

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Leadership RH: l'humain au cœur des transformations



24 | 25

RAPPORT ANNUEL

Présentation

MISSION : PROTECTION DU PUBLIC

Tout comme celle des 45 autres ordres professionnels, la mission principale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la protection du public, lequel comprend les travailleuses et travailleurs, les dirigeantes et dirigeants, les gestionnaires et les organisations. Aujourd'hui, protéger le public, c'est permettre à chaque personne de s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif et collaboratif, de même que guider les organisations à travers leur évolution.

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

LES VALEURS QUI ANIMENT ET INSPIRENT NOS ACTIONS



Ouverture

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



Innovation

Nous sommes agiles, audacieux et avant-gardistes.



Intégrité
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.



Excellence

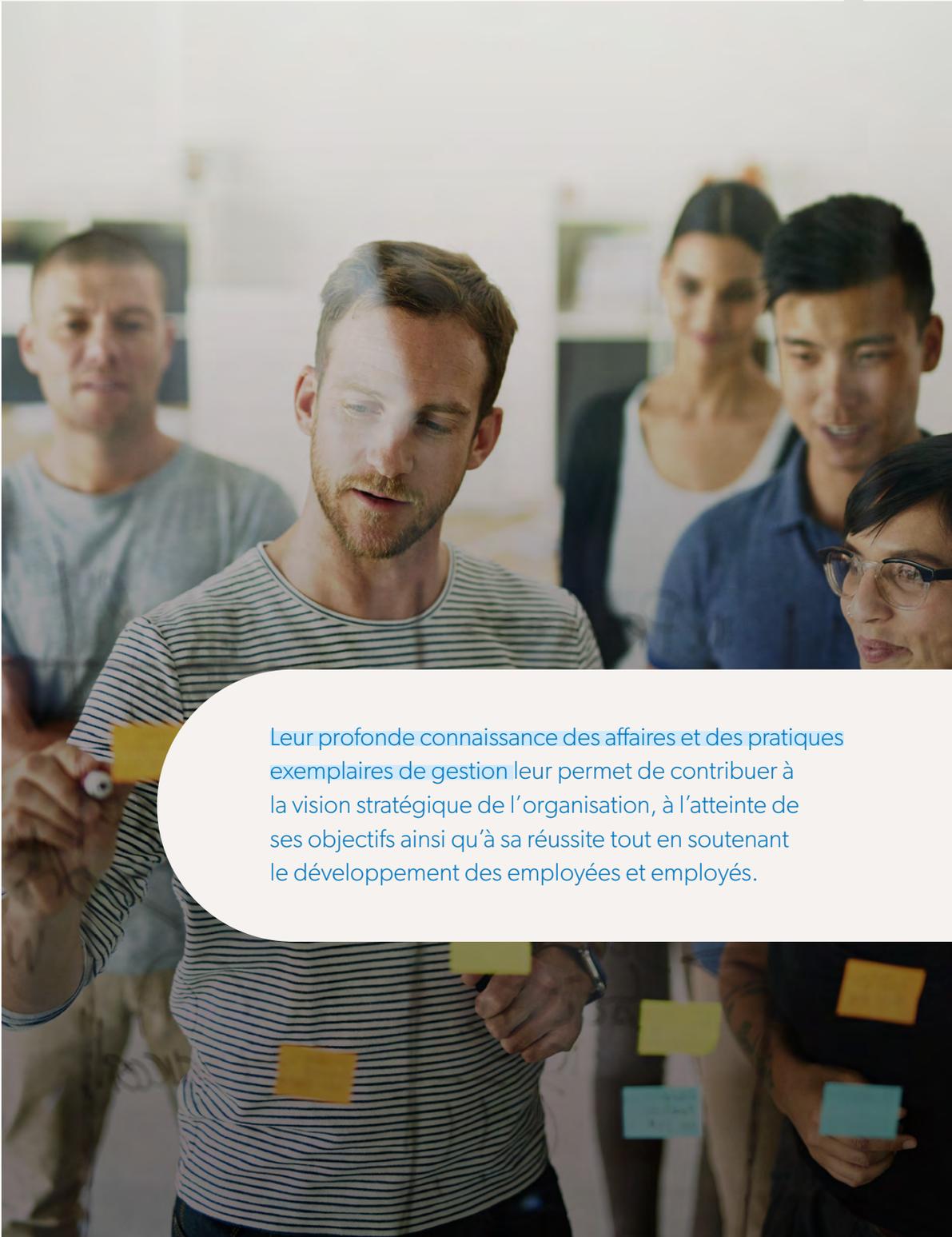
Nous misons sur la qualité, la pertinence et l'apprentissage continu.



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

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

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



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

Lettre de la présidente de l'Ordre adressée à la présidente de l'Office

Madame Mélanie Hillinger

Présidente de l'Office des professions du Québec

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

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

Manon Perreault, CRHA

PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lettre de la ministre responsable de l'application des lois professionnelles adressée à la présidente de l'Assemblée nationale aux fins du dépôt du rapport annuel à l'Assemblée nationale

Madame Nathalie Roy

Présidente de l'Assemblée nationale

HÔTEL DU PARLEMENT

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

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

Madame Sonia LeBel

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

Lettre de la présidente de l'Ordre adressée à la ministre responsable de l'application des lois professionnelles

Madame Sonia LeBel

Ministre responsable de l'Administration gouvernementale, Ministre responsable de l'application des lois professionnelles et présidente du Conseil du trésor

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

Madame la Ministre,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

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

Manon Perreault, CRHA

PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION





MESSAGE DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS

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

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

En siégeant chacun à un ou plusieurs comités de gouvernance du CA, nous avons l'occasion de constater que l'Ordre joue un rôle indéniable de leader auprès des professionnelles et professionnels en ressources humaines. L'Ordre a su pousser le développement d'initiatives novatrices et de programmes de formation continue visant à renforcer les compétences et à promouvoir l'excellence.

Nous constatons que la protection du public est indéniablement au cœur des actions de l'Ordre et qu'elle est prise en compte dans chacune des discussions et décisions. Chaque comité du CA s'engage à maintenir un cadre rigoureux et transparent, garantissant que les pratiques répondent aux normes attendues. Les efforts pour assurer une vigilance constante ainsi que les mécanismes efficaces de contrôle témoignent de ce dévouement à la protection du public.

Nous reconnaissons l'Ordre comme une partie prenante de premier plan dans l'écosystème du monde du travail et de l'emploi et nous tenons à souligner son leadership pour outiller tant les CRHA | CRIA que les autres parties prenantes quant aux pratiques exemplaires et à la gouvernance RH. En encadrant la profession et en jouant un rôle sociétal fort, il s'acquitte avec passion de sa mission de protection du public.

SIGNÉ PAR LES MEMBRES NOMMÉS PAR L'OFFICE :

Martine Arial, notaire honoraire
Pascal Blanchette, ing.
Sylvia Morin, B.A., IAS.A
Gladimyr Telus, MBA, Adm.A.

■ Sommaire	2		
Présentation	2	Conseil de discipline	68
Rapport de la présidence et de la direction générale	7	Comité de la formation continue obligatoire	70
■ L'Ordre	13	Comité de la certification d'enquêtrice ou enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH)	76
Élections 2024 au conseil d'administration	14	Programme ADN	79
Conseil d'administration	16	Programme EDI	81
Comité exécutif	23	Accréditation en médiation civile	84
Comités de gouvernance du conseil d'administration	26	Usurpation de titre réservé	85
Assemblée générale annuelle 2023-2024	30	Assurance responsabilité professionnelle	86
Politiques et pratiques de gouvernance	32	Fonds d'indemnisation	88
Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	34	■ Les normes professionnelles	89
Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie	35	Réglementation de l'Ordre	90
Personnel de l'Ordre	37	Communications avec les CRHA CRIA	91
Fondation CRHA	40	Soutien à l'exercice de la profession	94
Relève	42	Rôle sociétal	96
Carrefour RH	44	■ Les CRHA CRIA	102
■ La profession	46	Renseignements généraux	103
Comité de la formation	47	Délivrance de permis	109
Comité des équivalences	49	■ États financiers	111
Comité de révision des équivalences	52	■ Annexes	132
Comité d'inspection professionnelle	53	Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	133
Bureau du syndic	60	Règlement intérieur comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie	140
INFO-DÉONTO	64		
Conciliation et arbitrage des comptes	65		
Comité de révision des décisions du syndic	66		



Rapport de la présidence et de la direction générale

Une profession au cœur de la transformation des milieux de travail

Dans son plan stratégique 2022-2025, l'Ordre se donnait notamment comme ambition de cocréer l'avenir de la profession dans un monde en évolution. Un des grands objectifs associés à cet axe : susciter la réflexion et l'intelligence collective afin d'orienter l'évolution de la profession pour répondre aux besoins changeants des organisations et de la société. Cette approche nous a permis cette année de faire progresser un chantier crucial, celui du rôle transformationnel des CRHA | CRIA.

Pour améliorer leur performance, maintenir un avantage concurrentiel ou répondre à diverses exigences sociétales et politiques, les organisations doivent mettre en place des transformations significatives. Ces transformations se traduisent par un large éventail d'initiatives, incluant l'adoption de structures organisationnelles et de modèles de travail innovants ainsi que l'intégration de l'intelligence artificielle et d'autres technologies avancées.

Dans ce contexte, les CRHA | CRIA doivent exercer un leadership transformationnel, un leadership qui mobilise, inspire et donne un cap dans l'incertitude. Essentielle, mais exigeante, cette posture demande d'aller au-delà des pratiques traditionnelles pour assumer un rôle de catalyseur du changement. Pour soutenir la profession à cet égard, l'Ordre a mis en place une démarche rigoureuse. Des consultations sous plusieurs formes menées auprès de CRHA | CRIA et de dirigeantes et dirigeants d'organisations ont permis de cerner des besoins concrets. Ces apprentissages nourrissent actuellement l'élaboration d'un guide pratique, d'une stratégie de contenus et d'un programme de formation qui seront déployés en 2025-2026. Une première cohorte prendra part à un parcours structuré et engageant dès l'automne 2025. Toutes ces actions convergent vers un même objectif : mieux faire comprendre la posture de leader à adopter et actionner les leviers d'influence nécessaires à la transformation durable des organisations.

En matière d'intelligence artificielle, l'Ordre a proposé de nouveaux contenus (articles, vidéos et formations) pour permettre aux CRHA | CRIA d'intervenir de manière efficace, éclairée et éthique dans ces transformations. Cette offre s'ajoute au [Guide réflexif sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la pratique RH](#), publié en 2023. Ce guide figure parmi les outils les plus consultés cette année. Qu'il s'agisse d'une utilisation individuelle dans la pratique RH ou de technologies implantées à l'échelle organisationnelle, les CRHA | CRIA doivent bien comprendre les leviers technologiques qui transforment les processus de travail. Dans cette optique, l'Ordre a développé dans la dernière année une formation en ligne asynchrone : [Intelligence artificielle : effets et impacts de l'IA sur votre pratique RH](#). Cette formation invite les CRHA | CRIA à plonger dans cette nouvelle réalité, à mieux comprendre la nature et les implications de l'IA, et à exercer leur influence au sein des organisations.

Par ailleurs, l'Ordre a enrichi cette année son offre de formations et d'outils sur la gestion du changement (ex. : fiche-conseil, listes de contrôle pour mesurer l'adhésion au changement ou pour analyser les parties prenantes concernées par le changement).

Soutenir les CRHA | CRIA à chaque étape de leur carrière est un souci constant de l'Ordre. Cette année, nous avons développé le [Programme ADN - Accueil et Développement des Nouveaux CRHA | CRIA](#), un parcours structuré de six semaines, conçu pour les nouveaux et nouvelles titulaires de permis. Il permet aux participants et participantes de développer leur posture professionnelle, d'évaluer leurs pratiques en regard des principes déontologiques et de développer des stratégies pour intervenir efficacement au sein de leur organisation.



Manon Perreault, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

M^e Manon Poirier, CRHA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

REMERCIEMENT À MANON PERREULT, CRHA

Le dépôt de ce rapport marque la fin du mandat de Manon Perreault, CRHA, à la présidence du conseil d'administration de l'Ordre. Avant d'être élue présidente en 2024, elle avait occupé un poste d'administratrice de 2014 à 2020, puis à partir de 2023. Ses mandats auront été marqués par des avancées importantes pour l'Ordre, ainsi qu'un souci constant pour la saine gouvernance et l'éthique. Rappelons que Mme Perreault a également présidé la Fondation CRHA en 2023-2024. Nous la remercions chaleureusement pour son engagement généreux envers la profession au cours de la dernière décennie.



INFLUENCER LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LA GOUVERNANCE RH DES ORGANISATIONS

L'Ordre a intensifié cette année son dialogue avec les différentes instances gouvernementales pour accroître son influence sur les politiques publiques. L'Ordre a également développé des outils pour soutenir la gouvernance RH au sein des organisations.

En matière de relations gouvernementales, le dossier le plus marquant de l'année a sans doute été celui du projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lockout*. Tout en reconnaissant l'importance de protéger la population lors de conflits de travail, l'Ordre a insisté – dans le [mémoire qu'il a déposé](#) et lors des [auditions dans le cadre des consultations particulières de l'Assemblée nationale](#) – sur la nécessité de maintenir un équilibre dans les rapports de force entre syndicats et patronat et de privilégier les voies du dialogue et du règlement conjoint des différends.

En déposant au début de l'année 2025 dix recommandations dans le cadre de la [consultation du ministère du Travail sur la transformation numérique des milieux de travail](#), l'Ordre a poursuivi sa contribution au développement des politiques publiques qui encadrent le monde du travail. Nous espérons que cette consultation mène à une action législative pour encadrer l'utilisation grandissante des technologies, dont l'IA. Tout en étant prometteuses en matière de productivité, elles peuvent mener des dérives préoccupantes.

De manière proactive, l'Ordre a également réalisé au cours de l'année des travaux en faveur d'une [modernisation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#) (aussi connue comme la loi du 1 %). Ces travaux permettent déjà d'alimenter la réflexion des instances politiques et gouvernementales sur ces enjeux (Commission des partenaires du marché du travail, ministère et cabinet de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale). L'Ordre a également travaillé sur la question de la transparence salariale.

Par ailleurs, afin de soutenir la gouvernance des organisations, l'Ordre a œuvré à l'élaboration d'un outil visant à permettre aux administrateurs et administratrices de suivre et d'évaluer la santé de la gestion RH au sein des organisations. En effet, comme ils le font pour les indicateurs financiers, les conseils d'administration doivent accorder de l'importance aux indicateurs liés à la main-d'œuvre, véritable moteur de productivité et de création de valeur dans nos organisations. [Le guide et les outils complémentaires publiés par l'Ordre](#) sont le fruit d'un travail rigoureux et collaboratif réunissant des CRHA | CRIA, des administrateurs et administratrices de sociétés, ainsi que des experts et expertes en gouvernance. Accessible et gratuit, il peut être utilisé par tous, mais il prend toute sa valeur lorsqu'une ou un CRHA | CRIA peut en faire l'interprétation et proposer des pistes d'intervention.



Près de
650
mentions dans les médias
sur des sujets d'actualités
en lien avec le travail
et l'emploi.

12
communiqués de presse
et 2 lettres d'opinion sur
des sujets contemporains et
importants, visant à sensibiliser
et améliorer les pratiques de
gestion des RH dans les
organisations.

3
mémoires visant à contribuer
constructivement aux débats
publics et à influencer
positivement l'action
législative.



Plus de
1400
 participantes et participants
 au Congrès RH 2024,
 ce qui en fait le plus grand
 rassemblement RH
 de l'année.

CONGRÈS RH 2024
 8-9 OCTOBRE | MONTRÉAL

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES CRHA | CRIA ET LES HABILITÉS RH DES GESTIONNAIRES ET DIRIGEANTS

Afin d'accompagner les CRHA | CRIA et leur permettre de mener leurs mandats avec confiance dans le contexte des nouvelles réalités du marché du travail, l'Ordre déploie chaque année des formations variées et de qualité. Soucieux d'assurer l'accessibilité, l'Ordre varie les formats de ces formations (présentiel et divers modes virtuels). Il s'efforce de les offrir à coûts raisonnables, voire gratuitement dans certains cas. À ces activités de formation s'ajoute une panoplie d'outils pour appuyer les CRHA | CRIA dans leur pratique.

Au début de l'année 2025, l'Ordre a fait preuve d'agilité en offrant rapidement aux professionnelles et professionnels agréés des ressources pour gérer les incidences humaines de l'incertitude économique engendrée par les tensions commerciales entre les États-Unis et le Canada. [Le dossier spécial proposait notamment des outils](#) pour développer des plans de contingence, pour communiquer et mobiliser efficacement en période difficile et pour soutenir les personnes qui vivent de l'anxiété au travail découlant de cette incertitude.

Parmi les nouvelles initiatives de formation réalisées cette année, mentionnons Les essentiels RH pour gestionnaire (quatre nouvelles formations asynchrones en ligne pour renforcer les compétences en gestion d'équipes) et le Rendez-vous performance et engagement, pour soutenir les organisations dans les défis liés à l'engagement des talents et à la productivité des organisations.

En publiant divers outils sur la prévention et la gestion de situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel au travail (deux nouvelles formations en ligne sur la recevabilité des plaintes pour les entreprises sous compétence provinciale et fédérale, lignes directrices sur la recevabilité des plaintes, modèle de politique de prévention et de traitement), l'Ordre continue de faire progresser les pratiques dans ce domaine. Un webinaire gratuit sur les modifications législatives apportées par le projet de loi 42 a aussi permis de sensibiliser près d'un millier de personnes.

Parmi les autres ressources les plus consultées sur le Carrefour RH cette année, notons le [Guide de conformité RH pour les PME](#) (publié au printemps 2024), ainsi que le [Guide réflexif sur l'utilisation de l'IA dans la pratique RH](#) et la [Trousse pour les gestionnaires face aux enjeux de santé mentale](#) (publiés en 2023).

Près de
21 000
 participations à nos activités
 de formation

Plus de
850
 heures de formation
 offerte en mode virtuel

Près de
50
 heures d'activités
 gratuites de formation



12 301
CRHA | CRIA



872
nouvelles inscriptions
au tableau de l'Ordre



94 %
Taux de renouvellement
au tableau de l'Ordre



1 003
inspections professionnelles réalisées

COCRÉER L'AVENIR DE LA PROFESSION DANS UN MONDE EN ÉVOLUTION

Dans un souci constant de soutenir la relève dans son parcours d'études et sa transition vers le marché du travail, l'Ordre a accru sa présence dans les universités. Par diverses activités, nous avons accompagné les futurs CRHA | CRIA et ces efforts ont porté fruit puisque le nombre d'abonnés étudiantes et étudiants a augmenté de plus de 4 % cette année. L'Ordre a aussi déployé un accompagnement personnalisé en matière de recrutement et d'admission.

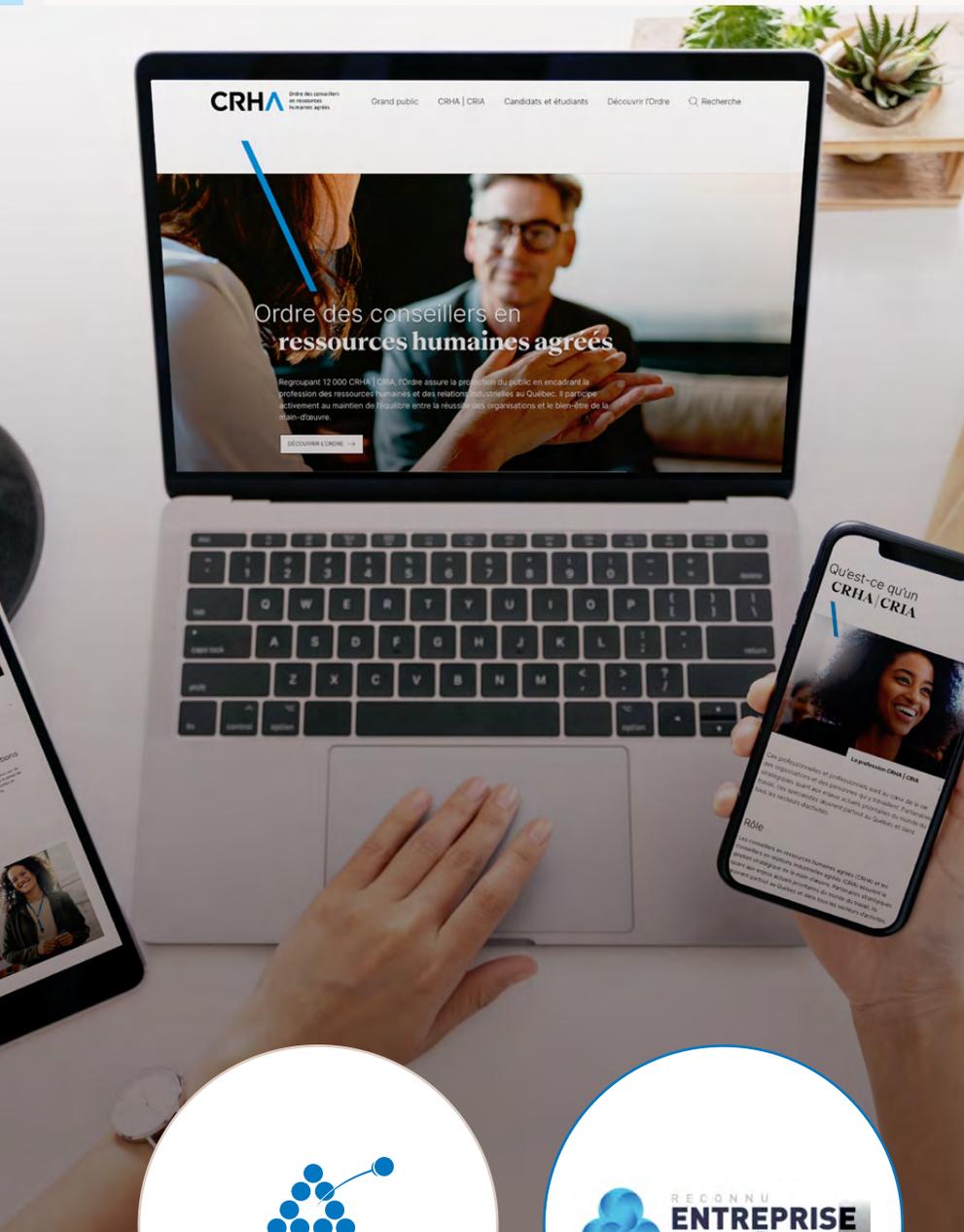
Par ailleurs, devant la complexité croissante de la profession, l'Ordre rehausse les exigences d'admission tout en veillant à garantir l'accès, notamment par la mise en place de stratégies visant à réduire les obstacles. À titre d'exemple, grâce au soutien financier du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, l'Ordre a développé une formation gratuite de huit heures. Elle permettra aux candidates et candidats issus de l'immigration d'être mieux formés au contexte de pratique RH | RI au Québec et de favoriser leur réussite à l'examen d'équivalence. Cette formation devrait être lancée à l'automne 2025.

L'Ordre a joué un rôle clé dans la promotion de pratiques RH basées sur les données probantes, notamment par la publication de revues de littérature scientifique sur des thématiques telles que les facteurs déterminants du succès des initiatives de changement organisationnel ou l'IA et le bien-être au travail. La tenue de 4 dîners science RH a aussi permis de rendre la science accessible aux CRHA | CRIA.



3 406
étudiantes et étudiants
abonnés





INCARNER L'EXEMPLE D'UNE ORGANISATION SAINE, INCLUSIVE, COLLABORATIVE ET INNOVANTE

Afin de faire du [site web institutionnel de l'Ordre](#), un véritable levier pour le recrutement, la notoriété et la réalisation de notre mission de protection du public, nous avons procédé à une refonte complète qui a été lancée officiellement au printemps 2025. L'Ordre a profité de cet exercice pour moderniser ses normes graphiques et refléter une image organisationnelle actuelle, lumineuse, professionnelle et tournée vers l'humain.

En juillet 2024, l'Ordre a aussi lancé l'[Espace Formation](#). Basée sur la gestion de l'apprentissage (LMS), cette nouvelle plateforme accueille maintenant l'ensemble de nos initiatives de formation ([formation.ordrecrha.org](#)). Cette optimisation de nos outils technologiques apporte des avantages tangibles autant pour les CRHA | CRIA que pour les équipes de l'Ordre qui soutiennent l'offre de formation.

Ayant la responsabilité d'assumer un leadership positif en tant qu'employeur, l'Ordre continue d'incarner l'exemple par de saines pratiques organisationnelles. En plus de maintenir sa certification Employeur remarquable, la reconnaissance (Niveau 3) d'Entreprise en santé (maintenant coesion SP) a été renouvelée en octobre 2024.

La direction des ressources humaines a par ailleurs développé des stratégies d'encadrement et de reconnaissance des 300 bénévoles de l'Ordre, notamment ceux et celles qui donnent vie aux neuf comités régionaux (deux nouveaux se sont ajoutés cette année). Cette année, ces comités ont organisé pour les CRHA | CRIA de leur région 11 activités de formation, 5 activités de réseautage et un colloque régional. Ils ont également contribué à des activités destinées à la relève.





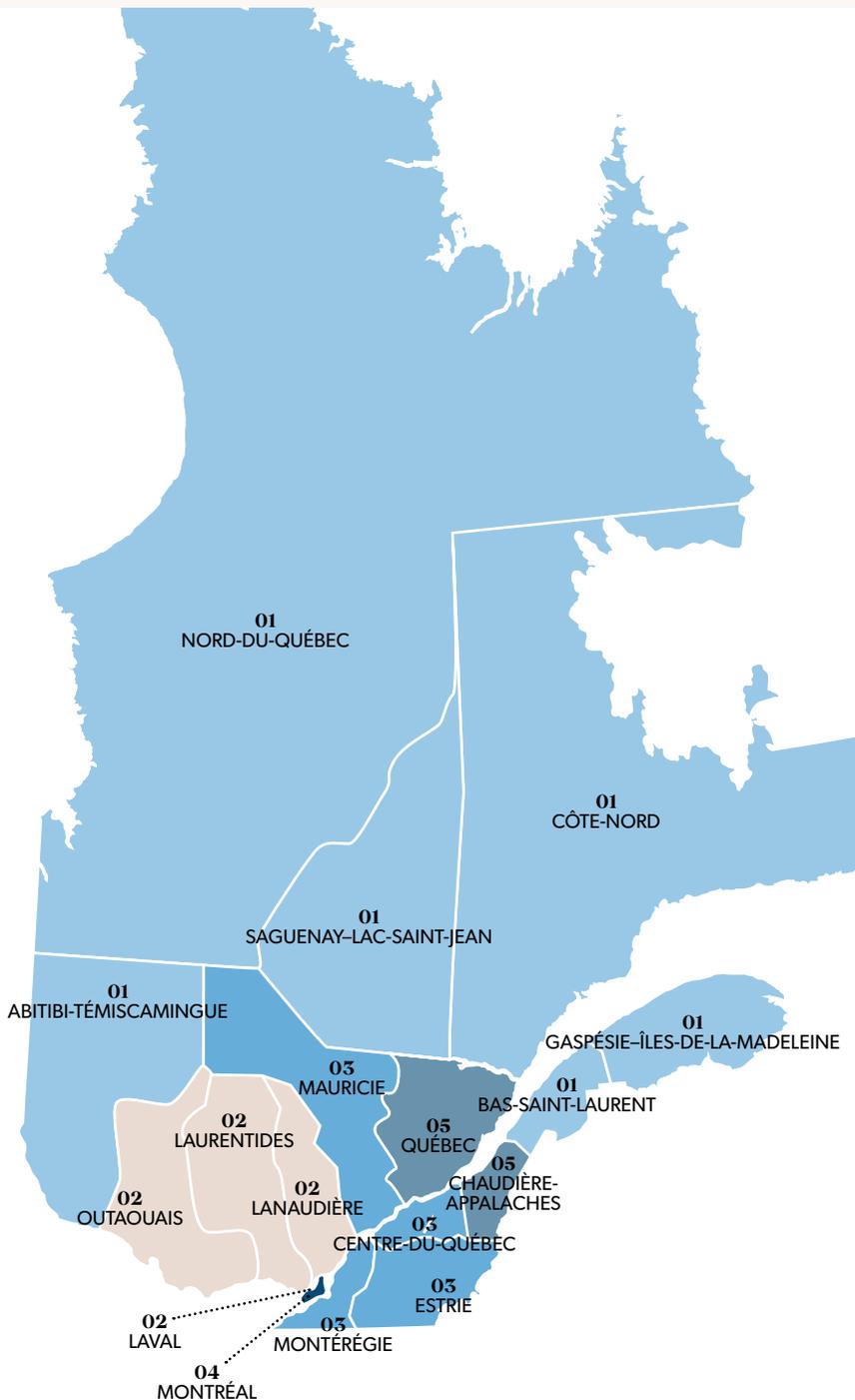
L'Ordre



Élections 2024 au conseil d'administration

En 2024, quatre postes d'administratrices et administrateurs étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration dans les régions électorales 1 et 3 ainsi que dans le secteur syndical.

La période de mise en candidature a débuté le 16 janvier 2024 et la clôture du scrutin a eu lieu le 11 avril 2024 à 16 h.



RÉSULTATS

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

RÉGION 1

1	596	Annick Bonenfant, CRHA Maxime Simard, CRIA, ECH	Maxime Simard, CRIA, ECH
----------	------------	--	--------------------------

RÉGION 3

2	2 438	Pierre Boudreault, CRHA Mario Côté, CRHA Kathy Deschamps, CRHA Ginette Joly, CRHA Julie Jutras, CRIA Josée Marcotte, CRHA Patricia Michaud, CRHA Tiphaine Morel, CRHA Manon Perreault, CRHA	Julie Jutras, CRIA Manon Perreault, CRHA
----------	--------------	---	---

SECTEUR SYNDICAL

1	103	Édith Laperle, CRIA Maxim Néron, CRIA, Adm.A.	Maxim Néron, CRIA, Adm.A.
----------	------------	--	---------------------------

TAUX DE PARTICIPATION

13,09%



Conseil d'administration

MANDAT

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

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

MEMBRES

Présidence

Manon Perreault, CRHA

Élue par le conseil d'administration le 12 janvier 2024 et entrée en fonction le 31 janvier 2024 afin de combler une vacance à ce poste.

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ ¹
RÉGION 1		
Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine		
Maxime Simard, CRHA	Élu – 8 mai 2024 (1 ^{er} mandat)	7/7
RÉGION 2		
Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides		
Sophia Nardelli, CRHA	Réélue – 10 mai 2023 (2 ^e mandat)	7/7

MEMBRES (SUITE)

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ ¹
RÉGION 3		
Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec		
Julie Jutras, CRIA	Élue – 8 mai 2024 (1 ^{er} mandat)	7/7
Manon Perreault, CRHA	Élue – 8 mai 2024 (1 ^{er} mandat)	7/7
RÉGION 4		
Montréal		
Noëlle Dorothée Emessiene, CRHA	Élue – 4 mai 2022 (1 ^{er} mandat)	5/7
Charles Baribeault, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1 ^{er} mandat)	7/7
Benjamin Gauthier, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1 ^{er} mandat)	7/7
Julie Moreau, CRHA	Élue – 4 mai 2022 (1 ^{er} mandat)	7/7
RÉGION 5		
Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches		
Marc-Olivier Allard, CRIA	Élu – 10 mai 2023 (1 ^{er} mandat)	7/7
SECTEUR UNIVERSITAIRE		
Guylaine Landry, CRHA	Élue – 10 mai 2023 (1 ^{er} mandat)	7/7
SECTEUR SYNDICAL		
Maxim Néron, CRIA, Adm.A.	Élu – 8 mai 2024 (1 ^{er} mandat)	7/7
ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS		
Martine Arial, notaire honoraire	Nommée – 3 mai 2023 (2 ^e mandat)	6/7
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 3 mai 2023 (3 ^e mandat)	7/7
Gladimyr Telus, Adm. A.	Nommé – 3 mai 2023 (1 ^{er} mandat)	7/7
Sylvia Morin, B.A., IAS.A	Nommée – 4 mai 2022 (1 ^{er} mandat)	7/7

¹ En 2024-2025, le conseil d'administration a tenu sept séances ordinaires. L'assiduité indiquée s'applique uniquement à cette période.

NOMBRE DE RÉUNIONS

7
ORDINAIRES

0
EXTRAORDINAIRE



ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 MARS 2025

NOMBRE D'ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
RÔLE D'UN CONSEIL D'ADMINISTRATION :			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours 	12	3	0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Séance d'intégration (volet 2) : système professionnel, admission, inspection professionnelle, formation continue, bureau du Syndic 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation sur les états financiers : état de la situation financière et état des résultats 			
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	12	3	0
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	12	3	0
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	12	3	0
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	11	4	0



RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La rémunération des membres du conseil d'administration vise à :

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

ACTIVITÉS DONNANT DROIT À UN JETON DE PRÉSENCE

TYPE	JETON DE PRÉSENCE
Séance ordinaire ou extraordinaire de plus de 3,5 heures (en présentiel ou à distance)	100 % du jeton de présence
Séance ordinaire ou extraordinaire de 3,5 heures ou moins (en présentiel ou à distance)	50 % du jeton de présence
Assemblée générale annuelle (en présentiel ou à distance)	100 % du jeton de présence



VALEURS DES JETONS DE PRÉSENCE

CATÉGORIE

MONTANT ATTRIBUÉ

Présidence du conseil d'administration	1150 \$ /séance
Présidence d'un comité de gouvernance	575 \$ /séance
Administratrices et administrateurs élus	275 \$ /séance auquel s'ajoute 100 \$ /séance du conseil d'administration pour la personne membre d'un comité de gouvernance jusqu'à un maximum de 200 \$ /séance du conseil d'administration pour celle qui est membre
Administratrices et administrateurs nommés par l'Office des professions	L'Ordre verse la différence entre la rémunération de l'Office et celle prévue par l'Ordre.

Direction générale et secrétariat de l'Ordre

La rémunération versée à la directrice générale et secrétaire de l'Ordre pour la période 2024-2025 était de 338 851 \$. Ce montant comprend le salaire annuel, le boni, les avantages sociaux et les charges sociales.

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

Pour la période 2024-2025,
un montant de

44 650 \$

A ÉTÉ DÉBOURSÉ
EN JETONS DE PRÉSENCE.



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

PRINCIPALES RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Administration des affaires de l'Ordre

- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration
- Adoption du rapport annuel 2023-2024
- Adoption de la date, de l'heure et du lieu (virtuel) de l'assemblée générale annuelle pour la période 2024-2025
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2025

Affaires relatives à la pratique professionnelle

- Adoption du programme de surveillance 2025-2026 (inspection professionnelle)
- Adoption de l'ajout du programme de baccalauréat en gestion des ressources humaines et de la santé et sécurité au travail de l'UQAR à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes
- Adoption de l'ajout de l'entrevue comportementale et de validation comme outil d'évaluation des compétences pour les demandes d'accès par équivalence admissibles

Dossiers à caractère financier

- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2024
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2025-2026
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2025-2026 aux fins de consultation des CRHA | CRIA
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA
- Adoption d'un projet de résolution pour déterminer la rémunération des administratrices et administrateurs par les CRHA | CRIA
- Adoption du budget 2025-2026
- Adoption d'une enveloppe budgétaire additionnelle pour la poursuite du projet d'implantation du CRM

Politiques et pratiques de gouvernance

- Adoption des modifications à la Politique de placement
- Adoption des modifications au document Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration
- Adoption d'une Politique de gestion des risques reflétant les pratiques de l'Ordre à cet égard
- Adoption des modifications à la Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration

Nominations

- Nomination des présidences ainsi que des membres des différents comités de gouvernance de l'Ordre (comité d'audit, comité RH, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique)
- Nomination des membres du comité exécutif
- Nomination d'un comité responsable du recrutement d'un nouveau syndic adjoint
- Nomination d'un nouveau syndic adjoint
- Nomination d'une représentante de l'Ordre à CRHA Canada pour l'année 2025-2026
- 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'une témoin pour le dépouillement du scrutin des élections 2025 au conseil d'administration
- Nomination d'une déléguée et d'une déléguée substitue au Conseil interprofessionnel du Québec
- Nomination d'une administratrice et d'un administrateur de l'Ordre pour siéger au conseil d'administration de la Fondation CRHA



Comité exécutif

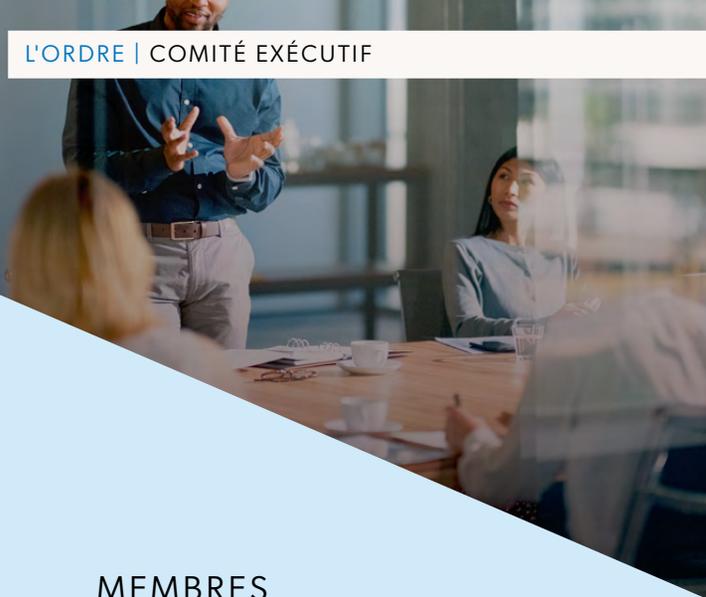
Le comité réalise les mandats confiés par le conseil d'administration. Il formule des recommandations sur toute question soumise à la demande du conseil d'administration. Il fait rapport de ses activités et de ses recommandations à chaque réunion du conseil d'administration, le cas échéant. Il exerce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

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



Le comité exécutif est investi, entre autres, des pouvoirs suivants :

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



MEMBRES

Manon Perreault, CRHA, présidente

Charles Baribeault, CRHA

Pascal Blanchette, ing.

Julie Moreau, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

ORDINAIRES

0

EXTRAORDINAIRES

22

SOLLICITÉES PAR COURRIEL

PRINCIPALES RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF

Délivrance de permis et accès à la profession

- Délivrance de permis aux personnes qui ont satisfait aux conditions prescrites par le Code des professions et les règlements de l'Ordre;
- Autorisation de la réinscription au tableau de l'Ordre sans autre condition des personnes qui ont démontré avoir maintenu le degré de compétence nécessaire à l'exercice de la profession;
- Adoption de la levée de la radiation des professionnelles et professionnels qui ont remédié à leur défaut de conformité au Règlement sur la formation continue de l'Ordre pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021 et pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2024;
- Reconnaissance partielle d'une équivalence et imposition, à des candidates et candidats, de réussir les formations prescrites par le comité des équivalences dans un délai de 18 ou 24 mois, afin de bénéficier d'une équivalence de formation pour l'obtention d'un permis de l'Ordre;
- Délivrance de permis à des candidates et candidats ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal canadien les déclarant coupables d'infractions criminelles qui, de l'avis motivé du comité exécutif, n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession;
- Décision de ne pas prononcer de radiation provisoire et de transmettre au bureau du Syndic les dossiers de CRHA | CRIA ayant omis de déclarer une condamnation criminelle dans les dix (10) jours du jugement conformément à l'article 59.3 du Code des professions puisque de l'avis motivé du comité exécutif, les infractions n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession;
- Décision d'exiger à des candidates et candidats de se soumettre à un examen afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront leur être imposés conformément au Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés pour la délivrance d'un permis ou leur réinscription au tableau de l'Ordre;
- Décision d'imposer à une CRHA ayant démissionné du tableau de l'Ordre de compléter et de réussir l'examen d'équivalence avant de pouvoir être réinscrite au tableau de l'Ordre;
- Attribution de sanctions à des candidates et candidats ayant contrevenu aux règles énoncées dans la Politique sur la passation de l'examen d'équivalence définissant les règles encadrant la passation de cet examen de l'Ordre;
- Décision de transmettre au syndic l'information reçue de la part d'une CRHA dans le cadre d'une réclamation en responsabilité professionnelle formulée contre elle.

Nominations

- Comité des équivalences
- Comité d'inspection professionnelle
- Comité de la formation
- Comité de la formation continue obligatoire
- Comité de révision des équivalences
- Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie
- Comité de la certification ECH

Radiations

- Adoption de la radiation du tableau des professionnelles et professionnels agréés qui n'ont pas acquitté, dans le délai fixé, la cotisation annuelle 2024-2025.
- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des CRHA | CRIA qui n'ont pas complété les 60 heures requises de formation pour la période de référence 2021-2024, et ce, malgré les avis prévus aux articles 18 et 19 du Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.



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'effet social désiré au Québec.

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Suivis en continu de la réalisation du plan annuel 2024-2025
- Validation du plan annuel 2025-2026
- Veille, en continu, des enjeux et perspectives pour la planification stratégique en lien avec la profession et la protection du public
- Élaboration de la démarche de la prochaine planification stratégique

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

MEMBRES

Julie Moreau, CRHA, présidente

Noelle Dorothée Emessiene, CRHA

Sylvia Morin, B.A., IAS.A.

Maxim Néron, CRIA, Adm.A.

Mario Côté, CRHA, Distinction Fellow

Anne-Hélène Gervais, CRHA



Comité d'audit

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

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

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

MEMBRES

Pascal Blanchette, ing. président

Benjamin Gauthier, CRHA

Julie Jutras, CRIA

Nathalie Martin, CRHA

Marie-Louise Tassé, CRIA

Gladimy Telus, Adm.A.

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Analyse des finances de l'Ordre :
 - Résultats financiers internes
 - Relevés de portefeuille et rendement des placements
 - États financiers audités
 - Analyse des prévisions budgétaires 2024-2025
 - Analyse du budget 2025-2026
- Suivi de la gestion des risques de l'Ordre
- Suivi des projets de transformation numérique pour la modernisation de la base de données (CRM) et des contenus de formation (LMS)
- Supervision de l'audit des états financiers
- Analyse des soldes de fonds et de l'utilisation du fonds de développement de la profession
- Recommandation au conseil d'administration de la stratégie d'augmentation de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2025-2026
- Révision de la Politique de placements



Comité de gouvernance et d'éthique

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Fin de la réflexion entourant la posture du conseil d'administration relativement à l'EDI (équité, diversité inclusion) et la Réconciliation
- Analyse du portrait des compétences des membres du conseil d'administration
- Réflexion sur le processus d'élection au conseil d'administration
- Mise à jour du formulaire d'évaluation du conseil d'administration
- Recommandation sur la valeur des jetons de présence pour l'exercice financier 2025-2026
- Réflexion sur la relève à la présidence du conseil d'administration
- Modifications à la politique « Rôles et responsabilités des membres du conseil d'administration »
- Rédaction de cas fictifs soumis à chaque séance du conseil d'administration pour nourrir la réflexion en gouvernance et éthique.

MEMBRES

Charles Baribeault, CRHA, président

Marc-Olivier Allard, CRIA

Martine Arial, notaire honoraire

Evens Flerimond, CRHA

Benjamin Gauthier, CRHA

Anick Perron, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

6



Comité des ressources humaines

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

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

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Validation :
 - des différentes étapes qui seront mises en place à la suite du sondage de mobilisation des employées et employés ayant eu lieu en 2025
 - du plan de relève de l'Ordre (pour les employées et employés)
 - du plan d'encadrement et de reconnaissance des bénévoles
 - du plan en matière de valorisation de la diversité et de l'inclusion au sein de l'Ordre
 - du plan de gestion des risques liés aux ressources humaines
 - des indicateurs de performance RH
- Contribution à une gestion des ressources humaines en lien avec les valeurs de l'organisation, grâce aux échanges et à la collaboration dans divers dossiers, le tout en respect des balises du mandat du comité (renouvellement des avantages sociaux, mouvements de personnel, enveloppe budgétaire destinée aux augmentations salariales, etc.)
- Détermination des objectifs, évaluation annuelle et développement de la direction générale



MEMBRES

Sophia Nardelli, CRHA, présidente
 Marc-Olivier Allard, CRIA
 Marie-Josée Douville, CRHA, ECH
 Guylaine Landry, CRHA
 Maxime Simard, CRIA, ECH
 Elizabeth Leiriao, CRHA

NOMBRE DE
RÉUNIONS

5

Assemblée générale annuelle 2023-2024

L'assemblée générale annuelle de l'Ordre s'est tenue le 29 octobre 2024 en mode virtuel. Plus de 850 CRHA | CRIA de partout au Québec y ont assisté. Parmi eux, 12 administratrices et administrateurs étaient présents.

Sujets présentés

- Rapport de la présidence sur les activités de l'exercice 2023-2024
- Rapports des présidences des comités de gouvernance du conseil d'administration
- Bilan des activités de la direction générale
- Présentation des états financiers audités de l'exercice 2023-2024
- Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation concernant le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2025-2026
- Tenue d'une nouvelle consultation sur le montant de la cotisation annuelle
- Approbation de la rémunération des administratrices et administrateurs élus

Consultation sur la cotisation annuelle

Du 18 septembre au 18 octobre 2024, l'Ordre a tenu une consultation sur le montant de la cotisation annuelle 2025-2026 auprès des CRHA | CRIA.

Le mécanisme habituel d'augmentation de la cotisation de l'Ordre est basé sur l'indice des prix à la consommation publié par l'Institut de la statistique du Québec. À la lumière des résultats de l'exercice financier 2023-2024, des prévisions budgétaires pour 2025-2026 et du souci de contrôler l'effet de l'inflation sur ses dépenses d'exploitation, notamment après avoir réduit l'augmentation de la cotisation pendant deux ans, le conseil d'administration recommandait de fixer la hausse de la cotisation annuelle 2025-2026 à 4 % (25 \$).

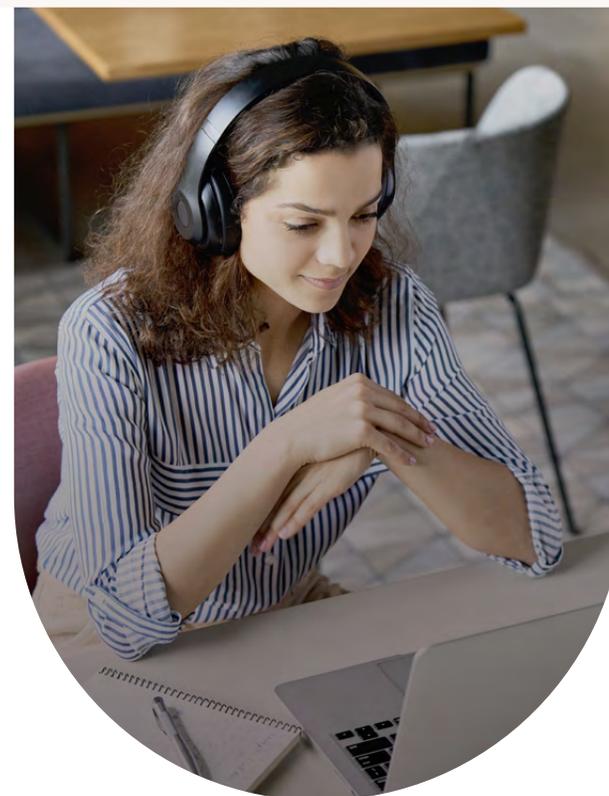
Au total, 66 CRHA | CRIA se sont prononcés, parmi lesquels 21 étaient en accord avec la hausse proposée, 34 étaient en désaccord et 11 n'avaient aucun commentaire à formuler.

Points en faveur de l'augmentation

- En accord pour une augmentation régulière légère plutôt que de grandes augmentations occasionnelles.
- Bonne décision considérant les enjeux de l'inflation.
- En adéquation avec l'augmentation des revenus des CRHA | CRIA.
- Raisonnable dans la mesure où elle permet une reconnaissance formelle des connaissances et compétences requises pour exercer à titre de CRHA | CRIA.

Points en défaveur de l'augmentation

- Trop élevée versus les autres ordres considérant qu'être CRHA | CRIA est optionnel pour la pratique et que nous n'avons pas d'acte réservé.
- Le montant de la cotisation est trop élevé par rapport aux avantages retirés.
- Il conviendrait de limiter la hausse du montant de la cotisation qui ne devrait pas augmenter avec l'inflation des dernières années et l'incertitude économique.
- Il faudrait avoir plus de visibilité sur les raisons qui déterminent le montant.
- Il faudrait offrir davantage de formation en ligne gratuitement.



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

Le 4 novembre 2025 aura lieu l'assemblée générale annuelle où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier 2024-2025.



Politiques et pratiques **de gouvernance**

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

Ce cadre de gouvernance présente les principaux principes, politiques et pratiques de l'Ordre en conformité avec le Code des professions.

LE CADRE DE GOUVERNANCE EST CONSTITUÉ DES DOCUMENTS SUIVANTS :

CADRES

Cadre de gouvernance	Adopté le 25 mars 2020
Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	Adopté le 29 janvier 2020

MANDATS

Mandat de la présidence du conseil d'administration de l'Ordre	Adopté le 14 juin 2017
Mandat du conseil d'administration	Adopté le 8 novembre 2017
Mandat du comité exécutif	Adopté le 27 mars 2019 Modifié les 22 septembre 2021 et 22 mars 2023
Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration	Adopté le 25 janvier 2017 Modifié les 29 janvier 2020 et 29 janvier 2025
Mandat de la direction générale	Adopté le 27 mars 2019

POLITIQUES ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes	Adoptée le 21 novembre 2018 Modifiée le 30 avril 2024
Code d'éthique des employées et employés	Adopté le 29 mars 2017 Modifiée le 12 juin 2018
Politique sur l'horaire comprimé	Adoptée le 8 novembre 2017
Politique de remboursement de la formation des employées et employés	Adoptée le 30 janvier 2019
Politique de remboursement des dépenses des employées et employés	Adoptée le 23 septembre 2020 Modifiée les 28 septembre 2022 et 12 juin 2024

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Procédure d'élection à la présidence	Adoptée le 27 mars 2019
Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 16 juin 2021, le 23 mars 2022 et 1 ^{er} février 2023
Politique sur la gouvernance des comités de la protection du public	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 17 novembre 2021 et 9 septembre 2022
Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration	Adoptée le 19 juin 2019 Modifiée les 15 juin 2022, 28 septembre 2022 et 12 juin 2024
Politique du fonds de défense déontologique des CRHA CRIA	Adoptée le 27 mars 2013
Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale	Adoptée le 25 mars 2020
Politique d'achat	Adoptée le 27 mars 2017 Modifiée les 12 septembre 2018, 27 mars et 19 juin 2019, 22 mars et 27 septembre 2023
Politique de placement	Adoptée le 29 janvier 2020 Modifiée le 29 janvier 2025
Politique de prise de position	Adoptée le 25 janvier 2017
Politique de remboursement des dépenses des bénévoles, des administratrices et administrateurs	Adoptée le 23 septembre 2020 Modifiée les 28 septembre 2022 et 12 juin 2024

Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public

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

S'appuyant sur les valeurs de l'Ordre, ce cadre se veut un guide de réflexion pour les administratrices, administrateurs et 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 leurs réflexions et leurs actions afin que les meilleures décisions possible soient prises et que l'exemple de bonne conduite au quotidien soit donné.

CADRE ÉTHIQUE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES MEMBRES DES COMITÉS DE GOUVERNANCE ET DE PROTECTION DU PUBLIC

RÉFLEXION ÉTHIQUE AU CŒUR DE LA PROTECTION DU PUBLIC

PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE

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

- ÉTAPE 1

Cerner les situations et reconnaître les enjeux éthiques.
- ÉTAPE 2

Évaluer la situation en fonction d'éléments tels que les conséquences pour la protection du public.
- ÉTAPE 3

Avoir l'intention de **prendre une décision éthique** et être capable de bien la défendre.

FAIRE PREUVE DE SAINTE GOUVERNANCE

Pour faire preuve de saine gouvernance, les membres du conseil d'administration et les membres des comités doivent :

- Questionner**
S'engager à poser des questions pour comprendre, réfléchir, approfondir, éclairer et décider dans un climat où règnent le respect et la confiance.
- Réfléchir**
S'engager ensemble à évaluer, remettre en question, approfondir, examiner et débattre des sujets soumis.
- Considérer**
S'engager à prendre en compte les différentes parties prenantes et tous les éléments d'une situation. Cette considération implique le respect, la diversité, l'égalité, l'ouverture aux autres et la confiance.
- Décider**
S'engager à être solidaires des décisions prises et s'abstenir de participer à toute délibération mettant en conflit leur intérêt personnel.
- Être exemplaire**
S'engager à faire preuve de respect envers les CRHA/CRIA et le public et donner l'exemple afin d'exercer leur leadership.

CONSULTEZ LE CADRE ÉTHIQUE COMPLET DE L'ORDRE: [ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE](https://ordrecrha.org/ethique)

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

INTÉGRITÉ

OUVERTURE

INNOVATION

EXCELLENCE

CRHA
Ordre des conseillers
en règlement
humain après

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

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



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

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

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

MEMBRES

NOM/STATUT	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	DURÉE DU MANDAT
<p>KIM CATHERINE LAVIOLETTE, CRIA</p> <p>Professionnelle CRHA CRIA ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas administratrice ni une employée de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.</p>	11 février 2025 (1 ^{er} mandat)	3 ans
<p>M^É AMÉLIE LAVIGNE</p> <p>Personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administratrices et administrateurs, conformément au Code des professions, et qui n'est pas une administratrice de l'Ordre.</p>	11 février 2025 (1 ^{er} mandat)	3 ans
<p>M^É GILLES RANCOURT, CRIA</p> <p>Ancien administrateur de l'Ordre</p>	11 février 2025 (3 ^e mandat)	3 ans

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

NOMBRE DE
RÉUNIONS

0

Normes d'éthique et de déontologie des membres des comités

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

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



[ORDRECRHA.ORG/COMITES](https://ordrecrha.org/comites)

Personnel de l'Ordre



Direction générale

M^e Manon Poirier, CRHA,
directrice générale et secrétaire de l'Ordre

Admission et affaires juridiques



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

- Laurence Bazinet, agente, admission
- Stacy Kate Calderon, agente, affaires juridiques
- Jessica Hébert, agente, admission
- Mélissa Lemaire, conseillère, admission
- Mylène Montpetit, coordonnatrice de projets, admission et affaires juridiques
- Déborah Moyses, agente, admission
- Ornella Muia, conseillère, admission
- Josianne Poutré, cheffe d'équipe, admission
- Ahmed Selhi, agent, admission
- Marika Vixamar, agente, admission

Bureau du syndic



Pierre-Alain Rey, CRHA,
syndic

- Annie Lebeau, CRHA, syndique adjointe
- Hugues Thibault, CRIA, syndic adjoint

Centre de services et formation



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

- Stéphanie Bisailon, conseillère, marketing et communication
- Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, développement professionnel
- Marilyne Brosseau, webmestre
- Marilyne Chartrand, coordonnatrice, services et logistique
- Vanessa Chiniara, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Angélique Deschamps Emery, responsable, services et logistique
- Léa Desjardins-Petrone, responsable, marketing et web
- Alune Diop, webmestre
- Gabrielle Dougnon, coordonnatrice, partenariats et commandites
- Bruno Dupuis, directeur de projet, Carrefour RH
- Karine Gagnon, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Mickaël Herbelin, webmestre
- Nathalie Jacques, agente, partenariats et Emploi CRHA+
- Sabrina Kassa, agente, service client
- Alexandra Laporte, coordonnatrice, développement professionnel
- Claudel Laurin-Hamel, agente, inscription
- Mathieu MÉRARD, coordonnateur, marketing
- Marie-Claude Morency, coordonnatrice, logistique d'événements
- Corinne Pagé, agente, service client
- Manon Péroquin, responsable, partenariats et commandites
- Sekoura Saidi, coordonnatrice, services et logistique
- Kim Ste-Marie, CRHA, responsable, développement professionnel
- Simon Tourte, CRHA, conseiller, développement professionnel
- Julie Winstel, coordonnatrice, marketing

Communications et affaires publiques



**Noémie Ferland-Dorval, directrice,
communications et affaires publiques**

- Jeanne Bernard, conseillère, communications
- Amélie Lacroix, coordonnatrice, communications
- Patrick Leblanc, conseiller, affaires publiques
- Étienne Schmitt, conseiller, affaires publiques
- Catherine Vaillancourt, conseillère, communications

Encadrement et qualité de la pratique



**Maude Cormier-Gladu, CRIA, directrice,
encadrement et qualité de la pratique**

- Catherine Bédard, CRHA, responsable, Centre de recherche et d'innovation
- Chantal Bergeron, CRHA, responsable, inspection professionnelle et encadrement de la pratique
- Julie Boulanger, CRHA, conseillère, qualité de la pratique
- Dominique Des Rosiers, coordonnateur, Centre de recherche et innovation
- Vicky Lacroix, CRHA, ECH, conseillère-inspectrice, qualité de la pratique
- Judith Leclair, agente, contact client
- Geneviève Lord, CRHA, ECH, conseillère-inspectrice, qualité de la pratique
- Nathalie Marceau, CRHA, conseillère scientifique
- Ginette Morin, CRHA, spécialiste, déontologie
- Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
- Luc Nadeau, CRHA, inspecteur
- Geneviève Pagé, coordonnatrice, inspection professionnelle
- Stéphanie Pageau, CRHA, inspectrice
- Julie Péroquin, CRHA, responsable, qualité de la pratique
- Stéphanie Robin, CRHA, inspectrice
- Rénaud Rousseau, CRHA, inspecteur

Finances et solutions numériques



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

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

Fondation

- Marie Boulanger, conseillère, bourses mentorat

Ressources humaines



**Pier-Luc Fillion, CRHA,
responsable, ressources humaines**

- Alyssa Bouillon, CRHA, conseillère, ressources humaines

NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

71,4 TRAVAILLANT L'ÉQUIVALENT
DE 35 HEURES PAR SEMAINE



NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

78 CONTRIBUTANT AU
SUCCÈS DE L'ORDRE



Employeur remarquable

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

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2025.



Entreprise en santé (maintenant coesion SP)

Le 28 octobre 2024, le Groupe entreprise en santé (maintenant coesion SP) a accordé la certification Bien au travail de niveau 3 à l'Ordre. Cette reconnaissance est un gage de la priorité qu'accorde l'Ordre à la santé et au mieux-être de ses employées et employés.



**AUJOURD'HUI
POUR DEMAIN**

Fondation CRHA

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

En mobilisant la générosité
de ses donateurs, la Fondation :



Appuie la relève universitaire prometteuse et engagée.



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



Favorise l'innovation.

Bilan des activités 2024-2025

RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis **37 bourses universitaires** à des étudiantes et étudiants issus de plus de 10 universités à travers la province. Qu'elles soient d'excellence, d'engagement ou de retour aux études, ces bourses visent à appuyer et valoriser des étudiantes et étudiants qui sont la relève de demain. L'engouement pour le programme de bourses Mentorat s'est poursuivi cette année avec 14 mentores et mentors associés à des finissantes et finissants d'un programme universitaire en ressources humaines ou en relations industrielles.

Une autre édition de la cohorte Jeunes professionnels a eu lieu cette année. Huit (8) jeunes professionnelles et professionnels ayant obtenu leur diplôme il y a moins de trois (3) ans et nouvellement CRHA | CRIA ont pu participer gratuitement au Congrès RH d'octobre dernier, ceci, grâce à la générosité de son partenaire, Nova Global. Cette initiative permet à ces jeunes de la relève d'avoir accès au plus grand événement de la communauté RH, de réseauter et d'être accompagnés d'une coach, Carolina Castro, CRHA, afin d'enrichir leurs connaissances et étendre leurs réseaux.



RECHERCHE

La Fondation soutient des professeures et professeurs et des chercheuses et chercheurs universitaires dans des travaux de recherche liés aux enjeux et à la gestion des ressources humaines et relations industrielles.

Deux bourses de recherche de 15 000 \$ ont été octroyées :

BOURSIERS

ÉQUIPE DE RECHERCHE DIRIGÉE PAR PAMELA LIRIO, CRHA

Professeure agrégée à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

ÉQUIPE DE RECHERCHE DIRIGÉE PAR JEAN-CLAUDE COALLIER

Chercheur principal au Centre collégial d'expertise en gérontologie du Cégep de Drummondville

PROJET DE RECHERCHE

Exploration de « l'humain dans la boucle » dans le recrutement en recourant à l'IA : conformité des ressources humaines avec la réglementation sur les décisions d'embauche et la confidentialité des données à New York et au Québec.

Identification des conditions facilitant la coexistence des générations au travail dans une perspective différenciée selon les catégories de personnel.

SCIENCE RH

Dans le cadre de son programme Science RH visant à accroître la portée des travaux de recherche en RH | RI, la Fondation a tenu quatre « Dîners Science RH ». Ces dîners sont l'occasion pour des membres du corps professoral et des spécialistes de la recherche CRHA | CRIA de présenter les constats de leur recherche à la communauté RH. Ces événements représentent également une occasion de collecter des fonds, permettant à la Fondation de diversifier son financement.

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

307
bourses
universitaires

29
bourses
de recherche

48
jeunes
professionnelles et
professionnels qui ont
pu participer aux
Congrès RH

Plus de
682 000 \$
remis en bourses

Relève

L'équipe de la relève a décuplé le nombre d'actions destinées aux étudiantes et étudiants en 2024-2025. L'objectif : répondre à leurs besoins pour les intégrer dans la communauté RH dès leurs études.



AU 31 MARS 2025,
L'ORDRE COMPTAIT

3 406
étudiantes et étudiants
abonnés



Représente **4,4 %**
d'augmentation par rapport
à l'année précédente et un
dépassement de l'objectif
de **9,9 %**

EN 2024-2025

48 %
des nouvelles et nouveaux
CRHA | CRIA étaient
nouvellement diplômés

ACTIONS

PRÉSENCE ACCRUE DANS LES UNIVERSITÉS POUR RENFORCER LES LIENS AVEC LA RELÈVE ET LES UNIVERSITÉS



18 présentations en classe

28 participations à des événements

dans les universités dont cinq en région (organisés en collaboration avec les directions de programmes RH | RI)



REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS UNIVERSITAIRES

Les représentantes et représentants étudiants, pour la plupart élus par leur association étudiante, sont les courroies de transmission d'informations entre l'Ordre et les communautés universitaires. Nous collaborons actuellement avec 18 représentants universitaires provenant de programmes à la grandeur du Québec. Nous nous assurons de nourrir des relations de proximité avec l'ensemble des bassins universitaires en RH | RI menant à la profession.

Afin de souligner leur travail, nous leur décernons annuellement 3 000 \$ en bourses. Les associations étudiantes récipiendaires 2024 sont les suivantes :

- Orama, Université Laval (RH) - 2 000 \$
- Serium, Université de Montréal - 1 000 \$



INFOLETTRE MENSUELLE

Publiée mensuellement, l'infolettre constitue une source importante d'informations pour les étudiantes et étudiants universitaires en RH | RI. Son taux d'appréciation est de 80 %.

WEBINAIRES

Organisation de webinaires (trois pour la clientèle universitaire et un pour la clientèle collégiale) dans une formule de discussion avec des spécialistes sur des thèmes RH | RI d'intérêt pour les étudiantes et étudiants afin de les soutenir dans leur transition vers le marché du travail. Comptant 1 327 inscriptions au total, ces webinaires ont été de véritables succès.

SOIRÉE RÉSEAUTAGE – SPÉCIAL RELÈVE

Organisation d'une soirée réseautage aidant à bâtir des ponts entre la communauté des CRHA | CRIA ainsi que la relève de la profession :

- 13 juin 2024
- **42 participantes et participants payants**, dont 14 étudiantes et étudiants
- Plusieurs partenaires ainsi que les nouveaux diplômés étaient également présents à la soirée.

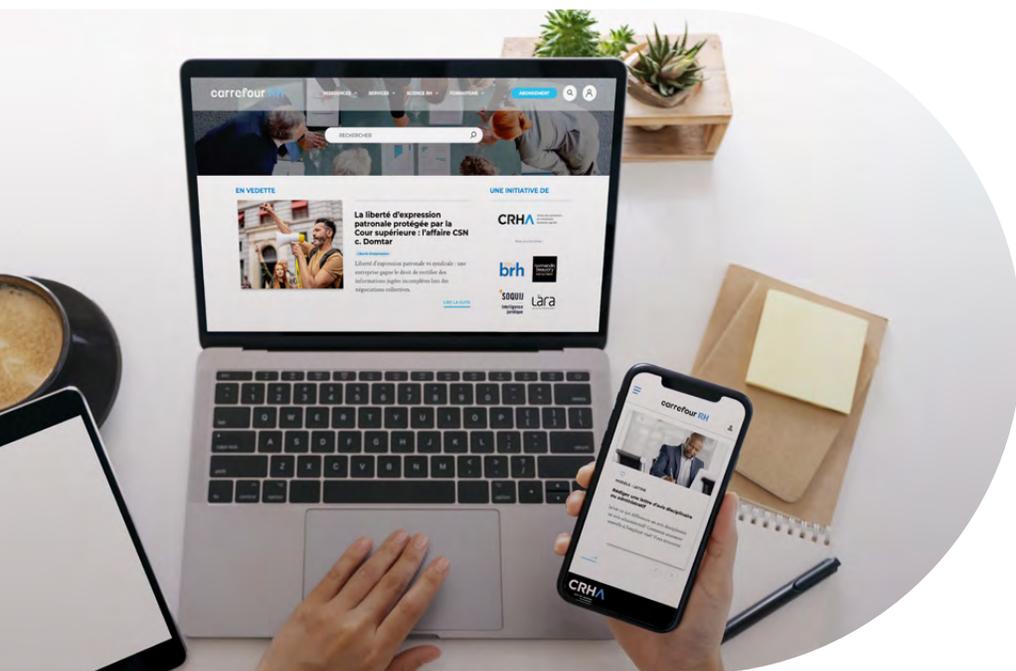
CONCOURS

Organisation de huit concours favorisant l'engagement et l'appartenance des étudiantes et étudiants auprès de l'Ordre. Ces concours ont généré un total de 2136 inscriptions. Non seulement ils sont très appréciés des futurs CRHA | CRIA, mais ils permettent aussi de rejoindre annuellement plusieurs centaines d'étudiantes et étudiants nouvellement abonnés. Cela démontre également la volonté de l'Ordre d'accompagner les futurs CRHA | CRIA durant leurs études.

Carrefour RH

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

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



En chiffres

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



Plus de

2000

ARTICLES SUR TOUS LES SUJETS RH



Plus de

150

FICHES-CONSEILS

sur les obligations RH, guides, modèles et listes de contrôle pour bien rédiger les politiques et les avis, ainsi que des lignes directrices pour faire le suivi de tâches précises.



DES CENTAINES DE DÉCISIONS JURIDIQUES



Plus de

300

VIDÉOS SUR TOUS LES SUJETS RH



SUIVI QUOTIDIEN DE L'ACTUALITÉ RH



CARREFOURRH.ORG

LES OUTILS LES PLUS POPULAIRES

- 1 [Prévisions salariales 2025](#)
- 2 [Pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail](#)
- 3 [Guide réflexif sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la pratique RH](#)

LES ARTICLES LES PLUS LUS

- 1 [Projet de loi 42 : modifications récentes des lois du travail](#)
- 2 [La Cour suprême du Canada se prononce : les cadres ne peuvent se syndiquer en vertu du Code du travail](#)
- 3 [Absentéisme et invalidité : une nouvelle loi change les règles](#)

carrefour RH

31 MARS 2025

641
ABONNEMENTS

31 MARS 2024

440
ABONNEMENTS

31 MARS 2023

373
ABONNEMENTS

31 MARS 2022

168
ABONNEMENTS





La profession



Comité de la formation

MANDAT DU COMITÉ

Le comité de la formation de l'Ordre est un comité consultatif ayant pour mandat d'examiner, dans le respect des compétences respectives et complémentaires de l'Ordre, des établissements d'enseignement universitaire et du ministère de l'Enseignement supérieur, l'adéquation entre les compétences nécessaires à l'exercice de la profession et celles développées dans le cadre de la formation initiale sanctionnée par un diplôme menant à l'obtention du permis.

NOMBRE DE RÉUNIONS

2



MEMBRES

ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

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

BUREAU DE LA COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE

- François-Bernard Malo, directeur de la formation continue et professeur titulaire, Département des relations industrielles, Université Laval
- Jean-François Tremblay, professeur, Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Emanuelle Bérubé, conseillère aux affaires universitaires, Direction générale des affaires universitaires, de la recherche et de l'innovation en enseignement supérieur

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

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

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

Par ailleurs, le Conseil d'administration de l'Ordre a approuvé cinq autres programmes qui s'ajouteront à cette liste lorsque l'Office des professions du Québec aura complété les travaux requis pour modifier l'article 1.04 du Règlement. [La liste de ces programmes peut être consultée à la page 90 du présent rapport.](#)

EXAMEN DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION

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	1
Programmes d'études dont l'examen est terminé (dont l'avis a été rendu)	1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avis positifs ▪ Avis recommandant des modifications 	1 0
Programmes d'études dont l'examen est en suspens à la fin de l'exercice	0

Comité des équivalences

MANDAT

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

NOMBRE DE RÉUNIONS

12

MEMBRES

Marie-Noël Jodoin, CRHA,
présidente

Dario Diaz, CRHA

Julio Gazanini, CRHA

Sylvain Gélinas, CRIA

Jacob Karimu, CRHA

Marina Laflamme, CRHA

Serge Rainville, CRHA

Lindsay Saint-Fleur, CRIA

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

Demandes de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme ou de la formation selon que le diplôme ou la formation a été obtenu au Québec, hors du Québec, mais au Canada, ou hors du Canada.

	DIPLÔME OU FORMATION OBTENUS		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	73	7	27
Reçues	630	10	137
Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition)	104	0	0
Acceptées en partie (reconnaissance partielle)	411	8	109
Refusées	26	4	11
Annulées (à la demande de la candidate ou du candidat)	83	4	19
Pendantes à la fin de la période	79	1	25

Personnes concernées par des exigences complémentaires imposées au regard des demandes ayant fait l'objet, au cours de l'exercice, d'une reconnaissance partielle.

	DIPLÔME OU FORMATION OBTENUS		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Un ou des cours	11	0	1
Une formation d'appoint (pouvant inclure ou non un stage)	0	0	0
Un ou des stages	0	0	0
Un ou des examens	399	7	107
Un ou des portfolios	1	1	1

Activités de formation suivies par le comité des équivalences au 31 mars

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

Activités de formation suivies par les personnes responsables d'élaborer ou d'appliquer des conditions de délivrance de permis ou de certificats de spécialiste au 31 mars

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	6	0	2
Égalité entre les femmes et les hommes	0	7	1
Gestion de la diversité ethnoculturelle	6	0	2

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

Actions poursuivies

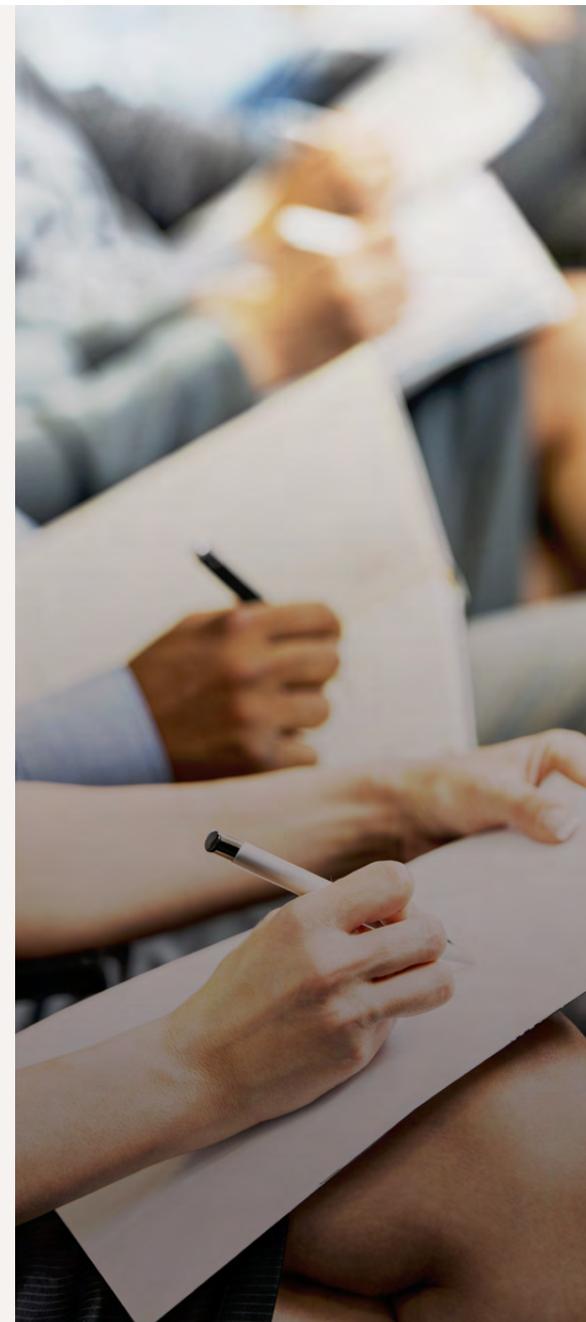
- L'Ordre propose six webinaires d'information par année pour répondre aux questions des futures candidates et futurs candidats à la profession sur les conditions d'admission et sur la procédure à suivre pour déposer sa demande d'admission.

Actions entreprises

- À la suite de l'obtention d'une subvention auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, l'Ordre a développé une formation gratuite de huit heures qui permettra aux candidates et candidats issus de l'immigration d'être mieux formés au contexte de pratique RH | RI au Québec et favoriser leur réussite à l'examen d'équivalence. La formation sera lancée à l'automne 2025.
- Modification à la structure de l'examen d'équivalence et ajout de mesure d'inclusion pour les candidates et candidats, en plus de transmettre aux participantes et participants une rétroaction qualitative collective suivant la correction de l'examen afin de proposer des pistes concrètes pour progresser.

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

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



Comité de révision des équivalences

MANDAT

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

MEMBRES

Laura Champagne, CRHA
Emmanuelle Crête, CRHA
Marie-Ève Lapointe, CRIA
Jean Bernier,
membre externe

NOMBRE
DE RÉUNIONS

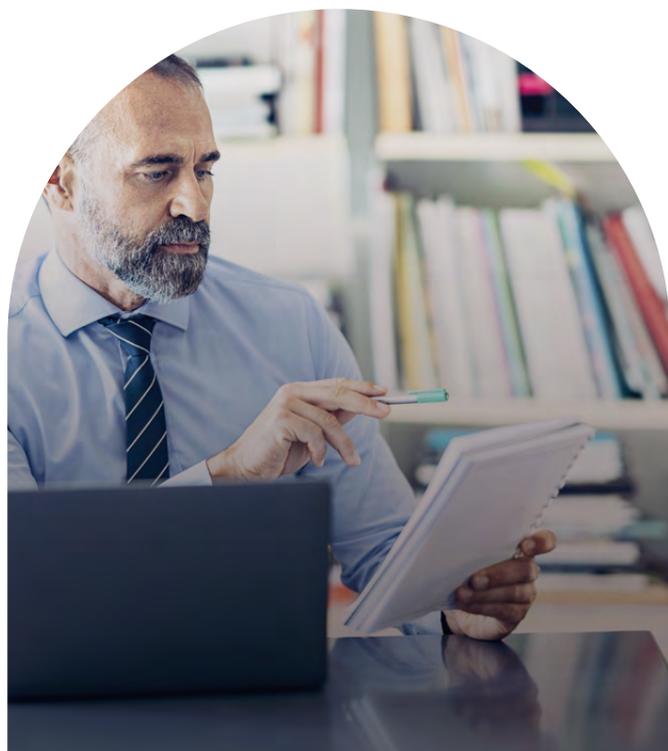
5

Demandes de révision des décisions sur la reconnaissance d'une équivalence

	NOMBRE
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	1
Reçues	3
Présentées hors délai	0
Décisions rendues	4
Maintenant la décision initiale	3
Modifiant la décision initiale	1
Décisions rendues dans le délai prévu au Règlement	4
Pendantes à la fin de la période	0

Activités de formation suivies par le comité de révision des équivalences au 31 mars

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





Comité d'inspection professionnelle

MANDAT

Le comité d'inspection professionnelle (CIP) a pour fonction principale d'accompagner la ou 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

Geneviève Pansieri, CRHA,
présidente

Bernest Durandisse, CRHA

Sheena Héroux, CRHA

Céline Moisan, CRHA

Bruno Montigny, CRHA

Kathy Otis, CRIA

INSPECTRICES ET INSPECTEURS*

Chantal Bergeron, CRHA

Jean-Pierre Gagnon, CRIA

Jean-Pierre Morin, CRHA

Luc Nadeau, CRHA

Stéphanie Pageau, CRIA

Stéphanie Robin, CRHA

Rénald Rousseau, CRHA

*Trois inspectrices ou inspecteurs
agissent à temps complet
et quatre agissent à temps partiel.

NOMBRE DE RÉUNIONS

10

PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

Le programme d'inspection professionnelle vise avant tout l'amélioration de la pratique. Les inspectrices et inspecteurs adoptent une posture d'accompagnement afin de soutenir les CRHA | CRIA dans leur développement professionnel.

S'inscrivant dans un continuum de qualité de la pratique, l'inspection professionnelle repose sur les principes suivants :

- Les résultats du processus contribuent à déterminer les besoins en développement des compétences des CRHA | CRIA;
- Les effets des inspections sont évalués et suivis dans le temps afin d'assurer une amélioration continue.

Le programme de surveillance générale 2024-2025 prévoyait l'inspection professionnelle de 1 000 CRHA | CRIA. Toutes les professionnelles et tous les professionnels agréés étaient susceptibles d'être inspectés.

RÉPARTITION

- Sélection aléatoire en respect de la représentativité des CRHA | CRIA quant à leur pratique (en entreprise ou en pratique privée) et à leur lieu d'exercice (75 % des inspections)
- Sélection aléatoire des CRHA | CRIA appartenant à une catégorie ciblée par la grille de risque (25 % des inspections)

FACTEURS DE RISQUE

- Les CRHA | CRIA travaillant dans des organisations comptant un faible nombre de professionnelles et professionnels RH | RI comparativement au nombre d'employées et employés de l'organisation (1 CRHA | CRIA pour 200 et plus d'employées et employés).
- Les professionnelles et professionnels agréés inscrits au tableau de l'Ordre depuis deux à cinq ans.
- Les CRHA | CRIA détenant la certification ECH (enquêteuse ou enquêteur certifié en harcèlement).

Quelques inspections particulières sont également réalisées à la demande du comité d'inspection professionnelle et du bureau du Syndic.

ACTIONS PRÉVUES PAR LE PROGRAMME D'INSPECTION

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

- Cybersécurité et littératie numérique (confidentialité des documents et des informations concernant les individus);
- Présence d'une politique à jour sur la prévention du harcèlement en milieu de travail visant à maintenir un climat de travail sain exempt de harcèlement;
- Processus de dotation répondant aux règles de l'art;
- Conformité de la tenue des dossiers;
- Pratiques RH visant l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Utilisation des réseaux et médias sociaux.



BILAN DES INSPECTIONS PROFESSIONNELLES

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

57 %

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La **protection des renseignements personnels** a été l'élément le plus fréquemment mis en cause, représentant 57 % des constats. Cela concerne principalement le partage et le transfert non sécurisé de données personnelles et confidentielles.

14 %

CONTENU DES DOSSIERS

Le **contenu et la gestion des dossiers** représentent 14 % des constats. Il s'agit de respecter les obligations de consignation des dossiers sur lesquels les professionnelles et professionnels agréés travaillent, ainsi que le délai de conservation en lien avec le règlement sur la tenue de dossiers et des cabinets de consultation.

12 %

DÉTENTION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

12 % des constats portent sur des **demandes inappropriées de renseignements personnels**, enfreignant le principe fondamental qui interdit de solliciter ou de conserver des données personnelles non pertinentes pour le traitement d'un dossier.

9 %

EXERCICE DE LA PROFESSION EN TENANT COMPTE DES RÈGLES DE L'ART - VÉRIFICATION D'EMPLOI

Parmi les constats, 9 % concernent l'**exercice de la profession selon les règles de l'art**, particulièrement lors des **vérifications d'emploi**. Cette obligation implique notamment d'obtenir un consentement écrit, libre et éclairé avant toute collecte d'informations personnelles dans un processus de dotation, et ce, exclusivement pour des fins spécifiques et légitimes.

8 %

CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS

8 % des constats concernent la **confidentialité des dossiers**, rappelant l'obligation de limiter leur accès uniquement aux personnes dûment autorisées dans l'exercice de leurs fonctions, une condition essentielle pour assurer la protection des renseignements confidentiels.

Une **recommandation** est un conseil visant à améliorer la pratique professionnelle conformément aux normes de pratique généralement reconnues, telles que celles énoncées dans les guides pratiques et le Guide des compétences. Avec 93 % de rapports d'inspections incluant des recommandations, l'Ordre concrétise sa mission d'accompagnement des professionnelles et professionnels, ainsi que de création d'outils pratiques pour les CRHA | CRIA, faisant de l'inspection un levier d'amélioration.

93 %

des rapports d'inspection incluent des recommandations.

Parmi les recommandations formulées, 36 % touchent la responsabilité professionnelle, soulignant l'importance pour les CRHA | CRIA de **maintenir des pratiques en conformité avec les normes formelles et informelles** (lois applicables, normes déontologiques et attentes sociales). Ces recommandations ont pour objectif d'accompagner les professionnels et professionnelles dans leur rôle, notamment lorsqu'ils ne sont pas directement responsables des ajustements à apporter, mais qu'ils évoluent dans un contexte organisationnel où ces éléments dépendent d'autres personnes.

Par ailleurs, 29 % des recommandations soulignent l'importance pour les organisations de disposer d'une politique actualisée et d'outils adaptés pour favoriser un **climat de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement**.

De plus, 20 % visent à accompagner les CRHA | CRIA pour l'adoption de **bonnes pratiques en matière de dotation**, afin d'assurer une main-d'œuvre qualifiée et de prévenir toute discrimination.

Les recommandations émises incluent également des mesures d'**accompagnement** (13 %), destinées à soutenir les individus, les équipes et les organisations dans la recherche de solutions concrètes et adaptées au contexte.

Enfin, 2 % des recommandations visent spécifiquement à renforcer les compétences **d'analyse et de synthèse** des CRHA | CRIA. Cette approche permet d'examiner exhaustivement tous les aspects d'un problème avant de formuler des recommandations et de fournir une explication claire et détaillée des risques potentiels liés aux solutions proposées, favorisant ainsi des décisions éclairées.

INSPECTIONS ISSUES DU PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

NOMBRE

Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice précédent (rapports d'inspection restant à produire à la suite des formulaires ou des questionnaires retournés ou des visites individuelles réalisées au cours de l'exercice précédent)	75
Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA CRIA	1244
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	1003
CRHA CRIA visités	1003
Rapports d'inspection produits à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	0
Rapports d'inspection produits à la suite d'une visite	0
Rapports d'inspection produits à la suite d'une combinaison des deux méthodes d'inspection professionnelle	922
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	81

INSPECTIONS DE SUIVI

NOMBRE

Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	5
Inspections de suivi réalisées	21
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections de suivi	26
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	0

INSPECTIONS PORTANT
SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

NOMBRE

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

1001

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

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

		QUESTIONNAIRE OU FORMULAIRE	VISITE	LES DEUX MÉTHODES
01	Bas-Saint-Laurent	0	0	11
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	0	0	19
03	Capitale-Nationale	0	0	121
04	Mauricie	0	0	22
05	Estrie	0	0	25
06	Montréal	0	0	406
07	Outaouais	0	0	12
08	Abitibi-Témiscamingue	0	0	14
09	Côte-Nord	0	0	2
10	Nord-du-Québec	0	0	1
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0	0	1
12	Chaudière-Appalaches	0	0	35
13	Laval	0	0	39
14	Lanaudière	0	0	33
15	Laurentides	0	0	36
16	Montérégie	0	0	119
17	Centre-du-Québec	0	0	26

Formulaire et visite



Recommandations du comité d'inspection professionnelle soumises au conseil d'administration

OBLIGER UN CRHA | CRIA À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS

NOMBRE

un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre obligation ou les trois à la fois sans limitation ni suspension du droit d'exercer des activités professionnelles

0

un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre obligation ou les trois à la fois avec limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles

1

Entrave à une ou un membre du comité d'inspection professionnelle, à une inspectrice ou un inspecteur, à une experte ou un expert dans l'exercice de leurs fonctions et informations transmises au bureau du syndic

NOMBRE

CRHA | CRIA ayant fait entrave à une ou un membre du comité d'inspection professionnelle, à la personne responsable de l'inspection professionnelle, à une inspectrice ou un inspecteur, à une experte ou un expert dans l'exercice de leurs fonctions.

5

CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du Syndic.

5

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

FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE



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

- Poursuivre l'amélioration du programme d'inspection professionnelle pour les personnes détenant la certification ECH (enquêteuse ou enquêteur certifié en harcèlement)
- Informer les CRHA | CRIA sur l'analyse de recevabilité d'une plainte en harcèlement afin de respecter les règles de l'art



GRUPE DE TRAVAIL

- Participation au comité cybersécurité
- Participation au comité de médiation



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

- Rédiger les lignes directrices sur l'analyse de recevabilité d'une plainte de harcèlement au travail
- Rédiger l'aide-mémoire sur la gestion et la transmission sécurisées des renseignements personnels et des informations confidentielles
- Développer des capsules sur les piliers déontologiques
- Participer activement au programme ADN (Programme accueil et développement des nouveaux CRHA | CRIA)



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

- Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration (Conseil interprofessionnel du Québec)
- Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels (Conseil interprofessionnel du Québec)
- Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels (Conseil interprofessionnel du Québec)

Bureau du syndic



MANDAT

Lorsqu'il a connaissance d'une information à cet effet, le bureau du Syndic est responsable d'enquêter afin de déterminer si les actes posés dans le cadre de l'exercice de la profession par une ou 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, la syndique ou le syndic peut déposer ou non une plainte disciplinaire devant le conseil de discipline ou prendre d'autres mesures jugées pertinentes.

BUREAU DU SYNDIC*

Pierre-Alain Rey, CRHA, syndic

Annie Lebeau, CRHA,
syndique adjointe

Hugues Thibault, CRIA,
syndic adjoint

*Le syndic et le syndic adjoint agissent à temps plein tandis que la syndique adjointe agit à temps partiel.

MOTIFS DES DEMANDES D'ENQUÊTE

- Le défaut d'intervenir à la suite de signalements de harcèlement psychologique;
- Des enquêtes à la suite de plaintes de harcèlement au travail qui n'ont pas été faites selon les normes de pratique. Les demandeurs remettent en question les conclusions de l'enquête ou la manière dont l'enquête a été réalisée;
- La gestion de situations de conflit au travail ou de climat de travail;
- Les processus ou les pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectent pas les règles de l'art;
- La conduite ou les propos tenus par des CRHA | CRIA dans l'exercice de leur profession (ex. : publications sur les réseaux sociaux, partialité de la professionnelle ou du professionnel dans le cadre de ses mandats);
- Le non-respect du secret professionnel ou la communication d'informations confidentielles;
- L'entrave au comité d'inspection professionnelle et au bureau du Syndic;
- Situation de conflit d'intérêts (ex. : indépendance professionnelle mise en doute ou encore, la professionnelle ou le professionnel a omis de subordonner son intérêt personnel à celui du client);
- Le manque de compétence dans l'exécution de son rôle-conseil (ex. : lacune dans l'analyse du problème, omission d'informer le client des risques inhérents et prévisibles associés à une solution envisagée);
- La publicité – les témoignages : non-respect des règles déontologiques relatives à la publicité par l'utilisation de témoignages d'appui.

Demandes d'information et signalements soumis au bureau du syndic

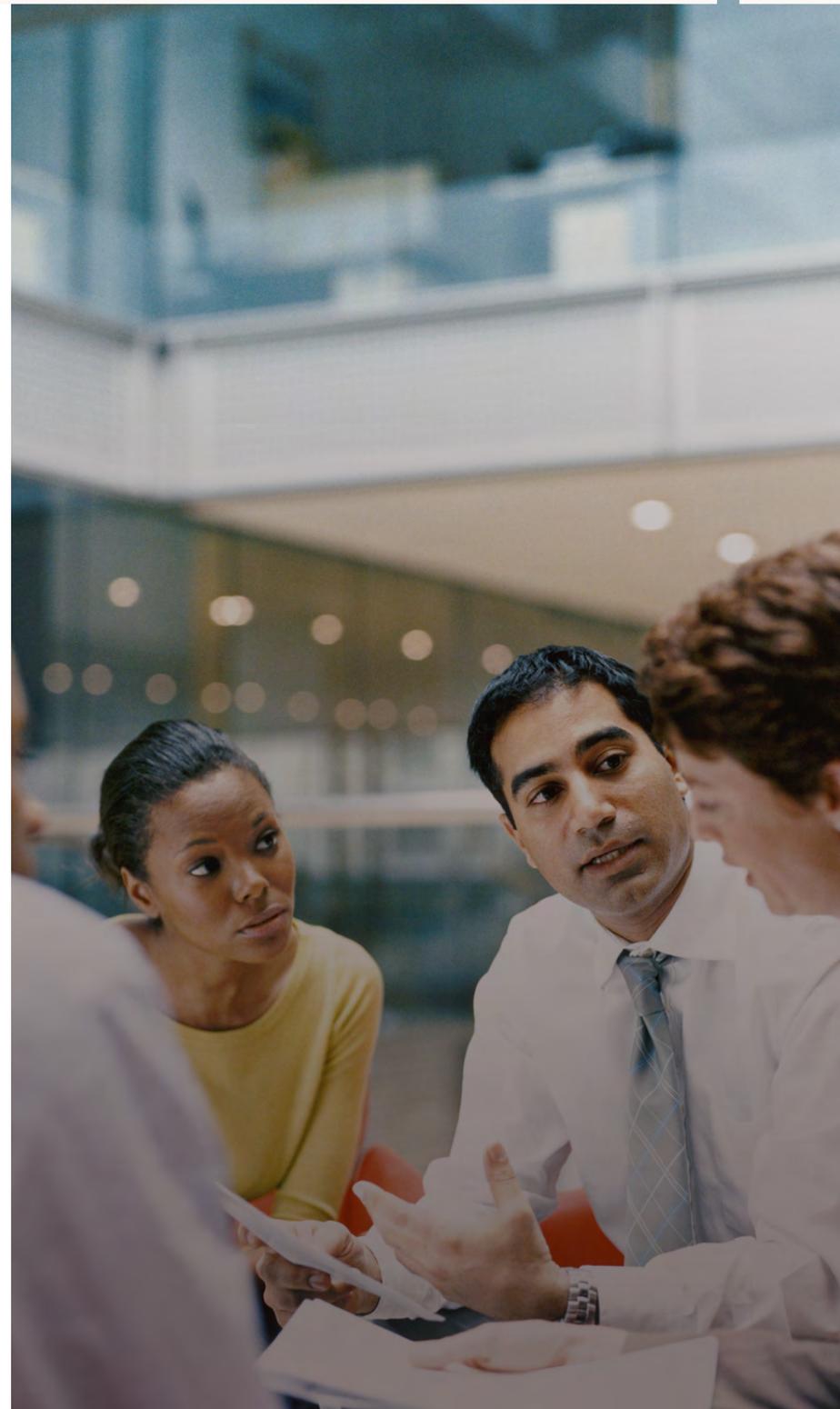
NOMBRE

Demandes d'information soumises au bureau du syndic	22
Signalements reçus par le bureau du syndic	9

Enquêtes disciplinaires du bureau du syndic

NOMBRE

Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent	24
Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	95
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demande d'enquête formulée par une personne du public (y compris les professionnelles ou professionnels d'autres ordres professionnels) 	72
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandes d'enquête formulées par une personne morale ou un organisme 	0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandes d'enquête formulées par une ou un CRHA CRIA 	4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par l'une ou l'un de ses membres 	5
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandes d'enquête formulées par une ou un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par une ou un employé de l'Ordre 	8
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes initiées par le bureau du Syndic à la suite d'une information 	6
Total des CRHA CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	90
Enquêtes fermées	90
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de leur ouverture 	78
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de leur ouverture 	11
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de leur ouverture 	1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de leur ouverture 	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	29



Décisions rendues par le bureau du syndic NOMBRE

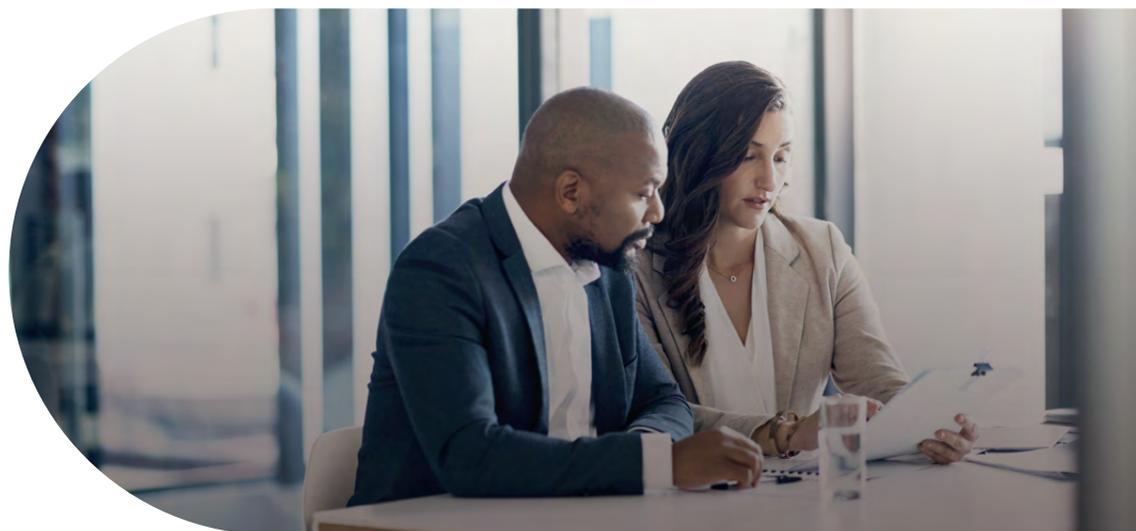
Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline	2
Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte	88
▪ Enquêtes fermées à la suite du processus de conciliation du syndic	1
▪ Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité.	0
▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel	32
▪ Demandes d'enquête non fondées, frivoles ou quérulentes	14
▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements	26
▪ Enquêtes fermées pour les référer à un syndic ad hoc	2
▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves	2
Autres motifs	13
▪ Demandes d'enquête retirées	5
▪ Le bureau du syndic n'a pas juridiction.	8

9

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

Enquêtes des syndics ou syndics ad hoc NOMBRE

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



ÉTAT DES PLAINTES PORTÉES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

Plaintes du bureau du Syndic et des syndiques ou syndics ad hoc au conseil de discipline

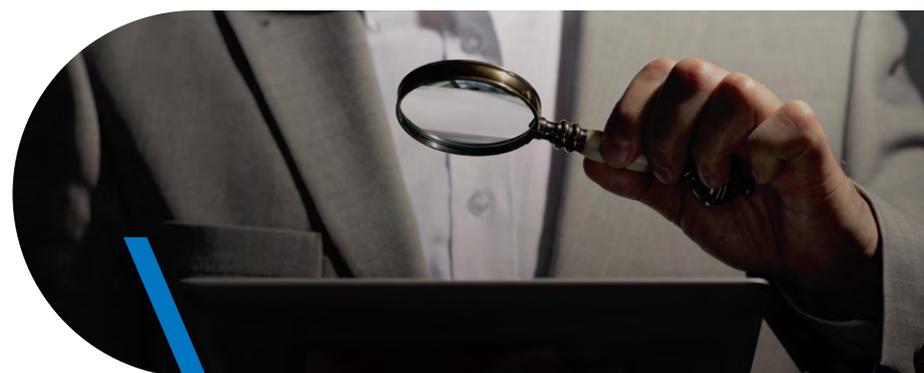
NOMBRE

Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	5
Plaintes portées	2
<ul style="list-style-type: none"> Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes 	2
Plaintes fermées (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	4
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes retirées 	1
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes rejetées 	0
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes pour lesquelles la personne intimée a été acquittée sur chacun des chefs d'infraction. 	0
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes pour lesquelles la personne intimée a reconnu sa culpabilité ou a été déclarée coupable sur au moins un chef d'infraction. 	3
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	3

Nombre de plaintes, déposées par le bureau du Syndic, par les syndiques ou syndics ad hoc au conseil de discipline au cours de l'exercice, concernées par chacune des catégories d'infractions

NOMBRE

Infractions liées à la qualité des services rendus par la ou le professionnel	1
Infractions liées à la publicité	1



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

NOMBRE DE PERSONNES

ACTIVITÉS DE FORMATION

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Formation sur l'inconduite sexuelle s'adressant aux syndiques et syndics	2	0	1

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

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

Aucune enquête rouverte, à la suite d'un avis du comité de révision suggérant au syndic de compléter son enquête, n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune enquête n'a été rouverte au cours de l'exercice.



INFO-DÉONTO

Sans donner d'avis ni de conseils juridiques, INFO-DÉONTO fournit des renseignements liés à la déontologie et alimente la réflexion des professionnelles et professionnels agréés afin de favoriser une prise de décision éclairée dans des situations délicates.

Les enjeux déontologiques soulevés par les CRHA | CRIA en 2024-2025 portaient principalement sur :

- Le secret professionnel;
- La confidentialité des renseignements personnels;
- L'indépendance professionnelle et le conflit d'intérêts;
- Les plaintes et les enquêtes en matière de harcèlement au travail;
- La posture professionnelle;
- Les obligations en matière de conservation des dossiers professionnels;
- Les droits et obligations des consultantes et consultants (honoraires, refus de mandats, etc.);
- Les relations du travail.



Conciliation et arbitrage des comptes

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

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

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

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



Comité de révision des décisions du syndic

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

MEMBRES

Marylin Choinière, CRHA, présidente

M^e Sedef Calasin, représentante du public

Judith Desmarais, représentante du public

Marie-Christine Lauzon, CRHA

NOMBRE
DE RÉUNIONS

8

Demandes d'avis présentées au comité de révision et avis rendus

NOMBRE

Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent	3
Demandes d'avis reçues	9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandes d'avis présentées dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline ▪ Demandes d'avis présentées après le délai de 30 jours 	9 0
Demandes d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur	0
Demandes pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice	9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande ▪ Avis rendus après le délai de 90 jours 	9 0
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice	3

Nature des avis rendus par le comité de révision

NOMBRE

Concluant qu'il n'y a pas lieu de porter plainte devant le conseil de discipline.	8
Suggérant au syndic de compléter son enquête et de rendre par la suite une nouvelle décision quant à la pertinence de porter plainte.	1
Concluant qu'il y a lieu de porter plainte devant le conseil de discipline et suggérant la nomination d'une syndique ou d'un syndic ad hoc qui prendra la décision de porter plainte ou non après enquête, le cas échéant.	0
Suggérant au syndic de transmettre le dossier au comité d'inspection professionnelle.	0

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

NOMBRE DE PERSONNES

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	4	0	0



Conseil de discipline

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

MEMBRES DU CONSEIL

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

SECRÉTAIRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Stacy Kate Calderon, secrétaire

M^e Isabelle Désy, notaire, secrétaire adjointe

PLAINTES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

NOMBRE

Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	5
Plaintes reçues au cours de l'exercice (au total)	2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plaintes portées par un syndic, une syndique adjointe ou un syndic adjoint ▪ Plaintes portées par une syndique ou un syndic ad hoc ▪ Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées) 	2 0 0
Plaintes fermées au cours de l'exercice (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés.)	4
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	3

FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

NOMBRE DE PERSONNES

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Activité de formation portant sur les actes dérogatoires à caractère sexuel	11	0	0

Le secrétariat du conseil de discipline n'a reçu aucune plainte privée au cours de l'exercice.

Le conseil de discipline n'a émis aucune recommandation au conseil d'administration au cours de l'exercice.

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





Comité de la formation **continue obligatoire**

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

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

MEMBRES

Andrée-Anne Deschênes, CRHA,
présidente

Laurence Chartrand-Guérette, CRIA

Maud Dagorn, CRHA

Benoît Desgroseillers, CRHA

François Labrecque, CRHA

Guillaume Poirier-St-Pierre, CRHA

NOMBRE
DE RÉUNION

0*

*Le comité de la formation obligatoire s'est consacré à l'élection d'une nouvelle présidence ainsi qu'au recrutement, à la sélection et à la formation des membres en vue de la réalisation du plan d'action débutant en avril 2025.

MANDAT

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

SES FONCTIONS SONT LES SUIVANTES :

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

DISPENSE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

Dispense d'activités de formation continue au cours de l'exercice

NOMBRE

Demandes reçues	427
Nombre de CRHA CRIA concernés par les demandes reçues	420
Demandes refusées	7
Nombre de CRHA CRIA concernés par les demandes refusées	7

SANCTIONS

Sanctions découlant du défaut de se conformer au Règlement sur la formation continue

NOMBRE

Radiation du tableau de l'Ordre pour défaut de se conformer au Règlement sur la formation continue des conseillères et conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés	185
Limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles ou révocation d'un permis d'exercer certaines activités	0
Information transmise au comité d'inspection professionnelle aux fins d'une inspection portant sur la compétence	0
Obligation de compléter avec succès un cours ou un stage de perfectionnement	0

185

Nombre de CRHA | CRIA différents
ayant fait l'objet d'au moins une sanction

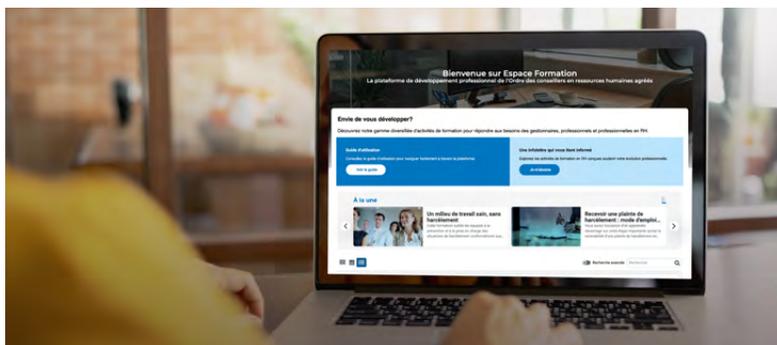
RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

L'ensemble de l'offre d'activités et d'événements est développé en fonction des besoins exprimés par la profession ainsi que des compétences requises pour son évolution. L'analyse de ces besoins repose sur les résultats de sondages, divers rapports sur les tendances RH à l'échelle pancanadienne et mondiale, ainsi que sur les demandes reçues par nos services à la clientèle.

Cette année, l'Ordre a mis en place plusieurs initiatives afin de répondre aux différents profils et enjeux soulevés par les CRHA | CRIA, les professionnelles et professionnels, ainsi que les gestionnaires en ressources humaines.

Grand lancement de l'Espace Formation de l'Ordre!

Depuis juillet 2024, la plateforme de formation de type LMS accueille l'ensemble des initiatives de formations de l'Ordre. Ces initiatives sont classées par domaine professionnel, compétences transversales et sujets d'actualité. Les professionnelles et professionnels RH retrouvent différents formats et thèmes d'activités de formation permettant de répondre à leurs enjeux, préoccupations et défis RH au quotidien.



NOUVELLES INITIATIVES

Webinaire sur les changements législatifs

- Un webinaire gratuit a été offert aux CRHA | CRIA ainsi qu'au grand public. Cette activité a permis d'informer et de sensibiliser 991 participantes et participants aux modifications apportées par le projet de loi 42, qui vise à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Les essentiels RH pour gestionnaire

- Quatre nouvelles formations en ligne pour renforcer les compétences nécessaires à la gestion des équipes. Ces conférences asynchrones permettent de développer les habiletés RH, afin de mieux communiquer lors des transformations, d'améliorer la fidélisation et la mobilisation des talents, d'optimiser la gestion de la performance, et de gérer efficacement le stress lié au changement.

Formation en ligne sur le thème de la prévention et gestion du harcèlement

- Deux nouvelles formations en ligne sur la recevabilité des plaintes pour les entreprises sous compétence provinciale et fédérale.

Rendez-vous performance et engagement

- L'Ordre a instauré un Rendez-vous ayant pour objectif de soutenir et d'accompagner les organisations dans les défis liés à l'engagement des talents et à la productivité des organisations au Québec. Plusieurs contenus ont été couverts, notamment le dopage cognitif en milieu de travail qui a fait l'objet d'un panel intitulé *Dopage cognitif : La performance à tout prix? Animé par Olivier Bernard (alias Le Pharmacien)*, ce panel a réuni plusieurs intervenantes et intervenants spécialisés en plus d'avoir suscité l'intérêt des médias.



ACTIVITÉS MAINTENUES AVEC SUCCÈS

Priorités et défis RH

- Le 21 janvier dernier se tenait cet événement annuel où a été présenté un tour d'horizon des tendances de 2025. Plusieurs contenus et partages de pratiques novatrices, pour permettre aux professionnelles et professionnels RH et à l'écosystème de la profession d'être sensibilisés afin de faire des choix d'affaires éclairés pour la prochaine année.

Forum RH PME

- Pour une 3e édition, l'Ordre a développé en partenariat avec la direction montréalaise de Services Québec un événement qui a accueilli plus de 500 participantes et participants au Palais des Congrès de Montréal et en webdiffusion. Les thèmes de la transformation numérique (notamment l'intelligence artificielle) et de la gestion de changement ont été au cœur des contenus des différentes conférences.

CONGRÈS 2024 ET SALON SOLUTION RH

Présentés à Montréal, le congrès et le salon ont accueilli 1 415 participantes et participants et près de 800 visiteuses et visiteurs. Une programmation complète, diversifiée par les thématiques couvertes et inclusive par ses intervenantes et intervenants.

La conférence d'ouverture de Sonia Lupien fut l'un des plus grands coups de cœur des personnes présentes. Le Salon RH a également offert plusieurs conférences permettant de répondre à différents champs d'intérêt et d'informer les professionnelles et professionnels à la recherche de solutions d'affaires pour répondre à leur défi quotidien.

CONGRÈS RH

1 415
PARTICIPANTES
ET PARTICIPANTS

SALON
SOLUTIONS RH

Plus de
800
VISITEUSES
ET VISITEURS

CONGRÈS P

130
ENTREPRISES
EXPOSANTES

TAUX DE
SATISFACTION
95,7 %





ACTIVITÉ OBLIGATOIRE EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE DISPENSÉE PAR L'ORDRE

Pour la période de référence 2024-2027, l'Ordre a développé, en partenariat avec CRHA Canada, une formation mettant en lumière les enjeux éthiques et déontologiques qui découlent des technologies numériques et comment y faire face. Intitulée « Naviguer dans le changement : responsabilités déontologiques à l'ère numérique », cette formation en ligne obligatoire est offerte gratuitement aux CRHA | CRIA.

Activité obligatoire en éthique et en déontologie dispensée par l'Ordre

	HEURES	NOMBRE DE CRHA CRIA QUI L'ONT SUIVIE
Naviguer dans le changement : responsabilités déontologiques à l'ère numérique	3	1536

Activités facultatives gratuites dispensées par l'Ordre

	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA CRIA
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	4	6,5	3 650
En ligne en mode asynchrone	35	45,3	5 636

Activités facultatives dispensées par l'Ordre

	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA CRIA
Rendez-vous et événements spéciaux	6	34,75	1563
Congrès	1	11	918
Classes virtuelles et formations en mode synchrone	110	574,75	1074
Formations en salle	1	6	5
Activités d'apprentissage collaboratif (communauté de pratique)	7	135	72
En ligne en mode asynchrone	19	23	1033



MOYENNE DE SATISFACTION
POUR NOS ÉVÉNEMENTS

94%

L'Ordre a un règlement sur la formation continue obligatoire pour l'ensemble de ses professionnelles et professionnels.

L'Ordre offre une partie de la formation continue à laquelle ses professionnelles et professionnels peuvent s'inscrire et il partage cette fonction avec des organismes externes.



L'ORDRE A PRÉAPPROUVÉ

377

FORMATIONS DE
FOURNISSEURS EXTERNES

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

Afin de s'assurer de la pertinence des activités proposées, l'Ordre offre 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.

Comité de la certification d'enquêtrice ou 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 participantes et participants obtiennent la certification d'enquêtrice ou enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH). Les enquêtes réalisées ont pour but de rétablir un climat de travail sain dans les organisations et de prévenir l'éclosion de situations qui pourraient détériorer le climat et les relations entre les gens 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 la ou le CRHA | CRIA ne respecte pas les conditions de maintien de la certification et d'accorder des exemptions en vertu des critères de reconnaissance des acquis prévus à la Politique d'octroi et de retrait de la certification.

MEMBRES

Marie-Josée Douville, CRHA, ECH,
Distinction Fellow, médiatrice accréditée,
présidente

Célanie Bouchard, CRHA, ECH

Élise Corriveau, CRHA, ECH,
Distinction Fellow, médiatrice accréditée

Tamara Séguin-Mainguy, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

3

PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES

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



Demandes d'octroi de la certification ECH

NOMBRE

Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Demandes reçues	41
Demandes acceptées	26
Demandes refusées	15
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	0

Demandes de reconnaissance des acquis*

NOMBRE

Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	1
Demandes reçues	5
Demandes acceptées	6
Demandes refusées	0
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	0

*La reconnaissance des acquis peut permettre d'être exempté de certains ou de tous les volets du programme. Toutefois, pour obtenir la certification ECH, les participantes et participants doivent obligatoirement réussir le processus d'évaluation des connaissances et des compétences (volet 5).

Certification retirée

NOMBRE

Certification retirée	1*
-----------------------	-----------

*La personne ne souhaitait plus avoir la certification.

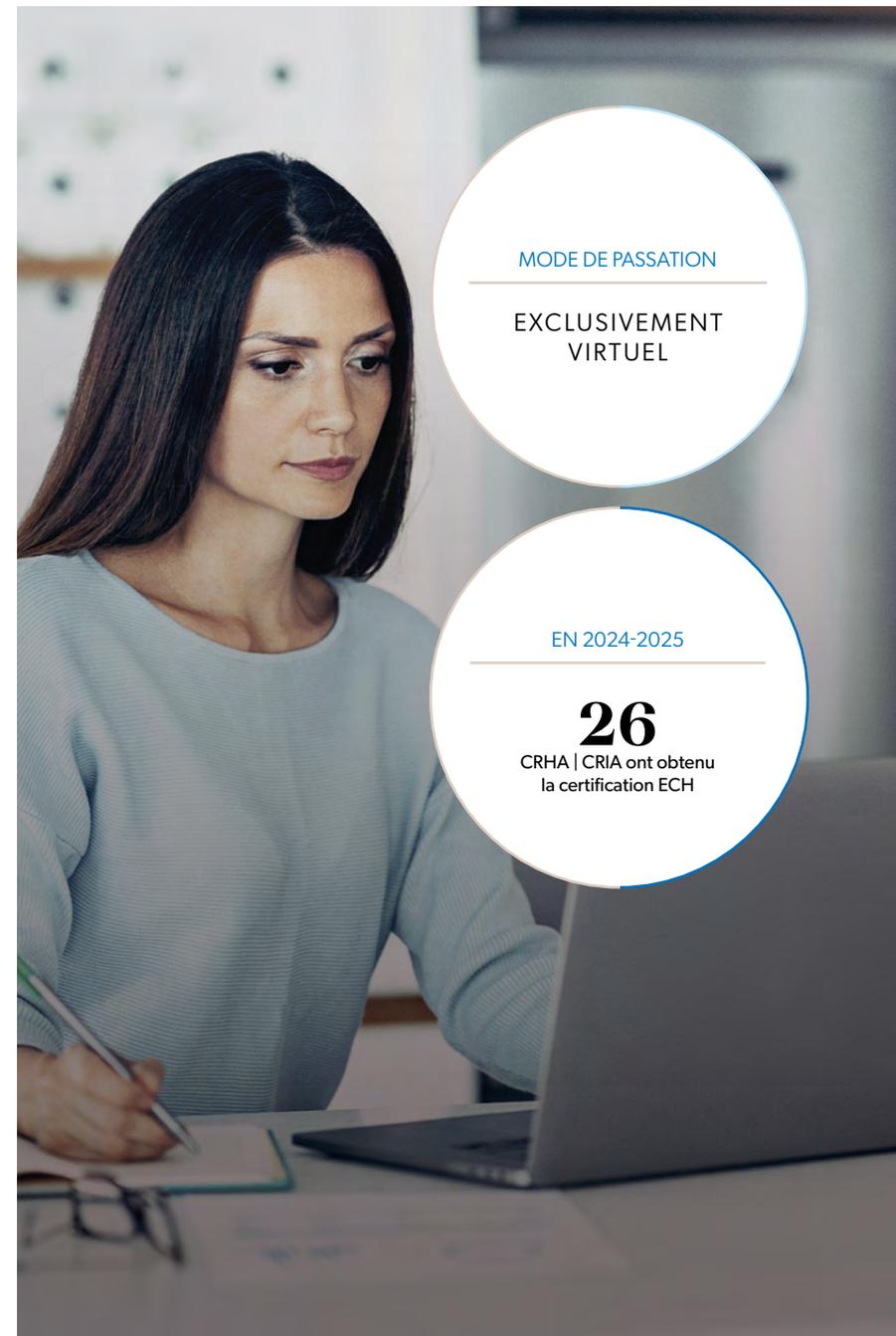
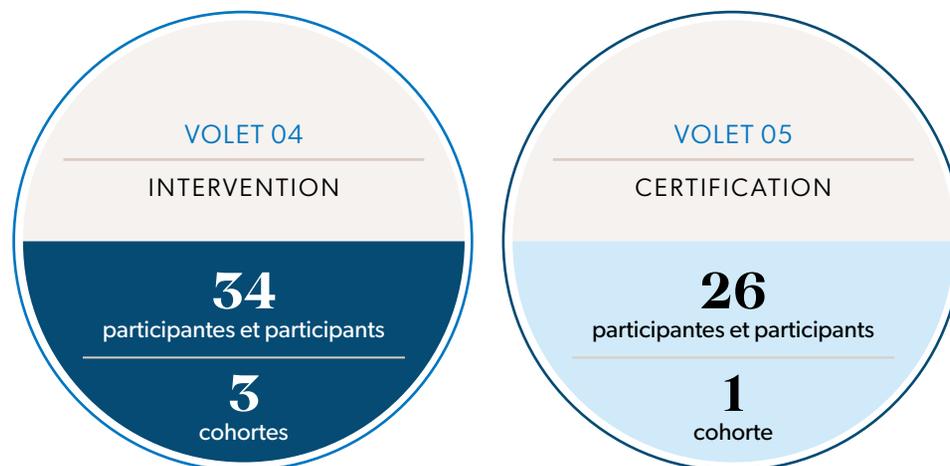
PROGRAMME DE GESTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (PGMHT)

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



Les volets 1 à 3 sont ouverts à toutes et tous, tandis que les volets 4 et 5 sont réservés exclusivement aux professionnelles et professionnels CRHA | CRIA.

LE PROGRAMME EN CHIFFRES





Programme ADN : développer sa posture professionnelle de CRHA | CRIA

Lancé en mars 2025, le programme **ADN - Accueil et développement des nouveaux CRHA | CRIA** a été conçu pour accompagner les nouvelles et nouveaux titulaires de permis dans le développement de leur posture professionnelle. Il propose un parcours complet pour leur permettre d'incarner pleinement leur rôle et de maximiser leur influence dans les organisations.

OBJECTIFS DU PROGRAMME

- Définir la posture professionnelle des CRHA | CRIA
- Évaluer sa pratique professionnelle en regard des principes déontologiques
- Connaître des stratégies pour intervenir efficacement au sein de son organisation

UN PARCOURS STRUCTURÉ EN SIX SEMAINES

À travers 10 heures de formation en ligne, près de 30 expertes et experts présentent les bases des 18 gestes clés de la profession, dont :

- Le rôle-conseil;
- L'indépendance professionnelle;
- L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI);
- Le secret professionnel;
- L'analytique RH;
- L'influence;
- Le sens des affaires.

UNE FORMULE ACTIVE ET CONCRÈTE

Chaque module propose des :

- Activités d'apprentissage,
- Mises en situation,
- Témoignages,
- Mises en pratique,
- Et un carnet de réflexion personnel.

UN LANCEMENT PROMETTEUR

DATE DE LANCEMENT

25 mars 2025

NOMBRE
D'INSCRIPTIONS

Plus de
300
inscriptions
en un mois

TAUX DE
SATISFACTION

95 %

**Gratuit pour les CRHA | CRIA
durant les trois premières années
suivant l'obtention du titre.**

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE PROGRAMME ADN



[PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG](https://programmes.ordrecrha.org)



Programme EDI : prioriser l'inclusion pour passer à l'action

Lancé à l'automne 2024, le programme EDI vise à renforcer la capacité des CRHA | CRIA à intervenir de manière compétente et sensible en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il s'inscrit dans une volonté d'outiller les professionnelles et professionnels agréés afin d'augmenter l'effet de leurs interventions et de maximiser les avantages d'une approche inclusive et équitable au sein des organisations.

Ce programme s'inscrit en cohérence avec la définition de la protection du public de l'Ordre :

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

UNE FORMULE INNOVANTE ET FLEXIBLE

Le programme EDI est offert en trois modules se déroulant sur une période de 14 semaines. Il mène à une attestation de réussite et permet d'obtenir 23 heures de formation continue. Il combine :

- Modules en ligne (asynchrone),
- Séances virtuelles (synchrone),
- Rédaction d'un travail final (plan d'intervention pour mettre en place une initiative EDI).

**Le parcours se décline
en trois modules complémentaires :**

MODULE 1 :

Terminologie et concepts EDI en milieu de travail

MODULE 2 :

Méthodologie pour la mise en œuvre d'un plan d'intervention en EDI

MODULE 3 :

Posture inclusive des CRHA | CRIA en matière d'EDI



TAUX DE SATISFACTION GLOBALE

89 %

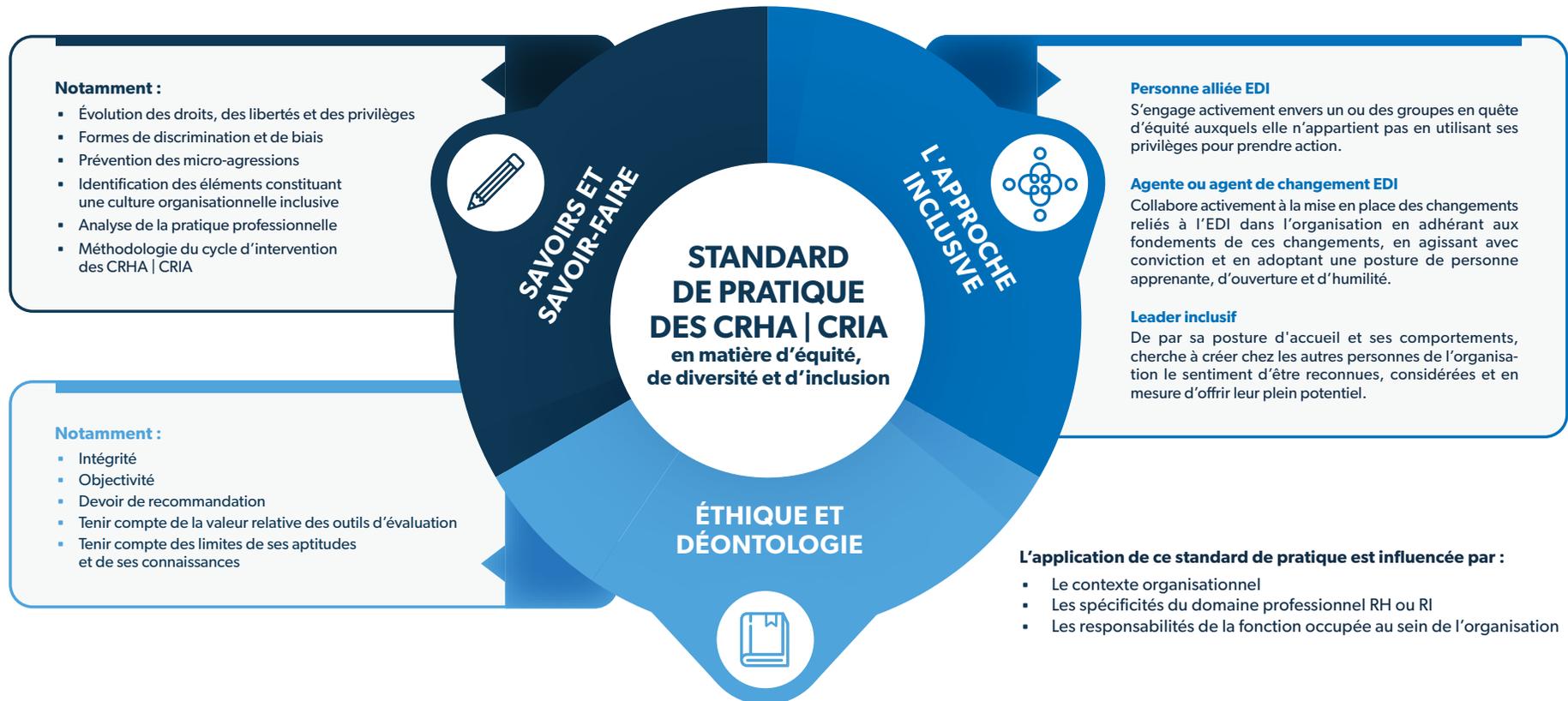
POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE PROGRAMME EDI



[PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG/EDI/](https://programmes.ordrecrha.org/edi/)

NORME DE PRATIQUE DES CRHA | CRIA EN MATIÈRE D'EDI

La conception du programme EDI a permis de définir la norme de pratique de la profession et de publier des lignes directrices en la matière.



POUR CONSULTER LES LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRES D'EDI



[CARREFOURRH.ORG/OUTILS/LIGNES-DIRECTRICES/2024/09/EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION](https://carrefourrh.org/outils/lignes-directrices/2024/09/equite-diversite-inclusion)



Accréditation en médiation civile

Dans sa mission de protection du public, l'Ordre aspire à ce que chaque personne puisse s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif et collaboratif.

Les CRHA | CRIA sont des professionnelles et professionnels agréés conscients de l'importance d'intervenir en matière de prévention et de règlement des différends. La médiation offre un mode confidentiel et privé de règlement de différends, de mécontentements ou de situations conflictuelles en milieu de travail et où les parties concernées peuvent s'exprimer dans un cadre sécuritaire. Elle se déroule sous la responsabilité d'une médiatrice ou d'un médiateur qui a la responsabilité de préparer, guider et faciliter le processus de médiation en accompagnant les personnes médiées en toute impartialité.

Au cours de l'année 2024-2025, l'Ordre a mis sur pied un comité de médiation. Le premier mandat de celui-ci fut de se pencher sur une offre de formation adaptée à la médiation en contexte de travail pour faciliter le développement et le maintien des compétences des médiatrices et médiateurs accrédités. Le deuxième mandat du comité est de définir des critères de qualité quant à la réalisation d'une médiation en contexte de travail dans le but d'établir une norme de pratique. Ce mandat est toujours en cours.

MAINTIEN DE L'ACCRÉDITATION

Afin de maintenir leur accréditation, les CRHA | CRIA accrédités comme médiatrices et médiateurs doivent suivre chaque année cinq heures de formation continue sur le thème de la médiation en milieu de travail.

À cet effet, l'Ordre s'est associé à l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ) pour offrir une formation spécifique à la pratique de la médiation en contexte de travail. Intitulée « Le Coffret Tactique », cette formation offre un point de repère en gestion de conflits. Elle s'ajoute aux initiatives de l'Ordre pour offrir des formations adaptées à la pratique des CRHA | CRIA accrédités.

Demandes d'octroi de l'accréditation en médiation civile

	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	2
Demandes reçues	38
Demandes acceptées	34
Demandes refusées	0
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	6

7*
NOMBRE
D'ACCRÉDITATION
RETIRÉE

* La certification peut avoir été retirée à la suite d'un changement de statut de la professionnelle ou du professionnel agréé vers celui de « Retraité », un statut qui ne permet plus l'exercice en RH | RI. Elle peut également avoir été retirée en raison du non-renouvellement de l'inscription annuelle au tableau de l'Ordre.

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



ACCREDITATION.ORDRECRHA.ORG



Usurpation de titre réservé

Au cours de la période 2024-2025, l'Ordre a continué les vigies aléatoires auprès de personnes qui ne sont plus inscrites au tableau de l'Ordre pour s'assurer qu'elles n'utilisent plus le titre de « conseillère ou conseiller en ressources humaines agréé » ou de « conseillère ou conseiller en relations industrielles agréé » ni les acronymes CRHA, CRIA ou CHRP (version anglaise).

ENQUÊTES RELATIVES AUX INFRACTIONS PRÉVUES AU CHAPITRE VII DU CODE DES PROFESSIONS

ENQUÊTES	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans action ou décision) à la fin de l'exercice précédent	196
Enquêtes ouvertes (au total)	192
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre 	192
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code 	0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles) 	0
Perquisitions menées au cours de l'exercice	0
Enquêtes fermées (au total)	84
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuites pénales intentées 	0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions non judiciaires (au total) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avertissements incluant invitations à devenir CRHA CRIA 	84
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mises en demeure ou avis formels 	0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquêtes fermées sans autres mesures (manque de preuves ou autres raisons) 	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	304

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



Assurance responsabilité **professionnelle**

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

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

MOYEN DE GARANTIE	NOMBRE DE CRHA CRIA	MONTANT PRÉVU DE LA GARANTIE	
		PAR SINISTRE	POUR L'ENSEMBLE DES SINISTRES
Assurance responsabilité professionnelle souscrite par l'Ordre (régime collectif)	12 072	1 000 000 \$	5 000 000 \$
Dispenses (exemptions)	229	s. o.	s. o.
TOTAL	12 301		

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

Réclamations formulées contre des CRHA | CRIA auprès de l'assureur à l'égard de leur responsabilité professionnelle

NOMBRE

Réclamations formulées contre les CRHA CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité au cours de l'année financière	0
CRHA CRIA concernés par ces réclamations	0
Déclarations de sinistre formulées par les CRHA CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité au cours de l'année financière	2
CRHA CRIA concernés par ces déclarations de sinistre	2

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

CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle ou au bureau du Syndic de la part du comité ou des personnes responsables d'étudier la nature des demandes de réclamation

NOMBRE

CRHA CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle	0
CRHA CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du Syndic	1

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





Fonds d'indemnisation

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

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

MONTANT MAXIMAL POUVANT ÊTRE VERSÉ EN INDEMNISATION

Montant maximal que le fonds
peut verser annuellement

MONTANT

À un réclamant par rapport à un même CRHA CRIA	10 000 \$
À l'ensemble des réclamants par rapport à un même CRHA CRIA	50 000 \$

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



Les normes **professionnelles**





Réglementation de l'Ordre

RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'ÉQUIVALENCE

En 2024, l'Ordre a poursuivi les discussions avec l'Office des professions concernant l'étude du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

L'objectif de cette mise à jour est que les normes d'équivalence soient harmonisées avec les exigences pour les programmes donnant un accès direct au titre de CRHA | CRIA.

NOUVEAUX PROGRAMMES UNIVERSITAIRES DONNANT ACCÈS AU PERMIS DE L'ORDRE

Au cours des dernières années, l'Ordre a fait plusieurs demandes à l'Office des professions afin d'ajouter des programmes universitaires à la liste des diplômes cités à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés et qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

L'Ordre est présentement en attente que les diplômes suivants permettent la délivrance d'un permis d'exercice sans avoir à réussir une épreuve d'équivalence :

- **Baccalauréat en administration des affaires - gestion des ressources humaines de l'Université Laval**
- **Baccalauréat en administration des affaires (gestion des ressources humaines – profil CRHA) de HEC Montréal**
- **Baccalauréat en administration des affaires avec majeure en gestion des ressources humaines et mineure en santé et sécurité au travail de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue**
- **Baccalauréat en administration des affaires avec concentration en gestion des ressources humaines de la TELUQ**
- **Baccalauréat en gestion des ressources humaines et de la santé et sécurité au travail de l'Université du Québec à Rimouski**



Communications avec les **CRHA** | **CRIA**

BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

Vigie Carrefour RH

L'infolettre quotidienne est acheminée à plus de 22 200 abonnés et abonnés, incluant les CRHA | CRIA. Elle propose des ressources sur de saines pratiques, une veille de l'actualité du travail et de l'emploi, les décisions juridiques les plus pertinentes et les activités de l'Ordre. Cette publication est un outil professionnel incontournable pour être au courant des enjeux RH.



Tour d'horizon

Diffusée bimensuellement aux CRHA | CRIA, cette publication institutionnelle propose un tour d'horizon de ce qui occupe l'Ordre et des nouvelles liées au système professionnel. Elle souligne également les succès et l'influence croissante de la profession.



BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

VigieRT

Mensuel des relations du travail de l'Ordre, VigieRT est l'infolettre qui traite de l'aspect légal des relations du travail au Québec. Elle informe les CRHA | CRIA et les personnes qui y sont abonnées des sujets chauds, des enjeux et des tendances émergentes en relations du travail, qu'ils soient locaux ou internationaux.



Infolettre Espace Formation

Publiée bimensuellement, cette infolettre met de l'avant les activités de formations offertes par l'Ordre sur des thèmes en lien avec les enjeux actuels et le Guide des compétences des CRHA | CRIA. Elle présente la plateforme Espace Formation et sa diversité de contenus synchrones et asynchrones.



Revue RH

Disponible en ligne, la Revue RH s'adresse aux CRHA | CRIA ainsi qu'à quiconque passionné par les ressources humaines. Véritable référence dans le domaine, elle explore les grandes tendances, enjeux et innovations qui façonnent le monde du travail en croisant les perspectives de la pratique.



CARREFOURRH.ORG/RESSOURCES/REVUE-RH

NOMBRE DE PUBLICATIONS



AUTRES COURRIERS OU COURRIELS DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

Au cours de l'exercice, et en plus des bulletins d'informations mentionnés précédemment, l'Ordre a transmis plusieurs communications à l'ensemble des CRHA | CRIA portant sur les sujets suivants :

- Assemblée générale
- Élections au CA
- Renouvellement
- Cérémonie pour la remise de permis
- Sondages divers
- Rendez-vous Rémunération
- Rendez-vous Relations au travail
- Rendez-vous Attraction et fidélisation
- Rendez-vous Performance et engagement
- Valorisation du titre professionnel
- Congrès RH
- Salon Solutions RH
- Formation continue
- Fondation CRHA
- Prix Distinction Fellow (mise en candidature)
- Dîners Science RH
- Envois de nos partenaires
- Bulletin hebdo Emploi CRHA+
- Événements des comités régionaux



RÉSEAUX SOCIAUX

Toujours en cohérence avec sa mission de protection du public, l'Ordre est actif sur les réseaux sociaux. Ses plateformes sociales rejoignent les CRHA | CRIA, des gestionnaires, des dirigeantes et dirigeants, ainsi que des travailleuses et travailleurs. C'est ainsi que nous publions fréquemment du contenu diversifié afin d'informer nos abonnées et abonnés sur les enjeux actuels ainsi que pour développer leurs habiletés RH.

SUJET	NOMBRE D'ABONNÉS	NOMBRE DE PUBLICATIONS PAR SEMAINE
 Facebook	23 015	5 à 8
 LinkedIn	51 618	5 à 8
 Instagram	3 068	4 à 5
 Facebook pour Futurs CRHA CRIA	6 922	3 à 5
 Instagram pour Futurs CRHA CRIA	750	3 à 4



Soutien à l'exercice de la profession

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

NOUVEAUTÉS 2024-2025



Fiche-conseils

PUBLICATION : MAI 2024

MÉTHODOLOGIE ENGAGEANTE DE GESTION DU CHANGEMENT

Quel est l'intérêt d'accorder temps et énergie pour mobiliser l'engagement des employés et employées dans la mesure où l'élément central d'un projet est le respect de son échéancier et de son budget? N'est-il pas tentant de négliger les éléments qui n'y contribuent pas directement, d'autant plus si la solution est connue, acceptée ou même désirée? À quoi bon mettre des efforts pour convaincre les parties prenantes d'appliquer la solution s'il est déjà convenu qu'elle sera implantée?

Cette fiche-conseil a été conçue pour l'ensemble des CRHA | CRIA, de même que les gestionnaires qui doivent mener une démarche mobilisatrice de gestion du changement au sein de leur organisation et qui souhaitent se doter d'une méthodologie et d'outils simples et efficaces.

Guides pratiques



PUBLICATION : OCTOBRE 2024

PRÉVISIONS SALARIALES 2025

La nouvelle édition de cet outil interactif a été spécialement conçue pour permettre de rester à l'affût des tendances et des données les plus récentes concernant les prévisions salariales de 2025 et d'appuyer les décisions d'affaires concernant le budget des augmentations salariales de la prochaine année.



PUBLICATION : MAI 2024

GESTIONNAIRES : BIEN GÉRER SA SANTÉ MENTALE

Savoir reconnaître les risques qui malmènent notre bien-être psychologique, adopter de saines habitudes de vie, respecter nos limites dans un monde en pleine effervescence représentent des défis de tous les instants. Prendre soin de soi est essentiel pour éviter de brûler la chandelle par les deux bouts, ou se rendre à l'épuisement.

Ce guide se veut un compagnon simple et rassurant en proposant des conseils pratiques et accessibles pour prendre soin de sa santé mentale au quotidien dans le cadre du travail.

POUR CONSULTER L'ENSEMBLE DES GUIDES ET OUTILS


[ORDRECRHA.ORG/OUTILS](https://ordrecrha.org/outils)



PRINCIPAUX THÈMES TRAITÉS

- Incertitude économique : incidence sur l'humain
- Intelligence artificielle et transformation numérique
- Surveillance électronique
- Droit à la déconnexion
- Dopage cognitif
- Conditions des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
- Rémunération : prévisions et transparence salariales
- Travail en mode hybride
- Équité, diversité et inclusion
- Enjeux et conformité RH des PME
- Intégration et rétention de la main-d'œuvre expérimentée

Rôle sociétal

RELATIONS PUBLIQUES

En maintenant année après année une présence forte dans les médias, l'Ordre consolide sa posture d'influenceur dans les débats publics ainsi le positionnement stratégique de la profession. Par ses efforts, il contribue positivement à sensibiliser et outiller l'écosystème quant aux enjeux du monde du travail et de l'emploi.



639
mentions de l'Ordre
ou des titres professionnels
CRHA | CRIA dans les médias

EN CHIFFRES

12 COMMUNIQUÉS DE PRESSE DIFFUSÉS

2 LETTRES D'OPINION DIFFUSÉES

LE DEVOIR, 16 DÉCEMBRE 2024



Pilules et drogues au travail sont souvent les béquilles d'une performance à tout prix

LA PRESSE, 11 MARS 2025



Surveillance électronique du travail : à utiliser avec parcimonie

4 CHRONIQUES DANS LA REVUE GESTION HEC MONTRÉAL

PRINTEMPS 2024



Revenir à temps plein au bureau, vraiment?

AUTOMNE 2024



#MoiAussi j'y crois encore

HIVER 2024



Trop occupée, je vous reviens plus tard

PRINTEMPS 2025



Le pouvoir de la question

COMITÉS

Convaincu de l'importance du dialogue social et de la collaboration, l'Ordre contribue à plusieurs instances consultatives et décisionnelles, dont :

- Comité consultatif sur les normes du travail – CNESST,
- Comité consultatif personnes immigrantes – Commission des partenaires du marché du travail (CPMT),
- Comité retour et maintien au travail – Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST),
- Comité consultatif – Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ),
- Comité aviseur – Centre d'expertise Concilivi,
- Comité exécutif – Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ),
- Comité d'audit – Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ),
- Groupe de travail sur la prévention du harcèlement et de la violence – Gouvernement du Canada,
- Comité miroir canadien ISO TC 260 sur les normes en ressources humaines – Organisation internationale de normalisation (ISO),
- Conseil d'administration – Conseillers en ressources humaines agréés Canada (CRHA Canada).



AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

Projet de loi n° 89 sur les conflits de travail

En mars 2025, nous avons participé aux consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale sur le projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*. Tout en reconnaissant l'importance de protéger la population, l'Ordre a insisté **dans son mémoire** et sa présentation aux parlementaires sur la nécessité de maintenir un équilibre dans les rapports de force entre syndicats et patronat. L'Ordre s'est montré ouvert à la disposition sur le maintien des services minimaux à condition qu'elle soit appliquée de manière restrictive et seulement dans des situations exceptionnelles. Par ailleurs, l'Ordre s'est opposé à l'introduction d'un pouvoir discrétionnaire du ministre du Travail qui lui permettrait d'imposer l'arbitrage et de mettre fin au conflit.



Projet de loi n° 68 sur la charge administrative des médecins

Par le biais d'un **mémoire déposé en septembre 2024**, l'Ordre a transmis aux parlementaires membres de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale ses commentaires sur le projet de loi 68, *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*. L'Ordre a soutenu l'intention du gouvernement de réduire la bureaucratie médicale liée aux demandes des assureurs et des employeurs dans un objectif d'améliorer l'accès aux professionnelles et professionnels de la santé. Toutefois, l'Ordre a exprimé des préoccupations relativement au risque d'une hausse des coûts de réclamations, à la pertinence des traitements reçus qui ne nécessiteront plus de consultations médicales et, finalement, à la nécessité de préserver le droit de gérance de l'employeur et ses leviers d'action en cas d'abus.

Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique

À l'invitation du ministère du Travail, l'Ordre a participé au début de l'année 2025 à une consultation sur la transformation numérique des milieux de travail. Le **mémoire déposé par l'Ordre** a dressé des constats et formulé 10 recommandations sur plusieurs sujets incluant le développement du télétravail, le virage technologique dans les entreprises, les plateformes numériques, l'hyperconnectivité, la cybersurveillance et l'encadrement de l'intelligence artificielle (IA).



PARMI CES RECOMMANDATIONS, CITONS NOTAMMENT :

- le besoin de réglementer le droit à la déconnexion par le biais d'une politique interne;
- la présomption d'un statut de salarié pour les travailleuses et travailleurs de plateformes comme Airbnb, Uber ou Amazon;
- la nécessité de clarifier les notions de responsabilité dans les décisions prises à l'aide de l'intelligence artificielle.

En participant à cette consultation qui devrait mener au dépôt d'un projet de loi, l'Ordre démontre sa contribution grandissante au développement des politiques publiques qui encadrent le monde du travail.



Travaux sur la loi du 1 % et la transparence salariale

De manière proactive, l'Ordre a également entamé des travaux sur d'autres enjeux relatifs à l'encadrement du monde du travail.

Afin d'alimenter la réflexion des instances politiques et gouvernementales (ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Commission des partenaires du marché du travail, etc.), l'Ordre se penche sur l'application de *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (aussi appelée loi sur les compétences ou loi du 1 %). Ces travaux s'appuient notamment sur une recherche menée en partenariat avec l'Université de Sherbrooke, sur une analyse de la littérature et sur différents rapports de parties prenantes. Ils mèneront à la publication d'un avis sur les réformes à apporter pour que la loi puisse mieux soutenir la qualification des travailleuses et travailleurs ainsi que la compétitivité des organisations.

Par ailleurs, plusieurs gouvernements provinciaux canadiens ou à l'international ont entamé un processus législatif afin d'imposer aux employeurs sous leurs juridictions des obligations en matière de transparence salariale. Au Québec, même s'il n'existe aucune obligation légale, les pratiques en la matière ont également évolué au cours des dernières années. Pour faire le point sur la situation et approfondir son positionnement sur la question, l'Ordre mène des travaux dont les résultats seront publiés prochainement.



CRHA CANADA

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

Plus précisément, l'Ordre est responsable des relations gouvernementales fédérales pour CRHA Canada :

- Participation à la consultation *Créer une main-d'œuvre moderne pour le 21^e siècle* ainsi qu'au *Sommet sur la main-d'œuvre 2024*, deux initiatives sous l'égide d'Emploi et Développement social Canada;
- Participation à la consultation d'Emploi et Développement social Canada en vue d'apporter des modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi;.
- Participation à la consultation prébudgétaire du ministère des Finances;
- Participation à des enquêtes pancanadiennes sur les pratiques RH, notamment une enquête sur la rémunération coordonnée par l'Ordre;
- Publication d'articles explicatifs dans la foulée de changements aux lois fédérales touchant l'emploi et le travail;
- Présentation sur les attentes des 16-34 ans en milieu de travail au Conseil fédéral du Québec, qui réunit les plus hauts fonctionnaires fédéraux du Québec (sous-ministres, sous-ministres adjoints et directeurs généraux);
- Développement d'une formation continue obligatoire qui est offerte gratuitement par les ordres et associations constituantes de CRHA Canada. Cette formation s'intitule *Naviguer dans le changement : responsabilités déontologiques à l'ère numérique*;
- Conception d'une campagne pancanadienne de notoriété de la profession diffusée sur les ondes de CBC et RDI.

Mentionnons également que Philippe de Villers, CRHA, ancien président du conseil d'administration de l'Ordre est maintenant président du conseil d'administration de CRHA Canada et que Katy Langlais, CRHA y est également administratrice.

POUR EN DÉCOUVRIR PLUS SUR CRHA CANADA :



ORDRECRHA.ORG/DECOUVRIR-LORDRE/LORGANISATION/CRHA-CANADA



CAMPAGNE NATIONALE

Cette année, l'Ordre a été mandaté par CRHA Canada pour mener une campagne publicitaire nationale. Cette initiative concertée a permis de diffuser un message commun et fort à travers tout le pays, tout en optimisant la portée média par la réalisation d'importantes économies d'échelle sur la production.

22 482 700

auditrices et auditeurs touchés sur RDI

+33 000

visionnements sur LinkedIn



Destinée à la communauté d'affaires, la campagne illustre la profession en action, démontrant son influence positive sur la croissance et le succès des organisations.



[POUR VISIONNER LA VIDÉO PUBLICITAIRE](#)

Au Québec plus particulièrement, la publicité a été diffusée à la télévision sur les ondes de RDI entre novembre et la mi-décembre 2024 à près de 500 reprises, touchant un auditoire cumulatif de 22 482 700. Cette publicité a aussi fait l'objet d'une campagne ciblée en ligne sur LinkedIn auprès des gens d'affaires du Québec de janvier à mars 2025. Les vidéos de cette campagne ont été visionnées par plus de 33 000 personnes, avec un taux de visionnement de 38 %, soit 6 % de plus que la moyenne des campagnes comparables sur LinkedIn —ce qui démontre un bon niveau d'engagement.

Par ailleurs, témoignant de la fierté et du sentiment d'appartenance de la grande communauté des CRHA | CRIA, la publication LinkedIn de lancement de la campagne a rayonné de belle manière, générant 12 183 impressions et 11 928 vues de la vidéo, et ce de manière organique.

L'Ordre tient à remercier les différents partenaires ayant participé à la réalisation de cette campagne :

- Agence de production : [Coelement Inc.](#)
- Agence média : [Jo Louis](#)
- Matériel d'origine : [CRHA Manitoba](#)
- Ambassadrice de la profession : [Kimberley Levasseur Puhach, CRHA](#)
- Voix FR : [Dominique Pétin](#)



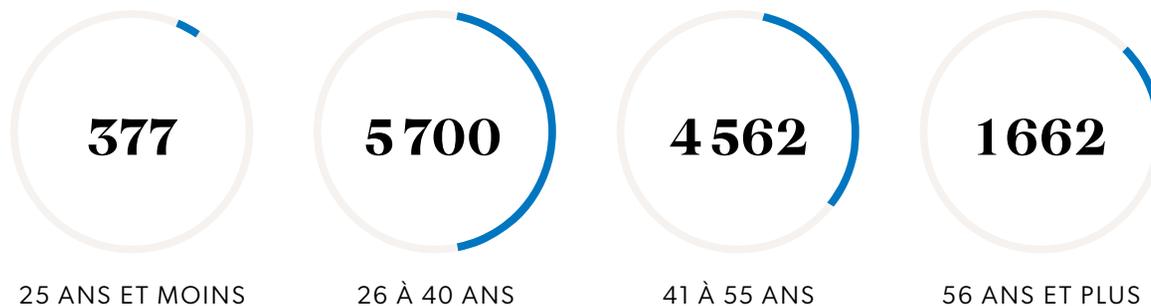
Les CRHA | CRIA

Renseignements généraux



UNE COMMUNAUTÉ FORTE DE 12 301 CRHA | CRIA

Répartition par groupe d'âge



Statut de pratique



Genre

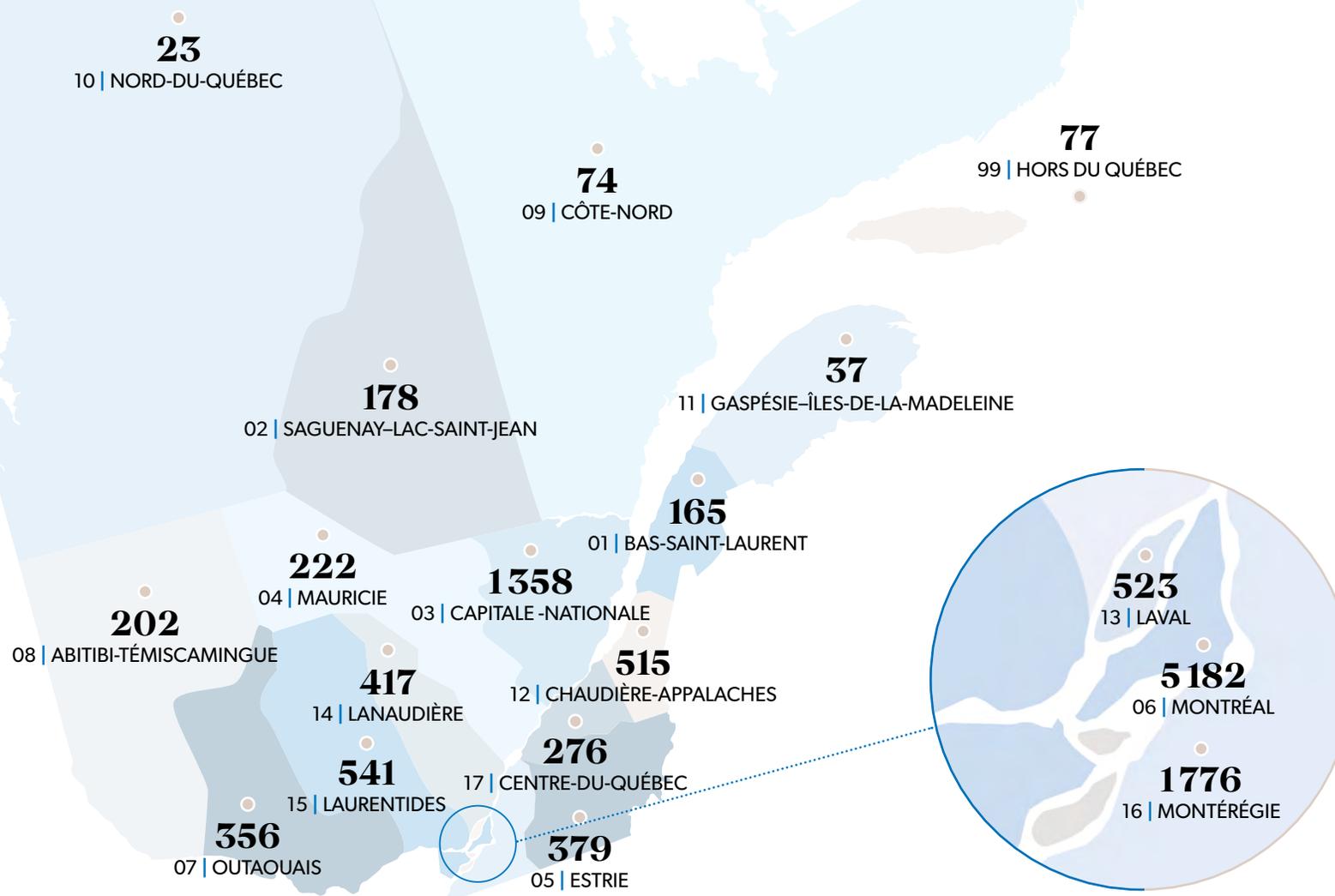


Titre professionnel



AU 31 MARS 2025

PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE



PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU AU 31 MARS 2025 SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE

		NOMBRE
01	Bas-Saint-Laurent	165
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	178
03	Capitale-Nationale	1358
04	Mauricie	222
05	Estrie	379
06	Montréal	5 182
07	Outaouais	356
08	Abitibi-Témiscamingue	202
09	Côte-Nord	74
10	Nord-du-Québec	23
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	37
12	Chaudière-Appalaches	515
13	Laval	523
14	Lanaudière	417
15	Laurentides	541
16	Montérégie	1776
17	Centre-du-Québec	276
99	Hors du Québec	77

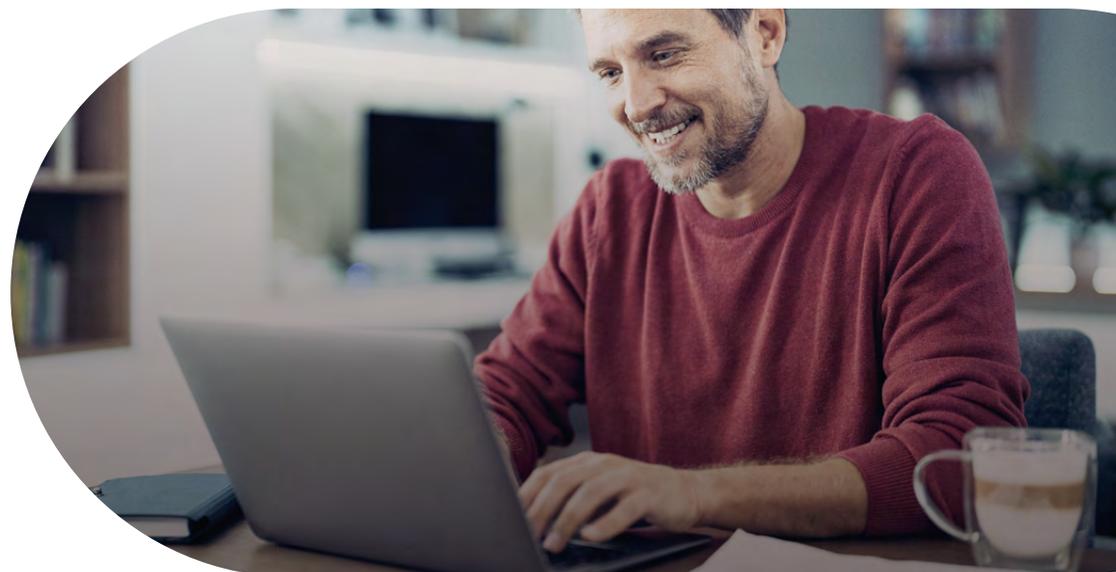
Professionnelles et professionnels CRHA | CRIA inscrits au tableau au 31 mars 2025 selon la classe et le montant de la cotisation annuelle

CLASSE	NOMBRE DE CRHA CRIA DÉTENANT UN PERMIS	COTISATION ANNUELLE	
		MONTANT	DATE DU VERSEMENT
Réguliers	10 520	628,00 \$	1 ^{er} avril 2024
Réguliers (nouveaux diplômés)	791	235,32 \$	1 ^{er} avril 2024
Retraités	243	125,60 \$	1 ^{er} avril 2024
À cotisation réduite	639	314,00 \$	1 ^{er} avril 2024
Professeures et professeurs	77	251,20 \$	1 ^{er} avril 2024
Chargées et chargés de cours	31	376,80 \$	1 ^{er} avril 2024
TOTAL	12 501		

Inscriptions au tableau en 2024-2025

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE
Total des inscriptions	872
Premières inscriptions	759

RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	9



Mouvements au tableau de l'Ordre

	NOMBRE
CRHA CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice précédent	12 418
+ Nouveaux CRHA CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au cours de l'exercice (total)	759
▪ Permis temporaires délivrés en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	2
▪ Permis délivrés en vertu de l'article 184 du Code des professions	378
▪ Permis délivrés à la suite de la reconnaissance d'une équivalence (total)	379
▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu au Québec	352
▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Québec, mais au Canada	7
▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Canada	40
+ CRHA CRIA réinscrits au tableau de l'Ordre au cours de l'exercice et demeurant inscrits au 31 mars à la suite de leur absence de celui-ci au 31 mars de l'exercice précédent	113
- CRHA CRIA radiés du tableau de l'Ordre au cours de l'exercice et demeurant radiés au 31 mars	122
- CRHA CRIA retirés du tableau de l'Ordre au cours de l'exercice et demeurant retirés au 31 mars (total)	867
▪ à la suite d'un décès	5
▪ à la suite d'un retrait volontaire du tableau (congé de parentalité, sabbatique, études, démission, retraite)	862
▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française, expiré	0
= CRHA CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice (total)	12 301
▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	2
▪ titulaires d'un permis dit régulier	12 299

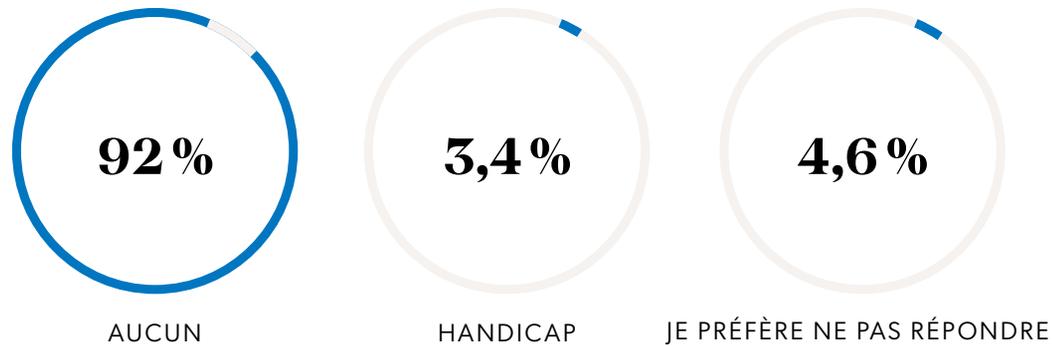
- L'Ordre n'a pas délivré d'autorisation spéciale de porter le titre de CRHA ou de CRIA.
- L'Ordre n'a pas de condition ni de formalité de délivrance de certificats d'immatriculation ou de certificats de spécialistes.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application des paragraphes e et p de l'article 94 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.

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION

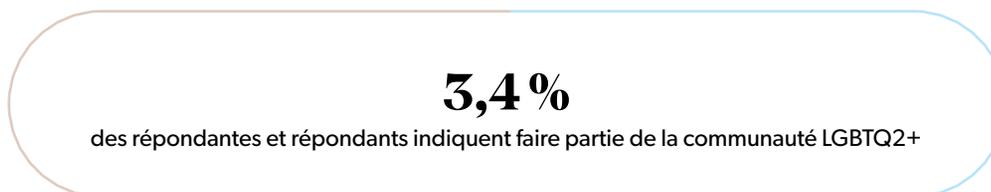
Groupes de population de la personne

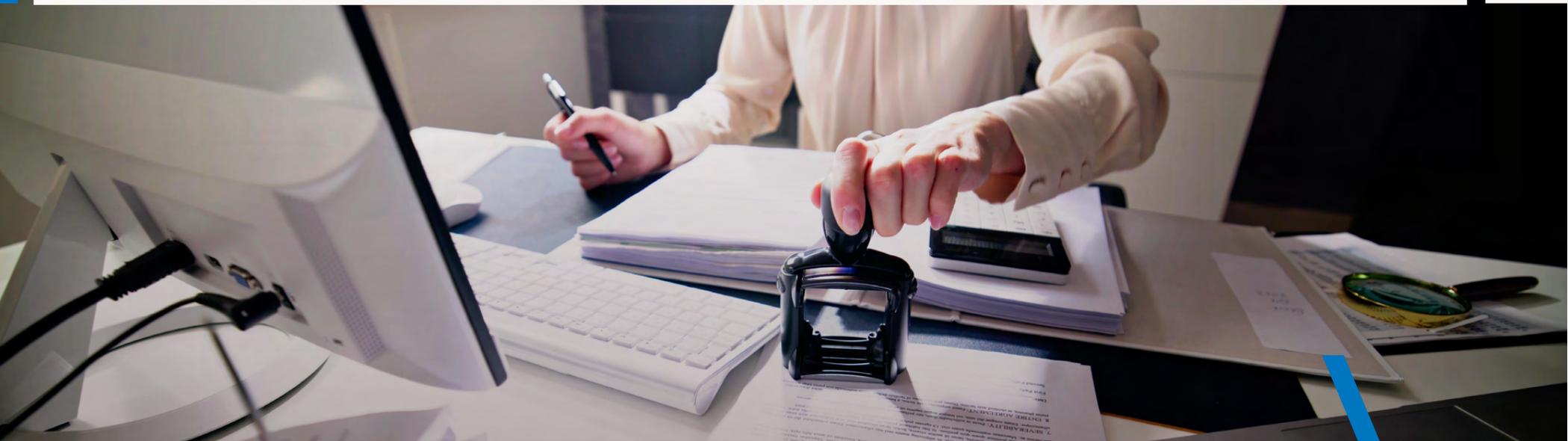
GRUPE	NOMBRE
Aucun	86,4 %
Minorités visibles	10 %
Personnes autochtones	0,6 %
Je préfère ne pas répondre	3 %

Personnes en situation de handicap ou ayant une incapacité



Communauté LGBTQ2+ et autres minorités sexuelles





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.*

NOMBRE DE DEMANDES

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
Province de Québec	25	406	378	0	17	36

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

Demandes fondées sur la reconnaissance de l'équivalence de la formation d'une personne qui ne détient pas un diplôme requis aux fins de la délivrance d'un permis et, s'il y a lieu, sur le fait d'avoir satisfait aux autres conditions et modalités ou sur la reconnaissance de l'équivalence de ces autres conditions et modalités.

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME		NOMBRE DE DEMANDES					REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
		PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	
CANADA	Province de Québec	7	345	332	0	11	9
	Province de l'Ontario	0	5	5	0	0	0
	Provinces de l'Atlantique	0	2	2	0	0	0
	Provinces de l'Ouest et territoires	0	0	0	0	0	0
	Total hors du Québec, mais au Canada	0	7	7	0	0	0
UE	France	0	27	27	0	0	0
	Reste de l'Union européenne	0	2	2	0	0	0
AILLEURS	États-Unis	0	0	0	0	0	0
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	0	13	13	0	0	0
	Total hors du Canada	0	42	42	0	0	0



États financiers



**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations
industrielles agréés du Québec**
États financiers
31 mars 2025

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

Sommaire

Exercice clos le 31 mars 2025

	Page
Rapport de l'auditeur indépendant	
États financiers	
État des résultats.....	1
État de l'évolution de l'actif net.....	2
Bilan.....	3
État des flux de trésorerie.....	5
Notes complémentaires	6
Renseignements complémentaires	14

Rapport de l'auditeur indépendant



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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Ordre »), qui comprennent le bilan au 31 mars 2025, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Ordre au 31 mars 2025, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

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

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

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

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Ordre;

- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'Ordre à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'Ordre à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

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

MNP SENCRL, s.r.l.¹
MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Laval (Québec)
Le 17 septembre 2025

¹ Par CPA auditrice, permis de comptabilité publique n° A130159

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

Exercice clos le 31 mars 2025

				2025	2024
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de développe- ment de la profession	Total	Total
Produits					
Cotisations (annexe A)	6 968 587	-	-	6 968 587	6 752 446
Formation continue	3 150 829	-	-	3 150 829	3 182 661
Vente et location de biens et de services	1 371 692	-	-	1 371 692	1 252 447
Revenus de placements (annexe B)	760 954	3 843	85 921	850 718	989 248
Services aux membres					
Activités sociales ou de réseautage	7 625	-	-	7 625	107 945
Offres d'emploi	293 450	-	-	293 450	448 869
Ristournes d'un fournisseur de services aux membres	73 690	-	-	73 690	69 428
Admissions	300 834	-	-	300 834	264 155
Subventions (annexe C)	571 807	-	-	571 807	143 192
Assurance responsabilité professionnelle	-	(15 660)	-	(15 660)	34 215
Amortissement - apport reporté	28 500	-	-	28 500	18 000
Discipline	8 337	-	-	8 337	5 217
	13 536 305	(11 817)	85 921	13 610 409	13 267 823
Charges (annexe D)					
Admissions	1 335 470	-	-	1 335 470	1 240 750
Amortissement des immobilisations	438 011	-	-	438 011	305 602
Assurance responsabilité professionnelle	9 354	-	-	9 354	5 226
Autres - charges administratives	1 715 860	-	7 293	1 723 153	1 777 618
Comité de discipline	29 829	-	-	29 829	27 934
Comité de la formation	21 313	-	-	21 313	43 919
Comité de révision	9 354	-	-	9 354	6 888
Communications	1 869 488	-	-	1 869 488	1 729 710
Contribution au CIQ	50 404	-	-	50 404	47 877
Enquêtes disciplinaires - syndic	430 992	-	-	430 992	632 716
Formation continue	4 827 496	-	-	4 827 496	3 969 448
Gouvernance et reddition de comptes	414 359	-	-	414 359	384 399
Infractions pénales	18 732	-	-	18 732	15 677
Inspection professionnelle	1 046 759	-	-	1 046 759	1 011 007
Normes de pratique	463 787	-	311 982	775 769	672 561
Services aux membres	787 453	-	-	787 453	1 071 016
	13 468 661	-	319 275	13 787 936	12 942 348
(Insuffisance) excédent des produits sur les charges	67 644	(11 817)	(233 354)	(177 527)	325 475

Les notes complémentaires et les renseignements complémentaires font partie intégrante des états financiers.
Des informations complémentaires sont présentées à la note 14.

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2025

					2025	2024
	<i>Investi en immobilisations</i>	<i>Non grevé d'affectations</i>	<i>Fonds de stabilisation</i>	<i>Fonds d'investissement et de développement de la profession</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Solde au début	997 776	4 515 393	150 000	918 487	6 581 656	6 256 181
(Insuffisance) excédent des produits sur les charges	(409 511)	477 155	(11 817)	(233 354)	(177 527)	325 475
Acquisition d'immobilisations	19 759	(19 759)	-	-	-	-
Soldes interfonds (note 13)	-	32 831	-	(32 831)	-	-
Acquisition d'actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service	507 618	(507 618)	-	-	-	-
Solde à la fin	1 115 642	4 498 002	138 183	652 302	6 404 129	6 581 656

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

31 mars 2025

				2025	2024
	<i>Fonds général</i>	<i>Fonds de stabilisation</i>	<i>Fonds d'investis- sment et de développe- ment de la profession</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Actif					
Court terme					
Encaisse	6 230 153	138 183	10 461	6 378 797	6 500 423
Débiteurs (note 4)	519 460	-	-	519 460	213 163
Frais payés d'avance	296 542	-	-	296 542	267 572
Interfonds, sans intérêt*	144 814	-	-	-	-
	7 190 969	138 183	10 461	7 194 799	6 981 158
Placements (note 5)	6 246 753	-	786 655	7 033 408	7 187 569
Immobilisations corporelles (note 6)	281 820	-	-	281 820	359 519
Immobilisations incorporelles (note 7)	87 188	-	-	87 188	409 991
Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel- service (note 8)	746 634	-	-	746 634	256 766
	14 553 364	138 183	797 116	15 343 849	15 195 003

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

Bilan

31 mars 2025

				2025	2024
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de développe- ment de la profession	Total	Total
Passif					
Court terme					
Créditeurs (note 10)	1 942 937	-	-	1 942 937	1 755 145
Produits reportés (note 11)	6 958 958	-	-	6 958 958	6 787 513
Interfonds, sans intérêt*	-	-	144 814	-	-
	8 901 895	-	144 814	8 901 895	8 542 658
Loyer reporté	37 825	-	-	37 825	42 189
Apport reporté (note 12)	-	-	-	-	28 500
	8 939 720	-	144 814	8 939 720	8 613 347
Actif net					
Investi en immobilisations	1 115 642	-	-	1 115 642	997 776
Non grevé d'affectations	4 498 002	-	-	4 498 002	4 515 393
Fonds de stabilisation	-	138 183	-	138 183	150 000
Fonds d'investissement et de développement de la profession	-	-	652 302	652 302	918 487
	5 613 644	138 183	652 302	6 404 129	6 581 656
	14 553 364	138 183	797 116	15 343 849	15 195 003

Engagements contractuels (note 15)

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

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Au nom du conseil d'administration



MAXIM NÉRON, CRIA, ADM. A.,
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



PASCAL BLANCHETTE, ING.
TRÉSORIER

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

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2025

	2025	2024
Activités de fonctionnement		
(Insuffisance) excédent des produits sur les charges	(177 527)	325 475
Éléments n'affectant pas la trésorerie :		
Amortissement - immobilisations corporelles	97 458	66 285
Amortissement - immobilisations incorporelles	322 803	239 317
Amortissement - apport reporté	(28 500)	(18 000)
Amortissement - actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service	17 750	-
Amortissement - loyer reporté	(4 364)	25 863
Perte (gain) à la cession et variation de la juste valeur des placements	(412 989)	(558 924)
	(185 369)	80 016
Variation nette d'éléments hors trésorerie liés au fonctionnement	23 970	441 121
	(161 399)	521 137
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(2 689 429)	(2 753 192)
Produit de la cession de placements	3 256 579	2 722 583
Acquisition d'immobilisations corporelles	(19 759)	(371 017)
Acquisition d'immobilisations incorporelles	-	(256 766)
Acquisition d'actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service	(507 618)	-
	39 773	(658 392)
Diminution de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	(121 626)	(137 255)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	6 500 423	6 637 678
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	6 378 797	6 500 423

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

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Notes complémentaires

31 mars 2025

1. Description de l'organisme

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

2. Modification de méthode comptable

Avec prise d'effet le 1er avril 2024, l'Ordre a adopté la nouvelle note d'orientation concernant la comptabilité NOC-20, « Traitement comptable des accords d'infonuagique par le client », qui s'applique aux organismes à but non lucratif. L'application de la nouvelle note d'orientation entraîne des obligations de comptabilisation, d'évaluation et de présentation applicables aux accords d'infonuagique, y compris la répartition de la contrepartie d'un accord d'infonuagique entre les composantes séparables importantes de cet accord.

L'application de la nouvelle note d'orientation n'a eu aucune incidence significative sur les états financiers.

3. Principales méthodes comptables

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

Comptabilité par fonds

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

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

Le Fonds de stabilisation a pour objet de stabiliser les variations de primes d'assurance. Le montant maximum pouvant être accumulé dans ce fonds est de 150 000 \$.

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

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

Trésorerie et équivalents de trésorerie

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

Apports sous forme de fournitures et services

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

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Notes complémentaires

31 mars 2025

3. Principales méthodes comptables (suite)

Instruments financiers

Évaluation initiale

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

Évaluation ultérieure

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

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

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

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

Coûts de transaction

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

Dépréciation

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

Constatation des produits

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

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

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

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

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

Notes complémentaires

31 mars 2025

3. Principales méthodes comptables (suite)

Immobilisations corporelles

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

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

Immobilisations incorporelles

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

	Périodes
Logiciels	5 ans
Plateformes web	5 ans

Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service

Les actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service sont comptabilisés au coût. Ils sont amortis en fonction de leur durée de vie utile selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 5 ans.

Traitement comptable des accords d'infonuagique

Les frais attribués au logiciel-service sont comptabilisés en charges dans l'exercice considéré.

Les dépenses directement attribuables à l'implantation du logiciel sont inscrites à l'actif sous le poste Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service et comptabilisées en charges sur la période prévue d'accès au logiciel-service.

Réduction de valeur

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

Conversion des opérations et éléments libellés en monnaies étrangères

L'Ordre utilise la méthode temporelle pour la conversion de ses opérations libellées en monnaies étrangères.

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

Utilisation d'estimations

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

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Notes complémentaires

31 mars 2025

4. Débiteurs				
			2025	2024
Comptes clients			239 834	168 640
Provision pour créances douteuses			(10 000)	(10 000)
			229 834	158 640
Subvention à recevoir			289 626	20 308
Ristourne de l'assureur			-	34 215
			519 460	213 163
5. Placements				
			2025	2024
Obligations municipales, 2,30 %, échéant en avril 2025			-	196 100
Obligations corporatives, 4,05 % à 10,98 % (3,22 % à 7,50 % en 2024), échéant entre mai 2026 et juin 2083 (avril 2025 et juin 2083 en 2024)			2 501 359	2 185 502
Actions et fonds de placement			4 532 049	4 805 967
			7 033 408	7 187 569
6. Immobilisations corporelles				
	Coût	Amortissement cumulé	2025 Valeur nette	2024 Valeur nette
Mobilier de bureau	149 000	44 700	104 300	134 160
Équipement informatique	259 519	182 024	77 495	114 062
Améliorations locatives	115 413	15 388	100 025	111 297
	523 932	242 112	281 820	359 519
7. Immobilisations incorporelles				
	Coût	Amortissement cumulé	2025 Valeur nette	2024 Valeur nette
Logiciels	148 997	148 997	-	24 979
Plateformes web	435 936	348 748	87 188	385 012
	584 933	497 745	87 188	409 991

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Notes complémentaires

31 mars 2025

8. Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service

	<i>Coût</i>	<i>Amortissement cumulé</i>	<i>2025 Valeur nette</i>	<i>2024 Valeur nette</i>
Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service - Lära	118 336	17 750	100 586	72 446
Actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service - CRM	646 048	-	646 048	184 320
	764 384	17 750	746 634	256 766

Les actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service - CRM n'ont pas été amorti puisqu'ils ne sont pas encore prêts à être mis en service.

Le montant comptabilisé en charges à l'égard des logiciels-services liés à des accords d'infonuagique et des logiciels (note 7) s'élève à 180 805 \$ en 2025 (44 069 \$ en 2024). Des charges de 62 000 \$ (5 650 \$ en 2024) sont présentées sous la rubrique Formation continue et des charges de 118 805 \$ (38 419 \$ en 2024) sont réparties à travers les autres rubriques via les frais généraux fixes qui sont répartis en fonction de l'imputation des heures travaillées.

9. Facilité de crédit

L'Ordre dispose d'un crédit autorisé de 75 000 \$ au moyen de cartes de crédit, garanti par une hypothèque mobilière de premier rang sur tous les biens meubles, présents et futurs au montant de 75 000 \$ majoré de 20 %. Au 31 mars 2025, un montant de 52 543 \$ est utilisé et inclus dans les créditeurs.

10. Créditeurs

	<i>2025</i>	<i>2024</i>
Fournisseurs	860 075	540 523
Salaires et vacances à payer	661 000	744 000
Charges sociales à payer	28 500	22 000
Taxes de vente	389 137	437 434
Fournisseurs - Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, sans intérêt	4 225	11 188
	1 942 937	1 755 145

Au 31 mars 2025, les créditeurs incluent une somme à remettre à l'État de 417 637 \$ (459 434 \$ au 31 mars 2024).

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Notes complémentaires

31 mars 2025

11. Produits reportés

	2025	2024
Cotisations	6 182 462	6 031 387
Examen	157 804	137 030
Activités de développement professionnel	471 287	478 333
Offres d'emploi	42 153	42 538
Vente et location de biens et de services	30 746	52 966
Subvention reportée - ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	26 887	45 259
Diffusion campagne notoriété	47 619	-
	6 958 958	6 787 513

12. Apport reporté

	2025	2024
Solde au début	28 500	46 500
Moins : amortissement	(28 500)	(18 000)
Solde à la fin	-	28 500

13. Soldes interfonds

Le conseil d'administration a autorisé l'utilisation des intérêts et des dividendes du Fonds d'investissement et de développement de la profession, ainsi que la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites. Le conseil a également autorisé le financement de certains projets à partir de ce fonds. Un virement de 32 831 \$ reflète ces éléments à l'état de l'évolution de l'actif net.

14. Instruments financiers

Risques financiers

Les risques importants découlant d'instruments financiers auxquels l'Ordre est exposé au 31 mars 2025 sont détaillés ci-après.

Risque de crédit

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

Risque de liquidité

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

Risque de marché

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

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

Notes complémentaires

31 mars 2025

14. Instruments financiers (suite)

Risque de change

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

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

	<i>Dollars canadiens</i>	<i>2025 Dollars américains</i>	<i>Dollars canadiens</i>	<i>2024 Dollars américains</i>
Encaisse	2 116	1 472	5 951	4 392
Placements	778 143	541 279	1 062 839	784 383

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

Risque de prix autre

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

15. Engagements contractuels

Les engagements pris par l'Ordre en vertu de baux et de contributions annuelles sont de 4 158 716 \$ et les versements à effectuer au cours des prochains exercices sont les suivants :

2026	904 161
2027	575 280
2028	524 461
2029	452 916
2030	349 987
Autres	1 351 911

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

Notes complémentaires

31 mars 2025

16. Informations sur les résultats

	2025	2024
Amortissement - loyer reporté	(4 364)	(25 863)
Amortissement - actifs au titre de l'implantation d'un logiciel-service	17 750	-
Amortissement - immobilisations corporelles	97 458	66 285
Amortissement - immobilisations incorporelles	322 803	239 317
Intérêts et frais bancaires	5 221	16 301

17. 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 courant, l'Ordre a engagé des dépenses pour les opérations de la Fondation de 598 \$ (573 \$ en 2024). Également, les dons et commandites, comprenant entre autres les dons des membres, effectués lors du renouvellement de leur cotisation, ont totalisé 64 058 \$ (51 740 \$ en 2024) et ont été versés à la Fondation. Les revenus d'inscription pour les dîners Science RH facturés par l'Ordre et remis à la Fondation ont totalisé 13 335 \$ (30 201 \$ en 2024) tandis que l'Ordre a versé un montant de 8 337 \$ (5 216 \$ en 2024) pour la recherche sur le harcèlement.

18. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2025, 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 :

	2025	2024
Directrice générale	338 851	328 591

Un montant de 6 600 \$ (8 050 \$ en 2024) en jetons de présence a été octroyé pour la présidence de l'Ordre au cours de l'année tandis que le total pour tous les administrateurs est de 44 650 \$ (43 750 \$ en 2024).

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

Renseignements complémentaires

Exercice clos le 31 mars 2025

2025 2024

Annexe A - Cotisations

Revenus bruts	7 457 721	7 237 943
Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus et remises à une tierce partie		
Office des professions du Québec	(362 879)	(360 122)
Assurance responsabilité professionnelle	(126 255)	(125 375)
Revenus nets	6 968 587	6 752 446

Annexe B - Revenus de placements

	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investisse- ment et de développe- ment de la profession	Total
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	359 899	-	53 090	412 989
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	401 055	3 843	32 831	437 729
	760 954	3 843	85 921	850 718

2024

	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investisse- ment et de développe- ment de la profession	Total
Perte à la cession et variation de la juste valeur des placements	473 355	-	85 569	558 924
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	389 887	-	40 437	430 324
	863 242	-	126 006	989 248

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Renseignements complémentaires

Exercice clos le 31 mars 2025

2025 **2024**

Annexe C - Subventions

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale		
Programme d'aide à la reconnaissance des compétences	63 630	-
Concertation pour l'emploi	508 177	143 192
	571 807	143 192

**Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles
agrés du Québec**
Renseignements complémentaires
Exercice clos le 31 mars 2025

2025

Annexe D - Charges

	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
Admissions	285 725	877 365	172 380	1 335 470
Amortissement des immobilisations	438 011	-	-	438 011
Assurance responsabilité professionnelle	-	7 788	1 566	9 354
Autres - charges administratives	621 978	945 605	155 570	1 723 153
Comité de discipline	10 412	16 057	3 360	29 829
Comité de la formation	-	19 799	1 514	21 313
Comité de révision	-	7 788	1 566	9 354
Communications	695 850	1 003 738	169 900	1 869 488
Contribution au CIQ	50 404	-	-	50 404
Enquêtes disciplinaires - syndic	89 047	308 141	33 804	430 992
Formation continue	2 523 487	1 951 880	352 129	4 827 496
Gouvernance et reddition de comptes	90 319	288 712	35 328	414 359
Infractions pénales	-	15 279	3 453	18 732
Inspection professionnelle	7 219	917 888	121 652	1 046 759
Normes de pratique	195 413	509 244	71 112	775 769
Services aux membres	48 470	623 304	115 679	787 453
	5 056 335	7 492 588	1 239 013	13 787 936

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
agrés du Québec**
Renseignements complémentaires
Exercice clos le 31 mars 2025

2024

Annexe D - Charges

	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
Admissions	231 423	821 020	188 307	1 240 750
Amortissement des immobilisations	305 602	-	-	305 602
Assurance responsabilité professionnelle	-	4 147	1 079	5 226
Autres - charges administratives	609 111	994 896	173 611	1 777 618
Comité de discipline	12 202	12 553	3 179	27 934
Comité de la formation	1 351	37 029	5 539	43 919
Comité de révision	1 662	4 147	1 079	6 888
Communications	603 339	946 415	179 956	1 729 710
Contribution au CIQ	47 877	-	-	47 877
Enquêtes disciplinaires - syndic	176 857	419 863	35 996	632 716
Formation continue	1 959 066	1 652 834	357 548	3 969 448
Gouvernance et reddition de comptes	82 980	267 012	34 407	384 399
Infractions pénales	-	12 440	3 237	15 677
Inspection professionnelle	21 720	860 512	128 775	1 011 007
Normes de pratique	92 685	498 028	81 848	672 561
Services aux membres	255 618	675 949	139 449	1 071 016
	4 401 493	7 206 845	1 334 010	12 942 348

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.

A pair of dark-rimmed glasses with clear lenses is positioned on a dark wooden surface. The background is a soft-focus collage of elements: a stack of papers on the left, a clear blue sky on the right, and a dark, textured foreground. The glasses are the central focus, with their reflection visible on the wood.

Annexes



Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres **des comités de gouvernance et de protection du public**

RÉFLEXION ÉTHIQUE AU COEUR DE LA PROTECTION DU PUBLIC

Pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés,
protéger le public aujourd'hui, c'est :

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

INTRODUCTION

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

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

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

VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES

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

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

Outre la mission de protection du public, les membres du conseil d'administration et les membres des comités doivent prendre en compte les valeurs de l'Ordre dans leurs décisions :



Intégrité

Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.



Ouverture

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



Innovation

Nous sommes agiles, audacieux et avant-gardistes



Excellence

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

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

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

Ainsi, afin de les guider dans leur processus de réflexion éthique, les membres du conseil d'administration et les membres des comités peuvent se référer aux étapes suivantes.

ÉTAPE
1



CERNER

Cerner les situations et reconnaître les enjeux éthiques.

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

ÉTAPE
2



ÉVALUER

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

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

ÉTAPE
3



PRENDRE UNE DÉCISION

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

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

FAIRE PREUVE DE SAINTE GOUVERNANCE

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

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

Questionner

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

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

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

Les pièges

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

Réfléchir

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

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

Articles de référence du Règlement : 8 et 9.

Les pièges

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

Considérer

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

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

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

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

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

Les pièges

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

Décider

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

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

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

Les pièges

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

Être exemplaire

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

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

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

Les pièges

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

CONTRÔLER ET MESURER

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

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

Article de référence du Règlement : 31

Les membres du conseil d'administration et les membres des comités doivent déclarer toute situation de conflits d'intérêts.

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

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

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

- Formation annuelle sur les conflits d'intérêts.
- Déclaration annuelle des membres du conseil d'administration et des membres des comités sur les conflits d'intérêts.
- Rappel aux membres du conseil d'administration et aux membres des comités lors de l'envoi de documents avant chaque réunion.
- Rappel par la présidence du conseil et les présidences des comités lors de l'ouverture de chaque réunion

Article de référence du Règlement : 6

Avantages liés aux fonctions exercées pour le compte de l'Ordre

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

Articles de référence du Règlement : 18

Tout manquement à ce cadre par un membres du conseil d'administration doit être soumis au comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

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

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

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

Tout manquement à ce cadre par un membre de comité doit être soumis à la présidence de l'Ordre

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

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

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

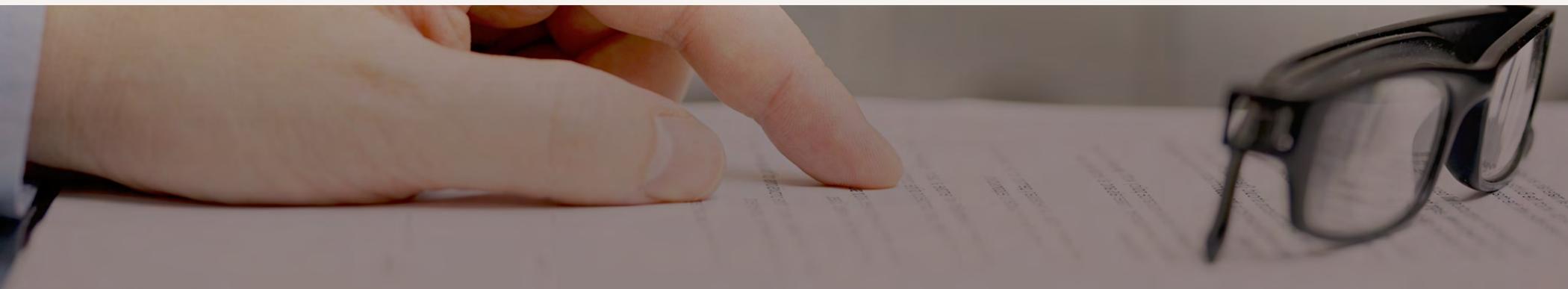
À toutes les étapes du processus de contrôle, il y a lieu de préserver la confidentialité des informations traitées, notamment en ce qui concerne l'identité des intervenantes et des intervenants, dans la mesure prévue par les lois et les règlements applicables et en tenant compte des responsabilités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

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

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



[ORDRECRHA.ORG/COMITÉS](https://ordrecrha.org/comités)



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

Préambule

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

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

Section I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.** Le comité d'enquête est composé de 3 membres nommés par le conseil d'administration :
 - a.** une personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administrateurs et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre;
 - b.** un ancien administrateur de l'Ordre ou une autre personne visée au paragraphe 1;
 - c.** un membre de l'Ordre ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ni un employé de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.
- 2.** Le conseil d'administration détermine la durée du mandat des membres du comité d'enquête. À l'expiration de leur mandat, les membres demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.
- 3.** Les membres du comité d'enquête doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).
- 4.** Les membres du comité d'enquête doivent effectuer une déclaration d'intérêt en début de mandat et annuellement par la suite, ainsi que lorsqu'un changement de situation le requiert, et la transmettre au secrétaire de l'Ordre.
- 5.** Le Code d'éthique des administrateurs est applicable aux membres du comité d'enquête.
- 6.** Le conseil d'administration de l'Ordre détermine la rémunération et le remboursement de dépenses des membres du comité d'enquête, sauf pour les membres nommés par l'Office des professions. Ces derniers ont droit, à la charge de l'Office, à une allocation de présence et au remboursement de leurs frais dans la même mesure et aux mêmes conditions que celles déterminées par le gouvernement en application du cinquième alinéa de l'article 78 du Code des professions (chapitre C-26).

Section II

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENQUÊTE

- 7.** Le comité d'enquête désigne un président et un secrétaire parmi ses membres chaque année.
- 8.** Le président du comité d'enquête est chargé de l'administration et de la gestion courante des affaires du comité d'enquête. Il coordonne le travail entre ses membres et prend les mesures raisonnables afin de favoriser un traitement efficace de la plainte et du cheminement de l'enquête.
- 9.** Le secrétaire du comité d'enquête dresse les procès-verbaux des réunions et des séances. Il tient un registre dans lequel il consigne les procès-verbaux et les rapports rendus par le comité d'enquête et assure la préparation et la conservation confidentielle des dossiers d'enquête en vue des prochaines réunions.
- 10.** Le comité d'enquête tient ses séances au siège social de l'Ordre ou par voie de conférence téléphonique, de visioconférence ou par tout autre moyen de communication approprié.
- 11.** Le comité d'enquête fait état annuellement de ses activités au conseil d'administration. Le rapport contient les éléments suivants, de façon anonyme :
 - a.** le nombre de cas traités et leur suivi;
 - b.** les contraventions aux normes d'éthique et de déontologie constatées au cours de l'année;
 - c.** les recommandations déposées au conseil d'administration.

Section III

RÉCUSATION

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

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

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

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

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

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

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

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

Section IV

DÉNONCIATION ET ENQUÊTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section V

DROIT D'ÊTRE ENTENDU

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

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

Section VI

CONCLUSION DU COMITÉ

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

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

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

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

Section VII

RELEVÉ PROVISOIRE DE FONCTIONS

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

Le secrétaire transmet sans délai cette information au comité d'enquête.

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

Section VIII

CONSERVATION DES DOSSIERS

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

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

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

☎ 514 879-1636 ou 1 800 214-1609

📠 514 879-1722

@ info@ordrecrha.org

🌐 ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

