, admission et affaires juridiques
- Ornella Muia, responsable des admissions
- Josianne Poutré, agente, admission
- Ahmed Selhi, agent, admission

COMMUNICATIONS ET AFFAIRES PUBLIQUES

Noémie Ferland-Dorval, directrice, communications et affaires publiques

- Marie-Michelle Demers, coordonnatrice, communications et marketing
- Dominique Desrosiers, coordonnateur, communications
- Patrick Leblanc, conseiller, affaires publiques

FINANCES ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

Andréanne Turcotte, MBA, CPA directrice, finances et solutions numériques

- Unik Bergeron, responsable, solutions numériques
- Marie-Claude Bordeleau, analyste d'affaires, solutions numériques
- Magali Dulac, technicienne, comptabilité
- Philippe Gerbeau, analyste-programmeur
- Sébastien Groleau, analyste-programmeur
- Stéphanie Hogue, technicienne, comptabilité
- Jonathan Langlois, analyste-programmeur
- Hadrien Le Blanc, coordonnateur, solutions numériques
- Paméla Marceau-Houle, chargée de projets, solutions numériques
- Sam-Nang Theb, technicien, comptabilité

RESSOURCES HUMAINES

Pier-Luc Fillion, CRHA conseiller, ressources humaines

ENCADREMENT ET QUALITÉ DE LA PRATIQUE

Maude Cormier-Gladu, CRIA, directrice, encadrement de la pratique

- Houda Bachisse, Ph. D, responsable, centre de recherche et d'innovation
- Chantal Bergeron, CRHA, responsable, inspection professionnelle et encadrement de la pratique
- Vanessa Chiniara, CRIA, conseillère, qualité de la pratique
- Claudine Côté, CRHA, inspectrice (contractuelle)
- Sylvie Lepage, CRHA, inspectrice
- Geneviève Lord, CRHA, ECH, inspectrice-conseil
- Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
- Geneviève Pagé, coordonnatrice, inspection professionnelle
- Mélissa Paquette, CRHA, conseillère, qualité de la pratique
- Julie Péloquin, CRHA, responsable, qualité de la pratique
- Stéphanie Robin, CRHA, inspectrice
- Rénald Rousseau, CRHA, inspecteur

CENTRE DE SERVICES ET FORMATION

Marie-Ève Girard, CRHA, directrice, centre de services et formation

- Line Beaudoin, coordonnatrice, communications et marketing
- Stéphanie Bérubé, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Philip Bibeau, CRHA, conseiller, développement professionnel
- Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, développement professionnel
- Marilyne Brosseau, webmestre
- Karine Cajuste, agente, partenariats et commandites
- Julie Carrière, responsable, marketing et web

CENTRE DE SERVICES ET FORMATION (SUITE)

- Florence Chouinard, coordonnatrice, logistique d'événements
- Angélique Deschamps, responsable, services et logistique
- Alune Diop, webmestre
- Mickaël Herbelin, webmestre
- Nathalie Jacques, agente, services clients
- Alexandra Laporte, coordonnatrice, développement professionnel
- Claudel Laurin-Hamel, agente, inscriptions
- Maude Lavoie, agente, service client
- Jeremy Mc Cue, coordonnateur, production et promotion
- Corinne Pagé, agente, développement professionnel
- Manon Péloquin, responsable, partenariats et commandites
- Sekoura Saidi, agente, services et logistiques
- Kim Ste-Marie, CRHA, responsable, développement professionnel

CARREFOUR RH

- Bruno Dupuis, directeur de projet, Carrefour RH
- Rozane Gratton, chargée de projets

FONDATION

- Marie Boulanger, conseillère, bourses mentorat

BUREAU DU SYNDIC

- Pierre-Alain Rey, CRHA, syndic
- André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

62 TRAVAILLANT L'ÉQUIVALENT DE 35 HEURES PAR SEMAINE

NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

68 CONTRIBUANT AU SUCCÈS DE L'ORDRE

ENTREPRISE EN SANTÉ

Le 27 mai 2020, le Groupe entreprises en santé a accordé le titre d'*Entreprise en santé* niveau 3 à l'Ordre. Cette reconnaissance est un gage de la priorité qu'accorde l'Ordre à la santé et au mieux-être de ses employés.

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2022.

EMPLOYEUR REMARQUABLE

Depuis 2017, l'Ordre détient la certification enviable d'*Employeur remarquable* qui témoigne d'une organisation fidèle à ce qu'elle prêche ; elle maintient l'équilibre entre sa réussite et le bien-être de ses employés.

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2022.

Fondation CRHA

La Fondation CRHA a pour mission de contribuer à l'avancement de l'éducation et des connaissances dans le domaine des ressources humaines et des relations industrielles.

EN MOBILISANT LA GÉNÉROSITÉ DE SES DONATEURS, LA FONDATION :

- Appuie la relève universitaire prometteuse et engagée.
- Soutient et diffuse la recherche pour anticiper l'évolution du monde du travail.
- Favorise l'innovation.

BILAN DES ACTIVITÉS 2022-2023

RELÈVE

Ce sont **41 bourses universitaires** qu'a remises la Fondation CRHA à des étudiants provenant de 11 universités du Québec. Ceci totalise un soutien financier de **54 500 $** remis à la relève de la profession pour souligner ses succès et sa persévérance. Parmi celles-ci, en plus des bourses dans les catégories d'excellence, d'engagement et de retour aux études, la Fondation a remis pour la première fois trois bourses d'Équité, diversité et inclusion à des étudiants qui, par leurs actions et initiatives, contribuent à lutter contre toute forme d'inégalités. Au total, 211 candidatures ont été reçues, attestant l'intérêt et l'engouement de la communauté étudiante pour ces programmes de bourses.

Par ailleurs, grâce à l'engagement personnel d'une dizaine de CRHA | CRIA, **14 bourses mentorat** ont été remises. Celles-ci comprennent au moins trois rencontres de mentorat en plus d'un soutien financier de 1000 $. Ces bourses s'adressent à des finissants en RH et en RI et ont pour objectif de faciliter leur intégration au monde du travail.

Finalement, le retour du Congrès RH en 2022, a permis à la Fondation de poursuivre l'initiative de la **Cohorte Jeunes professionnels** qui offre la chance à huit diplômés, nouvellement professionnels agréés, de vivre l'événement gratuitement, ceci grâce à la collaboration de DLGL Technologies. En plus d'obtenir une inscription gratuite à cet événement, les participant.es de la cohorte ont eu l'occasion de tisser des liens avec de jeunes professionnels qui affrontent les mêmes défis qu'eux. Accompagnés de la coach exécutive de grande expérience, Carolina Castro, CRHA, ils ont pu enrichir leurs connaissances et étendre leurs réseaux, une ressource essentielle pour propulser leur carrière.

RECHERCHE

Depuis 10 ans, la Fondation CRHA soutient des professeurs et chercheurs universitaires dans des travaux de recherche liés aux enjeux et à la gestion des ressources humaines et relations industrielles.

Ainsi, en 2022-2023, **trois bourses de recherche** ont été décernées à des équipes de chercheurs, pour un total de **50 000 $**.

Coconstruire la prévention des risques psychosociaux (RPS) du harcèlement et de la violence au travail : une démarche d'intervention-recherche de type participatif dans quatre milieux de travail au Québec

Mélanie Dufour-Poirier, Ph. D., CRHA
(Université de Montréal)
Jean-Paul Dautel, Ph. D.
(Université du Québec en Outaouais)

Gestion des talents renouvelée en contexte de futur du travail : enjeux, expérimentations et innovations

Sara Pérez-Lauzon, Ph. D., CRHA (HEC-Montréal)

La rétention des nouveaux employés : vers une approche novatrice axée sur l'auto–intégration

Jamal Ben Mansour, M. Sc., Ph. D., CRHA
(Université du Québec à Trois-Rivières)
Denis Morin, Ph. D., CRHA
(Université du Québec à Montréal)

SCIENCE RH

Dans le but de susciter le dialogue entre praticiens RH et chercheurs et de favoriser le passage entre l'avancement des connaissances vet l'application sur le terrain, la Fondation CRHA a organisé trois « Dîners Science-RH ». Ces événements ont rejoint 200 participants et sont par ailleurs, une occasion de collecter des fonds, permettant à la Fondation de diversifier son financement.

DEPUIS 2013, LES ACTIONS DE LA FONDATION SE SONT TRADUITES PAR :

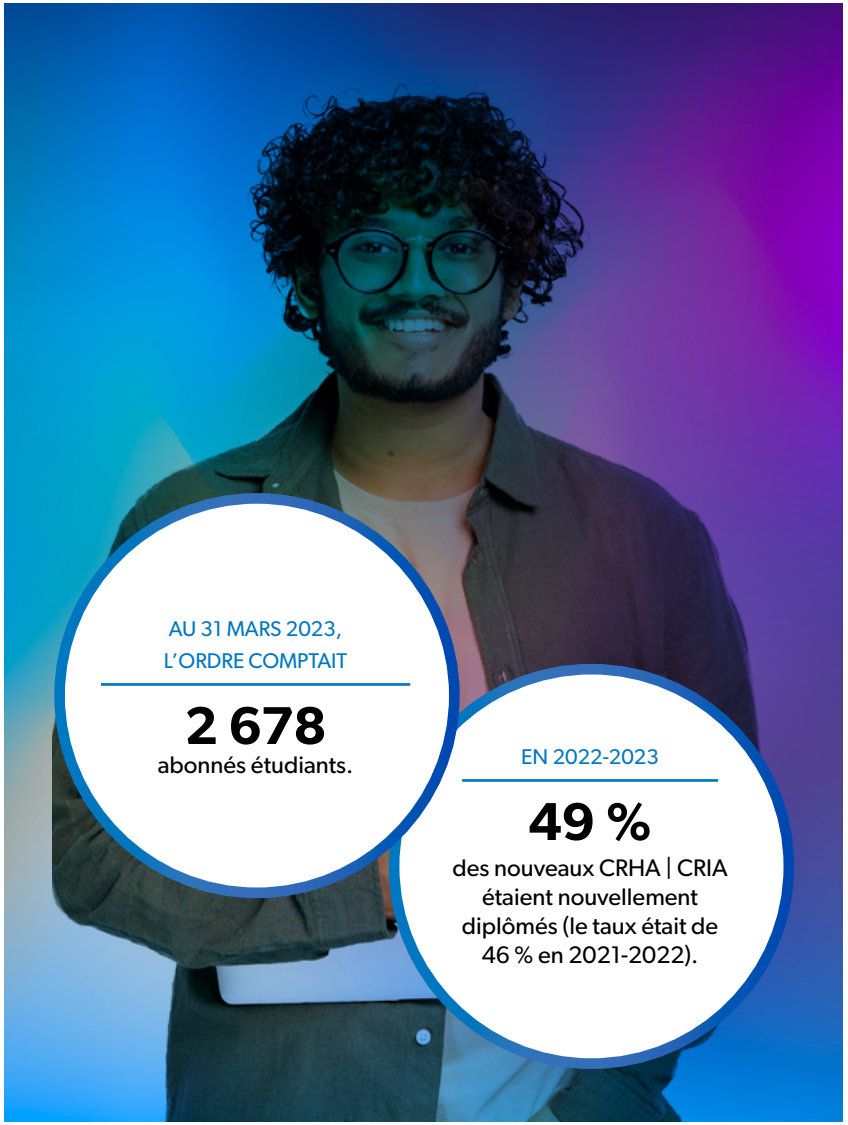
261
bourses universitaires

28
bourses de recherche

32
jeunes professionnels qui ont pu participer au Congrès RH

Plus de
565 000 $
remis en bourses !

Relève



ACTIONS

Soutien auprès des professeurs-chercheurs souhaitant sonder les CRHA | CRIA à des fins scientifiques.

Présence soutenue au sein des universités en réalisant une vingtaine de représentations en personne permettant d'aller à la rencontre des étudiants dans différentes régions. Par exemple :

- Présentation en classe sur la profession ainsi que sur l'éthique et la déontologie
- Participation à des événements organisés par les associations étudiantes
- Organisation de dîners-*Quiz* sur la profession

Organisation de trois webinaires dans une formule de discussion avec des experts sur des thèmes RH d'intérêt pour les étudiants afin de les soutenir dans leur transition vers le marché de l'emploi. Générant 507 inscriptions au total, ces webinaires ont connu de vifs succès !

Appui financier octroyé aux universités et aux associations étudiantes pour l'organisation d'activités destinées aux étudiants

Déploiement de trois concours sur les plateformes sociales de la relève.

Carrefour RH

Le Carrefour RH regroupe un large éventail de ressources et d'outils pour aider et soutenir les gestionnaires, les professionnels et les responsables RH qui souhaitent :

- Comprendre et répondre aux enjeux RH.
- Suivre l'actualité et les décisions juridiques les plus intéressantes liées au travail.
- S'assurer que les interventions sont conformes aux lois.
- Obtenir un accès illimité à des centaines de ressources (modèles de documents, guides, outils de gestion).

En chiffres

CARREFOUR RH, C'EST DES MILLIERS DE CONTENUS ET DES OUTILS CLAIRS ET CONCIS :

Plus de
2000
ARTICLES SUR TOUS LES SUJETS RH

Plus de
100
FICHES-CONSEILS
sur vos obligations RH, guides, modèles et listes de contrôle pour bien rédiger vos politiques et vos avis et des lignes directrices pour faire le suivi de tâches précises.

DES CENTAINES DE DÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

Plus de
300
VIDÉOS AVEC DES EXPERTS SUR TOUS LES SUJETS RH

SUIVI QUOTIDIEN DE L'ACTUALITÉ RH

CARREFOURRH.ORG

LES SECTIONS LES PLUS ACHALANDÉES

1	Revue RH
2	Relations de travail
3	Développement organisationnel

LES TROIS ARTICLES LES PLUS LUS

1	L'intelligence émotionnelle : la compétence managériale du futur
2	Travailler ensemble : coopérer, ce n'est pas collaborer
3	Violence conjugale : nouvelle obligation pour l'employeur

LES OUTILS LES PLUS POPULAIRES

1	Les prévisions salariales 2023
2	La fiche-conseil portant sur la flexibilité au travail
3	Le modèle : rédiger une lettre de suspension

AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE,

3 026 000

PAGES ONT ÉTÉ VUES, SOIT 252 000 PAR MOIS !

carrefour RH

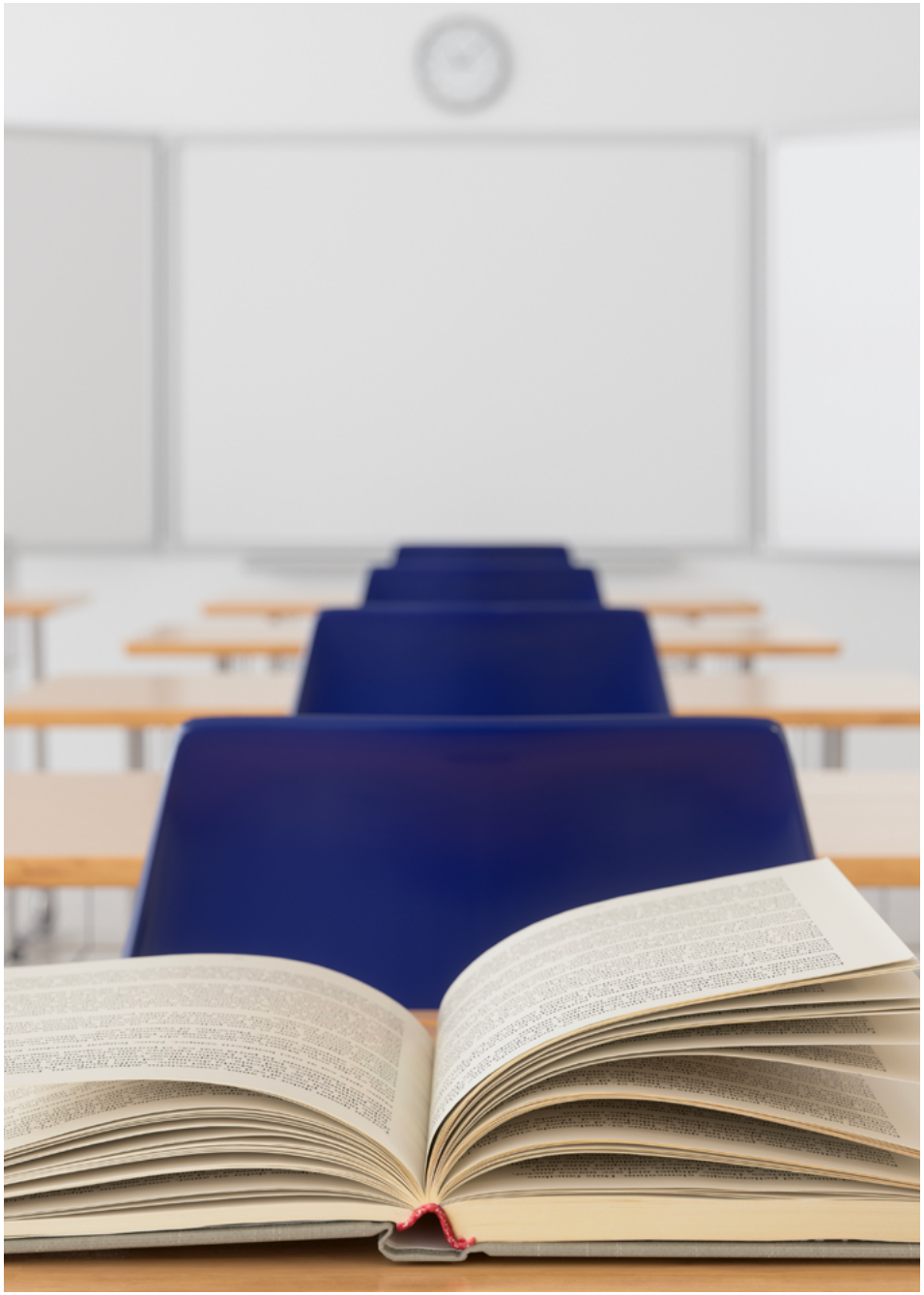
31 MARS 2023

373
ABONNÉS

31 MARS 2022

168
ABONNÉS

LA PROFESSION



Comité de la formation

MANDAT DU COMITÉ

Le comité de la formation de l'Ordre est un comité consultatif ayant pour mandat d'examiner, dans le respect des compétences respectives et complémentaires de l'Ordre, des établissements d'enseignement universitaire et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, l'adéquation entre les compétences nécessaires à l'exercice de la profession et celles développées dans le cadre de la formation initiale sanctionnée par un diplôme menant à l'obtention du permis. Au courant des dernières années, le comité a été très actif dans l'analyse des formations initiales, ainsi, aucune rencontre n'a été nécessaire durant l'année et elles reprendront dès 2023.

