



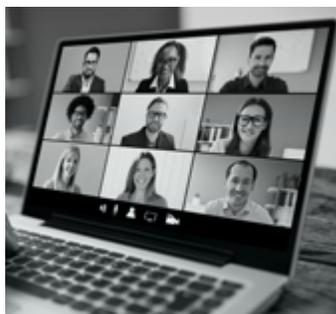
**À VOS CÔTÉS.**

**CRHA**

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés



# PRÉSENTATION



## MISSION : PROTECTION DU PUBLIC

À l'instar des 45 autres ordres professionnels, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a pour mission principale de protéger le public, lequel comprend les travailleurs, les dirigeants, les gestionnaires et les organisations. Aujourd'hui, protéger le public, c'est permettre à chaque personne de s'épanouir dans un milieu de travail sain, inclusif, collaboratif et 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 des pratiques professionnelles exemplaires par les CRHA | CRIA, en contribuant au succès des organisations, en habilitant et responsabilisant les travailleurs, en outillant les dirigeants et les gestionnaires afin qu'ils posent les bons gestes RH et en s'assurant d'une progression soutenue de la profession et de sa notoriété.



## LES VALEURS QUI ANIMENT ET INSPIRENT NOS ACTIONS

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

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

**Ouverture**  
Nous valorisons  
la différence.

**Innovation**  
Nous sommes  
agiles, audacieux  
et avant-gardistes.

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

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

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



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



**Docteure Diane Legault**  
PRÉSIDENTE

OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

---

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril **2021** et le 31 mars **2022**.

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

**Philippe de Villers, CRHA**  
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

---

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

GOUVERNEMENT 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<sup>er</sup> avril **2021** et le 31 mars **2022**.

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

**Philippe de Villers, CRHA**  
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

---

**Monsieur François Paradis**  
PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

HÔTEL DU PARLEMENT

---

Monsieur le Président,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril **2021** et le 31 mars **2022**.

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

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

---

<b>SOMMAIRE</b>	<b>1</b>
Présentation	2
Table des matières	5
Rapport de la présidence et de la direction générale	6
<b>L'ORDRE</b>	<b>12</b>
Élections 2021 au conseil d'administration	13
Conseil d'administration	15
Comité exécutif	22
Comités de gouvernance du conseil d'administration	24
Assemblée générale annuelle 2020-2021	28
Politiques et pratiques de gouvernance	30
Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	32
Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie	33
Équipe de l'Ordre	35
Fondation CRHA	37
Relève	40
<b>LA PROFESSION</b>	<b>41</b>
Comité de la formation	42
Comité des équivalences	45
Comité de révision des équivalences	47
Comité d'inspection professionnelle	48
Bureau du syndic	55
Conciliation et arbitrage des comptes	59

Comité de révision des décisions du syndic	60
Conseil de discipline	62
Comité de la formation continue obligatoire	64
Comité de la certification d'enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH)	68
Accréditation de médiateur	71
Usurpation de titre réservé	72
Assurance responsabilité professionnelle	74
Fonds d'indemnisation	76

<b>LES NORMES PROFESSIONNELLES</b>	<b>77</b>
Réglementation de l'Ordre	78
Communications avec les CRHA   CRIA	79
Soutien à l'exercice de la profession	81
Rôle sociétal	84

<b>LES CRHA   CRIA</b>	<b>86</b>
Renseignements généraux	87
Délivrance de permis	93

<b>ÉTATS FINANCIERS</b>	<b>95</b>
-------------------------	-----------

<b>ANNEXES</b>	<b>117</b>
Cadre éthique des administrateurs et des membres des comités de gouvernance et de protection du public	118



# RAPPORT DE LA PRÉSIDENTENCE ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Pour tous, l'année 2021-2022 aura été l'occasion de retrouver ses repères dans cette nouvelle normalité toute sauf normale. L'adrénaline de la première année de pandémie s'est dissipée pour faire place à la résilience et l'adaptabilité. Entre les vagues qui se sont succédé et les montagnes russes d'incertitude, de nouveaux départs et de retour en arrière, les organisations ont eu l'occasion de consolider les apprentissages en mesures pérennes. Notamment, elles ont enfin pu commencer à tester leurs nouveaux modèles d'organisation du travail faisant du monde du travail un laboratoire d'expérimentation collective.

## UNE PROFESSION CENTRALE

Les CRHA | CRIA ont été une fondation solide sur laquelle les dirigeants comme les travailleurs ont pu s'appuyer. Leur tâche n'a certes pas été de tout repos. Ils ont été au cœur de la gestion des bouleversements et de l'identification des solutions au sein de vos organisations, leur permettant ainsi de naviguer dans le chaos, mais d'en sortir plus fortes. Ils ont soutenu les travailleurs, parfois essouffés, en faisant preuve de bienveillance et ont propulsé les talents malgré les embûches. La pandémie aura certainement démontré la place stratégique et fondamentale que les professionnels en gestion des ressources humaines et en relations industrielles occupent au sein de notre société et notre économie.

Ils ont maintenant un rôle de premier plan à jouer dans les réflexions et décisions entourant le futur du monde du travail. Alors que les défis en matière de ressources humaines sont nombreux et grands, ils seront sur tous les fronts. Il n'y a qu'eux qui ont la perspective globale qui allie autant la vision des besoins organisationnels que les considérations humaines, permettant d'assurer que ce futur soit juste, prospère et humain.

## À VOS CÔTÉS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés s'est fait un point d'honneur d'accompagner ses professionnels agréés et les organisations à relever les défis de la dernière année comme pour leur donner tous les outils nécessaires afin d'aborder ceux de demain avec confiance et assurance. Portée par la mission de protection du public, c'est une équipe innovante d'employés, un conseil d'administration dévoué et des bénévoles mobilisés qui se sont tous investis avec cœur pour les soutenir et faire avancer la profession. Nous vous invitons à découvrir nos récentes réalisations.



## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018-2022

### RETOUR SUR LA DERNIÈRE ANNÉE

En 2018, l'Ordre s'est doté d'une planification stratégique ambitieuse qui s'est conclue cette année. Malgré que les dernières années aient été bouleversées par la pandémie, l'Ordre a atteint les objectifs qu'il s'était fixés. Voici un aperçu des réalisations pour la période 2021-2022.

## AXE 1 : INFLUENCER

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

L'Ordre a consolidé son influence auprès des décideurs et sur la place publique sur les questions en lien avec le travail et l'emploi. Porté par sa mission de protection du public et par l'expertise des CRHA | CRIA, il a sensibilisé les travailleurs, les dirigeants, les acteurs du monde des affaires et le gouvernement quant aux nombreux enjeux actuels qui le préoccupent et a soulevé des pistes d'actions concrètes. Il participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite organisationnelle, le mieux-être des travailleurs et la pérennité de l'économie du Québec.

Dans les médias, il est notamment intervenu à maintes reprises sur la pénurie de main-d'œuvre, la gestion de la COVID en milieu de travail, l'équité salariale, les nouvelles formes d'organisation du travail et le droit à la déconnexion. Il a également participé à plusieurs consultations, de même qu'à des travaux menés par le gouvernement. Il a tenu à sensibiliser sur différents enjeux de société ou vécus sur le terrain. L'Ordre a continué à nourrir ses relations et collaborations avec les différents acteurs du monde des affaires, comme le patronat, les syndicats et autres organismes. Finalement, l'Ordre a joué un rôle important auprès de CRHA Canada dans le partage des bonnes pratiques et dans la gestion des affaires gouvernementales fédérales, ceci pour une profession forte et reconnue d'un océan à l'autre.

#### AFFAIRES PUBLIQUES

**760**

mentions dans  
les médias

Participation à de  
nombreux débats  
sociétaux

#### CRHA CANADA

Participation à  
l'arrimage des  
pratiques dans les  
provinces et territoires

Gestion des affaires  
gouvernementales  
fédérales

#### GOVERNANCE

Révision et préparation  
du programme de  
formation en gouvernance  
développé à l'intention  
des CRHA | CRIA  
(lancement prévu pour  
la période 2022-2023)

## AXE 2 : DÉVELOPPER

### LES COMPÉTENCES RH DES ACTEURS DE L'ÉCOSYSTÈME

En mars 2021, l'Ordre a déployé *Carrefour RH*, une plateforme en ligne innovante afin de soutenir efficacement les CRHA | CRIA dans leurs défis et mandats quotidiens. La plateforme s'adresse également aux autres acteurs du monde du travail qui ont à faire face à des enjeux RH. Carrefour RH présente des centaines de ressources sous forme d'articles, entrevues vidéo, livres électroniques, fiches-conseils, guides, modèles, listes de contrôle et jurisprudence.

L'Ordre a offert une multitude d'activités de formation à l'intention des CRHA | CRIA et du public sur une panoplie de thèmes d'actualité. En raison du contexte et dans un souci d'accessibilité, la plupart des activités ont été proposées virtuellement et 50 de celles-ci ont été offertes gratuitement. Après avoir été reconnu par le ministère de la Justice du Québec comme organisme accrédité, l'Ordre peut dorénavant octroyer le titre de médiateur accrédité aux CRHA | CRIA qui répondent aux exigences. Ainsi, nous pourrions accroître le bassin de professionnels formés et encadrés qui sauront activement contribuer à maintenir des milieux de travail sains. Par ailleurs, une relation de qualité a été développée avec Services Québec ce qui mènera à la présentation en partenariat à des événements et du contenu au sujet des grandes préoccupations RH.

#### CARREFOUR RH

**158 000**

PAGES VUES PAR MOIS

**175**

NOUVEAUX CONTENUS DÉVELOPPÉS

VISITEZ LA PLATEFORME



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



#### ACTIVITÉS DE FORMATION

**193**  
ACTIVITÉS OFFERTES

**25 209**  
PARTICIPATIONS  
Dont 20 433 proviennent des CRHA | CRIA  
et 4 776 des autres membres de l'écosystème

**50**  
ACTIVITÉS OFFERTES GRATUITEMENT  
19 006 participations



Programme de développement pour accompagner les organisations dans le cadre de la modernisation des lois SST



LANCEMENT DE L'ACCREDITATION EN MÉDIATION  
37 accreditations remises entre janvier 2022 et mars 2022

## AXE 3 : TRANSFORMER

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

Notre communauté est bien enracinée et poursuit sa croissance. Encore cette année et en dépit du contexte incertain, les CRHA | CRIA ont massivement renouvelé leur inscription au tableau de l'Ordre, témoignant ainsi de la valeur qu'ils accordent à leur titre professionnel et de leur satisfaction envers l'Ordre.

Afin d'appuyer la crédibilité de la profession ainsi que dans un esprit de développement et d'amélioration de la pratique, l'Ordre a progressivement augmenté au cours des dernières années le nombre d'inspections professionnelles réalisées. Ce sont ainsi plus de 1 000 CRHA | CRIA qui ont été inspectés en 2021-2022. De plus, dans l'optique de se doter des plus hauts standards et de soutenir les professionnels dans la réalisation de leurs mandats, deux nouveaux guides d'encadrement de la pratique professionnelle ont été déployés.

### UNE COMMUNAUTÉ FORTE



### ENCADREMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

#### DEUX NOUVEAUX GUIDES

Lignes directrices encadrant la pratique professionnelle en matière de négociation collective



Lignes directrices encadrant la pratique professionnelle en matière de médiation



### RELÈVE



**2639**

abonnés étudiants au 31 mars 2022



Nouvelle infolettre mensuelle  
destinée aux futurs CRHA | CRIA



Campagne Mythe et Réalité  
pour faire découvrir et positionner  
stratégiquement la profession

POUR EN SAVOIR PLUS :



[REALITERH.ORG](https://REALITERH.ORG)

### INSPECTION PROFESSIONNELLE

Objectif atteint !

**1 005**

inspections réalisées

## AXE 4 : INCARNER L'EXEMPLE

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

L'Ordre doit faire preuve d'exemplarité et assurer son leadership en tant qu'employeur de choix en se démarquant grâce à la mise en œuvre de pratiques exemplaires. C'est ainsi que nous avons poursuivi l'implantation d'une démarche agile qui a pour but d'octroyer aux équipes toute l'autonomie nécessaire nous permettant de saisir les opportunités qui se présentent.

L'Ordre a maintenu la certification *Employeur remarquable* ainsi que la reconnaissance (niveau 3) d'*Entreprise en santé*. Conscient de l'importance de soutenir les employés dans le contexte pandémique et de transformation accélérée du monde du travail, plusieurs mesures ont été mises en place pour leur permettre d'évoluer dans un environnement bienveillant et stimulant. Notamment, nous avons enfin eu l'occasion de déployer notre modèle hybride innovant, nous avons revu notre philosophie de rémunération et nous avons accompagné les gestionnaires grâce à un programme soutenu de *coaching*.

crhagile



## PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2022-2025

### UN MONDE DE TALENT

En considérant la transformation accélérée du monde du travail et en cohérence avec la dernière planification stratégique, l'Ordre s'est doté de quatre grandes orientations qui vont guider nos efforts des trois prochaines années.

#### INFLUENCER

les politiques publiques et la gouvernance RH des organisations.



#### COCRÉER

l'avenir de la profession dans un monde en évolution.



#### DÉVELOPPER

les compétences des CRHA CRIA et les habilités RH des gestionnaires et dirigeants.



#### INCARNER L'EXEMPLE

d'une organisation saine, inclusive, collaborative et innovante.



DÉCOUVREZ LES FAITS SAILLANTS DE  
NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE  
2022-2025.

Après deux années marquées par la pandémie et des changements qui se sont bousculés à un rythme effréné, l'avenir nous semble enfin plus lumineux et porteur d'espoir. Collectivement, il est temps de reprendre notre souffle et d'épauler ceux qui ont été particulièrement éprouvés, tout en ayant l'œil sur l'horizon.

Les défis et les opportunités sont immenses, aussi les CRHA | CRIA joueront un rôle clé. L'Ordre sera là, à leurs côtés, pour les accompagner et propulser la profession vers l'avenir.

A blue ink signature of Philippe de Villers, consisting of stylized initials and a horizontal line.

Philippe de Villers, CRHA

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A blue ink signature of M<sup>e</sup> Manon Poirier, featuring a cursive name.

M<sup>e</sup> Manon Poirier, CRHA

DIRECTRICE GÉNÉRALE



# 01 L'ORDRE



# ÉLECTIONS 2021 AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2021, deux postes d'administrateurs étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration : un poste dans la région électorale 1 et un poste dans le secteur syndical.

La région électorale 1 est délimitée par les régions administratives suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Quant au secteur syndical, il compte tous les CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre qui exercent leur profession dans le secteur syndical.

La période de mise en candidature a débuté le 18 janvier 2021 et la clôture du scrutin a eu lieu le 8 avril 2021 à 16 h.

## RÉSULTATS

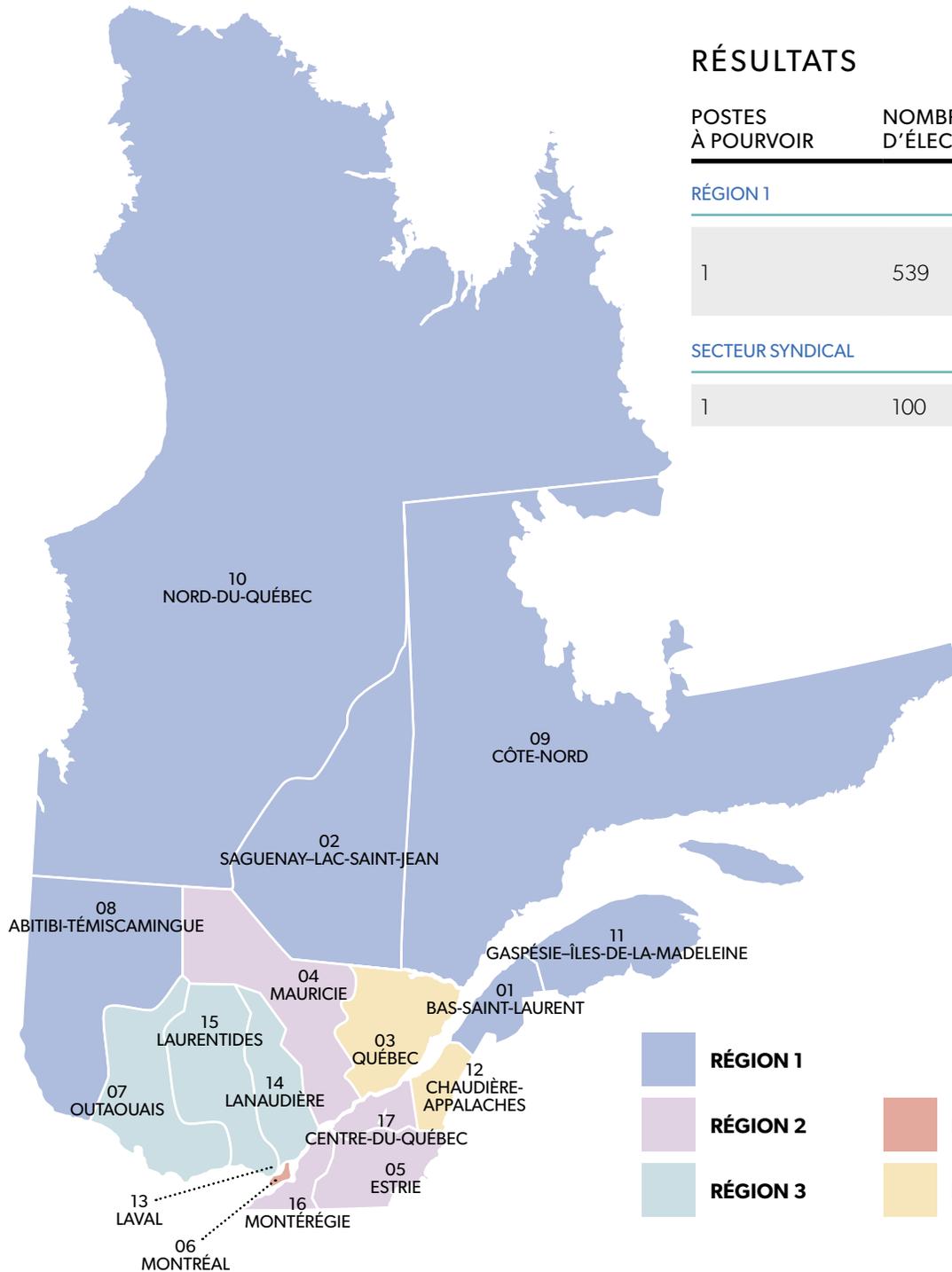
POSTES À POURVOIR	NOMBRE D'ÉLECTEURS	CANDIDATURES REÇUES	ADMINISTRATEURS ÉLUS
-------------------	--------------------	---------------------	----------------------

### RÉGION 1

1	539	Katy Langlais, CRHA Maxime Simard, CRIA	Katy Langlais, CRHA
---	-----	--	---------------------

### SECTEUR SYNDICAL

1	100	Rémi St-Gelais, CRIA	Rémi St-Gelais, CRIA
---	-----	----------------------	----------------------



### TAUX DE PARTICIPATION

**14,1%**



# 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 contribue, par ses travaux et ceux de ses comités, à l'avancement de la profession.

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

## MEMBRES

### Président

Philippe de Villers, CRHA

Élu au suffrage des administrateurs et entré en fonction le 8 mai 2019 pour un premier mandat de trois ans.

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ 2021-2022	ASSIDUITÉ DEPUIS L'ENTRÉE EN FONCTION
<b>RÉGION 1</b>			
Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine			
Katy Langlais, CRHA	Réélue – 5 mai 2021 (2 <sup>e</sup> mandat)	6/7	18/19
<b>RÉGION 2</b>			
Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides			
Sophia Nardelli, CRHA	Élue – 6 mai 2020 (1 <sup>er</sup> mandat)	7/7	13/13

## MEMBRES (SUITE)

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ 2021-2022	ASSIDUITÉ DEPUIS L'ENTRÉE EN FONCTION
-----	---------------------------	------------------------	--

### RÉGION 3

Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec

Philippe de Villers, CRHA	Réélu – 6 mai 2020 (3 <sup>e</sup> mandat)	7/7	37/38
Natacha Laurin, CRHA	Élue – 6 mai 2020 (1 <sup>er</sup> mandat)	7/7	13/13

### RÉGION 4

Montréal

Philippe Lévesque-Groleau, CRHA	Élu – 8 mai 2019 (1 <sup>er</sup> mandat)	7/7	19/19
Philippe Mast, CRHA	Réélu – 8 mai 2019 (3 <sup>e</sup> mandat)	6/7	39/45
Isabelle Oliva, CRHA	Élue – 8 mai 2019 (1 <sup>er</sup> mandat)	6/7	16/19
Catherine Raymond, CRHA	Élue – 8 mai 2019 (1 <sup>er</sup> mandat)	4/7	15/19

### RÉGION 5

Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches

Marie-Josée Douville, CRHA	Réélue – 6 mai 2020 (3 <sup>e</sup> mandat)	7/7	36/38
----------------------------	---	-----	-------

### SECTEUR UNIVERSITAIRE

Sylvie St-Onge, CRHA, Distinction Fellow	Élue – 6 mai 2020 (1 <sup>er</sup> mandat)	5/7	10/13
---	--	-----	-------

### SECTEUR SYNDICAL

Rémi St-Gelais, CRIA	Réélu – 5 mai 2021 (2 <sup>e</sup> mandat)	7/7	19/19
----------------------	--	-----	-------

### ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS

M <sup>e</sup> Martine Arial	Nommée – 6 mai 2020 (1 <sup>er</sup> mandat)	7/7	12/13
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 15 avril 2020 (2 <sup>e</sup> mandat)	7/7	25/26
Michel Gervais	Nommé – 21 juin 2020 (2 <sup>e</sup> mandat)	7/7	23/24
Noëlla Lavoie	Nommée – 22 janvier 2021 (1 <sup>er</sup> mandat)	7/7	8/8

#### NOMBRE DE RÉUNIONS

**6**  
ORDINAIRES

**1**  
EXTRAORDINAIRES



## ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 MARS 2022

### NOMBRE D'ADMINISTRATEURS

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Rôle d'un conseil d'administration :			
▪ Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
▪ Séance d'intégration (volet 2) : système professionnel, admission, inspection professionnelle, formation continue, bureau du syndic			
▪ Formation sur les états financiers : état de la situation financière et état des résultats			
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### ADMINISTRATEURS ET PRÉSIDENT

#### La rémunération des administrateurs et du président vise à :

- Reconnaître l'engagement du président et des administrateurs envers leur mandat.
- Reconnaître l'importance des responsabilités qui découlent de leur mandat, notamment la préparation requise aux réunions du conseil<sup>1</sup>.
- Valoriser la présence du président et des administrateurs aux diverses séances du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance du conseil (comité d'audit, comité de gouvernance et d'éthique, comité des ressources humaines, comité de la planification stratégique).
- Reconnaître les responsabilités additionnelles assumées par le président du conseil d'administration et les présidents des comités de gouvernance du conseil.
- Apprécier la contribution des administrateurs.
- Valoriser le rôle du conseil d'administration.

<sup>1</sup> On estime à une heure le temps de préparation pour une heure de rencontre au conseil d'administration.

### ACTIVITÉS DONNANT DROIT À UN JETON DE PRÉSENCE

TYPE	DESCRIPTION	JETON DE PRÉSENCE
Séance ordinaire	Une séance ordinaire comprend le temps de préparation et le temps alloué pour la séance. Un administrateur qui assiste à la séance par visioconférence a droit à 100 % du jeton de présence.	Oui
Séance extraordinaire	Une séance extraordinaire comprend le temps de préparation et le temps alloué pour la séance. Un administrateur qui assiste à la séance par visioconférence a droit à 100 % du jeton de présence.	Oui
Séance téléphonique	Une séance téléphonique comprend le temps alloué pour la séance.	Oui (50 % du jeton)
Séance par visioconférence	Une séance par visioconférence comprend le temps de préparation et le temps alloué pour la séance.	Oui
Décision par courriel	Une décision par courriel comprend le temps alloué pour la lecture des documents.	Aucun
Séance de formation	Exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formations obligatoires en vertu de l'article 62.0.1 (4) du Code des professions</li> <li>▪ Formation donnée par l'Ordre en début de mandat</li> <li>▪ Formations du Conseil interprofessionnel du Québec</li> </ul>	Aucun
Assemblée générale annuelle	L'assemblée générale annuelle comprend le temps alloué pour l'assemblée et le temps de préparation, le cas échéant. <b>*Si l'administrateur assiste à distance à l'assemblée générale annuelle, 50 % du jeton de présence.</b>	Oui*

Note : Aucun jeton de présence n'est versé pour la participation à une séance du comité exécutif, d'un comité de gouvernance ou de tout autre comité, le calcul de la reconnaissance monétaire tenant compte de ces responsabilités additionnelles.

## VALEURS DES JETONS DE PRÉSENCE

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

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

## DIRECTION GÉNÉRALE ET SECRÉTARIAT DE L'ORDRE

La rémunération versée à la directrice générale et secrétaire de l'Ordre pour la période 2021-2022 était de 296 628 \$. Ce montant comprend le salaire annuel, le boni, les charges sociales et les avantages sociaux.

M<sup>e</sup> Manon Poirier, CRHA, occupe le poste de directrice générale depuis le 25 janvier 2016.

## PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le président du conseil d'administration a reçu 7 875 \$ en jetons de présence.



Pour la période 2021-2022, un montant de

**43 025 \$**

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

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

### DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

- Autorisation d'utiliser des intérêts et dividendes du fonds de développement de la profession CRHA | CRIA et de la ristourne de l'assureur pour l'exercice 2021-2022 pour des activités de développement professionnel gratuites.
- Autorisation de sortir des fonds supplémentaires du fonds de développement de la profession CRHA | CRIA pour développer la formation en éthique et déontologie pour la période de référence 2021-2024.
- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier 2020-2021
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2022-2023
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2022-2023 aux fins de consultation des CRHA | CRIA.
- Adoption d'un projet de résolution fixant la rémunération du président et des administrateurs pour l'exercice financier 2022-2023 aux fins d'adoption par les CRHA | CRIA lors de l'assemblée générale annuelle.
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA pour l'exercice financier 2022-2023.
- Adoption du budget 2022-2023

## AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES

- Autorisation d'intenter une poursuite pénale contre un ancien CRHA pour avoir enfreint l'article 36 (f) du Code des professions.
- Demande à l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec spécialisation en gestion des ressources humaines de HEC Montréal à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.
- Demande à l'Office des professions d'ajouter le programme de baccalauréat en administration des affaires avec une majeure en gestion des ressources humaines de l'Université Laval à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

## POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

- Adoption de la mise à jour du mandat du comité de gouvernance et d'éthique
- Délégation au comité exécutif du pouvoir d'analyser les dossiers où une situation de tricherie et de plagiat est suspectée lors de la passation l'examen d'équivalence et celui d'imposer des sanctions.
- Adoption de la version amendée de la Politique d'octroi et de retrait de l'accréditation de médiateur
- Délégation au comité exécutif du pouvoir de prendre certaines décisions, concernant les accréditations en médiation, soit de décider des cas de retrait de l'accréditation et des cas inhabituels d'octroi.
- Adoption des modifications au mandat du comité exécutif
- Adoption des modifications à la Politique sur la gouvernance des comités de protection du public
- Adoption des modifications à la Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration
- Adoption des Règles d'exemptions à l'inspection professionnelle

## NOMINATIONS

- Nomination des présidents et des membres des différents comités de gouvernance de l'Ordre (comité d'audit, comité RH, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique)
- Nomination des membres du comité exécutif
- Nomination d'un représentant de l'Ordre à CRHA Canada pour l'année 2021-2022
- Nomination de deux syndic ad hoc
- Renouvellement des mandats des membres du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie
- Renouvellement du mandat d'un membre au comité d'inspection professionnelle
- Nomination d'une syndique adjointe
- Création d'un comité de sélection pour le recrutement d'un nouveau syndic
- Nomination d'un syndic
- Nomination de la présidente du comité de la certification ECH





## 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.

## MEMBRES

Philippe de Villers, CRHA, président

Pascal Blanchette, ing.

Marie-Josée Douville, CRHA

Rémi St-Gelais, CRIA

Sylvie St-Onge, CRHA

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**7**

ORDINAIRES

**0**

EXTRAORDINAIRES

**22**

SOLLICITÉS PAR COURRIEL

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

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

## PRINCIPALES 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.

- Délivrance de permis à des candidats ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal canadien les déclarant coupables d'infractions criminelles qui, de l'avis motivé du comité exécutif, n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Décision d'exiger d'un candidat qu'il se soumette à un examen afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront lui être imposés en application du Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relation industrielles agréés.
- Imposition à un candidat de conditions à son inscription au tableau de l'Ordre à la suite de la décision d'exiger de lui qu'il se soumette à un examen afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront lui être imposés en application du Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relation industrielles agréés.
- Adoption d'une politique définissant les règles encadrant la passation de l'examen d'équivalence de l'Ordre.
- Imposition d'une sanction à un candidat ayant contrevenu aux règles énoncées dans la Politique sur la passation de l'examen d'équivalence définissant les règles encadrant la passation de l'examen d'équivalence de l'Ordre.

### NOMINATIONS ET RENOUVELLEMENT DE MANDATS

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

### RADIATIONS

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

### AUTRES

- Autorisation de contrats d'une valeur supérieure à 100 000 \$



# COMITÉS DE GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

## COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

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

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

### PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Suivis en continu de la réalisation du plan annuel 2021-2022
- Travaux de consultation et élaboration de la nouvelle planification stratégique qui sera en vigueur pour la période 2022-2025
- Validation du plan annuel 2022-2023
- Réflexion sur la question des actes réservés

### NOMBRE DE RÉUNIONS

7

### MEMBRES

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

Michel Gervais

Philippe Lévesque-Groleau, CRHA

Élizabeth Martin, CRHA

Nathalie Martin, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

### 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 2022-2023
  - Analyse des projections financières
- Recommandation au conseil d'administration de la stratégie d'augmentation de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2022-2023
- Suivi du projet de *Carrefour RH*, en collaboration avec le comité de planification stratégique
- Analyse des soldes de fonds et de l'utilisation du fonds de développement de la profession

## COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

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

### MEMBRES

Sylvie St-Onge, CRHA, présidente

Katy Langlais, CRHA

Philippe Lévesque-Groleau, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

René Joyal, CRHA

### PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Réflexion sur la Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration
- Révision des évaluations des comités de gouvernance du conseil d'administration et du conseil d'administration
- Suivi de l'exercice de gestion des risques de l'Ordre
- Présentations sur la gouvernance et l'éthique aux membres du conseil d'administration

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**6**

## COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

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

### PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Révision de la structure de rémunération des employés de l'Ordre
- Vigie des risques en ressources humaines
- Révision du mandat du comité des ressources humaines en collaboration avec le comité de gouvernance et d'éthique
- Détermination des objectifs et évaluation annuelle de la direction générale
- Révision du plan de relève pour les postes critiques de l'organisation



### MEMBRES

Marie-Josée Douville, CRHA, présidente

M<sup>e</sup> Martine Arial

Natacha Laurin, CRHA

Eve-Marie Maletto, CRHA

Catherine Raymond, CRHA

Yves Roy, CRHA

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**5**



Pour une deuxième année consécutive, l'assemblée générale annuelle de l'Ordre s'est tenue entièrement en mode virtuel, le 20 octobre 2021. Plus de 450 CRHA | CRIA de partout au Québec y ont assisté. Parmi eux, 14 administrateurs étaient présents.



#### SUJETS PRÉSENTÉS

- Rapport de la présidente sur les activités de l'exercice 2020-2021
- Rapports des présidents des comités de gouvernance du conseil d'administration
- Bilan des activités de la direction générale
- Présentation des états financiers audités de l'exercice 2020-2021
- Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation concernant le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2022-2023
- Tenue d'une nouvelle consultation sur le montant de la cotisation annuelle
- Approbation de la rémunération des administrateurs élus

## CONSULTATION SUR LA COTISATION ANNUELLE

Du 16 septembre au 16 octobre 2021, l'Ordre a tenu une consultation sur le montant de la cotisation annuelle 2022-2023 auprès des CRHA | CRIA.

Le conseil d'administration recommandait de maintenir le mécanisme d'augmentation de la cotisation de l'Ordre sur la base de l'indice moyen des prix à la consommation, selon l'Institut de la statistique du Québec, et proposait une hausse de 2,2% (13 \$) par rapport à l'année précédente pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023.

Au total, 67 CRHA | CRIA se sont prononcés, parmi lesquels 30 étaient en accord avec la hausse proposée, 25 étaient en désaccord et 12 n'avaient aucun commentaire à formuler.

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

Le 26 octobre 2022 aura lieu l'assemblée générale annuelle où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier correspondant aux présentes données.

### POINTS EN FAVEUR DE L'AUGMENTATION

- Hausse raisonnable/réaliste/justifiée
- Juste considérant le soutien offert aux CRHA | CRIA, la diversité des formations disponibles, la grande offre d'activités de développement dans le contexte de la pandémie de la COVID-19.
- En accord avec la stratégie d'augmentation en lien avec l'IPC

### POINTS EN DÉFAVEUR DE L'AUGMENTATION

- Pas d'augmentation ou diminution de la cotisation pour l'exercice financier 2022-2023 en raison du contexte de la pandémie
- Cotisation supérieure aux ordres professionnels comparables
- Montant de la cotisation trop élevé
- Proposition de diminution ou de gel de la cotisation





# POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

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

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

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

### CADRES

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

### MANDATS

Mandat de la présidence de l'Ordre	Adopté le 14 juin 2017
Mandat du conseil d'administration	Adopté le 8 novembre 2017
Mandat du comité exécutif	Adopté le 27 mars 2019 Modifié les 18 septembre 2019 et 22 septembre 2021
Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration	Adopté le 25 janvier 2017 Modifié le 29 janvier 2020
Mandat de la direction générale	Adopté le 27 mars 2019

### POLITIQUES ET PROCÉDURES

Procédure d'élection du président	Adoptée le 27 mars 2019
Politique sur la gouvernance des comités de gouvernance du conseil d'administration	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 16 juin 2021 et 23 mars 2022
Politique sur la gouvernance des comités de la protection du public	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée le 17 novembre 2021
Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration	Adoptée le 19 juin 2019 Travaux de révision en cours

Politique du fonds de défense déontologique des CRHA   CRIA	Adoptée le 27 mars 2013
Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale	Adoptée le 25 mars 2020
Politique d'achat	Adoptée le 27 mars 2017 Modifiée les 12 septembre 2018, 27 mars 2019 et 19 juin 2019
Politique de placement	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique de prise de position	Adoptée le 25 janvier 2017
Politique de remboursement des dépenses des bénévoles et des administrateurs	Adoptée le 23 septembre 2020

### POLITIQUES ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

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

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

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

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

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.

Reflexion éthique au cœur de la protection du public

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

- 1 Cerner** les situations et reconnaître les enjeux éthiques.
- 2 Évaluer** la situation en fonction d'éléments tels que les conséquences pour la protection du public.
- 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 administrateurs et les membres des comités doivent :

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

Collégialité  
Intégrité  
Excellence  
Innovation

CRHA

Consultez le Cadre éthique complet de l'Ordre: [ordrecrha.org/ethique](http://ordrecrha.org/ethique)

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



[ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE](http://ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE)

# COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

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

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

## MEMBRES

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



NOMBRE DE RÉUNIONS

0

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

## 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 INTÉRIEUR :



[ORDRECRHA.ORG/CEED](https://ordrecrha.org/ceed)



## ÉQUIPE DE L'ORDRE

### DIRECTION GÉNÉRALE

**M<sup>e</sup> Manon Poirier, CRHA, directrice générale**

### ADMISSION

- **Marie-Ève Chaput, CRIA, directrice, admission**
- Maude Cormier-Gladu, CRIA, cheffe par intérim des admissions
- Gabrielle Boulanger, agente, admission
- Élise Briosi, responsable des admissions
- Karine Cajuste, agente, renouvellement
- Gabrielle Dougnon, agente, admission
- Edith Florian, agente, admission
- Mélissa Lemaire, conseillère, admission
- Paméla Marceau-Houle, chargée de projets
- Mylène Montpetit, coordonnatrice, affaires juridiques et admission
- Ornella Muia, responsable des admissions (congé de maternité)
- Josianne Poutré, agente, admission
- Ahmed Selhi, agent, admission
- Julie Tilman, agente, admission

### AFFAIRES JURIDIQUES

- M<sup>e</sup> Josiane Fréchette, conseillère juridique
- Stacy Kate Calderon, agente, affaires juridiques

### BUREAU DU SYNDIC

- André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

### COMMUNICATIONS ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

- **Bruno Dupuis, directeur, communications et solutions numériques**
- Houda Bachisse, conseillère, développement de contenus
- Unik Bergeron, analyste programmeur et chef d'équipe
- Marie-Claude Bordeleau, analyste d'affaires, solutions numériques
- Dominique Desrosiers, analyste, affaires publiques
- Noémie Ferland-Dorval, conseillère, affaires publiques
- Philippe Gerbeau, analyste programmeur
- Rozane Gratton, chargée de projets, communications et solutions numériques
- Nathalie Jacques, agente, service client
- Catherine G. Labelle, responsable, partenariats et commandites
- Jonathan Langlois, analyste programmeur
- Hadrien Le Blanc, coordonnateur, solutions numériques

## RAYONNEMENT ET EXPÉRIENCE CRHA

- **Marie-Ève Girard, CRHA, directrice, rayonnement et expérience CRHA**
- Line Beaudoin, coordonnatrice, communication et marketing
- Marilynne Brosseau, webmestre
- Julie Carrière, conseillère, marketing
- Alune Diop, webmestre
- Mickaël Herbelin, webmestre
- Marie-Luce Houde-Simard, chargée de projets, communication et marketing
- Jeremy Mc Cue, coordonnateur, communication et marketing
- Cynthia Nadon, chargée de projets, communication et marketing

## QUALITÉ DE LA PRATIQUE

- Stéphanie Bérubé, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Philip Bibeau, CRHA, conseiller, développement professionnel
- Julie Boulanger, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, développement professionnel
- Angélique Deschamps-Emery, coordonnatrice principale, développement professionnel
- Alexandra Laporte, coordonnatrice, développement professionnel
- Nathalie Lévesque, CRHA, chef, développement professionnel
- Corinne Pagé, agente, développement professionnel
- Julie Péloquin, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Sekoura Saidi, agente, inscription
- Kim Ste-Marie, CRHA, conseillère, développement professionnel

## FINANCES ET ADMINISTRATION

- **Andréanne Turcotte, MBA, CPA, directrice des finances**
- Magali Dulac, technicienne, comptabilité (sabbatique)
- Stéphanie Hogue, technicienne, comptabilité
- Sam-Nang Theb, technicien, comptabilité

## FONDATION

- M<sup>e</sup> Manon Poirier, CRHA, directrice générale
- Marie Boulanger, conseillère, développement philanthropique

## INSPECTION PROFESSIONNELLE

- Pierre-Alain Rey, CRHA, responsable, inspection et encadrement de la pratique
- Marie Colalillo, CRHA, inspectrice
- Colette Côté, CRHA, inspectrice
- Nathalie Grondin, CRHA, inspectrice
- Geneviève Lord, CRHA, ECH, inspectrice-conseil
- Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
- Geneviève Pagé, coordonnatrice, inspection professionnelle
- Rénaud Rousseau, CRHA, inspecteur

## RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION

- Pier-Luc Fillion, CRHA, conseiller, ressources humaines

### NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

**64**

CONTRIBUANT AU SUCCÈS DE L'ORDRE

**55,8**

TRAVAILLANT L'ÉQUIVALENT  
DE 35 HEURES PAR SEMAINE



### Entreprise en santé

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



### Employeur remarquable

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

**NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2021.**

# FONDATION CRHA

AUJOURD'HUI  
POUR DEMAIN

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.

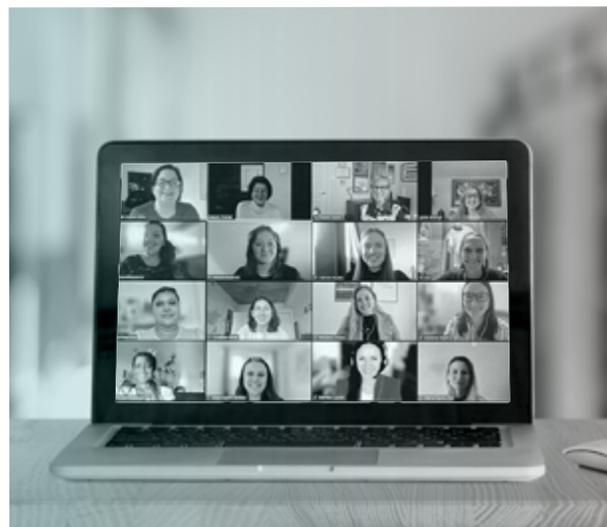
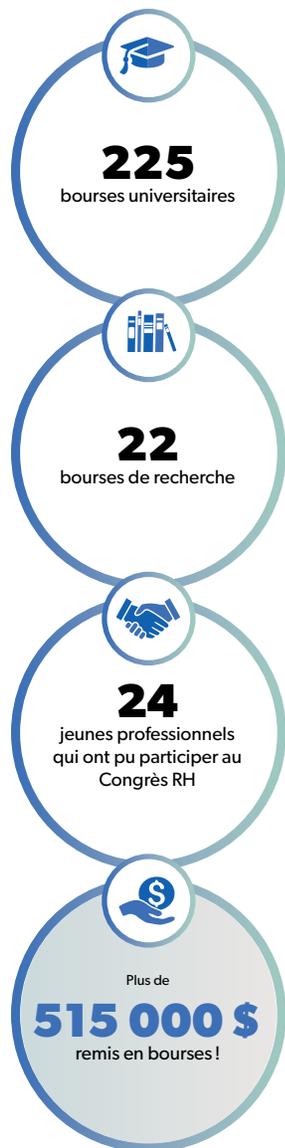
---

POUR EN SAVOIR PLUS :



[FONDATIONCRHA.ORG](https://www.fondationcrha.org)

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



## BILAN DES ACTIVITÉS 2021-2022

### RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis **41 bourses universitaires** à des étudiants de plus de 10 universités au 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 Mentora s'est poursuivi cette année avec 14 mentors associés à des finissants d'un programme universitaire en ressources humaines ou en relations industrielles.

Le **Prix du représentant universitaire** est une nouvelle bourse instaurée cette année et rendue possible grâce aux dons recueillis auprès des employés de l'Ordre. Cette année, ce sont trois prix qui ont été remis à des étudiantes qui se sont particulièrement démarquées comme ambassadrices de l'Ordre auprès de leurs collègues universitaires.

### RECHERCHE

**Deux bourses de recherche** de 12 500 \$ ont été octroyées. Ainsi, une équipe de chercheurs de l'ESG-UQAM et de HEC Montréal se penchera sur les enjeux et les conditions de succès des nouvelles pratiques de gestion de la performance.

Une seconde équipe de chercheuses de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) approfondira quant à elle le rôle des gestionnaires de proximité dans deux périodes charnières de la crise pandémique.

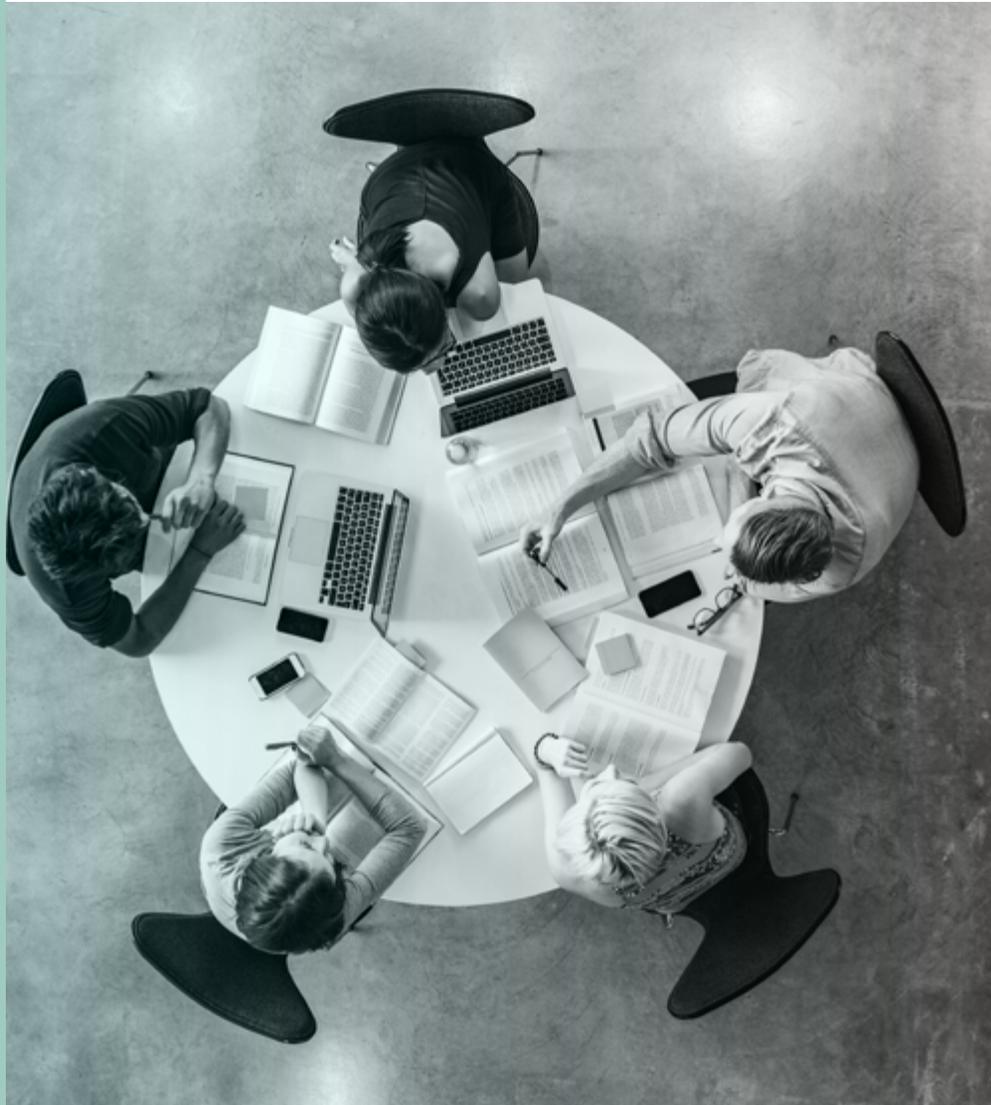
De plus, la Fondation a remis cette année **deux premières bourses** d'une valeur de 25 000 \$ chacune pour des recherches spécialement vouées à des travaux liés à la **prévention du harcèlement**, et ce, grâce à un don substantiel qui a permis la création d'un fond spécifique à cette thématique.

Une première collaboration de chercheuses de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), de l'Université Laval et de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) se penchera sur l'impact des nouvelles dispositions législatives sur les politiques de prévention en matière de harcèlement.

Deux chercheurs de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) évalueront l'incidence de certaines variables organisationnelles dans la prévalence de comportement de harcèlement. Les chercheurs feront également un inventaire des mesures de prévention et de l'impact de celles-ci.

### 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 trois « Dîners Science RH ». Ces dîners sont l'occasion pour des professeurs/chercheurs CRHA | CRIA de présenter les constats de leur recherche à la communauté RH. Ces événements représentent également une occasion de collecte de fonds, permettant à la Fondation de diversifier son financement.



## CAP SUR 2022-2033

### RELÈVE

---

La Fondation poursuivra son œuvre avec l'octroi de bourses dans les universités où l'on retrouve un programme de relations industrielles ou de ressources humaines. Elle se penchera sur la possibilité de bonifier son programme de bourses en intégrant la notion de diversité. Elle continuera d'intéresser des CRHA | CRIA d'expérience afin d'offrir un plus grand nombre de bourses *Mentorat* à des étudiants en transition vers le marché du travail. Nous maintiendrons également notre collaboration avec les différents comités régionaux. En ce sens, à nouveau cette année, la Fondation a pu remettre une nouvelle bourse *Mentorat* en collaboration avec le comité de la Montérégie, permettant ainsi un plus grand rayonnement de la Fondation dans toutes les régions du Québec.

Avec la reprise des activités en présentiel et le retour du Congrès RH à l'automne 2022, nous relancerons notre très belle initiative de *Cohorte jeunes professionnels*, permettant à huit jeunes CRHA | CRIA de vivre l'expérience d'un congrès. Déjà, 24 jeunes ont profité de cette opportunité de côtoyer des professionnels RH | RI de tout horizon.

### RECHERCHE

---

La Fondation continuera le développement de son programme *Science RH* en mettant davantage de l'avant les résultats des recherches existantes et une autre série de Dîners Science RH sont prévus dans la prochaine année.

En plus des bourses de recherche remises annuellement, un nouveau projet de recherche-action est déjà en développement ce qui nous permettra d'élargir davantage la portée de nos actions auprès de la communauté RH.

Une autre belle année en perspective !

# RELÈVE

Au 31 mars 2022, l'Ordre comptait 2639 abonnés étudiants. Par ailleurs, 46 % des nouvelles inscriptions au tableau de l'Ordre proviennent des nouveaux diplômés.



Ce contenu est réservé de façon exclusive aux abonnés étudiants de l'Ordre.

## CAMPAGNE

En mars 2022, l'Ordre a lancé une toute nouvelle initiative conçue pour la relève de la profession et entièrement développée par l'Ordre. Son nom : Mythe ou réalité? Découvrez la réalité RH.

Visant à joindre les universitaires des programmes de ressources humaines et relations industrielles, ce projet dynamique, engageant et captivant propose trois thématiques liées à la réalité RH : collaboration et innovation; expérience employé et transformation; marque employeur et engagement.

### Différents formats de contenu ont été développés pour ce projet :

- Des balados qui mettent en vedette des experts CRHA | CRIA alors qu'ils répondent à des questions RH qui sont au cœur des pratiques de la gestion organisationnelle de l'heure.
- Des vidéos qui présentent des scénarios humoristiques axés sur des énoncés RH. Le comédien et humoriste Richardson Zéphir joue un personnage cliché, un patron terne et vieux jeu, qui donne la réplique à nos experts CRHA | CRIA.
- Des infographies qui mettent en valeur des statistiques ou sources de contenu se rapportant aux thématiques RH du projet.
- Des articles qui permettent d'explorer en profondeur des sujets et thématiques particulières.



REALITERH.ORG

## ACTIONS ANNUELLES

### Défi annuel lancé aux 14 représentants universitaires :

compétition amicale entre représentants des différentes universités du Québec durant les sessions d'automne et d'hiver afin d'encourager leurs actions en lien avec l'Ordre au sein de l'université.

### Déploiement de deux concours sur les plateformes sociales de la relève

**Production d'articles et de portraits inspirants de professionnels RH** destinés à l'infolettre mensuelle transmise aux abonnés étudiants

### Lancement d'un nouveau compte Instagram dédié à la relève RH



**Appui financier** octroyé aux activités organisées par les associations, comités et programmes universitaires

**Présentations virtuelles sur la profession ou sur la déontologie** (sur invitation) dans le cadre de cours universitaires.

**Support auprès des professeurs-chercheurs** souhaitant sonder les CRHA | CRIA à des fins scientifiques



# 02 LA PROFESSION



## COMITÉ DE LA FORMATION

### MANDAT DU COMITÉ

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

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

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

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

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**3**

## MEMBRES

### Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Chantal Bilodeau, CRIA, présidente  
Geneviève Cloutier, CRHA

### Bureau de la coopération interuniversitaire

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

François-Bernard Malo, directeur de la formation continue et professeur titulaire, Département des relations industrielles, Université Laval

### Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

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

## EXAMEN DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

### Programmes d'études ayant fait l'objet d'un examen de la qualité de la formation

NOMBRE

Programmes d'études dont l'examen est en suspens au 31 mars de l'exercice précédent (en attente d'un avis).

0

Programmes d'études dont l'examen est entamé au cours de l'exercice.

3

Programmes d'études dont l'examen est terminé (dont l'avis a été rendu) au cours de l'exercice (au total).

2

- Avis positifs

2

- Avis recommandant des modifications

0

Programmes d'études dont l'examen est en suspens au 31 mars de l'exercice.

1

### Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis du comité de la formation

NOMBRE

Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis d'ajout au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

2

Programmes d'études ayant fait l'objet d'un avis de retrait au Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

0

## AVIS DU COMITÉ

En 2021-2022, le comité a rendu deux avis favorables au conseil d'administration pour l'ajout des programmes suivants à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels :

- Baccalauréat en administration des affaires avec spécialisation en gestion des ressources humaines de HEC Montréal
- Baccalauréat en administration des affaires avec une majeure en gestion des ressources humaines de l'Université Laval

# 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

**14**

## MEMBRES

Jean Villeneuve, CRHA

Julio Gazanini, CRHA

Lindsay Saint-Fleur, CRIA

Magalie Carrier Roy, CRHA

Noelle Dorothée Emessiene, CRHA

Jean Bernier, membre externe (jusqu'en février 2022)

## 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	<b>83</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
Reçues	<b>675</b>	<b>16</b>	<b>97</b>
Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition)	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Acceptées en partie (reconnaissance partielle)	<b>392</b>	<b>12</b>	<b>74</b>
Refusées	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Annulées (à la demande du candidat)	<b>120</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
Pendantes à la fin de la période	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

**93%**

DES DEMANDES D'ADMISSION DES CANDIDATS FORMÉS À L'ÉTRANGER ONT ÉTÉ ACCEPTÉES EN TOTALITÉ OU EN PARTIE

**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	0	0	0
Une formation d'appoint (pouvant inclure ou non un stage)	0	0	0
Un ou des stages	0	0	0
Un ou des examens	392	12	74

**Activités de formation suivies par le comité des équivalences au 31 mars 2021**

**NOMBRE DE PERSONNES**

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	0	6	0
Égalité entre les femmes et les hommes	2	0	4
Gestion de la diversité ethnoculturelle	2	0	4

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

**NOMBRE DE PERSONNES**

	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Évaluation des qualifications professionnelles	1	2	5
Égalité entre les femmes et les hommes	1	2	5
Gestion de la diversité ethnoculturelle	1	2	5

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

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

**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 quatre webinaires d'information par année pour répondre aux questions des futurs candidats à la profession sur les conditions d'admission et sur la procédure à suivre pour déposer sa demande d'admission.
- En 2020-2021, après avoir remarqué un écart à l'admission ainsi qu'à l'évaluation d'équivalence de formation pour certains groupes minoritaires, l'Ordre s'était associé à l'équipe du laboratoire d'évaluation des compétences de l'Université de Montréal afin de mieux comprendre le phénomène. Cette année, l'Ordre s'est appliqué à mettre en œuvre les pistes d'améliorations proposées afin d'atténuer l'écart d'admission spécifique à certains groupes minoritaires. Par exemple, un groupe de travail composé de CRHA | CRIA ayant étudié à l'étranger a été formé afin d'éviter les écarts de compréhension dus à des biais culturels.

**Actions entreprises**

- Ajustement des critères de reconnaissance de l'expérience pertinente des candidats formés hors Québec en regard du phénomène de déqualification largement documenté chez les immigrants établis au Québec depuis moins de cinq ans.
- Élaboration d'une épreuve alternative (épreuve portfolio) à l'examen d'équivalence pour les professionnels qui possèdent plus de dix ans d'expérience en RH | RI et qui souhaitent devenir un professionnel agréé. Tout comme l'examen d'équivalence, le portfolio est un outil d'évaluation qui permet de mesurer les compétences d'un candidat à établir un diagnostic de la situation exposée, à concevoir l'intervention à privilégier, de même qu'à planifier et mettre en œuvre cette même intervention. Pour le démontrer, le candidat présente par écrit des mandats réels vécus et réalisés dans sa pratique professionnelle.

# COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES



## MANDAT

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

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**6**

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

### NOMBRE

<b>Pendantes à la fin de l'exercice précédent</b>	<b>5</b>
<b>Reçues</b>	<b>7</b>
Présentées hors délai	0
<b>Décisions rendues</b>	<b>12</b>
Maintenant la décision initiale	5
Modifiant la décision initiale	7
Dans le délai prévu au Règlement	12
<b>Pendantes à la fin de la période</b>	<b>0</b>

## MEMBRES

Laura Champagne, CRHA

Emmanuelle Crête, CRHA

Dario Diaz, CRHA

Julio Gazanini, CRHA  
(jusqu'en février 2022)

Marie-Ève Lapointe, CRIA

## 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	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Égalité entre les femmes et les hommes	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Gestion de la diversité ethnoculturelle	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

### MANDAT

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

### MEMBRES

Patrick Monette, CRHA, président  
Pierre-Alain Rey, CRHA, secrétaire  
Éric Audy, CRHA  
Geneviève Bouchard, CRIA  
Ibrahim Diarra, CRHA  
Jean-Pierre Gagnon, CRIA  
Ginette Morin, CRHA

### INSPECTRICES ET INSPECTEURS\*

Pierre-Alain Rey, CRHA  
Marie Colalillo, CRHA  
Colette Côté, CRHA  
Nathalie Grondin, CRHA  
Geneviève Lord, CRHA  
Jean-Pierre Morin, CRHA  
Rénald Rousseau, CRHA

\* Deux inspecteurs agissent à temps complet  
et cinq agissent à temps partiel.

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**12**

## PROGRESSION DU NOMBRE DE VISITES D'INSPECTION



## PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

Le programme de surveillance générale 2021-2022 prévoyait la sélection de 1 000 CRHA | CRIA en ciblant ceux qui n'ont pas déjà été soumis au processus d'inspection. Toutefois, tous les professionnels agréés étaient susceptibles d'être inspectés.

### Répartition

- Sélection aléatoire en respect de la représentativité des CRHA | CRIA quant à leur pratique (en entreprise ou en pratique privée) et à leur lieu d'exercice (80% des inspections).
- Sélection aléatoire des CRHA | CRIA appartenant à une catégorie ciblée par la grille de risque (20% des inspections).

### Facteurs de risque

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

## ACTIONS PRÉVUES PAR LE PROGRAMME D'INSPECTION

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

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

# BILAN DES INSPECTIONS PROFESSIONNELLES

## PRINCIPALES LACUNES OBSERVÉES PAR LE COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

### 56%

#### PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

---

La protection des renseignements confidentiels reste le constat de non-conformité le plus émis par les inspecteurs.

Ce constat concerne la conservation, le partage et le transfert de données personnelles et confidentielles de façon non sécurisée. Compte tenu des risques liés à l'informatique, cet aspect est vérifié systématiquement à chaque visite d'inspection.

### 26%

#### AFFICHAGES RÉGLEMENTAIRES

---

Les affichages réglementaires concernent les obligations faites aux membres en pratique privée sur la mise à la vue de leur permis au public, le Code de déontologie ainsi que le règlement sur la conciliation des comptes.

### 8%

#### TENUE DU DOSSIER DE FORMATION CONTINUE

---

Tous les CRHA | CRIA sont soumis à l'obligation de suivre 60 heures de formation sur une période de trois ans. Ils doivent tenir à jour un registre des formations suivies et y conserver les pièces afférentes.

### 5%

#### TENUE RÉGLEMENTAIRE DES DOSSIERS PROFESSIONNELS

---

Cette non-conformité concerne la qualité de la consignation des dossiers selon la section II du Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation (description du mandat, description des recommandations faites aux clients, description des services professionnels rendus, etc.).

### 5%

#### POLITIQUE ADÉQUATE ET DIFFUSÉE PORTANT SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

---

Un constat de non-conformité est émis lorsque l'on observe l'absence de politique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou une politique ne répondant pas aux exigences de la loi. Bien que la Loi sur les normes du travail oblige les entreprises à établir une telle politique, on observe encore des lacunes à ce chapitre. (rendus, etc.).

Une recommandation est un conseil qui vise à améliorer la pratique professionnelle par rapport aux normes de pratique généralement reconnues se trouvant notamment dans les guides pratiques et le Guide des compétences. 88% des rapports d'inspection contiennent des recommandations, ce qui représente une augmentation de 5% par rapport à l'an passé.

Plus du quart des recommandations concernent les mesures de prudence liées à la protection des données confidentielles. Plusieurs recommandations traitent des pratiques exemplaires en matière de dotation, de la mise à jour ou la bonification de la politique de prévention du harcèlement. Les recommandations émises traitent aussi de l'affichage et de la visibilité du titre dans les milieux de travail, ainsi que du respect des normes en matière de tenue du dossier professionnel et de tenue du dossier de formation continue.

## 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)	62
Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA   CRIA	1243
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	1008
CRHA   CRIA visités	830
Rapports d'inspection produits à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	175
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	815
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	90

## INSPECTIONS DE SUIVI

NOMBRE DE CRHA | CRIA CONCERNÉS

Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	2
Inspections de suivi réalisées	12
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections de suivi	9
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	5

## INSPECTIONS PORTANT SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

NOMBRE DE CRHA | CRIA CONCERNÉS

Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice précédent	0
CRHA   CRIA ayant fait l'objet d'une inspection portant sur la compétence	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

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

**984**

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	4	0	8
02	Saguenay-Lac-Saint-Jean	2	0	4
03	Capitale-Nationale	18	0	79
04	Mauricie	5	0	15
05	Estrie	2	0	25
06	Montréal	89	0	383
07	Outaouais	4	0	15
08	Abitibi-Témiscamingue	0	0	13
09	Côte-Nord	0	0	2
10	Nord-du-Québec	0	0	0
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0	0
12	Chaudière-Appalaches	6	0	34
13	Laval	7	0	31
14	Lanaudière	6	0	19
15	Laurentides	8	0	36
16	Montérégie	18	0	135
17	Centre-du-Québec	6	0	16

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

	NOMBRE
CRHA   CRIA ayant fait entrave à un membre du comité d'inspection professionnelle, à la personne responsable de l'inspection professionnelle, à un inspecteur ou à un expert dans l'exercice de leurs fonctions.	18
CRHA   CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic.	18

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

## FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE



### RÉFLEXION SUR LES EXEMPTIONS À L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

À la demande du conseil d'administration, le comité d'inspection professionnelle a amorcé une réflexion sur les situations particulières qui peuvent survenir lors du processus d'inspection.

À la suite de ses travaux, le comité d'inspection professionnelle a présenté un rapport au conseil d'administration répertoriant des principes de gestion des risques en inspection professionnelle et il a proposé des règles d'exemptions temporaires.

En effet, des CRHA | CRIA se trouvent dans des domaines professionnels hors des ressources humaines ou sont inactifs sur le marché du travail. Dans ces situations particulières, il est maintenant possible d'accorder une exemption temporaire à la visite d'inspection professionnelle.

La question de conflits d'intérêts des inspecteurs lors de la sélection aléatoire d'un CRHA | CRIA pour l'inspection trouve sa solution dans l'attribution du dossier à un inspecteur ad hoc qui se verra confier ces dossiers particuliers.



#### GRUPE DE TRAVAIL

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



#### RELATIONS AVEC LES ACTEURS DU SYSTÈME PROFESSIONNEL

En avril 2021, l'Ordre a publié un guide interactif sur la cybersécurité qui offre des explications et des pistes d'action destinées à guider le professionnel dans sa pratique au quotidien.

L'Ordre a été invité par le Conseil interprofessionnel du Québec à le présenter aux autres ordres professionnels.



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

Les membres du comité d'inspection professionnelle ainsi que les inspecteurs ont suivi une formation sur le système professionnel québécois et sur le rôle particulier du comité d'inspection professionnelle.

# BUREAU DU SYNDIC

## INTRODUCTION

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

## BUREAU DU SYNDIC \*

M<sup>e</sup> Véronique Émond, CRHA, syndique (11 novembre 2021)

André Lacaille, CRIA, syndic adjoint

Manon Perreault, CRHA, syndique adjointe \*\*

\*La syndique agissait à temps plein, alors que les syndics adjoints agissent à temps partiel.

\*\* Afin d'assurer la continuité et le bon fonctionnement des activités du bureau du syndic à la suite du départ de la syndique, un deuxième syndic adjoint a été nommé et un comité de sélection a été créé afin de pourvoir le poste. Le nouveau syndic est entré en fonction le 30 mai 2022.

## MOTIFS DES DEMANDES D'ENQUÊTE

- Des enquêtes à la suite de plaintes de harcèlement au travail qui n'ont pas été faites selon les normes de pratique.
- Le défaut d'intervenir suite à des signalements de harcèlement psychologique.
- Les processus ou les pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectaient pas les règles de l'art.
- La conduite ou les propos tenus par des CRHA | CRIA dans l'exercice de leur profession.
- Non-respect du secret professionnel
- Entrave au comité d'inspection professionnelle et au bureau du syndic

## OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

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

### Les enjeux déontologiques soulevés par les CRHA | CRIA portaient principalement sur :

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

**DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS  
SOUIS AU BUREAU DU SYNDIC** **NOMBRE**

Demandes d'information soumises au Bureau du syndic	<b>254</b>
Signalements reçus par le Bureau du syndic	<b>25</b>

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

<b>Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline</b>	<b>7</b>
<b>Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte</b>	<b>53</b>
▪ Enquêtes fermées à la suite du processus de conciliation du syndic	0
▪ Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité	0
▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel	13
▪ Demandes d'enquête non fondées, frivoles ou quérulentes	0
▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements	28
▪ Enquêtes fermées pour les référer à un syndic ad hoc	1
▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves	0
<b>Autres motifs</b>	<b>11</b>
▪ Demandes d'enquête retirées	8
▪ Le bureau du syndic n'a pas juridiction	2
▪ Dossiers transmis à l'inspection professionnelle	1

**ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC** **NOMBRE**

<b>Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent</b>	<b>18</b>
<b>Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice</b>	<b>72</b>
▪ Demande d'enquête formulée par une personne du public (y compris les professionnels d'autres ordres professionnels)	48
▪ Demandes d'enquête formulées par une personne morale ou un organisme	0
▪ Demandes d'enquête formulées par un CRHA   CRIA	0
▪ Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par un de ses membres	18
▪ Demandes d'enquête formulées par un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par un membre du personnel de l'Ordre	4
▪ Enquêtes initiées par le Bureau du syndic à la suite d'une information	2
<b>Total des CRHA   CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice</b>	<b>72</b>
<b>Enquêtes fermées</b>	<b>60</b>
▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de leur ouverture	31
▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de leur ouverture	21
▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de leur ouverture	7
▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de leur ouverture	1
<b>Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice</b>	<b>30</b>

**1**

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

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

	NOMBRE
Enquêtes rouvertes pendant à la fin de l'exercice précédent	0
Enquêtes rouvertes au cours de l'exercice	1
Enquêtes rouvertes fermées au cours de l'exercice (au total)	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline.</li> <li>▪ Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte au conseil de discipline.</li> </ul>	0 1
Enquêtes rouvertes pendant à la fin de l'exercice	0

## ENQUÊTES DES SYNDICS AD HOC

	NOMBRE
<b>Enquêtes pendantes (sans décision) à la fin de l'exercice précédent</b>	<b>0</b>
<b>Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice (au total)</b>	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la suggestion du comité de révision</li> <li>▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du syndic</li> <li>▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du conseil d'administration</li> </ul>	3 0 1
<b>Enquêtes fermées au cours de l'exercice (enquêtes pour lesquelles une décision a été rendue) (au total).</b>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de la réception de la demande</li> <li>▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de la réception de la demande</li> <li>▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de la réception de la demande</li> <li>▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de la réception de la demande</li> </ul>	1 2 0 0
<b>Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice</b>	<b>1</b>

## DÉCISIONS RENDUES PAR LES SYNDICS AD HOC

	NOMBRE
<b>Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline.</b>	<b>0</b>
<b>Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte au conseil de discipline (au total).</b>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements.</li> <li>▪ Enquêtes fermées pour les référer au comité d'inspection professionnelle.</li> <li>▪ Enquêtes fermées à la suite du processus de conciliation du syndic ad hoc</li> <li>▪ Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité.</li> <li>▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel.</li> <li>▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves</li> <li>▪ Enquêtes autrement fermées</li> </ul>	1 0 0 0 0 2 0

## ÉTAT DES PLAINTES PORTÉES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

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

	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	5
Plaintes portées	9
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes</li> </ul>	12
Plaintes fermées (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plaintes retirées</li> <li>Plaintes rejetées</li> <li>Plaintes pour lesquelles l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction.</li> <li>Plaintes pour lesquelles l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction.</li> </ul>	0 0 0 5
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	9

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

	NOMBRE
Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession à caractère sexuel	1
Infractions liées à la qualité des services rendus par le professionnel	1
Infractions liées à la tenue des dossiers du professionnel	1
Entraves au comité d'inspection professionnelle	7
Entraves au bureau du syndic	2

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

ACTIVITÉS DE FORMATION	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
Formation sur l'inconduite sexuelle s'adressant aux syndics	1	1	1

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

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



## CONCILIATION ET ARBITRAGE DES COMPTES

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

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

---

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

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



## COMITÉ DE RÉVISION DES DÉCISIONS DU SYNDIC

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

### NOMBRE DE RÉUNIONS

**3**

### MEMBRES

Jean Villeneuve, CRHA, président

M<sup>e</sup> Sedef Calasin, nommée par l'Office des professions

Alexandra Mailloux, CRIA

Yvan O'Connor, CRHA

Jonathan Plamondon, CRIA

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

	NOMBRE
<b>Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent</b>	<b>2</b>
<b>Demands d'avis reçues</b>	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demands d'avis présentées dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline</li> <li>▪ Demands d'avis présentées après le délai de 30 jours</li> </ul>	<p>4</p> <p>0</p>
<b>Demands d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur</b>	<b>0</b>
<b>Demands pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice</b>	<b>6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande</li> <li>▪ Avis rendus après le délai de 90 jours</li> </ul>	<p>6</p> <p>0</p>
<b>Demands d'avis pendantes à la fin de l'exercice</b>	<b>0</b>

## 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.	<b>2</b>
Suggérant au syndic de compléter son enquête et de rendre par la suite une nouvelle décision quant à la pertinence de porter plainte.	<b>1</b>
Concluant qu'il y a lieu de porter plainte devant le conseil de discipline et suggérant la nomination d'un syndic ad hoc qui prendra la décision de porter plainte ou non après enquête, le cas échéant.	<b>3</b>
Suggérant au syndic de transmettre le dossier au comité d'inspection professionnelle.	<b>0</b>

## 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	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

# CONSEIL DE DISCIPLINE

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

## MEMBRES DU CONSEIL

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

## SECRÉTAIRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

M<sup>e</sup> Josiane Fréchette, avocate, secrétaire  
M<sup>e</sup> Isabelle Désy, notaire, secrétaire adjointe  
Mylène Montpetit, 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)	9
▪ Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint	9
▪ Plaintes portées par un syndic ad hoc	0
▪ Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées)	0
Plaintes fermées au cours de l'exercice (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés).	5
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	9

NOMBRE  
D'AUDIENCES  
DU CONSEIL

8

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

6

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

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

NOMBRE DE  
DÉCISIONS RENDUES

0

## DÉCISIONS DU CONSEIL

DÉCISIONS DU CONSEIL	NOMBRE
Autorisant le retrait de la plainte	0
Rejetant la plainte	0
Acquittant l'intimé	0
Déclarant l'intimé coupable	2
Acquittant l'intimé et déclarant l'intimé coupable	0
Déclarant l'intimé coupable et imposant une sanction (précisez la nature - voir tableau ci-dessous)	4
Imposant une sanction (précisez la nature - voir tableau ci-dessous)	1

NATURE DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR LE CONSEIL	NOMBRE
Radiation provisoire et publication par chef	0
Radiation temporaire et publication par chef	2
Radiation permanente et publication par chef	0
Réprimande par chef	1
Amende par chef	5
Paiement des déboursés	5
Obligation de remboursement des sommes dues au client	0

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

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

	NOMBRE	
	PORTÉES PAR LE SYNDIC OU LE SYNDIC ADJOINT	PORTÉES PAR TOUTE AUTRE PERSONNE
Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession (art. 59.2 du Code des professions)	6	0

## FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS 2021	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Activité de formation portant sur les actes dérogatoires à caractère sexuel	12	0	0

# 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 développer par des formations offertes par des organismes externes.

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

## MEMBRES

Andrée-Anne Deschênes, CRHA

Benoit Desgroseillers, CRHA

François Labrecque, CRHA

Pascale Maltais, CRHA

### NOMBRE DE RÉUNIONS

0\*

\* Le programme de formation continue actualisé a été communiqué en avril 2021. La dernière année fût donc une année de déploiement. Durant la première année du 4<sup>e</sup> cycle de formation continue et considérant la récente mise à jour du programme, aucune situation n'a suscité le besoin de rencontre du comité. Nous sommes actuellement en processus de sélection afin de pourvoir les deux postes vacants sur le comité en vue de la reprise des rencontres à l'automne 2022.

## 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**

Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes reçues

**370**

359

#### **Demandes refusées**

Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes refusées

**3**

3

### SANCTIONS DÉCOULANT DU DÉFAUT DE SE CONFORMER AU RÈGLEMENT SUR LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

NOMBRE

Radiation du tableau de l'Ordre pour défaut de se conformer au Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.

**5**

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**

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

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

L'Ordre a préapprouvé

**424**

FORMATIONS DE  
FOURNISSEURS  
EXTERNES

**5**

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

## RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

La pandémie s'étant poursuivie tout au long de l'année, nous avons maintenu une offre de formation, diversifiée, pertinente et entièrement accessible en mode virtuel.

Aussi, afin d'outiller les CRHA | CRIA à faire face à des enjeux d'actualité liés à la pandémie, nous avons tenu, en sus de la programmation régulière, des mini-événements et webinaires sur des thématiques précises notamment sur la vaccination, le variant Omicron et le travail en mode hybride. Ces activités ont été très populaires avec un total de 1 298 participants. Elles ont aussi été grandement appréciées avec un taux de satisfaction de 94 %.

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

HEURES NOMBRE DE CRHA | CRIA QUI L'ONT SUIVIE

Professionnels en zone grise : comment prendre des décisions éthiques	<b>3</b>	<b>1847</b>
---	----------	-------------

Taux de satisfaction : **87,7 %**

### ACTIVITÉS FACULTATIVES DISPENSÉES PAR L'ORDRE

	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA   CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA   CRIA
Rendez-vous et mini-événements spéciaux	<b>7</b>	<b>37,5</b>	<b>1685</b>	<b>668</b>
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	<b>118</b>	<b>663,5</b>	<b>1955</b>	<b>595</b>
Formations en salle	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Activités d'apprentissage collaboratif (Communauté de pratique)	<b>15</b>	<b>157,5</b>	<b>166</b>	<b>36</b>
En ligne en mode asynchrone	<b>3</b>	<b>5,75</b>	<b>283</b>	<b>815</b>

### ACTIVITÉS FACULTATIVES GRATUITES

	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA   CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA   CRIA
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	<b>10</b>	<b>25,5</b>	<b>5090</b>	<b>1385</b>
En ligne en mode asynchrone	<b>37</b>	<b>45,5</b>	<b>9240</b>	<b>1277</b>

Plus de  
**25 000**  
participations pour  
l'ensemble de nos activités  
de formation, dont 80 %  
sont des  
CRHA | CRIA

Plus de  
**925**  
heures de formations  
offertes **en mode**  
**virtuel** (synchrone  
ou asynchrone)

**50**  
activités gratuites  
ont été proposées  
ce qui a généré  
**19 000**  
participations.



## MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a été adoptée le 30 septembre 2021. Plusieurs éléments de cette modernisation impactent la pratique professionnelle des CRHA | CRIA qui auront un rôle important à jouer pour accompagner les organisations dans l'application de la loi.

Afin de les appuyer à cet égard, diverses initiatives ont été mises en place en 2021 et se poursuivront tout au long de la période transitoire pour la mise en œuvre progressive des divers éléments de la loi.

### L'Ordre a notamment :



- Créé une section spéciale sur Carrefour RH, incluant des articles, des outils et de la formation.
- Produit et lancé un guide pratique sur la modernisation du régime de santé et sécurité du travail.
- Tenu un mini-événement, deux webinaires et deux classes virtuelles.

NOM DE L'ACTIVITÉ	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Événement - Modernisation LSST : impacts et opportunités (PL59)	<b>293</b>	<b>80</b>	<b>96 %</b>
Webinaire - Portrait de la modernisation du régime de santé et de sécurité au travail (LSST et LATMP)	<b>472</b>	<b>269</b>	<b>98 %</b>
Webinaire - Risques psychosociaux du travail : des risques identifiables, mesurables et modifiables	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>83 %</b>
Classe virtuelle - Le retour au travail et l'accommodement après une période d'invalidité	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>86 %</b>
Classe virtuelle - Santé psychique et bien-être mental : détecter pour mieux intervenir	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>71 %</b>

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

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



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



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

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

## MANDAT

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

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

## DEMANDE D'OCTROI DE LA CERTIFICATION ECH

	NOMBRE
Demands pendantes à la fin de l'exercice précédent	1
Demands reçues	0
Demands acceptées	0
Demands refusées	0
Demands pendantes à la fin de l'exercice	1

## DEMANDE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

	NOMBRE
Demands pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Demands reçues	8
Demands acceptées	5
Demands refusées	3
Demands pendantes à la fin de l'exercice	0

## MEMBRES

Élise Corriveau, CRHA

Daniel Gendron, CRIA

Véronique Morin, CRIA

Rémi St-Gelais, CRIA

### NOMBRE DE RÉUNIONS

2

## PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES

- Recommandation au conseil d'administration concernant la composition du comité
- Réflexion concernant les améliorations au processus
- Validation des recommandations pour la reprise des épreuves de certification

Aucune certification n'a été retirée



## 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. Cette formation se décline en cinq étapes.

Malgré le contexte pandémique, nous avons maintenu l'offre de formation à distance pour les trois premiers volets de la formation.

Le quatrième volet du programme a également été converti en mode virtuel, tout en conservant les espaces de discussions, les mises en situation pratiques et en optimisant la mise en application de la rédaction d'un rapport d'enquête afin de favoriser le transfert des apprentissages. Des capsules de formation ont aussi été développées afin de bonifier le contenu du volet 4 - Intervention.

En date du 31 mars 2022, une vingtaine de CRHA | CRIA sont inscrits au dernier volet en vue d'obtenir leur certification à l'été 2022.



TAUX DE SATISFACTION POUR  
LES TROIS PREMIERS VOLETS



NOMBRE DE PARTICIPANTS  
(4 VOLETS CONFONDUS)

# ACCREDITATION DE MEDIATEUR

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

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

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

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



[ACCREDITATION.ORDRECRHA.ORG](https://ACCREDITATION.ORDRECRHA.ORG)



## USURPATION DE TITRE RÉSERVÉ

Au cours de la période 2021-2022, l'Ordre a continué les vigies aléatoires auprès de personnes qui ne sont plus inscrites au tableau de l'Ordre pour s'assurer qu'elles n'utilisent plus le titre de « conseiller en ressources humaines agréé » ou de « conseiller en relations industrielles agréé » ni les initiales CRHA, CRIA ou CHRP (version anglaise).

## ENQUÊTES RELATIVES AUX INFRACTIONS PRÉVUES AU CHAPITRE VII DU CODE

ENQUÊTES	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans action ou décision) à la fin de l'exercice précédent	54
<b>Enquêtes ouvertes (au total)</b>	<b>134</b>
▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre	134
▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code	0
▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles)	0
Perquisitions menées au cours de l'exercice	0
<b>Enquêtes fermées (au total)</b>	<b>140</b>
▪ Poursuites pénales intentées	1
▪ Actions non judiciaires (au total)	85
▪ Avertissements incluant invitations à devenir CRHA   CRIA	84
▪ Mises en demeure ou avis formels	1
▪ Enquêtes fermées sans autres mesures (manque de preuves ou autres raisons)	54
<b>Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice</b>	<b>48</b>

## POURSUITES PÉNALES RELATIVES AUX INFRACTIONS PRÉVUES AU CHAPITRE VII DU CODE

Une poursuite pénale a été déposée devant la Cour du Québec en juillet 2021 par l'Ordre pour usurpation du titre de CRHA. Un plaidoyer de culpabilité a été enregistré par l'intimé devant la Cour pour trois chefs d'accusation en février 2022, avec une condamnation au paiement de trois amendes de 2 500 \$.

### POURSUITES PÉNALES

NOMBRE

Poursuites pénales pendantes au 31 mars de l'exercice précédent	0
Poursuites pénales intentées au cours de l'exercice (au total)	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre (articles 188.1 à 188.2)</li> <li>▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code</li> <li>▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles)</li> </ul>	0
Demandes d'injonction soumises à la cour au cours de l'exercice	0
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demandes d'injonction acceptées</li> <li>▪ Demandes d'injonction refusées</li> </ul>	0
Arrêts des procédures (retrait de la plainte) enregistrés au cours de l'exercice	0
Poursuites pénales pour lesquelles un jugement a été rendu au cours de l'exercice	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre (articles 188,1 à 188.2) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ où l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction.</li> <li>▪ où l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction.</li> </ul> </li> <li>▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ où l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction.</li> <li>▪ où l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction.</li> </ul> </li> <li>▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ où l'intimé a été acquitté sur chacun des chefs d'infraction.</li> <li>▪ où l'intimé a reconnu sa culpabilité ou a été déclaré coupable sur au moins un chef d'infraction.</li> </ul> </li> </ul>	0
Poursuites pénales pendantes (sans jugement rendu) au 31 mars de l'exercice	0
Jugements portés en appel au cours de l'exercice	0

### AMENDES IMPOSÉES ET CRÉANCES IRRÉCOUVRABLES COMPTABILISÉES AU COURS DE L'EXERCICE

MONTANT

Montant total des amendes imposées au cours de l'exercice	7 500 \$
Montant total des créances irrécouvrables comptabilisées au cours de l'exercice	0 \$



# ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

MOYEN DE GARANTIE

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

NOMBRE DE CRHA | CRIA

**11 405**

396 dispenses (exemptions)

MONTANT PRÉVU DE  
LA GARANTIE PAR SINISTRE

**1 000 000 \$**

MONTANT PRÉVU DE  
LA GARANTIE POUR L'ENSEMBLE DES SINISTRES

**5 000 000 \$**

RÉCLAMATIONS FORMULÉES CONTRE 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

**5**

CRHA | CRIA concernés par ces réclamations

**5**

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

NOMBRE

CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle

**0**

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

**0**

- L'Ordre n'a pas de règlement 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

Depuis le 7 janvier 2021, les CRHA | CRIA peuvent dorénavant détenir des sommes pour le compte d'un client. Ainsi, un client peut, en amont, remettre un montant d'argent à un CRHA | CRIA en prévision d'un service à rendre, ce qui servira à payer des honoraires ou à couvrir des dépenses qui surviendront en cours de mandat.

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

## MONTANT MAXIMAL POUVANT ÊTRE VERSÉ EN INDEMNISATION

### MONTANT MAXIMAL QUE LE FONDS PEUT VERSER ANNUELLEMENT

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

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



03

# LES NORMES PROFESSIONNELLES



# RÈGLEMENTATION DE L'ORDRE

## NOUVEAUX PROGRAMMES UNIVERSITAIRES DONNANT ACCÈS AU PERMIS DE L'ORDRE

Au cours de la période 2021-2022, l'Ordre a poursuivi des travaux d'analyse des programmes universitaires pouvant être ajoutés à la liste des diplômes cités à l'article 1.04 du Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels.

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

### Les programmes visés par ces demandes sont :

- Baccalauréat en administration des affaires, gestion des ressources humaines de l'Université Laval
- 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

Par ailleurs, le conseil d'administration a récemment approuvé la demande d'ajout du Baccalauréat en administration des affaires avec spécialisation en gestion des ressources humaines – profil CRHA de HEC Montréal et la demande d'ajout sera transmise à l'Office des professions au début de la période 2022-2023.

# COMMUNICATIONS AVEC LES CRHA | CRIA

## BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

### VIGIE CARREFOUR RH

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

### TOUR D'HORIZON

Depuis le mois de janvier 2022, un nouveau bulletin mensuel est diffusé aux CRHA | CRIA. Cette publication institutionnelle vous propose un tour d'horizon de ce qui occupe l'ordre, des nouvelles liées au système professionnel, et elle célèbre les succès et l'influence croissante de la profession.

### VIGIERT

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

### BULLETIN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

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

### BULLETINS RÉGIONAUX

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



### REVUE RH

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

## NOMBRE DE PUBLICATIONS

**212**

Vigie carrefour RH

**12**

VigieRT

**22**

Bulletin DP

**50**

Bulletins régionaux

**3**

Tour d'horizon

**5**

Revue RH

## AUTRES COURRIERS OU COURRIELS DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

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

SUJET	NOMBRE
Assemblée générale 2021	3
Élections au CA	3
Renouvellement	6
Conférences gratuites – Boîte à outils	3
Sondages divers	7
Communiqués	8
Rendez-vous Rémunération	2
Rendez-vous Relations du travail	4
Printemps des priorités	3
Gala RH/Reconnaissance RH	4
Fondation	7
Formation continue	6
PL-59 (événement)	4
Gestion du mode hybride (2 événements)	6
Tour d'horizon	3
Prenez soin de vous	2
Webinaire violence conjugale	2
Webinaire vaccination et la rentrée	1
Baromètre RH	2

## 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, dirigeants et travailleurs. C'est ainsi que nous publions fréquemment du contenu diversifié afin d'informer nos abonnés sur les enjeux actuels ainsi que pour développer leurs habilités RH.

Nombre d'abonnés (en date de mai 2022)

**22 009**

FACEBOOK

**35 123**

LINKEDIN

**2 325**

INSTAGRAM

**4 357**

TWITTER

# 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 2021-2022

### LIGNES DIRECTRICES

PUBLICATION : MAI 2021

#### LIGNES DIRECTRICES ENCADRANT LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation d'une convention collective peut représenter une période remplie d'opportunités, mais aussi de questionnements, d'incertitude et d'anxiété. Les professionnels agréés en ressources humaines ou en relations industrielles, CRHA | CRIA, sont bien placés pour saisir les incidences d'une telle négociation.

Les lignes directrices énoncent les normes de pratique que le CRHA | CRIA doit respecter afin d'intervenir de façon consciencieuse, efficace et équitable au sein des organisations. Il fournit l'information nécessaire pour comprendre les étapes du processus de négociation, ainsi que la posture du professionnel agréé dans l'exercice des gestes clés qui composent sa pratique. Il a pour but de guider le CRHA | CRIA à toutes les étapes du processus afin de favoriser l'atteinte et le maintien de saines relations au travail.



PUBLICATION : JANVIER 2022

#### LIGNES DIRECTRICES ENCADRANT LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE MÉDIATION

La médiation est une pratique de plus en plus répandue dans différentes situations de la vie personnelle, professionnelle et commerciale. Elle est reconnue comme étant un moyen efficace pour prévenir et résoudre des différends tout en intégrant la dimension relationnelle entre les personnes concernées.

Les lignes directrices énoncent les normes de pratique que le CRHA | CRIA doit respecter afin d'intervenir en tant que professionnel agréé dans le cadre de mandats de médiation en milieu de travail. Ce document n'est pas un guide de formation en médiation; il vise à fournir l'information nécessaire pour encadrer la pratique de la médiation comme mode de prévention et de règlement des différends, en précisant la posture du CRHA | CRIA dans l'exercice des gestes clés qui composent sa pratique en contexte de médiation.



## GUIDES PRATIQUES



PUBLICATION : AVRIL 2021

### GUIDE SUR LA CYBERSÉCURITÉ : OBLIGATIONS ET PISTES D'ACTION POUR LES CRHA | CRIA

Placée sous l'influence des progrès technologiques, la pratique professionnelle a constamment évolué au cours des dernières années. L'utilisation de systèmes de gestion des ressources humaines, la multiplication des supports informatiques, l'accroissement de la distance entre les collaborateurs directs ne sont que quelques signes de ces changements. Dans ce contexte, l'Ordre propose ce guide interactif permettant de faire l'inventaire des risques liés à l'utilisation de la technologie de l'information. Loin d'être un ouvrage d'expert en informatique, ce document offre des explications et des pistes d'action destinées à guider le professionnel dans sa pratique au quotidien. Il a pour but d'aider le professionnel à prendre les bonnes décisions lui permettant d'assumer les responsabilités qui lui reviennent.



PUBLICATION : JUIN 2021

### GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT POUR UNE TRANSITION VERS LE TRAVAIL HYBRIDE

La perspective d'un retour à la normale provoque de nombreuses préoccupations tant chez les travailleurs que chez les employeurs. La normalité sera forcément influencée par la notion du lieu de travail (mode hybride), où coexistent le travail en distanciel et le travail en présentiel. Si ce nouveau modèle d'organisation a beau à première vue être très attrayant, il amène aussi son lot de défis et de possibilités qu'il faudra planifier avec doigté, agilité et vigilance. Grâce à ce guide d'accompagnement, l'Ordre espère fournir aux employeurs et aux gestionnaires des balises claires sur l'implantation et le fonctionnement du travail en mode hybride.



PUBLICATION : DÉCEMBRE 2021

### MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

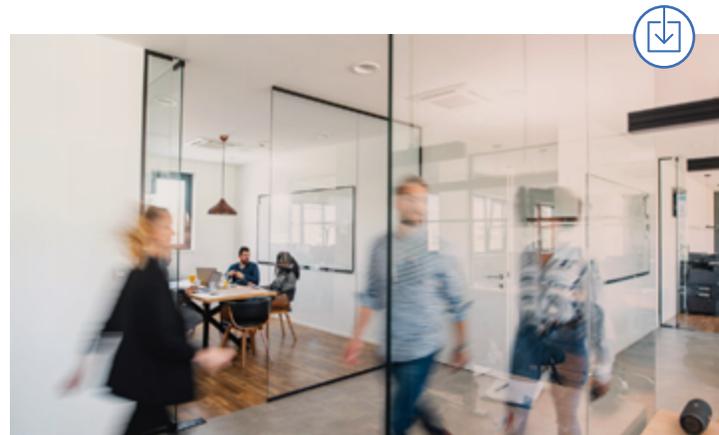
Ce guide résume les changements apportés, présente un aperçu de leur interprétation et offre des informations complémentaires pour aider les CRHA | CRIA à mettre en contexte les nouvelles dispositions. Des pistes d'éclairage permettent de passer de la conformité à la proactivité en matière de santé, sécurité et mieux-être au travail afin que les organisations puissent offrir non seulement des environnements de travail sains et sécuritaires sur le plan de la santé physique et psychique, mais également des conditions de travail modernes, attrayantes et facilitant le maintien des talents.

PUBLICATION : JANVIER 2022

---

## RÔLE DU GESTIONNAIRE DANS LA PRÉPARATION DU RETOUR AU TRAVAIL (POSTPANDÉMIE)

La pandémie a bousculé le monde du travail et l'a poussé à se réorganiser en mode gestion de crise. Aujourd'hui, il faut repenser la nouvelle normalité et s'y adapter. Cette période d'adaptation est exigeante et il faut vous donner un temps, ainsi qu'à vos employés, pour apprivoiser cette réalité. L'objectif de ce guide consiste à accompagner le gestionnaire dans les différentes étapes du retour au bureau, à savoir la planification du retour, le retour et les semaines qui suivront ce retour.



PUBLICATION : FÉVRIER 2022

---

## GÉRER UNE ÉQUIPE À DISTANCE : LES MEILLEURES PRATIQUES

La gestion en présentiel et la gestion à distance comportent beaucoup de différences. Dans les deux cas en revanche, l'expérience employé que vous offrez à votre équipe est tout aussi importante pour mobiliser, engager et fidéliser. L'objectif de ce guide consiste à soutenir le gestionnaire d'une équipe entièrement à distance.



---

POUR CONSULTER L'ENSEMBLE  
DES GUIDES ET OUTILS :



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

# RÔLE SOCIÉTAL



## RELATIONS PUBLIQUES

**763**  
mentions dans les médias

**Une douzaine**  
de conférences délivrées auprès d'organismes du monde des affaires afin de sensibiliser et d'outiller les employeurs, gestionnaires et travailleurs sur les enjeux d'actualité.

**10**  
communiqués de presse diffusés

**2**  
lettres d'opinions diffusées dans les médias :

 25<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur l'équité salariale :  
l'occasion de voir plus loin

 Enjeux de pénurie de la main-d'œuvre et places en garderies :  
des impacts pour l'ensemble du monde du travail

## AFFAIRES GOUVERNEMENTALES



▪ Dépôt d'un mémoire pour le projet de loi n° 14 :  
loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail



- Dépôt d'un mémoire pour le projet de loi n° 96 :  
loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français
- Réaction à la mise à jour économique de l'automne 2021
- Participation aux consultations menées par le Secrétariat à la condition féminine dans le cadre de l'élaboration de leur prochain plan portant sur l'équité
- Participation aux consultations du MSSS dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie nationale en prévention du suicide
- Tournée politique auprès des porte-paroles Travail et Emploi de tous les partis
- Sensibilisation des instances du gouvernement sur différents sujets, notamment :
  - Enjeu fiscal perçu en lien avec le télétravail
  - Enjeux perçus à la suite de la modernisation de la loi sur l'équité salariale
  - Critères d'admissibilités au programme de *coaching* du réseau de la santé
  - Attraction et rétention des travailleurs expérimentés

## CRHA CANADA

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

- Est responsable des relations gouvernementales fédérales pour CRHA Canada.
  - Par exemple : participation aux consultations sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, aux consultations pré-budgétaires 2021 et aux consultations sur la révision de l'assurance-emploi.
- A partagé son approche pour l'examen d'équivalence.
- A joué un rôle d'influence dans l'arrimage du guide des compétences entre les provinces.
- A contribué à la mise sur pied et l'élaboration d'une formation en éthique obligatoire pour l'ensemble des provinces membres.



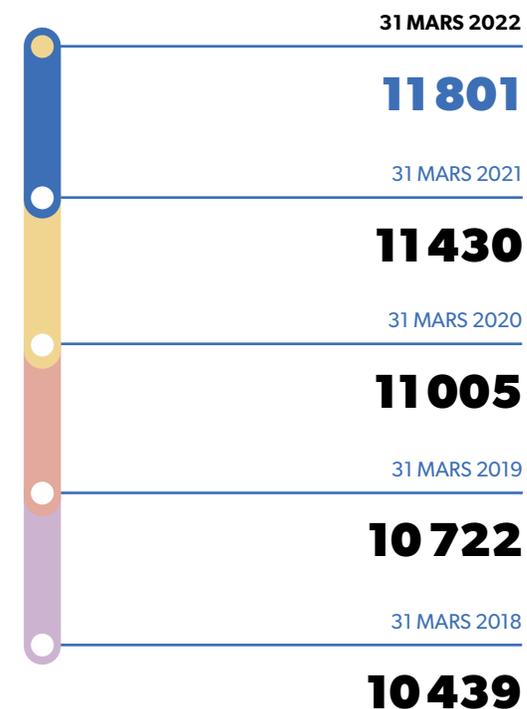
# 04 LES CRHA | CRIA

# RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX



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

ÉVOLUTION DU TABLEAU  
DE L'ORDRE



## RÉPARTITION PAR GROUPE D'ÂGE



25 ANS ET MOINS



26 À 40 ANS



41 À 55 ANS



56 ANS ET PLUS

## STATUT DE PRATIQUE



## SEXE

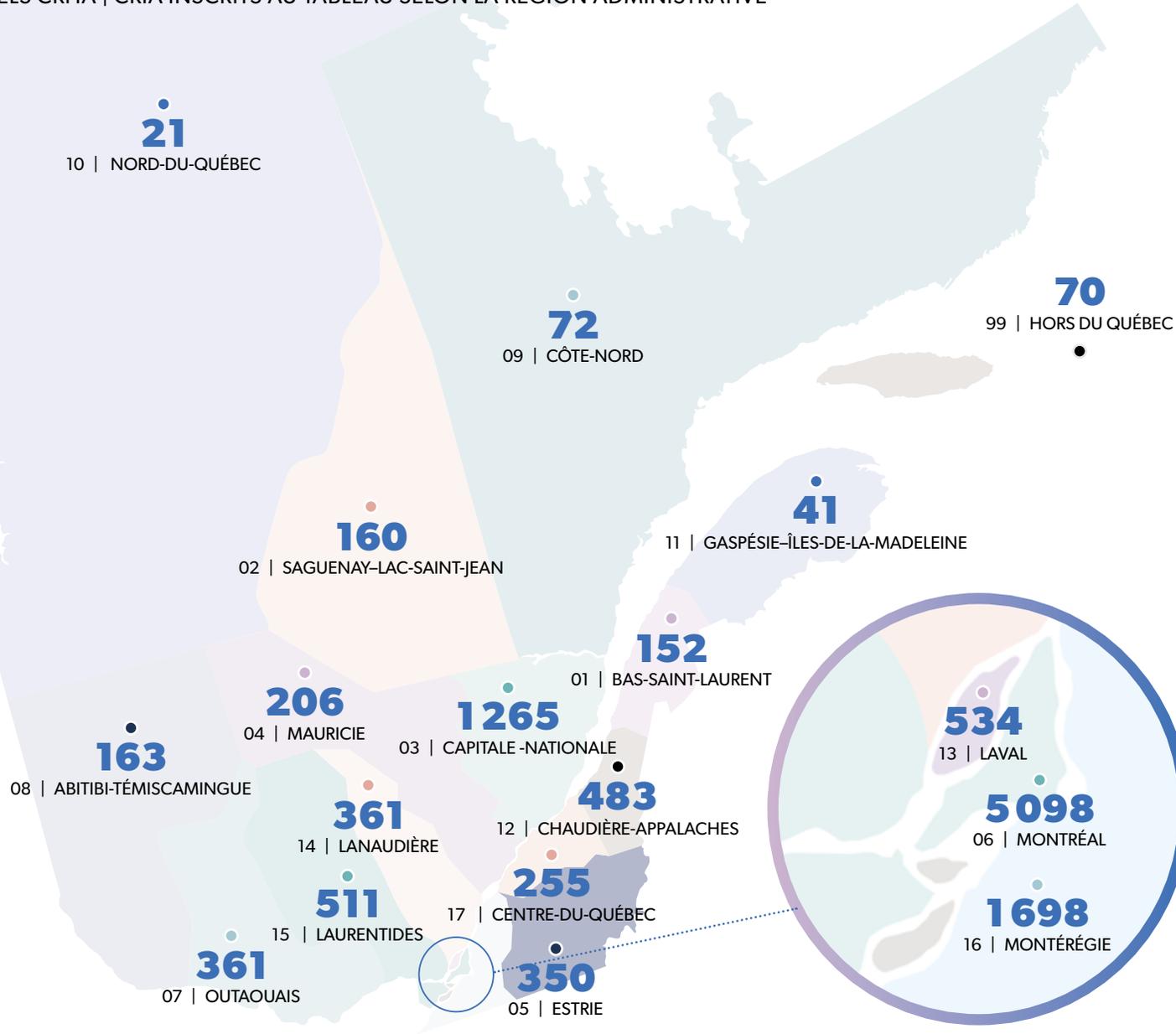


## TITRE PROFESSIONNEL

CRHA  9 406

CRIA  2 395

PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE



## PROFESSIONNELS CRHA | CRIA INSCRITS AU TABLEAU AU 31 MARS 2022 SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE

NOMBRE

01	Bas-Saint-Laurent	<b>152</b>
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	<b>160</b>
03	Capitale-Nationale	<b>1 265</b>
04	Mauricie	<b>206</b>
05	Estrie	<b>350</b>
06	Montréal	<b>5 098</b>
07	Outaouais	<b>361</b>
08	Abitibi-Témiscamingue	<b>163</b>
09	Côte-Nord	<b>72</b>
10	Nord-du-Québec	<b>21</b>
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	<b>41</b>
12	Chaudière-Appalaches	<b>483</b>
13	Laval	<b>534</b>
14	Lanaudière	<b>361</b>
15	Laurentides	<b>511</b>
16	Montérégie	<b>1 698</b>
17	Centre-du-Québec	<b>255</b>
99	Hors du Québec	<b>70</b>

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

CLASSE	NOMBRE DE CRHA   CRIA DÉTENANT UN PERMIS	COTISATION ANNUELLE	
		MONTANT	DATE DU VERSEMENT
Réguliers	10059	585 \$	1 <sup>er</sup> avril 2021
Réguliers (nouveaux diplômés)	887	210,32 \$	1 <sup>er</sup> avril 2021
Retraités	276	117 \$	1 <sup>er</sup> avril 2021
À cotisation réduite*	505	292,50 \$	1 <sup>er</sup> avril 2021
Professeurs	74	292,50 \$	1 <sup>er</sup> avril 2021
<b>Total</b>	<b>11 801</b>		

\* Une cotisation réduite peut être octroyée pour reconnaître certaines situations particulières telles qu'un arrêt de travail, une perte d'emploi, et des congés parentaux.

INSCRIPTIONS AU TABLEAU EN 2021-2022

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE
Total des inscriptions	<b>1 020</b>
Premières inscriptions	<b>868</b>

RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	<b>205</b>

- 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.

## MOUVEMENTS AU TABLEAU DE L'ORDRE

NOMBRE

	CRHA   CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice précédent	<b>11 430</b>
<b>+</b>	Nouveaux CRHA   CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au cours de l'exercice (total)	<b>868</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permis temporaires délivrés en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française</li> <li>▪ Permis délivrés en vertu de l'article 184 du Code des professions</li> <li>▪ Permis délivrés à la suite de la reconnaissance d'une équivalence (total) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu au Québec</li> <li>▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Québec, mais au Canada</li> <li>▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Canada</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: right;">0</p> <p style="text-align: right;">371</p> <p style="text-align: right;">497</p> <p style="text-align: right;">464</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">30</p>
<b>+</b>	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	<b>149</b>
<b>-</b>	CRHA   CRIA radiés du tableau de l'Ordre au cours de l'exercice et demeurant radiés au 31 mars	140
<b>-</b>	CRHA   CRIA retirés du tableau de l'Ordre au cours de l'exercice et demeurant retirés au 31 mars (total)	<b>506</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à la suite d'un décès</li> <li>▪ à la suite d'un retrait volontaire du tableau (congé de parentalité, sabbatique, études, démission, retraite)</li> <li>▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française expiré</li> </ul>	<p style="text-align: right;">7</p> <p style="text-align: right;">499</p> <p style="text-align: right;">0</p>
<b>=</b>	CRHA   CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice (total)	<b>11 801</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française</li> <li>▪ titulaires d'un permis dit régulier</li> </ul>	<p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">11 799</p>

# 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. <sup>2</sup>

## 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	29	421	371	0	30	49

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

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

NOMBRE DE DEMANDES

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME		PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
CANADA	Province de Québec	24	468	464	0	13	15
	Province de l'Ontario	0	2	2	0	0	0
	Provinces de l'Atlantique	0	1	1	0	0	0
	Provinces de l'Ouest et territoires	0	0	0	0	0	0
	Total hors du Québec, mais au Canada	0	3	3	0	0	0
UE	France	0	22	21	0	0	1
	Reste de l'Union européenne	0	2	2	0	0	0
AILLEURS	États-Unis	0	1	1	0	0	0
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	0	6	6	0	0	0
	Total hors du Canada	0	31	30	0	0	1



# 05 ÉTATS FINANCIERS

---

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

31 mars 2022

---

---

Rapport de l'auditeur indépendant .....	1-2
État des résultats .....	3
État de l'évolution des actifs nets .....	4
État de la situation financière.....	5
État des flux de trésorerie .....	6
Notes complémentaires.....	7-15
Annexes .....	16-20

---

## Rapport de l'auditeur indépendant

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

### Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Ordre »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2022, et les états des résultats, de l'évolution des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables (appelés collectivement les « états financiers »).

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Ordre au 31 mars 2022, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

### Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.<sup>1</sup>*

Le 7 septembre 2022

<sup>1</sup> CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A128132

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

### État des résultats

Exercice terminé le 31 mars 2022

		2022			2021
		Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Total
Annexes		\$	\$	\$	\$
<b>Produits</b>					
	A	6 109 018	—	—	6 109 018
		262 621	—	—	262 621
		—	—	8 284	8 284
		1 442 023	—	—	1 442 023
		8 981	—	—	8 981
		853 677	—	—	853 677
		71 447	—	—	71 447
		424 728	—	—	424 728
	B	286 418	—	72 596	359 014
	C	225 682	—	—	225 682
		18 000	—	—	18 000
		<b>9 702 595</b>	<b>—</b>	<b>80 880</b>	<b>9 783 475</b>
<b>Charges</b>					
	D	1 122 582	—	—	1 122 582
		347 706	—	—	347 706
		7 456	—	—	7 456
		1 348 513	—	9 338	1 357 851
		22 933	—	—	22 933
		34 830	—	—	34 830
		18 244	—	—	18 244
		1 630 002	—	—	1 630 002
		43 426	—	—	43 426
		298 194	—	—	298 194
		2 210 701	—	—	2 210 701
		315 089	—	—	315 089
		15 612	—	—	15 612
		923 073	—	—	923 073
		605 477	—	—	605 477
		683 612	—	—	683 612
		<b>9 627 450</b>	<b>—</b>	<b>9 338</b>	<b>9 636 788</b>
<b>Excédent des produits sur les charges</b>		<b>75 145</b>	<b>—</b>	<b>71 542</b>	<b>146 687</b>

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

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

### État de l'évolution des actifs nets

Exercice terminé le 31 mars 2022

					2022	2021
					Fonds d'investissement et de développement de la profession	
Notes	Investis en immobilisations	Non grevés d'affectations	Fonds de stabilisation		Total	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	<b>1 255 863</b>	<b>3 550 860</b>	<b>150 000</b>	<b>1 339 822</b>	<b>6 296 545</b>	5 679 001
	(329 706)	404 851	—	71 542	146 687	617 544
	37 974	(37 974)	—	—	—	—
	—	88 749	—	(88 749)	—	—
11	<b>964 131</b>	<b>4 006 486</b>	<b>150 000</b>	<b>1 322 615</b>	<b>6 443 232</b>	6 296 545

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

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

### État de la situation financière

au 31 mars 2022

		2022			2021
		Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de développement de la profession	Total
Notes		\$	\$	\$	\$
<b>Actif</b>					
À court terme					
		6 228 863	150 000	165 100	6 543 963
		169 636	—	8 284	177 920
	3	234 525	—	—	234 525
		88 749	—	—	—
		35 524	—	—	35 524
	4	6 757 297	150 000	173 384	6 991 932
					5 722 920
Placements					
	4	4 979 721	—	1 237 980	6 217 701
	5	155 501	—	—	155 501
	6	888 626	—	—	888 626
		12 781 145	150 000	1 411 364	14 253 760
					13 428 250
<b>Passif</b>					
À court terme					
		1 634 591	—	—	1 634 591
	8	6 055 126	—	—	6 055 126
	9	—	—	88 749	—
		7 689 717	—	88 749	7 689 717
					6 958 332
Loyer reporté					
		40 815	—	—	40 815
Avantages incitatifs relatifs au bail					
		15 496	—	—	15 496
Apport reporté					
	10	64 500	—	—	64 500
		7 810 528	—	88 749	7 810 528
					7 131 705
Engagements contractuels					
	13				
<b>Actifs nets</b>					
Investis en immobilisations					
		964 131	—	—	964 131
Non grevés d'affectations					
		4 006 486	—	—	4 006 486
Affectés					
		—	150 000	1 322 615	1 472 615
		4 970 617	150 000	1 322 615	6 443 232
		12 781 145	150 000	1 411 364	14 253 760
					13 428 250

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

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

Au nom du conseil



PHILIPPE DE VILLERS, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



PASCAL BLANCHETTE, PRÉSIDENT DU COMITÉ D'AUDIT

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

**État des flux de trésorerie**

Exercice terminé le 31 mars 2022

	2022	2021
	\$	\$
<b>Activités de fonctionnement</b>		
Excédent des produits sur les charges	<b>146 687</b>	617 544
Éléments sans effet sur la trésorerie		
Amortissement – immobilisations corporelles	<b>118 462</b>	125 947
Amortissement – immobilisations incorporelles	<b>239 317</b>	63 823
Amortissement – apport reporté	<b>(18 000)</b>	(7 500)
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	<b>(10 073)</b>	(10 073)
Amortissement – loyer reporté	<b>(24 489)</b>	(24 490)
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	<b>(155 951)</b>	(569 949)
	<b>295 953</b>	195 302
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement de fonctionnement	<b>834 121</b>	316 291
	<b>1 130 074</b>	511 593
<b>Activités d'investissement</b>		
Acquisition de placements	<b>(2 038 225)</b>	(4 776 483)
Produit de la cession de placements	<b>2 282 349</b>	2 200 666
Acquisition d'immobilisations corporelles	<b>(37 160)</b>	(16 851)
Acquisition d'immobilisations incorporelles	<b>(814)</b>	(580 537)
Encaissement d'apport reporté lié à une immobilisation incorporelle	—	22 500
	<b>206 150</b>	(3 150 705)
Augmentation (diminution) nette de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	<b>1 336 224</b>	(2 639 112)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	<b>5 207 739</b>	7 846 851
<b>Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin</b>	<b>6 543 963</b>	5 207 739

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

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

### Notes complémentaires

31 mars 2022

---

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

#### 2. Méthodes comptables

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

*Adoption des modifications apportées au chapitre 3856, « Instruments financiers », en ce qui concerne les instruments financiers créés ou échangés dans une opération entre apparentés*

Le 1er avril 2021, l'Organisme a adopté les modifications du chapitre 3856, « Instruments financiers », du Manuel (le « chapitre 3856 ») en ce qui concerne les instruments financiers créés ou échangés dans une opération entre apparentés (ci-après appelés modifications apportées aux instruments financiers issus d'une opération entre apparentés).

Ces modifications apportées au chapitre 3856 donnent des indications sur l'évaluation d'un instrument financier issu d'une opération entre apparentés. Ces modifications exigent qu'un tel instrument financier soit initialement évalué au coût. Ce coût dépend du fait que l'instrument est assorti ou non de modalités de remboursement. Lorsque l'instrument financier est assorti de modalités de remboursement, le coût est déterminé au moyen de ses flux de trésorerie non actualisés, compte non tenu des paiements d'intérêts et de dividendes, et déduction faite des pertes de valeur. Sinon, le coût est déterminé en fonction de la contrepartie transférée ou reçue par la société lors de l'opération. L'évaluation ultérieure dépend de la méthode utilisée initialement et sera généralement le coût, diminué pour tenir compte de la dépréciation, ou la juste valeur.

L'Organisme a appliqué les modifications apportées aux instruments financiers issus d'une opération entre apparentés conformément aux dispositions transitoires du chapitre 3856. Les amendements doivent être appliqués de façon rétrospective. Lorsque des instruments financiers issus d'une opération entre apparentés existent à la date de première application, le coût d'un instrument assorti de modalités de remboursement est déterminé au moyen de ses flux de trésorerie non actualisés, compte non tenu des paiements d'intérêts et de dividendes, et déduction faite des pertes de valeur à la date d'ouverture de la première période présentée à titre comparatif, soit le 1er avril 2020.

Le coût d'un instrument qui n'est pas assorti de modalités de remboursement est réputé correspondre à sa valeur comptable selon les états financiers consolidés de la société, déduction faite des pertes de valeur, à cette même date. La juste valeur d'un instrument qui est un placement dans des actions cotées sur un marché actif est déterminée à cette même date.

Lorsque des instruments financiers issus d'une opération entre apparentés n'existent pas à la date de première application de ces modifications, une mesure d'allègement a été prévue pour éliminer l'obligation de retraiter les instruments financiers issus d'une opération entre apparentés à la date d'ouverture de la première période présentée à titre de comparatif.

L'adoption de ces modifications n'a eu aucune incidence significative sur les montants comptabilisés dans les états financiers de l'Organisme ou sur les informations à fournir.

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

### **Notes complémentaires**

31 mars 2022

---

## **2. Méthodes comptables (suite)**

### *Comptabilité par fonds*

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

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

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

Le Fonds d'investissement et de développement de la profession CRHA/CRIA sert à assurer la qualité de la pratique. Il a été constitué au fil des ans, d'une part par les ristournes et les intérêts transférés du Fonds de stabilisation, puisque le montant maximal pouvant être accumulé dans celui-ci est atteint, et d'autre part par l'excédent des cotisations d'assurance sur les primes versées dans le passé. Actuellement, les cotisations sont équivalentes aux primes. Depuis septembre 2018, les intérêts, les dividendes et les ristournes de l'assureur sont utilisés pour des activités de développement professionnel gratuites.

### *Avantages incitatifs relatifs au bail et loyer reporté*

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

### *Apports sous forme de fournitures et services*

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

### *Instruments financiers*

#### *Évaluation initiale*

Les actifs financiers et les passifs financiers créés ou échangés dans des opérations conclues dans des conditions de pleine concurrence sont constatés initialement à la juste valeur au moment où la Société devient partie aux dispositions contractuelles de l'instrument financier. Les instruments financiers créés ou échangés dans des opérations entre apparentés, sauf pour les parties qui n'ont pas d'autre relation avec la Société qu'en leur qualité de membres de la direction, sont initialement évalués au coût.

Le coût d'un instrument financier issu d'une opération entre apparentés dépend du fait que l'instrument est assorti ou non de modalités de remboursement. Lorsqu'il l'est, le coût est déterminé au moyen de ses flux de trésorerie non actualisés, compte non tenu des paiements d'intérêts et de dividendes, et déduction faite des pertes de valeur déjà comptabilisées par le cédant. Sinon, le coût est déterminé en fonction de la contrepartie transférée ou reçue par la Société dans le cadre de l'opération.

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

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

---

**2. Méthodes comptables (suite)**

*Instruments financiers (suite)*

*Évaluation ultérieure*

Tous les instruments financiers sont évalués au coût après amortissement, à l'exception des instruments suivants :

Les placements en actions non cotées, lesquels sont évalués au coût, diminué pour tenir compte de la dépréciation, le cas échéant; Les placements en actions cotées ainsi que les instruments financiers dérivés qui ne sont pas désignés comme éléments constitutifs d'une relation de couverture admissible, lesquels sont évalués à la juste valeur à la date de clôture. La juste valeur des actions cotées est établie à partir du dernier cours de clôture et le cours de la juste valeur reçu de la contrepartie bancaire tient lieu de juste valeur pour des instruments financiers dérivés.

Les intérêts gagnés sur les placements à court terme et les obligations, les dividendes reçus sur les actions non cotées, les gains et pertes non réalisés sur les actions cotées ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements à court terme et d'obligations sont inclus dans la rubrique Autres produits de l'état des résultats.

*Coûts de transaction*

Les coûts de transaction liés aux instruments financiers évalués à la juste valeur après leur comptabilisation initiale sont passés en charges au moment où ils sont engagés. Dans le cas des autres instruments financiers, les coûts de transaction sont comptabilisés en augmentation de la valeur comptable de l'actif ou en diminution de la valeur comptable du passif et sont ensuite constatés sur la durée de vie prévue de l'instrument selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Tout escompte ou toute prime lié à un instrument évalué au coût après amortissement est amorti sur la durée de vie prévue de l'instrument selon la méthode du taux d'intérêt effectif et comptabilisé en résultat net à titre de produit ou de charge d'intérêts.

*Dépréciation*

Dans le cas des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement, la Société comptabilise en résultat net une perte de valeur, le cas échéant, lorsqu'il y a des indications de dépréciation et lorsqu'elle observe un changement défavorable important au cours de la période dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs. Lorsque l'ampleur de la dépréciation d'un actif précédemment déprécié se réduit et que cette réduction peut être rattachée à un événement postérieur à la comptabilisation de la moins-value, la moins-value déjà comptabilisée fait l'objet d'une reprise à même le résultat net de l'exercice au cours duquel la reprise a lieu.

*Constataion 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 agréés  
du Québec**

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

**2. Méthodes comptables (suite)**

*Immobilisations corporelles*

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

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

*Immobilisations incorporelles*

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

*Réduction de valeur*

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

*Conversion de devises*

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

*Utilisation d'estimations*

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

**3. Débiteurs**

	<b>2022</b>	2021
	\$	\$
Comptes clients	<b>183 644</b>	341 828
Provision pour créances douteuses	<b>(14 008)</b>	(15 000)
	<b>169 636</b>	326 828
Ristourne de l'assureur	<b>8 284</b>	18 732
	<b>177 920</b>	345 560

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

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

**4. Placements**

	2022	2021
	\$	\$
Obligations du gouvernement du Canada, 2,75 % (2,70 % en 2021), échéant en juin 2022	<b>35 524</b>	34 285
Obligations municipales, 1,70 % à 2,30 %, échéant entre avril 2025 et juin 2025	<b>306 125</b>	376 664
Obligations corporatives, 3,04 % à 4,50 % (3,04 % à 5,13 % en 2021), échéant entre juin 2028 et janvier 2030 (août 2025 et janvier 2030 en 2021)	<b>257 762</b>	351 544
Actions et fonds de placement	<b>5 653 814</b>	5 578 905
	<b>6 253 225</b>	6 341 398
Placement réalisable au cours du prochain exercice	<b>(35 524)</b>	—
	<b>6 217 701</b>	6 341 398

**5. Immobilisations corporelles**

	2022			2021
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
	\$	\$	\$	\$
Mobilier de bureau	<b>462 024</b>	<b>436 465</b>	<b>25 559</b>	44 758
Matériel informatique	<b>140 633</b>	<b>108 049</b>	<b>32 584</b>	35 696
Améliorations locatives	<b>806 725</b>	<b>709 367</b>	<b>97 358</b>	156 349
	<b>1 409 382</b>	<b>1 253 881</b>	<b>155 501</b>	236 803

**6. Immobilisations incorporelles**

	2022			2021
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
	\$	\$	\$	\$
Logiciel	<b>148 997</b>	<b>64 420</b>	<b>84 577</b>	114 376
Plateformes Web	<b>1 047 590</b>	<b>243 541</b>	<b>804 049</b>	1 012 753
	<b>1 196 587</b>	<b>307 961</b>	<b>888 626</b>	1 127 129

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

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

**7. Facilité de crédit**

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 \$, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel (2,70 % au 31 mars 2022 et 3,45 % au 31 mars 2021) majoré de 0,99 %. Au 31 mars 2022, la marge de crédit n'est pas utilisée.

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

**8. Créiteurs**

	<b>2022</b>	2021
	\$	\$
Fournisseurs et frais courus	<b>471 361</b>	592 442
Salaires et vacances à payer	<b>656 744</b>	660 441
Charges sociales à payer	<b>12 430</b>	8 589
Taxes de vente	<b>492 556</b>	358 022
Fournisseurs – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt	<b>1 500</b>	1 466
	<b>1 634 591</b>	1 620 960

Au 31 mars 2022, les créiteurs incluent une somme de 504 986 \$ (366 611 \$ en 2021) à remettre à l'État.

**9. Produits reportés**

	<b>2022</b>	2021
	\$	\$
Cotisations	<b>5 580 193</b>	5 024 755
Communautés de pratique	<b>10 052</b>	26 414
Examen	<b>111 180</b>	120 134
Activités de développement professionnel	<b>162 638</b>	105 615
Offres d'emploi	<b>70 198</b>	37 645
Vente et location de biens et de services	<b>5 801</b>	16 809
Gala	<b>26 495</b>	6 000
Congrès	<b>88 569</b>	—
	<b>6 055 126</b>	5 337 372

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

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

**10. Apport reporté**

Apport lié à une immobilisation incorporelle

	2022	2021
	\$	\$
Solde au début de l'exercice	82 500	67 500
Plus : Montant reçu en cours de l'exercice	—	22 500
Moins : Amortissement	(18 000)	(7 500)
Solde à la fin de l'exercice	<b>64 500</b>	82 500

**11. Soldes interfonds**

Le conseil d'administration a autorisé l'utilisation des intérêts et des dividendes du Fonds d'investissement et de développement de la profession, ainsi que la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites. Le conseil a également autorisé le financement de la formation obligatoire en éthique et déontologie, qui est développée pour le nouveau cycle de formation continue, à partir de ce fonds. Un virement de 88 749 \$ reflète ces éléments dans l'état de l'évolution des actifs nets.

**12. Instruments financiers**

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

*Risque de crédit*

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

*Risque de marché*

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

a) Risque de change

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

Au 31 mars 2022, les actifs et les passifs incluent les montants suivants libellés en devises étrangères :

	2022		2021	
	Dollars canadiens	Dollars américains	Dollars canadiens	Dollars américains
	\$	\$	\$	\$
Encaisse	239 773	191 726	241 873	192 313
Placements	<b>566 560</b>	<b>453 031</b>	1 149 799	914 206

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

**Notes complémentaires**

31 mars 2022

**12. Instruments financiers (suite)**

*Risque de marché (suite)*

b) Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché. Les instruments financiers à taux fixe exposent l'Ordre à un risque de juste valeur, alors que ceux à taux variable exposent l'Ordre à un risque de flux de trésorerie.

c) Risque de prix

Le risque de prix est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché (autres que celles découlant du risque de taux d'intérêt ou du risque de change), que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur, ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché.

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

*Risque de liquidité*

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

**13. Engagements contractuels**

L'Ordre s'est engagé, en vertu de baux locatifs, de contributions annuelles et de la location de matériel, à verser un montant de 1 279 308 \$ d'ici 2026. Les versements exigibles au cours des quatre prochains exercices s'établissent comme suit :

	\$
2023	679 088
2024	502 469
2025	96 151
2026	1 600

**14. Informations sur les résultats**

	2022	2021
	\$	\$
Amortissement – loyer reporté	(24 489)	(24 490)
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	(10 073)	(10 073)
Amortissement – immobilisations corporelles	118 462	125 947
Amortissement – immobilisations incorporelles	239 317	63 823
Intérêts et frais bancaires	14 005	6 793

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

### Notes complémentaires

31 mars 2022

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

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

Au cours de l'exercice courant, l'Ordre a engagé des dépenses pour les opérations de la Fondation de 2 420 \$ (6 860 \$ en 2021). Également, les dons et commandites, comprenant entre autres les dons des membres, effectués lors du renouvellement de leur cotisation, ont totalisé 57 797 \$ (46 673 \$ en 2021) et ont été versés à la Fondation. Les revenus d'inscription pour les diners Science RH facturés par l'Ordre et remis à la Fondation ont totalisé 9 705 \$ (0 \$ en 2021) tandis que l'Ordre a versé un montant de 8 981 \$ (0 \$ en 2021) pour la recherche sur le harcèlement.

Au cours de l'exercice antérieur, l'Ordre a organisé un Gala dont la totalité des profits, qui s'élevaient à 21 603 \$ (0 \$ en 2022), a été remise à la Fondation. De plus, l'Ordre a fait un don provenant des revenus de l'Apéro-Quiz d'une valeur de 1 080 \$ (0 \$ en 2022) pour la Fondation.

#### 16. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2022, 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 :

	2022	2021
	\$	\$
Directrice générale	296 628	283 055

Le président a reçu 7 875 \$ (8 400 \$ en 2021) en jetons de présence au cours de l'année tandis que le total pour tous les administrateurs est de 43 025 \$ (43 350 \$ en 2021).

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

**Annexes**

Exercice terminé le 31 mars 2022

---

**Cotisations – Annexe A**

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

	<b>2022</b>	2021
	\$	\$
Revenus bruts	<b>6 569 555</b>	6 267 074
Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus		
Office des professions du Québec	<b>(342 229)</b>	(331 470)
Assurance responsabilité professionnelle	<b>(118 308)</b>	(117 999)
Revenus nets	<b>6 109 018</b>	5 817 605

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

**Annexes**

Exercice terminé le 31 mars 2022

**Revenus de placements – Annexe B**

				2022
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de dévelop- pement de la profession	Total
	\$	\$	\$	\$
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	127 178	—	28 773	155 951
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	159 240	—	43 823	203 063
	<b>286 418</b>	<b>—</b>	<b>72 596</b>	<b>359 014</b>
				2021
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investis- sment et de dévelop-pement de la profession	Total
	\$	\$	\$	\$
Gain à la cession et variation de la juste valeur des placements	470 798	—	99 151	569 949
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	151 121	—	72 047	223 168
	<b>621 919</b>	<b>—</b>	<b>171 198</b>	<b>793 117</b>

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

**Annexes**

Exercice terminé le 31 mars 2022

---

**Subventions – Annexe C**

	<b>2022</b>	2021
	\$	\$
Gouvernement du Canada	—	166 379
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale		
Concertation pour l'emploi	<b>225 682</b>	413 968
	<b>225 682</b>	580 347

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

**Annexes**

Exercice terminé le 31 mars 2022

**Charges – Annexe D**

	2022			Total
	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	
	\$	\$	\$	
Admission	154 128	661 494	306 960	1 122 582
Amortissement	347 706	—	—	347 706
Assurance responsabilité professionnelle	—	6 305	1 151	7 456
Autres – charges administratives	532 573	726 463	98 815	1 357 851
Comité de discipline	11 656	9 378	1 899	22 933
Comité de la formation	100	29 241	5 489	34 830
Comité de révision	2 219	12 185	3 840	18 244
Communications	597 510	866 395	166 097	1 630 002
Contribution au CIQ	43 426	—	—	43 426
Enquêtes disciplinaires – syndic	74 441	191 176	32 577	298 194
Formation continue	712 044	1 196 249	302 408	2 210 701
Gouvernance et reddition de comptes	53 003	235 649	26 437	315 089
Infractions pénales	—	13 412	2 200	15 612
Inspection professionnelle	8 827	721 978	192 268	923 073
Normes de pratique	127 035	381 740	96 702	605 477
Services aux membres	69 047	433 248	181 317	683 612
	<b>2 733 715</b>	<b>5 484 913</b>	<b>1 418 160</b>	<b>9 636 788</b>

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 hand is pointing at a document, with a pair of glasses resting on the paper. The background is a blurred document with a blue tint.

# 06 ANNEXES

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

## RÉFLEXION ÉTHIQUE AU COEUR DE LA PROTECTION DU PUBLIC

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

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

## VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES

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

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

## INTRODUCTION

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

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

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

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



#### **Collégialité**

Notre intelligence collective fait notre distinction.



#### **Intégrité**

Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.



#### **Excellence**

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



#### **Innovation**

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

## PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

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

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

ÉTAPE  
1



### CERNER

Cerner les situations et reconnaître les enjeux éthiques.

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

ÉTAPE  
2



### ÉVALUER

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

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

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

## FAIRE PREUVE DE SAINTE GOUVERNANCE

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

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

### QUESTIONNER

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

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

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

#### Les pièges

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

### RÉFLÉCHIR

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

- Débattre de toute question de façon objective, indépendante et éclairée.
- Prendre en considération tous les éléments d'une problématique avant de prendre une décision, notamment les parties prenantes, les lois et les règlements, les risques et les enjeux ainsi que l'écosystème.
- Discuter et débattre continuellement de cas fictifs éthiques pour 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 administrateurs et les membres des comités s'engagent à prendre en compte les différentes parties prenantes. En plus de considérer tous les éléments d'une situation, ils se doivent de considérer l'autre, l'humain.

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

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

- Favoriser un dialogue ouvert et constructif; être ouvert face aux idées des autres.

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

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

### Les pièges

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

## DÉCIDER

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

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

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

### Les pièges

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

## ÊTRE EXEMPLAIRE

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

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

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

### Les pièges

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

## CONTRÔLER ET MESURER

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

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

Article de référence du Règlement : 31

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

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

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

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

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

Article de référence du Règlement : 6

---

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

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

Articles de référence du Règlement : 18

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

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

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

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

---

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



[ORDRECRHA.ORG/CEED](http://ORDRECRHA.ORG/CEED)

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

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

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

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

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

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

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR | COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

## PRÉAMBULE

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

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

## DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le comité d'enquête est composé de 3 membres nommés par le conseil d'administration :
  - a. une personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administrateurs et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ;
  - b. un ancien administrateur de l'Ordre ou une autre personne visée au paragraphe 1 ;
  - c. un membre de l'Ordre ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas un administrateur de l'Ordre ni un employé de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.
2. Le conseil d'administration détermine la durée du mandat des membres du comité d'enquête. À l'expiration de leur mandat, les membres demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.
3. Les membres du comité d'enquête doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).
4. Les membres du comité d'enquête doivent effectuer une déclaration d'intérêt en début de mandat et 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.



📍 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](http://ordrecrha.org)

# CRHA

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés