

Réponses aux questions soulevées par les CRHA | CRIA lors de l'AGA 2021

Le 20 octobre 2021 a eu lieu l'assemblée générale annuelle de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Lors de l'événement, les CRHA | CRIA ont été invités à poser des questions dont la plupart ont été répondues en direct au cours de l'événement.

Voici l'ensemble des questions émises ainsi que les réponses correspondantes.

Comités de gouvernance du Conseil d'administration sur les activités 2020-2021

1. Quels sont les indicateurs RH suivis par le comité ressources humaines du conseil d'administration?

Les indicateurs RH suivis par le conseil d'administration sont le taux de roulement volontaire et le taux de mobilisation. Un autre indicateur afin d'évaluer l'écart entre les compétences requises pour la mise en œuvre de la planification stratégique et celles détenues par l'équipe en place est en cours d'élaboration.

Outre ces indicateurs, le comité RH du CA suit la diversité de l'équipe par rapport à la disponibilité de main-d'œuvre dans le marché cible, le nombre moyen d'heures de formation par employé, le coût de la formation par rapport à la masse salariale, le taux de roulement involontaire et le taux de rétention des nouveaux employés. Nous mettons actuellement en place un nouvel indicateur pour évaluer le temps moyen par poste ou mandat pour les employés identifiés comme relève potentielle.

Bilan des activités 2020-2021

2. De quelle manière s'est déroulé le processus permettant aux diplômés de quatre nouveaux programmes d'avoir un accès direct aux titres CRIA et CRHA? Les universités ont-elles été consultées?

C'est un exercice de plusieurs années qui a débuté par la modernisation du Guide des compétences avec le concours de plus de 250 personnes; CRHA | CRIA, gens issus du milieu académique ainsi et professionnels provenant d'autres professions. Ensuite, la firme Éduconseil, qui collabore fréquemment avec le système professionnel, a eu le mandat de déterminer les savoirs requis pour la profession et à son entrée. Cette étude exhaustive a fait l'objet d'une analyse à laquelle ont entre autres participé des intervenants du milieu universitaire.

Ce cadre d'analyse a été présenté à l'ensemble des universités du Québec offrant des programmes autant en RH qu'en RI, qui ont alors eu la possibilité de déterminer si les conclusions correspondaient ou non à leur vision.

Nous avons travaillé en collaboration avec les universités qui ont souhaité harmoniser leurs programmes à ce cadre pour bénéficier de l'accès direct. Leur dossier a été soumis au Comité de la formation de l'Ordre. Ce comité est composé de CRHA|CRIA ainsi que de représentations du Bureau de la coopération interuniversitaire. Le Comité de la formation a fait une recommandation positive au conseil d'administration pour l'ajout de ces quatre nouveaux programmes. Ensuite, ce processus doit suivre son cours législatif.

C'est donc le fruit de plusieurs années de travail qui a mené à l'ajout de ces quatre programmes qui entreront en vigueur prochainement. D'autres programmes pourraient suivre ensuite.

3. Pourquoi est-ce une grande réussite que quatre nouveaux programmes bénéficieront d'un accès direct?

D'abord, les programmes de ces universités sont harmonisés avec le Guide des compétences des CRHA|CRIA ce qui signifie qu'ils permettent de former des professionnels qui auront les compétences pour exercer adéquatement la profession ce qui favorise la protection du public.

Ensuite, l'accès direct est le chemin d'admission le plus simple pour le candidat. Ce qui favorise l'adhésion auprès d'un plus grand bassin.

Ultimement, nous avons la conviction que plus il y aura de CRHA|CRIA, mieux le public sera protégé. Rappelons que nous n'avons aucune possibilité d'intervention auprès des non-porteurs de titre.

4. L'accès au titre par une université donne-t-il une exemption à l'examen de l'Ordre?

Conformément au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés donnant droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels, quatre programmes de baccalauréat donnent actuellement un accès direct au titre de CRHA|CRIA, soient :

- 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.

Les diplômés de ces programmes n'ont donc pas à faire l'examen d'équivalence pour obtenir leur permis d'exercice. Ils disposent de trois ans suivant la fin de leurs études pour bénéficier de cet accès direct, sans quoi, ils devront démontrer avoir maintenu à jour leurs compétences.

Lors de son assemblée générale annuelle 2021, l'Ordre a annoncé que quatre autres programmes de baccalauréat viendront prochainement s'ajouter à cette liste d'accès direct, à savoir :

- Baccalauréat en administration des affaires, avec concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Baccalauréat en administration des affaires, avec un cheminement spécialisé en gestion des ressources humaines, de l'Université de Sherbrooke
- Baccalauréat en administration des affaires avec majeure en gestion des ressources humaines et mineure en santé et sécurité du travail, de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Baccalauréat en administration, avec concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Rimouski

Il est à noter que le processus pour l'ajout au règlement peut prendre plusieurs mois avant que ces ajouts soient en vigueur.

Autrement, il est possible d'obtenir un accès par un processus qui mène dans la plupart des cas à la passation d'un examen d'équivalence. L'examen d'équivalence est un outil utilisé dans le processus d'admission par équivalence et vise à s'assurer que les candidats détiennent des compétences équivalentes à celles des diplômés des programmes de baccalauréat permettant un accès direct au titre de CRHA ou CRIA.

Présentation des états financiers audités de l'exercice 2020-2021

5. Est-ce que les événements virtuels moins coûteux pourraient être plus présents dans l'avenir?

Depuis plusieurs années, l'Ordre a pour objectif de favoriser l'accessibilité aux activités de développement professionnel, que ce soit par des offres à moindre coût ou gratuites. L'expérience des derniers mois confirme qu'il y a un fort intérêt pour les événements virtuels qui sont de courte durée et qui portent sur des thèmes d'actualité. À l'avenir, notre intention est de continuer d'offrir des activités virtuelles et accessibles parmi notre éventail d'activités de développement professionnel.

6. Est-ce que les événements virtuels rejoignent plus de membres ?

La facilité d'accès permet effectivement à un plus grand nombre de CRHA | CRIA de participer aux activités qui sont offertes en ligne, notamment puisqu'il n'y a plus de barrière géographique.

7. Avons-nous un comparatif avec les autres ordres professionnels concernant le rapport entre la masse salariale et les revenus?

Les états financiers de l'ensemble des ordres professionnels sont publics et peuvent être aisément consultés sur leurs sites web respectifs.

8. Les cotisations seront-elles rajustées considérant l'excédent?

C'est une question sur laquelle on se penche annuellement. Il faut savoir que les excédents annuels sont principalement dus aux revenus de placement historiques qui ont fructifié. Nous devons maintenir un

fonds de placement suffisant pour être en mesure d'être autonome pour une période de six mois. De plus, les excédents permettent de financer certains projets structurants pour l'avenir, comme le Carrefour RH à titre d'exemple.

À court terme, il n'est pas prévu de revoir les cotisations en lien avec l'excédent. Elles sont fixées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

9. Est-ce possible de connaître l'évolution, au travers des années du coût par heure de formation offerte par l'Ordre?

Le coût moyen par heure de formation pour 2020-2021 était de 63 \$. Ceci est une baisse considérable par rapport aux années antérieures alors qu'il s'élevait à 145 \$ en 2019-2020, à 143\$ en 2018-2019, à 200\$ en 2017-2018 et à 225\$ en 2016-2017.

10. Le nombre de participants aux activités de formation de l'Ordre est-il tributaire aux journées de formations spéciales sur la gestion de la COVID-19 en entreprise?

Nous avons offert un grand nombre de contenus et de formations liés à la COVID-19 afin de répondre aux enjeux et aux besoins du moment des CRHA | CRIA. Ces activités ont généré de très nombreuses participations.

11. Combien de formations gratuites sont prévues pour la fin de 2021 et 2022?

À court terme, plusieurs activités et formations gratuites et à faible coût sont prévues. Demeurez à l'affût de notre programmation qui vous est communiquée par le biais de nos différents canaux de communication.

12. Compte tenu des sommes investies pour l'examen d'équivalence en ligne, sera-t-il maintenu au-delà de la pandémie?

Avant même la pandémie, l'Ordre avait déjà l'intention de migrer l'examen d'équivalence en ligne. Le contexte aura donc été un accélérateur de cette transformation. Pour la suite, nous souhaitons maintenir cette possibilité puisqu'elle favorise l'accessibilité à l'examen à un plus grand nombre tout en réduisant les barrières géographiques.

Cotisation annuelle 2022-2023

13. Concernant la cotisation annuelle, comment l'Ordre peut-il justifier être parmi les plus élevés sur le marché alors qu'il n'y a pas d'actes réservés?

L'objectif poursuivi lors de l'élaboration du montant de la cotisation est le maintien d'un niveau budgétaire suffisant qui permettra à l'Ordre de s'acquitter pleinement de sa mission de protection du

public, du soutien et du rayonnement la profession, de même que la possibilité de mener des projets innovants et bénéfiques pour les CRHA | CRIA.

Nous suivons les montants des cotisations des autres ordres professionnels assidûment. Tel que le démontre le tableau ci-dessous, certains ordres ont une cotisation plus élevée et d'autres, moins élevée.

COTISATION ANNUELLE 2022-2023		
COMPARATIF AVEC D'AUTRES ORDRES PROFESSIONNELS		
Ordre professionnel	Cotisation 2021-2022 ¹	Nombre de professionnels ²
Pharmaciens	1123 \$	9 859
Comptables professionnels agréés	945 \$	40 444
Avocats	855 \$	28 517
Évaluateurs agréés*	819 \$	1 079
Administrateurs agréés*	745 \$	1 739
Psychologues	692 \$	8 960
Conseillers d'orientation*	625 \$	26 19
Ergothérapeutes*	612 \$	60 01
Diététistes*	603 \$	3 320
CRHA CRIA*	585 \$	11 430
Travailleurs sociaux*	550 \$	15 264
Traducteurs, terminologues et interprètes*	480 \$	2 481
Chimistes	476 \$	2 916
Ingénieurs	450 \$	62 760
Infirmières et infirmiers	378 \$	80 491

L'Ordre prévoit des cotisations réduites pour les CRHA | CRIA en situation particulière ou pour les nouveaux diplômés.

¹ Arrondi au dollar le plus près
² Au 31 mars 2021
* Profession à titre réservé

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE | 2021 34 CRHA

Le coût d'exploitation n'est pas tributaire de l'obtention d'un acte réservé. Que la profession soit à titre réservé, avec ou sans acte réservé, ou à champ exclusif, les obligations légales (inspection, formation continue, déontologie, etc.) des ordres et les coûts inhérents demeurent les mêmes. Le nombre de membres a également un impact sur la capacité financière d'un ordre professionnel.

14. Des membres quittent-ils la profession en raison de la cotisation trop élevée?

Lors de l'exercice précédent, nous avons obtenu un taux de renouvellement de 96 %. Notre équipe s'assure de sonder les motivations des personnes qui quittent l'Ordre et bien que la sensibilité financière figure parmi celles-ci, d'autres peuvent l'expliquer tels que le changement de carrière et le déménagement à l'extérieur de la province.

15. La cotisation de l'Ordre des ingénieurs est nettement moins élevée que celle de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Comment expliquer cela?

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte. Depuis quelques années, ils ont dû mettre en place un processus de rattrapage du montant de leur cotisation. N'oublions pas les difficultés de gouvernance qu'ils ont dû traverser au cours des dernières années. Finalement, étant plus de 60 000 membres comparativement à nos plus de 11 000 CRHA | CRIA, leurs revenus totaux de cotisation sont ainsi bien supérieurs.

16. Alors que l'Ordre base son augmentation sur l'IPC et que certains économistes prévoient une période d'inflation supérieure aux années précédentes, est-ce que l'Ordre anticipe mettre en

place un mécanisme afin d'inclure un plafond pour les augmentations de cotisation en cas de surchauffe? Est-ce que l'Ordre pourrait réduire les cotisations en cas d'inflation négative?

Chaque année, lors de l'établissement de la nouvelle cotisation, nous utilisons l'IPC comme guide. Toutefois, nous faisons toujours preuve de jugement et de discernement. Cependant, nous nous assurons que ce barème continue d'être sensé.

17. Les CRHA | CRIA à l'emploi de la fonction publique doivent-ils payer le coût de l'assurance responsabilité?

Ces professionnels agréés n'ont pas d'exemption d'assurance.

S'il est vrai qu'en vertu de la législation pertinente, ces membres bénéficient d'une immunité, dès que ces derniers sortent du cadre de leurs fonctions, cette immunité ne s'applique plus. À titre d'exemple, les CRHA | CRIA peuvent être fréquemment appelés à rendre des services de façon bénévole à des tiers. Dans ce cas, l'immunité ne les protège pas.

Pour de plus amples informations au sujet de l'assurance responsabilité professionnelle, cliquez [ici](#).

18. Pourquoi n'y a-t-il plus d'entente avec la fonction publique pour réduire les coûts de cotisation des CRHA | CRIA de la fonction publique québécoise et pourrait-elle revenir?

Auparavant, une entente permettait effectivement aux CRHA | CRIA de la fonction publique québécoise et membres de leur association de bénéficier d'une cotisation réduite.

Une réflexion a conclu que des cotisations réduites pouvaient être offertes dans le cadre de situations particulières (nouveaux diplômés, retraite, congés de maladie, sans emploi, etc.) afin de soutenir les professionnels. Toutefois, il n'est pas justifié de créer des classes de professionnels agréés sur la base de leur secteur d'activité ou de la nature de leur employeur.

C'est ainsi qu'à court terme, il n'y a pas d'intention d'offrir des cotisations réduites sur la base de secteur d'activité précis.

19. Y a-t-il des démarches afin de réaliser des économies d'échelle avec les autres ordres professionnels (ex. : les assurances)?

Le Conseil interprofessionnel du Québec a notamment le rôle de générer des possibilités de collaborations. Plusieurs initiatives ont vu le jour tel que le vote électronique et les assurances collectives.

Lorsque cela s'y prête, nous collaborons avec d'autres ordres professionnels pour la mise sur pied d'activités de formation ou de campagnes de sensibilisation, par exemple. Des opportunités de collaboration sont d'ailleurs en cours de discussion, notamment la possibilité de partager des espaces locatifs avec d'autres ordres professionnels ce qui permettrait de réaliser des économies.

Par ailleurs, nous entretenons une collaboration soutenue avec CPHR Canada; cela nous permet d'élaborer des projets qui ont une portée pancanadienne et pour lesquels nous pouvons réaliser des économies, telles que *l'Enquête de rémunération des membres et les affaires gouvernementales*. Actuellement, nous analysons également la possibilité d'avoir un examen d'équivalence commun.

Du côté de l'Ordre, nous faisons preuve de vigilance dans l'analyse de nos dépenses, notamment par la négociation d'entente avec nos fournisseurs récurrents et ceci, dans le but de réduire nos coûts d'exploitation.

20. Pourquoi ne pas investir dans l'immobilier pour générer de nouvelle source de revenus?

L'immobilier est un champ de compétence qui ne figure pas dans notre rôle. Sans investir dans l'immobilier comme tel, nous sommes à réfléchir sur nos espaces de travail alors que nous misons sur un modèle hybride de travail pour l'avenir. Sans devenir propriétaire, nous explorons la possibilité de partager nos espaces de bureaux avec d'autres ordres professionnels afin de réduire nos coûts fixes.

Approbation de la rémunération des administrateurs élus

21. La rémunération des membres du conseil d'administration de l'Ordre est-elle constituée exclusivement de jetons de présence?

En plus de la possibilité de participer gratuitement au Congrès annuel de l'Ordre, ce qui est un avantage imposable, les jetons de présence sont effectivement la seule source de rémunération des membres du conseil d'administration.

22. Que font les autres ordres à ce sujet?

Il y a quelques années, nous avons mené un exercice comparatif des pratiques des autres ordres professionnels sur le plan de la rémunération des membres du conseil d'administration.

Une grande variation a été constatée, et ceci, principalement en fonction de la nature du poste de président qui diffère d'un ordre à l'autre. Dans la majorité des ordres, le président est un salarié alors qu'il y travaille à temps partiel ou même à temps plein. Dans notre cas, le président de l'Ordre est moins présent et n'a pas l'obligation de réduire ou abandonner sa pratique. C'est ainsi que la rémunération du président de l'Ordre est moindre que celle de la plupart des autres ordres. Quant à la rémunération des autres membres du conseil, elle est comparable.

23. Qu'elle est la valeur d'un jeton de présence?

La valeur des jetons de présence varie selon les fonctions. La valeur du jeton de présence a été établie en fonction du temps de préparation à la séance et de la durée d'une séance du conseil d'administration.

Toute l'information relative à cette question se trouve dans *la Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration* disponible dans les documents afférents sur la page web de l'[assemblée générale](#) ainsi que sur la page web des [politiques de gouvernance](#).

Planification stratégique 2022-2025

24. Avez-vous été accompagné à l'externe (expertise en planification stratégique) dans l'exercice de planification stratégique?

Pour une deuxième fois, nous avons été accompagnés dans ce processus par le cabinet-conseil Percolab. Ce fournisseur a été sélectionné en raison de sa créativité et sa capacité à générer la réflexion en grands et petits groupes à l'extérieur des sentiers battus.

25. Pourquoi l'inclusion et la diversité ne sont-elles pas plus centrales ou mises en évidence dans le plan stratégique?

Ces thèmes ont été centraux dans le cadre des travaux qui ont mené à la nouvelle planification stratégique. Sur ce plan, nous avons intégré la notion d'inclusion au sein de notre vision de protection du public ce qui émane d'une forte volonté à ce qu'elle soit centrale. Nous parlons également de notre valeur d'ouverture qui a remplacé la collégialité et de mettre l'humain au cœur des décisions.

Il s'agit donc d'une préoccupation particulièrement importante de la gouvernance et de la direction de l'Ordre et qui se traduit par une présence accrue dans nos travaux.

Plusieurs initiatives concrètes à cet égard sont déjà réalisées et plusieurs seront prévues dans les plans d'action qui découleront de cette planification stratégique.

26. Quelle sera la priorité accordée aux conseillers en relations du travail du monde syndical dans le prochain plan d'action pour un meilleur équilibre des acteurs en présence dans le milieu de travail?

Nous avons un souci constant de représenter l'ensemble des contextes de pratique. Il s'agit d'un défi d'être en mesure de rejoindre tout le monde puisque les champs de pratique et les niveaux d'expertises sont vastes.

Toutefois, nous nous sommes efforcés année après année de rejoindre cette clientèle et nous demeurerons dans la continuité pour la suite. Notamment, nous avons un comité des relations de travail qui nous oriente dans nos actions.

Dans la mise en œuvre de la planification stratégique, l'un des questionnements qui nous occupera est comment demeurer pertinent pour l'ensemble des CRHA | CRIA et selon leur contexte de pratique. Les plans d'action à venir répondront à comment nous prévoyons le faire opérationnellement.

Questions diverses

27. L'Ordre a-t-il l'intention de prendre position concernant l'enjeu de la vaccination auprès des CRHA | CRIA?

C'est une réflexion que nous avons eue longuement et à plusieurs reprises lors de la dernière année. Nous privilégions une posture d'information et de sensibilisation, et ce, tant auprès des CRHA | CRIA que de l'ensemble du public. Sans relâche, nous avons et continuons de faire partie de l'effort de communication collectif et nous continuons de suivre de près les indications de la santé publique.

28. Y a-t-il des démarches en cours pour que l'adhésion à l'Ordre devienne obligatoire afin de pratiquer?

En raison de la nature et du large spectre des activités de gestion de ressources humaines, il est très peu probable qu'il y ait une volonté à ce que le champ d'exercice devienne exclusif et réservé. À titre d'exemple, il serait surprenant que le législateur exige un jour qu'un petit commerçant d'une dizaine d'employés d'embaucher un professionnel RH compétent et inscrit au tableau de l'Ordre pour la l'ensemble des actions RH de son quotidien (ex : recruter un employé, définir la structure salariale, établir un plan de développement des compétences, etc.).

Nous déployons de nombreux efforts afin que la communauté des CRHA | CRIA continue de prendre d'ampleur. Notamment, nous investissons beaucoup d'efforts auprès de la relève au sein des programmes d'étude en RH | RI pour leur présenter l'Ordre et les sensibiliser davantage sur ce que veut dire devenir un membre d'un ordre professionnel. Pour les professionnels déjà en pratique, le processus d'équivalence par portfolio qui est en développement présentement, sera une option qui, nous l'espérons, pourra rejoindre plusieurs.

29. Où en sommes-nous pour la demande d'actes réservés?

Les demandes d'actes réservés sont un long processus. Une communication est engagée auprès de l'Office des professions du Québec concernant notre demande d'acte réservé en matière d'enquête suite à une plainte pour harcèlement, et ce, depuis plusieurs années.

À l'heure actuelle, il est possible de constater qu'il y a peu d'intérêt de la part du législateur pour octroyer de nouveaux actes réservés aux ordres professionnels. Il est donc peu probable que notre profession se voit octroyer un acte réservé prochainement. Toutefois, l'Ordre s'assure de maintenir les canaux de communication ouverts ainsi que la mise à jour des dossiers afin d'être prêt le moment venu si une ouverture se présente.

30. L'Ordre a-t-il une intention de rapprochement avec les autres provinces membres de CRHA Canada ainsi que l'Ontario (HRPA)?

L'Ordre est un membre à part entière de CPHR Canada et nous y jouons d'ailleurs un rôle de premier plan. À titre d'exemple, notre formation sur la déontologie et notre Guide des compétences inspirent grandement les pratiques du reste du Canada.

Ce partenariat à long terme permet de faire rayonner et d'assurer la pérennité de la profession RH | RI à la grandeur du pays. CPHR Canada est la quatrième plus grande association de professionnels RH et en management au monde.

De plus, cette collaboration soutenue avec CRHA Canada nous permet de développer des projets qui ont une portée pancanadienne et pour lesquels nous pouvons réaliser des économies, comme l'*Enquête de rémunération des membres* et les affaires gouvernementales à titre d'exemple. Actuellement, et comment mentionné précédemment, nous analysons également la possibilité d'avoir un examen d'équivalence commun.

Pour sa part, HRPA Ontario a quitté l'association canadienne il y a de cela plusieurs années en raison d'une différence de vision liée à leurs titres professionnels. Les relations l'Ordre avec eux demeurent cordiales et les canaux de communications sont ouverts, sans être une collaboration formelle.

31. Qu'est-ce qui a mené au changement du format de l'enquête sur la rémunération des membres alors que le niveau de détail est inférieur à la dernière mouture?

L'enquête a été réalisée, pour une première fois, en collaboration avec l'ensemble des membres de CPHR Canada. Elle permet ainsi d'avoir un portrait pancanadien de la situation, ce qui représente une grande valeur ajoutée. Il s'agit d'un effort qui saura être évolutif et bonifié au fil du temps. Nous avons partagé la même préoccupation et nous avons ressenti une grande ouverture par rapport à nos commentaires.

32. Notre rôle est de protéger et de mettre l'humain au centre de nos décisions dans nos organisations et le contexte actuel requière un doigté particulier et une solidité émotionnelle pour naviguer à travers ce que je qualifierais d'anxiété généralisée chez nos employés. Comment prendre davantage soin des CRHA qui eux prennent soin de tous ces humains? Pourrait-il y avoir la mise en place d'un organisme ou d'un programme d'aide et d'accompagnement (accès à des psychologues, des consultants en mieux-être et en équilibre)? Je sens que le volet formation et connaissances est bien couvert, mais il me semble y avoir un manque sur ce plan.

La fatigue généralisée est un constat qui nous préoccupe.

L'Ordre a effectivement été particulièrement proactif pour offrir une multitude de contenus (formation, outils, lecture, etc.) afin de soutenir les CRHA | CRIA dans ce contexte difficile et persistant.

Il y a un an, nous avons sondé les professionnels afin d'avoir un portrait de la situation. Vous nous avez mentionné être surchargés et que votre état psychologique laissait à désirer. Selon les données recueillies, le souhait était d'obtenir de l'information, des ressources et de la formation. Ce sont donc les actions que nous avons priorisées pour accompagner les professionnels.

33. Quel est le processus pour devenir membre d'un comité ou comment exprimer un intérêt?

Les CRHA | CRIA peuvent signifier leur intérêt d’agir à titre de bénévole (que ce soit pour siéger sur un comité ou pour un autre type d’engagement) directement par le biais de leur dossier de membre. Pour ce faire, il faut sélectionner la rubrique *Participation bénévole* dans la section *Mon profil professionnel* de votre dossier. Nous procédons aussi par des appels de candidatures lorsque nous avons des postes vacants au sein des comités. Surveillez votre envoi quotidien de notre infolettre Carrefour RH.

Pour ce qui en est des quatre comités de gouvernance (ressources humaines, éthique et gouvernance, audit et planification stratégique) pour lesquels il y a eu des rapports d’activités lors de l’AGA, ce sont des comités formés à la fois de membres du CA et de CRHA | CRIA. Pour plus d’informations sur le processus électoral du conseil d’administration, cliquez [ici](#).

34. Quelles sont les stratégies de l’Ordre pour que les CRHA | CRIA reflète davantage la diversité de la main-d’œuvre actuelle et comment est-ce mesuré?

L’Ordre y réfléchit de manière continue et déjà, nous avons posé des gestes concrets favorisant la diversité sous toutes ses formes au sein de la profession. Bien qu’il faille poursuivre nos efforts en ce sens, voici quelques exemples déjà entrepris.

D’abord, plusieurs questions ont été ajoutées lors de la déclaration annuelle et du renouvellement de la cotisation afin d’être en mesure de dresser le portrait de la profession sur le plan de la diversité et son évolution.

Nous avons également comme objectif d’inclure des membres issus de la diversité (âge, origine, sexe, etc.) dans tous les comités et groupes de travail en lien avec l’admission, comme le comité des équivalences, celui de relecture de l’examen ainsi que le groupe de travail sur le contenu d’examen à titre d’exemple. Ensuite, l’Ordre a récemment commandé une étude des biais dans la validation de l’instrumentation pour l’évaluation des dossiers d’admission et d’équivalence. Nous tâchons de mettre rapidement en œuvre les recommandations soulevées. Nous tentons également de favoriser, par différents moyens, l’accès à la profession pour les candidats formés hors Québec.

35. L’inclusion sera-t-elle incorporée dans les champs de compétences des CRHA | CRIA et à l’examen d’équivalence de l’Ordre?

Le *Guide des compétences des CRHA | CRIA* comprend déjà la notion de diversité et d’inclusion notamment par le domaine professionnel [Travailler ensemble](#).

L’examen d’équivalence, reposant sur les domaines professionnels du Guide des compétences, comporte ainsi cette notion. De plus, l’Ordre a entamé depuis plusieurs mois une démarche quantitative et qualitative visant à rendre l’examen le plus inclusif possible. Par exemple, un comité de relecture constitué de membres issus de divers groupes a été mis en place afin de corriger certains termes ou expressions.

36. L'Ordre prévoit-il élaborer une politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion? Un programme d'apprentissage plus complet afin de mieux former les CRHA | CRIA actuels vu leur rôle au sein de la société ?

Depuis plusieurs années, l'Ordre déploie des efforts pour sensibiliser et informer ses membres en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, non seulement parce qu'il s'agit d'un enjeu de société, mais aussi parce que c'est une source de gain et de performance pour les organisations.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre exacerbée par la crise sanitaire, les entreprises doivent considérer encore davantage des employés compétents de tous horizons pour atteindre leurs objectifs. Disposer d'une diversité de talents présente plusieurs avantages concurrentiels lorsqu'une culture d'inclusion est valorisée : meilleure créativité et innovation, service à la clientèle hors pair, performance accrue, etc.

L'Ordre poursuivra sur sa lancée en continuant d'offrir aux membres une panoplie de moyens et d'outils qui leur permettront de demeurer à l'affût des bonnes pratiques et de soutenir pleinement les organisations qui désirent s'engager stratégiquement dans cette voie.