
APPRENDRE DE LA PANDÉMIE POUR BÂTIR UN MONDE DU TRAVAIL HUMAIN ET PROSPÈRE



RAPPORT ANNUEL

2020-2021



CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



PRÉSENTATION



MISSION

PROTECTION DU PUBLIC

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a pour mission principale de protéger le public, lequel comprend les travailleurs, les dirigeants, les gestionnaires et les organisations. Aujourd'hui, protéger le public, c'est permettre à chaque individu de s'épanouir dans un milieu de travail sain, collaboratif et innovant, de même que propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale.

Pour l'Ordre, la protection du public, c'est aussi sensibiliser et influencer la société en veillant à l'adoption par les CRHA | CRIA de pratiques professionnelles exemplaires, en contribuant au succès des organisations, en habilitant et 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.

Au cours de la dernière année, cette mission a pris plus que jamais son sens alors que l'Ordre et ses professionnels agréés ont agi à titre d'influenceurs pour accompagner les décideurs publics, les organisations ainsi que les travailleurs à traverser les épreuves et à bâtir le futur du monde du travail qui se veut centré sur l'humain et prospère.

LES VALEURS QUI ANIMENT ET INSPIRENT NOS ACTIONS

● **Intégrité**
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.

● **Collégialité**
Notre intelligence collective fait notre distinction.

● **Excellence**
Nous misons sur la qualité, la pertinence et l'amélioration continue.

● **Innovation**
Nous sommes ambitieux, créatifs, agiles et tournés vers l'avenir.

LES CRHA | CRIA, DES PROFESSIONNELS À L'EXPERTISE DIVERSIFIÉE

Deux titres sont réservés aux 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 et œuvrent dans les domaines professionnels suivants :

● Santé et relations organisationnelles

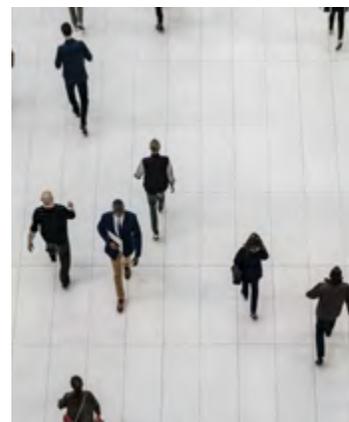
- Santé, sécurité et mieux-être
- Relations du travail
- Travailler ensemble

● Gestion intégrée du talent

- Dotation
- Rémunération globale
- Développement des compétences et relève

● Évolution stratégique de l'organisation

- Développement organisationnel
 - Innovation
 - Technologies
-



Leur profonde connaissance des affaires et des meilleures pratiques de gestion leur permet de contribuer à la vision stratégique de l'organisation, à l'atteinte de ses objectifs ainsi qu'à sa réussite.



Docteure Diane Legault
PRÉSIDENTE

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

Veillez 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 1^{er} avril **2020** et le 31 mars **2021**.

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

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Madame Danielle McCann
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET
MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION
DES LOIS PROFESSIONNELLES

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

Madame la Ministre,

Veillez 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 1^{er} avril **2020** et le 31 mars **2021**.

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

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Monsieur François Paradis
PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

HÔTEL DU PARLEMENT

Monsieur le Président,

Veillez recevoir, en votre qualité de président 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 1^{er} avril **2020** et le 31 mars **2021**.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Madame Danielle McCann
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION
DES LOIS PROFESSIONNELLES





TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE

Présentation	2
Table des matières	7
L'Ordre et la Covid-19 : initiatives et actions	8
Autres faits saillants 2020-2021	12

L'ORDRE

Rapport de la présidence et de la direction générale	16
Planification stratégique <i>Horizon 2022</i>	18
Élections 2020 au conseil d'administration	20
Conseil d'administration	22
Comité exécutif	28
Comités de gouvernance du conseil d'administration	30
Assemblée générale annuelle 2019-2020	34
Politiques et pratiques de gouvernance	36
Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	38
Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie	40
Personnel de l'Ordre	42
Fondation CRHA	44

LA PROFESSION

Comité de la formation	46
Comité des équivalences	48
Comité de révision des équivalences	50
Comité d'inspection professionnelle	52
Bureau du syndic	60
Conciliation et arbitrage des comptes	64
Comité de révision des décisions du syndic	66
Conseil de discipline	68
Comité de la formation continue obligatoire	70
Comité de la certification ECH (enquêteur certifié en matière de harcèlement)	74
Usurpation de titre réservé	76
Assurance responsabilité professionnelle	78

LES NORMES PROFESSIONNELLES

Réglementation de l'Ordre	80
Communications avec les CRHA CRIA	82
Soutien à l'exercice de la profession	84
Rôle sociétal	88
Campagne de sensibilisation sur le harcèlement	90

LES CRHA | CRIA

Renseignements généraux	92
Délivrance de permis	98

ÉTATS FINANCIERS 100

ANNEXES 122



L'ORDRE ET LA COVID-19 : INITIATIVES ET ACTIONS



INITIATIVES ET ACTIONS ÉLABORÉES PAR L'ORDRE POUR ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME

L'année 2019-2020 aura été hors du commun alors que le monde entier et toutes les sphères d'activités ont été secoués par d'importants chamboulements reliés à la COVID-19. C'est pourquoi, depuis les premières annonces des mesures d'urgence annoncées par le gouvernement du Québec, l'Ordre a suivi de près les développements entourant la pandémie. Des efforts soutenus pour informer et outiller les CRHA | CRIA et les différents acteurs du monde du travail ont été déployés. Par l'offre de nombreuses ressources et outils accessibles, fiables et créés expressément pour répondre aux besoins du moment, l'Ordre a soutenu les organisations et les individus afin de leur permettre de faire face aux nombreux chamboulements et défis vécus sur le terrain.

GUIDES PRATIQUES

Différents guides ont été publiés pour informer les CRHA | CRIA comme le public en temps de pandémie de la COVID-19.



Gérer le retour au travail – Informations et recommandations à l'intention des employeurs



Mises à pied et licenciements : faire face à la situation avec humanité et empathie



Encadrement du télétravail pour l'employeur et l'employé



Synthèse visuelle des programmes d'aide fédéral et provincial

TÉLÉCHARGEMENTS

Plus de

500 000

Soucieux d'offrir de l'information exacte et d'actualité face à la situation qui évoluait sans cesse, l'Ordre a publié ces guides dès le début de la pandémie en mars 2020 et ceux-ci ont été actualisés en continu.



FORMATION EN LIGNE

En collaboration avec ses partenaires, l'Ordre a présenté du contenu diversifié afin d'offrir des ressources pratiques pour outiller et guider les CRHA | CRIA dans leur pratique professionnelle.

40

formations

65 000

visionnements



BALADO RH

L'Ordre a proposé une série de [balados](#) dans lesquels des experts ont analysé et échangé sur les réalités du monde du travail en période de pandémie.

18

balados

21 000

écoutes

MESURES D'ÉTALEMENT DES PAIEMENTS DE LA COTISATION ANNUELLE

Soucieux que le contexte pandémie ait pu avoir des répercussions financières non négligeables pour certains professionnels, l'Ordre a mis en place des mesures d'étalement des paiements de la cotisation annuelle 2020-2021 des CRHA | CRIA. Ainsi, la possibilité de payer en six ou neuf versements égaux, et ce, sans intérêts a été offerte afin que les professionnels agréés puissent bénéficier d'une plus grande latitude de paiement si désiré.



SOUTIEN RH

Afin d'épauler les PME et les OBNL à faire face aux nombreux enjeux en matière de gestion des ressources humaines qu'entraîne la crise de la COVID-19, l'Ordre a lancé SOUTIEN RH, grâce à la solidarité des CRHA | CRIA. Il s'agit d'une initiative ponctuelle de jumelage entre un professionnel RH et une entreprise souhaitant obtenir des conseils lors d'une brève consultation gratuite. Ce service a été offert au plus fort de la crise, de mai à septembre 2020.



SANTÉ PSYCHOLOGIQUE – WEBINAIRES GRATUITS POUR LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Grâce à la participation financière du gouvernement du Québec, une [série de quatre webinaires](#) visant à briser l'isolement et offrir un soutien psychologique aux travailleuses et travailleurs autonomes du Québec, a été offerte gratuitement du 23 février au 15 mars.

LES ACTIVITÉS SPÉCIALES COVID-19 EN CHIFFRES !

TOTAL DES HEURES DE FORMATION OFFERTES EN LIEN AVEC LA PANDÉMIE,
TOUTES ACTIVITÉS CONFONDUES

65,5

NOMBRE D'ACTIVITÉS PARTICULIÈRES RELIÉES À LA COVID-19
(JOURNÉES DE FORMATION, PANEL, WEBINAIRES, ETC.)

26

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS RELIÉES À LA COVID-19

Nombre total de participants CRHA | CRIA

14 284

Nombre total de participants non CRHA | CRIA

14 927



AUTRES FAITS SAILLANTS

2020-2021



CARREFOUR RH

Nouvel allié des CRHA | CRIA

Cette nouvelle plateforme web, développée par l'Ordre, joue le rôle d'un assistant personnel pour accompagner et outiller les CRHA | CRIA et les organisations à faire face aux nombreux défis du monde du travail.

En plus de contenir le contenu créé par l'Ordre depuis plusieurs années, Carrefour RH a présenté, dès son lancement, une cinquantaine de nouveaux outils. Notamment, il donne accès à une bibliothèque de contenus, d'outils, de fiches-conseils, modèles, listes de contrôle, livres électroniques et des centaines d'articles et de vidéos qui décryptent les obligations en matière d'emploi et de travail et qui aident à mettre en place des pratiques exemplaires.

Développé en collaboration avec des CRHA | CRIA, Carrefour RH présente un système de recherche optimisé afin d'obtenir rapidement les résultats recherchés.

Carrefour RH simplifie la vie des CRHA | CRIA en fournissant l'information essentielle pour guider les organisations et relever les défis RH. Également, cette plateforme web offre un répertoire détaillé de consultants agréés en ressources humaines et en relations industrielles pour les organisations qui souhaitent obtenir un accompagnement sur des enjeux précis. La nouvelle plateforme, entièrement gratuite pour les CRHA | CRIA, est le rendez-vous quotidien des professionnels RH pour demeurer à l'avant-plan des nouvelles tendances !

VISITEZ LA PLATEFORME



[CARREFOURRH.ORG](https://www.carrefourrh.org)

ACTIVITÉS DE FORMATION

Offre de formation 100 % en mode virtuel

pour l'ensemble des activités de formation continue, incluant les divers événements

Plus de 1 000 heures d'activités

de formation offertes en mode virtuel

73 activités gratuites,

soit 31 % de notre offre globale

51 955 participants

pour l'ensemble des activités de formation

COLLECTION RH

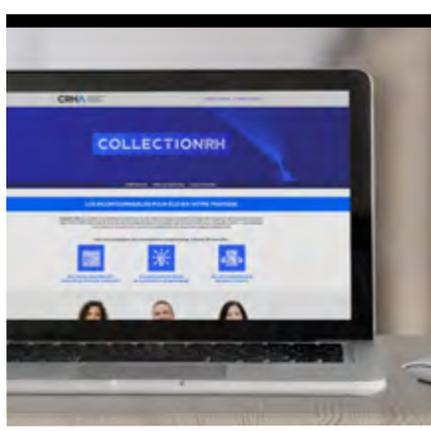
8 HEURES DE FORMATIONS GRATUITES

La Collection RH est une série de conférences portant sur des thèmes et des enjeux importants, actuels et liés à la gestion des ressources humaines. Cette initiative s'inscrit dans la stratégie d'accessibilité à la formation afin de stimuler le développement des compétences et permettre aux CRHA | CRIA de compléter leur dossier de formation continue en fin de cycle.

VISIONNEMENTS

Au 31 mars 2021

3 897



INSPECTION
PROFESSIONNELLE

674
inspections réalisées
à distance

SÉRIE LES GRANDS ENJEUX

UN CONGRÈS TOTALEMENT REPENSÉ ET TRANSFORMÉ !

Le congrès a été totalement repensé et transformé pour répondre aux enjeux vécus par les professionnels agréés confinés durant la pandémie. Une nouvelle expérience offerte sur une plateforme web sous le thème *Se transformer dans l'action*.

La série Les Grands Enjeux, c'est :

- **Une expérience d'apprentissage complète :**
plus de 50 webinaires, entrevues, panels et analyse de cas
- **Quatre parcours virtuels évolutifs par le biais d'une plateforme web flexible**

1	EXPÉRIENCE-EMPLOYÉ
2	SANTÉ PSYCHOLOGIQUE
3	TRANSFORMATION
4	INNOVATION

Participants :

581

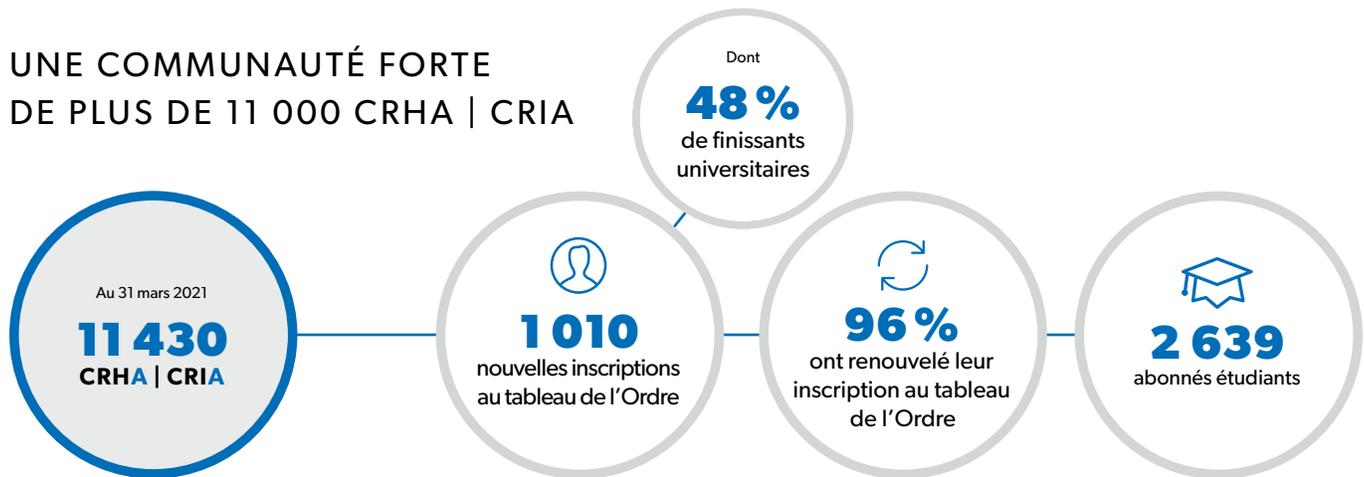
Taux de satisfaction de

80 %





UNE COMMUNAUTÉ FORTE DE PLUS DE 11 000 CRHA | CRIA



L'ORDRE SUR LA PLACE PUBLIQUE

UNE ANNÉE RECORD EN TERMES D'INTERVENTIONS PUBLIQUES ET POLITIQUES :

750 mentions dans les médias

notamment sur le télétravail, la santé psychologique, le harcèlement en milieu de travail, la gestion de la diversité et de l'inclusion, le développement des compétences et la gestion de la pandémie dans les organisations.

Participation à de nombreux débats sociétaux

notamment lors des consultations particulières sur le projet de loi n° 59 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

RÉSEAUX SOCIAUX

NOMBRE D'ADHÉRENTS
OU D'ABONNÉS



29 345
LINKEDIN



27 369
FACEBOOK



4 250
TWITTER



2 180
INSTAGRAM



CAMPAGNE METTRE FIN AU HARCÈLEMENT

Campagne de sensibilisation grand public

tenue du 23 novembre au 9 décembre 2020

Publicités diffusées

sur les ondes du 98,5 FM, La Presse et Les Affaires

Un site web informatif

ayant généré plus de 5 500 visites !



GALA RECONNAISSANCE RH

En raison du contexte pandémique, le Gala Reconnaissance RH 2020 a eu lieu virtuellement. La communauté des CRHA | CRIA et d'affaires s'est alors rassemblée afin de rendre hommage à des professionnels d'exception et souligner la réussite de projets remarquables. En tout, quatorze prix *Reconnaissance RH*, trois prix *Distinction Fellow* et quatre prix *Engagement* ont été remis à des professionnels et des organisations méritantes. De plus, quatre CRHA | CRIA ont reçu le prix *Engagement* qui souligne la contribution à la profession de bénévoles exemplaires.



RELÈVE ÉTUDIANTE

LES ACTIVITÉS DESTINÉES À LA RELÈVE ÉTUDIANTE SONT PASSÉES EN MODE VIRTUEL :

Bus Futurs CRHA CRIA

tenu sur une plateforme interactive

Parcours RH - Découvre le professionnel RH en toi

(plusieurs conférences offertes gratuitement sur l'heure du dîner)

Plus de 30 présentations à distance

dans les universités et écoles du Québec





RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2020-2021 aura été tout sauf un long fleuve tranquille. Nos réalités personnelles, professionnelles et organisationnelles se sont vues chamboulées à maintes reprises par la pandémie mondiale de la Covid-19. Le contexte a été exceptionnel. Les mesures mises en place, inédites. Les impacts sur chaque personne, indiscutables. Les défis pour les entreprises, colossaux.

Cette bataille commune qui à la fois rassemble et divise a fait émerger les plus belles histoires de solidarité et les pires drames humains. Elle a été ponctuée d'incertitude, de remises en question, de moments éprouvants, de deuils, mais aussi d'innovation, d'apprentissages ainsi que de moments empreints de fierté et d'humanité.

UN AVENIR OÙ L'HUMAIN ET LA PROSPÉRITÉ SONT INDISSOCIABLES

Cette pandémie a certainement eu pour effet d'accélérer la transformation du monde du travail, lequel était déjà en pleine mutation. Revenir en arrière n'est ni possible ni souhaitable. Ainsi, il est primordial de tirer des constats de l'expérience vécue pour bâtir un monde du travail résolument plus humain et prospère. Car chaque crise, malgré tout le drame qu'elle occasionne, amène aussi l'opportunité d'en sortir grandi. Nous devons collectivement saisir l'occasion de cette période décisive pour faire mieux.

D'une part, la pandémie a démontré que nous pouvions travailler autrement et ces expériences doivent continuer à influencer nos manières de faire. D'autre part, elle a imposé une nouvelle perspective sur les défis d'envergure qui se dressent devant nous pour l'avenir.

Rareté de la main-d'œuvre, développement des compétences et requalification, virage numérique, enjeux de santé psychologique, réorganisation du mode de travail, revalorisation des professions essentielles et maintien de la culture organisationnelle : voilà les enjeux prioritaires auxquels les organisations font et feront face. Force est de constater qu'au cœur de tous ces défis se trouve l'humain, ce qui confirme toute la pertinence de notre profession.

UNE PROFESSION AU PREMIER PLAN DE LA CRISE COMME DE LA RELANCE

La pandémie a mis en avant-plan le rôle stratégique de la profession et sa contribution notable. En effet, les CRHA | CRIA ont joué un rôle névralgique en guidant avec bienveillance et compétence employeurs comme travailleurs à naviguer durant cette période trouble. Ils ont travaillé d'arrache-pied en étant aux premières loges de la gestion de la crise dans les milieux de travail et se sont assurés de maintenir l'équilibre entre le bien-être des travailleurs et la performance organisationnelle.

Les défis des derniers mois ont été importants et ceux de l'avenir le seront tout autant. Il est donc primordial que les CRHA | CRIA soient des parties prenantes de premier plan dans les décisions stratégiques qui façonneront le monde du travail de demain. Ils sauront continuer à guider les organisations à travers ces réflexions, et ce, toujours en ayant comme priorités autant les considérations humaines que d'affaires. Cette posture unique couplée à leur capacité de rassembler et d'influencer ainsi qu'à leur vision lucide du futur leur permettront de mener les individus et les organisations vers les meilleurs choix et d'aborder l'avenir avec confiance.

UN ORDRE À VOS CÔTÉS

Depuis le tout début de la pandémie, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés s'est fait un devoir d'informer et d'outiller sans relâche la profession comme les employeurs, les gestionnaires et les travailleurs, ceci en cohérence avec sa mission de protection du public. Le présent rapport annuel atteste des efforts soutenus déployés en ce sens.

L'Ordre bénéficie d'une équipe dévouée, appuyée par un conseil d'administration engagé qui a toujours placé la protection du public au centre de ses actions !

Cette équipe s'est donc investie pleinement afin de soutenir les CRHA | CRIA dans leur pratique professionnelle, les organisations et les individus pour qu'ils puissent faire face avec confiance et acuité aux chamboulements et défis vécus. De nombreuses ressources accessibles, fiables et d'actualité ont été ainsi offertes. L'Ordre s'est également employé à développer des collaborations et des partenariats avec les autres acteurs des affaires afin de soutenir l'ensemble du monde du travail, toujours dans un souci constant d'efficacité collective. Finalement, l'Ordre a multiplié les actions afin d'asseoir son influence dans la sphère publique, que ce soit auprès du grand public par des campagnes de publicité et de sensibilisation, par l'offre de contenu ou par une présence dans l'univers médiatique, ainsi qu'auprès des décideurs politiques par la participation à de nombreux débats publics concernant les enjeux liés au travail et à l'emploi. L'expertise des CRHA | CRIA est de plus en plus reconnue au sein de la société et l'Ordre est devenu un influenceur incontournable.

REGARD VERS L'AVENIR

La crise vécue nous pousse collectivement à réinventer le monde du travail et à changer notre façon de percevoir et de vivre le travail. L'expérience de la dernière année a démontré qu'il est possible de conjuguer les intérêts des employés à ceux des employeurs afin de générer des milieux de travail productifs et innovants, où le bien-être des gens est placé à l'avant-plan. Les CRHA | CRIA sont des acteurs clés en ce sens. Main dans la main avec les autres leaders du monde du travail, bâtissons une société humaine et prospère !



Philippe de Villers, CRHA

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Manon Poirier, CRHA

DIRECTRICE GÉNÉRALE



PLANIFICATION STRATÉGIQUE HORIZON 2022



Désireux de jeter les bases d'un avenir du travail qui profite à tous et de soutenir l'évolution nécessaire au succès de la profession, l'Ordre s'est doté en 2018 d'une planification stratégique ambitieuse.

Protéger le public aujourd'hui, c'est :

Permettre à chaque individu de s'épanouir dans un milieu de travail sain, collaboratif et innovant, et propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale.

Principes directeurs

- ASSUMER NOTRE LEADERSHIP
- PENSER ÉCOSYSTÈME
- METTRE L'HUMAIN AU CENTRE DES ORGANISATIONS

Malgré les multiples chamboulements engendrés par la pandémie mondiale de la COVID-19, sa planification stratégique est demeurée pertinente et l'Ordre a réussi à atteindre les objectifs qu'il s'était fixés pour chacun de ses axes principaux. En voici un aperçu :

AXE 1

INFLUENCER LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES PRATIQUES RH AU SEIN DES ORGANISATIONS

- Prendre position publiquement sur des enjeux de société liés au travail.
- Devenir la référence en matière de travail pour le gouvernement, les principaux acteurs socioéconomiques et les médias.
- Faciliter l'intégration des CRHA | CRIA à la gouvernance des organisations privées, publiques et communautaires.
- Assumer un leadership au Canada, s'inspirer des tendances et partager les meilleures pratiques à l'international.

Par la présentation de conférences et par sa présence dans les médias, l'Ordre est intervenu fréquemment dans la sphère publique sur les sujets liés au travail et à l'emploi, ceci tant auprès des gouvernements que du grand public. Acteur respecté et pertinent dans ce contexte de crise, l'Ordre a mis à profit son expertise pour éclairer les réflexions des décideurs face aux nombreux enjeux que la pandémie a causés dans les milieux de travail. Nous avons par ailleurs participé à plusieurs débats sociétaux, notamment en ce qui a trait à la réforme du régime de santé et sécurité au travail, aux initiatives pour contrer le racisme et la discrimination, et aux enjeux de santé psychologique.

AXE 2

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES RH DES AUTRES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME.

- Sensibiliser et informer les dirigeants et gestionnaires, et développer leurs compétences RH.
- Rassembler la grande communauté RH du Québec.
- Agir en tant que catalyseur auprès de l'écosystème du monde de travail afin d'améliorer sa capacité à anticiper les impacts de la transformation numérique et sociétale, et à y faire face.

Le projet phare de cet axe stratégique pour l'année 2020-2021 a été la création et le déploiement du Carrefour RH, une plateforme en ligne conçue pour soutenir les organisations et les CRHA | CRIA en leur permettant d'accéder rapidement à des conseils et outils qui les aideront à aborder avec efficacité les enjeux RH. De nombreux guides et de nombreuses formations gratuites ont par ailleurs été offerts dans le courant de l'année dans le but d'outiller l'ensemble des acteurs de l'écosystème du monde du travail. Ces initiatives ont permis à l'Ordre de réaliser pleinement et autrement sa mission de protection du public au sein de ce contexte de crise.

AXE 3

TRANSFORMER LA PROFESSION ET FAIRE ÉVOLUER SON IMPACT

- Renforcer l'encadrement et l'accompagnement des CRHA | CRIA dans la qualité de leur pratique.
- Soutenir le développement des nouvelles compétences des CRHA | CRIA, plus particulièrement en fonction du Guide des compétences.
- Actualiser les conditions d'accès à la profession et les processus d'évaluation des compétences.
- Assurer et faire croître la relève de la profession.
- Faire rayonner le titre et l'impact de la profession dans l'écosystème du monde du travail.

Suite à important travail de fond portant sur les compétences requises pour entrer dans la profession, de nouveaux diplômes universitaires donnent désormais un accès direct au titre de CRHA | CRIA, et des changements seront apportés prochainement à d'autres programmes universitaires. Ceci démontre la volonté de l'Ordre de contribuer, en collaboration avec les institutions d'enseignement, à former une relève qui saura relever les nombreux défis actuels et futurs de la profession.

Malgré la pandémie nous avons atteint nos objectifs en ce qui a trait au nombre et à la qualité des inspections, principalement parce que l'inspection à distance avait déjà été mise en place. Et en cohérence avec notre constante volonté de contrer le harcèlement en milieu de travail, nous sommes heureux d'avoir octroyé la certification ECH (Enquêteur certifié en matière de harcèlement) à deux cohortes de CRHA | CRIA. Ces professionnels pourront habilement soutenir les organisations et réduire ainsi les préjudices humains, organisationnels et économiques trop souvent causés par des processus d'enquête mal exécutés.

AXE 4

INCARNER L'EXEMPLE D'UNE ORGANISATION SAINE, COLLABORATIVE, INNOVANTE ET À L'ÈRE NUMÉRIQUE.

- Faire vivre à nos CRHA | CRIA les meilleures pratiques RH dans leurs expériences avec l'Ordre.
- Exercer un style de gestion cohérent avec les valeurs de l'Ordre et les pratiques RH reconnues.
- Adopter des pratiques collaboratives novatrices et agiles.
- Intégrer aux processus et à l'offre de services de l'Ordre des technologies numériques avancées et adaptées.

L'Ordre a maintenu sa certification Employeur Remarquable, un indicateur important de notre souci d'exemplarité et de cohérence entre ce que l'on prône en tant qu'ordre professionnel et ce que l'on met en place à titre d'employeur. Tout au long de la pandémie, nous avons poursuivi l'implantation d'une démarche agile qui a pour but de donner plus d'autonomie aux équipes et de nous permettre de saisir les opportunités pertinentes qui surviennent nécessairement chaque année. Toute notre équipe était d'ailleurs d'avis que cette démarche agile ébauchée en 2019 avait permis à l'Ordre de réagir promptement dans le contexte de la Covid.

Sachant que sa planification stratégique actuelle prendra fin en 2022, l'Ordre a amorcé une réflexion en collaboration avec plusieurs acteurs du monde du travail afin d'élaborer les prochaines orientations qui guideront ses actions au quotidien. Cette planification se déroulera dans une optique de continuité, mais tout en tenant compte des nouvelles réalités que vivent les organisations face à la transformation accélérée du monde du travail.



ÉLECTIONS 2020 AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



En 2020, cinq postes d'administrateurs étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration : un poste dans la région électorale 2, deux postes dans la région électorale 3, un poste dans la région électorale 5 et un poste dans le secteur universitaire.

La période de mise en candidature a débuté le 23 janvier 2020 et la clôture du scrutin a eu lieu le 9 avril 2020 à 16 h.

PREMIER SCRUTIN ÉLECTRONIQUE

En 2020, les CRHA | CRIA éligibles ont été invités à voter par le biais d'une plateforme de vote accessible par Internet. Il s'agissait du premier scrutin par vote électronique de l'Ordre des CRHA !

RÉSULTATS

POSTES À POURVOIR	NOMBRE D'ÉLECTEURS	CANDIDATURES REÇUES	ADMINISTRATEURS ÉLUS
----------------------	-----------------------	---------------------	----------------------

RÉGION 2

1	1610	Chantale Gagnon, CRIA Sophia Nardelli, CRHA Pascal Rochefort, CRIA	Sophia Nardelli, CRHA
---	------	--	-----------------------

RÉGION 3

2	2308	Krystheen Carrier, CRHA Philippe de Villers, CRHA Jimmy Fournier, CRHA Jonathan Gauthier, CRHA Catherine Grimard-Leduc, CRIA Élodie Hébert, CRHA René Joyal, CRHA Natacha Laurin, CRHA	Philippe de Villers, CRHA Natacha Laurin, CRHA
---	------	---	---

RÉGION 5

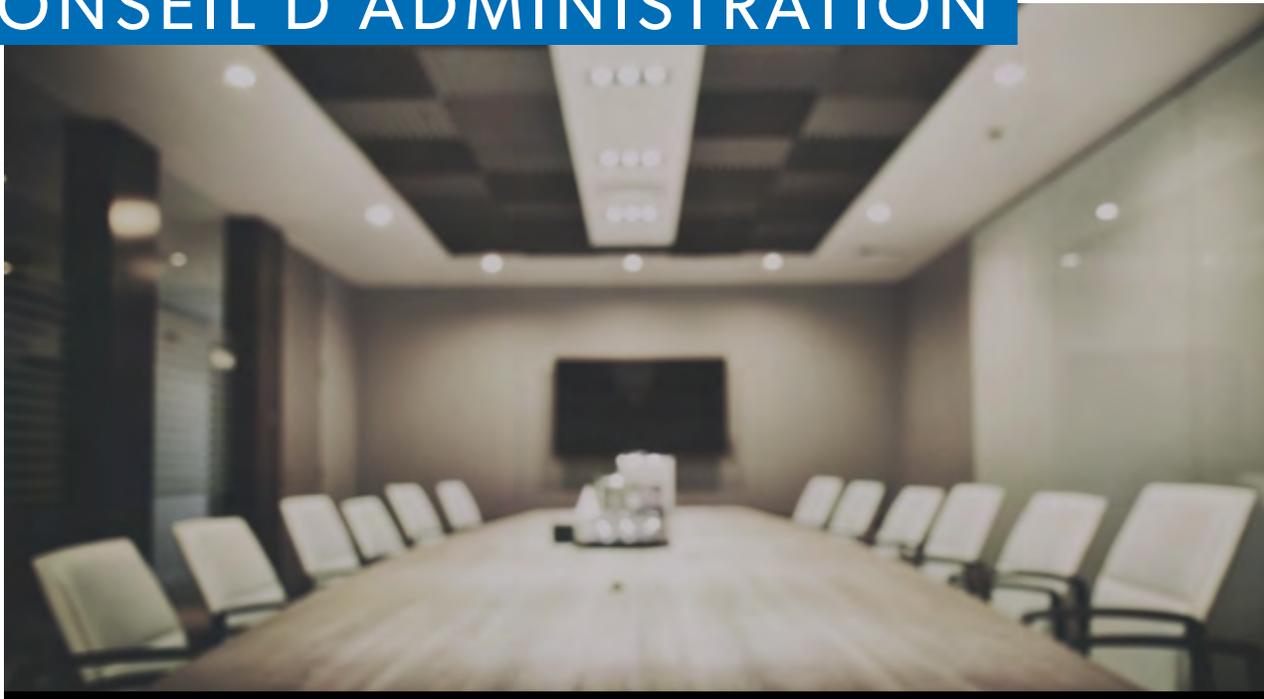
1	1566	Marie-Josée Douville, CRHA Nadine Tremblay, CRHA	Marie-Josée Douville, CRHA
---	------	---	----------------------------

SECTEUR UNIVERSITAIRE

1	73	Renée Michaud, CRHA Sylvie St-Onge, CRHA, Distinction Fellow	Sylvie St-Onge, CRHA, Distinction Fellow
---	----	---	---



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, et grâce à ses travaux et ceux de ses comités, il contribue au développement 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 et entré en fonction le 8 mai 2019 pour un premier mandat de trois ans.

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	Élue – 8 mai 2019 (1 ^{er} mandat)	6/7
RÉGION 2		
Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides		
Sophia Nardelli, CRHA	Élue – 6 mai 2020 (1 ^{er} mandat)	7/7
RÉGION 3		
Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec		
Philippe de Villers, CRHA	Réélu – 6 mai 2020 (3 ^e mandat)	7/7
Natacha Laurin, CRHA	Élue – 6 mai 2020 (1 ^{er} mandat)	7/7

MEMBRES (SUITE)

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ ¹
RÉGION 4		
Montréal		
Philippe Lévesque-Groleau, CRHA	Élu – 8 mai 2019 (1 ^{er} mandat)	7/7
Philippe Mast, CRHA	Réélu – 8 mai 2019 (3 ^e mandat)	7/7
Isabelle Oliva, CRHA	Élue – 8 mai 2019 (1 ^{er} mandat)	5/7
Catherine Raymond, CRHA	Élue – 8 mai 2019 (1 ^{er} mandat)	6/7
RÉGION 5		
Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches		
Marie-Josée Douville, CRHA	Réélue – 6 mai 2020 (3 ^e mandat)	7/7
SECTEUR UNIVERSITAIRE		
Sylvie St-Onge, CRHA, Distinction Fellow	Élue – 6 mai 2020 (1 ^{er} mandat)	6/7
SECTEUR SYNDICAL		
Rémi St-Gelais, CRIA	Élu – 8 mai 2019 (1 ^{er} mandat)	7/7
ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS		
M ^e Martine Arial	Nommée – 6 mai 2020 (1 ^{er} mandat)	6/7
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 15 avril 2020 (2 ^e mandat)	7/7
Michel Gervais	Nommé – 21 juin 2020 (2 ^e mandat)	7/7
Noëlla Lavoie	Nommée – 22 janvier 2021 (1 ^{er} mandat)	2/2

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

ORDINAIRES

1

EXTRAORDINAIRES

¹ En 2020-2021, le conseil d'administration a tenu six séances ordinaires et une séance extraordinaire. L'assiduité indiquée s'applique uniquement à cette période.

FRANÇOIS DUCHESNE

C'est tout le Québec qui était en état de choc en apprenant les événements tragiques qui ont secoué la ville de Québec dans la soirée du 31 octobre 2020. Le réveil fut encore plus brutal lorsque l'équipe de l'Ordre a appris, avec une infinie tristesse, le décès à 56 ans du confrère et ami, monsieur François Duchesne, l'une des deux victimes de ce terrible événement. François était administrateur au sein du conseil d'administration de l'Ordre des CRHA depuis le printemps 2019, où il siégeait comme administrateur nommé par l'Office des professions.

En plus de son rôle d'administrateur, il avait choisi de siéger au comité RH du conseil d'administration de l'Ordre, témoignant ainsi de sa grande considération pour les gens et leur bien-être. Posé et d'une grande sagesse, son point de vue était toujours pertinent et respecté de tous. Nous souhaitons saluer sa générosité, sa bonne humeur constante et son optimisme.



ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 MARS 2021

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 :			
<ul style="list-style-type: none"> Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours 	10	4	1
<ul style="list-style-type: none"> Séance d'intégration (volet 2) : système professionnel, admission, inspection professionnelle, formation continue, bureau du syndic 			
<ul style="list-style-type: none"> Formation sur les états financiers : état de la situation financière et état des résultats 			
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	9	4	2
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	7	7	1
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	8	6	1
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	8	6	1

FORMATION 2020-2021 SUR LA GOUVERNANCE

En plus des formations obligatoires, une formation de 12 heures sur la gouvernance a été offerte aux administrateurs. Plusieurs thèmes étaient abordés :

- La gouvernance
- Le rôle du conseil d'administration
- Les devoirs et les obligations des administrateurs
- Accroître la performance du conseil d'administration et optimiser son fonctionnement
- Approfondir le rôle du conseil d'administration dans le cadre de la planification stratégique
- Démystifier le rôle du conseil d'administration à l'égard de la culture organisationnelle
- Préserver la pérennité de l'Ordre et protéger les actifs
- Servir de guide à l'Ordre afin de lui permettre de répondre, rétablir, reprendre et retrouver un degré de fonctionnement adapté à la nouvelle « réalité »
- Prendre des décisions éclairées rapidement
- Clarification de la notion de l'expérience des professionnels agréés et du public

CAS PRATIQUE - ÉTHIQUE

Au cours de chacune des rencontres du conseil d'administration, un cas pratique est soumis aux administrateurs qui en discutent et partagent leurs réflexions sur la façon de le résoudre. Cette activité leur permet de développer leurs réflexes en matière d'éthique.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DE L'ORDRE

ADMINISTRATEURS ET PRÉSIDENT

La rémunération des administrateurs et du président vise à :

- Reconnaître l'engagement du président et des administrateurs envers leur mandat ;
- Reconnaître l'importance des responsabilités qui découlent de leur mandat, notamment la préparation requise aux réunions du conseil ² ;
- Valoriser la présence du président et des administrateurs aux diverses séances du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance du conseil (comité d'audit, comité de gouvernance et d'éthique, comité des ressources humaines, comité de la planification stratégique) ;
- Reconnaître les responsabilités additionnelles assumées par le président du conseil d'administration et les présidents des comités de gouvernance du conseil ;
- Apprécier la contribution des administrateurs ;
- Valoriser le rôle du conseil d'administration.

² On estime à une heure le temps de préparation pour une heure de rencontre au conseil d'administration.

DIRECTION GÉNÉRALE

La rémunération globale versée à la directrice générale pour la période 2020-2021 était de 283 036 \$. Ce montant comprend le salaire annuel et les avantages sociaux.

Manon Poirier, CRHA, occupe le poste de directrice générale depuis le 25 janvier 2016.

Remarque : La fonction de secrétaire de l'Ordre n'est pas exercée par la directrice générale.



VALEURS DES JETONS DE PRÉSENCE

CATÉGORIE	MONTANT ATTRIBUÉ
Président du conseil d'administration	1 050 \$/séance
Président d'un comité de gouvernance	525 \$/séance
Administrateurs élus	250 \$/séance
Administrateurs nommés par l'Office des professions	L'Ordre verse la différence entre la rémunération de l'Office et celle prévue par l'Ordre.
Membre d'un ou plusieurs comités de gouvernance*	100 \$/séance

*Remarque : Aucun jeton de présence n'est versé pour la participation à une séance du comité exécutif, d'un comité de gouvernance ou de tout autre comité.