NOMBRE DE RÉUNIONS

0

PROGRAMMES D'ÉTUDES DONT LE DIPLÔME DONNE ACCÈS AU PERMIS DE L'ORDRE

Pour bénéficier d'un accès direct au titre de CRHA | CRIA, les candidats doivent détenir un des sept baccalauréats prévus à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels :

- Baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval
- Baccalauréat en relations industrielles de l'Université de Montréal
- Baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines de l'Université du Québec en Outaouais
- Baccalauréat en gestion des ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal
- Baccalauréat en administration des affaires, concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Baccalauréat en administration des affaires, cheminement spécialisé en gestion des ressources humaines, de l'Université de Sherbrooke
- Baccalauréat en administration (gestion des ressources humaines) de l'Université du Québec à Rimouski

MEMBRES

ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

- Chantal Bilodeau, CRIA, présidente
- Geneviève Cloutier, CRHA

BUREAU DE LA COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE

- Pamela Lirio, CRHA, professeure agrégée, Faculté des arts et des sciences, École de relations indus trielles, Université de Montréal
- François-Bernard Malo, directeur de la formation continue et professeur titulaire, Département des relations industrielles, Université Laval

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Marie-Claude Riopel, conseillère experte aux affaires universitaires, Direction de l'enseignement et de la recherche universitaire

EXAMEN DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

PROGRAMMES D'ÉTUDES AYANT FAIT L'OBJET D'UN EXAMEN DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION	NOMBRE
Programmes d'études dont l'examen est en suspens au 31 mars de l'exercice précédent (en attente d'un avis).	**1**
Programmes d'études dont l'examen est entamé au cours de l'exercice.	**0**
Programmes d'études dont l'examen est terminé (dont l'avis a été rendu) au cours de l'exercice (au total).	**1**
▪ Avis positifs	1
▪ Avis recommandant des modifications	0
Programmes d'études dont l'examen est en suspens au 31 mars de l'exercice.	**0**

PROGRAMMES D'ÉTUDES AYANT FAIT L'OBJET D'UN AVIS DU COMITÉ DE LA FORMATION	NOMBRE
Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis d'ajout au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.	**1***
Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis de retrait au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.	**0**

*L'avis du comité de la formation a été rendu le 8 février 2022, mais a été présenté au conseil d'administration le 15 juin 2022. C'est donc pour cette raison qu'il est comptabilisé dans l'année 2022-2023.

AVIS DU COMITÉ

En 2022-2023, le comité a rendu un avis favorable au conseil d'administration pour l'ajout des programmes suivants à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels :

- Baccalauréat en administration des affaires avec concentration en gestion des ressources humaines de la TÉLUQ (15 juin 2022)

Comité des équivalences

MANDAT

Le comité des équivalences étudie les demandes d'équivalence de diplôme ou de formation conformément au Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

MEMBRES

Dario Diaz, CRHA

Julio Gazanini, CRHA

Sylvain Gélinas, CRIA

Marie-Noël Jodoin, CRHA

Jacob Karimu, CRHA

Marina Laflamme, CRHA

Serge Rainville, CRHA

Lindsay Saint-Fleur, CRIA

NOMBRE DE RÉUNIONS

14

RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE D'UN DIPLÔME OU DE LA FORMATION

DEMANDES DE RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE D'UN DIPLÔME OU DE LA FORMATION SELON QUE LE DIPLÔME OU LA FORMATION A ÉTÉ OBTENU AU QUÉBEC, HORS DU QUÉBEC, MAIS AU CANADA, OU HORS DU CANADA

	OBTENTIONS DE DIPLÔME OU FORMATION		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	**51**	**2**	**9**
Reçues	**553**	**10**	**79**
Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition)	**141**	**0**	**0**
Acceptées en partie (reconnaissance partielle)	**334**	**7**	**65**
Refusées	**14**	**2**	**3**
Annulées (à la demande du candidat)	**64**	**2**	**8**
Pendantes à la fin de la période	**51**	**1**	**12**

PERSONNES CONCERNÉES PAR DES EXIGENCES COMPLÉMENTAIRES IMPOSÉES AU REGARD DES DEMANDES AYANT FAIT L'OBJET, AU COURS DE L'EXERCICE, D'UNE RECONNAISSANCE PARTIELLE

	OBTENTIONS DE DIPLÔME OU FORMATION		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Un ou des cours	**12**	**0**	**1**
Une formation d'appoint (pouvant inclure ou non un stage)	**0**	**0**	**0**
Un ou des stages	**0**	**0**	**0**
Un ou des examens	**308**	**6**	**62**
Pendantes à la fin de la période	**14**	**1**	**2**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2023

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	**0**	**8**	**0**
Égalité entre les femmes et les hommes	**1**	**0**	**7**
Gestion de la diversité ethnoculturelle	**1**	**0**	**7**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES PERSONNES CHARGÉES D'ÉLABORER OU D'APPLIQUER DES CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE PERMIS OU DE CERTIFICATS DE SPÉCIALISTE AU 31 MARS 2023

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	**0**	**9**	**0**
Égalité entre les femmes et les hommes	**0**	**0**	**9**
Gestion de la diversité ethnoculturelle	**2**	**0**	**7**

ACTIONS MENÉES PAR L'ORDRE EN VUE DE FACILITER LA RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE DIPLÔME ET DE LA FORMATION

- L'Ordre propose six webinaires d'information par année pour répondre aux questions des futurs candidats à la profession sur les conditions d'admission et sur la procédure à suivre pour déposer sa demande d'admission. En 2022-2023, plus de 600 personnes ont participé aux webinaires.
- Introduction de la prescription de formation, une solution pour les personnes candidates qui échouent de peu à l'examen d'équivalence. Plutôt que de repasser l'examen, ces personnes peuvent, par exemple, suivre une formation de trois crédits universitaires dans un champ de compétences défini par l'instance de l'Ordre.
- Travaux de révision des lignes directrices des conditions d'admission servant à déterminer l'équivalence de la formation et rehausser les conditions d'admission.
- Création d'un outil d'analyse de l'expérience professionnelle afin d'enlever des barrières d'accès à l'admission et mieux guider l'analyse des dossiers.
- Demande de subvention auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour développer une formation gratuite qui permettra aux candidats issus de l'immigration d'être mieux formés au contexte de pratique RH | RI au Québec et favoriser leur réussite à l'examen d'équivalence.
- Le comité des équivalences est désormais composé d'un bassin de huit membres afin de faciliter les besoins opérationnels et régulariser la charge de travail. De plus, un plus grand bassin de membres permet une diversité des compétences d'évaluation au sein du comité.
- Mise à jour des processus d'analyse ainsi que de nos outils technologiques pour faciliter et alléger le processus. Cela permet également un accompagnement personnalisé pour les personnes candidates à l'examen ou au portfolio.
- Bonification de l'encadrement et des outils offerts aux personnes candidates à l'examen d'équivalence (séances de préparation, outils d'évaluation, guide de préparation).

L'Ordre n'a pas de règlement en application du paragraphe *e*) de l'article 94 du Code des professions définissant les différentes classes de spécialités au sein de la profession.

L'Ordre n'a pas de règlement en application du paragraphe *i*) de l'article 94 du Code des professions déterminant les autres conditions et modalités de délivrance des permis.

Portfolio d'équivalence, un nouvel outil d'évaluation des compétences

DEVENEZ CRHA | CRIA

GRÂCE À VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Portfolio d'évaluation : un processus d'admission sur mesure pour les professionnels d'expérience !

EXAMEN D'ÉQUIVALENCE	VERSUS	PORTFOLIO D'ÉVALUATION
De 1 à 3 ans d'expérience professionnelle	PRÉALABLE	10 ans d'expérience professionnelle
Mesurer les compétences du candidat à établir un diagnostic de la situation exposée, à concevoir l'intervention à privilégier et à planifier et à mettre en œuvre cette même intervention	OBJECTIF DE L'ÉVALUATION	Mesurer les compétences du candidat à établir un diagnostic de la situation exposée, à concevoir l'intervention à privilégier et à planifier et à mettre en œuvre cette même intervention
Domaines professionnels présentés dans le Guide des compétences des CRHA et CRIA	BASE D'ÉVALUATION	Domaines professionnels présentés dans le Guide des compétences des CRHA et CRIA
Présentation d'études de cas rédigées par l'Ordre qui s'apparentent à des situations de travail réelles	TYPE D'ÉVALUATION	Présentation écrite, par le candidat, de mandats réels vécus et réalisés dans sa pratique professionnelle
• 4 études de cas • Questions à développement • Questions à choix multiple	FORMAT DE L'ÉVALUATION	• 4 mandats • Questions à développement • Question vidéo
Plateforme d'outils à la préparation et capsules vidéo	ACCOMPAGNEMENT	Plateforme d'outils à la préparation et deux séances de groupe
60 %	NOTE DE PASSAGE	60 %
Plateforme en ligne, mode synchrone	MODE DE PASSATION	Plateforme en ligne, mode asynchrone
4 heures consécutives	DURÉE	30 jours à votre rythme*
50 heures	TEMPS DE PRÉPARATION	25 heures
Français ou anglais	LANGUE DE PASSATION	Français ou anglais
465,65 $ taxes incluses	COÛT	465,65 $ taxes incluses
2 fois par année	FRÉQUENCE	1 fois par mois

*Notez que le temps de rédaction de votre portfolio d'évaluation sera possiblement supérieur au temps de rédaction de l'examen.

Le portfolio d'équivalence est une nouvelle voie d'accès au titre de CRHA | CRIA qui s'adresse aux professionnels détenant 90 crédits universitaires et cumulant une expérience de plus de 10 ans en gestion des ressources humaines ou en relations industrielles.

Comme l'examen d'équivalence, le portfolio permet de déterminer si les connaissances et les compétences d'une personne candidate sont équivalentes à celles d'une personne qui possède un baccalauréat spécialisé en gestion des ressources humaines ou en relations industrielles.

L'EXAMEN D'ÉQUIVALENCE ET LE PORTFOLIO D'ÉQUIVALENCE SONT DES ÉPREUVES ÉQUIVALENTES.

Les deux épreuves sont rigoureuses et se basent sur les mêmes fondements (cycle d'intervention en RH | RI et Guide des compétences des CRHA | CRIA).

Bien que les deux épreuves soient équivalentes, les approches des deux épreuves diffèrent. L'examen est basé sur une évaluation de type universitaire, le candidat doit ainsi étudier les concepts théoriques variés pour être en mesure de les mettre en application dans des mises en situation. De son côté, le portfolio est un travail de rédaction exigeant et tiré de réalisations réelles où le candidat doit faire la démonstration de sa maîtrise d'une variété de domaines professionnels.

En 2022-2023, 4 personnes ont obtenu leur titre de CRHA | CRIA à la suite de la réussite de l'épreuve portfolio !

Comité de révision des équivalences

MANDAT

Le comité de révision des équivalences a pour mandat de réviser, à la demande écrite d'un candidat, la décision du comité des équivalences refusant de reconnaître l'équivalence demandée ou ne la reconnaissant qu'en partie.

MEMBRES

Laura Champagne, CRHA

Emmanuelle Crête, CRHA

Marie-Ève Lapointe, CRIA

Jean Bernier,
membre externe

NOMBRE DE RÉUNIONS

0

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS SUR LA RECONNAISSANCE D'UNE ÉQUIVALENCE

	NOMBRE
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Reçues	**1**
Présentées hors délai	0
Décisions rendues	**0**
Maintenant la décision initiale	0
Modifiant la décision initiale	0
Dans le délai prévu au Règlement	0
Pendantes à la fin de la période	**1**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	**0**	**4**	**0**
Égalité entre les femmes et les hommes	**2**	**0**	**2**
Gestion de la diversité ethnoculturelle	**2**	**0**	**2**

Comité d'inspection professionnelle

MANDAT

Le comité d'inspection professionnelle (CIP) a pour fonction principale d'accompagner le CRHA | CRIA dans l'exercice de la profession et de lui fournir tout le soutien nécessaire à la bonification de sa pratique, notamment sous forme de recommandations et de suivis.

MEMBRES

Patrick Monette, CRHA, président

Ginette Morin, CRHA

Jean-Pierre Gagnon, CRIA

Geneviève Bouchard, CRIA

Geneviève Pansieri, CRHA

Céline Moisan, CRHA

Chantal Bergeron, CRHA, secrétaire

INSPECTRICES ET INSPECTEURS*

Chantal Bergeron, CRHA

Claudine Côté, CRHA

Colette Côté, CRHA

Nathalie Grondin, CRHA

Sylvie Lepage, CRHA

Geneviève Lord, CRHA

Stéphanie Robin, CRHA

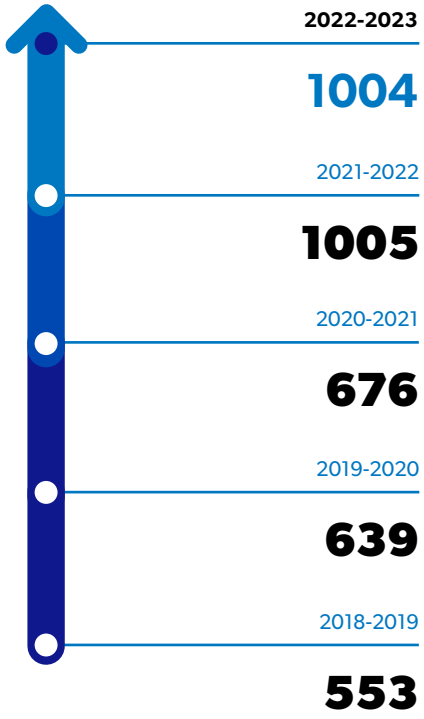
Rénald Rousseau, CRHA

***Trois inspecteurs agissent à temps complet et cinq agissent à temps partiel.**

NOMBRE DE RÉUNIONS

10

PROGRESSION DU NOMBRE DE VISITES D'INSPECTION



PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

Le programme de surveillance générale 2022-2023 prévoyait l'inspection professionnelle de 1000 CRHA | CRIA en ciblant ceux qui n'ont pas déjà été soumis au processus d'inspection. Toutefois, tous les professionnels agréés étaient susceptibles d'être inspectés.

RÉPARTITION

- Sélection aléatoire en respect de la représentativité des CRHA | CRIA quant à leur pratique (en entreprise ou en pratique privée) et à leur lieu d'exercice (75 % des inspections).
- Sélection aléatoire des CRHA | CRIA appartenant à une catégorie ciblée par la grille de risque (20 % des inspections).
- Inspections approfondies sur demande du bureau du syndic (5 % des inspections).

FACTEURS DE RISQUE

- Les CRHA | CRIA travaillant dans des organisations comptant un faible nombre de professionnels RH | RI comparativement au nombre d'employés de l'organisation (1 CRHA | CRIA pour 200 employés et plus).
- Les professionnels agréés inscrits au tableau de l'Ordre depuis 2 à 5 ans.

ACTIONS PRÉVUES PAR LE PROGRAMME D'INSPECTION

Le programme d'inspection prévoit d'aborder systématiquement les sujets suivants lors des inspections :

- Cybersécurité et littératie numérique, confidentialité des documents et des informations concernant le personnel
- Présence d'une politique à jour et d'outils visant à maintenir un climat de travail sain, exempt de harcèlement psychologique
- Processus de dotation répondant aux règles de l'art
- Conformité de la tenue des dossiers
- Pratiques RH visant la diversité et l'inclusion

BILAN DES INSPECTIONS PROFESSIONNELLES

PRINCIPALES LACUNES OBSERVÉES PAR LE COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

61 %
Protection des renseignements confidentiels

Il s'agit du constat de non-conformité le plus émis par les inspecteurs. Ce constat concerne la conservation, le partage et le transfert de données personnelles et confidentielles de façon non sécurisée. Compte tenu des risques liés à l'informatique, cet aspect est vérifié systématiquement à chaque visite d'inspection.

17 %
Recommandations aux clients

Cela concerne l'identification et la consignation des risques reliés à la solution envisagée pour régler le problème selon la section II du Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation (description du mandat, description des recommandations faites aux clients, description des services professionnels rendus, etc.).

9 %
Exercer la profession en tenant compte des règles de l'art

Touche tous les volets de la pratique professionnelle ; aucun processus en place, pas de consentement écrit libre et éclairé au moment de la vérification d'emploi, risque discriminatoire dans leur processus de dotation).

7 %
Contenu des dossiers

Concerne la façon dont sont documentés les dossiers sur lesquels les CRHA | CRIA travaillent en lien avec le Règlement sur la tenue de dossiers et des cabinets de consultation.

6 %
Politique adéquate et diffusée portant sur la prévention du harcèlement psychologique

Concerne l'absence de politique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou une politique ne répondant pas aux exigences de la loi. Bien que la Loi sur les normes du travail oblige les entreprises à établir une telle politique, on observe encore des lacunes à ce chapitre.

Une recommandation est un conseil qui vise à améliorer la pratique professionnelle par rapport aux normes de pratique généralement reconnues se trouvant notamment dans les guides pratiques et le Guide des compétences.

81 %
des rapports d'inspection contiennent des recommandations.

30 % des recommandations relèvent de l'éthique c'est-à-dire d'un comportement exemplaire et conforme aux lois, aux normes ainsi qu'aux codes sociaux en vigueur. Plus du quart des recommandations traitent de la mise à jour ou la bonification de la politique de prévention de harcèlement et plusieurs touchent le rôle d'accompagnement des CRHA | CRIA et des pratiques exemplaires en matière de dotation. Les recommandations émises traitent aussi de la capacité d'analyse et de synthèse des CRHA | CRIA qui permet d'éplucher tous les aspects d'un problème avant d'énoncer leurs recommandations et de fournir aux interlocuteurs une explication détaillée des risques liés à la solution proposée.

INSPECTIONS ISSUES DU PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

	NOMBRE
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice précédent (rapports d'inspection restant à produire à la suite des formulaires ou des questionnaires retournés ou des visites individuelles réalisées au cours de l'exercice précédent)	**90**
Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA | CRIA	**1285**
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	**1004**
CRHA | CRIA visités	**822**
Rapports d'inspection produits à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	**182**
Rapports d'inspection produits à la suite d'une visite	**0**
Rapports d'inspection produits à la suite d'une combinaison des deux méthodes d'inspection professionnelle	**808**
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	**104**

INSPECTIONS DE SUIVI

	NOMBRE
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	**5**
Inspections de suivi réalisées	**10**
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections de suivi	**15**
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	**0**

INSPECTIONS PORTANT SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

	NOMBRE
Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice précédent	**0**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une inspection portant sur la compétence	**2**
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections portant sur la compétence	**1**
Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice	**1**

Compte tenu du contexte pandémique, toutes les rencontres d'inspection professionnelles se sont faites par visioconférence.

989

Nombre de CRHA | CRIA différents ayant fait l'objet d'un rapport d'inspection professionnelle, à la suite du programme de surveillance générale de l'exercice, d'une inspection de suivi ou d'une inspection portant sur la compétence.

NOMBRE DE CRHA | CRIA DIFFÉRENTS AYANT FAIT L'OBJET D'UN RAPPORT D'INSPECTION ISSU DU PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE DE L'EXERCICE, D'UNE INSPECTION DE SUIVI OU D'UNE INSPECTION PORTANT SUR LA COMPÉTENCE, SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE.

		QUESTIONNAIRE OU FORMULAIRE	VISITE	LES DEUX MÉTHODES
01	Bas-Saint-Laurent	**2**	**0**	**10**
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	**3**	**0**	**11**
03	Capitale-Nationale	**26**	**0**	**85**
04	Mauricie	**0**	**0**	**14**
05	Estrie	**1**	**0**	**25**
06	Montréal	**96**	**0**	**364**
07	Outaouais	**3**	**0**	**9**
08	Abitibi-Témiscamingue	**4**	**0**	**14**
09	Côte-Nord	**1**	**0**	**4**
10	Nord-du-Québec	**0**	**0**	**2**
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	**0**	**0**	**0**
12	Chaudière-Appalaches	**9**	**0**	**28**
13	Laval	**5**	**0**	**31**
14	Lanaudière	**2**	**0**	**29**
15	Laurentides	**3**	**0**	**42**
16	Montérégie	**23**	**0**	**117**
17	Centre-du-Québec	**4**	**0**	**23**

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE ADRESSÉES AU COURS DE L'EXERCICE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

OBLIGER UN CRHA	CRIA À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS	NOMBRE
un stage, un cours de perfectionnement ou toute autrev obvligation ou les trois à la fois **sans** limitation ni suspension du droit d'exercer des activités professionnelles	**1**
un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre obligation ou les trois à la fois **avec** limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles	**0**

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ADRESSÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CRHA | CRIA AYANT COMPLÉTÉ UN STAGE, UN COURS DE PERFECTIONNEMENT OU TOUTE AUTRE OBLIGATION, À LA SUITE D'UNE RECOMMANDATION ENTÉRINÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	NOMBRE
CRHA | CRIA ayant réussi.	**1**
CRHA | CRIA ayant échoué (au total).	**0**

ENTRAVES À UN MEMBRE DU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE, À UN INSPECTEUR OU À UN EXPERT DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS ET INFORMATIONS TRANSMISES AU BUREAU DU SYNDIC

	NOMBRE
CRHA | CRIA ayant fait entrave à un membre du comité d'inspection professionnelle, à la personne responsable de l'inspection professionnelle, à un inspecteur ou à un expert dans l'exercice de leurs fonctions.	**7**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic.	**7**

- L'Ordre n'a pas prévu de nommer une personne responsable de l'inspection professionnelle.
- L'Ordre n'a pas de règlement sur la comptabilité en fidéicommis de ses CRHA | CRIA.
- Aucune observation écrite ou verbale d'un CRHA | CRIA pouvant faire potentiellement l'objet d'une recommandation de compléter avec succès un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre obligation n'a été reçue, au cours de l'exercice, par le comité d'inspection professionnelle.

FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

TRAVAUX VISANT L'ÉLABORATION OU L'AMÉLIORATION DES OUTILS D'INSPECTION PROFESSIONNELLE OU DU RÈGLEMENT SUR L'INSPECTION PROFESSIONNELLE.

- Uniformisation des banques de non-conformités et de recommandations
- Révision du questionnaire envoyé aux CRHA | CRIA
- Uniformisation et simplification du rapport d'inspection

GROUPE DE TRAVAIL

- Séance d'information de l'OQLF, pour présenter les nouvelles dispositions de la Loi 96 (en collaboration avec le Conseil interprofessionnel du Québec [CIQ]).
- Participation au comité aviseur d'insertion professionnelle
- Participation au comité cybersécurité

ÉLABORATION OU LA MISE À JOUR DE NORMES OU DE GUIDES DE PRATIQUE

- Aide-mémoire création dossier employés (mise à jour)
- Aide-mémoire politique harcèlement psychologique (mise à jour)
- Rédiger un article (Revue RH) sur les nouvelles dispositions de la loi sur les renseignements personnels (Loi 25)

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR DES MEMBRES DU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

- Formation sur les nouvelles dispositions de la loi modernisant le régime SST : les mécanismes de prévention (Centre patronal SST)
- Formation sur la loi sur les renseignements personnels (Loi 25)
- Webinaire sur les enjeux numériques à l'ère du télétravail (Langlois Avocats)
- Formation offerte par la CIQ sur la prévention et règlements des différends lors d'inspections

Bureau du syndic

MANDAT

Lorsqu'il a connaissance d'une information à cet effet, le Bureau du syndic est chargé d'enquêter afin de déterminer si les actes posés par un CRHA | CRIA dans le cadre de l'exercice de la profession sont conformes aux dispositions du Code des professions ou aux règlements adoptés conformément à ce code, notamment le Code de déontologie. Selon les circonstances, le syndic peut déposer ou non une plainte disciplinaire devant le conseil de discipline ou prendre d'autres mesures qu'il jugera pertinentes.

BUREAU DU SYNDIC*

Pierre-Alain Rey, CRHA, syndic

André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

***Le syndic agissait à temps plein, alors que le syndic adjoint agit à temps partiel.**

MOTIFS DES DEMANDES D'ENQUÊTE

- Des enquêtes à la suite de plaintes de harcèlement au travail qui n'ont pas été faites selon les normes de pratique. Les demandeurs remettent en question les résultats de l'enquête ou la manière dont l'enquête a été réalisée.
- Le défaut d'intervenir suite à des signalements de harcèlement psychologique.
- La gestion de situations de conflit au travail ou de climat de travail.
- Les processus ou les pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectent pas les règles de l'art.
- La conduite ou les propos tenus par des CRHA | CRIA dans l'exercice de leur profession (ex. : parti pris du professionnel pour son client au détriment du demandeur d'enquête, gestion inadéquate d'un dossier de santé/médical/accident de travail).
- Non-respect du secret professionnel.
- Entrave au comité d'inspection professionnelle et au bureau du syndic.

OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Le syndic accompagne les CRHA | CRIA qui s'interrogent sur leurs obligations déontologiques. Sans donner d'avis ni de conseils juridiques, le syndic fournit des renseignements liés à la déontologie et alimente la réflexion des professionnels afin de favoriser une prise de décision éclairée dans des situations délicates.

LES ENJEUX DÉONTOLOGIQUES SOULEVÉS PAR LES CRHA | CRIA PORTAIENT PRINCIPALEMENT SUR :

- Le secret professionnel
- L'indépendance professionnelle et le conflit d'intérêts
- Les plaintes et les enquêtes en matière de harcèlement au travail
- La compétence requise pour exécuter un mandat
- Les normes de pratique en matière d'embauche
- Les obligations en matière de conservation des dossiers d'employés
- Les droits et obligations des consultants (honoraires, refus de mandats, etc.)
- Les obligations professionnelles liées à la loi 25

DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS SOUMIS AU BUREAU DU SYNDIC	NOMBRE
Demandes d'information soumises au Bureau du syndic	**266**
Signalements reçus par le Bureau du syndic	**16**

ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC	NOMBRE
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**30**
Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	**59**
▪ Demande d'enquête formulée par une personne du public (y compris les professionnels d'autres ordres professionnels)	49
▪ Demandes d'enquête formulées par une personne morale ou un organisme	0
▪ Demandes d'enquête formulées par un CRHA | CRIA	0
▪ Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par un de ses membres	7
▪ Demandes d'enquête formulées par un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par un membre du personnel de l'Ordre	3
▪ Enquêtes initiées par le Bureau du syndic à la suite d'une information	0
Total des CRHA | CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	**59**
Enquêtes fermées	**72**
▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de leur ouverture	22
▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de leur ouverture	28
▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de leur ouverture	18
▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de leur ouverture	4
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	**17**

DÉCISIONS RENDUES PAR LE BUREAU DU SYNDIC	NOMBRE
Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline	**4**
Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte	**68**
▪ Enquêtes fermées à la suite du processus de conciliation du syndic	0
▪ Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité.	0
▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel.	14
▪ Demandes d'enquête non fondées, frivoles ou quérulentes	3
▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements	35
▪ Enquêtes fermées pour les référer à un syndic ad hoc.	1
▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves	6
Autres motifs	**9**
▪ Demandes d'enquête retirées	5
▪ Le bureau du syndic n'a pas juridiction.	4
▪ Dossiers transmis à l'inspection professionnelle	0

2

CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'informations au comité d'inspection professionnelle par le bureau du syndic ou par les syndics ad hoc (qu'il y ait eu dépôt d'une plainte ou non à leur endroit).

ENQUÊTES ROUVERTES À LA SUITE D'UN AVIS DU COMITÉ DE RÉVISION SUGGÉRANT AU SYNDIC DE COMPLÉTER SON ENQUÊTE	NOMBRE
Enquêtes rouvertes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Enquêtes rouvertes au cours de l'exercice	**2**
Enquêtes rouvertes fermées au cours de l'exercice (au total)	**2**
▪ Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline.	0
▪ Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte au conseil de discipline.	2
Enquêtes rouvertes pendantes à la fin de l'exercice	**0**

ENQUÊTES DES SYNDICS AD HOC	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans décision) à la fin de l'exercice précédent	**1**
Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice (au total)	**1**
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la suggestion du comité de révision	0
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du syndic	0
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du conseil d'administration	1
Enquêtes fermées au cours de l'exercice (enquêtes pour lesquelles une décision a été rendue [au total]).	**0**
▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de la réception de la demande	0
▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de la réception de la demande	0
▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de la réception de la demande	0
▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de la réception de la demande	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	**2**

ÉTAT DES PLAINTES PORTÉES AU CONSEIL DE DISCIPLINE PAR LE BUREAU DU SYNDIC ET LES SYNDICS AD HOC

PLAINTES DU BUREAU DU SYNDIC ET DES SYNDICS AD HOC AU CONSEIL DE DISCIPLINE	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**9**
Plaintes portées	**4**
▪ Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes	6
Plaintes fermées (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	**10**
▪ Plaintes retirées	0
▪ Plaintes rejetées	0
▪ Plaintes pour lesquelles l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction.	0
▪ Plaintes pour lesquelles l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction.	10
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	**3**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU BUREAU DU SYNDIC AU 31 MARS

	NOMBRE DE PERSONNES		
ACTIVITÉS DE FORMATION	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Formation sur l'inconduite sexuelle s'adressant aux syndics	**1**	**0**	**1**

NOMBRE DE PLAINTES, DÉPOSÉES PAR LE BUREAU DU SYNDIC OU PAR LES SYNDICS AD HOC AU CONSEIL DE DISCIPLINE AU COURS DE L'EXERCICE, CONCERNÉES PAR CHACUNE DES CATÉGORIES D'INFRACTIONS

	NOMBRE
Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession à caractère sexuel	**2**
Infractions liées à la qualité des services rendus par le professionnel	**1**
Infractions liées à la tenue des dossiers du professionnel	**2**
Entraves au comité d'inspection professionnelle	**1**

Aucune requête en radiation provisoire immédiate ou en limitation provisoire immédiate n'a été soumise au conseil de discipline au cours de l'exercice.

Aucune requête en suspension provisoire ou en limitation provisoire du droit d'exercer des activités professionnelles ou d'utiliser le titre réservé aux membres n'a été soumise au conseil de discipline au cours de l'exercice.

Conciliation et arbitrage des comptes

Un client qui a un différend avec un CRHA | CRIA quant au montant d'un compte pour services professionnels rendus peut recourir à la conciliation.

Conformément au Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés, le syndic de l'Ordre agit à titre de conciliateur.

Aucune demande de conciliation de comptes n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été reçue au cours de l'exercice.

Aucune demande d'arbitrage de comptes n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été reçue au cours de l'exercice.

Comité de révision des décisions du syndic

Le comité de révision des décisions du syndic a pour fonction de donner un avis relativement à la décision du syndic ou d'un syndic adjoint de ne pas porter plainte contre un CRHA | CRIA à toute personne qui le lui demande après avoir demandé au syndic la tenue d'une enquête sur ce professionnel.

MEMBRES

Jean Villeneuve, CRHA, président

M[e] Sedef Calasin, nommée par l'Office des professions

Alexandra Mailloux, CRIA

Jonathan Plamondon, CRIA

NOMBRE DE RÉUNIONS

4

DEMANDES D'AVIS PRÉSENTÉES AU COMITÉ DE RÉVISION ET AVIS RENDUS

	NOMBRE
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Demandes d'avis reçues	**5**
▪ Demandes d'avis présentées dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline.	5
▪ Demandes d'avis présentées après le délai de 30 jours	0
Demandes d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur	**0**
Demandes pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice.	**5**
▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande	5
▪ Avis rendus après le délai de 90 jours	0
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice	**0**

NATURE DES AVIS RENDUS PAR LE COMITÉ DE RÉVISION

	NOMBRE
Concluant qu'il n'y a pas lieu de porter plainte devant le conseil de discipline.	**3**
Suggérant au syndic de compléter son enquête et de rendre par la suite une nouvelle décision quant à la pertinence de porter plainte.	**2**
Concluant qu'il y a lieu de porter plainte devant le conseil de discipline et suggérant la nomination d'un syndic ad hoc qui prendra la décision de porter plainte ou non après enquête, le cas échéant.	**0**
Suggérant au syndic de transmettre le dossier au comité d'inspection professionnelle.	**0**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU COMITÉ DE RÉVISION DES DÉCISIONS DU SYNDIC AU 31 MARS

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	**3**	**1**	**0**

Conseil de discipline

Le conseil de discipline est un tribunal administratif indépendant de l'Ordre. Lorsqu'il siège, il est composé d'un président du Bureau des présidents des conseils de discipline et de deux CRHA | CRIA. Le conseil de discipline est saisi de toute plainte formulée par le syndic, les syndics adjoints ou toute autre personne contre un conseiller en ressources humaines ou en relations industrielles agréé pour une infraction aux dispositions du Code des professions ou des règlements adoptés conformément à ce dernier, notamment le Code de déontologie des CRHA | CRIA.

MEMBRES DU CONSEIL

Marc Bellavance, CRIA
Isabelle Bourdeau, CRHA
Robert Bronsard, CRHA
Serge Brossard, CRHA
Me Karl Jessop, CRIA
Serge S. Laverdière, CRIA
Pierre Lefebvre, CRHA
Philippe Lévesque-Groleau, CRHA, médiateur accrédité
Denis Morin, CRHA
Jonathan Plamondon, CRHA
Véronique Paradis, CRHA

SECRÉTAIRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Me Josiane Fréchette, avocate, secrétaire
Me Isabelle Désy, notaire, secrétaire adjointe

NOMBRE D'AUDIENCES DU CONSEIL

8

NOMBRE DE DÉCISIONS DU CONSEIL RENDUES DANS LES 90 JOURS DE LA PRISE EN DÉLIBÉRÉ

8

NOMBRE DE DÉCISIONS SUR LA CULPABILITÉ OU SUR LA SANCTION PORTÉES EN APPEL AU TRIBUNAL DES PROFESSIONS

NOMBRE D'APPELS SUR LA CULPABILITÉ OU SUR LA SANCTION DONT L'AUDIENCE EST COMPLÉTÉE PAR LE TRIBUNAL DES PROFESSIONS

NOMBRE DE DÉCISIONS RENDUES

0

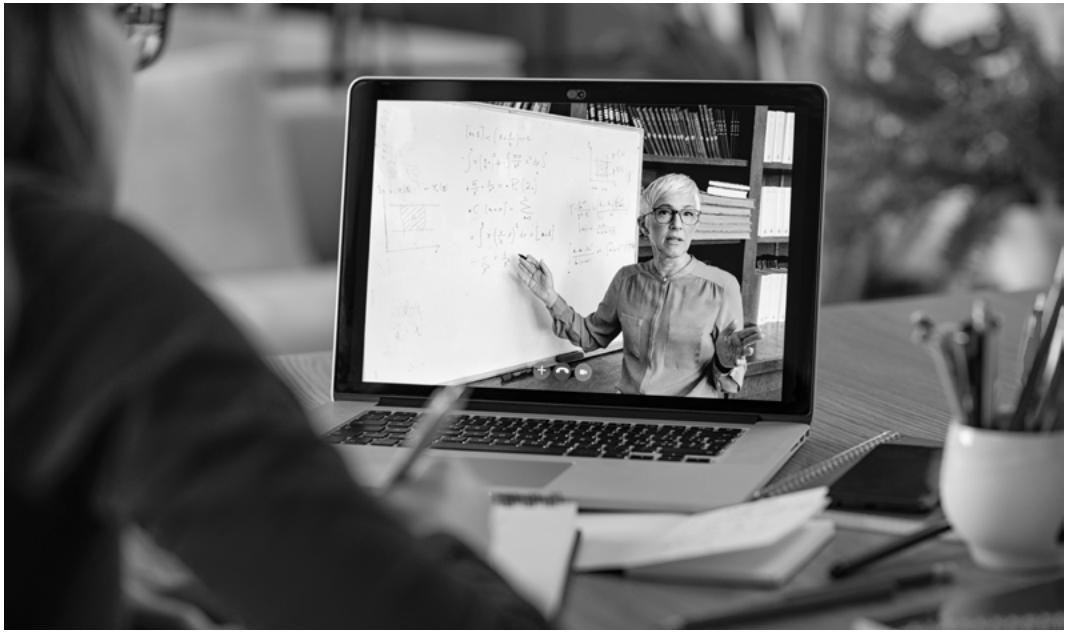
PLAINTES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**9**
Plaintes reçues au cours de l'exercice (au total)	**4**
▪ Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint	4
▪ Plaintes portées par un syndic ad hoc	0
▪ Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées)	0
Plaintes fermées au cours de l'exercice (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés).	**10**
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	**3**

FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE DE PERSONNES		
ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Activité de formation portant sur les actes dérogatoires à caractère sexuel	**8**	**0**	**3**

- Le secrétaire du conseil de discipline n'a reçu aucune plainte privée au cours de l'exercice.
- Le conseil de discipline n'a émis aucune recommandation au conseil d'administration au cours de l'exercice.
- Aucune requête en inscription au tableau ou en reprise du plein droit d'exercice n'était pendante au conseil de discipline au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été reçue au cours de l'exercice. Conséquemment, aucune décision n'a été rendue par le conseil de discipline à cet effet au cours de l'exercice.



Comité de la formation continue obligatoire

L'Ordre offre à l'ensemble des CRHA | CRIA un éventail de formations en lien avec le Guide des compétences et son Règlement sur la formation continue. Les CRHA | CRIA peuvent également se perfectionner par des formations offertes par des organismes externes.

Par ailleurs, conformément au programme de formation continue obligatoire et adopté par le conseil d'administration, ils doivent obligatoirement suivre une formation de trois heures sur la déontologie par période de référence. Cette formation est offerte en ligne gratuitement par l'Ordre.

MEMBRES

Pascal Maltais, CRHA, président

Maud Dagorn, CRHA

Andrée-Anne Deschênes, CRHA

Benoît Desgroseillers, CRHA

François Labrecque, CRHA

Guillaume Poirier-St-Pierre, CRHA

Paul Langevin, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

3

MANDAT

Le comité de la formation continue obligatoire s'assure que les activités de formation continue permettent le maintien et le développement des compétences professionnelles liées à l'exercice de la profession de CRHA | CRIA.

SES FONCTIONS SONT LES SUIVANTES :

- Recommander la meilleure application possible du Règlement sur la formation continue.
- Évaluer le processus complet de formation continue afin de proposer des modifications, s'il y a lieu.
- Étudier les demandes de préapprobation refusées par l'Ordre et décider de les autoriser, avec ou sans modification, ou de maintenir la décision déjà rendue par la personne responsable de la formation continue à l'Ordre.

DISPENSE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

DISPENSE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE AU COURS DE L'EXERCICE	NOMBRE
Demandes reçues	**222**
Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes reçues	**216**
Demandes refusées	**4**
Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes refusées	4

SANCTIONS DÉCOULANT DU DÉFAUT DE SE CONFORMER AU RÈGLEMENT SUR LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE	NOMBRE
Radiation du tableau de l'Ordre pour défaut de se conformer au Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.	**192**
Limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles ou révocation d'un permis d'exercer certaines activités.	**0**
Information transmise au comité d'inspection professionnelle aux fins d'une inspection portant sur la compétence.	**0**
Obligation de compléter avec succès un cours ou un stage de perfectionnement.	**0**

*Au 31 mars 2023, 90 CRHA | CRIA avaient remédié au défaut de formation continue obligatoire.

Au 31 mars 2023,

90

CRHA | CRIA avaient remédié au défaut de formation continue obligatoire.

192

CRHA | CRIA différents ayant fait l'objet d'au moins une sanction ou mesure disciplinaire au cours de l'exercice.

RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

L'Ordre a lancé, en octobre 2022, une formation en ligne gratuite intitulée « Regard déontologique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) ». Cette formation a été développée avec des experts dans le domaine de l'EDI afin de soutenir les CRHA et les CRIA dans leur rôle d'acteur stratégique, et ainsi contribuer positivement à ces enjeux de société tout en accompagnant les organisations face aux nombreux défis posés par la rareté de main-d'œuvre. Tous les CRHA | CRIA devront suivre cette formation d'ici le 31 mars 2024.

88,24 %
TAUX DE SATISFACTION

ACTIVITÉ OBLIGATOIRE EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE DISPENSÉE PAR L'ORDRE	HEURES	NOMBRE DE CRHA	CRIA QUI L'ONT SUIVIE
Professionnels en zone grise : comment prendre des décisions éthiques	**3**	**1414**	

QUELQUES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS DE 2022-2023

CONGRÈS RH : UN VIF SUCCÈS !

Après deux années de pause, le Congrès RH organisé par l'Ordre a fait son grand retour cette année en présentiel au Palais des Congrès de Montréal. S'étant déroulé exceptionnellement sur une journée, cet événement d'apprentissages attendu a permis à 1255 participants d'assister à plus de 15 activités simultanées et à trois grands moments rassembleurs en plénière apportant un éclairage nouveau sur différents enjeux RH. Le Salon Solutions RH a aussi fait son retour, mais sur deux jours. Les CRHA |CRIA avaient hâte de se retrouver, c'est ainsi qu'à quelques semaines de l'événement, celui-ci affichait complet. En considérant le nombre de participants et le taux de satisfaction, nous pouvons conclure que ce fût une mission accomplie pour la première édition postpandémique 2022 !

1 255
PARTICIPANTS

Un salon regroupant 130 exposants et 800 visiteurs qui s'ajoutent aux participants

TAUX DE SATISFACTION DE
94,4 %

FORUM RH PME : L'ÉVÉNEMENT DES DIRIGEANTS ET DES GESTIONNAIRES DE PME

En collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

L'objectif du Forum RH PME est d'explorer les nombreux enjeux auxquels les PME font face en matière de ressources humaines et d'outiller les dirigeants et gestionnaires de PME afin qu'ils deviennent des acteurs de premier plan dans l'utilisation de pratiques RH porteuses d'atouts pour leur entreprise.

Le 28 septembre 2022 avait lieu la deuxième édition du Forum RH PME sous le thème « S'adapter ». Il traitait des défis, découlant de la pandémie, comme le travail en mode hybride, la santé organisationnelle et la santé mentale des personnes.

20
CONFÉRENCES

477
PARTICIPANTS
(274 EN SALLE
ET 203 À DISTANCE)

TAUX DE SATISFACTION GLOBALE DE
99 % !

NOUVEAUTÉS 2022-2023 !

ÉVÉNEMENT SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

Après des années plus difficiles en lien avec la pandémie, l'Ordre a amorcé un Rendez-vous ayant pour objectif de promouvoir et prévenir la santé psychologique des travailleurs.

RENDEZ-VOUS ATTRACTION ET FIDÉLISATION

Afin de soutenir et d'accompagner les professionnels agréés devant composer avec les enjeux de la rareté de main-d'œuvre, cette nouvelle édition a été instaurée précisément pour répondre à cette nouvelle réalité du marché du travail.

L'ensemble de l'offre d'activités et d'événements est développé en fonction des besoins émanant de la profession et des compétences nécessaires à leur développement.

Plusieurs nouvelles activités en format de classe virtuelle ont été ajoutées à l'ensemble du calendrier. Par ailleurs, il y a l'enrichissement du nombre de contenus consultables tout au long de l'année abordant l'attraction, l'intégration et la fidélisation. Nous notons également un intérêt marqué pour le développement des compétences et son aspect réglementaire (loi du 1 %). De plus, nous constatons une augmentation de l'intérêt pour les thématiques suivantes : la gestion de projet, la gestion de performance, la gestion de changement et la transformation numérique.

D'ailleurs, en matière de transformation numérique, plusieurs autres éléments sont en cours de développement et seront disponibles en 2023-2024 afin d'informer, de sensibiliser et d'outiller les CRHA I CRIA.

ACTIVITÉS FACULTATIVES DISPENSÉES PAR L'ORDRE	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA | CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA | CRIA
Rendez-vous et événements spéciaux	**5**	**30,25**	**1435**	**889**
Congrès	**1**	**5,5**	**905**	**348**
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	**97**	**465,75**	**1238**	**527**
Formations en salle	**1**	**6,5**	**5**	**7**
Activités d'apprentissage collaboratif (communauté de pratique)	**8**	**128,5**	**122**	**12**
En ligne en mode asynchrone	**3**	**5,75**	**249**	**965**

ACTIVITÉS FACULTATIVES GRATUITES	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA | CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA | CRIA
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	**3**	**4,5**	**2 495**	**874**
En ligne en mode asynchrone	**35**	**43,5**	**7 345**	**2 543**

382
FORMATIONS DE FOURNISSEURS EXTERNES

Dans le but d'offrir aux CRHA | CRIA le plus vaste choix possible d'activités de développement professionnel, l'Ordre fait appel aux organismes habilités à dispenser de la formation en gestion des ressources humaines ou en relations industrielles.

Afin de s'assurer de la pertinence des activités proposées, l'Ordre a mis en place un processus de préapprobation. Ce processus vise à évaluer si les contenus proposés par les fournisseurs sont en lien avec le Guide des compétences des CRHA et CRIA.

- L'Ordre a un règlement sur la formation continue obligatoire pour l'ensemble de ses membres.
- L'Ordre offre une partie de la formation continue à laquelle ses membres peuvent s'inscrire et il partage cette fonction avec des organismes externes.

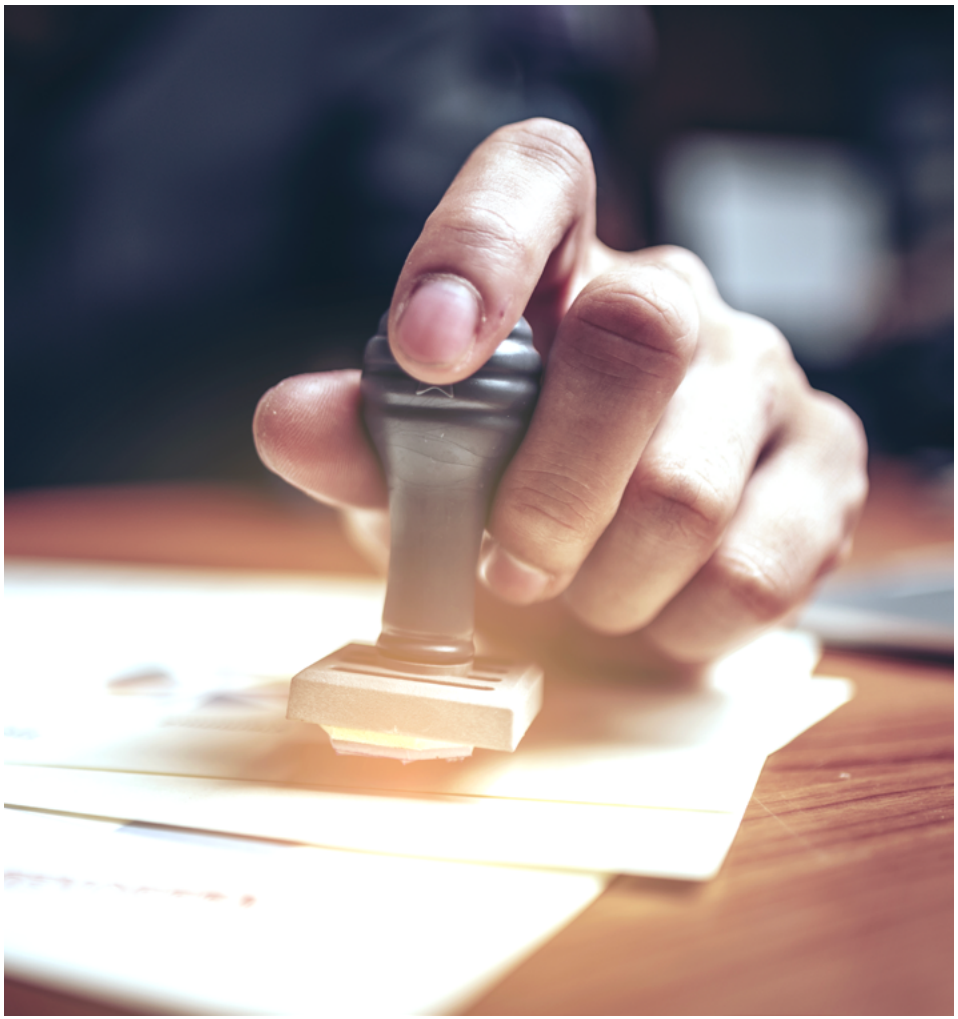
PARTICIPATION RECORD AUX DIFFÉRENTS ÉVÉNEMENTS DE L'ORDRE !

Plus de
21 000
PARTICIPATIONS pour l'ensemble de nos activités de formation, dont 72 % sont des CRHA | CRIA

Plus de
675
HEURES de formations offertes **en mode virtuel** (synchrone ou asynchrone)

38
ACTIVITÉS GRATUITES ont été proposées ce qui a généré
12 339
PARTICIPATIONS.

Comité de la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH)



En tant que leader en matière de gestion des ressources humaines et conformément à sa mission de protection du public, l'Ordre a créé un programme de formation unique visant la prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail. Au terme de ce programme, les participants obtiennent la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH).

Un professionnel ECH possède les connaissances et les compétences nécessaires à la conduite d'enquêtes en milieu de travail. De telles enquêtes ont pour but de rétablir un climat de travail sain dans les organisations et de prévenir l'apparition de situations qui pourraient détériorer le climat et les relations entre les individus qui en font partie.

MANDAT

Le comité de la certification ECH a pour mandat d'étudier les demandes reçues et de rendre une décision quant à l'octroi de la certification.

Il a aussi le pouvoir de retirer la certification si le CRHA | CRIA ne respecte pas les conditions de maintien de la certification et d'accorder des exemptions en vertu des critères de reconnaissance des acquis prévus à la Politique d'octroi et de retrait de la certification.

MEMBRES

Marie-Josée Sigouin, CRIA, présidente

Célanie Bouchard, CRHA, ECH

Élise Corriveau, CRHA, ECH, *Distinction Fellow*

Marie-Josée Douville, CRHA, ECH, médiatrice accréditée

Daniel Gendron, CRIA

Véronique Morin, CRIA

Anne-Catherine Verreault, CRHA, ECH

NOMBRE DE RÉUNIONS

9

PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES

- Validation des dossiers de certification
- Octroi de la certification
- Validation des recommandations pour la reprise des épreuves de certification
- Réflexion concernant les améliorations au processus

DEMANDE D'OCTROI DE LA CERTIFICATION ECH

	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**1**
Demandes reçues	**36**
Demandes acceptées	**15**
Demandes refusées	**22**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**0**

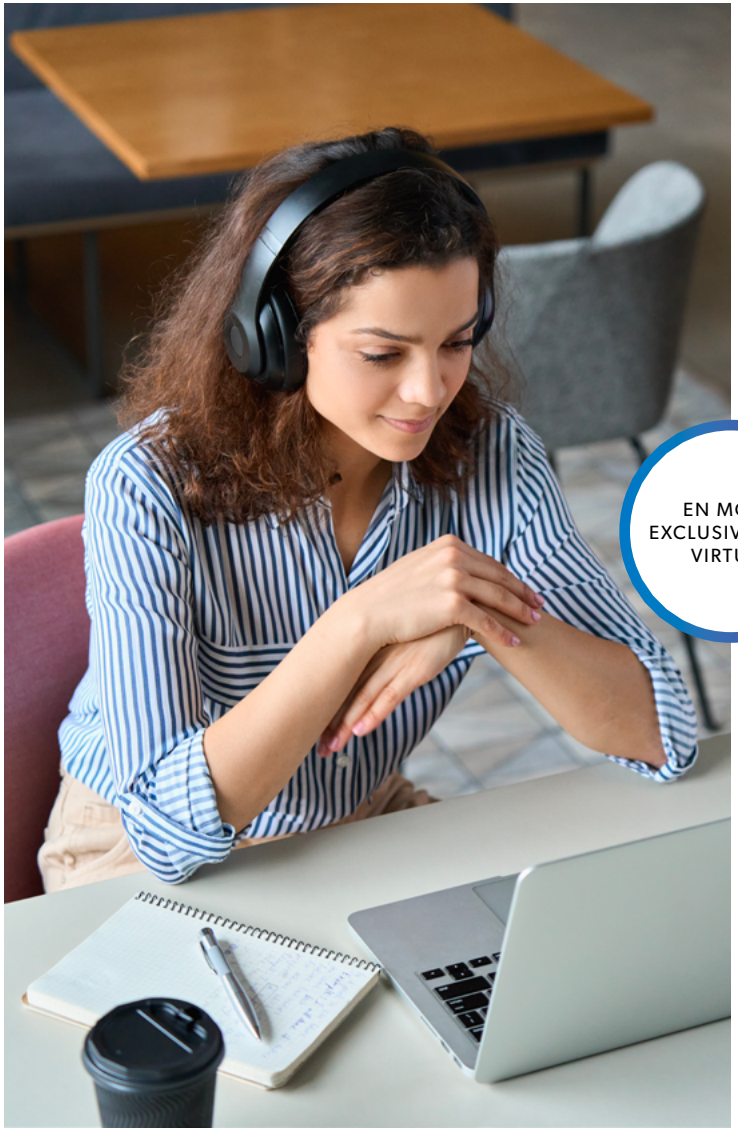
DEMANDE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Demandes reçues	**8**
Demandes acceptées	**7**
Demandes refusées	**1**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**0**

CERTIFICATION RETIRÉE

2*

*Abandon de la certification



EN MODE EXCLUSIVEMENT VIRTUEL

PROGRAMME DE GESTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (PGMHT)

La certification ECH est l'aboutissement d'une formation rigoureuse à savoir le Programme de gestion en matière de harcèlement qui se décline en cinq étapes.

ÉTAPE 01	ÉTAPE 02	03	04	05	
BASE	PRÉVENIR	SOUTENIR	INTERVENIR	ÉVALUATION	CERTIFICATION

ENTRE FÉVRIER 2022 ET MARS 2023

68
CRHA | CRIA ont suivi le volet 4 (intervention).

37
professionnels ont complété le volet 5 en vue d'obtenir la certification ECH.

EN DATE 31 MARS 2023

20
CRHA | CRIA ONT REÇU LA CERTIFICATION ECH !

Dans un but d'amélioration continue, nous avons poursuivi la bonification du matériel de formation, en ajoutant des capsules d'information complémentaire, en bonifiant des travaux préparatoires, en diffusant plusieurs outils de références aux candidats, en organisant des séances de questions et réponses afin de guider les candidats dans la préparation de leur rédaction de rapport d'enquête, en introduisant une grille d'évaluation qualitative pour l'épreuve finale de rédaction de rapport d'enquête incluant différentes validations auprès d'un comité consultatif et en améliorant l'harmonisation des corrections du travail d'équipe, des séances de rétroaction bonifiées et de la correction du travail final de rédaction.

Constatant les bienfaits des mesures de bonification, tout en convenant que l'harmonisation pédagogique méritait d'être améliorée davantage, un projet de refonte du volet 4 a été lancé et sera disponible à l'automne 2023.

Accréditation en médiation

Depuis le mois de janvier 2022, l'Ordre est reconnu par le ministère de la Justice en tant qu'organisme accréditeur en médiation civile. L'Ordre peut donc octroyer le titre de médiateur accrédité aux CRHA | CRIA qui répondent aux exigences d'obtention de l'accréditation.

La médiation offre un mode confidentiel et privé de règlement de différends, de mésententes ou de situations conflictuelles en milieu de travail et où les parties concernées peuvent s'exprimer dans un cadre neutre et sécuritaire. Elle se déroule sous la responsabilité d'un médiateur qui a la responsabilité de préparer, guider et faciliter le processus de médiation en accompagnant les médiés en toute impartialité.

À titre de médiateurs, les CRHA | CRIA utilisent leurs savoirs et compétences afin de créer un environnement favorable avec les meilleures conditions d'échange, et ainsi permettre que toutes les parties puissent cheminer vers un règlement satisfaisant de part et d'autre.

En agissant à titre d'organisme accréditeur en médiation civile pour les CRHA | CRIA, l'Ordre réitère l'importance qu'il accorde à sa mission de permettre à chaque personne de s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif et collaboratif.

DEMANDE D'ACCRÉDITATION EN MÉDIATION CIVILE	NOMBRE
Demandes reçues	**64**
Demandes acceptées	**59**
Demandes refusées	**0**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**5**

0
NOMBRE D'ACCRÉDITATION RETIRÉE

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES CRITÈRES ET PROCESSUS D'ACCRÉDITATION EN MÉDIATION CIVILE

PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG/PROGRAMME-MEDIATION/

Usurpation de titre réservé

Au cours de la période 2022-2023, l'Ordre a continué les vigies aléatoires auprès de personnes qui ne sont plus inscrites au tableau de l'Ordre pour s'assurer qu'elles n'utilisent plus le titre de « conseiller en ressources humaines agréé » ou de « conseiller en relations industrielles agréé » ni les initiales CRHA, CRIA ou CHRP (version anglaise).

ENQUÊTES RELATIVES AUX INFRACTIONS PRÉVUES AU CHAPITRE VII DU CODE

ENQUÊTES	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans action ou décision) à la fin de l'exercice précédent	48
Enquêtes ouvertes (au total)	**161**
▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre	161
▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code	0
▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles)	0
Perquisitions menées au cours de l'exercice	0
Enquêtes fermées (au total)	**44**
▪ Poursuites pénales intentées	0
▪ Actions non judiciaires (au total)	44
▪ Avertissements incluant invitations à devenir CRHA | CRIA	44
▪ Mises en demeure ou avis formels	0
▪ Enquêtes fermées sans autres mesures (manque de preuves ou autres raisons)	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	165

Aucune poursuite pénale n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été intentée au cours de l'exercice.

Assurance responsabilité professionnelle

Le comité exécutif a été désigné par le conseil d'administration pour étudier la nature des demandes de réclamation à l'assureur afin de déterminer si elles doivent être transmises au comité d'inspection professionnelle ou au bureau du syndic.

RÉPARTITION DES MEMBRES INSCRITS AU TABLEAU DE L'ORDRE AU 31 MARS ET MONTANTS PRÉVUS DE LA GARANTIE SELON LE MOYEN DE GARANTIE

MOYEN DE GARANTIE

Assurance de la responsabilité professionnelle souscrite par l'Ordre (régime collectif)

NOMBRE DE CRHA | CRIA

11 743

389 (Dispenses (exemptions*))

MONTANT PRÉVU DE LA GARANTIE PAR SINISTRE

1 000 000 $

MONTANT PRÉVU DE LA GARANTIE POUR L'ENSEMBLE DES SINISTRES

5 000 000 $

RÉCLAMATIONS FORMULÉES CONTRE LES CRHA | CRIA AUPRÈS DE L'ASSUREUR

RÉCLAMATIONS FORMULÉES CONTRE DES CRHA | CRIA AUPRÈS DE L'ASSUREUR À L'ÉGARD DE LEUR RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	NOMBRE
Réclamations formulées contre les CRHA | CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité au cours de l'année financière	**2**
CRHA | CRIA concernés par ces réclamations	**2**

CRHA | CRIA AYANT FAIT L'OBJET D'INFORMATIONS AU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE OU AU BUREAU DU SYNDIC

CRHA | CRIA AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INFORMATION AU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE OU AU BUREAU DU SYNDIC DE LA PART DU COMITÉ OU DES PERSONNES RESPONSABLES D'ÉTUDIER LA NATURE DES DEMANDES DE RÉCLAMATION	NOMBRE
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle	**0**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic.	**0**

- L'Ordre n'a pas de règlement autorisant ses membres à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société en nom collectif à responsabilité limitée ou d'une société par actions constituée à cette fin.
- L'Ordre n'a pas constitué un fonds d'assurance de la responsabilité professionnelle pour ses membres.

* Les CRHA | CRIA qui bénéficient du statut « Retraité » et ceux qui exercent la profession exclusivement à l'extérieur du Québec sont exemptés de l'assurance responsabilité professionnelle.

Fonds d'indemnisation

Les CRHA | CRIA peuvent détenir des sommes pour le compte d'un client. Ainsi en amont, un client peut remettre un montant d'argent à un CRHA | CRIA en prévision d'un service à rendre, ce qui servira à payer des honoraires ou à couvrir des dépenses qui surviendront en cours de mandat.

Afin d'assurer la protection du public, l'Ordre s'est doté d'une procédure d'indemnisation permettant au client d'être indemnisé dans le cas où les sommes remises à un CRHA | CRIA dans le but de payer des avances d'honoraires ou pour couvrir des dépenses liées à un mandat, sont utilisées à d'autres fins par ce dernier.

MONTANT MAXIMAL POUVANT ÊTRE VERSÉ EN INDEMNISATION

MONTANT MAXIMAL QUE LE FONDS PEUT VERSER ANNUELLEMENT	MONTANT
À un réclamant par rapport à un même CRHA | CRIA	10 000 $
À l'ensemble des réclamants par rapport à un même CRHA | CRIA	50 000 $

Aucune réclamation n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été reçue au cours de l'exercice.

03 LES NORMES PROFESSIONNELLES

Au printemps 2023, l'Ordre a entrepris le processus avec l'Office des professions pour relancer l'étude du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Réglementation de l'Ordre

NOUVEAUX PROGRAMMES UNIVERSITAIRES DONNANT ACCÈS AU PERMIS DE L'ORDRE

Au cours de la période 2022-2023, l'Ordre a poursuivi des travaux d'analyse des programmes universitaires pouvant être ajoutés à la liste des diplômes cités à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements vd'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

À la suite de ces travaux, le conseil d'administration de l'Ordre a demandé à l'Office des professions d'ajouter deux programmes universitaires au Règlement sur les diplômes.

LES PROGRAMMES VISÉS PAR CES DEMANDES SONT :

- Baccalauréat en administration des affaires, spécialisation en gestion des ressources humaines, de HEC Montréal
- Baccalauréat en administration des affaires avec concentration en gestion des ressources humaines de la TÉLUQ

Communications avec les CRHA | CRIA

BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

VIGIE CARREFOUR RH

Ce bulletin électronique quotidien est transmis à 22 000 abonnés de l'Ordre, incluant les CRHA | CRIA. On y trouve des ressources portant sur les pratiques exemplaires, une vigie de l'actualité d'ici et d'ailleurs en matière de travail et d'emploi, ainsi que les différentes activités offertes par l'Ordre. Cette infolettre vise à outiller les professionnels et gestionnaires sur le plan de la gestion des ressources humaines.

TOUR D'HORIZON

Depuis le mois de janvier 2022, cette publication institutionnelle propose un tour d'horizon de ce qui occupe l'Ordre, des nouvelles liées au système professionnel, et elle souligne les succès et l'influence croissante de la profession.

VIGIERT

Mensuel des relations du travail de l'Ordre, VigieRT est une publication électronique portant expressément sur l'aspect légal des relations du travail au Québec. Elle vise à informer les CRHA | CRIA des avancées dans ce domaine, de même que des tendances émergentes, qu'elles soient locales ou internationales.

BULLETIN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Publié bimensuellement, ce bulletin met de l'avant les activités de formations offertes par l'Ordre toujours sur des thèmes en lien avec les enjeux actuels et le Guide des compétences des CRHA | CRIA.

BULLETINS RÉGIONAUX

Publiés mensuellement, les bulletins régionaux sont envoyés aux professionnels agréés, candidats, abonnés étudiants et non-membres souhaitant obtenir de l'information sur les activités organisées par nos cinq comités régionaux des régions suivantes : Estrie, Mauricie, Montérégie, Québec et Chaudière-Appalaches ainsi que l'Outaouais.

REVUE RH

Désormais uniquement sous format web, la Revue RH est destinée aux CRHA | CRIA comme à de nombreux abonnés. Cette source de référence, qui est à la fois un outil d'information et de développement, décrypte les grands thèmes, tendances et innovations touchant le monde du travail. Privilégiant des regards croisés et complémentaires entre praticiens, gestionnaires et chercheurs, elle offre une lecture pertinente et factuelle permettant de mieux comprendre et composer avec les défis et enjeux de la profession RH.

NOMBRE DE PUBLICATIONS

219	11	22	60	7	5
VIGIE CARREFOUR RH	VIGIERT	BULLETIN DP	BULLETINS RÉGIONAUX	TOUR D'HORIZON	REVUE RH

AUTRES COURRIERS OU COURRIELS DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

Au cours de l'exercice, et en plus des bulletins d'informations mentionnés précédemment, l'Ordre a transmis plusieurs communications à l'ensemble des CRHA | CRIA.

SUJET	NOMBRE
Assemblée générale 2022	**3**
Élections au CA	**3**
Renouvellement	**6**
Conférences gratuites – Boîtes à outils	**3**
Sondages divers	**5**
Communiqués	**1**
Événement – Espace sécurisant, émergence de talent	**3**
Rendez-vous Rémunération	**4**
Rendez-vous Relations au travail	**4**
Rendez-vous Attraction et fidélisation	**4**
Congrès RH	**8**
Forum RH PME	**6**
Salon Solutions RH	**2**
Formation continue	**7**
Fondation	**1**
Gala RH – Prix Reconnaissance RH (mise en candidatures)	**10**
Dîners Sciences RH	**5**
Envois de nos partenaires	**1**
Bulletin quotidien Emploi CRHA+	**100**
Boîtes à outils	**2**
Débat électoral 2022	**2**

RÉSEAUX SOCIAUX

Ses plateformes sociales rejoignent les CRHA | CRIA, de même que des gestionnaires, dirigeants et travailleurs. C'est ainsi que nous publions fréquemment du contenu diversifié afin d'informer nos abonnés sur les activités et ressources de l'Ordre, comme l'actualité touchant les RH.

RÉSEAUX	NOMBRE D'ABONNÉS*	NOMBRE DE PUBLICATIONS
Facebook de l'Ordre	**22 322**	3 à 4 par semaine
LinkedIn de l'Ordre	**39 084**	3 à 4 par semaine
Instagram de l'Ordre	**2 544**	± 1 par semaine
Facebook Futurs CRHA | CRIA	**6823**	2 à 3 par semaine
Instagram Futurs CRHA | CRIA	**258**	± 1 par semaine

*En date du 31 mars 2023

Soutien à l'exercice de la profession

Soucieux d'accompagner et d'outiller les CRHA | CRIA dans leur pratique professionnelle, l'Ordre créé différents guides et outils d'aide à la pratique.

NOUVEAUTÉS 2022-2023

GUIDE

PUBLICATION : AVRIL 2023

COMMUNIQUER ET MOBILISER EN PÉRIODE DIFFICILE

En période de turbulence, que faites-vous pour mobiliser et communiquer avec votre équipe ? Il y a autant de réponses possibles à cette question que de gestionnaires dans le monde. Une équipe mobilisée ayant une bonne communication est un facteur de protection contre les enjeux qu'occasionnent les périodes difficiles.

Les lignes directrices proposent quelques balises pour être en pleine possession de ses moyens dans ce cadre. Ce sont davantage des points de repère que des critères stricts.

GUIDES PRATIQUES

PUBLICATION : SEPTEMBRE 2022

LES PRÉVISIONS SALARIALES 2023

Comment répondre aux attentes croissantes et offrir des salaires compétitifs ? En contexte de pénurie de main-d'oeuvre et de pressions sur les salaires, il est à l'avantage de tout employeur d'avoir accès à des données permettant d'appuyer les prises de décision en matière de rémunération.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés vous propose cet outil interactif spécialement conçu pour vous permettre d'être à l'affût des données les plus récentes sur les prévisions salariales de 2023. Vous serez alors en mesure de vous comparer au marché et de présenter une recommandation de budget d'augmentation salariale alignée sur la stratégie d'affaires de votre organisation.

FICHES-CONSEILS

PUBLICATION : MAI 2022

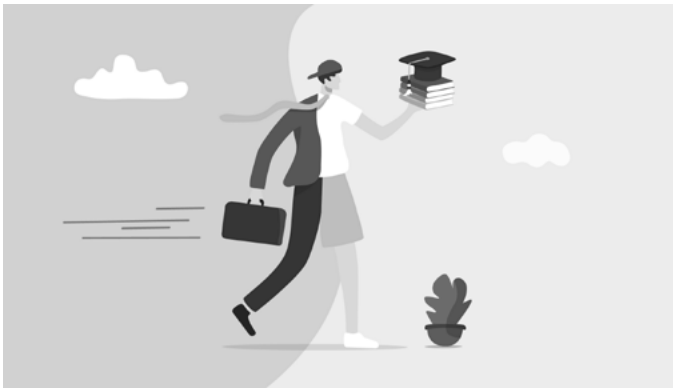
L'ÉVALUATION DU RENDEMENT EN CONTINU : UN OUTIL DE MOBILISATION

La performance de vos employés doit être gérée et suivie afin de les garder mobilisés. Le processus d'évaluation du rendement doit donc permettre à ces derniers d'avoir une rétroaction en continu axée sur leur développement. La mesure de la performance fait assurément partie des outils mobilisants que vous pouvez mettre en œuvre pour améliorer la rétention de vos talents. Cette fiche-conseil aborde les trois grandes étapes et les pratiques exemplaires pour réaliser cet exercice de façon moderne et surtout, mobilisante.

PUBLICATION : MAI 2022

SUSCITER LA COLLABORATION

Instaurer une culture de collaboration au sein de votre équipe demande du temps, de la rigueur et de l'énergie. Le rôle du gestionnaire, dans ce cadre, est d'amener les membres de son équipe à travailler de façon collaborative. Cela demeure un processus volontaire et constant qui ne se renforce qu'avec le temps et l'engagement de tout le monde. Le défi est de mettre en place les leviers de la collaboration et de les solidifier avec l'aide de leaders collaboratifs afin de rassembler tous les membres de l'équipe vers un but commun. La présente fiche-conseil donne un aperçu des leviers pouvant favoriser la collaboration ainsi que les obstacles qui peuvent être nuisibles aux réflexes collaboratifs.



PUBLICATION : JUILLET 2022

LE TRAVAIL DES JEUNES : UN ENJEU QUI MÉRITE UNE PROFONDE RÉFLEXION

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la question du travail des jeunes fait surface. Elle dévoile un enjeu social qui mérite une profonde réflexion de la part de toutes les parties concernées, afin d'assurer le bien-être et la réussite scolaire des jeunes. Lorsqu'elles embauchent des jeunes, les organisations doivent être exemplaires dans leurs pratiques de gestion. Elles doivent faire preuve d'une grande responsabilité sociale afin d'encourager la réussite scolaire. Cette fiche fait un tour d'horizon des pratiques à mettre en œuvre.

PUBLICATION : AOÛT 2022

MODIFICATIONS À LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE : IMPLICATION POUR LES EMPLOYEURS

Depuis juin 2022, le Projet de loi 96 (PL96) est officiellement devenu la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec*, le français, modifiant plus de 25 lois, principalement la Charte de la langue française (Charte). Ayant pour objectif de renforcer la prédominance et l'usage du français dans toutes les sphères de la société, dont les milieux de travail, cette modification législative impose de nouvelles obligations aux employeurs, notamment l'assujettissement des entreprises de 25 à 49 employés au processus de francisation et l'ajout de conditions à respecter avant d'exiger la connaissance d'une autre langue en emploi. Cette fiche-conseil résume les principales modifications à la Charte concernant les ressources humaines afin de permettre aux CRHA | CRIA d'identifier rapidement les implications au sein des organisations qu'ils accompagnent.

PUBLICATION : JANVIER 2023

MES EMPLOYÉS SE FONT CONSTAMMENT SOLLICITER : QUE FAIRE ?

Le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre pousse les recruteurs à redoubler d'efforts pour trouver des façons innovantes et attrayantes d'attirer des candidats. Qu'ils soient à la recherche ou non d'un nouvel emploi, vos employés se font solliciter par différents moyens que ce soit sur LinkedIn, Facebook, par des publicités à la radio, dans les journaux, les offres d'emploi sont omniprésentes. Il est important d'être proactif et d'éviter que votre employé ne soit attiré par une offre chez un autre employeur. Cette fiche-conseil présente cinq initiatives pour inciter vos employés à rester dans l'organisation, malgré les offres alléchantes qui les entourent.

PUBLICATION : JANVIER 2023

TRAVAIL EN MODE HYBRIDE : UNE EXPÉRIENCE EMPLOYÉ ADAPTÉE

La popularité du travail à distance a mené votre organisation et ses dirigeants à se positionner face à ce nouveau mode de travail. Vos bureaux ne sont plus le seul lieu de travail de vos employés. Leur lieu de travail se trouve là où ils exécutent leur travail, donc quelque part à mi-chemin entre leur domicile, votre établissement et vos outils virtuels. Si votre organisation a choisi d'offrir la possibilité de travailler à distance ou en mode hybride, vous avez, en tant que gestionnaire de proximité, à adapter vos façons de travailler en fonction de ces changements, et ce, dans un souci de faire vivre la meilleure expérience employé possible, un levier important d'attraction et de rétention. Cette fiche-conseil présente six conseils pour adapter l'expérience employé au contexte postpandémique.

PUBLICATION : JANVIER 2023

LA FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL : LES PRATIQUES CONCRÈTES À METTRE EN PLACE

La flexibilité des conditions de travail est devenue un incontournable pour attirer et retenir un employé dans l'organisation. Plusieurs organisations se disent flexibles, mais le sont-elles réellement ? Une entreprise est considérée comme flexible si elle tient compte des besoins de ses employés dans toutes ses pratiques de gestion, ce qui inclut les compétences des employés, la structure des équipes, l'environnement technologique, les relations au travail et bien entendu, les conditions de travail. Cette fiche rassemble cinq axes stratégiques à mettre en place pour augmenter la flexibilité au quotidien.

POUR CONSULTER L'ENSEMBLE DES GUIDES ET OUTILS :

CARREFOURRH.ORG/OUTILS

Rôle sociétal

RELATIONS PUBLIQUES

838
mentions
de l'Ordre
ou des titres
professionnels
dans les médias

Ce qui constitue une légère augmentation positive année après année.

PRINCIPAUX THÈMES TRAITÉS :

- Travail des enfants
- Intelligence artificielle
- Pénurie de main-d'œuvre
- Maintien en emploi des travailleurs expérimentés
- Gestion des RH en PME
- Travail en mode hybride
- Prévisions salariales

12
communiqués de presse diffusés

3
lettres d'opinions diffusées dans les médias :

Contrer le harcèlement psychologique : un 20e anniversaire qui mérite d'être souligné

Travail des jeunes durant l'année scolaire : L'éducation doit demeurer la priorité

Questions d'embauche discriminatoire : une incohérence avec la volonté d'ouverture et d'attractivité des organisations

AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

ÉLECTIONS PROVINCIALES 2022

L'Ordre a saisi l'occasion des élections pour sensibiliser l'ensemble des formations politiques sur nos préoccupations en plus de nous positionner comme une partie prenante importante dans les débats publics en matière d'emploi et de travail

PÉRIODE PRÉÉLECTORALE

Diffusion de 14 recommandations

PÉRIODE ÉLECTORALE

Organisation d'un débat électoral en collaboration avec la FCCQ

PÉRIODE POSTÉLECTORALE

Tournée de rencontre avec les ministres de l'Emploi et du Travail ainsi que des porte-parole de l'opposition

ENCADREMENT DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES

L'Ordre a joué un rôle majeur d'influence sur cet enjeu qui a résulté dans le dépôt du projet de loi n° 19, qui était en harmonie avec nos recommandations.

L'Ordre s'est fait entendre dès le début de l'été 2022 pour presser les parlementaires à se pencher sur la question et pour sensibiliser les organisations en matière de saines pratiques en contexte d'embauche de jeunes.

Nous avons contribué aux travaux de la CCTM ayant déposé un avis sur lequel le projet de loi s'est fortement inspiré.

Finalement, l'Ordre a déposé un mémoire et participé aux auditions des consultations de la Commission de l'économie et du travail responsable afin d'analyser ce projet de loi.

CRHA CANADA

Soucieux de l'importance d'uniformiser l'encadrement de la profession à l'échelle du pays et pour qu'il puisse jouer un rôle d'influence et de leadership tant sur la scène canadienne que provinciale, l'Ordre participe avec conviction et activement aux travaux et aux partages des bonnes pratiques au sein de CRHA Canada. Plus précisément, l'Ordre :

- **Est responsable des relations gouvernementales fédérales pour CRHA Canada.**
  - Participation à la consultation gouvernementale sur une éventuelle interdiction des travailleurs de remplacement lors des conflits de travail.
  - Participation à la consultation prébudgétaire du gouvernement.
  - Discussions avec le Conseil des ressources humaines du gouvernement pour favoriser le titre dans la fonction publique.
  - Publication d'articles explicatifs suite à des changements législatifs au fédéral.
- **A contribué à l'élaboration de la planification stratégique de CRHA Canada.**
- **A convenu d'une antenne pour développer la prochaine formation continue obligatoire pour CRHA Canada, qui portera sur les aspects éthiques et déontologiques de la transformation numérique.**
- **A participé à plusieurs enquêtes pancanadiennes qui permettent de dresser des portraits des pratiques RH au pays.**
- **A participé à la mise à jour des normes relatives aux exigences d'expérience des candidats à la profession**
- **A contribué à l'élaboration et à la diffusion d'une campagne visant à faire rayonner le titre professionnel auprès des jeunes professionnels en RH.**

Mentionnons également que Philippe De Villers, CRHA, président du CA de l'Ordre a été nommé vice-président du CA de CRHA Canada.

ORDRECRHA.ORG/CRHA-CANADA

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

Soucieux de sensibiliser les milieux de travail à l'adoption de pratiques saines et puisque le harcèlement fait toujours des ravages, l'Ordre a redéployé sa campagne *Ne faites pas comme si le harcèlement n'existait pas*.

La campagne s'est étendue sur une période de quatre semaines à l'hiver 2023. En plus des espaces radiophoniques du 98,5 FM de Montréal et du 93 FM de Québec, la campagne a été adaptée pour la télévision et diffusée sur les ondes de LCN et RDI, bénéficiant ainsi d'un rayonnement à l'échelle de la province.

POUR CONSULTER LA CAMPAGNE :

FINAUHARCELEMENT.COM

04 LES CRHA | CRIA

Renseignements généraux

UNE COMMUNAUTÉ FORTE DE PRÈS DE 12 000 CRHA | CRIA !

ÉVOLUTION DU TABLEAU DE L'ORDRE

31 MARS 2023

12 132

31 MARS 2022

11 801

31 MARS 2021

11 430

31 MARS 2020

11 005

31 MARS 2019

10 722

RÉPARTITION PAR GROUPE D'ÂGE

390
25 ANS ET MOINS

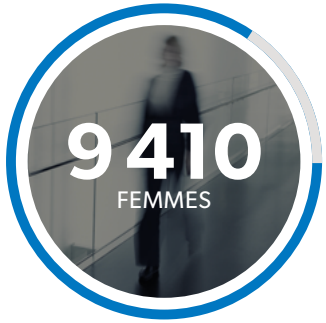
5 712
26 À 40 ANS

4 376
41 À 55 ANS

1 654
56 ANS ET PLUS

STATUT DE PRATIQUE

SEXE



TITRE PROFESSIONNEL

CRHA	9 750
CRIA	2 382

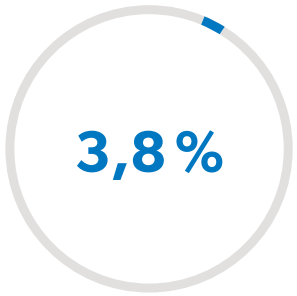
DIVERSITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION

GROUPES DE POPULATION DE LA PERSONNE

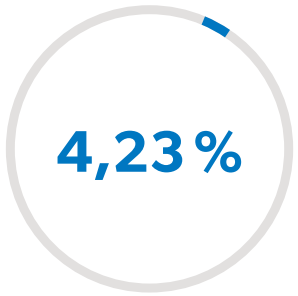
GROUPE	NOMBRE
Aucun	**87,24 %**
Minorités visibles	**9,47 %**
Personnes autochtones	**0,6 %**
Je préfère ne pas répondre	**2,69 %**

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU AYANT UNE INCAPACITÉ

AUCUN



HANDICAP



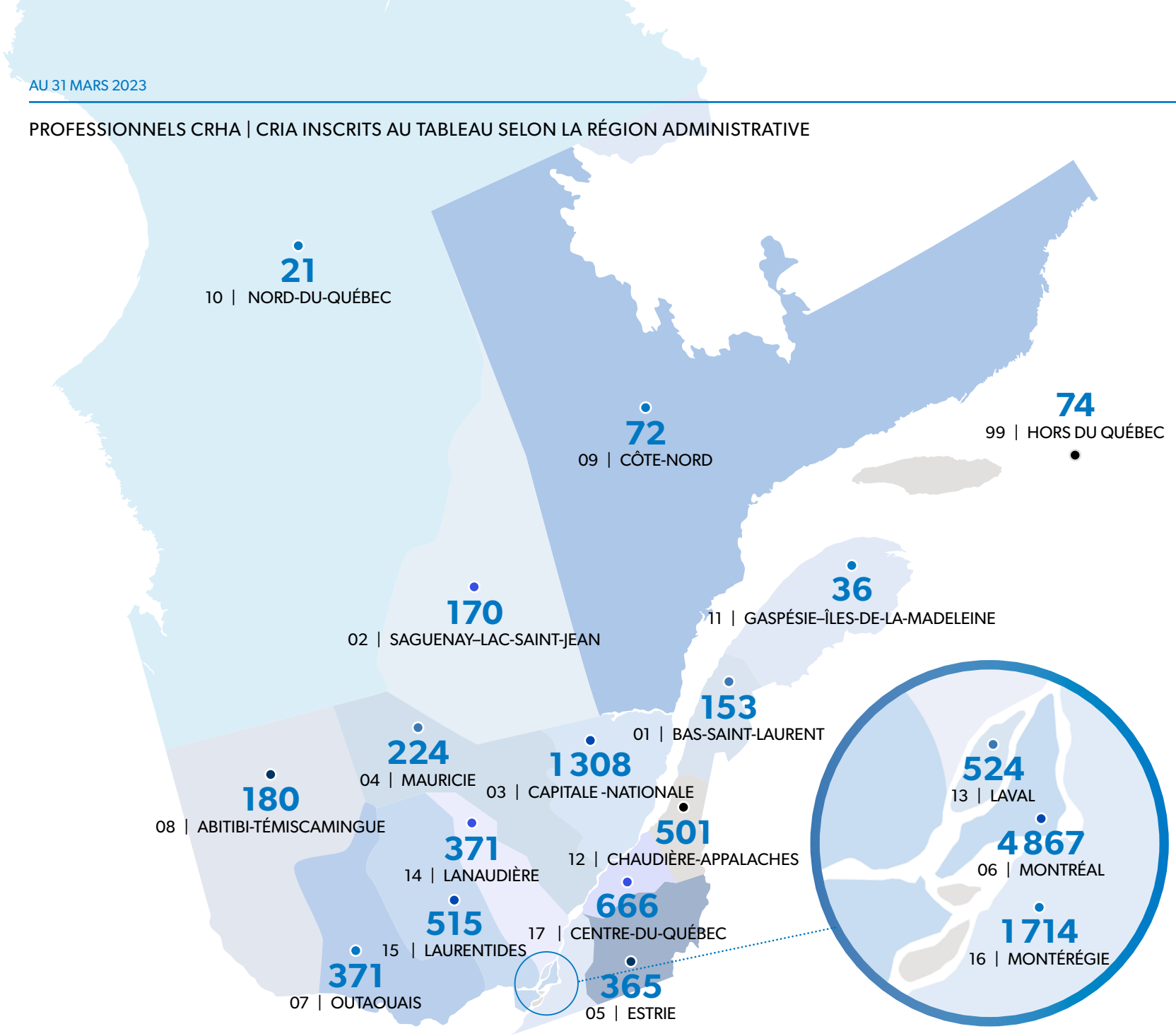
JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE

COMMUNAUTÉ LGBTQ2+ ET AUTRES MINORITÉS SEXUELLES

3,1 %
des répondants indiquent faire partie de la communauté LGBTQ2+

AU 31 MARS 2023

PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE



PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU AU 31 MARS 2022 SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE		NOMBRE
01	Bas-Saint-Laurent	**153**
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	**170**
03	Capitale-Nationale	**1 308**
04	Mauricie	**224**
05	Estrie	**365**
06	Montréal	**4 867**
07	Outaouais	**371**
08	Abitibi-Témiscamingue	**180**
09	Côte-Nord	**72**
10	Nord-du-Québec	**21**
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	**36**
12	Chaudière-Appalaches	**501**
13	Laval	**524**
14	Lanaudière	**371**
15	Laurentides	**515**
16	Montérégie	**1 714**
17	Centre-du-Québec	**666**
99	Hors du Québec	**74**

AU 31 MARS 2023

PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA CLASSE ET LE MONTANT DE LA COTISATION ANNUELLE

CLASSE	NOMBRE DE CRHA	CRIA DÉTENANT UN PERMIS	COTISATION ANNUELLE	
			MONTANT	DATE DU VERSEMENT
Réguliers	10 381		598 $	1er avril 2022
Réguliers (nouveaux diplômés)	912		210,32 $	1er avril 2022
Retraités	264		119,60 $	1er avril 2022
À cotisation réduite	492		299 $	1er avril 2022
Professeurs	83		299 $	1er avril 2022
Total	**12 132**			

INSCRIPTIONS AU TABLEAU EN 2022-2023

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE
Total des inscriptions	**1 004**
Premières inscriptions	**858**

RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	**17**

- L'Ordre n'a pas délivré d'autorisation spéciale de porter le titre de CRHA ou de CRIA.
- L'Ordre n'a pas de condition ni de formalité de délivrance de certificats d'immatriculation ou de certificats de spécialisation.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application des paragraphes e et p de l'article 94 du Code des professions autorisant les CRHA | CRIA à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société.
- L'Ordre n'a aucune inscription au tableau avec limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles.
- L'Ordre n'a pas suspendu ni révoqué de permis.

AU 31 MARS 2022

MOUVEMENTS AU TABLEAU DE L'ORDRE		NOMBRE
	CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice précédent	**11 801**
+	Nouveaux CRHA | CRIA **inscrits** au tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice** (total)	**858**
	▪ Permis temporaires délivrés en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	1
	▪ Permis délivrés en vertu de l'article 184 du Code des professions	448
	▪ Permis délivrés à la suite de la reconnaissance d'une équivalence (total)	409
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu au Québec	368
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Québec, mais au Canada	5
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Canada	36
+	CRHA | CRIA **réinscrits** au tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice et demeurant inscrits au 31 mars** à la suite de leur absence de celui-ci au 31 mars de l'exercice précédent	**146**
-	CRHA | CRIA **radiés** du tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice et demeurant radiés au 31 mars**	108
-	CRHA | CRIA **retirés** du tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice et demeurant retirés au 31 mars** (total)	565
	▪ à la suite d'un décès	4
	▪ à la suite d'un retrait volontaire du tableau (congé de parentalité, sabbatique, études, démission, retraite)	560
	▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française, expiré	1
=	CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice (total)	**12 132**
	▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	1
	▪ titulaires d'un permis dit régulier	12 131

Délivrance de permis

NOMBRE DE DEMANDES FONDÉES SUR LA DÉTENTION D'UN DIPLÔME DÉTERMINÉ EN APPLICATION DU PREMIER ALINÉA DE L'ARTICLE 184 DU CODE DES PROFESSIONS ET, S'IL Y A LIEU, SUR LE FAIT D'AVOIR SATISFAIT AUX AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS OU SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE CES AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS.[2]

	NOMBRE DE DEMANDES					
LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE.
Province de Québec	**49**	**441**	**448**	**0**	**16**	**19**

[2] Article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

DEMANDES FONDÉES SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE LA FORMATION D'UNE PERSONNE QUI NE DÉTIENT PAS UN DIPLÔME REQUIS AUX FINS DE LA DÉLIVRANCE D'UN PERMIS ET, S'IL Y A LIEU, SUR LE FAIT D'AVOIR SATISFAIT AUX AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS OU SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE CES AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS.

		NOMBRE DE DEMANDES					
	LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE.
CANADA	Province de Québec	**15**	**363**	**368**	**0**	**5**	**5**
	Province de l'Ontario	**0**	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**
	Provinces de l'Atlantique	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
	Provinces de l'Ouest et territoires	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total hors du Québec, mais au Canada	**0**	**5**	**5**	**0**	**0**	**0**
UE	France	**1**	**21**	**22**	**0**	**0**	**0**
	Reste de l'Union européenne	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**
AILLEURS	États-Unis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	**0**	**12**	**12**	**0**	**0**	**0**
	Total hors du Canada	**1**	**36**	**37**	**0**	**0**	**0**

05 ÉTATS FINANCIERS

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
États financiers
31 mars 2023

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
Sommaire
Exercice clos le 31 mars 2023

Page

Rapport de l'auditeur indépendant

États financiers

État des résultats *1*

État de l'évolution de l'actif net *2*

Bilan *3*

État des flux de trésorerie *5*

Notes complémentaires *6*

Renseignements complémentaires *14*

Rapport de l'auditeur indépendant

Aux administrateurs de
Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Ordre »), qui comprennent le bilan au 31 mars 2023, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Ordre au 31 mars 2023, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'Ordre conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Autre point

Les états financiers pour l'exercice clos le 31 mars 2022 ont été audités par un autre auditeur qui a exprimé sur ces états une opinion non modifiée en date du 7 septembre 2022.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'Ordre à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'Ordre ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Ordre.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP

3131, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 400, Laval (Québec) H7T 2Z5 Tél. : 514.343.5247 Téléc. : 514.739.2785

PRAXITY

MNP.ca

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Ordre;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'Ordre à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'Ordre à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

MNP SENCRL, SRL[1]

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Laval (Québec)
Le 6 septembre 2023

[1] CPA auditrice, permis de comptabilité publique no A130159

MNP

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

État des résultats

Exercice clos le 31 mars 2023

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	*2023 Total*	*2022 Total*
Produits					
Cotisations (annexe A)	**6 475 375**	**-**	**-**	**6 475 375**	6 109 018
Admissions	**245 385**	**-**	**-**	**245 385**	262 621
Assurance responsabilité professionnelle	**-**	**-**	**56 465**	**56 465**	8 284
Formation continue	**2 323 706**	**-**	**-**	**2 323 706**	1 442 023
Discipline	**22 910**	**-**	**-**	**22 910**	8 981
Services aux membres					
Offres d'emploi	**666 011**	**-**	**-**	**666 011**	853 677
Ristournes d'un fournisseur de services aux membres	**68 160**	**-**	**-**	**68 160**	71 447
Vente et location de biens et de services	**984 928**	**-**	**-**	**984 928**	424 728
Revenus de placements (annexe B)	**(50 868)**	**-**	**(49 040)**	**(99 908)**	359 014
Subventions (annexe C)	**632 766**	**-**	**-**	**632 766**	225 682
Amortissement - apport reporté	**18 000**	**-**	**-**	**18 000**	18 000
	11 386 373	**-**	**7 425**	**11 393 798**	9 783 475
Charges (annexe D)					
Admissions	**1 107 870**	**-**	**-**	**1 107 870**	1 122 582
Amortissement	**369 863**	**-**	**-**	**369 863**	347 706
Assurance responsabilité professionnelle	**10 956**	**-**	**-**	**10 956**	7 456
Autres - charges administratives	**1 596 554**	**-**	**7 444**	**1 603 998**	1 357 851
Comité de discipline	**29 504**	**-**	**-**	**29 504**	22 933
Comité de la formation	**41 068**	**-**	**-**	**41 068**	34 830
Comité de révision	**10 956**	**-**	**-**	**10 956**	18 244
Communications	**1 638 773**	**-**	**-**	**1 638 773**	1 630 002
Contribution au CIQ	**39 266**	**-**	**-**	**39 266**	43 426
Enquêtes disciplinaires - syndic	**424 826**	**-**	**-**	**424 826**	298 194
Formation continue	**3 551 606**	**-**	**142 483**	**3 694 089**	2 210 701
Gouvernance et reddition de comptes	**362 362**	**-**	**-**	**362 362**	315 089
Infractions pénales	**21 911**	**-**	**-**	**21 911**	15 612
Inspection professionnelle	**981 984**	**-**	**-**	**981 984**	923 073
Normes de pratique	**529 735**	**-**	**-**	**529 735**	605 477
Services aux membres	**713 688**	**-**	**-**	**713 688**	683 612
	11 430 922	**-**	**149 927**	**11 580 849**	9 636 788
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**(44 549)**	**-**	**(142 502)**	**(187 051)**	146 687

Les notes complémentaires et les renseignements complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Des informations complémentaires sont présentées à la note 14.

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2023

	Investi en immobilisations	*Non grevé d'affectations*	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	*2023 Total*	*2022 Total*
Solde au début	**964 131**	**4 006 486**	**150 000**	**1 322 615**	**6 443 232**	6 296 545
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**(352 862)**	**308 313**	**-**	**(142 502)**	**(187 051)**	146 687
Acquisition d'immobilisations	**46 326**	**(46 326)**	**-**	**-**	**-**	-
Soldes interfonds (note 11)	**-**	**86 432**	**-**	**(86 432)**	**-**	-
Solde à la fin	**657 595**	**4 354 905**	**150 000**	**1 093 681**	**6 256 181**	6 443 232

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Bilan

31 mars 2023

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	*2023 Total*	*2022 Total*
Actif					
Court terme					
Encaisse	**6 453 963**	**150 000**	**33 715**	**6 637 678**	6 543 963
Débiteurs (note 3)	**166 727**	**-**	**56 465**	**223 192**	177 920
Frais payés d'avance	**210 576**	**-**	**-**	**210 576**	234 525
Interfonds, sans intérêt*	**84 697**	**-**	**-**	**-**	-
Placements réalisables au cours du prochain exercice (note 4)	**-**	**-**	**-**	**-**	35 524
	6 915 963	**150 000**	**90 180**	**7 071 446**	6 991 932
Placements (note 4)	**5 509 838**	**-**	**1 088 198**	**6 598 036**	6 217 701
Immobilisations corporelles (note 5)	**54 787**	**-**	**-**	**54 787**	155 501
Immobilisations incorporelles (note 6)	**649 308**	**-**	**-**	**649 308**	888 626
	13 129 896	**150 000**	**1 178 378**	**14 373 577**	14 253 760

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Bilan

31 mars 2023

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	*2023 Total*	*2022 Total*
Passif					
Court terme					
Créditeurs (note 8)	**1 495 445**	**-**	**-**	**1 495 445**	1 634 591
Produits reportés (note 9)	**6 559 125**	**-**	**-**	**6 559 125**	6 055 126
Interfonds, sans intérêt*	**-**	**-**	**84 697**	**-**	-
	8 054 570	**-**	**84 697**	**8 054 570**	7 689 717
Loyer reporté	**16 326**	**-**	**-**	**16 326**	40 815
Avantages incitatifs relatifs au bail	**-**	**-**	**-**	**-**	15 496
Apport reporté (note 10)	**46 500**	**-**	**-**	**46 500**	64 500
	8 117 396	**-**	**84 697**	**8 117 396**	7 810 528
Actif net					
Investi en immobilisations	**657 595**	**-**	**-**	**657 595**	964 131
Non grevé d'affectations	**4 354 905**	**-**	**-**	**4 354 905**	4 006 486
Fonds de stabilisation	**-**	**150 000**	**-**	**150 000**	150 000
Fonds d'investissement et de développement de la profession	**-**	**-**	**1 093 681**	**1 093 681**	1 322 615
	5 012 500	**150 000**	**1 093 681**	**6 256 181**	6 443 232
	13 129 896	**150 000**	**1 178 378**	**14 373 577**	14 253 760

Engagements contractuels (note 13)

* Les soldes interfonds ne sont pas présentés dans la colonne Total puisqu'ils s'éliminent.

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Au nom du conseil d'administration

PHILIPPE DE VILLERS, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PASCAL BLANCHETTE, PRÉSIDENT DU COMITÉ D'AUDIT

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2023

	2023	*2022*
Activités de fonctionnement		
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**(187 051)**	146 687
Éléments n'affectant pas la trésorerie :		
Amortissement - immobilisations corporelles	**102 191**	118 462
Amortissement - immobilisations incorporelles	**239 318**	239 317
Amortissement - apport reporté	**(18 000)**	(18 000)
Amortissement - avantages incitatifs relatifs au bail	**(15 496)**	(10 073)
Amortissement - loyer reporté	**(24 489)**	(24 489)
Perte (gain) à la cession et variation de la juste valeur des placements	**343 724**	(155 951)
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	**44 849**	-
	485 046	295 953
Variation nette d'éléments hors trésorerie liés au fonctionnement	**343 530**	834 121
	828 576	1 130 074
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	**(3 114 200)**	(2 038 225)
Produit de la cession de placements	**2 425 665**	2 282 349
Acquisition d'immobilisations corporelles	**(46 326)**	(37 160)
Acquisition d'immobilisations incorporelles	**-**	(814)
	(734 861)	206 150
Augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	**93 715**	1 336 224
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	**6 543 963**	5 207 739
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	**6 637 678**	6 543 963

La trésorerie et les équivalents de trésorerie sont constitués de l'encaisse.

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

1. Description de l'organisme

L'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Ordre ») est un ordre professionnel constitué en vertu du chapitre 43 des lettres patentes (L.R.Q. 1973) octroyées par le gouvernement du Québec et est régi par le Code des professions (Québec). Il assure la protection du public et contribue à l'avancement des CRHA/CRIA. L'Ordre est un organisme à but non lucratif au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

2. Principales méthodes comptables

L'Ordre applique les normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Comptabilité par fonds
L'Ordre utilise la méthode de la comptabilité par fonds et applique la méthode du report pour constater les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée. Les apports reçus à titre de dotation sont constatés à titre d'augmentation directe de l'actif net.

Le Fonds général sert à comptabiliser les opérations courantes de l'Ordre.

Le Fonds de stabilisation a pour objet de constituer un fonds servant à stabiliser les variations de primes d'assurance. Le montant maximal pouvant être accumulé dans ce fonds est de 150 000 $.

Le Fonds d'investissement et de développement de la profession CRHA/CRIA sert à assurer la qualité de la pratique. Il a été constitué au fil des ans, d'une part par les ristournes et les intérêts transférés du Fonds de stabilisation, puisque le montant maximal pouvant être accumulé dans celui-ci est atteint, et d'autre part par l'excédent des cotisations d'assurance sur les primes versées dans le passé. Actuellement, les cotisations sont équivalentes aux primes.

Depuis septembre 2018, les intérêts, les dividendes et les ristournes de l'assureur sont utilisés pour des activités de développement professionnel gratuites.

Trésorerie et équivalents de trésorerie
La politique de l'Ordre consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie les soldes bancaires, y compris les découverts bancaires lorsque les soldes bancaires fluctuent souvent entre le positif et le négatif, et les placements temporaires dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

Apports sous forme de fournitures et services
L'Ordre bénéficie d'apports de commanditaires sous forme de fournitures et services. La valeur de ces fournitures et services est comptabilisée dans les états financiers dans la mesure où elle peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et indépendante et que l'Ordre utilise ces fournitures et services pour son fonctionnement régulier.

Instruments financiers

Évaluation initiale
L'Ordre évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers créés ou échangés dans des opérations conclues dans des conditions de pleine concurrence à la juste valeur. Les actifs financiers et passifs financiers qui ont été créés ou échangés dans des opérations entre apparentés, sauf pour les parties qui n'ont pas d'autre relation avec l'Ordre qu'en leur qualité de membres de la direction, sont initialement évalués au coût.

2. Principales méthodes comptables (suite)

Instruments financiers (suite)

Évaluation ultérieure
L'Ordre évalue ultérieurement tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût ou au coût après amortissement, à l'exception des placements dans des instruments de capitaux propres cotés sur un marché actif qui sont évalués à la juste valeur. Les variations de la juste valeur de ces instruments financiers sont comptabilisées dans les résultats de la période où elles se produisent.

Les actifs et passifs issus d'une opération entre apparentés sont évalués au coût.

Les actifs financiers évalués à la juste valeur se composent des placements cotées en bourse.

Les autres actifs et passifs sont évalués au coût après amortissement.

Coûts de transaction
Les coûts de transaction attribuables à des instruments financiers évalués ultérieurement à la juste valeur et à ceux créés ou échangés dans une opération entre apparentés sont comptabilisés dans les résultats de l'exercice au cours duquel ils sont engagés. Les coûts de transaction relatifs à des instruments financiers créés ou échangés dans des conditions de pleine concurrence qui sont évalués ultérieurement au coût après amortissement sont comptabilisés au coût initial de l'instrument. Lorsque l'instrument est évalué au coût après amortissement, les coûts de transaction sont ensuite comptabilisés aux résultats sur la durée de l'instrument selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Dépréciation
En ce qui a trait aux actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement, l'Ordre détermine s'il existe des indications d'une possible dépréciation. Dans l'affirmative, et si l'Ordre détermine qu'il y a eu au cours de l'exercice un changement défavorable important dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs, une réduction de valeur est comptabilisée aux résultats. Si les indications de perte de valeur s'atténuent ou disparaissent, la moins-value déjà comptabilisée doit faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration. La valeur comptable de l'actif financier ne peut être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise de valeur si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. La reprise de valeur est comptabilisée aux résultats.

Constatation des produits
Les revenus des activités de développement professionnel sont constatés dans le mois au cours duquel les activités ont lieu.

La période couverte par les cotisations annuelles correspond à la période financière de l'Ordre. Les cotisations reçues avant la fin d'exercice et relatives à l'exercice subséquent sont reportées et présentées au passif à court terme.

Les revenus de biens et services sont constatés lorsqu'il y a des preuves convaincantes d'un accord, lorsque le service a été rendu, et lorsque le prix que l'acheteur doit payer est déterminé ou déterminable.

Les apports affectés à l'acquisition d'immobilisations amortissables sont reportés et constatés aux résultats au même rythme que les immobilisations afférentes.

Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire et les périodes indiquées ci-dessous :

	Période
Mobilier de bureau	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Améliorations locatives	Durée du bail

2. Principales méthodes comptables (suite)

Immobilisations incorporelles
Les immobilisations incorporelles, constituées d'un logiciel et de plateformes web, sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 5 ans.

Réduction de valeur
Lorsque les circonstances indiquent qu'une immobilisation corporelle a subi une dépréciation, sa valeur comptable nette doit être ramenée à la juste valeur ou au coût de remplacement de l'immobilisation. Les réductions de valeur d'immobilisations doivent être comptabilisées à titre de charges dans l'état des résultats. Une réduction de valeur ne doit pas faire l'objet de reprises.

Conversion des opérations et éléments libellés en monnaies étrangères
L'Ordre utilise la méthode temporelle pour la conversion de ses opérations libellées en monnaies étrangères.

Les éléments d'actif et de passif monétaires sont convertis au cours de change à la date de clôture. Les autres éléments d'actif et de passif sont convertis au cours de change en vigueur à la date de l'opération. Les produits et les charges sont convertis au cours de change en vigueur à la date de l'opération. Les gains et les pertes de change sont inclus dans les résultats de l'exercice.

Utilisation d'estimations
La préparation des états financiers exige que la direction procède à des estimations et pose des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs et sur les montants comptabilisés au titre des produits et des charges pour les exercices visés. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations. Les principales estimations portent sur la provision pour créances douteuses, la juste valeur des placements et la durée de vie utile des immobilisations corporelles et des immobilisations incorporelles amortissables.

3. Débiteurs

	2023	*2022*
Comptes clients	**145 927**	183 644
Provision pour créances douteuses	**(10 000)**	(14 008)
	135 927	169 636
Subvention à recevoir	**30 800**	-
Ristourne de l'assureur	**56 465**	8 284
	223 192	177 920

4. Placements

	2023	*2022*
Obligations du gouvernement du Canada, 2,75 % en 2022, échus en juin 2022	**-**	35 524
Obligations municipales, 1,70 % à 2,30 %, échéant entre avril 2025 et juin 2025	**286 446**	306 125
Obligations corporatives, 3,04 % à 7,50 % (3,04 % à 4,50 % en 2022), échéant entre juin 2028 et juin 2083 (juin 2028 et janvier 2030 en 2022)	**1 303 402**	257 762
Actions et fonds de placement	**5 008 188**	5 653 814
	6 598 036	6 253 225
Placements réalisables au cours du prochain exercice	**-**	35 524
	6 598 036	6 217 701

5. Immobilisations corporelles

	Coût	***Amortissement cumulé***	***2023 Valeur nette***	*2022 Valeur nette*
Mobilier de bureau	**-**	**-**	**-**	25 559
Équipement informatique	**147 910**	**93 123**	**54 787**	32 584
Améliorations locatives	**-**	**-**	**-**	97 358
	147 910	**93 123**	**54 787**	155 501

6. Immobilisations incorporelles

	Coût	***Amortissement cumulé***	***2023 Valeur nette***	*2022 Valeur nette*
Logiciels	**148 997**	**94 219**	**54 778**	84 577
Plateformes web	**1 047 590**	**453 060**	**594 530**	804 049
	1 196 587	**547 279**	**649 308**	888 626

7. Facilités de crédit

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 $, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel (6,70 % au 31 mars 2023 et 2,70 % au 31 mars 2022) majoré de 0,99 %, garantie par une sûreté ou une hypothèque de premier rang sur tous les biens meubles de l'Ordre pour un montant de 250 000 $ majoré de 20,00 %. Au 31 mars 2023, la marge de crédit n'est pas utilisée.

De plus, l'Ordre dispose d'un crédit autorisé de 50 000 $ au moyen de cartes de crédit.

8. Créditeurs

	2023	*2022*
Fournisseurs	**448 723**	471 361
Salaires et vacances à payer	**556 000**	656 744
Charges sociales à payer	**19 500**	12 430
Taxes de vente	**466 618**	492 556
Fournisseurs - Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, sans intérêt	**4 604**	1 500
	1 495 445	1 634 591

Au 31 mars 2023, les créditeurs incluent une somme à remettre à l'État de 486 118 $ (504 986 $ en 2022).

9. Produits reportés

	2023	*2022*
Cotisations	**5 810 978**	5 580 193
Communautés de pratique	**9 204**	10 052
Examen	**108 150**	111 180
Activités de développement professionnel	**454 648**	162 638
Offres d'emploi	**59 783**	70 198
Vente et location de biens et de services	**76 803**	5 801
Gala	**36 495**	26 495
Congrès	**3 064**	88 569
	6 559 125	6 055 126

10. Apport reporté

	2023	*2022*
Solde au début	**64 500**	82 500
Moins : Amortissement	**(18 000)**	(18 000)
Solde à la fin	**46 500**	64 500

11. Soldes interfonds

Le conseil d'administration a autorisé l'utilisation des intérêts et des dividendes du Fonds d'investissement et de développement de la profession, ainsi que la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites. Le conseil a également autorisé le financement de la formation obligatoire en éthique et déontologie, qui est développée pour le nouveau cycle de formation continue, à partir de ce fonds. Un virement de 86 432 $ reflète ces éléments à l'état de l'évolution de l'actif net.

12. Instruments financiers

Risque de crédit
Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un actif financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'Ordre à subir une perte financière. Le risque de crédit pour l'Ordre est principalement lié aux débiteurs et aux placements.

Risque de marché
Le risque de marché est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs des instruments financiers fluctuent en raison de variations des prix du marché. Certains instruments financiers de l'Ordre l'exposent à ce risque qui se compose du risque de change, du risque de taux d'intérêt et du risque de prix autre.

Risque de change
Le risque de change est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des cours des devises.

Au 31 mars, les actifs et passifs incluent les montants suivants libellés en devises étrangères :

	2023		*2022*	
	Dollars canadiens	***Dollars américains***	*Dollars canadiens*	*Dollars américains*
Encaisse	**5 648**	**4 175**	239 773	191 726
Placement	**1 022 284**	**755 672**	566 560	453 031

Risque de taux d'intérêt
Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt. L'Ordre est exposé au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixes et à taux d'intérêt variables. Les instruments à taux d'intérêt fixes assujettissent l'Ordre à un risque de juste valeur puisque celle-ci varie de façon inverse aux variations des taux d'intérêt du marché. Les instruments à taux variables assujettissent l'Ordre à des fluctuations des flux de trésorerie futurs connexes.

Risque de prix autre
Le risque de prix autre est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché, autres que celles découlant du risque de taux d'intérêt ou du risque de change, que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur, ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché. L'Ordre est principalement exposé au risque de prix autre en raison des placements dans des actions cotées en bourse dont la valeur fluctue en fonction de la cote boursière.

Risque de liquidité
Le risque de liquidité est le risque que l'Ordre éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à ses passifs financiers. L'Ordre est exposé à ce risque principalement à l'égard de ses créditeurs.

13. Engagements contractuels

Les engagements pris par l'Ordre en vertu de baux locatifs et de contributions annuelles sont de 3 795 324 $ et les versements à effectuer au cours des prochains exercices sont les suivants :

2024	478 524
2025	416 134
2026	321 584
2027	323 684
2028	331 084
Autres	1 924 314
	3 795 324

14. Information sur les résultats

	2023	*2022*
Amortissement - loyer reporté	**(24 489)**	(24 489)
Amortissement - avantages incitatifs relatifs au bail	**(15 496)**	(10 073)
Amortissement - immobilisations corporelles	**102 191**	118 462
Amortissement - immobilisations incorporelles	**239 318**	239 317
Intérêts et frais bancaires	**16 672**	14 005
Perte à la cession d'immobilisation corporelles	**44 849**	-

15. Fondation de l'Ordre des conseillers

L'Ordre exerce une influence notable sur la Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (la « Fondation ») du fait de sa capacité de nommer certains des membres du conseil d'administration de la Fondation. Par conséquent, la Fondation est un organisme satellite de l'Ordre. La Fondation a été créée pour contribuer à l'avancement de l'éducation dans le domaine du développement et de la gestion des ressources humaines et d'éduquer le public en ce qui concerne le développement de la gestion des ressources humaines dans les organisations. Celle-ci est constituée en vertu de la Partie II de la Loi sur les corporations canadiennes, et elle est un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Au cours de l'exercice courant, l'Ordre a engagé des dépenses pour les opérations de la Fondation de 549 $ (2 420 $ en 2022). Également, les dons et commandites, comprenant entre autres les dons des membres, effectués lors du renouvellement de leur cotisation, ont totalisé 38 011 $ (57 797 $ en 2022) et ont été versés à la Fondation. Les revenus d'inscription pour les diners Science RH facturés par l'Ordre et remis à la Fondation ont totalisé 13 525 $ (9 705 $ en 2022) tandis que l'Ordre a versé un montant de 22 910 $ (8 981 $ en 2022) pour la recherche sur le harcèlement.

16. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2023, la rémunération globale de la direction générale inclut le salaire annuel, le boni, les charges sociales et les avantages sociaux et s'établit comme suit :

	2023	*2022*
Directrice générale	**315 218**	296 628

Le président a reçu 8 400 $ (7 875 $ en 2022) en jetons de présence au cours de l'année tandis que le total pour tous les administrateurs est de 43 325 $ (43 025 $ en 2022).

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Renseignements complémentaires

Exercice clos le 31 mars 2023

	2023	*2022*
Annexe A - Cotisations		
Revenus bruts	**6 948 139**	6 569 555
Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus et remises à une tierce partie		
Office des professions du Quebec	**(351 828)**	(342 229)
Assurance responsabilité professionnelle	**(120 936)**	(118 308)
Revenus nets	**6 475 375**	6 109 018

Annexe B - Revenus de placements

	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Total
	2023			
(Perte) Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	**(264 717)**	**-**	**(79 007)**	**(343 724)**
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	**213 849**	**-**	**29 967**	**243 816**
	(50 868)	**-**	**(49 040)**	**(99 908)**
	2022			
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Total
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	127 178	-	28 773	155 951
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	159 240	-	43 823	203 063
	286 418	-	72 596	359 014

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Renseignements complémentaires

Exercice clos le 31 mars 2023

	2023	*2022*
Annexe C - Subventions		
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale		
Concertation pour l'emploi	**632 766**	225 682

Annexe D - Charges

	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
Admissions	126 096	775 994	205 781	1 107 870
Amortissement	369 863	-	-	369 863
Assurance responsabilité professionnelle	-	8 636	2 319	10 956
Autres - charges administratives	582 195	830 164	191 639	1 603 998
Comité de discipline	10 423	14 978	4 103	29 504
Comité de la formation	-	35 044	6 025	41 068
Comité de révision	-	8 636	2 319	10 956
Communications	557 396	888 808	192 568	1 638 773
Contribution au CIQ	39 266	-	-	39 266
Enquêtes disciplinaires - syndic	63 776	323 067	37 983	424 826
Formation continue	1 923 037	1 438 179	332 873	3 694 089
Gouvernance et reddition de comptes	68 301	255 498	38 563	362 362
Infractions pénales	-	17 272	4 639	21 911
Inspection professionnelle	8 970	830 844	142 170	981 984
Normes de pratique	84 481	375 923	69 330	529 735
Services aux membres	46 975	535 315	131 398	713 688
	3 880 779	6 338 358	1 361 711	11 580 849

Les charges directement liées à un projet sont attribuées à ce projet. Les frais généraux fixes sont attribués aux différents projets au prorata des heures réelles imputées à chacun des projets. Ils comprennent notamment le loyer, les télécommunications, les frais de système d'information et de sécurité informatique.

2022

Annexe D - Charges

	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
Admissions	154 128	661 494	306 960	1 122 582
Amortissement	347 706	-	-	347 706
Assurance responsabilité professionnelle	-	6 305	1 151	7 456
Autres - charges administratives	532 573	726 463	98 815	1 357 851
Comité de discipline	11 656	9 378	1 899	22 933
Comité de la formation	100	29 241	5 489	34 830
Comité de révision	2 219	12 185	3 840	18 244
Communications	597 510	866 395	166 097	1 630 002
Contribution au CIQ	43 426	-	-	43 426
Enquêtes disciplinaires - syndic	74 441	191 176	32 577	298 194
Formation continue	712 044	1 196 249	302 408	2 210 701
Gouvernance et reddition de comptes	53 003	235 649	26 437	315 089
Infractions pénales	-	13 412	2 200	15 612
Inspection professionnelle	8 827	721 978	192 268	923 073
Normes de pratique	127 035	381 740	96 702	605 477
Services aux membres	69 047	433 248	181 317	683 612
	2 733 715	5 484 913	1 418 160	9 636 788

Les charges directement liées à un projet sont attribuées à ce projet. Les frais généraux fixes sont attribués aux différents projets au prorata des heures réelles imputées à chacun des projets. Ils comprennent notamment le loyer, les télécommunications, les frais de système d'information et de sécurité informatique.

06 ANNEXES

Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public

RÉFLEXION ÉTHIQUE AU COEUR DE LA PROTECTION DU PUBLIC

POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS, PROTÉGER LE PUBLIC AUJOURD'HUI, C'EST :

Permettre à chaque personne de s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif, collaboratif et guider les organisations à travers leur évolution.

VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, et particulièrement dans leur processus de prise de décision, les administrateurs et les membres des comités doivent prendre en considération la primauté de la mission de l'Ordre qui est d'assurer la protection du public, ainsi que démontrer leur engagement à contribuer à la réalisation de cette mission.

Dans le but de maintenir la confiance du public, des CRHA et CRIA et des différents intervenants du système professionnel envers les mécanismes de protection du public, les administrateurs et les membres des comités sont appelés à prendre des décisions parfois difficiles. Afin de les appuyer dans leur réflexion et leur prise de décision éthique, l'Ordre a conçu un modèle de délibération qui s'inspire de la formation en éthique et en déontologie exigée de tous les CRHA et CRIA.

INTRODUCTION

Le présent cadre d'éthique a pour objectif d'aider les administrateurs et les membres des comités de gouvernance et de protection du public (ci-après « les administrateurs et les membres des comités ») à faire preuve d'éthique et de professionnalisme dans le règlement des problèmes et des enjeux éthiques. Il illustre les normes présentées dans le Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre professionnel, qui énonce les devoirs, les responsabilités et les obligations des administrateurs.

À titre d'outil de conscientisation, ce cadre définit les attentes et les comportements qui sous-tendent notre approche en matière d'éthique. Il se base sur les valeurs de l'Ordre, que sont la collégialité, l'intégrité, l'excellence et l'innovation, et s'aligne sur sa mission, qui est d'assurer la protection du public.

Ce cadre d'éthique se veut un guide de réflexion pour les administrateurs et les membres des comités. Il les oriente, guide leur conduite et leur fait prendre du recul dans leur réflexion et leurs actions afin qu'ils puissent prendre les meilleures décisions possibles et montrer un exemple de bonne conduite au quotidien. Ce cadre établit les devoirs et les obligations des administrateurs et des membres des comités de l'Ordre.

OUTRE LA MISSION DE PROTECTION DU PUBLIC, LES ADMINISTRATEURS ET LES MEMBRES DES COMITÉS DOIVENT PRENDRE EN COMPTE LES VALEURS DE L'ORDRE DANS LEURS DÉCISIONS :

INTÉGRITÉ
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.

OUVERTURE
Notre intelligence collective fait notre distinction. Nous valorisons la différence.

INNOVATION
Nous sommes agiles,audacieux et avant-gardistes

EXCELLENCE
Nous misons sur la qualité, la pertinence et l'amélioration continue.

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

Tout au long de leur mandat, les administrateurs et les membres des comités sont appelés à prendre des décisions où des enjeux éthiques sont présents.

Ainsi, afin de les guider dans leur processus de réflexion éthique, les administrateurs et les membres des comités peuvent se référer aux étapes suivantes.

FAIRE PREUVE DE SAINE GOUVERNANCE

Afin d'assurer la réalisation de la mission de l'Ordre qu'est la protection du public, il est primordial que les comportements éthiques soient au cœur des préoccupations des administrateurs et des membres des comités. En faisant preuve de professionnalisme, ils renforcent la confiance du public et des CRHA et CRIA envers l'Ordre.

Ainsi, pour assurer une prise de décision éclairée, les administrateurs et les membres des comités se doivent de questionner, réfléchir, considérer, décider et faire preuve d'exemplarité.

QUESTIONNER

Les administrateurs et les membres des comités s'engagent à poser des questions pour comprendre, réfléchir, approfondir, éclairer et décider dans un climat où règnent le respect et la confiance – ce qui est au cœur même de leur rôle.

- Agir avec rigueur, prudence et diligence.
- Questionner avec confiance.
- Poser les questions pertinentes autant de fois que nécessaire pour être en mesure de bien circonscrire le contexte dans sa globalité.

Articles de référence du Règlement : 3.2, 4 et 9.

LES PIÈGES

- Se mettre trop rapidement en mode « solution ».
- Manquer de préparation aux différentes rencontres.
- Avoir peur d'être jugé par ses pairs.

RÉFLÉCHIR

Les administrateurs et les membres des comités s'engagent ensemble à évaluer, remettre en question, approfondir, examiner et débattre des sujets qui leur sont soumis. Ils s'engagent à être ouverts d'esprit, à écouter et à considérer les positions des autres dans leur réflexion.

- Débattre de toute question de façon objective, indépendante et éclairée.
- Prendre en considération tous les éléments d'une problématique avant de prendre une décision, notamment les parties prenantes, les lois et les règlements, les risques et les enjeux ainsi que l'écosystème.
- Discuter et débattre continuellement de cas fictifs éthiques pour aiguiser sa sensibilité éthique ainsi que son sens critique.
- Réfléchir avec agilité.
- Faire preuve de créativité.

Articles de référence du Règlement : 8 et 9.

LES PIÈGES

- Prendre une décision rapidement en raison du manque de temps.
- Vouloir gagner son point de vue.
- Décider à tout prix.

CONSIDÉRER

Dans toutes les décisions qu'ils prennent, les administrateurs et les membres des comités s'engagent à prendre en compte les différentes parties prenantes. En plus de considérer tous les éléments d'une situation, ils se doivent de considérer l'autre, l'humain.

Cette considération implique le respect, la diversité, l'égalité, l'ouverture aux autres et la confiance. Les délibérations et le dialogue s'inscrivent dans un climat de travail sain et exempt de harcèlement.

Ainsi, aucun écart de conduite de la part des administrateurs et des membres de comités ne sera toléré. Ces derniers doivent faire preuve de courage et d'exemplarité et dénoncer tout comportement inapproprié.

- Favoriser un dialogue ouvert et constructif ; être ouvert face aux idées des autres.
- Communiquer avec délicatesse et tact ; utiliser des mots et un ton respectueux.
- Être ponctuel aux rencontres ; respecter le temps de parole.
- S'assurer que le commentaire porté à l'attention des autres administrateurs est pertinent à la discussion.
- Considérer le travail des sous-comités et poser des questions d'éclaircissement.
- Agir avec bienveillance et altruisme.

Articles de référence du Règlement : 3, 5, 7, 8, 10, 22 et 34.

LES PIÈGES

- Ne pas faire preuve d'empathie.
- Être là pour ses intérêts personnels et non pour la protection du public.
- La considération doit être au cœur du rôle de l'administrateur ; toutefois, il faut éviter de tomber dans la complaisance et l'influence négative.

DÉCIDER

Dans le cadre de leurs fonctions, les administrateurs et les membres des comités doivent prendre des décisions. Ils doivent être solidaires des décisions prises par le conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'abstenir de participer à toute délibération mettant en conflit leur intérêt personnel.

- Voter.
- Prendre du recul pour mieux décider.
- Avoir le courage de prendre des positions impopulaires.
- Assumer sa position.
- Innover et faire progresser.
- Prendre des décisions éclairées.
- Être transparent dans le processus de prise de décision et les motifs ayant mené à prendre la décision.
- Être cohérent avec le plan stratégique.
- Avoir le courage d'être éthique dans sa pratique.

Articles de référence du Règlement : 3, 11, 12, 15, 16 et 20

LES PIÈGES

- Prendre une décision rapidement en raison du manque de temps.
- Vouloir gagner son point de vue.
- Décider à tout prix.

ÊTRE EXEMPLAIRE

Dans leur rôle, les administrateurs et les membres des comités doivent être exemplaires. C'est-à-dire qu'ils doivent faire preuve de respect envers les CRHA et CRIA et le public. Ils doivent donner l'exemple afin d'exercer leur leadership. Dans leur rôle, ils doivent toujours considérer la mission de l'Ordre, qu'est la protection du public.

- Éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts.
- Participer à toutes les formations requises et nécessaires afin de jouer pleinement son rôle.
- Rechercher la parité et la diversité.
- Se tenir à jour au niveau de ses compétences.
- Démontrer son engagement dans le respect des obligations d'être un professionnel agréé, à la base.
- Influencer positivement.
- Rayonner et assumer son rôle.

Articles de référence du Règlement : 3, 4, 5, 13, 14, 15, 16, 17 et 18.

LES PIÈGES

- Ne pas s'évaluer.
- Appliquer les normes à l'extrême et manquer de discernement.
- Confondre rigueur et rigidité.

CONTRÔLER ET MESURER

Dans une volonté d'être agile et d'assurer une saine gouvernance, les administrateurs et les membres des comités doivent mettre en place des mesures permettant de contrôler et de mesurer si le cadre d'éthique et les règles sont appliqués dans le respect des valeurs.

- Élaborer, diffuser et appliquer des politiques.
- Discuter et débattre continuellement de cas fictifs éthiques pour aiguiser sa sensibilité éthique ainsi que son sens critique.
- Participer à toutes les formations requises et nécessaires afin de jouer pleinement son rôle.
- S'évaluer et en dégager un plan d'amélioration.

Article de référence du Règlement : 31

LES ADMINISTRATEURS ET LES MEMBRES DES COMITÉS DOIVENT DÉCLARER TOUTE SITUATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS.

Il est généralement préférable de prévenir et d'encadrer les situations de conflits d'intérêts, réels ou potentiels, plutôt que d'attendre que des difficultés en découlent. Ainsi, les administrateurs et les membres des comités ne doivent pas attendre qu'une autre personne soulève la question d'un conflit d'intérêts potentiel pour se retirer d'une discussion ou d'un processus décisionnel.

En cas de doute sur la présence ou l'apparence d'un conflit d'intérêts, les administrateurs et les membres des comités doivent eux-mêmes la déclarer et être prêts à se retirer. Toute question à ce sujet doit être adressée au comité de gouvernance et d'éthique.

Les mesures prises pour prévenir et contrôler les conflits d'intérêts sont les suivantes :

- Formation annuelle sur les conflits d'intérêts.
- Déclaration annuelle des administrateurs et des membres des comités sur les conflits d'intérêts.
- Rappel aux administrateurs et aux membres des comités lors de l'envoi de documents avant chaque réunion.
- Rappel par le président du conseil et les présidents des comités lors de l'ouverture de chaque réunion

Article de référence du Règlement : 6

AVANTAGES LIÉS AUX FONCTIONS EXERCÉES POUR LE COMPTE DE L'ORDRE

Il n'est bien sûr pas acceptable que les administrateurs ou les membres de comités profitent de leurs fonctions au sein de l'Ordre pour obtenir des avantages de quiconque, ou en accorder à quelqu'un, pas plus qu'il n'est acceptable qu'ils abusent des ressources de l'Ordre. Les administrateurs et les membres des comités doivent donc refuser tout cadeau ou avantage en lien avec l'exercice de leurs fonctions, sauf les remerciements d'usage et les cadeaux de valeur modeste.

Articles de référence du Règlement : 18

TOUT MANQUEMENT À CE CADRE PAR UN ADMINISTRATEUR DOIT ÊTRE SOUMIS AU COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

Le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie a pour mandat d'examiner et d'enquêter sur toute information reçue relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie par un administrateur (élu ou nommé), incluant le président de l'Ordre.

Le comité reçoit la dénonciation de toute personne qui constate ou soupçonne qu'un administrateur a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables.

Les articles 32 à 46 du règlement sur les normes d'éthique et de déontologie prévoient les étapes du processus de contrôle ainsi que les sanctions pouvant être imposées.

POUR TOUT SAVOIR SUR LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE :

ORDRECRHA.ORG/CEED

TOUT MANQUEMENT À CE CADRE PAR UN MEMBRE DE COMITÉ DOIT ÊTRE SOUMIS AU PRÉSIDENT DE L'ORDRE

Tout manquement à ce cadre par un membre de comité doit être soumis au président de l'Ordre, qui, après avoir été saisi de la dénonciation, procède à un examen sommaire de la situation, en consultant des ressources compétentes au besoin.

Le président peut rejeter toute dénonciation s'il est d'avis qu'elle est abusive, frivole ou manifestement mal fondée. Il peut aussi, en cas de manquement mineur, disposer de la dénonciation en convenant avec le membre de comité visé des mesures à prendre pour éviter que la situation ne se reproduise.

Autrement, s'il estime que la gravité ou la complexité des faits allégués requièrent une enquête ou que les faits, s'ils sont avérés, sont de nature à requérir l'imposition d'une sanction, il en saisit le comité de gouvernance et d'éthique. Ce dernier traite la dénonciation comme le ferait le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie en application du règlement sur l'éthique et la déontologie, avec les adaptations nécessaires. Peu importe ses conclusions, le président en fait rapport au conseil d'administration. S'il estime que des mesures provisoires doivent être imposées dans l'attente du rapport du comité de gouvernance et d'éthique, il fait ses recommandations à cet égard au conseil d'administration.

À toutes les étapes du processus de contrôle, il y a lieu de préserver la confidentialité des informations traitées, notamment en ce qui concerne l'identité des intervenants, dans la mesure prévue par les lois et les règlements applicables et en tenant compte des responsabilités de chacun.

La personne qui a soumis la problématique ou la situation doit par ailleurs être informée par écrit des conclusions auxquelles a conduit ce processus. Elle peut s'adresser au comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie si elle n'est pas en accord avec la décision, et ce, dans un délai raisonnable.

Règlement intérieur | comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur régit le fonctionnement du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés qui est chargé d'examiner et d'enquêter sur toute information reçue relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie par un administrateur de l'Ordre.

Le règlement intérieur complète le **Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre professionnel.**

DÉFINITIONS

« Ordre » : Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.

« Comité d'enquête » : Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.

« Membre » : Membre du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie.

« Administrateur » : Toute personne qui siège au conseil d'administration de l'Ordre.

« Conflit d'intérêts » : Toute situation dans laquelle un administrateur pourrait être enclin à favoriser son intérêt personnel ou celui d'une personne qui lui est liée.

« Personne liée » : Son (sa) conjoint(e), un parent, une personne vivant sous son toit ou encore un associé ou une personne morale dont il est administrateur ou qu'il contrôle.

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le comité d'enquête est composé de 3 membres nommés par le conseil d'administration :

   a. une personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administrateurs et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ;

   b. un ancien administrateur de l'Ordre ou une autre personne visée au paragraphe 1 ;

   c. un membre de l'Ordre ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ni un employé de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.

2. Le conseil d'administration détermine la durée du mandat des membres du comité d'enquête. À l'expiration de leur mandat, les membres demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

3. Les membres du comité d'enquête doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).

4. Les membres du comité d'enquête doivent effectuer une déclaration d'intérêt en début de mandat et annuellementpar la suite, ainsi que lorsqu'un changement de situation le requiert, et la transmettre au secrétaire de l'Ordre.

5. Le Code d'éthique des administrateurs est applicable aux membres du comité d'enquête.

6. Le conseil d'administration de l'Ordre détermine la rémunération et le remboursement de dépenses des membres du comité d'enquête, sauf pour les membres nommés par l'Office des professions. Ces derniers ont droit, à la charge de l'Office, à une allocation de présence et au remboursement de leurs frais dans la même mesure et aux mêmes conditions que celles déterminées par le gouvernement en application du cinquième alinéa de l'article 78 du Code des professions (chapitre C-26).

SECTION II

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENQUÊTE

7. Le comité d'enquête désigne un président et un secrétaire parmi ses membres chaque année.

8. Le président du comité d'enquête est chargé de l'administration et de la gestion courante des affaires du comité d'enquête. Il coordonne le travail entre ses membres et prend les mesures raisonnables afin de favoriser un traitement efficace de la plainte et du cheminement de l'enquête.

9. Le secrétaire du comité d'enquête dresse les procès-verbaux des réunions et des séances. Il tient un registre dans lequel il consigne les procès-verbaux et les rapports rendus par le comité d'enquête et assure la préparation et la conservation confidentielle des dossiers d'enquête en vue des prochaines réunions.

10. Le comité d'enquête tient ses séances au siège social de l'Ordre ou par voie de conférence téléphonique, de visioconférence ou par tout autre moyen de communication approprié.

11. Le comité d'enquête fait état annuellement de ses activités au conseil d'administration. Le rapport contient les éléments suivants, de façon anonyme :

   a. le nombre de cas traités et leur suivi ;

   b. les contraventions aux normes d'éthique et de déontologie constatées au cours de l'année ;

   c. les recommandations déposées au conseil d'administration.

SECTION III

RÉCUSATION

12. L'administrateur visé par une dénonciation et qui a des motifs sérieux de douter de l'impartialité d'un membre du comité d'enquête doit le dénoncer sans délai et demander sa récusation dans une déclaration qu'il transmet au membre concerné et au secrétaire de l'Ordre.

13. La demande de récusation est décidée par le membre visé. Il transmet sa décision dans les 5 jours de la réception de la demande de récusation au secrétaire de l'Ordre et à l'administrateur concerné. S'il accueille la demande, le membre doit se retirer du dossier ; s'il la rejette, il demeure saisi de l'affaire avec les autres membres.

14. La décision du membre visé peut faire l'objet d'une révision à la demande de l'administrateur concerné auprès du secrétaire de l'Ordre. La décision est alors finale.

15. Un membre du comité d'enquête qui considère que l'administrateur concerné par l'enquête peut avoir des motifs sérieux de douter de son impartialité est tenu de le déclarer par écrit sans délai au secrétaire de l'Ordre et de se récuser.

16. Lorsqu'un membre est dessaisi d'un dossier, est empêché d'agir ou lorsque son mandat prend fin, l'enquête peut être validement poursuivie et un rapport peut être validement rendu par les deux autres membres, et ce, quelle que soit l'étape où en est rendu le traitement.

17. Le président du comité d'enquête demande lors de l'adoption de l'ordre du jour d'une séance si les membres ont un conflit d'intérêts en lien avec les sujets mentionnés à l'ordre du jour.

S'il y a conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts, le procès-verbal devra en faire mention.

18. Les déclarations et les autres documents concernant la récusation sont conservés au dossier d'enquête.

SECTION IV

DÉNONCIATION ET ENQUÊTE

19. Un administrateur doit dénoncer sans délai au comité d'enquête tout manquement aux normes d'éthiques et de déontologie applicables aux administrateurs, dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence.

20. Le président du comité d'enquête reçoit la dénonciation de toute personne qui constate qu'un administrateur a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables. Il doit aviser, dans les 5 jours ouvrables suivants, les autres membres du comité d'enquête de la réception d'une dénonciation.

Dans le cas où le secrétaire de l'Ordre reçoit une dénonciation, il la transmet dans les 5 jours ouvrables suivants au comité d'enquête.

21. Le comité d'enquête transmet un accusé réception au dénonciateur et avise par écrit l'administrateur visé qu'il fait l'objet d'une dénonciation relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie dans un délai approprié.

22. Le comité d'enquête peut rejeter, après examen sommaire, toute dénonciation qu'il juge abusive, frivole ou manifestement non fondée, en exposant ses motifs. Il en informe par écrit le dénonciateur et l'administrateur visé par la dénonciation.

23. Après examen de la dénonciation, s'il y a matière à poursuivre l'étude du dossier, le comité d'enquête avise par écrit l'administrateur visé des manquements qui lui sont reprochés en lui indiquant les dispositions concernées du Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre professionnel ou du Code d'éthique des administrateurs.

24. Le comité d'enquête conduit son enquête de manière confidentielle de façon à protéger l'identité du dénonciateur, de façon diligente et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Il doit notamment permettre à l'administrateur de présenter ses observations après l'avoir informé des manquements qui lui sont reprochés.

25. Le comité d'enquête saisi d'une dénonciation doit se réunir dans les 30 jours suivant la réception de celle-ci afin de l'examiner et d'enquêter, le cas échéant.

26. Si le comité d'enquête n'a pas terminé son enquête dans les 60 jours de la réception de la dénonciation, il doit, avant l'expiration de ce délai, en informer par écrit le dénonciateur. Tant que l'enquête n'est pas terminée, le comité d'enquête doit, tous les 60 jours suivants, en informer par écrit le dénonciateur.

27. Le comité d'enquête peut désigner des experts pour l'assister dans l'exercice de ses fonctions. Le cas échéant, les experts doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).

SECTION V

DROIT D'ÊTRE ENTENDU

28. Le comité d'enquête doit offrir à l'administrateur visé l'occasion de faire valoir sa position et de compléter le dossier en fournissant tous renseignements, documents et observations qu'il juge appropriés. Le comité d'enquête doit déterminer un délai raisonnable pour ce faire.

29. Le comité d'enquête peut rencontrer l'administrateur visé et toute autre personne concernée afin de connaître leurs constatations.

SECTION VI

CONCLUSION DU COMITÉ

30. Lorsque le comité d'enquête en vient à la conclusion que l'administrateur visé par l'enquête n'a pas contrevenu aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables, il avise par écrit le dénonciateur et l'administrateur de cette décision.

31. Lorsque le comité d'enquête en vient à la conclusion que l'administrateur visé par l'enquête a contrevenu aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables, il transmet sans délai un rapport écrit au conseil d'administration contenant :

- un sommaire de l'enquête ;
- une recommandation motivée de sanction ;
- l'ensemble du dossier et des pièces.

Ces documents sont confidentiels et une copie est transmise à l'administrateur visé par l'enquête, de manière à protéger l'identité du dénonciateur.

SECTION VII

RELEVÉ PROVISOIRE DE FONCTIONS

32. L'administrateur contre lequel est intentée une poursuite concernant un acte impliquant de la collusion, de la corruption, de la malversation, de l'abus de confiance, une fraude ou du trafic d'influence ainsi que toute poursuite concernant des gestes ou des propos abusifs à caractère sexuelou qui fait l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de 5 ans d'emprisonnement ou plus doit,dans les 10 jours à compter de celui où il en est informé, en aviser le secrétaire de l'Ordre.

Le secrétaire transmet sans délai cette informationau comité d'enquête.

33. Le conseil d'administration peut, sur recommandation du comité d'enquête, relever provisoirement de ses fonctions, avec ou sans rémunération, l'administrateur à qui l'on reproche un manquement aux normes d'éthique ou de déontologie qui lui sont applicables, dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de manquement grave.

SECTION VIII

CONSERVATION DES DOSSIERS

34. Les dossiers du comité d'enquête sont confidentiels. Ils sont conservés, sous scellés, par le secrétaire de l'Ordre à la fin du mandat d'un dossier aux fins d'archivage seulement.

UNE PROFESSION D'AVENIR PROPULSÉE PAR 60 ANS D'HISTOIRE

1200, avenue McGill College, bureau 1400
Montréal (Québec) H3B 4G7

514 879-1636 ou 1 800 214-1609

514 879-1722

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés