# RAPPORT ANNUEL

2019-2020

## UN MONDE EN TRANSFORMATION

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

# MISSION

## *PROTECTION DU PUBLIC*

À l'instar des 45 autres ordres professionnels, 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 et propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale.

Pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, la protection du public, c'est aussi sensibiliser et influencer la société en veillant à l'adoption des meilleures pratiques professionnelles par les CRHA | CRIA, 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.

## 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 et les 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, notamment en relations du travail, en dotation, en développement des compétences, en rémunération globale, en développement organisationnel et en santé, sécurité et mieux-être au travail, tout en s'impliquant dans la gestion stratégique de l'organisation et dans la planification des ressources humaines. 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.

# PRÉSENTATION

## Monsieur François Paradis

PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

HÔTEL DU PARLEMENT

Monsieur le Président,

Veuillez 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 1er avril 2019 et le 31 mars 2020.

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*

## Madame Danielle McCann

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

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Madame la Ministre,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020.

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

**Philippe de Villers, CRHA**

*PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION*

## Docteure Diane Legault

PRÉSIDENTE

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

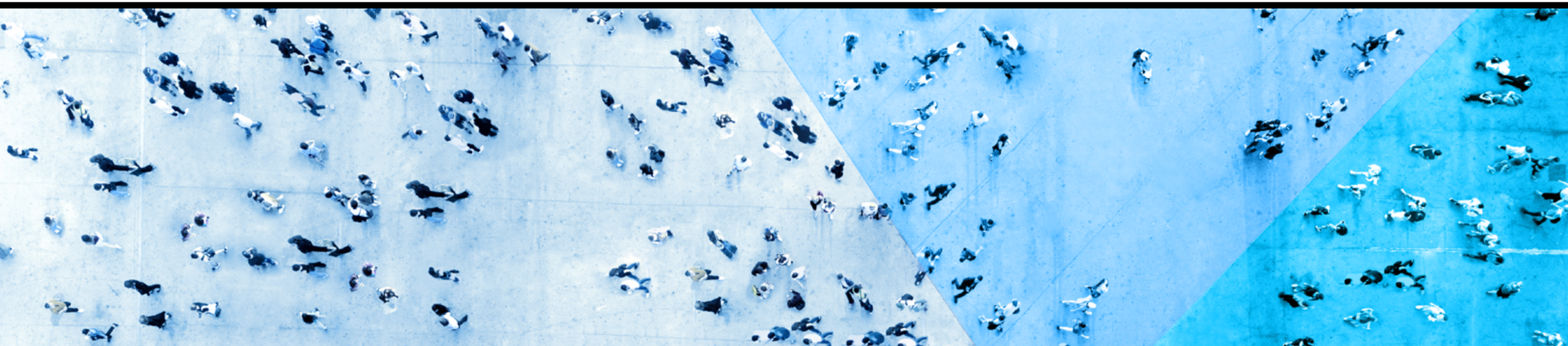
Veuillez recevoir, en votre qualité de présidente de l'Office des professions du Québec, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020.

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

**Philippe de Villers, CRHA**

*PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION*



# TABLE DES MATIÈRES

*SOMMAIRE*
*2 // Présentation*
*6 // Table des matières*
*8 // L'Ordre et la COVID-19*
*12 // Faits saillants 2019-2020*
*16 // Planification stratégique Horizon 2022*

*L'ORDRE*
*18 // Rapport de la présidence et de la direction générale*
*22 // Élections 2019 au conseil d'administration*
*24 // Conseil d'administration*
*28 // Comité exécutif*
*30 // Comités de gouvernance du conseil d'administration*
*34 // Politiques et pratiques de gouvernance*
*36 // Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public*
*38 // Reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration*
*40 // Assemblée générale annuelle 2018-2019*
*42 // Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie*
*44 // Personnel de l'Ordre*
*46 // Fondation CRHA*

*LA PROFESSION*
*48 // Comité de la formation*
*50 // Comité des équivalences*
*54 // Comité de révision des équivalences*
*56 // Comité d'inspection professionnelle*
*64 // Bureau du syndic*
*68 // Conciliation et arbitrage des comptes*
*70 // Comité de révision des décisions du syndic*
*72 // Conseil de discipline*
*74 // Comité de la formation continue obligatoire*
*78 // Mise en œuvre du programme de gestion en matière de harcèlement au travail*
*80 // Comité de la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH)*
*82 // Médiateur accrédité – Demande de reconnaissance en cours*
*84 // Usurpation de titre réservé*
*86 // Assurance responsabilité professionnelle*
*88 // Programme de mentorat*

*LES NORMES PROFESSIONNELLES*
*90 // Ressources de l'Ordre*
*94 // Outils d'aide à la pratique*
*96 // Réglementation de l'Ordre*
*98 // Lobbyisme*

*LES CRHA | CRIA*
*100 // Renseignements généraux*
*104 // Délivrance de permis*

*LES ÉTATS FINANCIERS // 106*

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

*Face aux nombreuses préoccupations des CRHA | CRIA à l'égard de la COVID-19, l'Ordre s'efforce de les tenir informés et met à leur disposition des ressources et des outils créés expressément pour répondre aux besoins actuels.*

*L'Ordre a également rendu disponibles ses outils à la grande communauté RH.*

GUIDE ÉLECTRONIQUE D'INFORMATION

## Guide d'informations et de recommandations à l'attention des employeurs et des travailleurs

Dans le cadre de ses efforts déployés dans la prévention contre la COVID-19, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a rédigé un guide à l'intention des employeurs et des travailleurs.

En complément des informations émises par les autorités gouvernementales et de santé publique, ce document propose des recommandations et des aspects à considérer pour ralentir au maximum la propagation du virus dans les milieux de travail.

Ce document de référence expose, entre autres, 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.

En date du 31 mars 2020

**120 000**
téléchargements

FORMATION EN LIGNE GRATUITE

## La gestion des RH à l'ère de la pandémie

Les professionnels en ressources humaines vivent une situation sans précédent : réorganisation du travail, instauration et gestion du télétravail et mise à pied en sont quelques-uns des défis quotidiens.

Dans le but d'appuyer les CRHA | CRIA et les organisations face à la COVID-19, l'Ordre a proposé, le 20 mars 2020, une journée de formation en ligne gratuite sur la gestion des ressources humaines à l'ère de la pandémie. Plusieurs experts ont abordé les thèmes suivants : aspects légaux, aspects médicaux, gestion du travail à distance et gestion de crise.

En date du 31 mars 2020

**6 000**
participants à la formation du 20 mars 2020

En date du 31 mars 2020

**17 000**
téléchargements des conférences présentées lors de la journée spéciale COVID-19 et des documents de présentation

En date du 31 mars 2020

**3 000**
écoutes

BALADO D'EXPERT SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

## Le balado RH

L'Ordre propose une série de balados dans lesquels des experts analysent et échangent sur les réalités du monde du travail en période de pandémie.

**Thèmes abordés**

- Stress, anxiété des travailleurs et transition forcée vers le télétravail
- Recrutement, attraction et gestion des talents en période de crise
- Responsabilités de l'employeur et droits des employés
- Réorganisation, continuité et innovation

D'autres thèmes seront également lancés, entre autres sur les dispositions en matière de santé et sécurité, les enjeux et défis organisationnels et la santé psychologique.

SITE WEB SUR LA PANDÉMIE

## Nouvelle section du site de l'Ordre

L'équipe de l'Ordre a mis en ligne une nouvelle section qui regroupe toute l'information pertinente entourant la COVID-19. On y retrouve notamment les ressources et les actualités en lien avec la pandémie.

ordrecrha.org/covid-19

## AUTRES INITIATIVES LANCÉES EN 2020-2021

GUIDE ÉLECTRONIQUE D'INFORMATION

### Guide « Gérer le retour au travail »

En complément des informations transmises par les autorités gouvernementales et la santé publique, ce guide présente notamment des conseils sur l'organisation du travail, l'accueil des employés et la gestion de la qualité de vie au travail pour soutenir les organisations québécoises dans la gestion du retour au travail.

SERVICE DE CONSEILS POUR LES PME

### SOUTIEN RH

Grâce à la solidarité des CRHA | CRIA, l'Ordre lancera SOUTIEN RH, une initiative de jumelage entre un professionnel RH et une entreprise souhaitant obtenir des conseils en gestion des ressources humaines. Cette initiative vise à aider les PME et les OBNL à faire face aux enjeux qu'entraîne la crise de la COVID-19.

SESSIONS D'ÉCHANGES

### Café virtuel

Alors que l'avenir de travail est incertain, complexe et volatile, les échanges entre CRHA | CRIA s'avèrent plus que jamais nécessaires. Les cafés virtuels de l'Ordre aborderont des enjeux d'actualité pour nourrir la pratique de ces professionnels, tout en leur faisant bénéficier du soutien et de l'expertise de leurs pairs.

GUIDE ÉLECTRONIQUE D'INFORMATION

### Guide « Mises à pied et licenciements : faire face à la situation avec humanité et empathie »

La situation particulière engendrée par la crise de la COVID-19 oblige parfois les employeurs à prendre certaines mesures particulièrement difficiles, chargées en émotions et délicates sur le plan humain. Dans ce guide, nous traitons de la mise à pied et du licenciement des employés.

OUTIL DE DÉVELOPPEMENT

### Journée Boîte à outils – COVID-19

En collaboration avec des partenaires, l'Ordre présentera des journées de formation gratuite en ligne afin d'offrir des ressources pratiques qui outilleront et guideront la communauté RH.

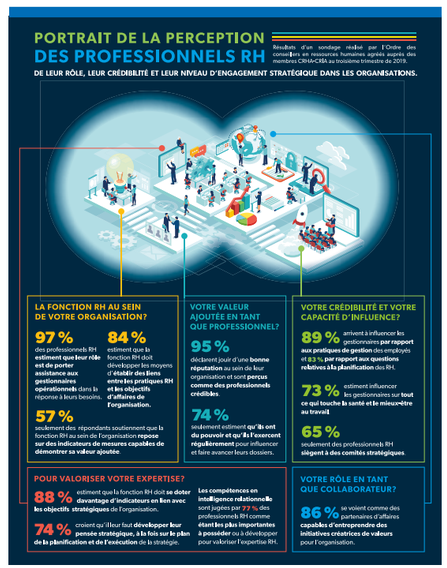
# FAITS SAILLANTS

## Interventions publiques

L'Ordre a intensifié ses interventions auprès des médias du Québec et du Canada dans l'objectif d'éclairer les débats sur les grands enjeux publics touchant le monde du travail. Ses efforts de communication et de relations publiques ont contribué à la sensibilisation des acteurs et de l'opinion publique sur les défis inhérents à la santé et sécurité des employés, l'équité et la transparence salariale, le rôle stratégique des RH, le recrutement du futur ainsi que les relations de travail favorables à la santé mentale.

## Planification de l'immigration au Québec

Ce mémoire, déposé dans le cadre d'audiences publiques pour le projet de planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022, se veut une contribution à la réflexion politique entourant le projet de modernisation de la Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2.1), entrée en vigueur en 2018. Les audiences et la possibilité d'y déposer un mémoire représentent une opportunité pour l'Ordre de rappeler la nécessité de mieux arrimer l'intégration aux besoins du marché du travail et d'offrir aux personnes accueillies au Québec un accès plus facile à des emplois à la hauteur de leurs compétences.




## Rôle et crédibilité des professionnels RH

Il s'agit du portrait de la perception des CRHA | CRIA quant à leur rôle, à leur crédibilité et à leur valeur en tant que professionnels RH au sein des organisations.

## Congrès RH

Les 8 et 9 octobre 2019 se tenait le Congrès annuel RH au Centre des congrès de Québec. Autour du thème **Notre impact sur le monde**, l'événement a rassemblé près de 900 professionnels passionnés de gestion des ressources humaines, de relations industrielles et de développement des organisations. Les participants ont été amenés à remettre leurs pratiques en question et à s'inspirer des plus récentes tendances afin de produire un impact significatif sur les défis technologiques ou de rareté de main-d'œuvre qui bousculent les organisations.

*LE CONGRÈS RH 2019, C'ÉTAIT AUSSI PLUS DE 40 OCCASIONS D'APPRENDRE À AVOIR PLUS D'IMPACT !*

**4**
GRANDES CONFÉRENCES

**2**
SESSIONS-EXPÉRIENCES POUR METTRE EN ACTION LES CRHA | CRIA

**22**
ATELIERS-CONFÉRENCES SUR DES THÈMES D'ACTUALITÉ

**8**
SUPER SESSIONS OÙ CROISER PERSPECTIVES, EXPÉRIENCES ET APPRENTISSAGES COLLECTIFS

**1**
LAB SUR LE FUTUR DU TRAVAIL

## Gala RH

La 3e édition du Gala RH organisé au profit de la Fondation CRHA a réuni plus de 500 personnes de la communauté RH et du monde des affaires pour rendre hommage à des professionnels CRHA | CRIA d'exception et souligner la réussite de projets remarquables.

- 2 distinctions Fellow
- 11 prix Reconnaissance RH
- 3 prix Engagement

**445**
PARTICIPANTS

**126**
PARTICIPANTS À LA REMISE DE PERMIS AUX NOUVEAUX CRHA | CRIA

**85 000 $**
REMIS À LA FONDATION

## Médias sociaux

NOMBRE D'ADHÉRENTS OU D'ABONNÉS

**21 709**
LINKEDIN (GROUPE)

**22 917**
LINKEDIN (CORPORATIF)

**18 230**
FACEBOOK

**4 471**
TWITTER

**1 687**
INSTAGRAM

## Une communauté de CRHA et CRIA

**1 055**
inscriptions au tableau de l'Ordre

**93,9 %**
ont renouvelé leur inscription au tableau de l'Ordre

**3 290**
abonnés étudiants

**11 005**
CRHA | CRIA

## Inspection professionnelle

**639**
*INSPECTIONS RÉALISÉES*
DONT 107 À DISTANCE

## Activités de formation

*LARGE ÉVENTAIL D'ACTIVITÉS DE FORMATION ACCESSIBLES*

**Activités de formation en salle**

**1 211**
PARTICIPANTS

**Webinaires, classes virtuelles, formations en ligne**

**19 023**
PARTICIPANTS

## Événements de développement professionnel

*5 COLLOQUES ET RENDEZ-VOUS*
(1 008 PARTICIPANTS)

*15 COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE*
(283 PARTICIPANTS)

# PLANIFICATION STRATÉGIQUE *HORIZON 2022*

## 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

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 socio-économiques 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.

AXE 2

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

- Sensibiliser, informer et développer les compétences RH des dirigeants et gestionnaires.
- Rassembler la grande communauté RH du Québec.
- Agir comme 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 d'y faire face.

AXE 3

### TRANSFORMER LA PROFESSION ET FAIRE ÉVOLUER SON IMPACT ET SA CRÉDIBILITÉ.

- Renforcer l'encadrement et l'accompagnement des CRHA | CRIA dans la qualité de leur pratique.
- Soutenir plus particulièrement le développement des nouvelles compétences des CRHA | CRIA, 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.

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 leur expérience 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 de l'Ordre et à l'offre de services des technologies numériques avancées et adaptées.

# RAPPORT DE LA PRÉSIDENCE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Adage bien connu s'il en est un, il n'existe rien de **constant** si ce n'est le **changement**. Et une constante encore plus marquante n'est autre que le dénominateur commun aux changements : le facteur humain. Pénurie de main-d'œuvre, innovation, nouvelles technologies, intelligence artificielle, immigration : tous ont comme point de mire les gens. Peu importe la taille des organisations ou de l'industrie, la gestion des ressources humaines est la principale préoccupation des dirigeants. La richesse d'une économie n'est plus strictement basée sur son capital et l'argent, mais bien aussi sur les talents. Et ces talents, tous les dirigeants les recherchent activement, souhaitent les fidéliser, bien les rémunérer, mais peinent encore parfois à les développer adéquatement, à les reconnaître et à les faire évoluer dans un environnement sain et inclusif.

La profession n'aura jamais été aussi sollicitée, mise à l'épreuve et reconnue pour son expertise de plus en plus indispensable. Les défis sont multiples, les opportunités encore plus grandes et la priorité de l'Ordre est de maintenir et renforcer la compétence des CRHA | CRIA pour leur permettre de composer avec un environnement complexe et en transformation accélérée.

*GUIDÉ PAR SA PLANIFICATION STRATÉGIQUE QUI DEMEURE DES PLUS PERTINENTES, L'ORDRE A ATTEINT LES OBJECTIFS QU'IL S'ÉTAIT FIXÉS SOUS CHACUN DES AXES DU PLAN POUR L'ANNÉE, ET DONT VOICI QUELQUES FAITS SAILLANTS.*

AXE 1

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

L'Ordre a amplifié ses actions en matière de relations gouvernementales sur les enjeux reliés au travail et à l'emploi. Il a ainsi contribué à accroître la sensibilisation sur les défis inhérents à différents domaines : santé et sécurité des employés, équité et transparence salariale, immigration et nouveaux arrivants, recrutement du futur et relations de travail favorables à la santé mentale.

Dans cette même perspective, l'Ordre a invité les CRHA | CRIA à une implication accrue dans la gouvernance des organisations et conçu une formation en gouvernance « avancée », qui faisait suite à la formation de base lancée début 2019.

En parallèle, la direction a participé aux travaux de CRHA Canada relativement à l'harmonisation des standards au niveau national afin de soutenir la profession de CRHA | CRIA et de contribuer à son rayonnement au Canada.

AXE 2

## DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES RH DES AUTRES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME DU MONDE DU TRAVAIL

L'Ordre a débuté les travaux de développement de la plateforme Carrefour RH, qui représente pour lui une façon moderne de réaliser encore davantage sa mission de protection du public. Grâce au Carrefour RH, toutes les organisations du Québec pourront accéder à du contenu, à des outils et à des références de qualité en matière de gestion des ressources humaines, tout en bénéficiant d'un accès plus facile aux experts que sont les CRHA | CRIA. Offert gracieusement aux professionnels inscrits au tableau de l'Ordre, le Carrefour RH devrait être lancé en janvier 2021.

L'Ordre a également mis au point des formations et des guides conçus spécifiquement pour les dirigeants et les gestionnaires. Bel exemple de ces interventions, le Salon Solutions RH 2019, qui s'adressait à la communauté d'affaires et mettait en lumière les meilleurs outils, pratiques et connaissances en matière de gestion des ressources humaines. Plus de 700 dirigeants et gestionnaires l'ont visité gratuitement, développant ainsi leurs compétences et améliorant leur appréciation de la complexité de l'expertise RH.

AXE 3

## TRANSFORMER LA PROFESSION ET FAIRE ÉVOLUER SON IMPACT ET SA CRÉDIBILITÉ

Ayant à cœur d'ancrer la relève dans la réalité future du travail, l'Ordre a travaillé à l'actualisation de son Règlement sur les normes d'équivalence et a évalué plusieurs demandes d'universités qui souhaitaient que leur programme accorde un accès direct au titre de CRHA | CRIA. L'examen d'équivalence a également fait l'objet d'une refonte en fonction du nouveau Guide des compétences.

L'enjeu du harcèlement en milieu de travail et les mécanismes d'encadrement qui s'y rattachent demeurent l'une des grandes priorités de l'Ordre. Le Programme de gestion en matière de harcèlement au travail s'est d'ailleurs vu couronner cette année par la création de la certification ECH, enquêteur certifié en matière de harcèlement.

Au chapitre du développement des CRHA | CRIA, l'Ordre a développé un outil technologique qui leur permettra, dès l'automne 2020, de bâtir leur profil de compétences personnalisé et de faire leur propre plan de développement en fonction du Guide des compétences. En ce qui concerne la formation, l'offre d'activités à distance a augmenté pour répondre à la demande des professionnels agréés et le nombre d'activités gratuites en ligne a quant à lui plus que doublé.

De plus, l'Ordre a réalisé 15 % d'inspections en plus et a désormais intégré l'inspection à distance, agissant à titre de précurseur dans le système professionnel québécois. Il a par ailleurs implanté des initiatives de rapprochement avec les dirigeants RH visant à soutenir le développement, l'évolution et la qualité de la profession.

**Au cours de l'exercice, 1 055 professionnels agréés ont été inscrits au tableau de l'Ordre, dont 922 premières inscriptions, lequel compte désormais plus de 11 000 CRHA | CRIA.**

AXE 4

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

Par souci d'exemplarité, le conseil d'administration a poursuivi de façon active ses travaux d'actualisation du Cadre de gouvernance et du Cadre éthique de l'Ordre. L'Ordre peut être fier d'avoir une gouvernance en santé et tournée vers l'amélioration, faisant de l'éthique le cœur de sa réflexion.

L'équipe de l'Ordre a implanté une démarche agile permettant de collaborer autrement, de s'adapter rapidement aux changements, de saisir les opportunités et de livrer de la valeur plus souvent, en mode itératif. Cette action s'est accompagnée de l'amorce de la démarche Entreprise en santé, par laquelle nous visons l'obtention d'une reconnaissance en 2020-2021, et de l'utilisation d'une nouvelle plateforme technologique pour Emploi CRHA+, le site d'emploi spécialisé en ressources humaines de l'Ordre.

## UN MONDE EN TRANSFORMATION

Il est difficile de faire le bilan de l'année 2019-2020 sans parler de la crise sanitaire qui sévit depuis la mi-mars et dont les répercussions vont continuer à se faire sentir longtemps. Cette pandémie mondiale qui a chamboulé notre quotidien marque un tournant dans l'histoire de notre société et accélère la transformation d'un monde du travail qui était déjà en pleine mutation.

En cette période de crise, l'équipe de l'Ordre s'est pleinement investie pour mettre en œuvre tous les moyens possibles pour soutenir les CRHA | CRIA dans l'exercice de leur pratique professionnelle. Cette mobilisation de l'équipe de l'Ordre était inspirée par notre mission de protection du public, soit :

*« 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 ».*

À notre sens, nos actions ont incarné de façon exceptionnelle cette mission et la pertinence des principes directeurs qui la sous-tendent et qui guident notre plan stratégique.

*Principes directeurs de la planification stratégique*

- Assumer notre leadership
- Penser écosystème
- Mettre l'humain au centre des organisations

Ainsi, le 12 mars 2020, soit la journée même de la première conférence de presse du premier ministre François Legault, l'Ordre publiait un **Guide de recommandations à l'intention des employés et des employeurs**. Ce guide a été mis à jour quotidiennement pendant des semaines. Plus tard en mai, il a cédé sa place au **Guide sur le retour au travail**. Au moment d'écrire ces lignes, ces deux documents de référence ont été téléchargés plus de 400 000 fois en quelques mois.

Parallèlement, plusieurs journées de formation en ligne gratuites ont rapidement été orchestrées afin d'informer les CRHA | CRIA et les autres acteurs de l'écosystème RH sur les enjeux légaux, la gestion de crise et la gestion du travail à distance. De la même façon, nous sommes intervenus auprès du gouvernement sur le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME), la situation en CHSLD et l'assouplissement du cadre législatif du travail.

Évidemment, il était impératif pour le conseil d'administration et la direction de l'Ordre de bien soutenir, rassurer et accompagner nos employés dans cette crise, pour leur santé physique et psychologique. Toute l'équipe est restée en poste, en télétravail.

D'ailleurs, nous aimerions remercier les administrateurs pour leur expertise et leur engagement, nos bénévoles qui œuvrent avec loyauté et générosité au sein des divers comités de l'Ordre et l'équipe de l'Ordre, qui démontre année après année sa détermination, son implication, son agilité et son souci réel de faire une différence.

**Bravo et merci !**



*BIEN QU'IL SEMBLE LOINTAIN, IL Y A EU UN « AVANT » CETTE CRISE, ET CE RAPPORT TRACE LE PORTRAIT D'UNE ANNÉE RICHE EN PROJETS ET EN ACTIONS. NOUS ESPÉRONS QUE L'ENSEMBLE DE CES RENSEIGNEMENTS VOUS PERMETTRA DE BIEN APPRÉCIER LES MESURES PRISES PAR L'ORDRE POUR LA PROTECTION DU PUBLIC, SON ACTION SOCIALE ET LE SOUTIEN AUX CRHA | CRIA.*

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Manon Poirier, CRHA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

# ÉLECTIONS 2019 AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2019, six postes d'administrateur étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration, soit un poste dans la région électorale 1, quatre postes dans la région électorale 4 et un poste dans le secteur syndical.

La période de mise en candidature a débuté le 4 février 2019 et la clôture du scrutin a eu lieu le 11 avril 2019 à 16 h.

Le dépouillement du scrutin a été effectué le 11 avril 2019 au siège social de l'Ordre en présence de la secrétaire de l'Ordre, Me Edith Rondeau, et de trois scrutatrices, soit Emmanuelle Crête, CRHA, Annabelle Lefebvre, CRHA et Myriam Méthot, CRHA. Des employés de l'Ordre ont également collaboré à ce dépouillement.

## Résultats

| POSTES À POURVOIR | NOMBRE D'ÉLECTEURS | CANDIDATURES REÇUES | ADMINISTRATEURS ÉLUS |
|---|---|---|---|
| RÉGION 1 | | | |
| 1 | 513 | Katy Langlais, CRHA | Katy Langlais, CRHA |
| RÉGION 4 | | | |
| 4 | 4 756 | Fayçal Aroub, CRHA | Philippe Lévesque-Groleau, CRHA |
| | | Pierre-Luc Désilets, CRHA | Philippe Mast, CRHA |
| | | Guillaume Desnoyers, CRHA | Isabelle Oliva, CRHA |
| | | Nada El Haibi-Ghanem, CRHA | Catherine Raymond, CRHA |
| | | Sébastien Héroux, CRHA | |
| | | Philippe Lévesque-Groleau, CRHA | |
| | | Philippe Mast, CRHA | |
| | | Patrick Monette, CRHA | |
| | | Isabelle Oliva, CRHA | |
| | | Isabelle Paris, CRHA | |
| | | Macha Pohu, CRHA | |
| | | Catherine Raymond, CRHA | |
| | | Isabelle Touati, CRHA | |
| | | Laurent Vorelli, CRHA | |
| Secteur syndical | | | |
| 1 | 90 | Rémi St-Gelais, CRIA | Rémi St-Gelais, CRIA |



## Sommaire du scrutin pour la région électorale 4

| | NOMBRE |
|---|---|
| **Bulletins de vote et enveloppes officielles transmis aux CRHA \| CRIA** | **4 756** |
| Enveloppes extérieures reçues | **737** |
| Enveloppes extérieures rejetées | **35** |
| Enveloppes intérieures rejetées | **1** |
| Bulletins de vote rejetés | **6** |
| **Total des bulletins de vote acceptés** | **695** |
| **Taux de participation** | **15,5 %** |

Les administrateurs de la région électorale 1 et du secteur syndical ont été élus par acclamation. Les administrateurs de la région électorale 4 ont été élus au suffrage des CRHA | CRIA.

## Élection à la présidence

Le mandat à la présidence de Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA, prenant fin le 8 mai 2019, le poste de président du conseil d'administration était à pourvoir.

Le 12 avril 2019, un appel de candidatures à la présidence a été transmis aux administrateurs élus. Étaient éligibles les administrateurs ayant siégé au conseil d'administration de l'Ordre au moins un an au cours des sept dernières années.

L'Ordre a reçu une candidature, soit la candidature de Philippe de Villers, CRHA. Ainsi, le 24 avril 2019, la secrétaire de l'Ordre a déclaré M. de Villers président du conseil d'administration de l'Ordre, par acclamation, pour un mandat de trois ans. Il est entré en fonction à la clôture de la séance du conseil d'administration du 8 mai 2019.

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

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 contribue, par ses travaux et ceux de ses comités, 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

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**6**
ORDINAIRES

**0**
EXTRAORDINAIRES

[2] En 2019-2020, le conseil d'administration a tenu 6 séances ordinaires. L'assiduité indiquée s'applique uniquement à cette période.

| NOM | DATE D'ENTRÉE EN FONCTION | ASSIDUITÉ[2] |
|---|---|---|
| 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 (1er mandat) | 6/6 |
| RÉGION 2 | | |
| Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides | | |
| Philippe Legault, CRHA | Réélu – 9 mai 2018 (2e mandat) (Démission – 21 novembre 2019) | s.o. |
| Chantale Gagnon, CRIA | Élue – 9 mai 2018 (1er mandat) | 4/6 |
| RÉGION 3 | | |
| Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec | | |
| Philippe de Villers, CRHA | Réélu – 9 mai 2018 (2e mandat) | 6/6 |
| Manon Perreault, CRHA | Réélue – 9 mai 2018 (3e mandat) | 6/6 |
| RÉGION 4 | | |
| Montréal | | |
| Philippe Lévesque-Groleau, CRHA | Élu – 8 mai 2019 (1er mandat) | 6/6 |
| Philippe Mast, CRHA | Réélu – 8 mai 2019 (3e mandat) | 5/6 |
| Isabelle Oliva, CRHA | Élue – 8 mai 2019 (1er mandat) | 6/6 |
| Catherine Raymond, CRHA | Élue – 8 mai 2019 (1er mandat) | 6/6 |
| RÉGION 5 | | |
| Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches | | |
| Marie-Josée Douville, CRHA | Réélue – 9 mai 2018 (2e mandat) | 5/6 |
| Marie-Ève Fradette, CRHA | Élue – 9 mai 2018 (1er mandat) | 6/6 |
| SECTEUR UNIVERSITAIRE | | |
| Sylvie Guerrero, CRHA | Réélue – 9 mai 2018 (2e mandat) | 6/6 |
| SECTEUR SYNDICAL | | |
| Rémi St-Gelais, CRIA | Élu – 8 mai 2019 (1er mandat) | 6/6 |
| ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS | | |
| Pascal Blanchette, ing. | Nommé – 15 avril 2018 (1er mandat) | 5/6 |
| François Duchesne | Nommé – 15 mai 2019 (1er mandat) | 5/5 |
| Michel Couturier | Nommé – 15 octobre 2018 (1er mandat) | 5/6 |
| Michel Gervais | Nommé – 21 juin 2018 (1er mandat) | 6/6 |



## Activités de formation suivies par les membres du conseil d'administration au 31 mars 2020

| | 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 |
| Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours | **6** | **10** | **0** |
| Séance d'intégration (volet 2) : système professionnel, admission, inspection professionnelle, formation continue, bureau du syndic | **7** | **9** | **0** |
| Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels | **7** | **6** | **3** |
| Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration | **8** | **4** | **4** |
| Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels | **8** | **5** | **3** |
| Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir | **4** | **6** | **6** |
| Nouveauté - Formation sur les états financiers : état de la situation financière et état des résultats | **s.o.** | **13** | **3** |

### 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

**Présidence**
Le président du conseil d'administration est bénévole et ne reçoit aucune rémunération.

**Administrateurs**
Les administrateurs de l'Ordre sont bénévoles et ne reçoivent aucune rémunération.

**Direction générale**
La rémunération versée à la directrice générale pour la période 2019-2020 était de 275 257 $. Ce montant comprend le salaire annuel et les avantages sociaux.

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

*LES ADMINISTRATEURS DÉJÀ EN FONCTION SONT ÉGALEMENT INVITÉS À PARTICIPER AUX SÉANCES D'INTÉGRATION OFFERTES AUX NOUVEAUX ADMINISTRATEURS.*

# Principales résolutions adoptées par le conseil d'administration

## *POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE*

- Adoption du Cadre de gouvernance et du Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public.
- Adoption du mandat du comité des ressources humaines, du comité d'audit et du comité de la planification stratégique.
- Adoption des modifications au mandat du comité exécutif.
- Adoption de la Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif.
- Adoption de la Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale.
- Adoption de la Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration et de la Politique sur la gouvernance des comités de protection du public.

## *ADMINISTRATION DES AFFAIRES DE L'ORDRE*

- Adoption du plan annuel 2020-2021 (Horizon 2022).
- Adoption de la date, de l'heure et du lieu de l'assemblée générale annuelle pour les périodes 2018-2019 et 2019-2020.
- Adoption du rapport annuel 2018-2019.
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2020.
- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration.

## *AFFAIRES RELATIVES À LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE*

- Adoption de la Politique d'octroi et de retrait de la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement en organisation (ECH).
- Adoption du mandat du comité de la certification ECH.
- Adoption de la Politique d'octroi et de retrait de l'accréditation de médiateur.
- Imposition aux CRHA | CRIA qui détiennent l'accréditation de médiateur de compléter quinze heures de formation continue sur le thème de la médiation en milieu de travail par période de trois ans, dont un minimum de cinq heures par année.
- Imposition aux CRHA | CRIA qui détiennent la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH) de compléter cinq heures de formation sur le thème du harcèlement en milieu de travail, et ce, chaque année à partir de l'année suivant l'obtention de cette certification.
- Adoption des questionnaires du guide d'autoévaluation (inspection professionnelle).
- Adoption du Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière de médiation en milieu de travail.
- Imposition à tous les CRHA | CRIA de fournir une adresse de courrier électronique professionnelle établie à leur nom.

*LE 21 OCTOBRE 2020 AURA LIEU L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE OÙ L'ON FERA ÉTAT DES ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER CORRESPONDANT AUX PRÉSENTES DONNÉES.*

## *DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER*

- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier 2018-2019.
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2020-2021.
- Adoption d'une Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration.
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2020-2021 aux fins de consultation des CRHA | CRIA.
- Adoption d'un projet de résolution approuvant la rémunération des administrateurs élus pour l'exercice financier 2020-2021 aux fins d'adoption par les CRHA | CRIA lors de l'assemblée générale annuelle.
- Adoption de modifications à la Politique d'achat.
- Adoption de la Politique de placement.
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA.
- Adoption du budget 2020-2021.

## *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 2019-2020.
- Création du comité de la certification ECH et nomination de ses membres.
- Renouvellement de mandat pour le conseil de discipline.
- Renouvellement du mandat de la secrétaire du conseil de discipline de l'Ordre.
- Nomination de la secrétaire adjointe du conseil de discipline de l'Ordre.
- 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 2020 au conseil d'administration.

## *AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES*

- Adoption du Règlement modifiant le Règlement sur l'organisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et les élections à son Conseil d'administration et transmission du Règlement à l'Office des professions.
- Adoption des orientations quant au Règlement sur les avances d'honoraires et au Règlement sur la procédure d'indemnisation.
- Adoption des modifications suggérées par le comité de la formation à l'article 3 du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et adoption des orientations quant à la mise jour du Règlement.
- Adoption des orientations quant à la mise à jour du 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.
- Demande à l'Office des professions de retirer le paragraphe c de 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 à l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec une concentration en gestion des ressources humaines de l'Université du Québec à Trois-Rivières 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.

# 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.

Le comité exécutif 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.

## 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;
- Prendre position sur différents enjeux;
- 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 $.

## Membres

Philippe de Villers, CRHA, président

Pascal Blanchette, ing.

Marie-Josée Douville, CRHA

Philippe Mast, CRHA

Manon Perreault, CRHA

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**4**
ORDINAIRES

**0**
EXTRAORDINAIRES

**19**
SOLLICITÉES PAR COURRIEL

## Principales résolutions adoptées par le comité exécutif

### *DÉLIVRANCE DE PERMIS ET ACCÈS À LA PROFESSION*

- Délivrance de permis aux personnes qui ont satisfait aux conditions prescrites par le Code des professions et les règlements de l'Ordre.
- 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.
- Autorisation de la réinscription au tableau de l'Ordre sans autre condition des personnes qui ont démontré avoir maintenu le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de la profession.
- Décision d'exiger à des candidats qu'ils se soumettent à un examen de l'Ordre afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront leur être imposés en application du Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.
- Imposition de conditions à l'inscription au tableau de l'Ordre à des candidats (à la suite d'une décision d'exiger qu'un candidat se soumette à un examen de l'Ordre 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 agrées).

### *NOMINATIONS*

- Comité d'inspection professionnelle.
- Comité des équivalences.
- Comité de révision des équivalences.

### *RADIATIONS*

- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnels qui n'ont pas acquitté, dans le délai fixé, la cotisation annuelle.
- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnels qui ne se sont pas conformés aux obligations de formation continue.
- Levée de la radiation des professionnels qui ont complété les heures de formation continue obligatoire.

### *AUTRES*

- Adoption d'une procédure à suivre pour le traitement des dossiers de professionnels déclarés coupables d'infractions criminelles ou disciplinaires.

# COMITÉS DE GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

## Comité de planification stratégique

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

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

### *OBJECTIFS EN 2019-2020*

- Suivre la réalisation du plan stratégique et du plan annuel 2019-2020.
- Suivre l'évolution du projet de Carrefour RH en collaboration avec le comité d'audit.
- Soutenir la transformation de l'équipe vers l'agilité.

*DANS LE BUT DE CONTINUER SES RÉFLEXIONS QUANT À LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE, LE COMITÉ A REÇU, LORS D'UNE SÉANCE, UN INVITÉ QUI LEUR A PARLÉ DES NOUVEAUX MODÈLES D'AFFAIRES. PAR AILLEURS, CET EXPERT ACCOMPAGNE L'ÉQUIPE DE FAÇON PONCTUELLE DANS LE DÉVELOPPEMENT DU CARREFOUR RH.*

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**4**

### *MEMBRES*

Philippe Mast, CRHA, président

Michel Couturier

Philippe Legault, CRIA
(Démission – 21 novembre 2019)

Isabelle Oliva, CRHA

Geneviève Cloutier, CRHA

Christine Corbeil, CRHA

### *PRINCIPALES RÉALISATIONS*

- **Réalisation d'une vigie sur les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle.**
- **Réalisation d'activités en lien avec la planification stratégique lors des séances du conseil d'administration.**
- **Suivi des indicateurs opérationnels.**
- **Suivi du projet du Carrefour RH.**
- **Mise à jour du mandat du comité de planification stratégique.**
- **Analyse du plan annuel 2020-2021.**

## 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

Michel Gervais

Sylvie Guerrero, CRHA

Philippe Lévesque-Groleau, CRHA

Christian Le Blanc, CRIA

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**5**

### *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 2020-2021;
  - Analyse des projections financières.
- **Recommandation au conseil d'administration de la stratégie d'augmentation de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2020-2021.**
- **Recommandation au conseil d'administration d'amorcer l'implantation d'un nouveau système comptable.**
- **Révision et mise à jour de la Politique d'achat.**
- **Réflexion sur la Politique de placements et mise à jour de cette Politique.**
- **Mise à jour du mandat du comité d'audit.**
- **Suivi du projet du Carrefour RH.**
- **Réalisation d'un audit du réseau informatique et suivi des recommandations.**

## 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 plus hauts standards 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 meilleures pratiques et de proposer au conseil d'administration les plus appropriées et les plus pertinentes. Il élabore et révise les politiques de gouvernance et recommande au conseil d'administration les modifications à apporter, lorsque requis.

### *MEMBRES*

Manon Perreault, CHRA, présidente

Marie-Ève Fradette, CRHA

Chantale Gagnon, CRIA

Katy Langlais, CRHA

Rémi St-Gelais, CRIA

### *NOMBRE DE RÉUNIONS*

**9**

### *PRINCIPALES RÉALISATIONS*

- Élaboration du Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public.
- Achèvement des travaux amorcés en 2016 relativement au Cadre de gouvernance de l'Ordre qui présente les principes, politiques et pratiques de l'Ordre en conformité avec le Code des professions.
- Achèvement des travaux amorcés lors de la période précédente relativement à la rémunération du président et des administrateurs.
- Élaboration d'une Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif.
- Élaboration d'une Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale.
- Élaboration d'une Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration.
- Élaboration d'une Politique sur la gouvernance des comités de protection du public.
- Mise à jour du rôle et des responsabilités de l'administrateur.
- Réflexion sur l'encadrement des activités des administrateurs et révision du plan d'intégration des nouveaux administrateurs.
- Révision du processus d'évaluation du conseil d'administration.



## Comité des ressources humaines

La mission du comité des ressources humaines est d'assurer une surveillance des pratiques, des politiques et des normes mises en place pour assurer une gestion des ressources humaines efficace et mobilisatrice.

Les principaux objectifs de ce comité sont de définir la philosophie de rémunération globale de l'Ordre, de voir au développement des compétences de ses dirigeants et de son personnel et d'encadrer l'établissement d'un programme de gestion de la relève pour les dirigeants et les employés de l'Ordre.

### *PRINCIPALES RÉALISATIONS*

- Suivi de la transformation agile au sein de l'Ordre.
- Mise en place d'un outil servant à définir les compétences des administrateurs de l'Ordre.
- Détermination des objectifs et évaluation annuelle de la directrice générale.
- Révision du plan de relève pour les postes critiques de l'organisation.
- Mise à jour du mandat du comité.
- Suivi de l'exercice pour le maintien de l'équité salariale.
- Révision de la Politique de vacances.
- Suivis réguliers :
  - Indicateurs ressources humaines pour l'exercice financier 2018-2019;
  - Organigramme et mouvements de personnel.

### *MEMBRES*

Marie-Josée Douville, CRHA, présidente

François Duchesne

Natacha Laurin, CRHA

Eve-Marie Maletto, CRHA

Catherine Raymond, CRHA

### *NOMBRE DE RÉUNIONS*

**5**

# POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Pour réaliser son mandat de protection du public, l'Ordre se dote de politiques et pratiques de gouvernance efficaces, efficientes et transparentes. À cette fin, il s'inspire notamment des meilleures pratiques développées dans le système professionnel, dans les sociétés d'intérêt public et dans les sociétés sans but lucratif.

En 2019-2020, l'Ordre a complètement revu la gouvernance de l'Ordre. Le nouveau Cadre de gouvernance 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.

*EN 2020-2021, LE COMITÉ D'AUDIT TRAVAILLERA À LA REFONTE COMPLÈTE DE LA POLITIQUE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DES BÉNÉVOLES ET DES EMPLOYÉS DE L'ORDRE.*



## LE CADRE DE GOUVERNANCE EST CONSTITUÉ DES DOCUMENTS SUIVANTS :

| CADRE | |
|---|---|
| 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<br>Révisé le 18 septembre 2019 |
| Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration | Adopté le 25 janvier 2017<br>Révisé 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 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 et 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<br>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 |

| POLITIQUES DE GESTION EN RESSOURCES HUMAINES | |
|---|---|
| Politique sur l'horaire comprimé | Adoptée le 8 novembre 2017 |
| Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes | Adoptée le 21 novembre 2018 |
| Politique de remboursement de la formation des employés | Adoptée le 30 janvier 2019 |
| Code d'éthique des employés | Adopté le 29 mars 2017 |

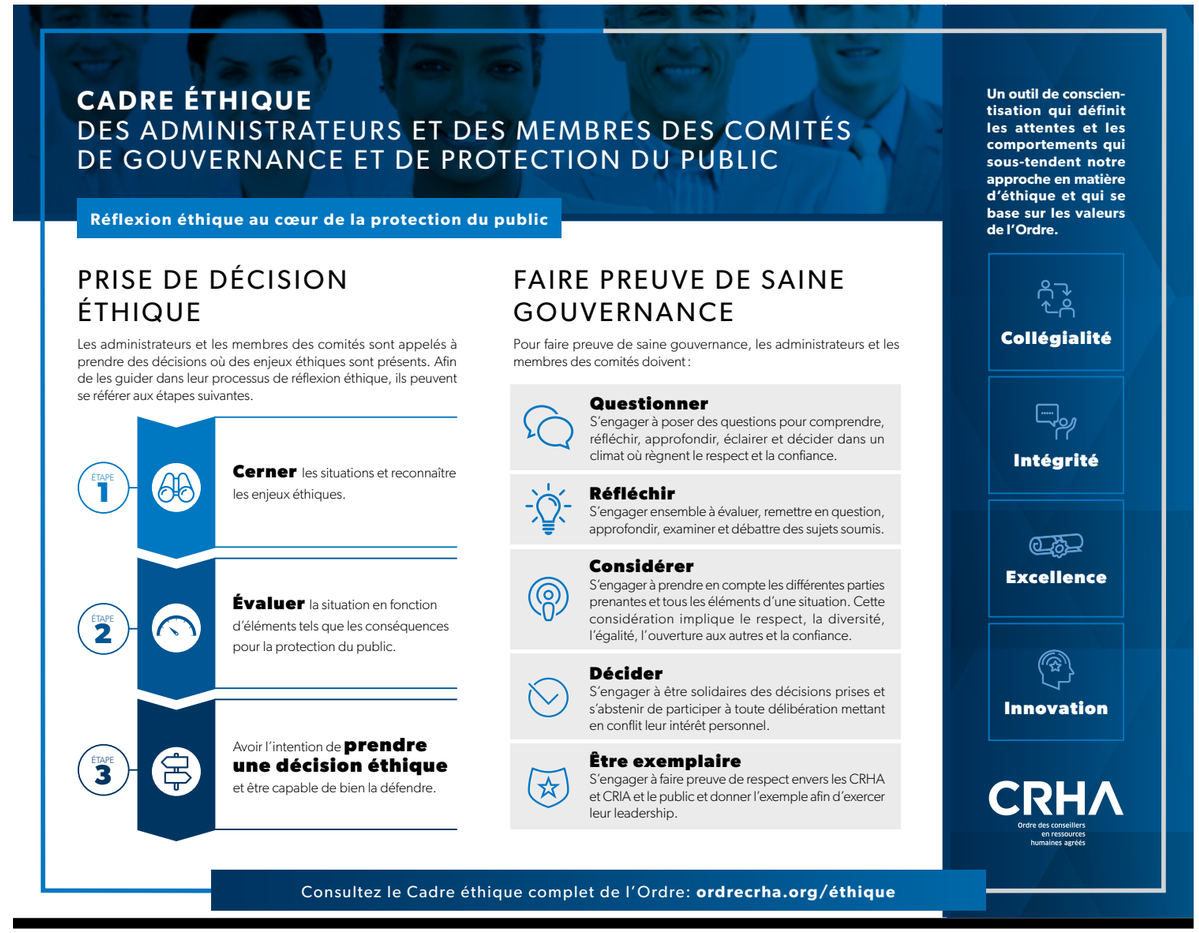
# CADRE ÉTHIQUE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DES COMITÉS DE GOUVERNANCE ET DE PROTECTION DU PUBLIC

Adopté par le conseil d'administration le 29 janvier 2020, 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.

Se basant 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 possibles et montrer un exemple de bonne conduite au quotidien.

**Pour consulter la version complète du cadre éthique :**

ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE



# RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans le cadre de la planification stratégique 2019-2022, l'Ordre s'est donné comme objectif d'influencer les pratiques RH au sein des organisations. D'ici 2022, l'Ordre compte faciliter l'intégration des CRHA | CRIA au sein des conseils d'administration. Plus que jamais, les organisations font face à des enjeux stratégiques importants reliés aux ressources humaines : pénurie de la main-d'œuvre, harcèlement psychologique et gestion de la diversité. Qu'elles soient privées, publiques ou communautaires, les organisations ont tout à gagner d'accueillir des CRHA | CRIA au sein de leur conseil d'administration.

Puisque le conseil d'administration de l'Ordre souhaite donner l'exemple, il a mandaté le comité de gouvernance et d'éthique pour lui formuler des recommandations portant sur la rémunération des administrateurs. Par cette démarche, le conseil d'administration souhaitait connaître les meilleures pratiques et établir des comparatifs par rapport à des organisations similaires. Au terme de ces travaux, le conseil d'administration de l'Ordre a adopté une politique prévoyant les modalités de rémunération des administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

*Les administrateurs consacrent annuellement au moins 100 heures à ces fonctions. Le président et les présidents des comités de gouvernance doivent y consacrer des heures additionnelles en fonction de leur charge.*

## LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS PERMET D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS SUIVANTS :

- Valoriser le rôle stratégique des CRHA | CRIA au sein du conseil d'administration;
- Reconnaître l'expertise des CRHA | CRIA au même titre que les autres professionnels;
- Intégrer les meilleures pratiques et tendances en matière de gouvernance;
- S'assurer de l'équité entre les administrateurs élus et les administrateurs nommés par l'Office des professions, qui leur verse un jeton de présence.

## Rôle des administrateurs

Dans le cadre de cette réflexion, le comité de gouvernance et d'éthique a considéré le rôle et les fonctions du président de l'Ordre, des présidents des comités de gouvernance du conseil ainsi que des administrateurs.

### *Le président du conseil d'administration :*

- est le premier dirigeant de l'Ordre et le chef de la gouvernance;
- exerce son leadership afin d'assurer le respect de la mission de l'Ordre, soit la protection du public;
- veille à ce que tous les administrateurs jouent leur rôle et que leur engagement demeure exemplaire;
- guide le conseil d'administration vers de saines pratiques de gouvernance;
- anime les séances du conseil d'administration et du comité exécutif;
- assure la communication entre les instances de l'Ordre, les présidents des comités et la direction générale;
- communique avec les présidents des comités de gouvernance afin de discuter régulièrement de l'état de leurs travaux;
- vérifie la mise en œuvre par la direction générale des décisions du conseil d'administration;
- agit en tant que représentant et porte-parole de l'Ordre auprès des CRHA | CRIA, des instances politiques ainsi que des autres parties prenantes.

### *Les présidents des comités de gouvernance (comité RH, comité d'audit, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique) :*

- sont en charge des différents dossiers que leur confie le conseil d'administration;
- animent les séances de leur comité et en assument la responsabilité;
- doivent faire rapport de leurs activités à chacune des séances du conseil d'administration;
- siègent au comité exécutif.

### *Les administrateurs :*

- travaillent ensemble à la réalisation du mandat de l'Ordre, soit la protection du public;
- assurent la pérennité, l'efficacité, l'intégrité et la crédibilité de l'Ordre dans toute prise de décision;
- se préparent adéquatement aux séances du conseil d'administration et des comités de gouvernance, le cas échéant, en consultant à l'avance l'information à leur disposition;
- participent activement aux diverses séances;
- suivent des formations en lien avec l'exercice de leurs fonctions.

## Valeur des jetons de présence

| CATÉGORIE | MONTANT ATTRIBUÉ PAR SÉANCE |
|---|---|
| Président du conseil d'administration | **1 050 $** |
| Président d'un comité de gouvernance | **525 $** |
| Administrateur élu | **250 $** |
| Administrateur nommé 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 de plusieurs comités de gouvernance* | **100 $** |

* L'administrateur qui siège également à un ou plusieurs comités de gouvernance du conseil d'administration a droit à une reconnaissance monétaire supplémentaire pour une séance ordinaire ou extraordinaire.

*LE 29 OCTOBRE 2019, LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE, LES CRHA | CRIA ONT APPROUVÉ LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS POUR L'EXERCICE FINANCIER 2020-2021.*

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2018-2019

*L'assemblée générale annuelle (AGA) pour la période 2018-2019 a eu lieu le 29 octobre 2019 au Club Saint-James de Montréal. Il y a eu 90 participants en salle et 55 en webdiffusion.*

## LES SUJETS SUIVANTS ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS :

- Rapport de la présidente sur les activités de l'exercice 2018-2019.
- 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 2018-2019.
- Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation sur le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice 2020-2021.
- Rémunération des administrateurs élus.

*L'ORDRE N'A PAS TENU D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE AU COURS DE L'EXERCICE.*

## Consultation sur la cotisation annuelle

Lors de la première phase de consultation, du 26 septembre au 26 octobre 2019, l'Ordre a reçu des commentaires de 78 professionnels. Pour ceux qui se sont prononcés sur le montant de la cotisation, 18 étaient en accord avec la hausse proposée, tandis que 54 étaient en désaccord.

*LORS DE L'AGA, LA SECRÉTAIRE DE L'ORDRE, Me EDITH RONDEAU, A PRÉSENTÉ UN RAPPORT DE CES COMMENTAIRES :*

**CRHA | CRIA en accord**

- L'augmentation de la cotisation est tout à fait honnête et adéquate et il est raisonnable qu'elle soit indexée sur le coût de la vie.

**CRHA | CRIA en désaccord**

- Plusieurs services et activités de l'Ordre sont déjà payants.
- La cotisation est trop élevée par rapport à celle d'autres ordres professionnels (absence d'actes réservés de l'Ordre, notamment).

La directrice générale a par la suite apporté certaines précisions et réponses, entre autres sur les raisons de la création d'un ordre professionnel, le coût de la cotisation annuelle comparé à celui des autres ordres professionnels, les catégories de cotisation, la répartition des charges par rapport au revenu de cotisation et la notoriété du titre de CRHA | CRIA.

Lors de la deuxième consultation, il y a eu deux questions de la part des CRHA | CRIA présents à l'AGA. Un vote significatif a eu lieu et la majorité des CRHA | CRIA réunis à l'AGA se sont prononcés en faveur de l'augmentation de la cotisation.

## Rémunération des administrateurs

Lors de l'AGA, la présidente du comité de gouvernance et d'éthique a présenté aux CRHA | CRIA la proposition de rémunération du président et des administrateurs. Quelques questions ont été posées concernant, notamment, la durée des rencontres, le fait que la rémunération semble supérieure à celle d'autres ordres professionnels, la remise des jetons de présence lors des réunions des comités et l'impact sur le budget de l'Ordre.

# 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.

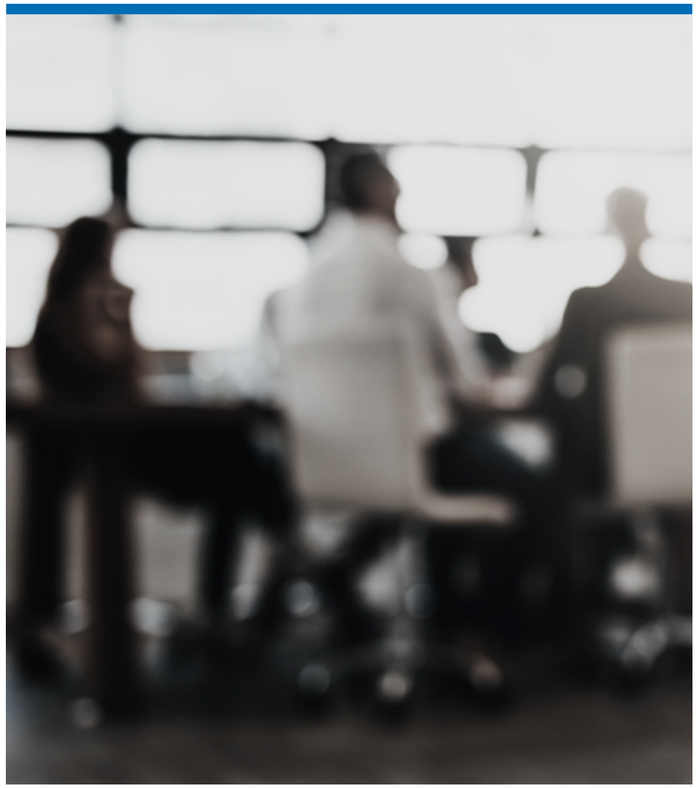
## Membres

| 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 (1er mandat) | 3 ans |
| ANNE POULIOT, SECRÉTAIRE | | |
| Personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administrateurs, conformément au Code des professions, et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre. | | |
| | 21 novembre 2018 (1er mandat) | 3 ans |
| Me GILLES RANCOURT, CRIA | | |
| Ancien administrateur de l'Ordre. | | |
| | 21 novembre 2018 (1er mandat) | 3 ans |

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**0**

*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.*



**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

Me Edith Rondeau, directrice, affaires juridiques et admission, secrétaire de l'Ordre
Geneviève K. Bergeron, c.o., conseillère, admission
Valérie Cusson, agente, admission
Me Josiane Fréchette, conseillère juridique
Nefertari Guttierrez, agente, admission
Mylène Montpetit, coordonnatrice, affaires professionnelles
Ornella Muia, responsable des admissions
Geneviève Pagé, technicienne, admission
Julie Tilman, agente, admission

## BUREAU DU SYNDIC

Me Véronique Émond, CRHA, syndique
André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

## COMMUNICATIONS ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

Bruno Dupuis, directeur, communications et solutions numériques
Marie-Ève Girard, CRHA, chef, rayonnement et relève
Anas Alami-Laroussi, CRHA, chargé des commandites, partenariats et Emploi CRHA+
Houda Bachisse, chargée de la gestion et de la diffusion de contenus
Unik Bergeron, analyste programmeur et chef d'équipe
Marie-Claude Bordeleau, analyste d'affaires, solutions numériques
Cassandra Brière, coordonnatrice, marketing et logistique d'événements
Élise Briosi, chargée de projet, marketing
Marilyne Brosseau, webmestre
Roxanne Brousseau, conseillère, marketing
Julie Carrière, conseillère, marketing
Alune Diop, webmestre
Noémie Ferland-Dorval, conseillère, affaires publiques
Pier-Luc Fillion, CRHA, chargé de projet, relève
Rozane Gratton, coordonnatrice, solutions numériques
Nathalie Jacques, agente, service client
Zoé L'Ériger, CRHA, conseillère, relève
Jeremy Mc Cue, coordonnateur, logistique d'événements
Essé Philomé, coordonnateur, logistique d'événements

## QUALITÉ DE LA PRATIQUE

Chantal Lamoureux, 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
Justine Delisle, CRHA, conseillère, 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, coordonnatrice, inspection professionnelle
Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
Corinne Pagé, agente, développement professionnel
Pierre-Alain Rey, CRHA, inspecteur principal
Sekoura Saidi, agente, inscription
Kim Ste-Marie, CRHA, conseillère, développement professionnel

## FINANCES ET ADMINISTRATION

Andréanne Turcotte, CPA, CA, directrice des finances
Amal Aghelias, CPA, CMA, comptable
Magali Dulac, technicienne, comptabilité
Stéphanie Hogue, agente, comptabilité et administration

## FONDATION

Manon Poirier, CRHA, directrice générale
Marie Boulanger, conseillère, développement philanthropique

## RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION

Marie-Eve Chaput, CRIA, conseillère, ressources humaines
Johanne Dufort, agente, administration et logistique des formations
Eileen Henriot, secrétaire-réceptionniste

AU 31 MARS 2020

**60**

EMPLOYÉS CONTRIBUAIENT AU SUCCÈS DE L'ORGANISATION.

**50,7**

EMPLOYÉS TRAVAILLAIENT 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 2019.

# FONDATION CRHA

## Mission

La Fondation CRHA a pour mission de contribuer à l'avancement de l'éducation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles ainsi qu'au développement de la profession.

## Grâce à son soutien financier, la Fondation :

- Appuie la relève étudiante prometteuse et engagée.
- Soutient la recherche pour anticiper l'évolution du monde du travail.
- Favorise l'innovation par l'avancement de l'éducation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles.

## Bilan des activités 2019-2020

### RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis 37 bourses universitaires dans plus de dix universités du Québec. La Fondation a été en mesure d'offrir des bourses supplémentaires dans les catégories récentes d'engagement social et de retour aux études. L'engouement pour le programme de bourses Mentorat s'est poursuivi cette année avec neuf partenaires-mentors associés à des étudiants en fin de parcours scolaire. Une deuxième bourse en provenance du Fonds d'appui aux études doctorales rendue possible grâce à un partenariat avec iA Groupe financier a permis à une doctorante de l'UQAM de participer à un congrès tenu à Bordeaux, en France, en novembre 2019.

### RECHERCHE

Deux bourses de recherche de 10 000 $ ont été octroyées. Ainsi, un professeur de l'Université du Québec à Rimouski, campus de Lévis, se penchera sur la compatibilité individu/environnement dans les pratiques de gestion des ressources humaines. Une équipe de chercheurs composée de professeurs de l'ESG-UQAM et des HEC étudiera quant à elle la révolution que pourra entraîner l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines.

Une première recherche-action a vu le jour grâce à un partenariat avec le groupe Desjardins. Un chercheur et des étudiants de l'ESG-UQAM se sont ainsi penchés sur les pratiques innovantes et efficaces en gestion de carrière.

## Depuis 2013, les actions de la Fondation CRHA se sont traduites par :

**136**
BOURSES UNIVERSITAIRES

**16**
BOURSES DE RECHERCHE

**24**
JEUNES PROFESSIONNELS QUI ONT PU PARTICIPER AU CONGRÈS RH

PLUS DE

**300 000 $**
REMIS EN BOURSES !

## Cap sur 2020-2021

### RELÈVE

La Fondation continuera son action avec des bourses universitaires dans toutes les universités où l'on retrouve un programme de relations industrielles ou de gestion des ressources humaines. Elle continuera d'intéresser des CRHA | CRIA d'expérience afin d'offrir un plus grand nombre de bourses Mentorat à des étudiants en transition vers le marché du travail. De nouvelles bourses seront développées en partenariat avec les différents comités régionaux de l'Ordre, avec la mise sur pied de la Bourse du comité régional.

### RECHERCHE

En plus de soutenir deux projets de recherche présentés par des professeurs-chercheurs, la Fondation continuera le développement de son programme de recherche-action pour établir des ponts entre les chercheurs et les entreprises. L'objectif est de réaliser des études et des recherches qui apporteront des réponses pratiques aux enjeux RH que les organisations vivent aujourd'hui.

# COMITÉ DE LA FORMATION

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.

## Membres du comité

**Ordre des conseillers en ressources humaines agréés**
Chantal Teasdale, CRHA, présidente
Chantal Hains, CRHA

**Bureau de la coopération interuniversitaire**
Pamela Lirio, Ph.D., professeure agrégée, École des relations industrielles de l'Université de Montréal

Jean-François Tremblay, Ph. D., CRIA, professeur agrégé, Département de relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais

**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

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**3**

## 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 EXAMEN DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION

| | NOMBRE |
|---|---|
| Programmes d'études dont l'examen est en suspens à la fin de l'exercice précédent (en attente d'un avis) | **0** |
| Programmes d'études dont l'examen est entamé au cours de l'exercice | **1** |
| Programmes d'études dont l'examen est terminé (dont l'avis a été rendu) au cours de l'exercice (total) | **1** |
| Avis positifs | **1** |
| Avis recommandant des modifications | **0** |
| Programmes d'études dont l'examen est en suspens à la fin de la période | **0** |

## 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 | **1** |
| Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis de retrait du Règlement sur les diplômes | **0** |

### AVIS DU COMITÉ

En janvier 2020, le comité de la formation a présenté son avis au conseil d'administration concernant la modification de l'article 3 du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Le comité avait en effet entamé des travaux afin de mettre à jour cet article à la suite de la révision du Guide des compétences des CRHA et CRIA.

En mars 2020, le comité a rendu au conseil d'administration un avis favorable à l'ajout du programme de baccalauréat en administration des affaires, concentration en gestion des ressources humaines, de l'Université du Québec à Trois-Rivières 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.

# 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*

**13**

## Membres

Caroline Beaumont, CRHA

Gisèle Boivin, CRHA

Jocelyne Chaperon, CRHA

Monique Landry, CRHA

Marie-Ève Lapointe, CRIA

Brigitte Lavallée, CRHA

Nathalie Tousignant, CRHA

Jean Villeneuve, CRHA

Jean Bernier, membre du public

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

| | NOMBRE | | |
|---|---|---|---|
| | AU QUÉBEC | AU CANADA | HORS DU CANADA |
| Pendantes à la fin de la période précédente | **72** | **3** | **7** |
| Reçues | **888** | **17** | **120** |
| Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition) | **178** | **0** | **0** |
| Acceptées en partie (reconnaissance partielle) | **403** | **8** | **50** |
| Refusées | **76** | **3** | **21** |
| Annulées (à la demande du candidat) | **170** | **4** | **29** |
| Pendantes à la fin de la période | **144** | **7** | **38** |

## PERSONNES CONCERNÉES PAR CHACUNE DES EXIGENCES COMPLÉMENTAIRES IMPOSÉES À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE ACCEPTÉE EN PARTIE

| | NOMBRE | | |
|---|---|---|---|
| | AU QUÉBEC | AU CANADA | HORS DU CANADA |
| Cours | **0** | **0** | **0** |
| Stage | **0** | **0** | **0** |
| Examen | **403** | **8** | **50** |
| Cours et stage | **0** | **0** | **0** |
| Stage et examen | **0** | **0** | **0** |
| Cours et examen | **0** | **0** | **0** |
| Cours, stage et examen | **0** | **0** | **0** |
| Expérience et examen | **0** | **0** | **0** |

## ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2020

| | NOMBRE DE PERSONNES | |
|---|---|---|
| | AYANT SUIVI LA FORMATION | N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION |
| Évaluation des qualifications professionnelles | **9** | **0** |
| Égalité entre les femmes et les hommes | **9** | **0** |
| Gestion de la diversité ethnoculturelle | **9** | **0** |

## ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES PERSONNES CHARGÉES D'ÉLABORER ET D'APPLIQUER DES CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE PERMIS AU 31 MARS 2020

| | NOMBRE DE PERSONNES | |
|---|---|---|
| | AYANT SUIVI LA FORMATION | N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION |
| Évaluation des qualifications professionnelles | **3** | **0** |
| Égalité entre les femmes et les hommes | **3** | **0** |
| Gestion de la diversité ethnoculturelle | **3** | **0** |

# Actions menées par l'Ordre en vue de faciliter la reconnaissance de l'équivalence de diplôme et de la formation

## *GRILLE D'ÉVALUATION DES DIPLÔMES FRANÇAIS*

Chaque année, l'Ordre reçoit des demandes d'admission de candidats détenant des diplômes obtenus en France. Dans certains cas, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration n'est pas en mesure d'établir un comparable avec le système scolaire québécois ou d'évaluer le diplôme.

L'Ordre a développé une grille qui permet d'évaluer ces diplômes qui n'ont pas de comparable et de s'assurer que les processus relatifs à l'admission sont équitables, objectifs, impartiaux et transparents.

Un travail de recherche préliminaire à la conception de cet outil d'évaluation a permis à l'Ordre d'approfondir sa compréhension de l'évaluation comparative des diplômes au Québec, dans le reste du Canada et ailleurs dans le monde. Tout en continuant de s'appuyer sur l'expertise et les services d'évaluation comparative offerts au Québec, l'Ordre dispose maintenant d'une capacité d'évaluation complémentaire, ce qui lui permet de reconnaître certains diplômes qui ne pouvaient l'être avant le développement de cet outil.

Les membres du comité des équivalences et du comité de révision des équivalences ont été formés à l'utilisation de cette grille à l'hiver 2020.

## *BONIFICATION DE LA FORMATION OFFERTE AUX NOUVEAUX MEMBRES DU COMITÉ DES ÉQUIVALENCES ET DU COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES*

Les membres de ces comités recevaient déjà de nombreuses formations concernant, entre autres, le système professionnel, le contexte réglementaire lié à l'admission, ainsi que les processus et procédures d'évaluation en place.

Un volet portant sur le rôle du commissaire aux admissions et un autre sur le plus récent Guide des compétences des CRHA et CRIA ont notamment été ajoutés à la formation qui était déjà offerte. Cette bonification permet aux membres de ces comités de mieux s'approprier leur rôle et leurs responsabilités et d'acquérir ou de mettre à jour les connaissances et le savoir-faire nécessaires à leur mandat.

L'Ordre a organisé une journée de formation à l'hiver 2020 sur l'évaluation des qualifications professionnelles et la diversité homme-femme et pluriethnique. Vingt personnes y ont assisté, soit les membres de l'équipe des admissions ainsi que les membres du comité des équivalences et du comité de révision des équivalences. Les participants ont notamment été formés sur l'utilisation d'un outil d'autoévaluation des compétences développé par l'Ordre, qui augmentera la capacité à évaluer les acquis provenant de l'expérience. Cette journée a aussi permis de riches réflexions sur les enjeux de diversité que soulèvent les pratiques d'admission dans un ordre professionnel.

## *NOMINATION D'UNE PERSONNE DU PUBLIC*

L'Ordre a réfléchi à l'opportunité d'ajouter un siège au comité des équivalences pour une personne qui n'est pas CRHA | CRIA dans l'optique de bénéficier d'un point de vue extérieur et de permettre une diversité au niveau des réflexions du comité.

L'Ordre estime qu'une personne du public peut, en collaboration avec les autres membres du comité, cibler et cerner certains points à améliorer et fournir des indicateurs sur les outils ou les méthodes d'évaluation utilisés dans d'autres comités auxquels la personne externe participe. Elle peut apporter une expertise différente, mais également ajouter de la transparence au processus en place.

Une personne du public a été nommée au comité des équivalences le 10 octobre 2019. Par ailleurs, une personne du public a également été nommée au comité de révision des équivalences le 14 janvier 2020.

- **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.**

# COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES

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

## Membres

Laura Champagne, CRHA

Andrée Mantha, CRHA

Jacques Richer, membre du public

Francine Roy, CRHA

Yves Roy, CRHA

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**4**

## DEMANDES DE RÉVISION

| | NOMBRE |
|---|---|
| Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent | **0** |
| Demandes reçues durant la période | **7** |
| Demandes présentées hors délai | **0** |
| Demandes pour lesquelles un avis a été rendu | **7** |
| Maintenant la décision initiale | **3** |
| Modifiant la décision initiale | **4** |
| Demandes de révision rendues dans le délai prévu au Règlement | **7** |
| Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice | **0** |

## ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2020

| | NOMBRE DE PERSONNES | |
|---|---|---|
| | AYANT SUIVI LA FORMATION | N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION |
| Évaluation des qualifications professionnelles | **4** | **1** |
| Égalité entre les femmes et les hommes | **5** | **0** |
| Gestion de la diversité ethnoculturelle | **5** | **0** |

# COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

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

Dominique Payeur, CRIA, présidente

Chantal Lamoureux, CRHA, secrétaire

Sylvio M. Côté, CRIA

Patrick Monette, CRIA

Ginette Morin, CRHA

France Vallée, CRHA

Geneviève Bouchard, CRHA

## Inspecteurs*

Pierre-Alain Rey, CRHA, inspecteur principal

Julie Barriault, CRHA

Colette Côté, CRHA

Jean-François Dallaire, CRHA

Jean-Pierre Morin, CRHA

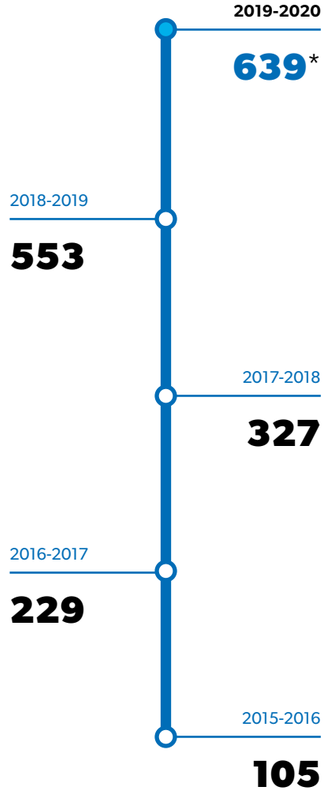
Marie Colalillo, CRHA

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**9**

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

## Progression du nombre de visites d'inspection




* En raison de la pandémie de COVID-19, l'Ordre n'a pas atteint son objectif d'effectuer 700 inspections.

## Programme de surveillance générale

Le programme d'inspection professionnelle 2019-2020 prévoyait 700 inspections professionnelles, dont au moins 100 à distance.

En ce qui concerne la sélection, elle est effectuée de manière aléatoire et cible tous les professionnels de l'Ordre n'ayant pas encore été soumis au processus. Ainsi, quel que soit leur profil, tous les CRHA | CRIA sont susceptibles d'être inspectés.

Enfin, pour déterminer le mode d'inspection le plus approprié, un questionnaire permettant d'évaluer le niveau de risques est soumis aux personnes sélectionnées. Les six critères de risques suivants sont ressortis comme étant les plus pertinents :

1. Présence d'une équipe RH et structure de celle-ci
2. Accès à des ressources externes
3. Présence d'un réseau professionnel
4. Ratio nombre d'employés/effectif RH
5. Encadrement de l'organisation par des normes externes
6. Encadrement de l'organisation par des normes internes

*EN 2019-2020, LE COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE S'EST APPLIQUÉ À METTRE EN ŒUVRE LES PRINCIPES SUIVANTS :*

- L'inspection professionnelle se fait dans le but d'améliorer la pratique et non dans celui de trouver des failles et de réprimander les CRHA | CRIA;
- Les inspecteurs adoptent une posture d'accompagnement professionnel avec les CRHA | CRIA qu'ils rencontrent;
- L'inspection professionnelle est un processus qui s'inscrit dans un continuum de qualité de la pratique des professionnels; par conséquent :
  - Les extrants de ce processus servent aussi d'intrants pour la détermination des besoins de développement des compétences des professionnels;
  - Les impacts des inspections sont mesurés et suivis dans le temps.

2019-2020

## Actions prévues par le programme d'inspection

- Effectuer 700 inspections (600 visites et 100 inspections par autoévaluation).
- Continuer à discuter systématiquement de la question du harcèlement psychologique, sur le plan de la prévention et de l'enquête comme de la mise en œuvre des recommandations.
- Assurer une présence au kiosque de l'Ordre lors du Congrès 2019.
- Discuter systématiquement de la question de la diversité et de l'inclusion.
- Procéder aux inspections avec la nouvelle version du Guide des compétences : les recommandations et références s'appuient sur ce Guide.
- Mettre en place un mode de sélection en fonction des risques pour choisir le mode d'intervention le plus approprié.
- Optimiser le processus afin de diminuer le délai entre le moment où le CRHA | CRIA est inspecté et celui où il reçoit son rapport.
- Développer et tester une approche d'inspection de groupe visant l'ensemble d'une équipe RH.
- Développer et tester des visites d'accompagnement de la relève. (Différé)

## Bilan des activités

CONSTATS DE NON-CONFORMITÉ

Sur les 571 rapports présentés au CIP de la réunion d'avril 2019 à celle de janvier 2020 :

**44 %**
**CONTENAIENT DES CONSTATS DE NON-CONFORMITÉ.**

**63 %**
La majorité de ces constats **concernent la protection de la confidentialité des données personnelles et confidentielles**, notamment dans les transferts de documents sensibles par courriel ou par d'autres moyens de partage d'information qui pourraient comporter un risque de bris de confidentialité.

**15 %**
sont **en lien avec l'affichage réglementaire pour les professionnels en pratique privée** (affichage du Code de déontologie et du Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes), **ainsi qu'avec la consignation des recommandations** faites aux clients dans les dossiers.

**6 %**
Bien que cela représente seulement 6 % des cas, on constate que tous les CRHA | CRIA **ne procèdent pas à l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique**, bien qu'il soit obligatoire pour toute entreprise de se doter d'une telle politique en vertu de la Loi sur les normes du travail.

RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

**1 019**
**RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE**
Dans l'ensemble des rapports compilés, on compte 1 019 recommandations d'amélioration de la pratique, pour une moyenne de 1,8 recommandation par rapport.

**44 %**
Près de la moitié **concernent les savoirs-faires reliés au rôle de professionnel**. Plus précisément, elles traitent du devoir de recommandation, de la visibilité du titre professionnel, du maintien de la confidentialité et de la consignation des recommandations dans les dossiers.

**23 %**
**concernent le domaine professionnel de la dotation.** Elles évoquent plus particulièrement la prise de données personnelles et confidentielles aux étapes appropriées du processus d'embauche.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

Veiller à ce que tous manipulent de manière adéquate et conforme les informations personnelles, professionnelles et organisationnelles.

Respecter toutes les obligations déontologiques, notamment le secret professionnel ainsi que la confidentialité et l'intégrité des informations.

Contribuer à améliorer les processus, les pratiques et les politiques liés à la dotation.

Appliquer et promouvoir les lois, les politiques publiques en vigueur et les processus visant à prévenir le harcèlement au travail.

Contribuer à améliorer les processus, les pratiques et les politiques de relations du travail au sein de l'organisation.

## Synthèse des recommandations

### *PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS*

L'équipe d'inspection demande au CRHA | CRIA de protéger les données de nature personnelle et confidentielle qu'il traite dans l'exercice de ses fonctions. L'accès à ces données doit être restreint. Lors d'envoi de messages contenant de l'information confidentielle, le CRHA | CRIA doit s'assurer de la protection de l'information en cryptant ou en protégeant par un mot de passe le document contenant l'information sensible.

### *AFFICHAGE DES RÈGLEMENTS*

Le CRHA | CRIA doit mettre à la vue du public un exemplaire du Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage des comptes ainsi qu'un exemplaire du Code de déontologie des CRHA et CRIA. Si le professionnel rencontre des clients hors de son bureau, il lui est conseillé d'avoir ces documents dans un porte-documents, afin de les rendre disponibles pour consultation.

### *AFFICHAGE DU PERMIS*

Le CRHA | CRIA doit afficher son permis de l'Ordre à la vue du public (article 3.03 du Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation). À défaut de pouvoir le faire, il lui est recommandé de conserver sur lui sa carte de professionnel agréé inscrit au tableau de l'Ordre et de la rendre disponible pour consultation.

### *PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE*

Conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, tout employeur a la responsabilité de mettre en place des moyens pour prévenir le harcèlement psychologique dans son entreprise. Il a aussi le devoir d'intervenir de manière à faire cesser toute situation de harcèlement qui est portée à sa connaissance. Il a par ailleurs la responsabilité de veiller à ce que ses salariés adoptent une conduite exempte de harcèlement psychologique.

De plus, il est recommandé au CRHA | CRIA de jouer un rôle proactif dans son organisation en matière de prévention. Il lui est demandé de proposer à son employeur des moyens dynamiques d'information sur la prévention du harcèlement psychologique au travail, comme un engagement de l'employeur envers la tolérance zéro, l'établissement d'une politique et des outils de traitement d'une plainte.

### *CONTENU DES DOSSIERS ET ARCHIVAGE DES DOCUMENTS*

Le Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation exige du professionnel de consigner dans chaque dossier les éléments suivants : la description du mandat, la date d'ouverture du dossier, les coordonnées du client, la description des motifs de consultation, la description des services professionnels rendus, les recommandations faites au client, la correspondance et les autres documents appartenant au client et relatifs aux services professionnels rendus ainsi que les notes relatives aux conversations téléphoniques.

Le Règlement impose également au professionnel d'instaurer un système d'archivage de ses dossiers fermés et de conserver ses dossiers clients au moins trois ans après la conclusion du dernier service rendu.

### *PROCESSUS DE DOTATION*

Il est demandé au CRHA | CRIA de réviser le processus de dotation de son organisation afin de le rendre conforme aux principes de non-discrimination à l'emploi édictés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, notamment aux articles 10 et 18.1. (Voir également les articles 3, 6, 12, 19 et 40 du Code de déontologie des CRHA et CRIA).

## Participation à des forums et à des groupes de travail

La Journée de l'inspection professionnelle organisée par le Conseil interprofessionnel du Québec s'est tenue le 12 juin 2019. Un membre du comité d'inspection professionnelle, une inspectrice, la coordonnatrice de l'inspection et la directrice de la qualité de la pratique de l'Ordre y ont participé.

Lors de cette journée, la directrice de la qualité de la pratique, également panéliste, a présenté aux 120 participants présents les apprentissages réalisés dans le cadre de l'implantation de l'inspection à distance.

Elle a aussi assisté à toutes les rencontres du Forum de l'inspection professionnelle du CIQ qui ont eu lieu au courant de l'année et participe depuis cet automne au chantier sur l'élaboration des lignes directrices concernant l'inspection professionnelle de l'Office des professions.

## Formation en gestion en matière de harcèlement

Tous les inspecteurs ont été formés aux notions du programme de gestion en matière de harcèlement au travail.

Par ailleurs, deux inspecteurs ont reçu une formation plus spécifique afin de pouvoir jouer un rôle important dans le processus de certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH). Afin de rendre un avis au comité de la certification quant à l'octroi ou non de la certification ECH à un professionnel CRHA | CRIA, ceux-ci corrigeront le rapport d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail rédigé par le candidat et procèderont également à une entrevue individuelle à distance.

## Actions de sensibilisation

### *DIRECTIVE – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE ET DOTATION*

L'Ordre a émis cette année une **directive** sur la responsabilité professionnelle des CRHA | CRIA à chaque étape du processus de dotation, portant plus précisément sur la protection des renseignements personnels et confidentiels et l'interdiction de discrimination à l'embauche.

Cette directive découle de l'observation des pratiques des CRHA | CRIA lors des inspections et dans le contexte d'événements d'actualité (**action collective de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** visant à mettre fin au recours à des questionnaires médicaux préembauche injustifiés de la Commission scolaire de Montréal).

### *PARTENARIAT ET CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DU PUBLIC*

L'Ordre travaille en partenariat avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) à une **campagne de sensibilisation** du public aux pratiques de discrimination dans les processus d'embauche.

### *VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS ET DES RÉFÉRENCES – ÉVOLUTION DES PRATIQUES*

Le CIP est allé au-devant de plusieurs entreprises qui vendent des services de vérification des antécédents et des références pour les sensibiliser aux aspects discriminatoires de ces services. Ces rencontres ont été très bien accueillies et sont le point de départ d'une évolution des pratiques.

### *PROACTIVITÉ – COMMUNIQUÉ EN LIEN AVEC LA COVID-19*

Le CIP a participé à la rédaction du premier communiqué de l'Ordre en lien avec les risques imminents de pandémie de COVID-19. Publié le 10 février 2020, soit plusieurs semaines avant la mise en place des mesures de protection et directives gouvernementales, ce communiqué soulignait aux CRHA | CRIA l'importance d'être vigilants et proactifs et leur rappelait des obligations particulières à cet égard.

| 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) | **70** |
| CRHA | CRIA visités | **638** |
| Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA | CRIA | **633** |
| Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle | **633** |
| Rapports de vérification dressés à la suite d'une visite | **0** |
| Rapports de vérification dressés à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire | **0** |
| Rapports de vérification dressés à la suite d'une combinaison des deux méthodes d'inspection professionnelle | **585** |
| CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une enquête | **0** |
| Rapports d'enquête dressés par le comité d'inspection professionnelle | **0** |
| Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice | **70** |

| INSPECTIONS PORTANT SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE | NOMBRE |
|---|---|
| Inspections portant sur la compétence pendantes à la fin de l'exercice précédent | **0** |
| CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une inspection portant sur la compétence au cours de l'exercice (total) | **1** |
| Rapports d'inspection dressés au cours de l'exercice à la suite des inspections portant sur la compétence réalisées au cours de l'exercice ou au cours de l'exercice précédent | **1** |
| Inspections portant sur la compétence pendantes à la fin de l'exercice | **0** |

**634**

*NOMBRE DE CRHA | CRIA DIFFÉRENTS AYANT FAIT L'OBJET D'UN RAPPORT D'INSPECTION PROFESSIONNELLE AU COURS DE L'EXERCICE*

- L'Ordre n'a pas prévu de nommer une personne responsable de l'inspection professionnelle en vertu d'un règlement en application de l'article 90 du Code des professions.
- L'Ordre n'a pas de règlement sur la comptabilité en fidéicommis des CRHA | CRIA en application de l'article 89 du Code des professions.
- Aucune inspection de suivi n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été effectuée au cours de l'exercice.
- Aucune audience n'a été tenue au cours de l'exercice par le comité d'inspection professionnelle ou par la personne responsable de l'inspection professionnelle avec un professionnel pouvant faire potentiellement l'objet d'une recommandation de compléter avec succès un stage ou un cours de perfectionnement ou de s'acquitter de 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 découlant d'une recommandation du comité d'inspection professionnelle n'était à évaluer au cours de l'exercice.
- Aucun CRHA | CRIA n'a fait l'objet au cours de l'exercice d'une transmission d'informations au bureau du syndic.

## 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** | **5** |
| 02 | Saguenay–Lac-Saint-Jean | **0** | **0** | **7** |
| 03 | Capitale-Nationale | **0** | **0** | **73** |
| 04 | Mauricie | **0** | **0** | **13** |
| 05 | Estrie | **0** | **0** | **11** |
| 06 | Montréal | **0** | **1** | **271** |
| 07 | Outaouais | **0** | **0** | **11** |
| 08 | Abitibi-Témiscamingue | **0** | **0** | **8** |
| 09 | Côte-Nord | **0** | **0** | **6** |
| 10 | Nord-du-Québec | **0** | **0** | **0** |
| 11 | Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine | **0** | **1** | **5** |
| 12 | Chaudière-Appalaches | **0** | **0** | **24** |
| 13 | Laval | **0** | **0** | **23** |
| 14 | Lanaudière | **0** | **0** | **33** |
| 15 | Laurentides | **0** | **0** | **24** |
| 16 | Montérégie | **0** | **4** | **100** |
| 17 | Centre-du-Québec | **0** | **0** | **14** |

| | NOMBRE |
|---|---|
| CRHA | CRIA ayant fait entrave à un membre du comité d'inspection professionnelle, à un inspecteur ou à un expert dans l'exercice de leurs fonctions | **2** |

## Aspects de non-conformité – Évolution

La confidentialité des données demeure un enjeu important. Depuis une décision du conseil de discipline sur ce sujet en 2018, cet aspect est vérifié systématiquement à chaque visite d'inspection. Les discussions avec les inspecteurs permettent aux CRHA | CRIA de comprendre les problématiques et de chercher des pistes de solution. Tous les avis de non-conformité font l'objet d'un suivi; les CRHA | CRIA se mettent généralement en action et mettent en place des solutions conformes qui ont du sens pour eux.

### ÉVOLUTION DES THÈMES DES CONSTATS DE NON-CONFORMITÉ SUR TROIS ANS

| | AFFICHAGE RÉGLEMENTAIRE | CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES | ARCHIVAGE DES DOSSIERS | CONTENU DES DOSSIERS | HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE |
|---|---|---|---|---|---|
| 2017-2018 | 28 % | 35 % | 13 % | 19 % | 0 % |
| 2018-2019 | 13 % | 48 % | 8 % | 12 % | 1 % |
| 2019-2020 | 17 % | 69 % | 4 % | 4 % | 7 % |

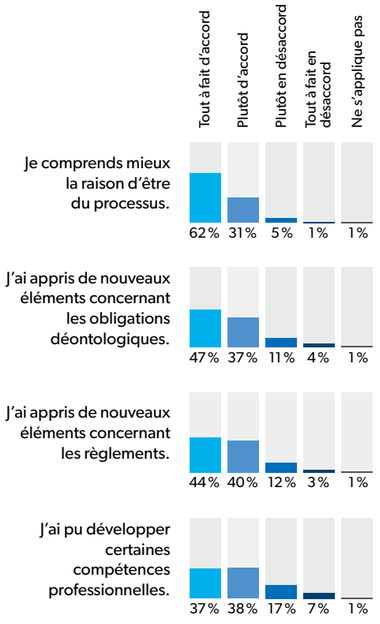
## Rétroaction des CRHA | CRIA

Au terme d'une inspection, le CRHA | CRIA est invité à faire part de son expérience et de ses commentaires en répondant à un sondage en ligne. Cette année, 38 % des professionnels inspectés ont répondu à ce sondage.

Les rencontres avec les inspecteurs sont toujours aussi efficaces : elles permettent aux CRHA | CRIA d'en apprendre davantage à propos de leurs obligations professionnelles et de développer leurs compétences professionnelles.

| | |
|---|---|
| Je n'aurai pas les ressources. | **0 %** |
| Je le ferai prochainement. | **4 %** |
| Je ne crois pas pertinent de les appliquer. | **2 %** |
| Je les ai partiellement mises en application. | **35 %** |
| Je les ai toutes mises en application. | **59 %** |

*MAINTENANT QUE J'AI EXPÉRIMENTÉ LE PROCESSUS :*



# BUREAU DU SYNDIC

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, notamment le Code de déontologie.
Selon les circonstances, le syndic peut déposer ou non une plainte disciplinaire devant le conseil de discipline ou prendre d'autres mesures qu'il jugera pertinentes.

## Bureau du syndic*

Me Véronique Émond, CRHA, syndique

André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

## Motifs des demandes d'enquête

- Enquêtes à la suite de plaintes de harcèlement au travail qui n'ont pas été faites selon les normes de pratique.
- Processus ou pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectaient pas les règles de l'art.
- Conduite ou propos tenus par des CRHA | CRIA dans l'exercice de leur profession.
- Non-respect du secret professionnel.

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

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 |
|---|---|
| Demandes d'information adressées au Bureau du syndic | **138** |
| Signalements reçus par le Bureau du syndic | **27** |

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

| | NOMBRE |
|---|---|
| Infractions liées au comportement du professionnel | **2** |

## ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC

| | NOMBRE |
|---|---|
| **Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent** | **6** |
| **Dossiers ouverts durant la période** | **38** |
| ▪ Demandes d'enquête formulées par une personne du public (y compris les professionnels d'autres ordres professionnels) | **31** |
| ▪ Demandes d'enquête formulées par un CRHA | CRIA | **3** |
| ▪ Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par un de ses membres | **0** |
| ▪ Demandes d'enquête formulées par un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par un membre du personnel de l'Ordre | **2** |
| ▪ Enquêtes initiées par le Bureau du syndic à la suite d'une information | **2** |
| **Total des CRHA | CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice** | **38** |
| **Enquêtes fermées (total)** | **34** |
| ▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours après leur ouverture | **17** |
| ▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours après leur ouverture | **15** |
| ▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours après leur ouverture | **2** |
| ▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours après leur ouverture | **0** |
| **Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice** | **10** |

## DÉCISIONS RENDUES PAR LE BUREAU DU SYNDIC

| | NOMBRE |
|---|---|
| **Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline** | **2** |
| **Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte** | **32** |
| ▪ Enquêtes ayant conduit à la conciliation du syndic | **1** |
| ▪ Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité | **1** |
| ▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel | **8** |
| ▪ Enquêtes autrement fermées | **22** |
| ▪ Demandes d'enquêtes frivoles ou quérulentes | **2** |
| ▪ Aucune matière à porter plainte | **18** |
| ▪ Pas suffisamment de preuves pour porter plainte | **2** |
| ▪ Autres motifs | **0** |

### *ENQUÊTES ROUVERTES À LA SUITE D'UN AVIS DU COMITÉ DE RÉVISION DES DÉCISIONS DU SYNDIC SUGGÉRANT AU SYNDIC DE COMPLÉTER SON ENQUÊTE*

| | NOMBRE |
|---|---|
| Enquêtes rouvertes pendantes à la fin de l'exercice précédent | **0** |
| Enquêtes rouvertes durant la période | **1** |
| Enquêtes rouvertes fermées durant la période | **1** |
| ▪ Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline | **0** |
| ▪ Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte au conseil de discipline | **1** |
| Enquêtes rouvertes pendantes à la fin de l'exercice | **0** |

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

| | NOMBRE |
|---|---|
| Plaintes du bureau du syndic ou des syndics *ad hoc* pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice précédent | **0** |
| Plaintes portées par le bureau du syndic ou par les syndics *ad hoc* au conseil de discipline au cours de l'exercice | **2** |
| ▪ Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes | **4** |
| Plaintes du bureau du syndic ou des syndics *ad hoc* fermées au cours de l'exercice (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés) (total) | **0** |
| Plaintes du bureau du syndic ou des syndics *ad hoc* pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice | **2** |

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

| | NOMBRE |
|---|---|
| Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession relatifs au refus de fournir des services à une personne pour des raisons de race, de couleur, de sexe, d'âge, de religion, d'ascendance nationale ou d'origine sociale de cette personne, à l'utilisation illégale d'un titre de spécialiste, à l'utilisation illégale du titre de docteur ou à l'exercice d'une profession, d'un métier, d'une industrie, d'un commerce, d'une charge ou d'une fonction incompatible avec l'honneur, la dignité ou l'exercice de sa profession | **2** |
| Infractions à caractère économique (appropriation, comptes en fidéicommis, etc.) | **1** |
| Infractions liées au comportement du professionnel | **1** |

## ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU BUREAU DU SYNDIC AU 31 MARS 2020

| | NOMBRE DE PERSONNES | | |
|---|---|---|---|
| ACTIVITÉS DE FORMATION | AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE | AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE | N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION |
| Formation sur l'inconduite sexuelle s'adressant aux syndics | **1** | **0** | **1** |
| Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir | **0** | **1** | **0** |
| 8e Congrès du CIQ | **s.o.** | **2** | **0** |

- Aucune requête n'a été adressée au conseil de discipline par le Bureau du syndic au cours de l'exercice aux fins d'imposer immédiatement une suspension ou une limitation d'utiliser un titre réservé aux CRHA | CRIA à un professionnel faisant l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de cinq ans d'emprisonnement ou plus en lien avec l'exercice de la profession.
- Aucune requête n'a été adressée au conseil de discipline par le Bureau du syndic ou par un syndic *ad hoc* à la suite d'une plainte déposée au cours de l'exercice aux fins d'imposer à un CRHA | CRIA une radiation provisoire immédiate ou une limitation provisoire immédiate de son droit d'exercer des activités professionnelles.
- Aucune enquête n'était pendante au 31 mars 2020 aux mains des syndics *ad hoc* et aucune enquête n'a été ouverte par ceux-ci au cours de l'exercice.
- Aucune information n'a été transmise au comité d'inspection professionnelle au cours de l'exercice par le Bureau du syndic.

# 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.

## CONCILIATION DE COMPTES D'HONORAIRES

| | NOMBRE |
|---|---|
| Demandes de conciliation de comptes pendantes à la fin de l'exercice précédent | **0** |
| Demandes de conciliation de comptes reçues au cours de l'exercice (total) | **1** |
| ▪ Demandes de conciliation de comptes présentées dans les 45 jours suivant la réception du plus récent compte ou de la plus récente échéance d'un versement | **1** |
| ▪ Demandes de conciliation de comptes présentées dans les 45 jours suivant la décision du conseil de discipline qui remet expressément en question la qualité ou la pertinence de l'acte professionnel facturé | **0** |
| ▪ Demandes de conciliation de comptes présentées hors délai | **0** |
| ▪ Demandes de conciliation de comptes non recevables pour des motifs autres que la prescription des délais | **0** |
| Demandes de conciliation de comptes ayant conduit à une entente | **1** |
| Demandes de conciliation de comptes n'ayant pas conduit à une entente | **0** |
| Demandes de conciliation de comptes abandonnées par le demandeur | **0** |
| Demandes de conciliation de comptes pendantes à la fin de l'exercice | **0** |

*AUCUNE DEMANDE D'ARBITRAGE DES COMPTES N'ÉTAIT PENDANTE AU 31 MARS 2020 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

Me Marc-André Robert, CRIA, président

Elisabeth Malo, CRHA

Yvan O'Connor, CRHA

Jacques Richer,
nommé par l'Office des professions

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**2**

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

| | NOMBRE |
|---|---|
| Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent | **1** |
| Demandes d'avis reçues (total) | **5** |
| ▪ Demandes d'avis présentées dans les 30 jours de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline | **4** |
| ▪ Demandes d'avis présentées après le délai de 30 jours | **1** |
| Demandes d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur | **0** |
| Demandes pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice (total) | **5** |
| ▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande | **4** |
| ▪ Avis rendus après le délai de 90 jours | **1** |
| Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice | **1** |

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

| | 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 | **1** |
| 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 2020

| | 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 | **0** | **3** | **1** |

# 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 | 1 |
| Plaintes reçues au cours de l'exercice (total) | 2 |
| ▪ Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint | 2 |
| ▪ Plaintes portées par un syndic *ad hoc* | 0 |
| ▪ Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées) | 0 |
| Dossiers de plainte fermés (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés) | 1 |
| Plaintes pendantes à la fin de l'exercice | 2 |

AUCUNE AUDIENCE DU CONSEIL

**1** DÉCISION DU CONSEIL RENDUE DANS LES 90 JOURS DE LA PRISE EN DÉLIBÉRÉ

**2** CONFÉRENCES TÉLÉPHONIQUES DE GESTION D'INSTANCE

AUCUNE DÉCISION SUR LA CULPABILITÉ OU SUR LA SANCTION PORTÉE EN APPEL AU TRIBUNAL DES PROFESSIONS

AUCUN APPEL SUR LA CULPABILITÉ OU SUR LA SANCTION DONT L'AUDIENCE EST COMPLÉTÉE PAR LE TRIBUNAL DES PROFESSIONS

## Membres

Marc Bellavance, CRIA
Robert Bronsard, CRHA
Valérie Gagnon, CRHA
Francine Gravel, CRHA
Me Stéphane Guinta, CRIA
Me Karl Jessop, CRIA
Camille Jomphe, CRHA
Serge S. Laverdière, CRIA
Pierre Lefebvre, CRHA
Linda Lepage, CRIA
Denis Morin, CRHA
Joël Ross, CRIA

Me Nicole Bouchard, secrétaire
Mylène Montpetit, secrétaire adjointe

## DÉCISIONS DU CONSEIL

| | NOMBRE |
|---|---|
| Autorisant le retrait de la plainte | 1 |
| Rejetant la plainte | 0 |
| Acquittant l'intimé | 0 |
| Déclarant l'intimé coupable | 0 |
| Acquittant l'intimé et déclarant l'intimé coupable | 0 |
| Déclarant l'intimé coupable et imposant une sanction | 0 |
| Imposant une sanction | 0 |

- La secrétaire du conseil de discipline n'a reçu aucune plainte privée au cours de l'exercice.
- Le conseil de discipline n'a formulé aucune recommandation au conseil d'administration au cours de l'exercice.
- La secrétaire du conseil de discipline n'a reçu aucune requête en inscription au tableau à la suite d'une radiation ni aucune requête en reprise du plein droit d'exercice et le conseil de discipline n'a rendu aucun avis en ce sens au cours de l'exercice.

## 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 |
| Non-respect des normes de pratique (article 3 du Code de déontologie) | 1 | 0 |

## ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS 2020

| | NOMBRE DE PERSONNES | | |
|---|---|---|---|
| | AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE | AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE | N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION |
| Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir | 6 | 6 | 0 |

# COMITÉ DE LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

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.

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**2**

## Membres

Pearl Bailey, CRHA

Nathalie Blain, CRHA

Louise Bourget, CRHA

Paul Langevin, CRHA

Pascale Maltais, CRHA

Claude Paquet, CRHA

Rémy Tondreau, CRHA

L'Ordre offre à l'ensemble des CRHA | CRIA un éventail de formations, offertes en salle ou à distance, en lien avec le Guide des compétences des CRHA et 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 par période de référence. Cette formation est offerte en ligne gratuitement.

Afin de permettre à tous d'évoluer dans des milieux de travail sains et inclusifs, les CRHA | CRIA doivent être constamment à l'affût des nouvelles données issues de la recherche, des changements législatifs et sociétaux et des nouvelles technologies du travail.

L'Ordre met à leur disposition divers moyens pour continuer à développer leurs compétences tout au long de leur carrière. Sa stratégie de développement professionnel et de la qualité de la pratique s'appuie sur les quatre principes directeurs suivants :

**Collaboration**
Tous les CRHA | CRIA font partie d'une communauté d'apprentissage où tout est mis en œuvre pour la mise en place de conditions optimales leur permettant de parfaire leur pratique.

**Accessibilité**
Les CRHA | CRIA ont accès à des formations dans différents formats correspondant à leurs préférences quant au mode d'apprentissage. Des formations de qualité leur sont proposées, dont certaines gratuitement.

**Pertinence**
Les CRHA | CRIA ont accès à des formations qu'ils jugent utiles pour leur pratique et pour l'évolution de la profession.

**Impact**
Les CRHA | CRIA sont en mesure de transférer les éléments de contenu dans leur pratique.

En vertu de ces principes directeurs, l'Ordre met en place un programme de formation continue obligatoire visant le maintien et le développement des compétences des CRHA | CRIA. Ceux-ci doivent réaliser 60 heures de formation par période de référence de trois ans pour s'y conformer. La période de référence actuelle a débuté le 1er avril 2018 et se terminera le 31 mars 2021. Un changement a été introduit concernant la durée de la formation obligatoire en déontologie et éthique. Ainsi, le nombre d'heures est passé de deux à trois afin de refléter l'importance accrue de ce sujet pour une pratique exemplaire des professionnels.

*CONSCIENT QUE LES DÉFIS DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE CONCERNANT LES ENJEUX ÉTHIQUES DEMANDENT D'ÊTRE TOUJOURS À L'AFFÛT, L'ORDRE OFFRE DEPUIS AVRIL 2019 UNE FORMATION GRATUITE EN LIGNE INTITULÉE « PROFESSIONNELS EN ZONE GRISE : COMMENT PRENDRE DES DÉCISIONS ÉTHIQUES ».*

*DÉVELOPPÉE AVEC DES EXPERTS DU DOMAINE DE L'ÉTHIQUE ET DES RESSOURCES HUMAINES, ELLE PLACE LE PROFESSIONNEL DANS DES SITUATIONS DE TRAVAIL ASSEZ COMPLEXES POUR LUI PERMETTRE DE RÉFLÉCHIR ET D'ACQUÉRIR UN CADRE DE RÉFÉRENCE À UTILISER DANS SA PRATIQUE RÉGULIÈRE.*

*LES COMMENTAIRES REÇUS DE LA PART DES CRHA | CRIA JUSQU'ICI SONT TRÈS ÉLOQUENTS ET SOULIGNENT LE CARACTÈRE CONCRET ET SURTOUT PERTINENT DE LA FORMATION.*

Taux de satisfaction de la formation en ligne « Professionnels en zone grise : comment prendre des décisions éthiques »

**88,5 %**

## Activités de formation : domaines et faits saillants

L'Ordre met en place divers moyens pour rester au fait des défis et des enjeux liés à la pratique professionnelle des CRHA | CRIA. Chaque année, il réalise notamment un grand sondage. Cette année, près de 700 CRHA | CRIA y ont répondu. Voici quelques-uns des grands constats qui en ressortent.

- Les principaux besoins de formation ont trait au domaine professionnel de l'évolution stratégique de l'organisation. Ainsi, pour établir une culture organisationnelle à l'aube de la transformation organisationnelle et avec l'arrivée des nouvelles technologies, ainsi que pour favoriser l'innovation, les CRHA | CRIA doivent travailler à remettre l'humain au cœur de l'innovation technologique.
- En raison du contexte de pénurie de main-d'œuvre qui a prévalu presque toute l'année, les CRHA | CRIA veulent recevoir une formation sur la gestion intégrée des talents, notamment en ce qui a trait à la création de l'expérience employé et au développement des compétences.
- Finalement, les enjeux étant de plus en plus nombreux en matière de santé psychologique dans les milieux de travail, on constate une demande croissante pour une formation permettant aux CRHA | CRIA de travailler davantage à mettre en place des pratiques RH visant à améliorer la santé mentale et le bien-être des employés (moyens, acteurs et stratégies).

*DIVERS GROUPES DE TRAVAIL COMPOSÉS DE CRHA | CRIA, TOTALISANT PLUS DE 100 PRATICIENS DE DIFFÉRENTS PROFILS, ONT CONFIRMÉCES ENJEUX ET TRAVAILLÉ AVEC L'ÉQUIPE DE L'ORDRE POUR DÉVELOPPER DES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL PERTINENTES.*

EN QUELQUES CHIFFRES :

### PARMI LES ACTIVITÉS DE FORMATION OFFERTES PAR L'ORDRE :

**60 %** SONT DIRECTEMENT EN LIEN AVEC CES ENJEUX.

**21 %** METTENT L'ACCENT SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL.

**18 %** SONT AXÉES SUR LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES.

**87 %** DES PARTICIPANTS SE DÉCLARENT SATISFAITS DE LA PERTINENCE DES CONTENUS PRÉSENTÉS.

PLUS DE

**90 %** DES PARTICIPANTS DÉCLARENT AVOIR L'INTENTION D'APPLIQUER LES CONTENUS ACQUIS DANS LEUR PRATIQUE PROFESSIONNELLE (INTENTION DE TRANSFERT).

**23 %** NOUS AVONS ÉGALEMENT POURSUIVI LE TRAVAIL AFIN D'OFFRIR DES FORMATIONS GRATUITES DE QUALITÉ AUX CRHA | CRIA. NOUS AVONS AINSI OFFERT GRATUITEMENT 40 ACTIVITÉS DE TOUS TYPES, CE QUI REPRÉSENTE 23 % DE L'OFFRE TOTALE DES ACTIVITÉS DE FORMATION.



## Rapport des activités de formation continue

| ACTIVITÉ OBLIGATOIRE | HEURES | NOMBRE DE CRHA | CRIA L'AYANT SUIVIE |
|---|---|---|---|
| Professionnels en zone grise : comment prendre des décisions éthiques | **3** | **1 699** | |

| ACTIVITÉS FACULTATIVES | NOMBRE | HEURES | NOMBRE DE CRHA \| CRIA L'AYANT SUIVIE | NOMBRE DE PERSONNES DU PUBLIC L'AYANT SUIVIE |
|---|---|---|---|---|
| Colloques et rendez-vous | **5** | **30,75** | **640** | **368** |
| Congrès | **1** | **11,5** | **673** | **281** |
| Webinaires, classes virtuelles et formations en ligne | **93** | **295,75** | **15 856** | **3 167** |
| Formations en salle | **57** | **424** | **1 081** | **130** |
| Communautés de pratique | **15** | **230,5** | **273** | **10** |

| ACTIVITÉS GRATUITES | NOMBRE | HEURES | NOMBRE DE CRHA \| CRIA L'AYANT SUIVIE | NOMBRE DE PERSONNES DU PUBLIC L'AYANT SUIVIE |
|---|---|---|---|---|
| En ligne | **24** | **25,75** | **7 094** | **455** |
| En salle, classe virtuelle et webinaire | **16** | **34,75** | **6 766** | **2 551** |

Dans le but d'offrir aux CRHA | CRIA le plus vaste choix possible d'activités de développement professionnel, l'Ordre fait appel aux organismes habilités à dispenser de la formation en gestion des ressources humaines ou en relations industrielles. Afin de s'assurer de la pertinence des activités proposées, l'Ordre a mis en place un processus de préapprobation. Ce processus vise à évaluer si les contenus proposés par les fournisseurs sont en lien avec le Guide des compétences des CRHA et CRIA.

L'ORDRE A PRÉAPPROUVÉ

**421** FORMATIONS DE FOURNISSEURS EXTERNES.

| DISPENSE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE AU COURS DE L'EXERCICE* | NOMBRE |
|---|---|
| **Demandes reçues** | **232** |
| Nombre de CRHA \| CRIA concernés par les demandes reçues | **216** |
| **Demandes refusées** | **2** |
| Nombre de CRHA \| CRIA concernés par les demandes refusées | **2** |

* Les CRHA | CRIA retraités sont automatiquement exemptés de l'obligation de formation continue puisqu'ils ne peuvent en aucune façon travailler en ressources humaines ou en relations industrielles.

| CRHA \| CRIA CONCERNÉS PAR DES SANCTIONS IMPOSÉES AU COURS DE L'EXERCICE ET DÉCOULANT DU DÉFAUT DE SE CONFORMER AU RÈGLEMENT SUR LA FORMATION CONTINUE POUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 2015-2018 | NOMBRE |
|---|---|
| Radiation du tableau de l'Ordre | **213** |

# MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE GESTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

En 2018-2019, l'Ordre a créé et lancé un programme de formation unique en formule hybride (en ligne et en classe) sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail menant à l'obtention d'une certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement au travail (ECH).

**D'une durée de 8,5 jours en présentiel et de 26 heures à distance, la formation comprend quatre volets distincts :**

- Le premier volet traite des notions de base à acquérir.
- Le deuxième volet met l'emphase sur la prévention des situations de harcèlement en milieu de travail.
- Le troisième volet porte sur le rôle et les mesures de soutien que les CRHA | CRIA peuvent et doivent mettre en place dans les organisations pour prévenir les situations de harcèlement et pour pouvoir agir adéquatement lorsqu'un signalement est effectué ou lorsqu'une plainte formelle est déposée et qu'une enquête a lieu.
- Le quatrième volet traite spécifiquement de la réalisation de l'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail.

Les deux premiers volets sont ouverts à tous. Les deux derniers sont offerts exclusivement aux professionnels détenteurs du titre de CRHA | CRIA.

## Évaluation

Afin d'obtenir la certification ECH, le CHRA | CRIA doit réussir le processus d'évaluation des connaissances et des compétences, soit :

- Un examen écrit;
- La rédaction d'un rapport d'enquête selon les normes énoncées dans le Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail, rapport qui sera ensuite validé par un inspecteur de l'Ordre;
- Une entrevue individuelle avec un inspecteur de l'Ordre.

## Formation continue et inspection professionnelle

Le professionnel qui détient la certification ECH doit compléter cinq heures de développement continu des compétences sur le thème de la gestion du harcèlement en milieu de travail, et ce, chaque année à partir de l'année suivant l'obtention de sa certification.

De plus, les CRHA | CRIA qui détiennent cette certification feront l'objet d'une inspection particulière qui aura lieu tous les trois ans. Cette inspection permettra de valider la mise en œuvre des normes énoncées dans le Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail.

LES PREMIÈRES CERTIFICATIONS ECH SERONT OCTROYÉES EN 2020-2021.

**PLUS DE 170 PARTICIPANTS** ONT COMPLÉTÉ UN OU PLUSIEURS VOLETS DU PROGRAMME.

Le taux de satisfaction moyen est de

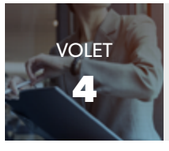
**88,8 %.**

**NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR VOLET**

NOTIONS DE BASE **83**

PRÉVENTION **43**

SOUTIEN **26**




INTERVENTION **18**

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

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

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

## Mandat

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

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

## DEMANDES DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

| | NOMBRE |
|---|---|
| Demandes reçues | **9** |
| Demandes acceptées | **8** |
| Demandes refusées | **1** |
| Demandes pendantes à la fin de l'exercice | **0** |

## Membres

Élise Corriveau, CRHA

Daniel Gendron, CRIA

Véronique Morin, CRIA

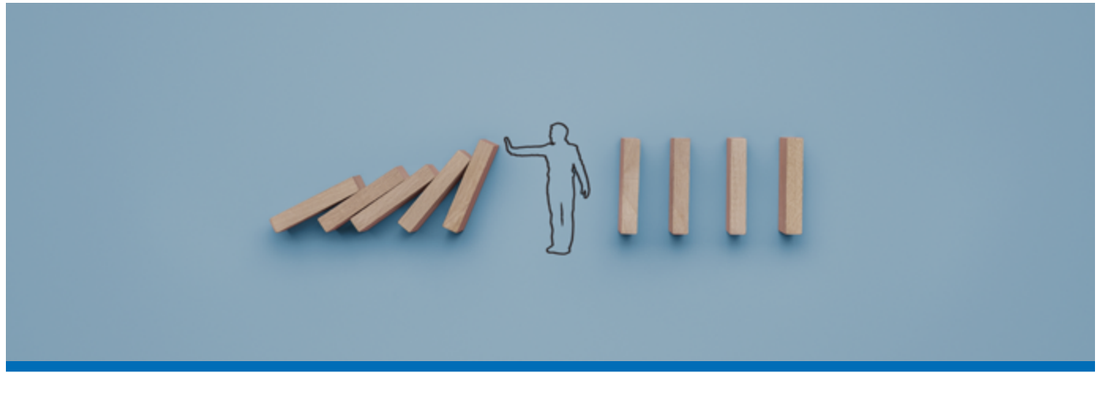
Rémi St-Gelais, CRIA

Chantal Lamoureux, CRHA, secrétaire du comité

*NOMBRE DE RÉUNIONS*

**4**

Le comité de la certification ECH a été formé par le conseil d'administration le 19 septembre 2019.



# MÉDIATEUR ACCRÉDITÉ – DEMANDE DE RECONNAISSANCE EN COURS

*L'ORDRE A DÉPOSÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE UNE DEMANDE VISANT À ÊTRE RECONNU À TITRE D'ORGANISME ACCRÉDITEUR EN MÉDIATION.*

En effet, dans le cadre de sa mission de protection du public, l'Ordre considère que les CRHA | CRIA sont des acteurs clés dans la prévention et la résolution des différends en milieu de travail et qu'ils jouent un rôle incontournable dans la création et le maintien de milieux de travail sains. La pratique de la médiation vise diverses compétences du Guide des compétences des CRHA et CRIA, dont l'accompagnement (compétences transversales) et le domaine professionnel Travailler ensemble.



## Actions entreprises

- Dans le cadre de ce processus, le conseil d'administration a adopté une Politique d'octroi et de retrait de l'accréditation de médiateur, qui contient notamment une obligation de formation continue pour les médiateurs accrédités visant à maintenir la validité de cette accréditation dans le temps. En effet, le médiateur accrédité devra compléter cinq heures de développement continu des compétences sur le thème de la médiation en milieu de travail, et ce, chaque année à partir de l'année suivant le premier anniversaire de l'octroi de l'accréditation.
- Le conseil d'administration a également adopté un Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière de médiation en milieu de travail. Ce guide regroupe les bonnes pratiques en la matière et les normes que les CRHA | CRIA devront suivre dans le cadre de leur pratique.

## Trois niveaux d'intervention possibles pour les CRHA | CRIA

NIVEAU 1

SENSIBILISER ET SOUTENIR LA MÉDIATION.

NIVEAU 2

ADOPTER, DANS LA PRATIQUE, LA POSTURE ET DES OUTILS DE MÉDIATEUR.

NIVEAU 3

AGIR EN TANT QUE MÉDIATEUR DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL POUR FAVORISER LE RÈGLEMENT DE CONFLITS DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE FORMELLE ET STRUCTURÉE DE MÉDIATION.

# USURPATION DE TITRE RÉSERVÉ

Au cours de l'exercice 2019-2020, l'Ordre a effectué 805 vérifications 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 PORTANT SUR L'USURPATION DE TITRE PAR TYPE DE VÉRIFICATION

| | NOMBRE |
|---|---|
| Vigies aléatoires | **801** |
| Signalements | **4** |
| **Total des vérifications** | **805** |

| | NOMBRE |
|---|---|
| Dossiers ouverts durant la période | **147** |
| Personnes ayant retiré le titre après avoir été interpellées | **17** |
| Dossiers demeurant ouverts à la fin de la période | **130** |
| Poursuites pénales intentées | **0** |

Aucune enquête concernant des infractions pénales prévues au Code des professions ou aux lois particulières n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été ouverte au cours de l'exercice.

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

**11 005**

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 auprès de l'assureur contre des CRHA | CRIA à l'égard de leur responsabilité professionnelle | **4** |
| CRHA | CRIA concernés par ces réclamations | **4** |

*L'ORDRE N'A PAS CONSTITUÉ DE FONDS D'ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES CRHA | CRIA.*

## CRHA | CRIA AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INFORMATION AU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE OU AU BUREAU DU SYNDIC DE LA PART DU COMITÉ OU DES PERSONNES RESPONSABLES D'ÉTUDIER LA NATURE DES DEMANDES DE RÉCLAMATION

| | NOMBRE |
|---|---|
| CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle | **0** |
| CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic | **0** |

- Le règlement en application du paragraphe d de l'article 93 du Code des professions ne prévoit pas de classe de CRHA | CRIA.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application du paragraphe p de l'article 94 du Code des professions autorisant les CRHA | CRIA à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société.

## Activités relatives à l'indemnisation

*L'ORDRE N'AUTORISE PAS LES CRHA | CRIA À DÉTENIR DES SOMMES OU DES BIENS, DONT DES AVANCES D'HONORAIRES, POUR LE COMPTE DE LEURS CLIENTS OU D'AUTRES PERSONNES DANS L'EXERCICE DE LEUR PROFESSION.*

# PROGRAMME DE MENTORAT

## Membres du comité de pilotage

Roxanne Coulombe, CRHA

France Couture, CRHA

Jean-Pierre Gagnon, CRIA

Denis Lavoie, CRHA

Cecilia Mohr, CRHA

Luc Nadeau, CRHA

L'Ordre a poursuivi les travaux d'implantation de la plateforme de mentorat virtuel en 2019-2020 afin que tous les CRHA | CRIA puissent bénéficier d'un réseau de professionnels désirant partager leur expérience.

Ce programme offre à des CRHA | CRIA expérimentés de transmettre leurs acquis et de contribuer à l'amélioration de la profession, et ce, au bénéfice de la relève de la profession et des professionnels agréés en quête de développement. En outre, le programme de Mentorat CRHA augmente et diversifie les possibilités de développement professionnel en fonction des besoins liés à la carrière des participants.

Convaincu des bienfaits que peut apporter cette forme d'apprentissage social au développement professionnel des CRHA | CRIA et avec comme mission la protection du public, l'Ordre a poursuivi ses efforts afin d'accroître l'accessibilité et la visibilité de son programme de mentorat. C'est dans cette optique et dans le but de transformer la profession et de faire évoluer son impact et sa crédibilité qu'une nouvelle identité visuelle a été créée afin de renommer le programme « Mentorat CRHA ».

*AU-DELÀ DE LA FORME, VOICI LES TRAVAUX DE TRANSFORMATION QUI CONSTITUENT LE FOND DU PROGRAMME DE MENTORAT :*

- Développement et mise en ligne d'une nouvelle formation initiale segmentée sous forme de 10 capsules courtes. Ce projet a été réalisé avec l'implication de membres du comité de pilotage, d'experts sur le sujet ainsi que de participants au programme de mentorat. Ce projet mené en mode agile impliquait les parties prenantes à différents stades de son évolution.
- Création et dévoilement d'une nouvelle page web dédiée uniquement au programme Mentorat CRHA sur le site web de l'Ordre afin d'accueillir la nouvelle formation en ligne. Aussi réalisée en mode agile, cette nouvelle page en est actuellement à sa première version et continuera d'évoluer en même temps que le programme et grâce à l'implication du comité de pilotage.
- Renouvellement des outils destinés aux mentors et mentorés pendant la refonte de la section Mentorat sur le site web de l'Ordre.

*Grâce à l'ensemble des nouveaux éléments qui composent actuellement le programme de Mentorat CRHA, plusieurs grandes organisations se sont intéressées à notre façon de faire et aux outils que nous mettons à la disposition de nos professionnels agréés. Actuellement, l'Ordre partage ses outils et s'ouvre à l'écosystème pour soutenir le développement de programmes de mentorat dans les organisations.*

*Le programme de Mentorat CRHA augmente et diversifie les possibilités de développement professionnel en fonction des besoins liés à la carrière des participants.*

## Pour plus d'informations :

ORDRECRHA.ORG/SERVICES/MENTORAT/COMPRENDRE-MENTORAT

MENTORATCRHA

# RESSOURCES DE L'ORDRE

## Lancement du site mesemployes.com

Mesemployes.com est une source de référence et d'information pour les gestionnaires et dirigeants de petites et moyennes entreprises québécoises désireux d'optimiser la gestion de leur capital humain et d'en faire une source fondamentale, voire l'une des clés du succès de leur entreprise. La mission de ce site est d'outiller ces gestionnaires de bonnes pratiques, d'enseignements et de ressources validées par les CRHA | CRIA autour des axes touchant le recrutement, la mobilisation, la gestion du personnel et la formation.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

MESEMPLOYES.COM

OUTILS DE RÉFÉRENCE

## LE PORTAIL DE L'ORDRE

Outil de référence pour le grand public et pour les professionnels RH en exercice, le portail de l'Ordre offre un éventail de ressources et de sources d'informations factuelles et pertinentes permettant aux uns de mieux connaître la profession et aux autres de développer et d'appuyer leur pratique RH.

## *COIN EXPERT*

Chronique hebdomadaire du site de l'Ordre, *Coin expert* est une publication électronique rédigée exclusivement par des consultants CRHA | CRIA. Elle présente une série d'articles rédigés dans une perspective pratique, sur des sujets d'intérêt en gestion des ressources humaines (tendances, pratiques d'excellence, etc.).

Publiés chaque mardi dans le bulletin *Vigiexpress*, les textes sont archivés dans le portail de l'Ordre et sont parmi les plus lus de notre site.

ordrecrha.org/ressources/experts

MAGAZINE DE RÉFÉRENCE SUR LA PROFESSION

## LA REVUE RH

Publiée par l'Ordre depuis 1998, la revue RH est une source de référence incontournable qui aide les professionnels RH, les gestionnaires et les dirigeants d'entreprise dans leur démarche de gestion de leurs ressources humaines. Cette publication vise à nourrir la réflexion des professionnels RH sur divers sujets d'intérêt liés à l'exercice de leur profession, d'un point de vue tant pratique que stratégique. Elle a également pour vocation d'analyser les grands défis qui traversent l'exercice de la fonction RH, de même que de promouvoir les bonnes pratiques et les innovations pertinentes dans le domaine. Sa version imprimable de 56 pages est publiée cinq fois par an : trois numéros en version papier et deux numéros en version numérique.

BULLETIN D'INFORMATION

## *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 jurisprudentielle.

Par ailleurs, en plus des communications par courriel destinées à l'ensemble des CRHA | CRIA, l'Ordre y publie, entre autres, des informations concernant le renouvellement au tableau au l'Ordre, les élections au conseil d'administration, l'assemblée générale annuelle ainsi que la période de consultation en lien avec la cotisation annuelle. L'Ordre publie également les appels de candidatures pour les comités de l'Ordre et les avis de radiation.

VigiExpress
Actualité des CRHA et CRIA

## *VigieRT*

Mensuel des relations du travail de l'Ordre, *VigieRT* est une publication électronique portant spécifiquement 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.

## 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 et CRIA.

OUTILS DE BENCHMARKING RH

# Le Baromètre RH

Le Baromètre RH est un outil de benchmarking RH exclusif qui traduit concrètement le résultat des efforts d'une organisation. Il lui offre notamment la possibilité de se comparer avec d'autres organisations selon son secteur d'activité, sa région administrative et le nombre de ses employés.

Le service de base, le Baromètre RH annuel, gratuit pour les CRHA | CRIA, présente onze indicateurs de performance : taux de roulement, taux d'absentéisme, délai moyen d'embauche, taux de rendement du capital humain, etc.

Le nouveau service trimestriel, le Baromètre RH+, est offert à l'ensemble des organisations. Ce service comprend déjà onze indicateurs de performance de base et de nouveaux seront ajoutés annuellement.

# OUTILS D'AIDE À LA PRATIQUE

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

ORDRECRHA.ORG/RESSOURCES/GUIDES-OUTILS

### *GUIDE : POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL EXEMPTS DE HARCÈLEMENT*

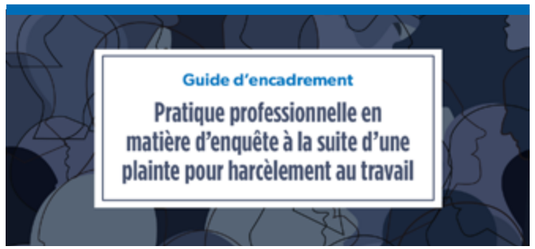
Le harcèlement dans les milieux de travail est un phénomène qui sévit toujours. Ce guide est un outil pour améliorer les pratiques de prévention, d'intervention et de soutien dans des situations de harcèlement au travail.

### *AIDE-MÉMOIRE SUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES*

Cet outil fait le tour des questions à examiner lors de l'établissement d'une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes.

### *GUIDE D'ENCADREMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE D'ENQUÊTE À LA SUITE D'UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT AU TRAVAIL*

En leur qualité de professionnels agréés, les CRHA | CRIA sont pleinement conscients des impacts du harcèlement sur les travailleurs, victimes et collègues, ainsi que sur leur entourage et leur vie personnelle. Les retombées négatives du harcèlement touchent aussi les organisations ainsi que la société en général. Ce 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.




### *CRÉATION ET CONSERVATION D'UN DOSSIER D'EMPLOYÉ*

Un outil de référence simple et accessible qui décrit les éléments essentiels à inscrire au dossier d'un employé de même que les modalités et les conditions de conservation.

### *GUIDE PRATIQUE SUR LA TENUE DES DOSSIERS PROFESSIONNELS*

Ce guide pratique est construit de façon à fournir rapidement des réponses aux questions les plus susceptibles d'être posées en matière de tenue des dossiers professionnels.

### *GUIDE : MISER SUR L'HUMAIN EN CONTEXTE DE CHANGEMENT*

Ce guide a été élaboré pour les CRHA | CRIA généralistes qui interviennent comme personnes-ressources en gestion du changement et qui cherchent des outils, trucs et astuces afin d'accompagner adéquatement leur organisation. Simple et concret, ce document propose une démarche efficace en trois étapes pour guider les organisations vers le succès en période de changement.

### *AIDE-MÉMOIRE : OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES POUR LES CRHA | CRIA EN PRATIQUE PRIVÉE*

L'Ordre met à la disposition des CRHA | CRIA exerçant en pratique privée cet aide-mémoire à propos des obligations déontologiques et des bonnes pratiques à adopter en la matière.

### *GUIDE : LORSQU'IL FAUT CONGÉDIER, GARDER L'HUMAIN AU CŒUR DU PROCESSUS*

Ce guide s'adresse à tous les intervenants concernés de près ou de loin par un congédiement et met en lumière l'importance de recevoir l'accompagnement d'un CRHA | CRIA tout au long de la démarche. Il constitue un recueil de bonnes pratiques quant au savoir-être à privilégier avant, pendant et après la tenue d'une rencontre de congédiement.

### *GUIDE PRATIQUE : CHANGEMENTS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

Ce guide permet d'accompagner et d'outiller les dirigeants ainsi que les responsables des ressources humaines dans la mise en application des changements parfois complexes apportés à la Loi.

# RÉGLEMENTATION DE L'ORDRE

## Élaboration d'un règlement autorisant la détention de sommes et procédure d'indemnisation

Afin que les CRHA | CRIA puissent détenir pour le compte d'un client ou d'un tiers, dans l'exercice de leur profession, des sommes ou des biens (avances d'honoraires, entre autres), l'Ordre a transmis à l'Office des professions deux projets de règlement : l'un portant sur la détention de sommes pour le compte d'un client et l'autre sur une procédure d'indemnisation.

Conformément à l'article 95.3 du Code des professions, l'Ordre a tenu une période de consultation de 30 jours, du 13 février au 14 mars 2020, relativement au projet de règlement autorisant la détention de sommes pour le compte d'un client, y compris des avances d'honoraires ou des sommes visant à couvrir le paiement des dépenses nécessaires pour l'exécution des services professionnels convenus.

À titre d'information, lors de cette consultation, l'Ordre a également invité les CRHA | CRIA à consulter le projet de règlement déterminant une procédure d'indemnisation.

## Mise à jour du Règlement sur les normes d'équivalence

Adopté en 2004, le Règlement sur les normes d'équivalence n'avait subi jusqu'à présent que quelques modifications mineures.

Afin de s'assurer de l'équité, de l'objectivité, de l'impartialité, de la transparence, de l'efficacité et de la célérité des processus relatifs à l'admission, l'Ordre a soumis un projet de règlement modifiant ce Règlement – la principale modification portant sur l'article 3, soit la répartition minimale des crédits pour obtenir une équivalence de diplôme.

Cette mise à jour a pour objectif de simplifier l'écriture du Règlement et, ainsi, de faciliter l'admission à la profession de CRHA | CRIA, notamment pour les personnes formées à l'extérieur du Québec.

## Mise à jour du Règlement sur l'assurance de la responsabilité professionnelle

L'Ordre souhaite permettre à certains CRHA | CRIA d'être exemptés de la prime d'assurance responsabilité professionnelle.

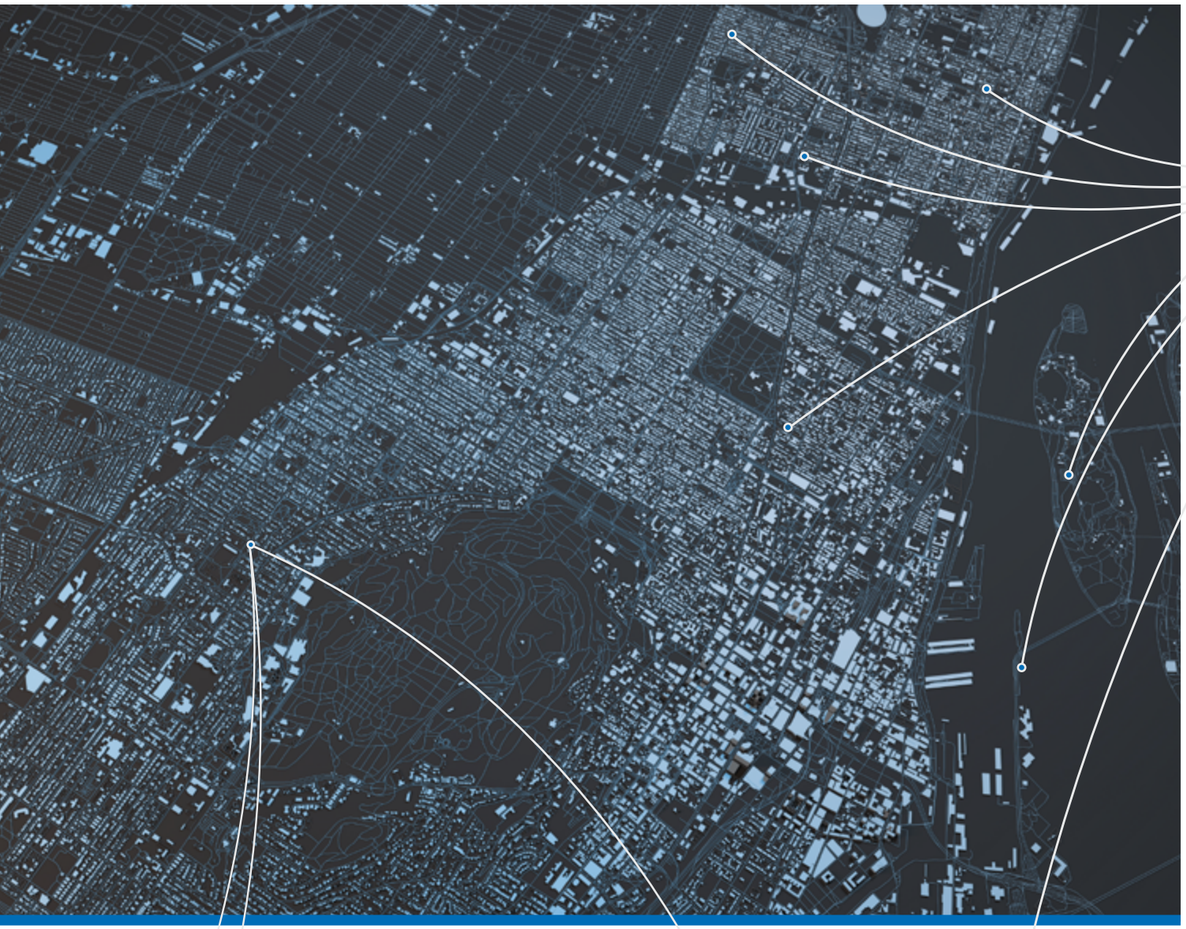
Les CRHA | CRIA ayant le statut « retraité » peuvent se prévaloir d'une cotisation réduite s'ils s'engagent à ne pas pratiquer la profession. Toutefois, en vertu de la précédente version du Règlement, ils devaient quand même acquitter la prime d'assurance responsabilité professionnelle. Cette situation suscitant beaucoup de questions et prêtant à une certaine confusion, le Règlement devait être mis à jour pour, entre autres, clarifier cette situation.

## Mise à jour du Règlement sur les élections

Le 20 décembre 2018, un nouveau Règlement sur les élections est entré en vigueur. À cette occasion, l'Ordre a revu le nombre d'administrateurs siégeant au conseil d'administration, la répartition des régions électorales, la durée des mandats et les critères d'éligibilité à la fonction d'administrateur. Il a également introduit la possibilité de tenir des élections par un moyen technologique.

À l'été 2019, l'Ordre a soumis un projet de règlement qui visait à modifier le Règlement sur l'organisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et les élections à son Conseil d'administration. Principalement, l'Ordre souhaitait ajouter un article qui autorise la rémunération des administrateurs.

**La mise à jour du Règlement est entrée en vigueur le 18 janvier 2020.**



# LOBBYISME

Conformément à sa mission de protection du public, l'Ordre sensibilise les institutions publiques à l'enjeu du harcèlement en milieu de travail. Il les incite à prendre action, que ce soit par le véhicule législatif, réglementaire, d'un programme ou d'un plan d'action, afin que tous puissent bénéficier d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.

## PÉRIODE COUVERTE :

29 janvier 2019 au 30 mars 2020

## INSTITUTIONS VISÉES

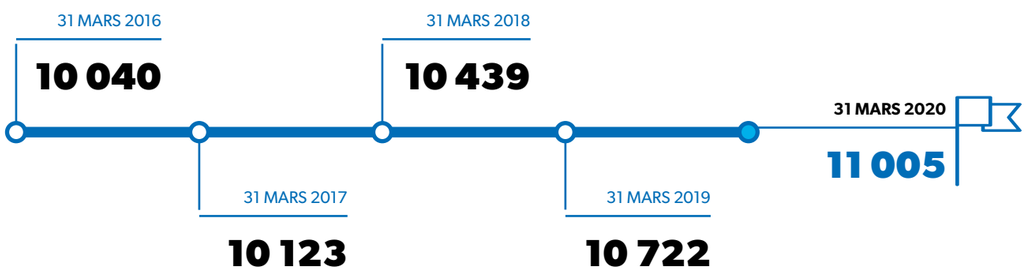
- Ministère de la Justice
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Office des professions du Québec
- Secrétariat à la condition féminine (ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur)

## PERSONNES AGISSANT À TITRE DE LOBBYISTES

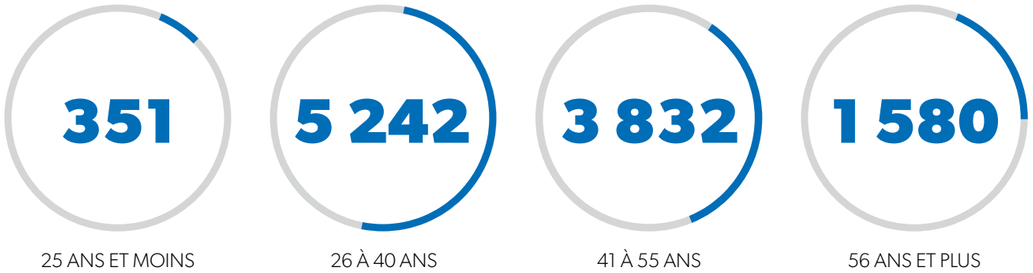
- Philippe de Villers, CRHA, président
- Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA, présidente (du 29 janvier 2019 au 8 mai 2019)
- Manon Poirier, CRHA, directrice générale
- Noémie Ferland-Dorval
- Isabelle Lamy

# RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

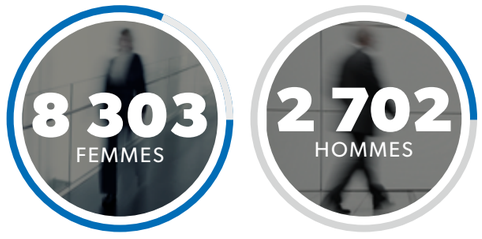
## ÉVOLUTION DU TABLEAU DE L'ORDRE



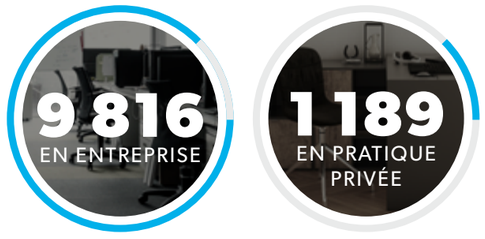

## GROUPE D'ÂGE




## SEXE



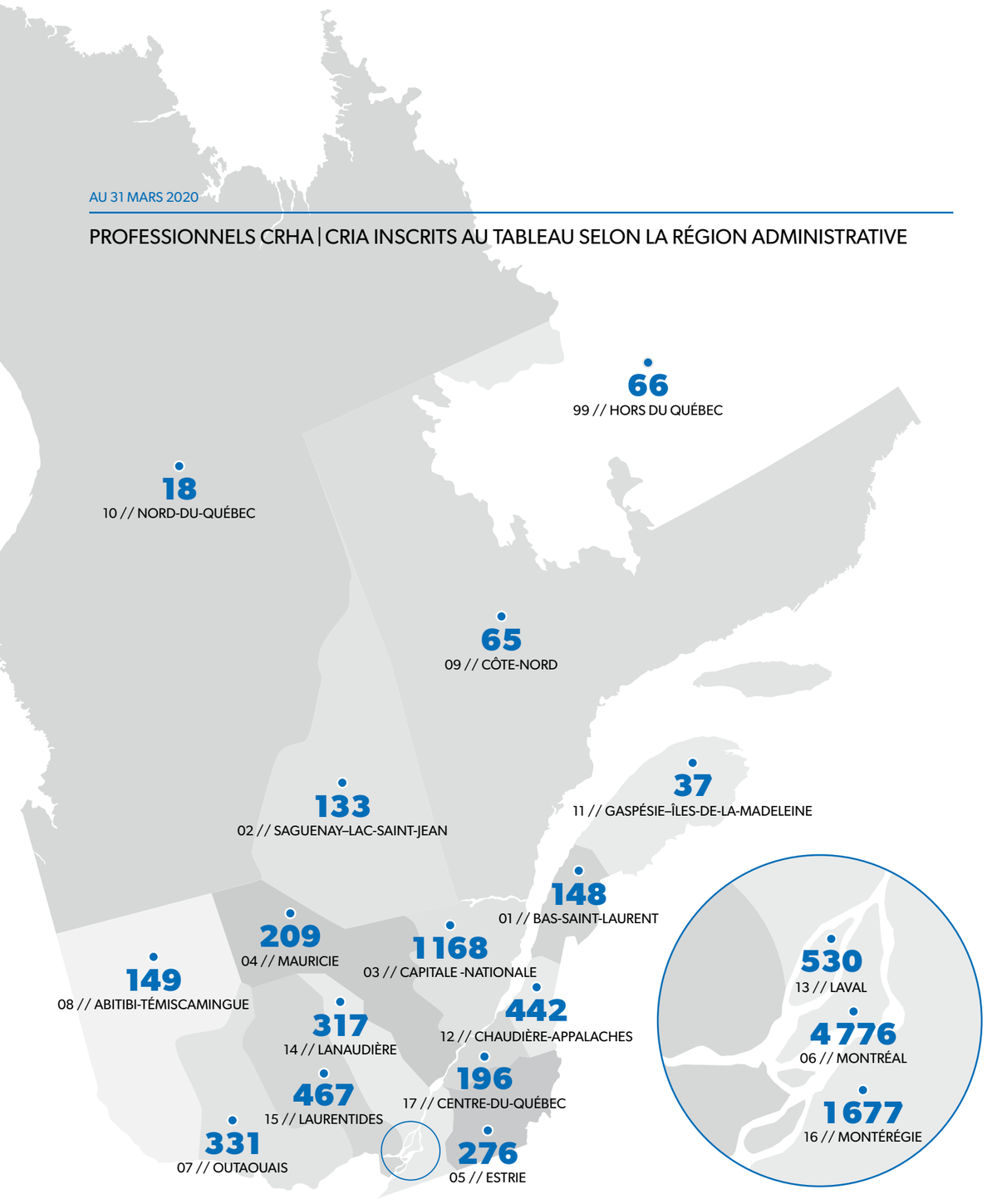

## STATUT DE PRATIQUE




## TITRE PROFESSIONNEL

AU 31 MARS 2020

## PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE






AU 31 MARS 2020

## 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 | | 9 697 | 565 $ | 1er avril 2019 |
| Réguliers (nouveaux diplômés) | | 523 | 206,82 $ | 1er avril 2019 |
| Retraités | | 265 | 113 $ | 1er avril 2019 |
| Cotisation réduite | | 452 | 282,50 $ | 1er avril 2019 |
| Professeurs | | 68 | 282,50 $ | 1er avril 2019 |
| **Total** | | **11 005** | | |

## INSCRIPTIONS AU TABLEAU EN 2019-2020

| TYPE D'INSCRIPTION | NOMBRE |
|---|---|
| Total des inscriptions | **1 055** |
| Premières inscriptions | **922** |

| RETRAITS DU TABLEAU | NOMBRE |
|---|---|
| Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle | **433** |

- 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.

# 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 | REÇUES | ACCEPTÉES | REFUSÉES | REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE |
|---|---|---|---|---|
| Province de Québec | **468** | **430** | **0** | **42** |

[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

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

| | LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME | REÇUES | ACCEPTÉES | REFUSÉES | REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE |
|---|---|---|---|---|---|
| CANADA | Province de Québec | **481** | **474** | **0** | **7** |
| | Province de l'Ontario | **7** | **7** | **0** | **0** |
| | Provinces de l'Atlantique | **1** | **1** | **0** | **0** |
| | Provinces de l'Ouest et territoires | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Total hors du Québec, mais au Canada | **8** | **8** | **0** | **0** |
| UE | France | **21** | **21** | **0** | **0** |
| | Reste de l'Union européenne | **5** | **5** | **0** | **0** |
| AILLEURS | États-Unis | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie | **12** | **12** | **0** | **0** |
| | Total hors du Canada | **38** | **38** | **0** | **0** |

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2020

# ÉTATS FINANCIERS

*108 // Rapport de l'auditeur indépendant //*
*110 // État des résultats //*
*111 // État de l'évolution des actifs nets //*
*112 // État de la situation financière //*
*113 // État des flux de trésorerie //*
*114 // Notes complémentaires //*
*123 // Annexes //*



États financiers de

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

31 mars 2020

Deloitte.

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
Téléc. : 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'« Organisme »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2020, 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'Organisme au 31 mars 2020, 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'Organisme 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'Organisme 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'Organisme 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'Organisme.

### 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 influer 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'Organisme.
- 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'Organisme 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'Organisme 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 2 septembre 2020

[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 2020

| | Annexes | Fonds général | Fonds de stabilisation | Fonds d'investissement et de développement de la profession | Fonds de défense en matière déontologique | 2020 Total | 2019 Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $ | $ | $ | $ | $ | $ |
| **Produits** | | | | | | | |
| Cotisations | A | **5 635 128** | — | — | — | **5 635 128** | 5 340 066 |
| Admissions | | **258 565** | — | — | — | **258 565** | 236 426 |
| Assurance responsabilité professionnelle | | — | — | **34 348** | — | **34 348** | 31 152 |
| Formation continue | | **1 962 606** | — | — | — | **1 962 606** | 2 042 972 |
| Discipline | | — | — | — | — | — | 27 853 |
| Services aux membres | | | | | | | |
| Activités sociales ou de réseautage | | **92 686** | — | — | — | **92 686** | 91 226 |
| Offres d'emploi | | **582 520** | — | — | — | **582 520** | 646 764 |
| Ristournes d'un fournisseur de services aux membres | | **74 117** | — | — | — | **74 117** | 119 455 |
| Vente et location de biens et de services | | **938 140** | — | — | — | **938 140** | 920 488 |
| Revenus de placements | B | **166 629** | **3 448** | **37 890** | **2 071** | **210 038** | 375 252 |
| Subvention | C | **65 000** | — | — | — | **65 000** | 265 000 |
| Autres produits | | **20 000** | — | — | — | **20 000** | — |
| | | **9 795 391** | **3 448** | **72 238** | **2 071** | **9 873 148** | 10 096 654 |
| **Charges** | D | | | | | | |
| Admission | | **670 877** | — | — | — | **670 877** | 671 061 |
| Assurance responsabilité professionnelle | | **10 234** | — | — | — | **10 234** | 12 283 |
| Comité de la formation | | **37 789** | — | — | — | **37 789** | 170 480 |
| Inspection professionnelle | | **777 326** | — | — | — | **777 326** | 575 804 |
| Normes de pratique | | **438 244** | — | — | — | **438 244** | 399 904 |
| Formation continue | | **2 665 877** | — | — | — | **2 665 877** | 3 072 884 |
| Communications | | **1 858 686** | — | — | — | **1 858 686** | 1 684 706 |
| Services aux membres | | **1 079 608** | — | — | — | **1 079 608** | 958 608 |
| Enquêtes disciplinaires – syndic | | **183 717** | — | — | — | **183 717** | 215 693 |
| Gouvernance et reddition de comptes | | **286 362** | — | — | — | **286 362** | 277 554 |
| Contribution au CIQ | | **36 506** | — | — | — | **36 506** | 35 802 |
| Comité de discipline | | **11 249** | — | — | — | **11 249** | 13 183 |
| Comité de révision | | **14 375** | — | — | — | **14 375** | 11 277 |
| Infractions pénales | | **13 125** | — | — | — | **13 125** | 14 747 |
| Autres – charges administratives | | **1 388 134** | — | — | **235** | **1 388 369** | 1 579 837 |
| Amortissement | | **118 697** | — | — | — | **118 697** | 72 177 |
| | | **9 590 806** | — | — | **235** | **9 591 041** | 9 766 000 |
| **Excédent des produits sur les charges** | | **204 350** | **3 448** | **72 238** | **1 836** | **282 107** | 330 654 |

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

Des informations complémentaires sont présentées à la note 15.





**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 2020

| | Notes | Investis en immobilisations | Non grevé d'affectations | Fonds de stabilisation | Fonds d'investissement et de développement de la profession | Fonds de défense en matière déontologique | 2020 Total | 2019 Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $ | $ | $ | $ | $ | $ | $ |
| Solde de fonds au début | | **368 009** | **3 105 658** | **187 215** | **1 571 886** | **164 126** | **5 396 894** | 5 066 240 |
| Excédent des produits sur les charges | | **(118 697)** | **323 282** | **3 448** | **72 238** | **1 836** | **282 107** | 330 654 |
| Acquisition d'immobilisations | | **671 360** | **(671 360)** | — | — | — | — | — |
| Encaissement d'apport reporté lié à un actif incorporel | | **(67 500)** | **67 500** | — | — | — | — | — |
| Soldes interfonds | 12 | — | **241 648** | **(3 448)** | **(72 238)** | **(165 962)** | — | — |
| Solde de fonds à la fin | | **853 172** | **3 066 728** | **187 215** | **1 571 886** | — | **5 679 001** | 5 396 894 |

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 2020

| | Notes | Fonds général | Fonds de stabilisation | Fonds d'investissement et de développement de la profession | Fonds de défense en matière déontologique | 2020 Total | 2019 Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $ | $ | $ | $ | $ | $ |
| **Actif** | | | | | | | |
| À court terme | | | | | | | |
| Encaisse | | **6 041 082** | **150 000** | **1 655 769** | **—** | **7 846 851** | 4 749 552 |
| Fonds de gestion de trésorerie | | **—** | **—** | **—** | **—** | **—** | 1 524 973 |
| Débiteurs | 4 | **221 972** | **31 545** | **—** | **—** | **253 517** | 319 328 |
| Frais payés d'avance | | **487 024** | **—** | **—** | **—** | **487 024** | 183 032 |
| Interfonds, sans intérêt* | | **78 213** | **5 670** | **—** | **—** | **—** | — |
| Placements réalisables au cours du prochain exercice | 5 | **108 620** | **—** | **—** | **—** | **108 620** | 175 314 |
| | | **6 936 911** | **187 215** | **1 655 769** | **—** | **8 696 012** | 6 952 199 |
| Placements | 5 | **3 087 012** | **—** | **—** | **—** | **3 087 012** | 5 079 755 |
| Immobilisations corporelles | 6 | **345 899** | **—** | **—** | **—** | **345 899** | 413 724 |
| Actifs incorporels | 8 | **610 415** | **—** | **—** | **—** | **610 415** | — |
| | | **10 980 237** | **187 215** | **1 655 769** | **—** | **12 739 338** | 12 445 678 |
| **Passif** | | | | | | | |
| À court terme | | | | | | | |
| Créditeurs | 9 | **2 049 084** | **—** | **—** | **—** | **2 049 084** | 1 658 550 |
| Produits reportés | 10 | **4 818 317** | **—** | **—** | **—** | **4 818 317** | 5 230 235 |
| Interfonds, sans intérêt* | | **—** | **—** | **83 883** | **—** | **—** | — |
| | | **6 867 401** | **—** | **83 883** | **—** | **6 867 401** | 6 888 785 |
| Loyer reporté | | **89 794** | **—** | **—** | **—** | **89 794** | 114 284 |
| Avantages incitatifs relatifs au bail | | **35 642** | **—** | **—** | **—** | **35 642** | 45 715 |
| Apport reporté | 11 | **67 500** | **—** | **—** | **—** | **67 500** | — |
| | | **7 060 337** | **—** | **83 883** | **—** | **7 060 337** | 7 048 784 |
| Engagements contractuels | 14 | | | | | | |
| **Actif net** | | | | | | | |
| Investis en immobilisations | | **853 172** | **—** | **—** | **—** | **853 172** | 368 009 |
| Non grevé d'affectations | | **3 066 728** | **—** | **—** | **—** | **3 066 728** | 3 105 658 |
| Affecté aux bénéfices d'assurances | | **—** | **187 215** | **1 571 886** | **—** | **1 759 101** | 1 923 227 |
| | | **3 919 900** | **187 215** | **1 571 886** | **—** | **5 679 001** | 5 396 894 |
| | | **10 980 237** | **187 215** | **1 655 769** | **—** | **12 739 338** | 12 445 678 |

* 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

PHILLIPE 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 2020

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| | $ | $ |
| **Activités de fonctionnement** | | |
| Excédent des produits sur les charges | **282 107** | 330 654 |
| Éléments sans effet sur la trésorerie | | |
| Amortissement – immobilisations corporelles | **123 948** | 83 545 |
| Amortissement – actifs incorporels | **4 822** | — |
| Perte (gain) à la cession et variation de la juste valeur des placements | **38 927** | (126 926) |
| Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail | **(10 073)** | (11 368) |
| Amortissement – loyer reporté | **(24 490)** | (24 490) |
| | **415 241** | 251 415 |
| Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement de fonctionnement | **(259 565)** | (93 218) |
| | **155 676** | 158 197 |
| **Activités d'investissement** | | |
| Acquisition de placements | **(2 970 113)** | (823 656) |
| Produit de la cession de placements | **4 990 623** | 802 668 |
| Acquisition d'immobilisations corporelles | **(56 123)** | (256 944) |
| Acquisition d'actifs incorporels | **(615 237)** | — |
| Encaissement d'apport reporté lié à un actif incorporel | **67 500** | — |
| | **1 416 650** | (277 932) |
| Augmentation (diminution) nette de la trésorerie et des équivalents de trésorerie | **1 572 326** | (119 735) |
| Trésorerie et équivalents de trésorerie au début | **6 274 525** | 6 394 260 |
| **Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin** | **7 846 851** | 6 274 525 |
| *Constitution de la trésorerie et équivalents de trésorerie* | | |
| Encaisse | **7 846 851** | 4 749 552 |
| Fonds de gestion de trésorerie | **—** | 1 524 973 |
| | **7 846 851** | 6 274 525 |

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 2020

## 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 (anciennement Fonds de prévention) 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 maximum pouvant être accumulé dans celui-ci est atteint, et d'autre part par l'excédent des cotisations d'assurances sur les primes versées dans le passé. Actuellement, les cotisations sont équivalentes aux primes. Depuis septembre 2018, les intérêts et les ristournes de l'assureur sont utilisés pour des activités de développement professionnel gratuites.

Le Fonds de défense en matière déontologique sert à accumuler des fonds en vue de soutenir les membres qui ont subi un préjudice ou des dommages, engagé des dépenses, perdu leur emploi ou été victimes d'une sanction à la suite de leur refus d'enfreindre l'un ou l'autre des devoirs prévus au Code de déontologie des CRHA et des CRIA ou pour avoir dénoncé un membre qui enfreint le Code de déontologie.

*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 2020

## 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 et communauté RH 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, que le service a été rendu, et que 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 |

*Actifs incorporels*

Les actifs incorporels 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 2020

## 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 et les placements temporaires, très liquides et facilement convertibles en un montant connu de trésorerie, ayant une échéance initiale de trois mois et moins.

## 3. Modification de méthode comptable

*Adoption du chapitre 4433, « Immobilisations corporelles détenues par les organismes sans but lucratif »*

À compter du 1er janvier 2019, l'Ordre a adopté le chapitre 4433, « Immobilisations corporelles détenues par les organismes sans but lucratif » (chapitre 4433), qui remplace le chapitre 4431 sur le même sujet. Le chapitre 4433 fournit des indications supplémentaires relatives à la décomposition des immobilisations corporelles constituées d'importantes composantes distinctes, à la comptabilisation des dépréciations partielles lorsque les circonstances indiquent qu'une immobilisation corporelle a subi une dépréciation et aux informations connexes à fournir relatives à la dépréciation. Conformément aux dispositions transitoires, l'Ordre a appliqué le chapitre 4433 prospectivement et ceci n'a eu aucune incidence sur les informations ou les montants qu'il a présentés dans ses états financiers.





**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Notes complémentaires**
31 mars 2020

## 4. Débiteurs

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Comptes clients | **242 017** | 194 022 |
| Compte client – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt | **—** | 90 117 |
| Provision pour créances douteuses | **(30 000)** | (5 918) |
| Intérêts courus | **9 955** | 9 955 |
| Ristourne de l'assureur | **31 545** | 31 152 |
| | **253 517** | 319 328 |

## 5. Placements

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Obligations du gouvernement du Canada, 2,75 % (2,25 % à 5,75 % en 2019), échéant en juin 2022 (échéant entre juin 2022 et décembre 2048 en 2019) | **34 922** | 317 998 |
| Obligations de la province de l'Ontario, 2,60 % à 6,50 %, échéant entre juin 2020 et décembre 2046 | **—** | 575 971 |
| Obligations corporatives, 1,83 % à 7,05 % (1,64 % à 7,05 % en 2019), échéant entre juillet 2020 et septembre 2042 (entre juillet 2019 et septembre 2042 en 2019) | **1 154 605** | 1 563 949 |
| Obligations de la province de la Colombie-Britannique, 4,30 % à 4,70 %, échéant entre juin 2037 et juin 2042 | **—** | 195 460 |
| Obligations de la province du Québec, 3,50 % à 5,75 %, échéant entre décembre 2036 et décembre 2045 | **—** | 151 175 |
| Obligations de la province de l'Alberta, 3,45 %, échéant en décembre 2043 | **—** | 38 663 |
| Actions et fonds de placements | **2 006 105** | 2 411 853 |
| | **3 195 632** | 5 255 069 |
| Placements réalisables au cours du prochain exercice | **108 620** | 175 314 |
| | **3 087 012** | 5 079 755 |

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Notes complémentaires**
31 mars 2020

## 6. Immobilisations corporelles

| | | | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| | Coût | Amortissement cumulé | Valeur nette | Valeur nette |
| | $ | $ | $ | $ |
| Mobilier de bureau | 462 024 | 398 067 | 63 957 | 87 161 |
| Matériel informatique | 91 422 | 36 486 | 54 936 | 29 287 |
| Améliorations locatives | 801 925 | 574 919 | 227 006 | 297 276 |
| | 1 355 371 | 1 009 472 | 345 899 | 413 724 |

## 7. Facilité de crédit

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 $, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel (3,45 % au 31 mars 2020 et 3,95 % au 31 mars 2019) majoré de 0,99 %. Au 31 mars 2020, la marge de crédit n'est pas utilisée.

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

## 8. Actifs incorporels

| | | | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| | Coût | Amortissement cumulé | Valeur nette | Valeur nette |
| | $ | $ | $ | $ |
| Logiciel | 144 645 | 4 822 | 139 823 | — |
| Site Emploi CRHA[1] | 470 592 | — | 470 592 | — |
| | 615 237 | 4 822 | 610 415 | — |

[1] Le site Emploi CRHA n'a pas encore été mis en service au 31 mars 2020 et par conséquent, il n'a pas été amorti.

## 9. Créditeurs

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| | $ | $ |
| Comptes fournisseurs et frais courus | 945 579 | 449 383 |
| Salaires et vacances à payer | 564 044 | 570 774 |
| Charges sociales à payer | 15 952 | 58 869 |
| Taxes de vente | 501 185 | 439 192 |
| Comptes fournisseurs – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt | 22 324 | 140 332 |
| | 2 049 084 | 1 658 550 |

Au 31 mars 2020, les créditeurs incluent une somme de 517 137 $ (498 061 $ en 2019) à remettre à l'État.





**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Notes complémentaires**
31 mars 2020

## 10. Produits reportés

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| | $ | $ |
| Cotisations | 4 268 169 | 4 643 469 |
| Communautés de pratique | 29 924 | 20 599 |
| Examen | 99 551 | 102 837 |
| Congrès | 294 784 | 279 056 |
| Abonnements à la revue RH | 1 073 | 1 775 |
| Programme de développement professionnel | 41 601 | 68 754 |
| Offres d'emploi | 10 010 | 12 620 |
| Commandite et publicité – Publications | 7 940 | — |
| Gala | 65 265 | 101 125 |
| | 4 818 317 | 5 230 235 |

## 11. Apport reporté

Apport lié à un actif incorporel

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| | $ | $ |
| Solde au début de l'exercice | — | — |
| Plus : Montant reçu en cours de l'exercice | 67 500 | — |
| Solde à la fin de l'exercice | 67 500 | — |

## 12. Soldes interfonds

Le 17 juin 2020, le conseil d'administration a autorisé l'utilisation des intérêts du Fonds d'investissement et de développement de la profession, ainsi que la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites. De plus, il a été décidé par la direction de fermer le Fonds de défense en matière déontologique.

## 13. 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.

## 13. Instruments financiers (suite)

*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 2020, les actifs et les passifs incluent les montants suivants libellés en devises étrangères :

| | **2020** | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|
| | **Dollars canadiens** | **Dollars américains** | Dollars canadiens | Dollars américains |
| | **$** | **$** | $ | $ |
| Encaisse | **941 163** | **663 398** | 33 047 | 24 730 |
| Placements | **451 083** | **317 955** | 1 740 204 | 1 302 255 |

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.





**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Notes complémentaires**
31 mars 2020

## 14. 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 2 095 838 $ d'ici 2024. Les versements exigibles au cours des prochains exercices s'établissent comme suit :

| | $ |
|---|---|
| 2021 | 651 642 |
| 2022 | 592 410 |
| 2023 | 510 997 |
| 2024 | 340 789 |

## 15. Informations sur les résultats

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail | **(10 073)** | (11 368) |
| Amortissement – immobilisations corporelles | **123 948** | 83 545 |
| Intérêts et frais bancaires | **8 615** | 7 377 |
| Amortissement – loyer reporté | **(24 490)** | (24 490) |
| Amortissement – actifs incorporels | **4 822** | — |

## 16. 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 87 047 $ (70 497 $ en 2019), ont été remis à la Fondation. De plus, l'Ordre a également versé un don de 90 000 $ (valeur nulle en 2019) à la Fondation afin que celle-ci puisse faire avancer la recherche en matière de harcèlement. Également, par les dons des membres effectués lors du renouvellement de leur cotisation ont totalisé 27 824 $ (23 315 $ en 2019) et ont été versés à la Fondation.

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Notes complémentaires**
31 mars 2020

## 17. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2020 la rémunération globale de la direction générale inclut le salaire annuel, le boni, les charges sociales et les avantages sociaux et s'établit comme suit :

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Directrice générale | **275 257** | 263 673 |

Le président du conseil ainsi que les administrateurs siègent à titre de bénévoles.

## 18. Chiffres comparatifs

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés afin que leur présentation soit conforme à celle adoptée pour l'exercice considéré.





**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Annexes**
Exercice terminé le 31 mars 2020

## Cotisations – Annexe A

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

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Revenus bruts | **6 068 704** | 5 740 872 |
| Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus | **(433 576)** | (400 806) |
| Revenus nets | **5 635 128** | 5 340 066 |
| **Sommes perçues des membres** | | |
| Sommes perçues et remises à une tierce partie | | |
| Office des professions du Québec | **319 145** | 289 494 |
| Assurance responsabilité professionnelle | **114 431** | 111 312 |
| | **433 576** | 400 806 |

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Annexes**
Exercice terminé le 31 mars 2020

## Revenus de placements – Annexe B

| | | | | | **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)** |
| Revenus d'intérêts | **126 736** | **3 448** | **37 890** | **2 071** | **170 145** |
| Dividendes et revenus de distribution (fonds communs) | **78 820** | **—** | **—** | **—** | **78 820** |
| | **166 629** | **3 448** | **37 890** | **2 071** | **210 038** |

| | | | | | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| | Fonds général | Fonds de stabilisation | Fonds d'investissement et de développement de la profession | Fonds de défense en matière déontologique | Total |
| | $ | $ | $ | $ | $ |
| Gain (perte) à la cession et variation de la juste valeur des placements | 127 796 | — | — | (870) | 126 926 |
| Revenus d'intérêts | 131 185 | 4 511 | 49 298 | 4 717 | 189 711 |
| Dividendes et revenus de distribution (fonds communs) | 58 615 | — | — | — | 58 615 |
| | 317 596 | 4 511 | 49 298 | 3 847 | 375 252 |





**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Annexes**
Exercice terminé le 31 mars 2020

## Subvention – Annexe C

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| | **$** | $ |
| Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale | | |
| Programme de concertation à l'emploi – Rendez-vous *Décoder le talent* | **30 000** | — |
| Programme de concertation à l'emploi – Événement *Ensemble pour une culture exclusive* | **35 000** | — |
| Programme de concertation à l'emploi – Événement *Rendez-vous Gestion intégrée des talents* | **—** | 30 000 |
| Programme de concertation à l'emploi – Rendez-vous *Transformation* | **—** | 35 000 |
| Congrès RH 2018 | **—** | 200 000 |
| | **65 000** | 265 000 |

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec**
**Annexes**
Exercice terminé le 31 mars 2020

## Charges – Annexe D

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

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 2020

## Charges – Annexe D (suite)

| | | | | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| | Projets | Salaires et charges sociales | Frais généraux fixes | Total |
| | $ | $ | $ | $ |
| Admission | 72 729 | 432 013 | 166 319 | 671 061 |
| Assurance responsabilité professionnelle | — | 9 236 | 3 047 | 12 283 |
| Comité de la formation | 89 641 | 69 236 | 11 603 | 170 480 |
| Inspection professionnelle | 34 079 | 438 515 | 103 210 | 575 804 |
| Normes de pratique | 61 288 | 263 167 | 75 449 | 399 904 |
| Formation continue | 1 724 207 | 1 012 384 | 336 293 | 3 072 884 |
| Communications | 633 127 | 810 714 | 240 865 | 1 684 706 |
| Services aux membres | 297 528 | 500 228 | 160 852 | 958 608 |
| Enquêtes disciplinaires – syndic | 39 043 | 161 977 | 14 673 | 215 693 |
| Gouvernance et reddition de comptes | 86 633 | 160 261 | 30 660 | 277 554 |
| Contribution au CIQ | 35 802 | — | — | 35 802 |
| Comité de discipline | 8 846 | 3 051 | 1 286 | 13 183 |
| Comité de révision | — | 7 933 | 3 344 | 11 277 |
| Infractions pénales | — | 10 374 | 4 373 | 14 747 |
| Autres – Charges administratives | 524 954 | 826 779 | 228 104 | 1 579 837 |
| Amortissement | 72 177 | — | — | 72 177 |
| | 3 680 054 | 4 705 868 | 1 380 078 | 9 766 000 |

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.

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