Pour la période 2020-2021,
un montant de

42 700 \$

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

- Adoption de la date, de l'heure et du lieu (virtuel) de l'assemblée générale annuelle pour la période 2019-2020
- Adoption du rapport annuel 2019-2020
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2021
- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration

AFFAIRES RELATIVES À LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- Adoption du programme de surveillance 2020-2021 et 2021-2022 (inspection professionnelle)
- Adoption du programme de formation continue obligatoire 2021-2024
- Adoption des modifications au Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail
- Autorisation de signer des ententes de collaboration avec Emploi-Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier 2019-2020
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2021-2022
- Adoption du budget révisé pour l'exercice financier 2020-2021
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2021-2022 aux fins de consultation des CRHA | CRIA
- Adoption d'un projet de résolution fixant la rémunération du président et des administrateurs pour l'exercice financier 2021-2022 aux fins d'adoption par les CRHA | CRIA lors de l'assemblée générale annuelle
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA
- Adoption du budget 2021-2022

AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES

- Demande auprès de l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec cheminement spécialisé en gestion des ressources humaines de l'Université de Sherbrooke 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.
- Approbation des modifications proposées au Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.
- Adoption du règlement modifiant le Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle des membres de l'Ordre professionnel des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec en annexe et que le règlement soit transmis à l'Office des professions.
- Adoption du règlement modifiant le Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés en annexe et que le règlement soit transmis à l'Office des professions.
- Demande auprès de l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec majeure en gestion des ressources humaines et mineure en santé et sécurité au travail de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue 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.
- Demande auprès de l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration, concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Rimouski 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

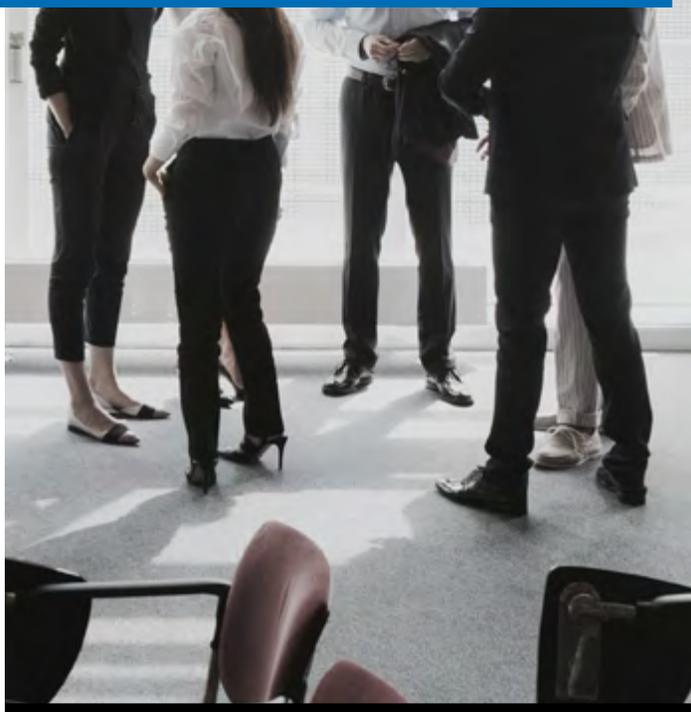
- Adoption de la Politique de remboursement des dépenses des bénévoles et des administrateurs
- Adoption de la Politique de remboursement des dépenses des employés

NOMINATIONS

- Nomination des membres du comité exécutif.
- 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 de deux administrateurs pour siéger au conseil d'administration de la Fondation CRHA
- Nomination d'un représentant de l'Ordre à CRHA Canada pour l'année 2020-2021
- Nomination de la secrétaire et d'une secrétaire adjointe du conseil de discipline de l'Ordre
- Nomination d'un président substitut pour exercer les fonctions du président en cas d'empêchement ou d'absence de ce dernier
- 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 2021 au conseil d'administration



COMITÉ EXÉCUTIF



Le comité exécutif réalise les mandats que lui confie le conseil d'administration et 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.

MEMBRES

Philippe de Villers, CRHA, président

Pascal Blanchette, ing.

Marie-Josée Douville, CRHA

Philippe Mast, CRHA

Catherine Raymond, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

2

ORDINAIRES

0

EXTRAORDINAIRES

25

SOLLICITÉES 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 RÉOLUTIONS 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 degré de compétences nécessaires à l'exercice de la profession.
- 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 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 relations industrielles agréés.
- Imposition à un candidat de conditions à l'inscription au tableau de l'Ordre à la suite de la décision d'exiger de lui 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 relations industrielles agréés.

NOMINATIONS ET RENOUVELLEMENTS DE MANDAT

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

RADIATIONS

- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnels qui n'ont pas acquitté, dans le délai fixé, la cotisation annuelle.

AUTRES

- Autorisation d'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 les grandes orientations de l'Ordre et de les proposer au conseil d'administration. Il voit à l'élaboration d'une planification stratégique globale et assure son déploiement au sein de l'Ordre.

NOMBRE
DE RÉUNIONS

6

MEMBRES

Philippe Mast, CRHA, président
Isabelle Oliva, CRHA
Rémi St-Gelais, CRIA
Noëlla Lavoie
Geneviève Cloutier, CRHA
Christine Corbeil, CRHA

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Suivi du plan annuel 2020-2021
- Réflexion sur l'impact de l'intelligence artificielle sur l'Ordre et sur le monde du travail
- Amorce de la réflexion et des travaux pour la prochaine planification stratégique
- Suivi du projet du Carrefour RH, en collaboration avec le comité d'audit
- Validation du plan annuel 2021-2022



COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a pour mandat d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses obligations et responsabilités de surveillance relatives à la qualité et à l'intégrité de l'information de nature financière qui est véhiculée.

Il exerce un rôle de vigie sur les affaires financières de l'Ordre en supervisant la vérification interne et externe et les états financiers, en procédant à la mise en place de mécanismes de contrôle interne et en implantant un processus de gestion des risques et un plan d'utilisation optimale des ressources.

MEMBRES

Pascal Blanchette, ing., président
Philippe Lévesque-Groleau, CRHA
Michel Gervais
Sylvie Guerrero, CRHA
Élizabeth Martin, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

7

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 2021-2022
 - Analyse des projections financières
- **Recommandation au conseil d'administration de la stratégie d'augmentation de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2021-2022**
- **Suivi du projet du carrefour numérique, en collaboration avec le comité de planification stratégique**



COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Le comité de gouvernance et d'éthique a pour mandat d'assurer que le conseil d'administration et la direction de l'Ordre maintiennent les normes les plus élevées en matière de gouvernance et d'éthique, notamment en ce qui touche la structure, la composition, le rendement et le fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités.

Il exerce une veille constante des tendances en matière de saine gouvernance et d'éthique afin de repérer les pratiques exemplaires et de proposer au conseil d'administration les plus appropriées et les plus pertinentes. Il élabore et révisé les politiques de gouvernance et recommande au conseil d'administration les modifications à apporter, lorsque requis.

MEMBRES

Marie-Josée Douville, CRHA, présidente

Katy Langlais, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

Sylvie St-Onge, CRHA

René Joyal, CRHA

Manon Perreault, CRHA

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Révision du mandat du comité de gouvernance et d'éthique
- Révision du formulaire de déclaration d'intérêts à remplir par les administrateurs
- Élaboration de tableaux de suivi des formations obligatoires pour les administrateurs ainsi que des activités du conseil d'administration
- Réflexion sur les élections au conseil d'administration
- Réflexion sur l'évaluation des comités du conseil d'administration
- Réflexion visant la mise en place d'actions visant à faire en sorte que l'éthique soit au cœur des préoccupations des comités de protection du public
- Réflexion sur la stratégie de détermination et de gestion des jetons de présence

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

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

Les principaux objectifs de ce comité sont de chapeauter la philosophie de rémunération globale de l'Ordre et 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 adresser les recommandations qu'il juge appropriées sur les sujets qui sont de son ressort.



PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Vigie de l'impact de la pandémie sur l'équipe de l'Ordre, l'organisation du travail, la santé et sécurité, le soutien psychologique et la mobilisation

- Suivi de la transformation agile au sein de l'Ordre

- Révision et nouvelle proposition d'indicateurs RH à intégrer au tableau de bord du conseil d'administration et au suivi effectué par le comité RH

- Détermination des objectifs et évaluation annuelle de la direction générale

- Révision du plan de relève pour les postes critiques de l'organisation

- Suivis réguliers : indicateurs RH, organigramme et mouvements de personnel

MEMBRES

Catherine Raymond, CRHA
présidente

M^e Martine Arial

Natacha Laurin, CRHA

Eve-Marie Maletto, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

5



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2019-2020



Pour la première fois de son histoire, le 21 octobre 2020, l'assemblée générale annuelle de l'Ordre s'est tenue entièrement en mode virtuel. Plus de 400 CRHA | CRIA de partout au Québec, de même que de l'extérieur du Québec et du Canada, y ont assisté. Il s'agit d'un record de participation !

De nombreuses questions générant des conversations riches ont été soulevées par les CRHA | CRIA présents lors de la dernière assemblée, témoignant ainsi de leur engagement et leur intérêt.

LES SUJETS SUIVANTS ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS :

- Rapport de la présidente sur les activités de l'exercice 2019-2020
 - Rapports des présidents des comités de gouvernance du conseil d'administration
 - Bilan des activités de la direction générale
 - Présentation des états financiers audités de l'exercice 2019-2020
 - Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation sur le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice 2021-2022
 - Tenue d'une nouvelle consultation sur le montant de la cotisation annuelle
 - Approbation de la rémunération des administrateurs élus
-

CONSULTATION SUR LA COTISATION ANNUELLE

Du 10 septembre au 10 octobre 2020, l'Ordre a tenu une consultation sur le montant de la cotisation annuelle 2021-2022 auprès des CRHA | CRIA.

Au total, 55 CRHA | CRIA se sont prononcés, parmi lesquels 30 étaient en accord avec la hausse proposée, 18 étaient en désaccord et 7 n'avaient aucun commentaire à formuler.

POINTS EN FAVEUR DE L'AUGMENTATION

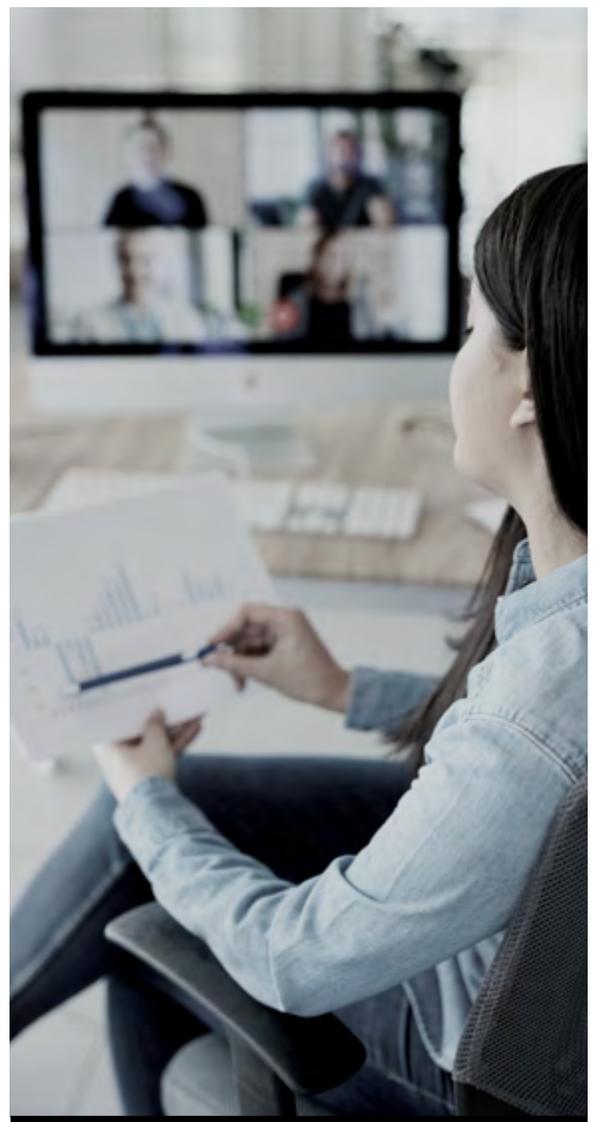
- Hausse raisonnable/convenable/acceptable
- Juste en fonction des services offerts par l'Ordre
- Alignée sur les orientations stratégiques présentées les dernières années
- En accord avec la stratégie d'augmentation en lien avec l'Indice des prix à la consommation

POINTS EN DÉFAVEUR DE L'AUGMENTATION

- Pas d'augmentation ou diminution de la cotisation pour l'exercice 2021-2022 en raison du contexte de la pandémie
- Cotisation supérieure aux ordres professionnels comparables
- Montant de la cotisation trop élevé
- Proposition de diminution ou de gel de la cotisation

Le 20 octobre 2021 aura lieu l'assemblée générale annuelle où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier correspondant aux présentes données.

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





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 le 18 septembre 2019
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
Politique sur la gouvernance des comités de la protection du public	Adoptée le 25 mars 2020
Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration	Adoptée le 19 juin 2019
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 et 19 juin 2019
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

POLITIQUES DE GESTION EN 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



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 éthique 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 montrer un exemple de bonne conduite au quotidien.

Le président du conseil d'administration de l'Ordre a rencontré la plupart de ces comités pour leur présenter le Cadre éthique et échanger avec eux sur le sujet.

LA VERSION COMPLÈTE DU CADRE ÉTHIQUE EST DISPONIBLE
EN ANNEXE OU PEUT ÊTRE CONSULTÉE À L'ADRESSE :



[ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE](https://ordrecrha.org/ethique)

CADRE ÉTHIQUE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DES COMITÉS DE GOUVERNANCE ET DE PROTECTION DU PUBLIC

Réflexion éthique au cœur de la protection du public

PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE

Les administrateurs et les membres des comités sont appelés à prendre des décisions où des enjeux éthiques sont présents. Afin de les guider dans leur processus de réflexion éthique, ils peuvent se référer aux étapes suivantes.



FAIRE PREUVE DE SAINTE GOUVERNANCE

Pour faire preuve de saine gouvernance, les administrateurs et les membres des comités doivent :



Questionner

S'engager à poser des questions pour comprendre, réfléchir, approfondir, éclairer et décider dans un climat où règnent le respect et la confiance.



Réfléchir

S'engager ensemble à évaluer, remettre en question, approfondir, examiner et débattre des sujets soumis.



Considérer

S'engager à prendre en compte les différentes parties prenantes et tous les éléments d'une situation. Cette considération implique le respect, la diversité, l'égalité, l'ouverture aux autres et la confiance.



Décider

S'engager à être solidaires des décisions prises et s'abstenir de participer à toute délibération mettant en conflit leur intérêt personnel.



Être exemplaire

S'engager à faire preuve de respect envers les CRHA et CRA et le public et donner l'exemple afin d'exercer leur leadership.

Un outil de conscientisation qui définit les attentes et les comportements qui sous-tendent notre approche en matière d'éthique et qui se base sur les valeurs de l'Ordre.



Collégialité



Intégrité



Excellence



Innovation

CRHA
ORDRE DES COMMISSAIRES
DES TRANSPORTS
AÉRIENS DU QUÉBEC

Consultez le Cadre éthique complet de l'Ordre: ordrecrha.org/ethique



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 qui lui sont applicables.

MEMBRES

NOM/STATUT	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	DURÉE DU MANDAT
------------	---------------------------	-----------------

DANYELLE GAGNÉ, CRHA, PRÉSIDENTE

Professionnel 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.

21 novembre 2018 (1^{er} mandat)

3 ans

ANNE POULIOT, SECRÉTAIRE

Personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office des professions les administrateurs, conformément au Code des professions, et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre.

21 novembre 2018 (1^{er} mandat)

3 ans

M^E GILLES RANCOURT, CRIA

Ancien administrateur de l'Ordre.

21 novembre 2018 (1^{er} 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

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 INTÉRIEUR :



ORDRECRHA.ORG/CEED



PERSONNEL DE L'ORDRE



DIRECTION GÉNÉRALE

Manon Poirier, CRHA, directrice générale

AFFAIRES JURIDIQUES ET ADMISSION

- **M^e Edith Rondeau, directrice, Affaires juridiques et admission, secrétaire de l'Ordre**
- Geneviève K. Bergeron, c.o., conseillère, Admission
- M^e Josiane Fréchette, conseillère juridique
- Nefertari Guttierrez, agente, Admission
- Jeremy McCue, agent, admission
- Mylène Montpetit, coordonnatrice, Affaires professionnelles
- Ornella Muia, responsable des admissions
- Geneviève Pagé, technicienne, Admission
- Josianne Poutré, agente, Admission
- Julie Tilman, agente, Admission

BUREAU DU SYNDIC

- M^e Véronique Émond, CRHA, syndique
- André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

COMMUNICATIONS ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

- **Bruno Dupuis, directeur, Communications et solutions numériques**
- Anas Alami-Laroussi, CRHA, chargé des commandites, Partenariats et Emploi CRHA+
- Houda Bachisse, conseillère, Développement de contenus
- Unik Bergeron, analyste programmeur et chef d'équipe
- Marie-Claude Bordeleau, analyste d'affaires, Solutions numériques
- Noémie Ferland-Dorval, conseillère, Affaires publiques
- Philippe Gerbeau, analyste programmeur
- Rozane Gratton, coordonnatrice, Solutions numériques
- Nathalie Jacques, agente, Service client
- Mathieu Lavoie, analyste programmeur

RAYONNEMENT ET EXPÉRIENCE CRHA

- **Marie-Ève Girard, CRHA, directrice, Rayonnement et expérience CRHA**
- Élise Briosi, chargée de projet, Marketing
- Marilyne Brosseau, webmestre
- Julie Carrière, conseillère, Marketing
- Alune Diop, webmestre
- Pier-Luc Fillion, CRHA, chargé de projets
- Sarah Gagnon-Blackburn, étudiante, Service à la clientèle
- Zoé L'Ériger, CRHA, conseillère, Relève

QUALITÉ DE LA PRATIQUE ET INSPECTION PROFESSIONNELLE

- **Chantal Parent, CRHA, directrice, Qualité de la pratique**
- Julie Barriault, CRHA, inspectrice
- Stéphanie Bérubé, CRHA, conseillère, Développement professionnel
- Philip Bibeau, CRHA, conseiller, Développement professionnel
- Stéphanie Brault, CRHA, conseillère, Développement professionnel
- Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, Développement professionnel
- Marie Colalillo, CRHA, inspectrice
- Maude Cormier-Gladu, CRIA, conseillère, Développement professionnel
- Colette Côté, CRHA, inspectrice
- Jean-François Dallaire, CRHA, inspecteur et conseiller, Développement professionnel
- Angélique Deschamps-Emery, coordonnatrice principale, Développement professionnel
- Patrick Dufault, CRHA, conseiller, Développement professionnel
- Alexandra Laporte, coordonnatrice, Développement professionnel
- Nathalie Lévesque, CRHA, conseillère principale, Développement professionnel
- Paméla Marceau-Houle, chargée de projets
- Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
- Corinne Pagé, agente, Développement professionnel
- Pierre-Alain Rey, CRHA, responsable, Inspection et encadrement de la pratique
- Sekoura Saidi, agente, Inscription
- Kim Ste-Marie, CRHA, conseillère, Développement professionnel

FINANCES ET ADMINISTRATION

- **Andréanne Turcotte, CPA, CA, MBA, directrice des finances**
- Amal Aghelias, CPA, CMA, comptable
- Magali Dulac, technicienne, Comptabilité
- Stéphanie Hogue, technicienne, Comptabilité

FONDATION

- Manon Poirier, CRHA, directrice générale
- Marie Boulanger, conseillère, Développement philanthropique

RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION

- Marie-Eve Chaput, CRIA, conseillère, Ressources humaines
- Eileen Henriot, secrétaire-réceptionniste

NOMBRE D'EMPLOYÉS
AU 31 MARS 2021

59

CONTRIBUANT AU SUCCÈS
DE L'ORDRE

54

TRAVAILLANT L'ÉQUIVALENT
DE 35 HEURES PAR SEMAINE



EMPLOYEUR REMARQUABLE

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

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2021.



Le 27 mai 2020, le Groupe entreprise 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.



FONDATION CRHA

AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

MISSION

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 étudiante prometteuse et engagée.



Soutient la recherche pour anticiper l'évolution du monde du travail.



Favorise l'innovation.

BILAN DES ACTIVITÉS 2020-2021

RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis 53 bourses universitaires dans plus de 10 universités du Québec. Quelles soient d'excellence, d'engagement ou de retour aux études, ces bourses visent à appuyer et valoriser des étudiantes et étudiants qui sont la relève demain. L'engouement pour le programme de bourses Mentora s'est poursuivi cette année avec dix mentors associés à des finissants d'un programme universitaire en ressources humaines ou en relations industrielles.

La Fondation est particulièrement fière de sa bourse de contribution sociale mise sur pied durant la période cruciale de la pandémie. Grâce à son partenaire iA Groupe financier, quinze étudiantes et étudiants ont reçu cette bourse qui visait à reconnaître et soutenir l'engagement et la solidarité qu'elles et ils ont démontrés que ce soit dans le cadre d'un stage ou de leur travail étudiant, ou encore à titre de bénévole auprès des populations vulnérables dans ces circonstances exceptionnelles.

RECHERCHE

Deux bourses de recherche de 12 500 \$ ont été octroyées. Ainsi une équipe de chercheurs de HEC Montréal se penchera sur les effets de la gestion algorithmique, incluant la surveillance électronique, sur les aspects émancipateurs et sur les aspects néfastes des emplois, notamment des télétravailleurs, et sur leur bien-être, leur motivation et leur productivité. Un chercheur de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) étudiera quant à lui l'impact des différents modèles hybrides de télétravail sur la performance des employés et sur la productivité en général.

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



CAP SUR 2020-2021

RELÈVE

La Fondation continuera son action avec des bourses dans toutes les universités où l'on retrouve un programme de relations industrielles ou de ressources humaines. Elle se penchera sur la possibilité de bonifier son programme de bourse en intégrant la notion de diversité. Elle continuera d'intéresser des CRHA | CRIA d'expérience afin d'offrir un plus grand nombre de bourses Mentorat à des étudiantes et étudiants en transition vers le marché du travail. Cette année, une belle collaboration s'est développée avec les différents comités régionaux et aura permis entre autres la remise de deux bourses Mentorat du comité régional de la Montérégie. Ces collaborations se poursuivront et permettront ainsi un plus grand rayonnement de la Fondation dans toutes les régions du Québec.

RECHERCHE

En plus de soutenir deux projets de recherche, la Fondation sera en mesure d'octroyer des bourses spécialement vouées à des travaux liés à la prévention du harcèlement, et ce, grâce à un don substantiel ayant permis la création d'un fonds particulier pour cette thématique. La Fondation développera également son programme Science RH, une initiative visant à accroître la portée des travaux de recherche en RH | RI, de façon à ce qu'ils soient accessibles et diffusés à l'ensemble de la communauté. En plus de faire connaître les résultats des travaux de recherche en cours, l'objectif de Science RH est de mettre de l'avant les recherches existantes, d'en vulgariser les conclusions et ainsi, apporter un éclairage scientifique aux questionnements des professionnels, des dirigeants et gestionnaires en matière de gestion des RH.



COMITÉ DE LA FORMATION



MANDAT

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.

NOMBRE DE RÉUNIONS

4

MEMBRES

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Chantal Bilodeau, CRIA, présidente
Chantal Hains, CRHA

Bureau de la coopération interuniversitaire

Pamela Lirio, professeure agrégée, Faculté des arts et des sciences, École de relations industrielles, 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 universitaires

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

Pour bénéficier d'un accès direct au titre de CRHA | CRIA, les candidats doivent détenir un des cinq 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 ès sciences sociales (relations industrielles) de l'Université Laval
- Baccalauréat ès sciences (relations industrielles) de l'Université de Montréal
- Bachelor of Arts (Major in Industrial Relations), Bachelor of Commerce (Major in Industrial Relations) de l'Université McGill
- 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

PROGRAMMES D'ÉTUDES AYANT FAIT L'OBJET D'UN AVIS DU COMITÉ DE LA FORMATION

Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis du comité de la formation concernant leur ajout ou leur retrait 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

NOMBRE

Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis d'ajout au Règlement sur les diplômes	3
Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis de retrait du Règlement sur les diplômes	0

Aucun examen de la qualité de la formation offerte par un établissement d'enseignement n'était en suspens au 31 mars de l'exercice précédent et aucun n'a été effectué au cours de l'exercice.

AVIS DU COMITÉ

En 2020-2021, le comité a rendu trois avis favorables 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 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 au travail de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Baccalauréat en administration, concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Rimouski



COMITÉ DES ÉQUIVALENCES



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.

NOMBRE DE RÉUNIONS

11

MEMBRES

Jean Bernier, membre du public

Marie-Ève Lapointe, CRIA

Jean Villeneuve, CRHA

Caroline Beaumont, CRHA *

Gisèle Boivin, CRHA *

Jocelyne Chaperon, CRHA *

Monique Landry, CRHA **

Brigitte Lavallée, CRHA ***

Nathalie Tousignant, CRHA *

* Fin de mandat en janvier 2021

** Démission en octobre 2020

*** Démission en février 2021

DEMANDES DE RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE LA FORMATION ACQUISE HORS DU QUÉBEC PAR UNE PERSONNE QUI NE DÉTIENT PAS UN DIPLÔME REQUIS

DIPLÔME OU FORMATION

	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	98	8	28
Reçues	951	21	95
Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition)	202	0	0
Acceptées en partie (reconnaissance partielle)	520	12	63
Refusées	95	4	16
Annulées (à la demande du candidat)	149	10	32
Pendantes à la fin de la période	83	3	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

DIPLÔME OU FORMATION

	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Un ou des cours	0	0	0
Une formation d'appoint (pouvant inclure ou non un stage)	0	0	0
Un ou des stages	0	0	0
Un ou des examens	520	12	63

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2021

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	3	0	0
Égalité entre les femmes et les hommes	3	0	0
Gestion de la diversité ethnoculturelle	3	0	0

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

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	4	4	0
Égalité entre les femmes et les hommes	4	0	0
Gestion de la diversité ethnoculturelle	4	0	0

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

L'Ordre se préoccupe de refléter la société québécoise dans toute sa diversité. Après avoir remarqué un écart à l'admission ainsi qu'à l'évaluation d'équivalence de formation pour certains groupes minoritaires, l'Ordre s'est associé à l'équipe du laboratoire d'évaluation des compétences de l'Université de Montréal afin de mieux comprendre le phénomène.

La première phase de ce projet, mise en route à l'hiver 2021, consiste en l'analyse quantitative et qualitative du processus d'évaluation de l'équivalence de formation (examen d'équivalence). Elle permettra de constater les pistes d'amélioration et de peaufiner les pratiques d'évaluation de manière à atténuer, voire éliminer, l'écart d'admission spécifique à certains groupes minoritaires.

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.

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 certificats de spécialiste.



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.

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

	NOMBRE
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Reçues	17
Présentées hors délai	0
Décisions rendues	11*
Maintenant la décision initiale	6
Modifiant la décision initiale	5
Dans le délai prévu au Règlement	11
Pendantes à la fin de la période	5

MEMBRES

Laura Champagne, CRHA
 Andrée Mantha, CRHA
 Francine Roy, CRHA
 Yves Roy, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

7

** Une demande de révision a été annulée par le demandeur.*

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	4	0	0
Égalité entre les femmes et les hommes	4	0	0
Gestion de la diversité ethnoculturelle	4	0	0



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
France Vallée, CRHA
Ginette Morin, CRHA
Jean-Pierre Gagnon, CRIA
Geneviève Bergeron, CRHA
Ibrahim Diarra, CRHA
Pierre-Alain Rey, CRHA, Secrétaire

INSPECTRICES ET INSPECTEURS *

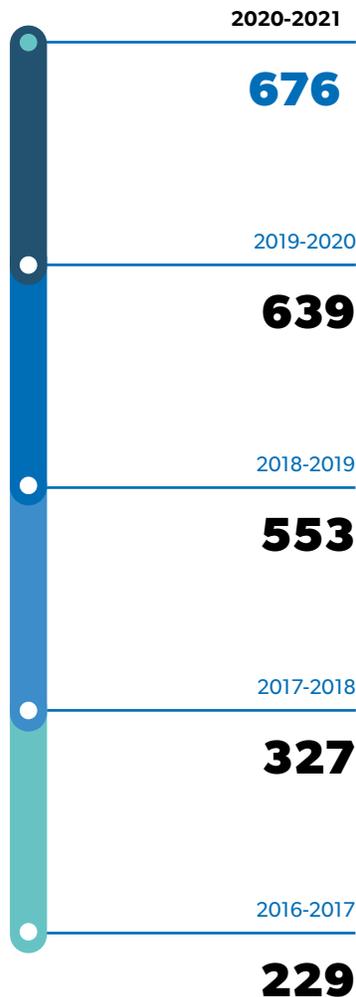
Pierre-Alain Rey, CRHA
Colette Côté, CRHA
Julie Barriault, CRHA
Jean-Pierre Morin, CRHA
Jean-François Dallaire, CRHA
Marie Colalillo, CRHA

* Un inspecteur agit à temps complet
et cinq agissent à temps partiel.

NOMBRE DE RÉUNIONS

11

PROGRESSION DU NOMBRE DE VISITES D'INSPECTION



2020-2021

ACTIONS PRÉVUES PAR LE PROGRAMME D'INSPECTION

Le programme 2020-2021 prévoyait l'implantation d'un nouveau processus d'inspection afin de raffiner la gestion des risques, ce qui a été fait. Le nouveau processus est constitué de questionnaires d'autoévaluation et d'une grille de risque évaluant six critères de risque déterminant le mode d'inspection le plus approprié.

Le programme prévoyait également pour les inspecteurs de continuer de discuter systématiquement des sujets suivants lors des inspections :

- Harcèlement en milieu de travail, tant au niveau de la prévention et de l'enquête que de la mise en œuvre des recommandations
- Dotation
- Diversité et inclusion
- Renseignements personnels et confidentiels

PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

Le programme de surveillance générale 2020-2021 prévoyait la sélection aléatoire de 700 CRHA | CRIA en ciblant ceux qui n'ont pas déjà été soumis au processus d'inspection. Tous les CRHA | CRIA ont été susceptibles d'être inspectés. La répartition de la sélection aléatoire a été déterminée en fonction du pourcentage de CRHA | CRIA dans chacune des régions du Québec.



SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

Les principaux constats de non-conformité relevés par le comité d'inspection professionnelle ont porté sur :

LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

67%

L'AFFICHAGE DES DEUX RÈGLEMENTS

19%

LE CONTENU DES DOSSIERS

5%

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

5%

L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS

4%

La moitié des recommandations émises concernent les savoir-faire liés aux domaines professionnels. Les recommandations des inspecteurs se basent sur le Guide des compétences et sur les meilleures pratiques observées lors des visites d'inspection. Dans le guide actuel, la compétence nommée *Éthique* est une compétence transversale qui inclut le respect des lois et des normes formelles et informelles, ainsi que les codes sociaux qui s'appliquent au domaine du travail. On y retrouve donc des aspects comme la visibilité du titre, le devoir de recommandation et le maintien de la confidentialité.

BILAN DES INSPECTIONS PROFESSIONNELLES

CONSTATS DE NON-CONFORMITÉ

La protection des renseignements personnels et confidentiels demeure un enjeu important qui constitue la grande majorité des constats émis. Depuis une décision disciplinaire rendue à ce sujet, cet aspect est vérifié systématiquement à chaque visite d'inspection.

Dans les rapports d'avril 2020 à février 2021, on compte 15 constats de non-conformité liés à l'absence de **politique en matière de prévention du harcèlement psychologique** ou au fait d'avoir omis de mettre à jour une politique existante. Bien que la Loi sur les normes du travail oblige les entreprises à établir une telle politique, certaines organisations ne sont pas encore passées à l'action.

Il est courant que les CRHA | CRIA en pratique privée ne soient pas au courant de leurs **obligations réglementaires** concernant la visibilité de leur permis de pratique, du code de déontologie et du règlement sur l'arbitrage des comptes.

Nous constatons cette année une augmentation de 5 % des constats de non-conformité relatifs au contenu des dossiers, contre 1,5 % pour l'année 2019-2020. À noter que ce type de constat a déjà constitué 19 % des constats de non-conformité émis durant l'année 2017-2018. Cette non-conformité concerne la **qualité de la consignation des dossiers** 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.).

Nous constatons cette année qu'aucun constat de non-conformité relatif à la **dotation** n'a été émis. Ce type de non-conformité concerne les éléments non conformes aux lois et règlements encadrant l'activité de dotation (ex. : question discriminatoire en vertu de la Charte des droits et libertés). La dotation reste toutefois un domaine professionnel qui peut constituer un risque pour le public, et demeure une préoccupation pour l'équipe de l'inspection professionnelle. Le nombre de recommandations d'amélioration de la pratique en matière de dotation reste élevé.

RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

La moitié des recommandations émises concernent les savoir-faire liés aux domaines professionnels. Les recommandations des inspecteurs se basent sur le Guide des compétences et sur les saines pratiques observées lors des visites d'inspection.

Il est possible qu'un rapport contienne des constats de non-conformité sans contenir de recommandations d'amélioration de la pratique.

ÉTHIQUE ET ACCOMPAGNEMENT

Lors de la rédaction du nouveau Guide des compétences, il a été statué que la catégorie « Éthique » inclurait le respect des lois et des normes formelles et informelles, ainsi que les codes sociaux qui s'appliquent au domaine du travail. On y retrouvait donc des aspects tels que la visibilité du titre, le devoir de recommandation et le maintien de la confidentialité.

Cela dit, une fois les inspecteurs familiarisés avec le nouveau Guide, les recommandations concernant la visibilité du titre professionnel ont été placées sous la compétence transversale « Accompagnement », ce qui explique sa présence au palmarès de cette année.

Les recommandations relatives au respect des normes, du devoir de recommandation et de la consignation des recommandations aux clients restent majoritaires (54 %).

LITTÉRATIE NUMÉRIQUE

C'est la première fois que cette compétence apparaît au palmarès. Dans cette compétence est classée entre autres la recommandation relative à la protection des renseignements confidentiels sur supports informatiques (notamment lors de la transmission de données par courriel). Les inspecteurs peuvent recommander de bonifier les méthodes utilisées pour protéger les renseignements de nature personnelle et confidentielle, tant dans l'accès à cette information que dans le transfert de ces données.

Le devoir des CRHA | CRIA quant au maintien de la confidentialité des données est un élément que les inspecteurs observent scrupuleusement. Leurs observations sur le terrain ont permis de cerner les besoins des CRHA | CRIA en termes d'information face à cette obligation professionnelle. C'est pourquoi le Guide sur la cybersécurité a été publié en début d'année 2021-2022.

TRAVAILLER ENSEMBLE

Cette compétence transversale inclut la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail. Les recommandations proposent plusieurs moyens auxquels les CRHA | CRIA peuvent recourir pour prévenir le harcèlement au sein de leurs organisations. Le programme annuel de surveillance de la profession 2020-2021 avait entre autres pour objectif d'aborder la question de la prévention du harcèlement psychologique systématiquement lors des rencontres d'inspection professionnelle. Cela explique la présence de cette compétence transversale au palmarès.

DOTATION

Ce domaine professionnel fait partie du palmarès des recommandations depuis que l'Ordre compile les données des rapports. Il est fréquemment sélectionné dans les questionnaires d'inspection professionnelle par les CRHA | CRIA et peut constituer une pratique à risque en ce qui a trait à la protection du public.

- 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 orale d'un CRHA | CRIA n'a été accueillie au cours de l'exercice par le comité d'inspection professionnelle relative à une recommandation de compléter avec succès un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre obligation.
- Aucune recommandation du comité d'inspection professionnelle n'a été adressée au conseil d'administration ou au comité exécutif au cours de l'exercice.
- Aucun stage, cours de perfectionnement ou autre obligation à la suite d'une recommandation du comité d'inspection professionnelle n'était à évaluer au cours de l'exercice.



VÉRIFICATION

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)	68
Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA CRIA	630
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	630
CRHA CRIA visités	676
Rapports d'inspection produits à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	22
Rapports d'inspection produits à la suite d'une visite	1
Rapports d'inspection produits à la suite d'une combinaison des deux méthodes d'inspection professionnelle	613
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	62

INSPECTIONS DE SUIVI

NOMBRE DE CRHA | CRIA
CONCERNÉS

Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	2
Inspections de suivi réalisées	8
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections de suivi	8
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	2

INSPECTIONS PORTANT SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

NOMBRE DE CRHA | CRIA
CONCERNÉS

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	2
Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice	0

639

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	0	0	7
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	0	0	13
03	Capitale-Nationale	3	0	60
04	Mauricie	0	0	19
05	Estrie	1	0	13
06	Montréal	8	1	258
07	Outaouais	0	0	10
08	Abitibi-Témiscamingue	0	0	8
09	Côte-Nord	0	0	4
10	Nord-du-Québec	0	0	0
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0	0
12	Chaudière-Appalaches	0	0	28
13	Laval	4	0	34
14	Lanaudière	0	0	17
15	Laurentides	0	0	16
16	Montréal	8	0	110
17	Centre-du-Québec	0	0	17

**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	9



FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE



UN NOUVEAU PROCESSUS D'INSPECTION

Intégration d'un nouveau processus d'inspection professionnelle comprenant la refonte complète des questionnaires d'autoévaluation permettant de moduler le processus d'inspection en fonction de critères de risque et permettant la triangulation des sources (questionnaires, documents, rencontre d'inspection).



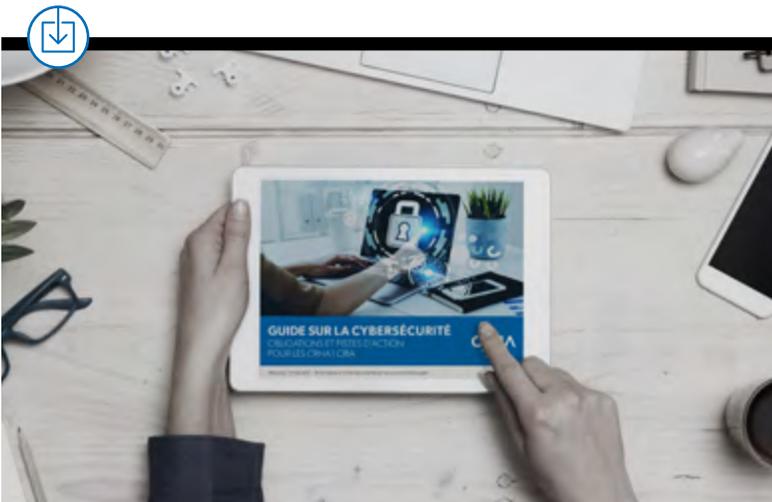
LANCEMENT DU PROGRAMME D'INSPECTION VOLONTAIRE

Il est maintenant possible pour les CRHA | CRIA qui le souhaitent, de procéder à une inspection volontaire. Le but est d'offrir au CRHA | CRIA la possibilité de procéder à une inspection professionnelle à un moment qu'il juge opportun, ce qui lui permet d'être proactif dans la validation de sa pratique.



GRUPE DE TRAVAIL

Les représentants de l'inspection professionnelle ont participé au groupe de travail en matière d'inspection professionnelle dirigé par l'Office des professions.



GUIDE DE PRATIQUE

Participation à l'élaboration du Guide sur la cybersécurité.



CHRONIQUE DANS LA REVUE RH

Nouvelle chronique « Sur le terrain » dans la revue de l'Ordre traitant de différentes obligations professionnelles à chaque numéro.



BUREAU DU SYNDIC

INTRODUCTION

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 dans le cadre de l'exercice de la profession par un CRHA | CRIA sont conformes aux dispositions du Code des professions ou aux règlements adoptés conformément à ce Code, de même qu'au 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*

M^e Véronique Émond, CRHA, syndique

André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

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.
- Le défaut d'intervenir suite à des signalements de harcèlement psychologique.
- Les processus ou les pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectaient pas les règles de l'art.
- La conduite ou les propos tenus par des CRHA ou CRIA dans l'exercice de leur profession.
- Non-respect du secret professionnel.

* La syndique et le syndic adjoint agissent à temps partiel.

OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Le syndic accompagne les CRHA | CRIA qui se questionnent 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.)

DEMANDES
D'INFORMATION
ET SIGNALEMENTS
ADRESSÉS AU BUREAU
DU SYNDIC

NOMBRE

Demands
d'information
adressées au
Bureau du syndic **182**

Signalements
reçus par le
Bureau du syndic **29**

ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC **NOMBRE**

Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent **10**

Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice **51**

- Demandes d'enquête formulées par une personne du public (y compris les professionnels d'autres ordres professionnels) **40**
- Demandes d'enquête formulées par une personne morale ou un organisme **2**
- 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 **6**
- Demandes d'enquête formulées par un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par un membre du personnel de l'Ordre **0**
- Enquêtes initiées par le Bureau du syndic à la suite d'une information **3**

Total des CRHA | CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice **51**

Enquêtes fermées **35**

- Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de leur ouverture **16**
- Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de leur ouverture **14**
- Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de leur ouverture **4**
- Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de leur ouverture **1**

Enquêtes retirées **8**

Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice **18**

DÉCISIONS RENDUES PAR LE BUREAU DU SYNDIC **NOMBRE**

Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline **5**

Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte **30**

- 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 **6**
- Demandes d'enquête non fondées, frivoles ou quérulentes **1**
- Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements **21**
- Enquêtes fermées pour les référer à un syndic ad hoc **0**
- Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves **2**
- Autres motifs **0**

1

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

PLAINTES DU BUREAU DU SYNDIC ET DES SYNDICS
AD HOC AU CONSEIL DE DISCIPLINE

NOMBRE

Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	2
Plaintes portées	5
<ul style="list-style-type: none"> Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes 	7
Plaintes fermées (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	2
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes retirées Plaintes rejetées Plaintes pour lesquelles l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction Plaintes pour lesquelles l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction 	0
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	5

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

Infractions liées à la qualité des services rendus par le professionnel	1
Infractions liées au comportement du professionnel	2
Entraves au comité d'inspection professionnelle	2

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

NOMBRE DE PERSONNES

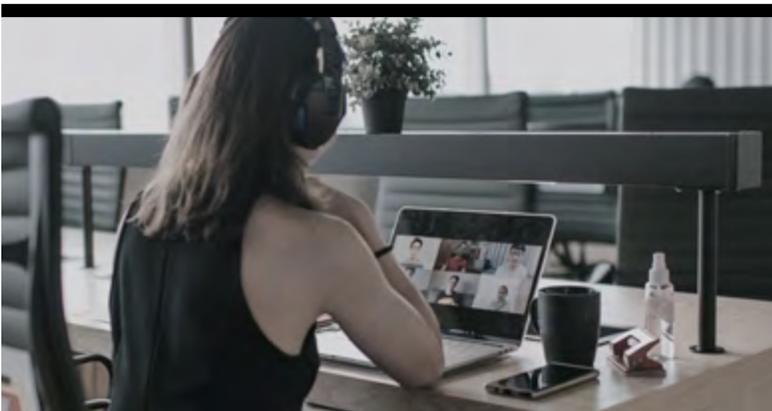
ACTIVITÉS DE FORMATION	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Formation sur l'inconduite sexuelle s'adressant aux syndics	1	0	0

FAITS SAILLANTS DU BUREAU DU SYNDIC



ENQUÊTES PRÉVENTIVES

Suite à des informations divulguées dans l'actualité, le Bureau du syndic a entrepris trois enquêtes de sa propre initiative afin de s'assurer que les CRHA | CRIA ont respecté leurs obligations dans les situations soulevées.



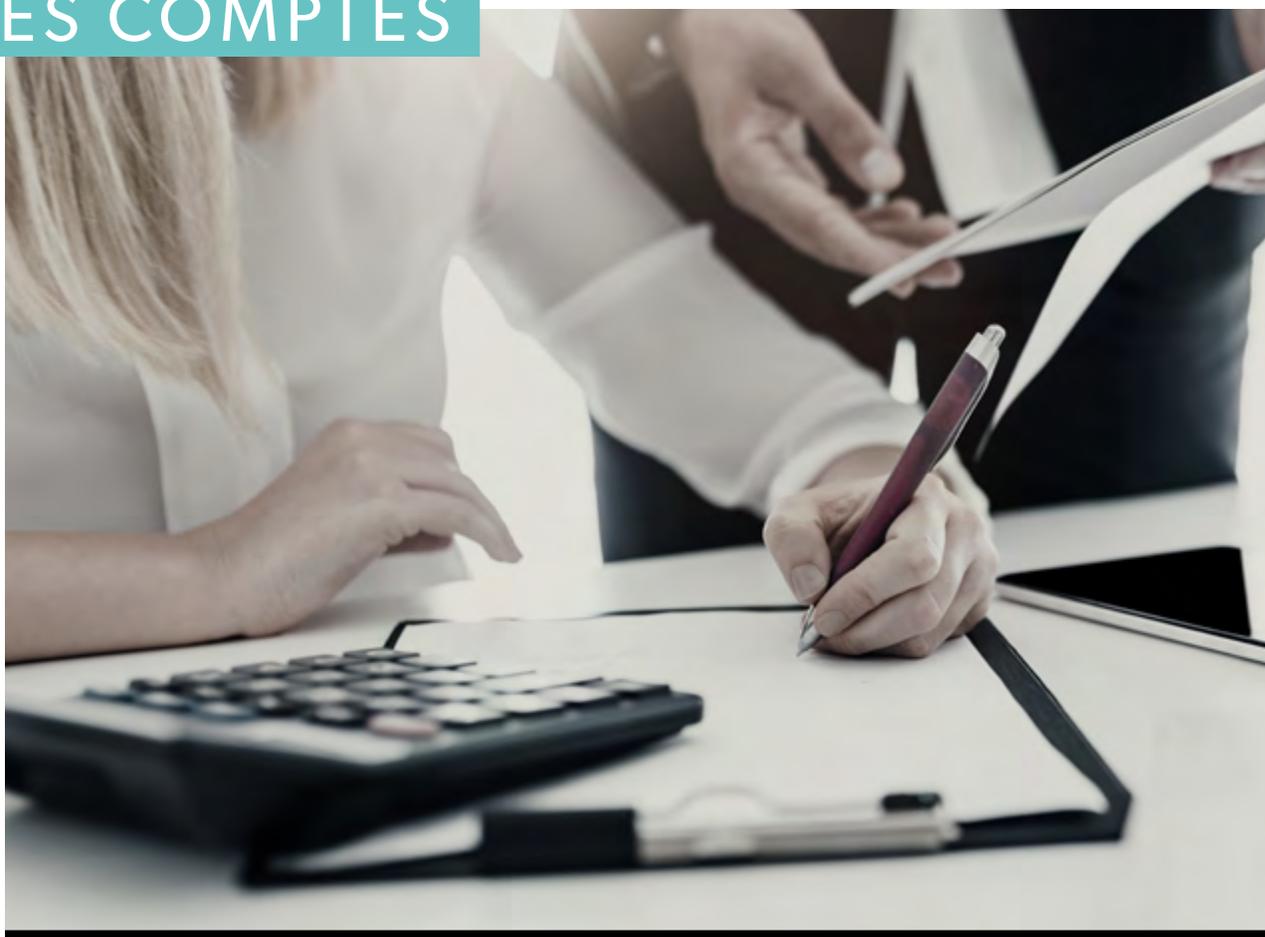
FORMATION EN LIGNE

Le professionnel en ressources humaines doit gérer quotidiennement une grande quantité d'informations privilégiées et confidentielles. Il doit comprendre ses obligations en matière de secret professionnel envers les personnes avec qui il collabore et il doit savoir s'adapter en fonction de la réalité dans laquelle il évolue. À cet effet, une formation a été offerte en ligne sur le secret professionnel par la syndique de l'Ordre. Au 31 mars 2021, 1 021 CRHA | CRIA avaient participé à cette formation.

- Aucune requête en radiation provisoire immédiate ou en limitation provisoire immédiate n'a été adressée 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 adressée au conseil de discipline au cours de l'exercice.
- Aucune enquête ouverte n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune enquête n'a été ouverte au cours de l'exercice.
- Aucune enquête n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent aux mains des syndicats ad hoc et aucune enquête n'a été ouverte par ceux-ci 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

M^e Marc-André Robert, CRIA, président

Alexandra Mailloux, CRIA
(nommée le 16 février 2021)

Yvan O'Connor, CRHA

Jonathan Plamondon, CRIA
(nommé le 16 février 2021)

Jacques Richer,
nommé par l'Office des professions

Jean Villeneuve, CRHA
(nommé le 16 février 2021)

NOMBRE DE RÉUNIONS

4

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

NOMBRE

Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent	1
Demands d'avis reçues	6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demands 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 ▪ Demands d'avis présentées après le délai de 30 jours 	3
Demands d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur	3
Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice	1
Demands pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice	4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande ▪ Avis rendus après le délai de 90 jours 	3
Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice	1
Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice	2

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	4
Suggérant au syndic de compléter son enquête et de rendre par la suite une nouvelle décision quant à l'opportunité de porter plainte	0
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 référer 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

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
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	3	1	2



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.

PLAINTES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	2
Plaintes reçues au cours de l'exercice (au total)	5
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint 	5
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes portées par un syndic ad hoc 	0
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées) 	0
Plaintes (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	2
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	5

NOMBRE D'AUDIENCES DU CONSEIL

5

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

3

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

MEMBRES

Marc Bellavance, CRIA
 Robert Bronsard, CRHA
 Valérie Gagnon, CRHA
 M^e Stéphane Guinta, CRIA
 M^e Karl Jessop, CRIA
 Camille Jomphe, CRHA
 Serge S. Laverdière, CRIA
 Pierre Lefebvre, CRHA
 Linda Lepage, CRIA

Denis Morin, CRHA
 Francine Gravel, CRHA
 Joël Ross, CRIA

Josiane Fréchette, avocate, secrétaire
 Isabelle Déry, notaire, secrétaire adjointe
 Mylène Montpetit, secrétaire adjointe

DÉCISIONS DU CONSEIL

DÉCISIONS DU CONSEIL	NOMBRE
Autorisant le retrait de la plainte	0
Rejetant la plainte	0
Acquittant l'intimé	0
Déclarant l'intimé coupable	1
Acquittant l'intimé et déclarant l'intimé coupable	0
Déclarant l'intimé coupable et imposant une sanction	2
Imposant une sanction	1

NATURE DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR LE CONSEIL	NOMBRE
Radiation provisoire et publication par chef	0
Radiation temporaire et publication par chef	3
Radiation permanente et publication par chef	0
Réprimande par chef	1
Amende par chef	0
Paiement des déboursés	3
Obligation de remboursement des sommes dues au client	0

NATURE DES PLAINTES DONT L'AUDIENCE EST COMPLÉTÉE PAR LE CONSEIL

	NOMBRE	
	PORTÉES PAR LE SYNDIC OU LE SYNDIC ADJOINT	PORTÉES PAR TOUTE AUTRE PERSONNE
Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession	5	0
Abus de confiance	2	0
Non-respect des normes de pratique	3	0

FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS 2021	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
Activité de formation portant sur les actes dérogatoires à caractère sexuel	12	0	0

- 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 vertu de l'article 161 du Code n'était pendante au conseil de discipline à la fin 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 des CRHA | CRIA et son Règlement sur la formation continue. Les CRHA | CRIA peuvent également suivre de la formation avec des organismes externes.

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

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.

Dans le but de proposer 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 suggérées, l'Ordre a mis en place un processus de préapprobation. Ce processus vise à évaluer si les contenus soumis par les fournisseurs sont en lien avec le Guide des compétences des CRHA | CRIA.

L'Ordre a préapprouvé

410

FORMATIONS DE
FOURNISSEURS EXTERNES

MEMBRES

Nathalie Blain, CRHA

Andrée-Anne Deschênes, CRHA

Benoît Desgroseiller, CRHA

François Labrecque, CRHA

Paul Langevin, CRHA

Pascale Maltais, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

5



ACTUALISATION DU PROGRAMME DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

À l'écoute des CHRA | CRIA et dans l'objectif de garder les activités et conditions du programme fidèles aux principes de rigueur qui doivent guider l'application du règlement, et tout en répondant à l'évolution des modes et stratégies de formation qui ont cours dans le monde du travail actuel, les membres du comité de formation continue obligatoire (FCO) ont procédé à une réflexion et proposé des recommandations afin d'actualiser le programme.

En novembre 2020, onze améliorations au programme de formation continue obligatoire des CRHA | CRIA ont été adoptées par le conseil d'administration et entreront en vigueur pour le prochain cycle de formation continue débutant en avril 2021.

DISPENSE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE AU COURS DE L'EXERCICE

NOMBRE

Demandes reçues

583

Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes reçues

518

Demandes refusées

27

Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes refusées

24



RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

ACTIVITÉ OBLIGATOIRE EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE

HEURES

NOMBRE DE CRHA | CRIA L'AYANT SUIVIE

Professionnels en zone grise : comment prendre des décisions éthiques

3**5 489**Taux de satisfaction : **88,3%**

AUTRES ACTIVITÉS RELATIVES À LA FORMATION CONTINUE

ACTIVITÉS FACULTATIVES

NOMBRE

HEURES

TOTAL DE
PARTICIPATION
PAR LES CRHA | CRIATOTAL DE PARTICIPATION
NON CRHA | CRIA

Colloques et rendez-vous

5**26,5 h****710****383**

Congrès - Série Les grands enjeux

1**44 h*****402****179**Webinaires, classes virtuelles
et formations en mode synchrone**124****530,75 h****1 611****728**

Formations en salle

0**0****0****0**Activités d'apprentissage collectif
(communauté de pratique)**32****322,25 h****333****54**

* Donnait jusqu'à 44 heures selon les parcours auxquels les participants étaient inscrits

ACTIVITÉS GRATUITES**

NOMBRE

HEURES

TOTAL DE
PARTICIPATION
PAR LES CRHA | CRIATOTAL DE PARTICIPATION
NON CRHA | CRIAWebinaires, classe virtuelle
et autres en mode synchrone**38****90,25 h****15 487****6 868**

En ligne en mode asynchrone

35**52,25 h****24 427****2 384**

** Inclut les activités COVID-19

- Aucune sanction découlant du défaut de se conformer au Règlement sur la formation continue des membres de l'Ordre n'a été imposée à ces derniers au cours de l'exercice.

FORMATION EN GOUVERNANCE

L'Ordre poursuit son intention de former les CRHA | CRIA afin d'accroître leur présence sur les conseils d'administration.

La formation « Siéger sur un CA : un rôle sur mesure pour les RH » totalisant 10 heures de formation a été convertie en classe virtuelle.

Le taux de satisfaction de

89 %

LA FORMATION EN TEMPS DE PANDÉMIE - 100 % EN MODE VIRTUEL

La pandémie n'a pas mis sur pause les besoins de développement des compétences. Bien au contraire, l'impact de celle-ci a entraîné plusieurs défis pour les professionnels RH. Conscient de l'importance de former et d'outiller la communauté RH en cette période sans précédent, l'Ordre a revu son offre de formation initialement projetée pour l'année 2020-2021. Ainsi, la formule a été redessinée afin d'être offerte entièrement en mode virtuel pour l'ensemble des activités de formation continue, incluant les divers événements. Soutien technique, accompagnement des experts et formateurs, conversion du matériel de formation, tout a été mis en œuvre pour rendre accessible une offre d'activités de développement professionnel diversifiée et pertinente.



LA FORMATION EN QUELQUES CHIFFRES

FAMILLE DE COMPÉTENCES : SANTÉ ET RELATIONS ORGANISATIONNELLES	34%
FAMILLE DE COMPÉTENCES : GESTION INTÉGRÉE DU TALENT	33%
FAMILLE DE COMPÉTENCES : ÉVOLUTION STRATÉGIQUE DE L'ORGANISATION	19%
COMPÉTENCES TRANSVERSALES	14%
ACTIVITÉS PRÉCISÉMENT EN LIEN AVEC LA COVID-19	8%
<p>Considérant la pandémie et ses impacts financiers pour les CRHA CRIA, nous avons favorisé l'accessibilité à la formation en augmentant le nombre d'activités gratuites pour pallier la situation. Ainsi, nous avons offert aux CRHA CRIA à la fois la possibilité de parfaire le développement de leurs compétences et celle de compléter leur cycle de formation continue en ayant accès à des activités de formation de qualité et ce, gratuitement.</p>	31%
Taux de satisfaction globale pour formation continue	86,7%
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS POUR L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS DE FORMATION, TOUS TYPES CONFONDUS	53 566 participants
	80% des participants sont des CRHA CRIA
TOTAL D'HEURES DE FORMATION OFFERTES EN MODE VIRTUEL (SYNCHRONE ET ASYNCHRONE)	1 066 heures



COMITÉ DE LA CERTIFICATION ECH (ENQUÊTEUR CERTIFIÉ EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT)



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 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.

Afin d'offrir un espace propice à des échanges enrichissants et un partage de meilleures pratiques, une communauté de pratique a été mise sur pied à l'intention des professionnels certifiés. Au cours de l'exercice 2020-2021, six rencontres ont eu lieu.

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.

DEMANDE D'OCTROI DE LA CERTIFICATION ECH

NOMBRE

Demands pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Demands reçues	21
Demands acceptées	15
Demands refusées	5
Demands pendantes à la fin de l'exercice	1

DEMANDE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

NOMBRE

Demands pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Demands reçues	9
Demands acceptées	9
Demands refusées	0
Demands pendantes à la fin de l'exercice	0

MEMBRES

Élise Corriveau, CRHA

Daniel Gendron, CRIA

Véronique Morin, CRIA

Rémi St-Gelais, CRIA

NOMBRE DE RÉUNIONS

8

PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES

Validation des dossiers de certification en cours

Octroi de la certification

Recommandation à la suite d'un refus

Aucune certification n'a été retirée



USURPATION DE TITRE RÉSERVÉ



Au cours de la période 2020-2021, 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.

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	254
Enquêtes ouvertes (au total)	7
▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre	7
▪ 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)	207
▪ Poursuites pénales intentées	0
▪ Actions non judiciaires (au total)	82
▪ Avertissements incluant une invitation à devenir CRHA CRIA	75
▪ Mises en demeure ou avis formels	7
▪ Enquêtes fermées sans autres mesures (manque de preuves ou autres raisons)	125
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	54

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.

MOYEN DE GARANTIE

Assurance responsabilité professionnelle

CLASSE DE CRHA | CRIA

Tous les CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre

NOMBRE DE CRHA | CRIA

11 430

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 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 professionnelle au cours de l'année financière

1

CRHA | CRIA concernés par ces réclamations

1

Déclarations de sinistre formulées par les CRHA | CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité professionnelle au cours de l'année financière

0

CRHA | CRIA concernés par ces déclarations de sinistre

0

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'ÉTUDE 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 en application du paragraphe p de l'article 94 du Code des professions autorisant ses membres à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application du paragraphe g de l'article 93 du Code des professions imposant aux membres de l'Ordre autorisés à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société en nom collectif à responsabilité limitée ou d'une société par actions, l'obligation de fournir et de maintenir pour la société une garantie.
- L'Ordre n'a pas constitué un fonds d'assurance de la responsabilité professionnelle pour ses membres.



RÉGLEMENTATION DE L'ORDRE



MISE À JOUR DU RÈGLEMENT SUR LA FORMATION CONTINUE

Adopté en 2005, le Règlement sur la formation continue n'avait pas été mis à jour jusqu'à présent.

Depuis cette période, la pratique des CRHA | CRIA a évolué et touche de nouveaux aspects. Cette mise à jour avait pour objectif de s'assurer que la formation exigée au Règlement est en lien avec des sujets qui sont contemporains à la pratique de professionnels des CRHA | CRIA. De plus, le projet visait à réduire le délai permettant aux CRHA | CRIA de remédier à leur défaut de suivre les heures de formation continue obligatoire, dans un objectif de protection du public.

La mise à jour du Règlement est entrée en vigueur le 25 février 2021.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT SUR L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Lors de la période 2019-2020, un projet de Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance responsabilité professionnelle a été transmis à l'Office des professions.

Ces modifications ont créé des dispenses d'adhésion au régime d'assurance collectif de la responsabilité professionnelle de l'Ordre. Ces dispenses d'adhésion sont possibles dans deux situations, soit lorsque le CRHA | CRIA exerce sa profession exclusivement à l'extérieur du Québec ou n'exerce aucunement des activités professionnelles de CRHA | CRIA.

La mise à jour du Règlement est entrée en vigueur le 24 décembre 2020.

[NOUVEAUX RÈGLEMENTS](#)

RÈGLEMENT AUTORISANT LA DÉTENTION DE SOMMES ET RÈGLEMENT SUR LA PROCÉDURE D'INDEMNISATION

En vigueur depuis le 7 janvier 2021, le nouveau Règlement sur la détention de sommes permet de demander, sous certaines conditions, des avances de sommes aux clients faisant appel aux services d'un professionnel agréé.

Afin de permettre aux CRHA | CRIA de détenir des sommes pour le compte d'un client dans le cadre de l'exercice de leur profession, un mécanisme de protection du public a dû être mis en place. Ainsi, le Règlement sur la procédure d'indemnisation est également entré en vigueur le 7 janvier 2021.



COMMUNICATIONS AVEC LES CRHA | CRIA

BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

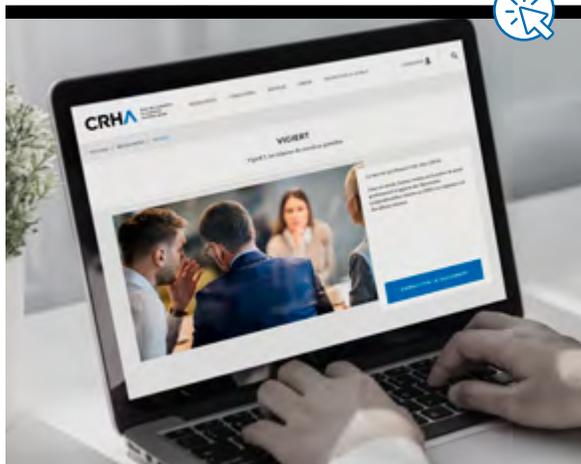
VIGIEXPRESS

Offrant un suivi régulier des informations publiées sur le portail de l'Ordre, le bulletin électronique quotidien Vigiexpress est transmis à plus de 15 000 abonnés de l'Ordre, incluant les CRHA | CRIA. On y trouve des documents de référence et des analyses sur les tendances en gestion des ressources humaines, de même qu'un tour d'horizon de l'actualité du travail, de l'emploi et de la jurisprudence.



BULLETIN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Publié bimensuellement, le bulletin DP traite des enjeux actuels et propose des contenus gratuits (articles, guides, outils, vidéos) développés par l'Ordre ou en provenance d'autres sources qui mettent en contexte des informations stratégiques pour la profession. Chaque trimestre, il aborde différentes familles de compétences figurant dans le Guide des compétences des CRHA | CRIA.



VigieRT

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

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 Chaudières-Appalaches ainsi que l'Outaouais.

TOTAL	242 Vigiexpress	12 VigieRT	21 Bulletin DP	40 Bulletins régionaux
-------	---------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------------------

RÉSEAUX SOCIAUX

L'Ordre est actif sur les réseaux sociaux! Nous publions régulièrement, à raison de quelques publications par semaine, du contenu diversifié et d'actualité.

27 369

FACEBOOK

4 250

TWITTER

2180

INSTAGRAM

29 345

LINKEDIN



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 2020	4
Élections au conseil d'administration	7
Renouvellement 2020-2021	13
Bulletins COVID-19	6
Guides et outils COVID-19	1
Conférences gratuites COVID-19	3
Sondages COVID-19	3
Sondages divers	5
Communiqués COVID-19	3
Communiqués	1
Rendez-vous Rémunération	2
Rendez-vous Relations du travail	2
Rendez-vous Accélération talents	2
Les Grands Enjeux	15
Gala RH	5
Fondation	11
Formation continue	1
Bulletins régionaux	40

De plus, l'Ordre a procédé à plusieurs envois par courriel en lien avec la pandémie de la COVID-19, pour soutenir ses professionnels agréés par le biais d'activités variées.

MOYEN	NOMBRE
Bulletins COVID-19	6
Guides et outils COVID-19	1
Conférences gratuites COVID-19	3
Sondages COVID-19	3
Sondages divers	5
Communiqués COVID-19	3



SOUTIEN À L'EXERCICE DE LA PROFESSION

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

NOUVEAUTÉ

GUIDES

PUBLICATION : AVRIL 2020

GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

En complément des informations transmises par les autorités gouvernementales et de santé publique, ce document propose des recommandations afin de ralentir au maximum la propagation du virus dans les milieux de travail. Ce guide présente, entre autres, des conseils sur l'organisation du travail, l'accueil des employés et la gestion de la qualité de vie au travail. Pendant la pandémie de la COVID-19, les CRHA | CRIA sont engagés dans la mise en place de pratiques exemplaires dans les milieux de travail. Tous les efforts sont consentis pour préserver la santé et la sécurité de tous les employés et se conformer aux exigences sanitaires imposées pendant cette période de crise sans précédent.

Plus que jamais, il est nécessaire d'adopter une attitude positive et constructive dans les milieux de travail afin de rassurer les employés, qui peuvent éprouver de l'insécurité, de la détresse psychologique ou des problèmes financiers. Les employeurs gagnent à rétablir la confiance en multipliant les précautions, en favorisant le dialogue, en faisant preuve de transparence et en faisant figure de guides pour ces employés secoués par la crise et en prenant au sérieux leurs préoccupations. Afin que le retour au travail s'effectue dans les meilleures conditions, les différentes parties prenantes de l'organisation doivent être mises à contribution : gestionnaires, membres du comité de santé et sécurité ou représentants syndicaux.



PUBLICATION : AVRIL 2020

MISES-À-PIED ET LICENCIEMENT : FAIRE FACE À LA SITUATION AVEC HUMANITÉ ET EMPATHIE

La situation inédite engendrée par la crise de la COVID-19 a parfois obligé les employeurs à prendre certaines mesures particulièrement difficiles, chargées d'émotion et délicates sur le plan humain. Dans ce guide, nous traitons de la mise à pied ou du licenciement des employés. Ce guide constitue un recueil de bonnes pratiques quant au savoir-être à privilégier avant, pendant et après la tenue d'une annonce de fin d'emploi. Il s'adresse à tous les intervenants concernés de près ou de loin par cette mesure et met en lumière l'importance de recevoir l'accompagnement d'un CRHA ou d'un CRIA tout au long de la démarche.



PUBLICATION : SEPTEMBRE 2020

GUIDE D'ENCADREMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYÉ

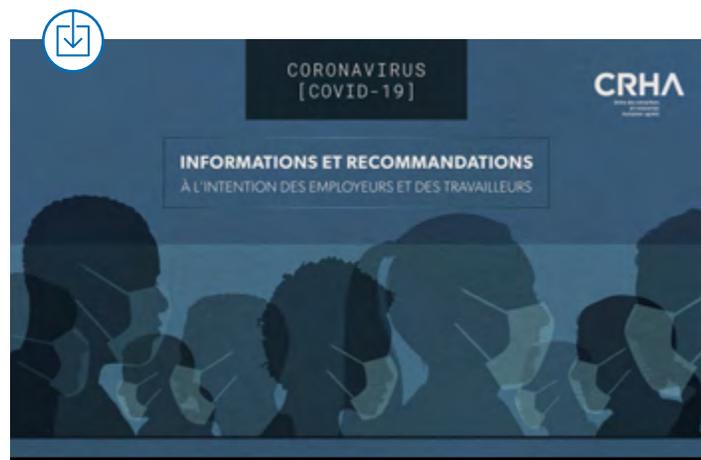
Dans la foulée de la pandémie de COVID-19, bien des entreprises ont dû revoir du jour au lendemain leur fonctionnement et implanter le télétravail pour une partie ou l'ensemble de leurs employés. Du même coup, elles ont dû adapter leurs méthodes de gestion et leurs façons de communiquer avec leur personnel.

Le nouveau Guide d'encadrement du télétravail pour l'employeur et l'employé publié par l'Ordre souhaite encadrer les pratiques entourant le travail à distance. Il espère ainsi fournir aux gestionnaires et aux employés des balises claires sur les responsabilités qui incombent à chacun en ce qui concerne la gestion, la communication, la protection de l'information, de même que la santé et la sécurité du travail.

MISE À JOUR : JUIN 2020

INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS

Ce document propose des recommandations et des aspects à considérer afin de ralentir au maximum la propagation du virus dans les milieux de travail. Il présente notamment un plan détaillé de prévention des infections en contexte de pandémie à l'intention des employeurs. Il dresse également la liste des mesures gouvernementales qui ont été préconisées pour venir en aide aux travailleurs et aux entreprises et propose une série de questions touchant les grandes lignes des enjeux RH liés à la pandémie.

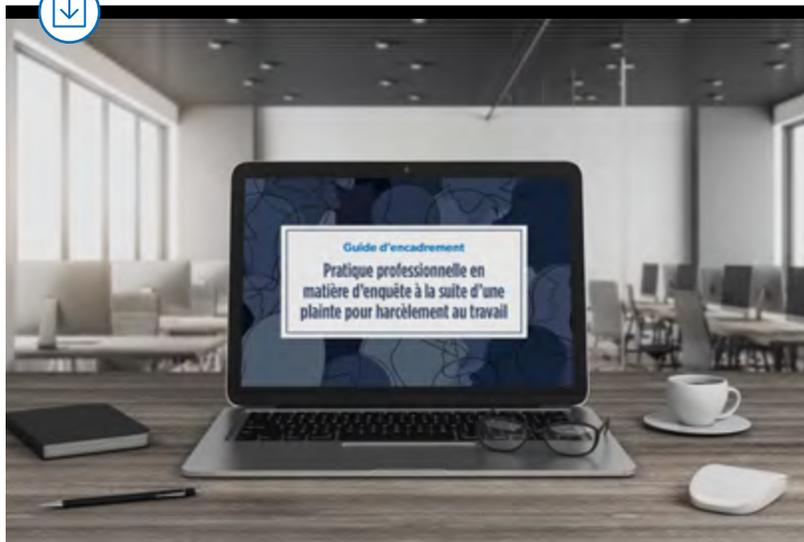




MISE À JOUR : JANVIER 2021

GUIDE D'ENCADREMENT - PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE D'ENQUÊTE À LA SUITE D'UNE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le Guide d'encadrement se veut un outil de travail pour soutenir et guider les CRHA | CRIA qui sont mandatés par un employeur pour procéder à des enquêtes dans le cadre de plaintes pour harcèlement au travail.



NOUVEAUTÉ

OUTILS



PUBLICATION : JUIN 2020

INFOGRAPHIES : AIDE FINANCIÈRE AUX ENTREPRISES, AIDE FINANCIÈRE AUX PARTICULIERS

Les infographies représentent la compréhension de l'Ordre des différentes mesures gouvernementales.



PUBLICATION : JUILLET 2020

LES SIX POINTS INCONTOURNABLES À INCLURE DANS UNE POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Cet outil vous amène à poser les bonnes questions et à déterminer quels sont les éléments essentiels à l'élaboration d'une politique de télétravail adaptée à votre organisation. Le document présente six points qui doivent faire partie d'une politique de télétravail et les questions pertinentes à se poser pour chacun des points.

PUBLICATION : OCTOBRE 2020

GESTION DES RISQUES RH

Cet outil est produit à l'intention des CRHA CRIA qui désirent acquérir ou approfondir leurs connaissances en matière de sens des affaires. Quel que soit leur rôle au sein des organisations, qu'ils soient intervenants auprès de gestionnaires et de dirigeants d'organisation, spécialistes d'un domaine professionnel, conseillers syndicaux, conseillers au sein d'une équipe multidisciplinaire à tous les paliers de l'organisation ou encore administrateurs au sein d'un conseil d'administration, ces connaissances leur permettront d'accroître la valeur de leurs interventions en tant que professionnels agréés.



POUR CONSULTER L'ENSEMBLE DES GUIDES ET OUTILS



ordrecrha.org/ressources/guides-outils



RÔLE SOCIÉTAL



RELATIONS PUBLIQUES



L'expertise de l'Ordre a été sollicitée sur de nombreux sujets par les médias tels que le télétravail, la santé psychologique, le harcèlement en milieu de travail, le développement des compétences, la gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ainsi que les questions liées à la gestion de la pandémie dans les milieux de travail.

AUTRES

- **Une vingtaine** de conférences délivrées auprès d'organismes du monde des affaires afin de sensibiliser et d'outiller les employeurs, gestionnaires et travailleurs sur des enjeux d'actualité.
- L'Ordre a poursuivi le développement et le maintien des liens et de la collaboration avec les autres **organismes du monde du travail** tel que les groupes patronaux, syndicaux et d'intérêt.

AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

EN 2020-2021, L'ORDRE A PARTICIPÉ À PLUSIEURS DÉBATS PUBLICS CONCERNANT DIFFÉRENTS PROJETS DE LOI, SOIT :

Projet de loi 59 modernisant le régime de santé et sécurité au travail ;

- L'Ordre a présenté un [mémoire](#) dans le cadre des consultations particulières sur ce projet de loi et a participé aux auditions en commission parlementaire.

Projet de loi 51 visant à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale ;

- L'Ordre a déposé ses [commentaires](#) dans le cadre des consultations sur ce projet de loi.

Projet de loi 68 visant à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles.

- L'Ordre a déposé ses [commentaires](#) dans le cadre des consultations sur ce projet de loi.

L'ORDRE A ÉGALEMENT ÉTÉ TRÈS ACTIF EN PARTICIPANT AUX :

- Consultations du Groupe d'action contre le racisme (GACR)
- Représentations pour optimiser la seconde mouture du PACME
- Consultations menées par le Ministère de la Santé et des Services sociaux concernant les effets de la pandémie sur la santé psychologique
- Représentations auprès du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration en rapport à l'annonce de la réforme du Programme de l'expérience québécoise (PEQ)



CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR LE HARCÈLEMENT



**NE FAITES PAS
COMME SI LE
HARCÈLEMENT N'EXISTAIT PAS.**

Aucune organisation n'est à l'abri du harcèlement et ses répercussions sont dévastatrices. Une situation de harcèlement mal gérée peut, en un claquement de doigts, détruire des vies et une organisation. Depuis de nombreuses années, l'Ordre a multiplié ses interventions pour outiller ses professionnels agréés face à ce problème et pour sensibiliser l'ensemble des acteurs de la société à ses effets dommageables. En réaction à une nouvelle vague de dénonciations à l'été 2020, l'Ordre a lancé une campagne de sensibilisation à l'automne 2020 pour s'attaquer au harcèlement en milieu de travail.

Une campagne de sensibilisation numérique, radio ainsi que sur les réseaux sociaux, s'est déroulée du 23 novembre au 9 décembre 2020.

LA CAMPAGNE EN CHIFFRE !

UN SITE WEB INFORMATIF

Avec plus de

5 500 \$ visites



FINAUHARCELEMENT.COM

SUR LES ONDES DU 98,5 FM



2 PUBLICITÉS DIFFUSÉES

PUBLICITÉS

dans **La Presse**

UN COURRIEL PUBLICITAIRE

par le biais du journal **Les Affaires**

POUR LES PROFESSIONNELS RH



UNE TROUSSE D'OUTILS TÉLÉCHARGEABLE

GRAND PUBLIC



UN BALADO RH



FORMATION

« UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN, SANS HARCÈLEMENT »

En novembre 2020, l'Ordre a lancé une activité de formation interactive **grand public** entièrement disponible en mode asynchrone d'une durée de 2 heures et demie.

Cette activité, offerte à faible coût (25 \$) afin d'en favoriser l'accessibilité, a été réalisée grâce au soutien financier de la CNESST par le biais de son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

Au 31 mars 2021,

1 066
participants

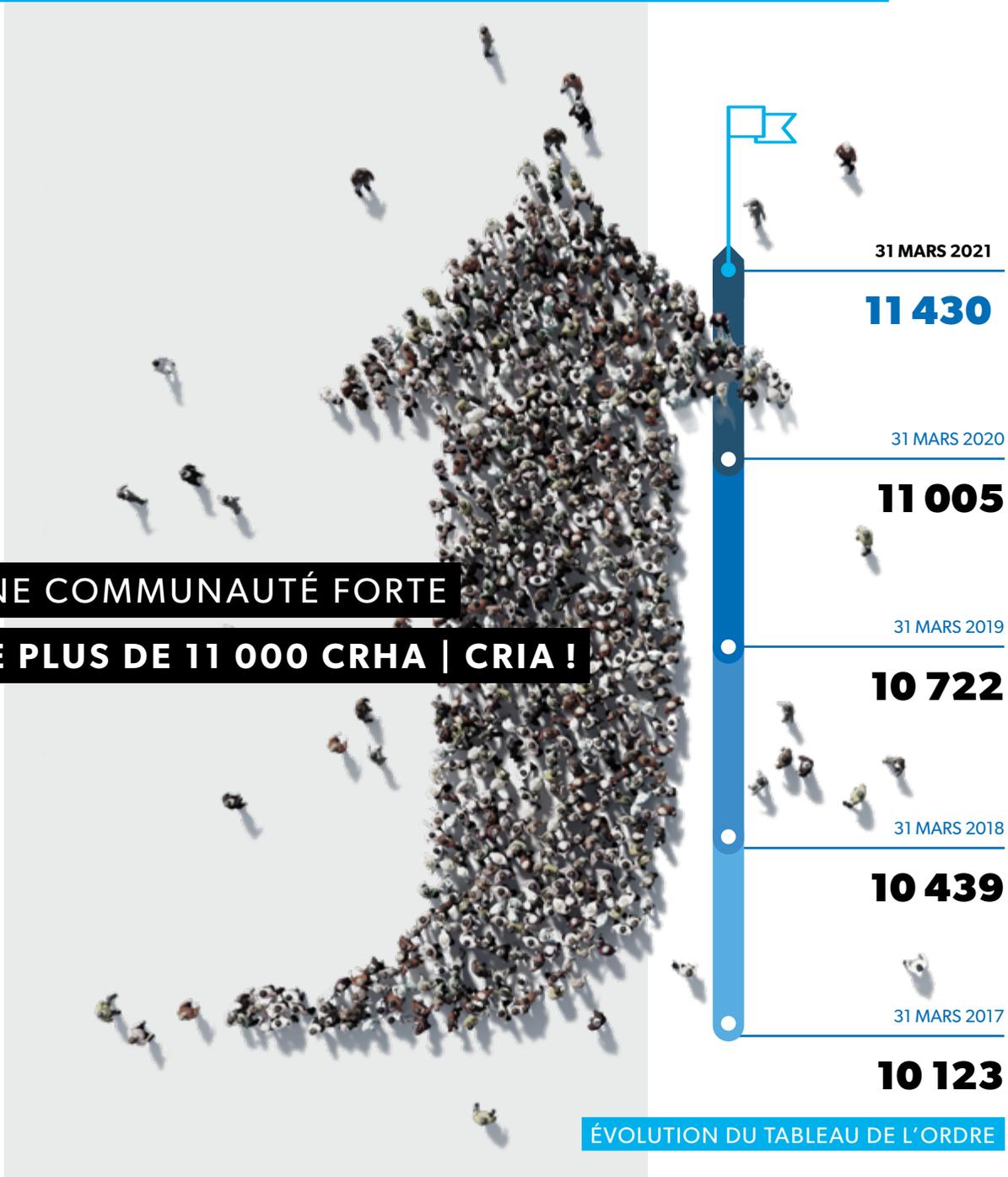
Taux de satisfaction de

98,8 %



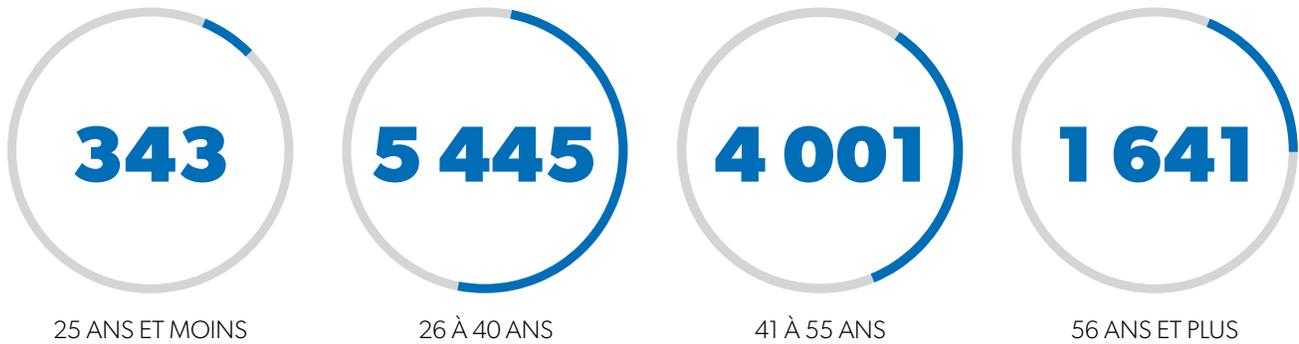
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

UNE COMMUNAUTÉ FORTE
DE PLUS DE 11 000 CRHA | CRIA !



ÉVOLUTION DU TABLEAU DE L'ORDRE

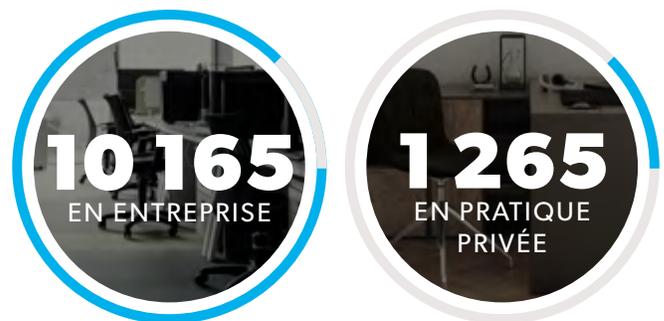
RÉPARTITION PAR GROUPE D'ÂGE



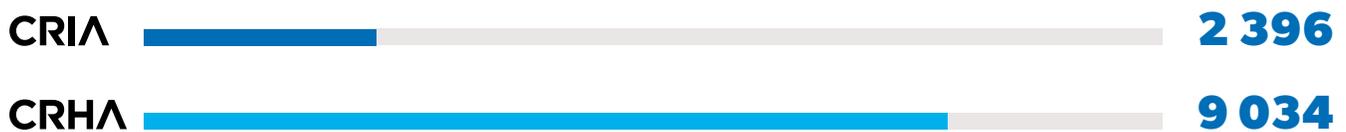
SEXE



STATUT DE PRATIQUE



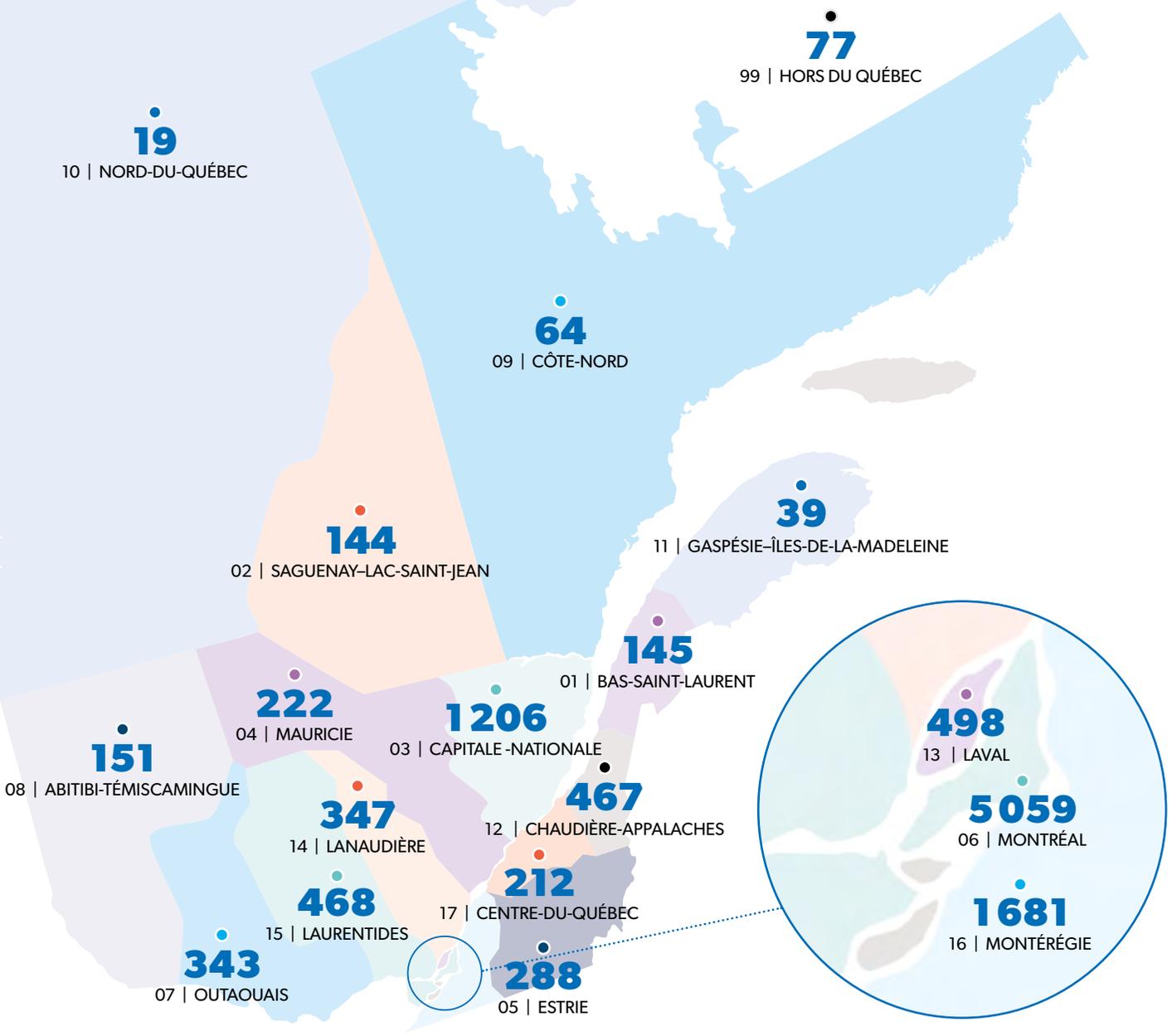
TITRE PROFESSIONNEL





AU 31 MARS 2021

PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE



PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU AU 31 MARS 2021 SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE **NOMBRE**

01	Bas-Saint-Laurent	145
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	144
03	Capitale-Nationale	1206
04	Mauricie	222
05	Estrie	288
06	Montréal	5059
07	Outaouais	343
08	Abitibi-Témiscamingue	151
09	Côte-Nord	64
10	Nord-du-Québec	19
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	39
12	Chaudière-Appalaches	467
13	Laval	498
14	Lanaudière	347
15	Laurentides	468
16	Montérégie	1681
17	Centre-du-Québec	212
99	Hors du Québec	77



AU 31 MARS 2021

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	10 014	575 \$	1 ^{er} avril 2020
Réguliers (nouveaux diplômés)	516	206,82 \$	1 ^{er} avril 2020
Retraités	273	115 \$	1 ^{er} avril 2020
À cotisation réduite	544	287,50 \$	1 ^{er} avril 2020
Professeurs	83	287,50 \$	1 ^{er} avril 2020
Total	11 430		

INSCRIPTIONS AU TABLEAU EN 2020-2021

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE
Total des inscriptions	1 020
Premières inscriptions	862

RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	490

- 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 spécialistes.
- 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 2021

MOUVEMENTS AU TABLEAU DE L'ORDRE

	NOMBRE
CRHA CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice précédent	11 005
+ Nouveaux CRHA CRIA <u>inscrits</u> au tableau de l'Ordre <u>au cours de l'exercice</u> (total)	862
▪ Permis temporaires délivrés en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	3
▪ Permis délivrés en vertu de l'article 184 du Code des professions	358
▪ Permis délivrés à la suite de la reconnaissance d'une équivalence (total)	501
▪ De la formation ou d'un diplôme obtenu au Québec	465
▪ De la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Québec, mais au Canada	8
▪ De la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Canada	28
+ CRHA CRIA <u>réinscrits</u> au tableau de l'Ordre <u>au cours de l'exercice et demeurant inscrits au 31 mars</u> à la suite de leur absence de celui-ci au 31 mars de l'exercice précédent	158
- CRHA CRIA <u>radiés</u> du tableau de l'Ordre <u>au cours de l'exercice et demeurant radiés au 31 mars</u>	296
- CRHA CRIA <u>retirés</u> du tableau de l'Ordre <u>au cours de l'exercice et demeurant retirés au 31 mars</u> (total)	299
▪ À la suite d'un décès	7
▪ À la suite d'un retrait volontaire du tableau (congé de parentalité ; sabbatique ; études ; démission ; retraite)	292
▪ Titulaires d'un permis temporaire expiré délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française expiré	0
= CRHA CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice (total)	11 430
▪ Titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	3
▪ Titulaires d'un permis dit régulier	11 427



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 ¹

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
Province de Québec	38	381	358	0	27	34

¹ 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 MODALITÉ

	LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
CANADA	Province de Québec	7	503	467	0	14	29
	Province de l'Ontario	0	7	7	0	0	0
	Provinces de l'Atlantique	0	0	0	0	0	0
	Provinces de l'Ouest et territoires	0	1	1	0	0	0
	Total hors du Québec, mais au Canada	0	8	8	0	0	0
UE	France	0	19	19	0	0	0
	Reste de l'Union européenne	0	1	1	0	0	0
AILLEURS	États-Unis	0	1	1	0	0	0
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	0	8	8	0	0	0
	Total hors du Canada	0	29	29	0	0	0



EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2021

ÉTATS FINANCIERS



Rapport de l'auditeur indépendant	102
État des résultats	105
État de l'évolution des actifs nets	106
État de la situation financière	107
État des flux de trésorerie	108
Notes complémentaires	109
Annexes	117

États financiers de
Ordre des conseillers en ressources
humaines et en relations industrielles
agrés du Québec

31 mars 2021



Rapport de l'auditeur indépendant	1-2
État des résultats	3
État de l'évolution des actifs nets.....	4
État de la situation financière.....	5
État des flux de trésorerie.....	6
Notes complémentaires	7-14
Annexes	15-19



Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
4605-A, boul. Lapinière
Bureau 200
Brossard (Québec) J4Z 3T5
Canada

Tél. : 450-618-4270
Télec. : 450-618-6420
www.deloitte.ca

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 l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (« l'Ordre »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2021, et les états des résultats, de l'évolution des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables (appelés collectivement les « états financiers »).

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 2021, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé 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 (NAGR) 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 notre 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.

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 NAGR 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 qu'elles, individuellement ou collectivement, puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.



Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux NAGR 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.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.¹

Le 1^{er} septembre 2021

¹ CPA auditeur, CA, permis de comptabilité publique n° A108263

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

Exercice terminé le 31 mars 2021

		2021			2020
		Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de développement de la profession	Total
Annexes		\$	\$	\$	\$
Produits					
Cotisations	A	5 817 605	—	—	5 817 605
Admissions		235 075	—	—	235 075
Assurance responsabilité professionnelle		—	—	18 732	18 732
Formation continue		1 330 246	—	—	1 330 246
Services aux membres					
Activités sociales ou de réseautage		—	—	—	—
Offres d'emploi		466 253	—	—	466 253
Ristournes d'un fournisseur de services aux membres		66 997	—	—	66 997
Vente et location de biens et de services		499 636	—	—	499 636
Revenus de placements		621 919	—	171 198	793 117
Subventions	B	580 347	—	—	580 347
Amortissement – apport reporté	C	7 500	—	—	7 500
Autres produits		—	—	—	—
		9 625 578	—	189 930	9 815 508
Charges					
Admission	D	783 815	—	—	783 815
Amortissement		179 697	—	—	179 697
Assurance responsabilité professionnelle		11 168	—	—	11 168
Autres – charges administratives		1 227 321	—	7 829	1 235 150
Comité de discipline		27 218	—	—	27 218
Comité de la formation		32 815	—	—	32 815
Comité de révision		23 036	—	—	23 036
Communications		1 959 169	—	—	1 959 169
Contribution au CIQ		42 095	—	—	42 095
Enquêtes disciplinaires – syndic		271 021	—	—	271 021
Formation continue		2 283 684	—	—	2 283 684
Gouvernance et reddition de comptes		299 319	—	—	299 319
Infractions pénales		10 576	—	—	10 576
Inspection professionnelle		799 615	—	—	799 615
Normes de pratique		601 491	—	—	601 491
Services aux membres		638 095	—	—	638 095
		9 190 135	—	7 829	9 197 964
Excédent des produits sur les charges		435 443	—	182 101	617 544

Des informations complémentaires sont présentées à la note 14.

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

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec****État de l'évolution des actifs nets**

Exercice terminé le 31 mars 2021

		2021				2020
Notes	Investis en immobilisations	Non grevés d'affectations	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Total	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	853 172	3 066 728	187 215	1 571 886	5 679 001	5 396 894
	(172 197)	607 640	—	182 101	617 544	282 107
	597 388	(597 388)	—	—	—	—
	(22 500)	22 500	—	—	—	—
	—	451 380	(37 215)	(414 165)	—	—
11	1 255 863	3 550 860	150 000	1 339 822	6 296 545	5 679 001

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

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
État de la situation financière

au 31 mars 2021

		2021				2020
		Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de développement de la profession	Total	Total
Notes		\$	\$	\$	\$	\$
Actif						
	À court terme					
	Encaisse	5 013 117	150 000	44 622	5 207 739	7 846 851
	Débiteurs	326 828	—	18 732	345 560	253 517
3	Frais payés d'avance	169 621	—	—	169 621	487 024
	Interfonds, sans intérêt*	56 711	—	—	—	—
	Placements réalisables au cours du prochain exercice	—	—	—	—	108 620
4		5 566 277	150 000	63 354	5 722 920	8 696 012
	Placements	5 008 219	—	1 333 179	6 341 398	3 087 012
4	Immobilisations corporelles	236 803	—	—	236 803	345 899
5	Immobilisations incorporelles	1 127 129	—	—	1 127 129	610 415
6		11 938 428	150 000	1 396 533	13 428 250	12 739 338
Passif						
	À court terme					
	Créditeurs	1 620 960	—	—	1 620 960	2 049 084
8	Produits reportés	5 337 372	—	—	5 337 372	4 818 317
9	Interfonds, sans intérêt*	—	—	56 711	—	—
		6 958 332	—	56 711	6 958 332	6 867 401
	Loyer reporté	65 304	—	—	65 304	89 794
	Avantages incitatifs relatifs au bail	25 569	—	—	25 569	35 642
	Apport reporté	82 500	—	—	82 500	67 500
10		7 131 705	—	56 711	7 131 705	7 060 337
	Engagements contractuels					
13						
Actif net						
	Investis en immobilisations	1 248 363	—	—	1 248 363	853 172
	Non grevés d'affectations	3 558 360	—	—	3 558 360	3 066 728
	Affectés	—	150 000	1 339 822	1 489 822	1 759 101
		4 806 723	150 000	1 339 822	6 296 545	5 679 001
		11 938 428	150 000	1 396 533	13 428 250	12 739 338

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

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

Au nom du conseil



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 terminé le 31 mars 2021

	2021	2020
	\$	\$
Activités de fonctionnement		
Excédent des produits sur les charges	617 544	282 107
Éléments sans effet sur la trésorerie		
Amortissement – immobilisations corporelles	125 947	123 948
Amortissement – immobilisations incorporelles	63 823	4 822
Amortissement – apport reporté	(7 500)	—
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	(10 073)	(10 073)
Amortissement – loyer reporté	(24 490)	(24 490)
(Gain) perte à la cession et variation de la juste valeur des placements	(569 949)	38 927
	195 302	415 241
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement de fonctionnement	316 291	(259 565)
	511 593	155 676
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(4 776 483)	(2 970 113)
Produit de la cession de placements	2 200 666	4 990 623
Acquisition d'immobilisations corporelles	(16 851)	(56 123)
Acquisition d'immobilisations incorporelles	(580 537)	(615 237)
Encaissement d'apport reporté lié à une immobilisation incorporelle	22 500	67 500
	(3 150 705)	1 416 650
(Diminution) augmentation nette de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	(2 639 112)	1 572 326
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	7 846 851	6 274 525
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	5 207 739	7 846 851

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

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

Notes complémentaires

31 mars 2021

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 a pour mission la protection du public et l'avancement des ressources humaines. L'Ordre est un organisme à but non lucratif au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

2. Méthodes comptables

Les états financiers ont été préparés selon les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif de la Partie III du *Manuel de CPA Canada – Comptabilité et* tiennent compte des principales méthodes comptables suivantes :

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.

Avantages incitatifs relatifs au bail et loyer reporté

Le loyer reporté est constitué de loyers gratuits. Le loyer reporté et les avantages incitatifs relatifs au bail sont amortis linéairement sur la durée restante du bail renégocié jusqu'en novembre 2023.

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.



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

Notes complémentaires

31 mars 2021

2. Méthodes comptables (suite)

Instruments financiers

L'Ordre évalue initialement ses actifs et passifs financiers à la juste valeur, sauf dans le cas de certaines opérations qui ne sont pas conclues dans des conditions de concurrence normale avec des parties apparentées.

Par la suite, les actifs et les passifs financiers sont évalués au coût après amortissement, à l'exception des placements dans des instruments de capitaux propres cotés sur un marché actif, des obligations et des dérivés qui sont évalués à la juste valeur. Les variations de juste valeur sont comptabilisées dans les résultats.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse, des fonds de gestion de trésorerie et des débiteurs.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent des créditeurs.

Les actifs financiers de l'Ordre évalués à la juste valeur se composent des obligations et des actions de sociétés cotées en bourse.

Coûts de transaction

L'Ordre comptabilise ses coûts de transaction aux résultats de l'exercice où ils sont engagés. Cependant, les coûts de transaction relatifs à des instruments financiers évalués ultérieurement au coût après amortissement sont inclus dans la valeur comptable de l'actif ou du passif financier et comptabilisés aux résultats sur la durée de l'instrument en vertu de la méthode du taux d'intérêt effectif.

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 et sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

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

Immobilisations incorporelles

Les immobilisations incorporelles, constitués d'un logiciel et d'une plateforme Web, sont comptabilisés au coût et sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur 5 ans.

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

Notes complémentaires

31 mars 2021

2. Méthodes comptables (suite)

Réduction de valeur

Lorsque les circonstances indiquent qu'une immobilisation corporelle ou incorporelle 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 de devises

Les éléments d'actif et de passif monétaires exprimés en devises sont convertis en dollars canadiens au taux de change en vigueur en fin d'exercice. Les revenus et les dépenses en devises sont convertis au taux de change en vigueur au moment de la transaction.

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui touchent les éléments d'actif et de passif présentés, la divulgation de l'actif et du passif éventuel à la date des états financiers et les produits et les charges présentés pour l'exercice. Parmi les principales composantes des états financiers exigeant de la direction qu'elle établisse des estimations figurent la provision pour créances douteuses à l'égard des débiteurs, la juste valeur des placements et la durée de vie utile des actifs à long terme. Les résultats réels pourraient différer des estimations.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie incluent l'encaisse.

3. Débiteurs

	2021	2020
	\$	\$
Comptes clients	341 828	242 017
Provision pour créances douteuses	(15 000)	(30 000)
	326 828	212 017
Intérêts courus	—	9 955
Ristourne de l'assureur	18 732	31 545
	345 560	253 517



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

Notes complémentaires

31 mars 2021

4. Placements

	2021	2020
	\$	\$
Obligations du gouvernement du Canada, 2,70 % (2,75 % en 2020), échéant en juin 2022 (échéant en juin 2022 en 2020)	34 285	34 922
Obligations municipales, 1,70 % à 2,30 %, échéant entre avril 2025 et juin 2025	376 664	—
Obligations corporatives, 3,04 % à 5,13 % (1,83 % à 7,05 % en 2020), échéant entre août 2025 et janvier 2030 (juillet 2020 et septembre 2042 en 2020)	351 544	1 154 605
Actions et fonds de placement	5 578 905	2 006 105
	6 341 398	3 195 632
Placements réalisables au cours du prochain exercice	—	108 620
	6 341 398	3 087 012

5. Immobilisations corporelles

	2021			2020
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
	\$	\$	\$	\$
Mobilier de bureau	462 024	417 266	44 758	63 957
Matériel informatique	108 273	72 577	35 696	54 936
Améliorations locatives	801 925	645 576	156 349	227 006
	1 372 222	1 135 419	236 803	345 899

6. Immobilisations incorporelles

	2021			2020
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
	\$	\$	\$	\$
Logiciel	148 997	34 621	114 376	139 823
Plateforme Web	1 046 776	34 023	1 012 753	470 592
	1 195 773	68 644	1 127 129	610 415

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

Notes complémentaires

31 mars 2021

7. Facilité de crédit

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 \$, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel (2,45 % au 31 mars 2021 et 3,45 % au 31 mars 2020) majoré de 0,99 %. Au 31 mars 2021, la marge de crédit n'est pas utilisée.

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

8. Créditeurs

	2021	2020
	\$	\$
Fournisseurs et frais courus	592 442	945 579
Salaires et vacances à payer	660 441	564 044
Charges sociales à payer	8 589	15 952
Taxes de vente	358 022	501 185
Fournisseurs – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt	1 466	22 324
	1 620 960	2 049 084

Au 31 mars 2021, les créditeurs incluent une somme de 366 611 \$ (517 137 \$ en 2020) à remettre à l'État.

9. Produits reportés

	2021	2020
	\$	\$
Cotisations	5 024 755	4 268 169
Communautés de pratique	26 414	29 924
Examen	120 134	99 551
Activités de développement professionnel	105 615	41 601
Offres d'emploi	37 645	10 010
Commandite et publicité – Publications	16 809	7 940
Gala	6 000	65 265
Congrès	—	294 784
Abonnements à la revue RH	—	1 073
	5 337 372	4 818 317

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

Notes complémentaires

31 mars 2021

10. Apport reporté

Apport lié à une immobilisation incorporelle

	2021	2020
	\$	\$
Solde au début de l'exercice	67 500	—
Plus : Montant reçu en cours de l'exercice	22 500	67 500
Moins : Amortissement	(7 500)	—
Solde à la fin de l'exercice	82 500	67 500

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. Également, en 2021, le conseil d'administration a approuvé le financement de la plateforme web « Carrefour numérique » à la hauteur de 400 000 \$ provenant du fonds d'investissement et de développement de la profession.

12. Instruments financiers

Les instruments financiers exposent l'Ordre à divers risques financiers. Les risques financiers importants découlant d'instruments financiers sont résumés ci-dessous :

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'autre partie à subir une perte financière. L'Ordre est exposé au risque de crédit en raison de ses actifs financiers.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs des instruments financiers de l'Ordre fluctuent en raison de variations des prix du marché. Le risque de marché inclut le risque de change, le risque de taux d'intérêt et le risque de prix. L'Ordre est exposé à certains de ces risques, comme le décrivent les paragraphes suivants.

a) 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 2021, les actifs et les passifs incluent les montants suivants libellés en devises étrangères :

	2021		2020	
	Dollars canadiens	Dollars américains	Dollars canadiens	Dollars américains
	\$	\$	\$	\$
Encaisse	241 873	192 313	1 335 204	941 163
Placements	1 149 799	914 206	451 083	317 955

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

Notes complémentaires

31 mars 2021

12. Instruments financiers (suite)

Risque de marché (suite)

b) 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 des taux d'intérêt du marché. Les instruments financiers à taux fixe exposent l'Ordre à un risque de juste valeur, alors que ceux à taux variable exposent l'Ordre à un risque de flux de trésorerie.

c) Risque de prix

Le risque de prix 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 effectue une surveillance constante des flux de trésorerie qui découlent de son exploitation afin d'être en mesure de respecter ses engagements liés à des passifs financiers.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'Ordre éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à des passifs financiers. L'Ordre est exposé au risque de liquidité en raison de ses passifs financiers.

13. Engagements contractuels

L'Ordre s'est engagé, en vertu de baux locatifs et de contrats pour de l'hébergement informatique, à verser un montant de 1 152 429 \$ d'ici 2026. Les versements exigibles au cours des prochains exercices s'établissent comme suit :

	\$
2022	481 197
2023	399 784
2024	267 447
2025	2 401
2026	1 600

14. Informations sur les résultats

	2021	2020
	\$	\$
Amortissement – loyer reporté	(24 490)	(24 490)
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	(10 073)	(10 073)
Amortissement – immobilisations corporelles	125 947	123 948
Amortissement – immobilisations incorporelles	63 823	4 822
Intérêts et frais bancaires	6 793	8 615



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

Notes complémentaires

31 mars 2021

15. Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

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, l'Ordre a organisé un Gala dont la totalité des profits, qui s'élevaient à 21 603 \$ (87 047 \$ en 2020), a été remise à la Fondation. De plus, l'Ordre a engagé des dépenses pour les opérations de la Fondation de 6 860 \$ (27 449 \$ en 2020) et fait un don provenant des revenus de l'Apéro-Quiz de 1 080 \$ (valeur nulle en 2020) pour la Fondation. Également, les dons des membres, effectués lors du renouvellement de leur cotisation, ont totalisé 46 673 \$ (27 824 \$ en 2020) et ont été versés à la Fondation.

16. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2021, la rémunération globale de la direction générale inclut le salaire annuel, le boni, les jetons de présences, les charges sociales et les avantages sociaux et s'établit comme suit :

	2021	2020
	\$	\$
Directrice générale	283 055	275 257

Le président et les administrateurs sont maintenant rémunérés. Le président a reçu 8 400 \$ en jetons de présence au cours de l'année tandis que le total pour tous les administrateurs est de 43 350 \$, alors qu'auparavant, les administrateurs siégeaient à titre de bénévoles.

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

Annexes

Exercice terminé le 31 mars 2021

Cotisations – Annexe A

En sus des cotisations régulières, voici les sommes perçues et remises à une tierce partie :

	2021	2020
	\$	\$
Revenus bruts	6 267 074	6 068 704
Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus*		
Office des professions du Québec	(331 470)	(319 145)
Assurance responsabilité professionnelle	(117 999)	(114 431)
Revenus nets	5 817 605	5 635 128



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

Annexes

Exercice terminé le 31 mars 2021

Revenus de placements – Annexe B

	2021				
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total
	\$	\$	\$	\$	\$
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	470 798	—	99 151	—	569 949
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	151 121	—	72 047	—	223 168
	621 919	—	171 198	—	793 117
	2020				
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total
	\$	\$	\$	\$	\$
Perte à la cession et variation de la juste valeur des placements	(38 927)	—	—	—	(38 927)
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	205 556	3 448	37 890	2 071	248 965
	166 629	3 448	37 890	2 071	210 038

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

Annexes

Exercice terminé le 31 mars 2021

Subventions – Annexe C

	2021	2020
	\$	\$
Gouvernement du Canada		
Subvention salariale temporaire de 10 %	25 000	—
Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)	141 379	—
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale		
Forums RH	336 247	—
Webinaires à l'intention des travailleurs autonomes	75 580	—
Formation du comité régional de l'Estrie	2 141	—
Programme de concertation à l'emploi – Rendez-vous <i>Décoder le talent</i>	—	30 000
Programme de concertation à l'emploi – Événement <i>Ensemble pour une culture exclusive</i>	—	35 000
	580 347	65 000

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

Exercice terminé le 31 mars 2021

Charges – Annexe D

				2021
	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
	\$	\$	\$	\$
Admission	82 056	520 287	181 472	783 815
Amortissement	179 697	—	—	179 697
Assurance responsabilité professionnelle	—	8 752	2 416	11 168
Autres – charges administratives	378 938	666 632	189 580	1 235 150
Comité de discipline	8 457	14 204	4 557	27 218
Comité de la formation	431	27 544	4 840	32 815
Comité de révision	239	17 157	5 640	23 036
Communications	565 552	1 100 477	293 140	1 959 169
Contribution au CIQ	42 095	—	—	42 095
Enquêtes disciplinaires – syndic	65 474	184 477	21 070	271 021
Formation continue	946 179	1 049 492	288 013	2 283 684
Gouvernance et reddition de comptes	62 750	206 466	30 103	299 319
Infractions pénales	—	7 902	2 674	10 576
Inspection professionnelle	3 499	652 113	144 003	799 615
Normes de pratique	81 199	405 209	115 083	601 491
Services aux membres	73 726	428 024	136 345	638 095
	2 490 292	5 288 736	1 418 936	9 197 964

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.

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

Annexes

Exercice terminé le 31 mars 2021

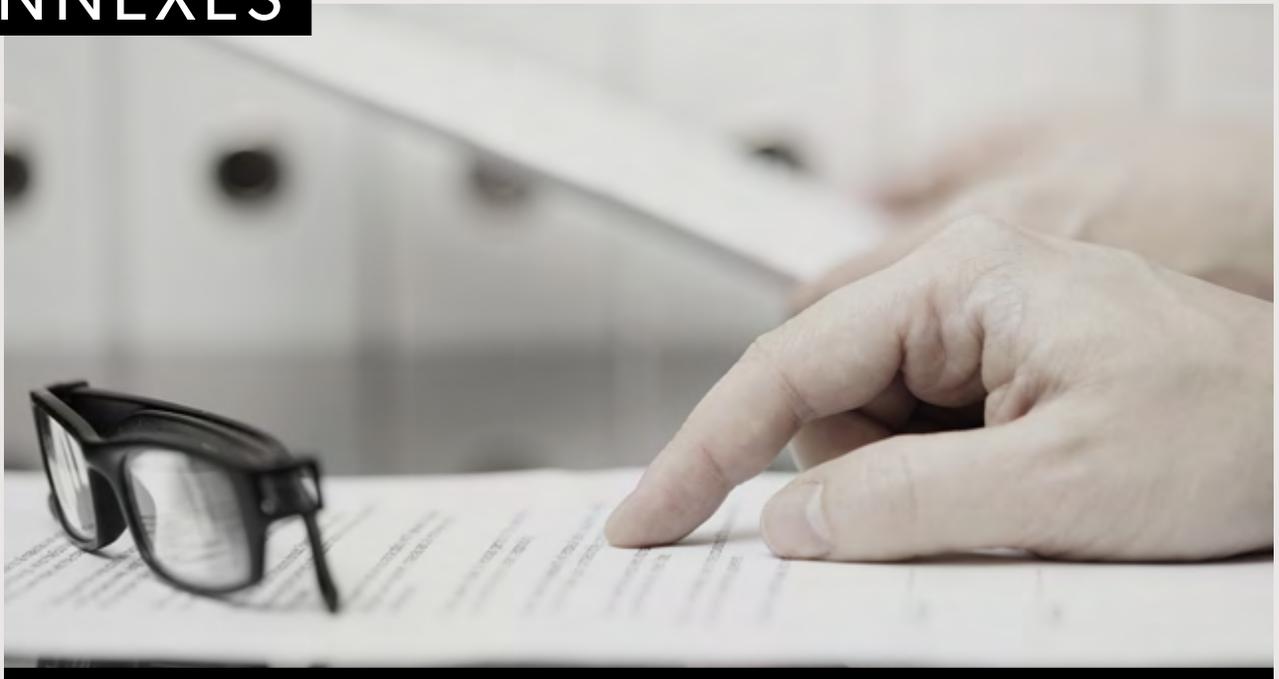
Charges – Annexe D (suite)

	2020			
	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
	\$	\$	\$	\$
Admission	67 156	432 229	171 492	670 877
Amortissement	118 697	—	—	118 697
Assurance responsabilité professionnelle	—	8 091	2 143	10 234
Autres – charges administratives	543 037	647 603	197 729	1 388 369
Comité de discipline	4 361	5 328	1 560	11 249
Comité de la formation	818	31 707	5 264	37 789
Comité de révision	244	10 702	3 429	14 375
Communications	633 198	942 978	282 510	1 858 686
Contribution au CIQ	36 506	—	—	36 506
Enquêtes disciplinaires – syndic	19 404	146 372	17 941	183 717
Formation continue	1 405 261	949 697	310 919	2 665 877
Gouvernance et reddition de comptes	85 759	166 763	33 840	286 362
Infractions pénales	—	9 362	3 763	13 125
Inspection professionnelle	30 575	616 188	130 563	777 326
Normes de pratique	81 042	281 241	75 961	438 244
Services aux membres	300 514	589 222	189 872	1 079 608
	<u>3 326 572</u>	<u>4 837 483</u>	<u>1 426 986</u>	<u>9 591 041</u>

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.



ANNEXES



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 annuellement par 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 valablement poursuivie et un rapport peut être valablement rendu par les deux autres membres, et ce, quelle que soit l'étape où en est rendu le traitement.

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'éthique 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 sexuel ou 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 information au 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.



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 individu de s'épanouir dans un milieu de travail sain, collaboratif et innovant et propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale.

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.

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.

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 :



Collégialité

Notre intelligence collective fait notre distinction.



Intégrité

Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.



Excellence

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



Innovation

Nous sommes ambitieux, créatifs, agiles et tournés vers l'avenir.

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.

ÉTAPE
1



CERNER

Cerner les situations et reconnaître les enjeux éthiques.

- La situation à laquelle nous réfléchissons et pour laquelle nous devons prendre une décision comporte-t-elle des enjeux éthiques ?
- Quelle serait spontanément notre décision ?
- En quoi consiste l'analyse de la dimension normative de cette situation ?

ÉTAPE
2



ÉVALUER

Évaluer la situation en fonction d'éléments tels que les conséquences pour la protection du public.

- Quelles sont les conséquences (légales, humaines, etc.) d'une décision A ou B pour les différentes parties prenantes ?
- Quelles sont les options possibles ?
- Quelles sont les émotions et les valeurs en présence dans la situation ?

ÉTAPE
3



PRENDRE UNE DÉCISION

Les administrateurs et les membres des comités doivent, avant toute chose, avoir l'intention de prendre une décision éthique, de même que le courage de la prendre, aussi difficile que cela puisse être. Par la suite, il leur suffit de choisir la décision et d'être capable de bien la défendre.

- Tous les éléments ont-ils bien été pris en compte ? Si non, retourner à l'étape 2.
- Suis-je à l'aise de défendre cette décision face aux différentes parties prenantes ?
- Quel serait le caractère universel de la raison d'agir ?



FAIRE PREUVE DE SAINTE 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 aiguïser 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 :

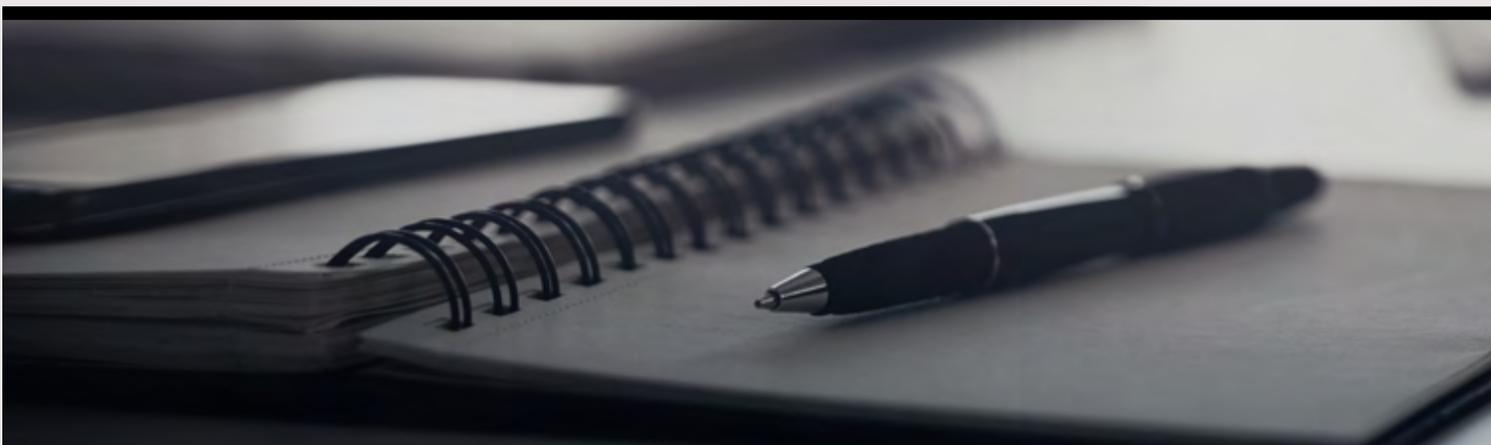
- > Formation annuelle sur les conflits d'intérêts.
- > Déclaration annuelle des administrateurs et des membres des comités sur les conflits d'intérêts.
- > Rappel aux administrateurs et aux membres des comités lors de l'envoi de documents avant chaque réunion.
- > Rappel par le président du conseil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

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

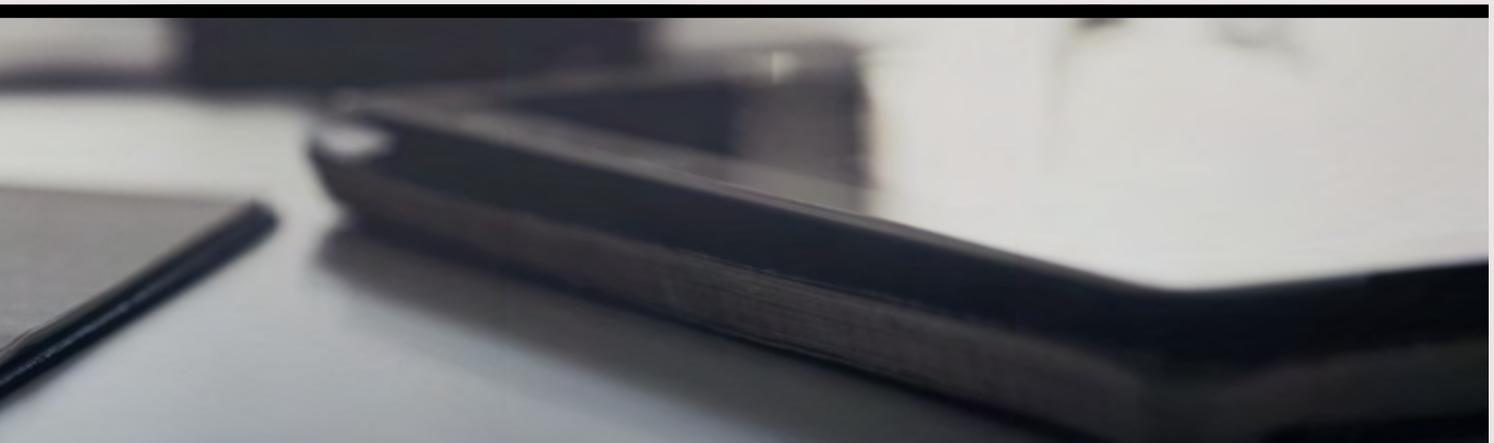
Tout manquement à ce cadre par un membre de comité doit être soumis au président de l'Ordre, qui, après avoir été saisi de la dénonciation, procède à un examen sommaire de la situation, en consultant des ressources compétentes au besoin.

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.





 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



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

 514 879-1636 ou 1 800 214-1609

 514 879-1722

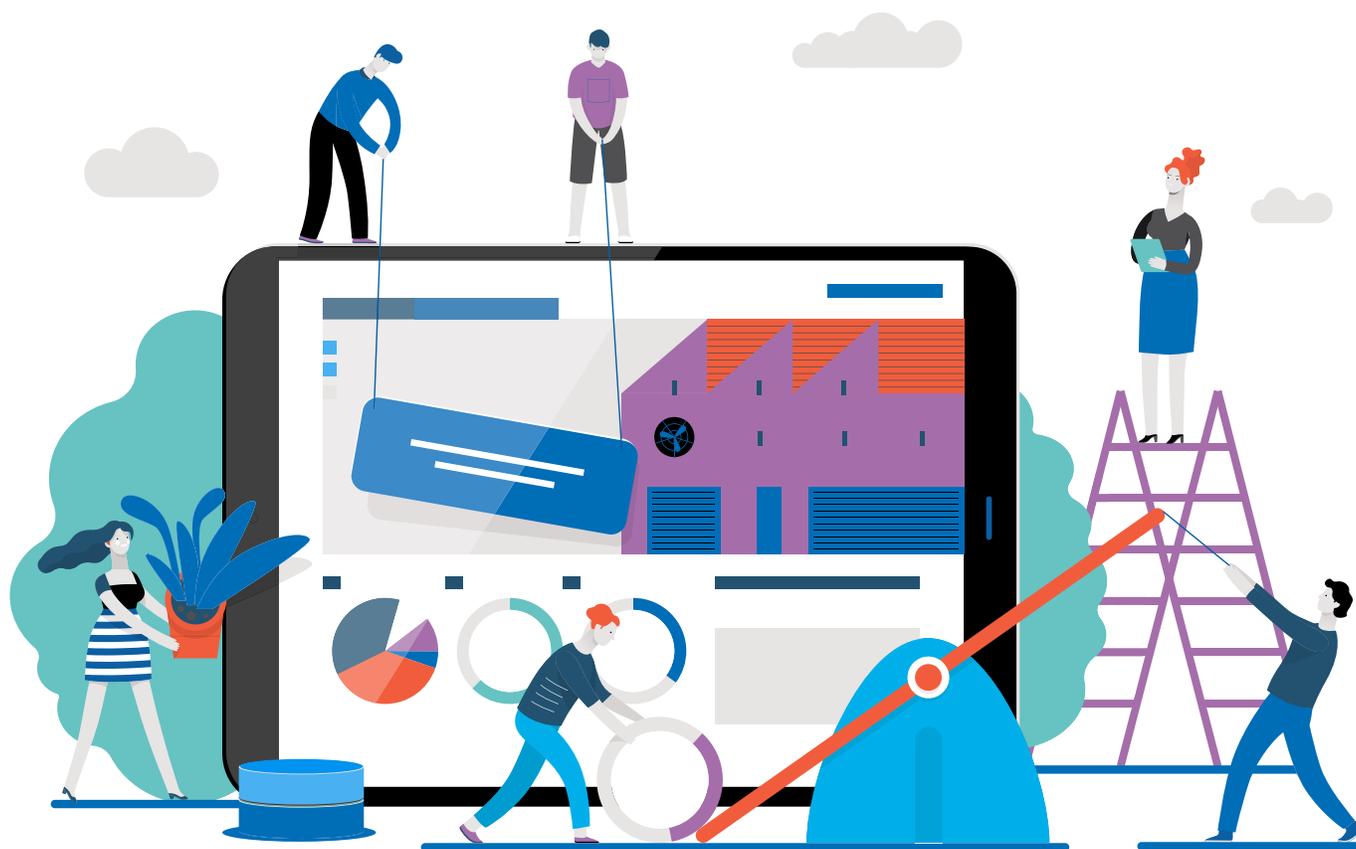
 info@ordrecrha.org

 ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

APPRENDRE DE LA PANDÉMIE POUR BÂTIR UN MONDE DU TRAVAIL HUMAIN ET PROSPÈRE



RAPPORT ANNUEL

2020-2021



CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés