CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

LEADERSHIP RH : AU CŒUR DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

RAPPORT ANNUEL **2023-2024**

Présentation

MISSION : PROTECTION DU PUBLIC

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

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

LES VALEURS QUI ANIMENT ET INSPIRENT NOS ACTIONS

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

INNOVATION
Nous sommes agiles, audacieux et avant-gardistes.

INTÉGRITÉ
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.

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

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

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

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

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

LETTRE DE LA PRÉSIDENTE DE L'ORDRE ADRESSÉE À LA PRÉSIDENTE DE L'OFFICE

MADAME DOMINIQUE DEROME
PRÉSIDENTE DE L'OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC
OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024.

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

Manon Perreault, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

LETTRE DE LA MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES ADRESSÉE À LA PRÉSIDENTE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

MADAME NATHALIE ROY
PRÉSIDENTE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE
HÔTEL DU PARLEMENT

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024.

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

Madame Sonia LeBel
MINISTRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE ET PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

LETTRE DE LA PRÉSIDENTE DE L'ORDRE ADRESSÉE À LA MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES

MADAME SONIA LEBEL
MINISTRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE ET PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR
CABINET DE LA MINISTRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE ET PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Madame la Ministre,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024.

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

Manon Perreault, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

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

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

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

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

SIGNÉ PAR LES MEMBRES NOMMÉS PAR L'OFFICE :

MARTINE ARIAL
PASCAL BLANCHETTE, ING.
SYLVIA MORIN, B.A., IAS.A
GLADIMY TELUS, MBA, ADM. A.

SOMMAIRE 3

Présentation 3

Rapport de la présidence et de la direction générale 7

L'ORDRE 14

Élections 2023 au conseil d'administration 15

Conseil d'administration 17

Comité exécutif 24

Comités de gouvernance du conseil d'administration 27

Assemblée générale annuelle 2023 31

Politiques et pratiques de gouvernance 33

Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public 35

Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie 36

Équipe de l'Ordre 38

Fondation CRHA 41

Relève 43

Recrutement de nouvelles et nouveaux CRHA | CRIA 45

Carrefour RH 47

LA PROFESSION 49

Comité de la formation 50

Comité des équivalences 52

Formation éthique et déontologie : enjeux et opportunités pour les CRHA | CRIA 55

Comité de révision des équivalences 56

Comité d'inspection professionnelle 57

Bureau du syndic 64

INFO-DÉONTO 68

Conciliation et arbitrage des comptes 69

Comité de révision des décisions du syndic 70

Conseil de discipline 72

Comité de la formation continue obligatoire 74

Comité de la certification d'enquêtrice ou enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH) 79

Accréditation en médiation civile 82

Usurpationde titre réservé 83

Assurance responsabilité professionnelle 84

Fonds d'indemnisation 86

LES NORMES PROFESSIONELLES 87

Réglementation de l'Ordre 88

Communications avec les CRHA | CRIA 89

Soutien à l'exercice de la profession 92

Rôle sociétal 95

Prise de position 98

LES CRHA | CRIA 99

Renseignements généraux 100

Délivrance de permis 107

ÉTATS FINANCIERS 109

ANNEXES 131

Cadre éthique des membres du conseil d'administration et des membres des comités de gouvernance et de protection du public 132

Règlement intérieur | comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie 139

Rapport de la présidence et de la direction générale

Au cœur de notre mission de protection du public se trouve notre conviction profonde que la diversité est le fondement même de notre force collective en tant que société. Dans cet esprit, nous embrassons la pluralité des voix, des perspectives et des expériences en reconnaissant que c'est dans cette diversité que résident une véritable richesse et une capacité à innover. En posant les jalons d'une culture inclusive, nous aspirons à construire un avenir où l'équité et le respect sont les pierres angulaires de notre profession. C'est dans cette optique que l'Ordre s'est doté d'un énoncé d'engagement en matière d'EDI afin de guider l'ensemble de ses actions.

ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'EDI

L'Ordre souhaite être le reflet de la société dans laquelle il évolue. À cette fin, il s'engage à favoriser la diversité, assurer l'équité et tout mettre en œuvre pour que l'inclusion soit une réalité concrète pour chacun, autant à titre d'employeur que de régulateur, ainsi que dans sa gouvernance et son rôle sociétal.

UNE DÉFINITION COMMUNE

Pour l'Ordre, la diversité c'est la présence ou la représentativité d'un ensemble hétérogène de personnes qui diffèrent les unes des autres par des caractéristiques, visibles ou non, qui sont généralement d'ordre culturel, physique, psychologique ou social. Au-delà des motifs définis par la Charte, la définition de diversité qu'embrasse l'Ordre est large et inclusive.

L'EDI est depuis longtemps au cœur de nos priorités et nous nous activons sur plusieurs fronts à cet égard.

D'abord, l'Ordre se doit d'incarner l'exemple en tant qu'employeur. En s'assurant que ses pratiques RH soutiennent cette volonté et que l'ensemble de l'équipe fasse vivre cet énoncé d'engagement de manière transversale dans toutes ses actions, l'Ordre s'assure que l'EDI demeure au cœur de sa mission, de ses valeurs, et de son quotidien.

Notre volonté de favoriser la diversité et l'inclusion sous toutes leurs formes s'illustre également à travers nos événements alors qu'une attention particulière est vouée à cet effet dans le développement de notre offre de formation.

En collaboration avec des personnes expertes et dans la perspective de soutenir et d'outiller les CRHA | CRIA dans le cadre de leurs interventions, nous avons établi la norme de pratique en matière d'EDI. En novembre, nous avons d'ailleurs lancé le cohorte-pilote du parcours de formation EDI menant à une attestation.

Depuis des années, l'Ordre rend accessible un important volume de ressources et d'outils à ce sujet comme en témoignent les 250 ressources sur l'EDI disponibles sur Carrefour RH. À travers nos actions, comme par l'entremise des bourses de la Fondation et des Prix reconnaissance RH, nous tenons également à faire rayonner et souligner les initiatives ainsi que les individus ayant des profils d'alliée ou d'allié de la diversité.

Soucieux de son inclusivité en matière d'admissions, l'Ordre exerce une vigie en continu sur les obstacles et les biais potentiels afin de faciliter l'accès au titre réservé pour les professionnelles et professionnels issus de l'immigration.

Dans la sphère publique, l'Ordre s'exprime sur les pratiques reconnues en EDI et conseille les autorités sur des sujets en lien avec celle-ci et veille à ce que les politiques publiques soutiennent l'avancement des milieux de travail quant à l'EDI.

L'engagement de l'Ordre en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion se traduit concrètement chaque année grâce à une série d'initiatives porteuses. En continuant à œuvrer à la progression de l'EDI dans nos milieux de travail, notre profession reflétera véritablement la richesse et la diversité de la société que nous protégeons.

Manon Perreault, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Me Manon Poirier, CRHA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

CHANGEMENT À LA PRÉSIDENCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'année 2023-2024 a été marquée par un changement à la présidence du conseil d'administration de l'Ordre. En janvier, Philippe de Villers, CRHA, quittait ses fonctions après cinq ans à la tête du conseil d'administration.

Le leadership de Philippe, son humilité, son souci de travailler de façon collégiale et ses idées souvent avant-gardistes ont su inspirer les membres du conseil d'administration et l'équipe de l'Ordre ces dernières années. Toujours généreux, son engagement aura permis de renforcer la gouvernance de l'Ordre et d'assurer la conformité de l'ensemble de ses actions.

Il continuera par ailleurs de s'investir au sein de la profession, en assumant notamment la présidence du conseil d'administration de CRHA Canada après en avoir assumé la vice-présidence.

Merci Philippe, pour ton dévouement, ta vision et ton leadership exemplaires. Tu laisses derrière toi un héritage durable qui continuera de guider l'Ordre vers de nouveaux sommets.

Ce changement marque donc le début de la présidence au conseil d'administration de Manon Perreault, CRHA. Ayant occupé un poste d'administratrice de 2014 à 2020, période durant laquelle elle a également siégé à la présidence du comité de gouvernance et d'éthique, elle fait son retour en 2023 au conseil d'administration de l'Ordre avant d'être élue à la présidence. Nous la remercions de sa grande implication et lui souhaitons un excellent mandat!

Philippe de Villers, CRHA
PRÉSIDENT SORTANT

Manon Perreault, CRHA
PRÉSIDENTE ENTRANTE

INFLUENCER LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LA GOUVERNANCE RH DES ORGANISATIONS

Au cours de l'année, l'Ordre s'est attelé assidûment à maintenir ses actions sur la place publique, à cristalliser sa posture d'influence sur les politiques publiques et à poursuivre son dialogue avec les différentes instances gouvernementales.

L'un des dossiers marquants sur lesquels l'Ordre s'est penché cette année est certainement celui du projet de loi 42 sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. À cet effet, le 31 janvier dernier l'Ordre participait aux consultations particulières et auditions publiques de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale afin de faire entendre sa voix et d'émettre ses recommandations. Par les efforts déployés, l'Ordre a obtenu des gains concrets pour la protection du public notamment en ce qui a trait à la formation des personnes qui prennent en charge les plaintes au sein des organisations. Le contenu de la loi reflète les exigences suggérées par l'Ordre lors des consultations particulières. Nous pouvons en être fiers.

Aux fins de soutenir la gouvernance des organisations, l'Ordre a élaboré un outil visant à permettre aux administratrices et administrateurs de suivre et d'évaluer la santé de la gestion RH au sein des organisations.

Également, l'Ordre a poursuivi son leadership constant au sein de CRHA Canada notamment en s'occupant des affaires gouvernementales fédérales ainsi qu'en développant la prochaine formation continue obligatoire sur l'éthique et la déontologie qui sera offerte. Cette formation sera offerte aux CRHA | CRIA dans l'ensemble du pays et portera sur la transformation numérique. Rappelons que Philippe de Villers, précédemment président du conseil d'administration de l'Ordre, assumera la présidence du conseil d'administration de CRHA Canada.

+950
mentions dans les médias sur des sujets d'actualités en lien avec le travail et l'emploi.

18
communiqués de presse sur des sujets contemporains et importants, visant à sensibiliser et améliorer les pratiques de gestion des RH dans les organisations.

carrefour RH

3 500 000
pages vues cette année

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

Afin d'accompagner et de permettre aux CRHA | CRIA de mener leurs mandats avec confiance et de guider les dirigeantes et dirigeants ainsi que les gestionnaires d'organisations à travers les nouvelles réalités du marché du travail, l'Ordre déploie chaque année des formations variées et de qualité. Soucieux de maintenir l'accessibilité de son offre, l'Ordre varie les formats de ses formations, que ce soit asynchrone ou en mode virtuel, gratuitement ou à coûts raisonnables.

Cette année, nous nous sommes penchés sur la refonte de la certification d'enquêtrices ou enquêteurs certifiés en matière de harcèlement qui avait été mise sur pied en 2020 et avons procédé aux premières inspections des professionnelles et professionnels certifiés ECH.

Soucieux de donner l'exemple en matière d'EDI, l'Ordre a élaboré une norme de pratique en matière d'EDI et un nouveau programme de développement des compétences.

En poursuivant sur la même erre d'aller des années précédentes, l'Ordre développe en continu la plateforme du Carrefour RH, autant pour ses contenus qu'au plan technologique, afin d'offrir la meilleure expérience utilisateur aux professionnelles et professionnels qui consultent les articles. Cette année, ce sont plus de 3 500 000 pages qui ont été consultées. Les sujets les plus lus portaient sur l'intelligence émotionnelle, la Loi 25, les délais de conservation des documents et la nouvelle obligation pour les employeurs concernant la violence conjugale.

De retour à l'automne 2023 à Québec, le Congrès RH s'est déroulé à guichets fermés avec plus de 1200 personnes participantes, ce qui en fait le plus grand rassemblement RH de l'année.

Plus de
23 000
participations à nos activités de formation

Plus de
700
heures de formation offerte en mode virtuel

Plus de
50
heures d'activités gratuites de formation

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

La croissance de la profession se poursuit alors que la communauté de CRHA | CRIA s'est agrandie comptant maintenant 12 418 professionnelles et professionnels, dont 907 inscriptions au tableau de l'Ordre. Grandissante, cette communauté accompagne quotidiennement les dirigeantes et dirigeants, gestionnaires et travailleuses et travailleurs du Québec dans un monde du travail toujours en mouvance.

Afin de continuer son travail de cocréation de l'avenir de la profession avec ses professionnelles et professionnels, le nouveau Centre de recherche et d'innovation de l'Ordre a publié des études sur des sujets porteurs de la profession comme l'état des lieux sur la courbe d'apprentissage en contexte professionnel, la gestion verte des ressources humaines et les risques psychosociaux du travail.

Dans cette même lancée vers la culture scientifique RH, un comité scientifique a été mis sur pied sur le *coaching* et les mises à jour des lignes directrices encadrant la pratique de la PNL et de la synergologie.

Aux fins d'accompagner l'avenir de la profession elle-même et de développer la posture professionnelle en matière d'éthique et de déontologie, l'Ordre a instauré une formation sur ces concepts, obligatoire pour tous les futurs CRHA | CRIA dans le cadre du processus d'admission menant à l'octroi du titre professionnel.

12 418
CRHA | CRIA

907
inscriptions
au tableau de l'Ordre

95 %
Taux de renouvellement
au tableau de l'Ordre

3 265
étudiantes et étudiants
abonnés

1003
inspections professionnelles
réalisées

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

Ayant la responsabilité d'assumer un leadership positif en tant qu'employeur de choix, l'Ordre continue d'incarner l'exemple par de saines pratiques organisationnelles. En plus de maintenir sa certification *Employeur remarquable*, la reconnaissance (Niveau 3) d'*Entreprise en santé* a été renouvelée en 2023-2024.

L'Ordre a inauguré ses nouveaux bureaux en octobre. Bénéficiant d'économies relatives à la diminution de l'espace, l'environnement rénové est dorénavant plus propice à la collaboration et au bien-être de ses employées et employés.

Une direction des ressources humaines a été créée afin de diriger l'équipe RH de l'Ordre et propulser la gestion stratégique des ressources humaines. Cet investissement permettra de soutenir la cohésion de l'équipe, d'assurer le développement de celle-ci, de contribuer à l'accompagnement des 300 bénévoles de l'Ordre et lui permettre de mener à bien sa mission.

L'année 2023-2024 a également été marquée par l'amélioration des processus internes, entre autres, par la conformité à la Loi 25 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels.

EMPLOYEUR REMARQUABLE

RECONNU ENTREPRISE en SANTÉ NIVEAU 3

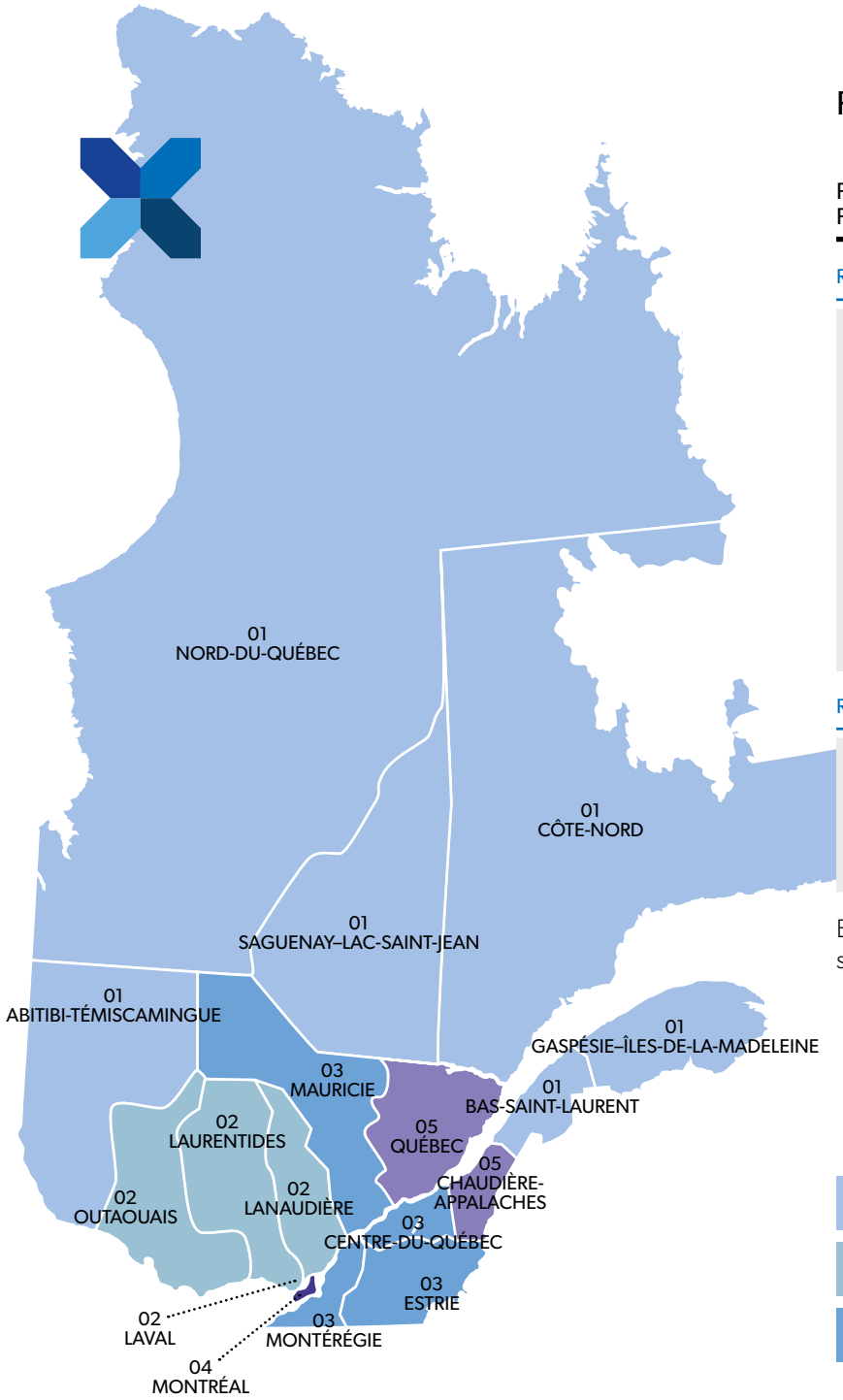
Un travail considérable d'optimisation des outils technologiques de l'Ordre est également en cours et concerne entre autres un système de gestion de l'apprentissage (LMS) en ligne. L'Ordre a également migré ses activités internes vers la plateforme Microsoft afin de permettre d'améliorer la cohérence inter équipe et de faciliter la collaboration.

L'ORDRE

Élections 2023 au conseil d'administration

En 2023, trois postes d'administratrices et administrateurs étaient à pourvoir au sein du conseil d'administration dans les régions électorales 2 et 5 ainsi que dans le secteur universitaire.

La période de mise en candidature a débuté
le 17 janvier 2023 et la clôture du scrutin a eu lieu le 13 avril 2023 à 16 h.



RÉSULTATS

POSTES À POURVOIR	NOMBRE D'ÉLECTRICES ET ÉLECTEURS	CANDIDATURES REÇUES	ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS ÉLUS
RÉGION 2			
1	1 609	Béatrice Béarez, CRHA Yanie Bernier, CRHA Nicolas Brassard, CRHA Kim Duperron, CRHA Valérie Gauthier, CRIA Alex Hazan, CRHA Sophia Nardelli, CRHA	Sophia Nardelli, CRHA
RÉGION 5			
1	1 645	Marc-Olivier Allard, CRIA Stéphanie Giard-Dumont, CRHA Claudia Therrien, CRHA	Marc-Olivier Allard, CRIA

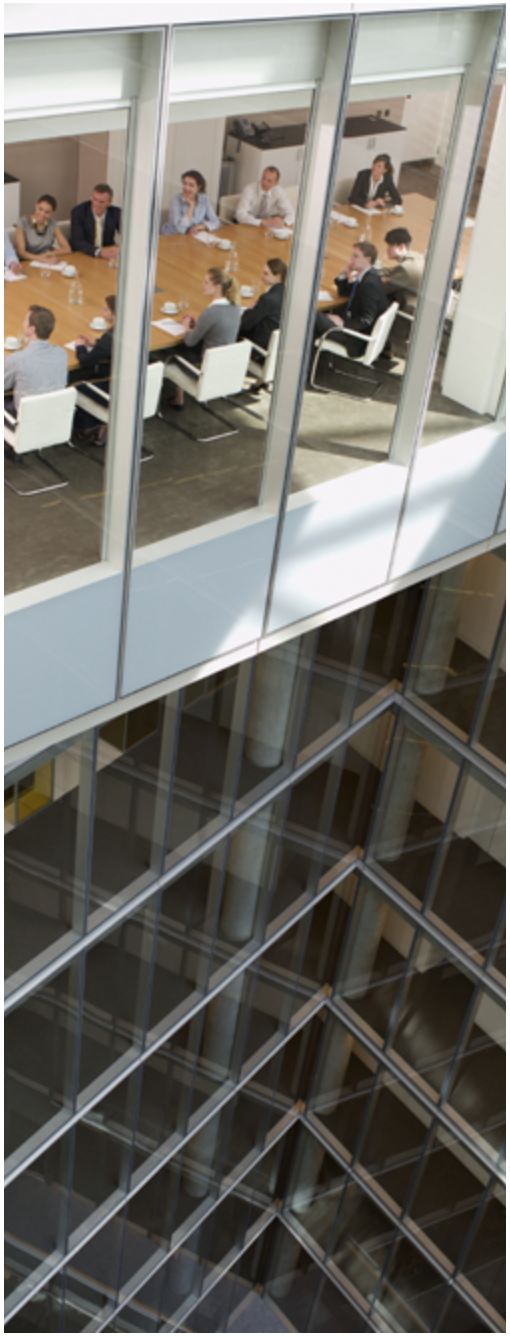
En ce qui concerne le secteur universitaire, considérant qu'une seule candidature a été reçue, soit celle de Guylaine Landry, CRHA, celle-ci a été élue par acclamation.

RÉGION 1
RÉGION 2
RÉGION 3
RÉGION 4
RÉGION 5

TAUX DE PARTICIPATION

RÉGION 2 : 11,06 %

RÉGION 5 : 6,69 %



Conseil d'administration

MANDAT

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

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

MEMBRES

PRÉSIDENCE

Manon Perreault, CRHA

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

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ[1]
RÉGION 1		
Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine		
Katy Langlais, CRHA	Réélue – 5 mai 2021 (2e mandat)	7/7
RÉGION 2		
Outaouais, Laval, Lanaudière, Laurentides		
Sophia Nardelli, CRHA	Réélue – 10 mai 2023 (2e mandat)	7/7

MEMBRES (SUITE)

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ[1]
RÉGION 3		
Mauricie, Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec		
Philippe de Villers, CRHA	Réélu – 6 mai 2020 (3e mandat)	7/7
Manon Perreault, CRHA	Élue par le CA (remplacement d'une vacance) – 22 mars 2023	7/7
RÉGION 4		
Montréal		
Noëlle Dorothée Emessiene, CRHA	Élue – 4 mai 2022 (1er mandat)	5/7
Charles Baribeault, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
Benjamin Gauthier, CRHA	Élu – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
Julie Moreau, CRHA	Élue – 4 mai 2022 (1er mandat)	7/7
RÉGION 5		
Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches		
Marc-Olivier Allard, CRIA	Élue – 10 mai 2023 (1er mandat)	7/7
SECTEUR UNIVERSITAIRE		
Guylaine Landry, CRHA	Élue – 10 mai 2023 (1er mandat)	6/7
SECTEUR SYNDICAL		
Rémi St-Gelais, CRIA	Réélu – 5 mai 2021 (2e mandat)	7/7
ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS		
Martine Arial	Nommée – 3 mai 2023 (2e mandat)	7/7
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 3 mai 2023 (3e mandat)	7/7
Gladimy Telus, Adm. A.	Nommé – 3 mai 2023 (1er mandat)	7/7
Sylvia Morin, B.A., IAS.A	Nommée – 4 mai 2022 (1er mandat)	6/7

[1] En 2023-2024, le conseil d'administration a tenu sept séances ordinaires. L'assiduité indiquée s'applique uniquement à cette période.

NOMBRE DE RÉUNIONS

7
ORDINAIRES

0
EXTRAORDINAIRE

ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 MARS 2024

	NOMBRE D'ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Rôle d'un conseil d'administration : ▪ Séance d'intégration (volet 1) : rôle et composition du conseil d'administration, du comité exécutif et des comités de gouvernance, dossiers stratégiques en cours ▪ 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	**11**	**4**	**0**
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	**11**	**4**	**0**
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	**12**	**3**	**0**
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	**12**	**3**	**0**
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	**12**	**2**	**1**

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION VISE À :

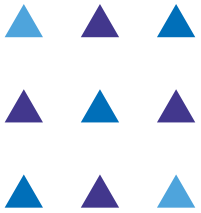
- Reconnaître l'engagement et les contributions des membres du conseil d'administration relativement à leur préparation des réunions du conseil, à leur participation à celles-ci et à leur engagement au sein des comités du conseil;
- Reconnaître les responsabilités et les contributions supplémentaires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

ACTIVITÉS DONNANT DROIT À UN JETON DE PRÉSENCE

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

À noter qu'aucun jeton de présence n'est versé aux membres du conseil d'administration pour les activités suivantes :

- La préparation des réunions d'un comité de gouvernance ou de tout autre comité, et la participation à celles-ci;
- La participation à des formations, qu'elles soient obligatoires (en vertu du Code des professions) ou proposées;
- La préparation des activités de représentation de l'Ordre (p. ex. des événements du Conseil interprofessionnel du Québec ou de CRHA Canada), et la participation à celles-ci;
- La préparation d'une consultation ou d'une prise de décision faite par voie électronique (p. ex. par courriel) au sein du conseil d'administration ou d'un comité de gouvernance, et la participation à celle-ci.



VALEURS DES JETONS DE PRÉSENCE

CATÉGORIE	MONTANT ATTRIBUÉ
Présidence du conseil d'administration	**1 150 $**/séance
Présidence d'un comité de gouvernance	**575 $**/séance
Administratrices et administrateurs élus	**275 $**/séance **100 $**/séance du conseil d'administration pour la personne membre d'un comité de gouvernance jusqu'à un maximum de 200 $/séance du conseil d'administration pour celle qui est membre
Administratrices et administrateurs nommés par l'Office des professions	L'Ordre verse la différence entre la rémunération de l'Office et celle prévue par l'Ordre.

DIRECTION GÉNÉRALE ET SECRÉTARIAT DE L'ORDRE

La rémunération versée à la directrice générale et secrétaire de l'Ordre pour la période 2023-2024 était de 322 653 $. Le montant comprend le salaire annuel et les avantages sociaux.

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

Pour la période 2023-2024, un montant de

43 750 $

A ÉTÉ DÉBOURSÉ EN JETONS DE PRÉSENCE.

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

PRINCIPALES RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

ADMINISTRATION DES AFFAIRES DE L'ORDRE

- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration.
- Adoption du rapport annuel 2022-2023.
- Adoption de la date, de l'heure et du lieu (virtuel) de l'assemblée générale annuelle pour la période 2023-2024.
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2024.
- Adoption de la migration de l'octroi de la *Distinction Fellow* à CRHA Canada.

AFFAIRES RELATIVES À LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- Adoption du programme de surveillance 2024-2025 (inspection professionnelle).
- Adoption de la position de l'Ordre au sujet de la PNL et ses méthodes ainsi que la synergologie afin de ne pas les reconnaître comme des pratiques généralement reconnues de la pratique professionnelle des CRHA | CRIA, ni comme activités admissibles dans le cadre de la formation continue obligatoire.
- Adoption du nouveau programme de formation sur l'éthique, le code de déontologie et les normes de pratique professionnelle comme condition et modalité additionnelles à la délivrance du permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.
- Adoption du programme de formation continue obligatoire 2024-2027.

DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2023.
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2024-2025.
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2024-2025 aux fins de consultation des CRHA | CRIA.
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des CRHA | CRIA.
- Adoption d'un projet de résolution pour déterminer la rémunération des administratrices et administrateurs par les CRHA | CRIA.
- Adoption du budget 2024-2025.
- Adoption d'un budget pour l'implantation de la plateforme de gestion du tableau des CRHA | CRIA.
- Adoption de l'implantation de la nouvelle plateforme de gestion des apprentissages.
- Adoption d'un engagement financier auprès de la Fondation CRHA pour les années 2024-2025 et 2025-2026.

POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

- Adoption des modifications à la Politique d'achat.

NOMINATIONS

- Nomination des présidentes et présidents ainsi que des membres des différents comités de gouvernance de l'Ordre (comité d'audit, comité RH, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique).
- Nomination des membres du comité exécutif.
- Nomination d'un comité responsable du recrutement d'un nouveau syndic adjoint.
- Nomination d'une syndique adjointe.
- Nomination d'une syndique ad hoc à deux reprises suivant les recommandations du comité de révision des décisions du syndic de l'Ordre.
- Nomination de deux membres sur le comité de la certification ECH.
- Nomination d'une représentante de l'Ordre à CRHA Canada pour les années 2023-2024 et 2024-2025.
- Nomination d'un expert indépendant pour assister la secrétaire de l'Ordre dans la mise en place et le fonctionnement du système de vote électronique.
- Nomination d'un témoin pour le dépouillement du scrutin des élections 2024 au conseil d'administration.
- Nomination des membres du comité responsable de l'attribution du prix Mérite du CIQ pour l'année 2024.
- Nomination d'une déléguée et d'un délégué substitut au Conseil interprofessionnel du Québec.

Comité exécutif

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

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

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

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

MEMBRES

Philippe de Villers, CRHA, président (jusqu'au 30 janvier 2024)

Manon Perreault, CRHA, présidente (depuis le 31 janvier 2024)

Charles Baribeault, CRHA

Pascal Blanchette, ing.

Katy Langlais, CRHA

Sophia Nardelli, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

7
ORDINAIRES

0
EXTRAORDINAIRES

19
SOLLICITÉES PAR COURRIEL

PRINCIPALES RÉSOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF

DÉLIVRANCE DE PERMIS ET ACCÈS À LA PROFESSION

- Délivrance de permis aux personnes qui ont satisfait aux conditions prescrites par le Code des professions et les règlements de l'Ordre.
- Autorisation de la réinscription au tableau de l'Ordre sans autre condition des personnes qui ont démontré avoir maintenu le niveau de compétence nécessaire à l'exercice de la profession.
- Adoption de la levée de la radiation des professionnelles et professionnels qui ont remédié à leur défaut de conformité au Règlement sur la formation continue de l'Ordre pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021.
- Reconnaissance partielle d'une équivalence et imposition, à des personnes candidates, de réussir les formations prescrites par le comité des équivalences dans un délai de 18 mois ou 24 mois, afin de bénéficier d'une équivalence de formation pour l'obtention d'un permis de l'Ordre.
- Délivrance de permis à des candidates et candidats ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal canadien les déclarant coupables d'infractions criminelles qui, de l'avis motivé du comité exécutif, n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Décision de ne pas prononcer de radiation provisoire et de transmettre au bureau du syndic les dossiers de CRHA | CRIA ayant omis de déclarer une condamnation criminelle dans les dix (10) jours du jugement conformément à l'article 59.3 du Code des professions puisque de l'avis motivé du comité exécutif, les infractions n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Décision d'exiger à des personnes candidates qu'elles se soumettent 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 pour la délivrance d'un permis ou sa réinscription au tableau de l'Ordre.
- Adoption des modifications à la Politique sur la passation de l'examen d'équivalence en ligne.
- Attribution de sanctions à des personnes candidates 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.
- Décision d'imposer à une professionnelle agréée de suivre avec succès les formations recommandées par le syndic de l'Ordre suivant une décision du conseil de discipline à l'égard de la professionnelle.
- Décision de transmettre au syndic l'information reçue de la part d'une CRHA dans le cadre d'une réclamation en responsabilité professionnelle formulée contre elle.

NOMINATIONS

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

RADIATIONS

- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des professionnelles et professionnels agréés qui n'ont pas acquitté, dans le délai fixé, la cotisation annuelle 2023-2024.
- Adoption de la radiation du tableau de l'Ordre des CRHA | CRIA qui n'ont pas complété les 60 heures requises de formation pour la période de référence 2018-2021, et ce, malgré les avis prévus aux articles 18 et 19 du Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.

AUTRES

- Autorisation à conclure trois 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'effet social désiré au Québec.

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Suivis en continu de la réalisation du plan annuel 2023-2024.
- Validation du plan annuel 2024-2025.
- Veille, en continu, des enjeux et opportunités pour la planification stratégique en lien avec la profession et la protection du public.
- Élaboration de l'échéancier pour la planification stratégique 2026-2029.

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

MEMBRES

Katy Langlais, CRHA, présidente

Christine Corbeil, CRHA

Noelle Dorothée Emessiene, CRHA

Julie Moreau, CRHA

Sylvia Morin

Maxim Néron, CRIA

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 du comité

Philippe de Villers, CRHA

Benjamin Gauthier, CRHA

Nathalie Martin, CRHA

Marie-Louise Tassé, CRIA

Gladimy Telus, Adm.A

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

PRINCIPALES RÉALISATIONS

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

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

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

MEMBRES

Charles Baribeault, CRHA, président

Marc-Olivier Allard, CRIA

Martine Arial

Evens Flerimond, CRHA

Benjamin Gauthier, CRHA

Anick Perron, CRHA

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Réflexion entourant la posture du conseil d'administration relativement à l'EDI (équité, diversité inclusion) et la Réconciliation.
- Réflexion sur les bonnes pratiques en matière de rédaction de procès-verbaux.
- Révision des dispositions, proposées par le comité d'audit, de la Politique d'achat relativement à la limitation de l'octroi de contrat aux membres du conseil d'administration.
- Analyse du portrait des compétences des membres du conseil d'administration.
- Vérification des risques en matière de gouvernance et d'éthique répertoriés par la permanence de l'Ordre.
- Validation des formulaires d'évaluation du conseil d'administration et de ses comités de gouvernance.
- Recommandation sur la valeur des jetons de présence pour l'exercice financier 2025-2026.
- Mise à jour de la Politique de reconnaissance de la contribution des 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 efficace et mobilisatrice des ressources humaines.

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

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

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- Validation des différentes étapes qui seront mises en place à la suite du sondage de mobilisation des employées et employés ayant eu lieu en 2023.
- Contribution à l'idéation de la structure du plan de relève pour les employées et employés de l'Ordre.
- Validation du plan de relève de l'Ordre.
- Validation du plan d'encadrement et de reconnaissance des bénévoles.
- Contribution à une gestion des ressources humaines en lien avec les valeurs de l'organisation, grâce aux échanges et à la collaboration dans divers dossiers, le tout en respect des balises du mandat du comité (renouvellement des avantages sociaux, mouvements de personnel, enveloppe budgétaire destinée aux augmentations salariales, etc.)
- Détermination des objectifs et évaluation annuelle de la direction générale.

MEMBRES

Sophia Nardelli, CRHA, présidente

Marc-Olivier Allard, CRIA

Marie-Josée Douville, CRHA, ECH

Guylaine Landry, CRHA

Yves Roy, CRHA

Rémi St-Gelais, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

Assemblée générale annuelle 2023

L'assemblée générale annuelle de l'Ordre s'est tenue le 31 octobre 2023 en mode virtuel. Plus de 850 CRHA | CRIA de partout au Québec y ont assisté, ce qui constitue un record de participation. Parmi eux, les 15 administratrices et administrateurs étaient présents.

SUJETS PRÉSENTÉS

- Rapport de la présidence sur les activités de l'exercice 2022-2023
- Rapports des présidences des comités de gouvernance du conseil d'administration
- Bilan des activités de la direction générale
- Présentation des états financiers audités de l'exercice 2022-2023
- Rapport de la secrétaire de l'Ordre sur la consultation concernant le montant de la cotisation annuelle pour l'exercice financier 2024-2025
- Tenue d'une nouvelle consultation sur le montant de la cotisation annuelle
- Approbation de la rémunération des administratrices et administrateurs élus

CONSULTATION SUR LA COTISATION ANNUELLE

Du 19 septembre au 19 octobre 2023, l'Ordre a tenu une consultation sur le montant de la cotisation annuelle 2024-2025 auprès des CRHA | CRIA.

Le mécanisme habituel d'augmentation de la cotisation de l'Ordre est basé sur l'indice des prix à la consommation publié par l'Institut de la statistique du Québec. À la lumière des résultats de l'exercice financier 2022-2023, des réserves financières de l'Ordre et du contexte inflationniste actuel, le conseil d'administration recommandait, exceptionnellement cette année, de limiter la hausse à 3 % (18 $) pour la cotisation 2024-2025, une augmentation basée sur l'indice des prix à la consommation étant jugée trop importante.

Au total, 51 CRHA | CRIA se sont prononcés, parmi lesquels 28 étaient en accord avec la hausse proposée, 15 étaient en désaccord et 8 n'avaient aucun commentaire à formuler.

POINTS EN FAVEUR DE L'AUGMENTATION

- En accord pour une augmentation régulière légère plutôt que de grandes augmentations occasionnelles.
- Bonne décision considérant les enjeux de l'inflation.
- En adéquation avec l'augmentation des revenus des CRHA | CRIA.
- Raisonnable pour les CRHA | CRIA qui ne bénéficient pas d'un remboursement par leur employeur et les étudiants qui sortent de l'université.

POINTS EN DÉFAVEUR DE L'AUGMENTATION

- Trop élevée versus les autres ordres considérant qu'être CRHA | CRIA est optionnel pour la pratique et que nous n'avons pas d'acte réservé.
- Le montant de la cotisation est trop élevé par rapport aux avantages retirés.
- Limiter la hausse du montant de la cotisation ou le diminuer pour aider les CRHA | CRIA dans cette période d'inflation.
- Il faudrait avoir plus de visibilité sur les raisons qui déterminent le montant.
- Il faudrait offrir davantage de formation en ligne gratuitement.

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

Le 29 octobre 2024 aura lieu l'assemblée générale annuelle où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier correspondant aux présentes données.

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

MANDATS

Mandat de la présidence de l'Ordre	Adopté le 14 juin 2017
Mandat du conseil d'administration	Adopté le 8 novembre 2017
Mandat du comité exécutif	Adopté le 27 mars 2019 Modifié les 22 septembre 2021 et 22 mars 2023
Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration	Adopté le 25 janvier 2017 Modifié 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, le 23 mars 2022 et 1er février 2023
Politique sur la gouvernance des comités de la protection du public	Adoptée le 25 mars 2020 Modifiée les 17 novembre 2021 et 9 septembre 2022
Politique de reconnaissance de la contribution des membres du conseil d'administration	Adoptée le 19 juin 2019 Modifiée les 15 juin 2022 et 28 septembre 2022
Politique du fonds de défense déontologique des CRHA | CRIA	Adoptée le 27 mars 2013
Politique sur les affaires du conseil d'administration et du comité exécutif	Adoptée le 29 janvier 2020
Politique sur les règles applicables pour la tenue d'une assemblée générale	Adoptée le 25 mars 2020
Politique d'achat	Adoptée le 27 mars 2017 Modifiée les 12 septembre 2018, 27 mars et 19 juin 2019, 22 mars et 27 septembre 2023
Politique de placement	Adoptée le 29 janvier 2020
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 Modifiée le 28 septembre 2022

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 Modifiée le 28 septembre 2022

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

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

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

Il les oriente, guide leur conduite et leur fait prendre du recul dans leurs réflexions et leurs actions afin que les meilleures décisions possibles soient prises et que l'exemple de bonne conduite au quotidien soit donné.

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

ORDRECRHA.ORG/ETHIQUE

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

Le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie a pour mandat d'examiner et d'enquêter sur toute information reçue relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie par une ou un administrateur (élu ou nommé), y compris la présidence 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
DANYELLE GAGNÉ, CRHA, PRÉSIDENTE		
Professionnelle CRHA | CRIA ayant une expérience, une expertise, une sensibilisation ou un intérêt marqué en matière de déontologie et d'éthique et qui n'est pas administratrice ou administrateur de l'Ordre ni un employé de l'Ordre ou une personne liée à ceux-ci.	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans
ANNE POULIOT, SECRÉTAIRE		
Personne dont le nom figure sur la liste à partir de laquelle sont nommés par l'Office les administratrices et administrateurs, conformément au Code des professions, et qui n'est pas une administratrice ou un administrateur de l'Ordre.	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans
Me GILLES RANCOURT, CRIA		
Ancien administrateur de l'Ordre	17 novembre 2021 (2e mandat)	3 ans

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

NOMBRE DE RÉUNIONS

0

NORMES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DES COMITÉS

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

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

ORDRECRHA.ORG/CEED

AU 31 MARS 2024

Équipe de l'Ordre

DIRECTION GÉNÉRALE

Me Manon Poirier, CRHA,
directrice générale et secrétaire

ADMISSION ET AFFAIRES JURIDIQUES

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

- Laurence Bazinet, agente, admission
- Gabrielle Boulanger, agente, admission (contractuelle)
- Stacy Kate Calderon, agente, affaires juridiques
- Gabrielle Dougnon, agente, admission
- Josiane Fréchette, avocate, conseillère juridique et secrétaire de l'Ordre
- Jessica Hébert, agente, admission
- Mélissa Lemaire, conseillère, admission
- Mylène Montpetit, coordonnatrice de projets, admission et affaires juridiques
- Ornella Muia, conseillère, admission
- Josianne Poutré, coordonnatrice, admission
- Ahmed Selhi, agent, admission

BUREAU DU SYNDIC

- Pierre-Alain Rey, CRHA, syndic
- Annie Lebeau, CRHA, syndique adjointe

CENTRE DE SERVICES ET FORMATION

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

- Stéphanie Bérubé, CRHA, conseillère, développement professionnel
- Stéphanie Bisaillon, conseillère, marketing et communication
- Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, développement professionnel
- Marilyne Brosseau, webmestre
- Karine Cajuste, agente, partenariats et commandites
- Julie Carrière, responsable, marketing et web
- Florence Chouinard, coordonnatrice, logistique d'événements
- Angélique Deschamps Emery, responsable, services et logistique
- Alune Diop, webmestre
- Bruno Dupuis, directeur de projet, Carrefour RH
- Mickaël Herbelin, webmestre
- Nathalie Jacques, agente, service client
- Alexandra Laporte, coordonnatrice, développement professionnel
- Claudel Laurin-Hamel, agente, inscription
- Judith Leclair, agente, contact client
- Jeremy Mc Cue, coordonnateur, communications et marketing
- Corinne Pagé, agente, service client
- Manon Péloquin, responsable, partenariats et commandites
- Sekoura Saidi, agente, services et logistique
- Kim Ste-Marie, CRHA, responsable, développement professionnel
- Simon Tourte, CRHA, conseiller, développement professionnel
- Julie Winstel, coordonnatrice, promotion et logistique d'événements

COMMUNICATIONS ET AFFAIRES PUBLIQUES

Noémie Ferland-Dorval, directrice, communications et affaires publiques

- Léa Desjardins-Petrone, conseillère, communications
- Amélie Lacroix, coordonnatrice, communications
- Patrick Leblanc, conseiller, affaires publiques
- Catherine Vaillancourt, coordonnatrice, communications et relève

ENCADREMENT ET QUALITÉ DE LA PRATIQUE

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

- Catherine Bédard, CRHA, responsable, centre de recherches et d'innovation
- Chantal Bergeron, CRHA, responsable, inspection professionnelle et encadrement de la pratique
- Julie Boulanger, CRHA, conseillère, qualité de la pratique
- Vanessa Chiniara, CRHA, conseillère, qualité de la pratique (congé de maternité)
- Vincent Denault, conseiller scientifique
- Dominique DesRosiers, coordonnateur, centre de recherche et innovation
- Jean-Pierre Gagnon, CRIA, inspecteur
- Lydie Koblan Huberson, conseillère, qualité de la pratique
- Geneviève Lord, CRHA, ECH, inspectrice-conseil
- Ginette Morin, CRHA, spécialiste, déontologie
- Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
- Geneviève Pagé, coordonnatrice, inspection professionnelle
- Stéphanie Pageau, CRHA, inspectrice
- Julie Péloquin, CRHA, responsable, qualité de la pratique
- Stéphanie Robin, CRHA, inspectrice
- Rénald Rousseau, CRHA, inspecteur

FINANCES ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

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

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

FONDATION

- Marie Boulanger, conseillère, bourses mentorat

RESSOURCES HUMAINES

Sébastien Héroux, CRHA,
directeur, ressources humaines

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

NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

68,5 TRAVAILLANT L'ÉQUIVALENT DE 35 HEURES PAR SEMAINE

NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS

75 CONTRIBUANT AU SUCCÈS DE L'ORDRE

EMPLOYEUR REMARQUABLE

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

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ RENOUVELÉE EN 2023.

ENTREPRISE EN SANTÉ

Le 27 mai 2020, le Groupe entreprises 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 employées et employés.

Plus de
300
BÉNÉVOLES
contribuent chaque année à la mission de l'Ordre

Fondation CRHA

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

EN MOBILISANT LA GÉNÉROSITÉ DE SES DONATEURS, LA FONDATION :

- Appuie la relève universitaire prometteuse et engagée.
- Soutient et diffuse la recherche pour anticiper l'évolution du monde du travail.
- Favorise l'innovation.

BILAN DES ACTIVITÉS 2023-2024

RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis **40 bourses universitaires** à des personnes étudiantes de plus de 10 universités à travers la province. Qu'elles soient d'excellence, d'engagement ou de retour aux études, ces bourses visent à appuyer et valoriser des étudiantes et étudiants qui sont la relève de demain. L'engouement pour le programme de bourses Mentorat s'est poursuivi cette année avec 14 mentores et mentors associés à des personnes étudiantes finissantes d'un programme universitaire en ressources humaines ou en relations industrielles.

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

RECHERCHE

Depuis plus de 10 ans, la Fondation soutient des professeures et professeurs et des chercheures et chercheurs universitaires dans des travaux de recherche liés aux enjeux et à la gestion des ressources humaines et relations industrielles.

DEUX BOURSES DE RECHERCHE DE 12 500 $ ONT ÉTÉ OCTROYÉES :

- Une bourse a été remise à une équipe de recherche de l'ESG-UQAM composée de Nathalie Lemieux, CRHA, Mariline Comeau-Vallée et Benoît Cherré. Leur projet de recherche a pour sujet ***La pratique du développement organisationnel à l'ère des changements sociaux : portrait en contexte québécois*.**
- Une bourse a été remise à une équipe de recherche de l'UQAM et de l'ESG-UQAM composée d'Alina N. Stamate, CRHA, psychologue et Geneviève Sauvé, psychologue. Leur projet de recherche a pour sujet : ***Naviguer les défis de l'éthique de l'intelligence artificielle générative en RH : vers un cadre d'action pour des pratiques responsables.***

De plus, la Fondation a remis cette année une bourse d'une valeur de 25 000$ pour une recherche spécialement vouée à des travaux liés à la **prévention du harcèlement**, et ce, grâce à un don substantiel qui a permis la création d'un fonds spécifique à cette thématique l'année dernière.

Cette bourse a été remise à une équipe de chercheures de l'Université Laval composée d'Émilie Giguère, professeure agréée et de Marième Pelletier, professeure adjointe, pour leur projet de recherche intitulée ***Quand le harcèlement psychologique mène à l'invalidité : enjeux et pratiques de gestion du retour au travail des conseillers et conseillères en ressources humaines.***

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 collecter des fonds, permettant à la Fondation de diversifier son financement.

DEPUIS 10 ANS, LES ACTIONS DE LA FONDATION SE SONT TRADUITES PAR :

301
bourses universitaires

27
bourses de recherche

40
jeunes professionnelles et professionnels qui ont pu participer au Congrès RH

Plus de
665 000 $
remis en bourses!

Relève

L'équipe de la relève a décuplé les actions adressées aux étudiantes et étudiants en 2023-2024. L'objectif : répondre à leurs besoins et les sensibiliser à leur rôle comme futur professionnel.

AU 31 MARS 2024, L'ORDRE COMPTAIT

3 265

étudiantes et étudiants abonnés

Représente **22 %** d'augmentation par rapport à l'année précédente

EN 2023-2024

50 %

des nouvelles et nouveaux CRHA | CRIA étaient nouvellement diplômés

Le taux était de **49 %** en 2022-2023

ACTIONS

PRÉSENCE ACCRUE DANS LES UNIVERSITÉS POUR ALLER À LA RENCONTRE DE LA RELÈVE

- 20 présentations en classe
- 21 événements dans les universités

REMISE DE 4 BOURSES AUX REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS ÉTUDIANTS

1000 $ • 500 $ • 2 x 250$

Les personnes représentantes étudiantes, pour la plupart élues par leur association étudiante, sont les courroies de transmission d'informations entre l'Ordre et les communautés universitaires. Nous en comptons actuellement plus de 20.

TROIS CONCOURS SUR LES PLATEFORMES SOCIALES DE LA RELÈVE

PLANCHE À PAGAIE	4 MOIS DE SOUPERS	CAFETIÈRE ESPRESSO
466 participantes et participants	**775** participantes et participants	**696** participantes et participants

INFOLETTRE MENSUELLE

Publiée mensuellement, l'infolettre constitue une source importante d'informations pour les étudiantes et étudiants en RH | RI. **Son taux d'appréciation est de 89,6 %.**

WEBINAIRES

Organisation de cinq webinaires dans une formule de discussion avec des spécialistes sur des thèmes RH d'intérêt pour les étudiantes et étudiants afin de les soutenir dans leur transition vers le marché du travail. Générant 1061 inscriptions au total, ces webinaires ont été de véritables succès.

SOIRÉE RÉSEAUTAGE – SPÉCIAL RELÈVE

- 5 juillet 2023
- **143 participants**, dont 57 étudiantes et étudiants

NOUVELLE PLATEFORME WEB POUR LA CLIENTÈLE DU CÉGEP

MONAVENIRRH.ORG

Recrutement de nouvelles et nouveaux CRHA | CRIA

ÉLABORATION DES SEPT RAISONS D'ÊTRE CRHA | CRIA (OU D'EMBAUCHER UNE OU UN CRHA | CRIA)

ORDRECRHA.ORG/ORDRE/DEVENIR-MEMBRE/POURQUOI-EMBAUCHER-CRHA

DEUX CAMPAGNES SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

1. Inciter les personnes ayant obtenu leur diplôme depuis moins de trois ans à devenir CRHA | CRIA.
2. Mettre de l'avant le portfolio d'équivalence auprès des personnes travaillant en RH | RI depuis plus de 10 ans.

8 FÉVRIER 2024

MATINÉE PROPULSER SA CARRIÈRE

Ce nouvel événement gratuit à l'intention des gens qui ont récemment entamé leur carrière en RH | RI a rejoint plus de 358 personnes, soient 148 non-CRHA | CRIA. La posture professionnelle était au cœur des thèmes abordés.

ENVOI POSTAL AUX PERSONNES NOUVELLEMENT DIPLÔMÉES

842 personnes ayant obtenu leur diplôme dans les trois dernières années en RH | RI ont reçu une lettre les invitant à devenir CRHA | CRIA ainsi que le guide réflexif sur l'intelligence artificielle, créé par l'Ordre.

PARTENARIAT AVEC LE REGROUPEMENT DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC (RJCCQ)

Partenariat de visibilité pour rejoindre leur communauté dans toutes les régions du Québec via leurs canaux de communication (réseaux sociaux, infolettres et événement).

NOUVELLE VIDÉO CORPORATIVE

Pour souligner les 60 ans de l'Ordre et pour mettre de l'avant l'importance de la profession.

CAPSULES « TOUT SUR L'ADMISSION »

L'Ordre a publié deux capsules vidéo, une pour les gens ayant un **accès direct** au titre et une pour les **autres profils**, afin d'expliquer tout ce qu'il faut savoir pour déposer une demande d'admission à l'Ordre.

Ces capsules ont d'ailleurs été incluses dans les courriels aux finissantes et finissants.

WEBINAIRES D'INFORMATION

L'Ordre a tenu six webinaires d'information au cours de la période 2023-2024 pour informer quant aux conditions et étapes d'admission ainsi qu'aux avantages du titre.

Carrefour RH

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

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

En chiffres

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

Plus de

2000

ARTICLES SUR TOUS LES SUJETS RH

Plus de

150

FICHES-CONSEILS

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

DES CENTAINES DE DÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

Plus de

300

VIDÉOS AVEC DES EXPERTS SUR TOUS LES SUJETS RH

SUIVI QUOTIDIEN DE L'ACTUALITÉ RH

CARREFOURRH.ORG

LES OUTILS LES PLUS POPULAIRES

1. Trousse *Gestionnaires face aux enjeux de santé mentale*
2. Liste de contrôle : identification des renseignements personnels à considérer en vertu de la Loi 25
3. Modèle : Rédiger une lettre de suspension
4. Aide-mémoire : Processus de vérification préemploi

LES ARTICLES LES PLUS LUS

1. L'intelligence émotionnelle : la compétence managériale du futur
2. La Loi 25, c'est l'affaire des ressources humaines
3. Connaissez-vous les principaux délais de conservation des documents professionnels à respecter?
4. Violence conjugale : Nouvelle obligation pour l'employeur
5. Les dossiers d'employés, de la constitution à l'accès

carrefour RH

31 MARS 2024

440
ABONNEMENTS

31 MARS 2023

373
ABONNEMENTS

31 MARS 2022

168
ABONNEMENTS

AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE,

3 500 000

PAGES ONT ÉTÉ VUES, SOIT 291 000 PAR MOIS!

Gratuit
pour les
CRHA | CRIA

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.

NOMBRE DE RÉUNION

1

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

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

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

MEMBRES

ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS

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

BUREAU DE LA COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE

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

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Emmanuelle Bérubé, conseillère aux affaires universitaires, MES

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

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.

MEMBRES

Dario Diaz, CRHA

Julio Gazanini, CRHA

Sylvain Gélinas, CRIA

Marie-Noël Jodoin, CRHA

Jacob Karimu, CRHA

Marina Laflamme, CRHA

Serge Rainville, CRHA

Lindsay Saint-Fleur, CRIA

NOMBRE DE RÉUNIONS

11

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	**51**	**1**	**12**
Reçues	**561**	**22**	**119**
Acceptées en totalité (reconnaissance entière sans condition)	**124**	**0**	**0**
Acceptées en partie (reconnaissance partielle)	**356**	**10**	**86**
Refusées	**18**	**2**	**6**
Annulées (à la demande de la personne candidate)	**41**	**4**	**12**
Pendantes à la fin de la période	**73**	**7**	**27**

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	**13**	**0**	**6**
Une formation d'appoint (pouvant inclure ou non un stage)	**0**	**0**	**0**
Un ou des stages	**0**	**0**	**0**
Un ou des examens	**340**	**9**	**79**
Un ou des portfolios	**3**	**1**	**1**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2024

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

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES PERSONNES CHARGÉES D'ÉLABORER OU D'APPLIQUER DES CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE PERMIS OU DE CERTIFICATS DE SPÉCIALISTE AU 31 MARS 2024

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

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

ACTIONS POURSUIVIES

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

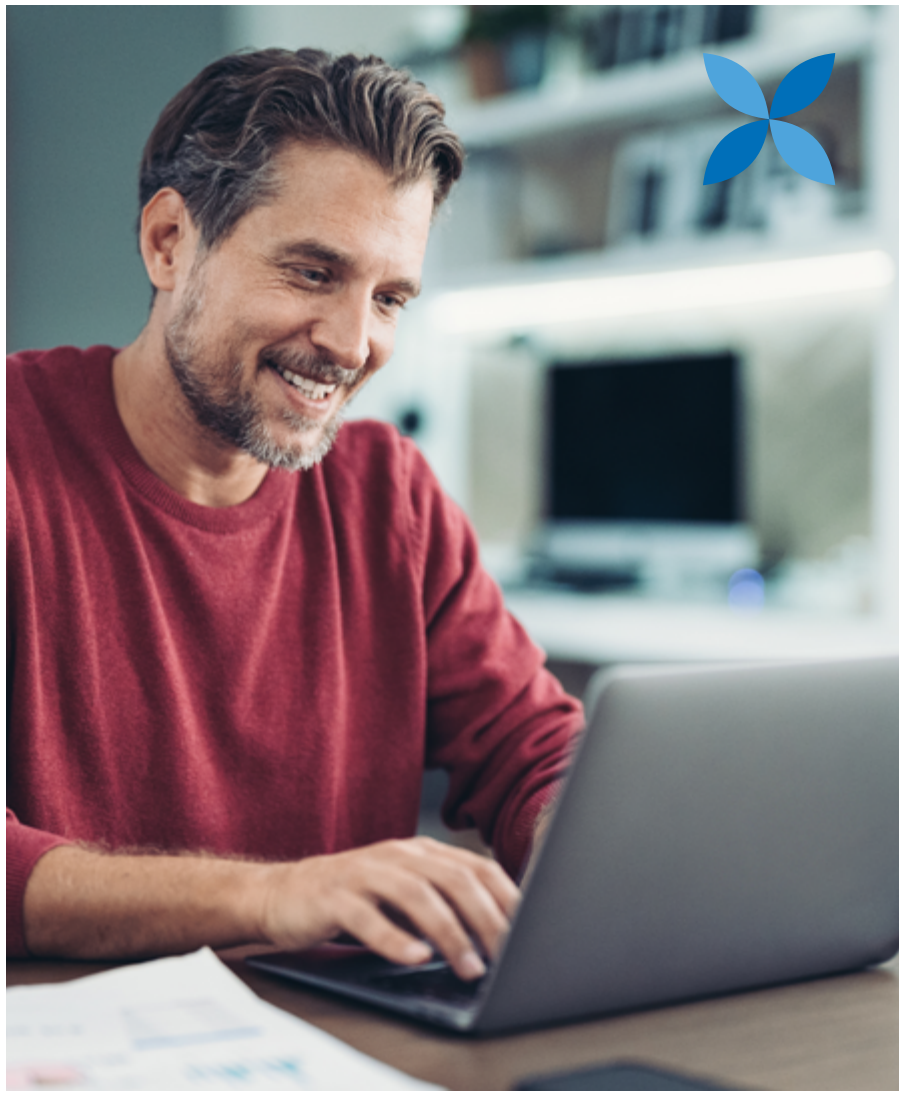
ACTIONS ENTREPRISES

- Création de groupes de discussion avec les membres des comités d'équivalence et de révision permettant d'élaborer des lignes directrices concernant l'évaluation de l'expérience professionnelle afin d'enlever des barrières d'accès à l'admission, mieux guider l'analyse des dossiers et créer une meilleure cohérence dans les décisions.
- Ajout de l'évaluation par l'entrevue à l'épreuve portfolio, une épreuve alternative à l'examen d'équivalence pour les professionnelles et professionnels qui possèdent plus de dix ans d'expérience en RH | RI et qui souhaitent obtenir le titre de CRHA | CRIA. Tout comme l'examen d'équivalence, le portfolio est un outil d'évaluation qui permet de mesurer les compétences d'une personne candidate 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, la personne candidate présente, par le biais d'une entrevue en vidéo-conférence, des mandats réels vécus et réalisés dans sa pratique professionnelle.
- Obtention d'une subvention auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour développer une formation gratuite qui permettra aux personnes candidates issues de l'immigration d'être mieux formées au contexte de pratique RH | RI au Québec et favoriser leur réussite à l'examen d'équivalence. Les travaux de développement ont débuté et vont bon train.
- Nomination d'une présidence au comité des équivalences.
- Début de la mise en œuvre de l'application des nouvelles lignes directrices des conditions d'admission servant à déterminer l'équivalence de la formation.
- Déploiement d'un sondage de satisfaction afin de mesurer l'expérience candidat, améliorer nos processus et développer de nouvelles initiatives.

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

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

Formation éthique et déontologie : enjeux et opportunités pour les CRHA | CRIA



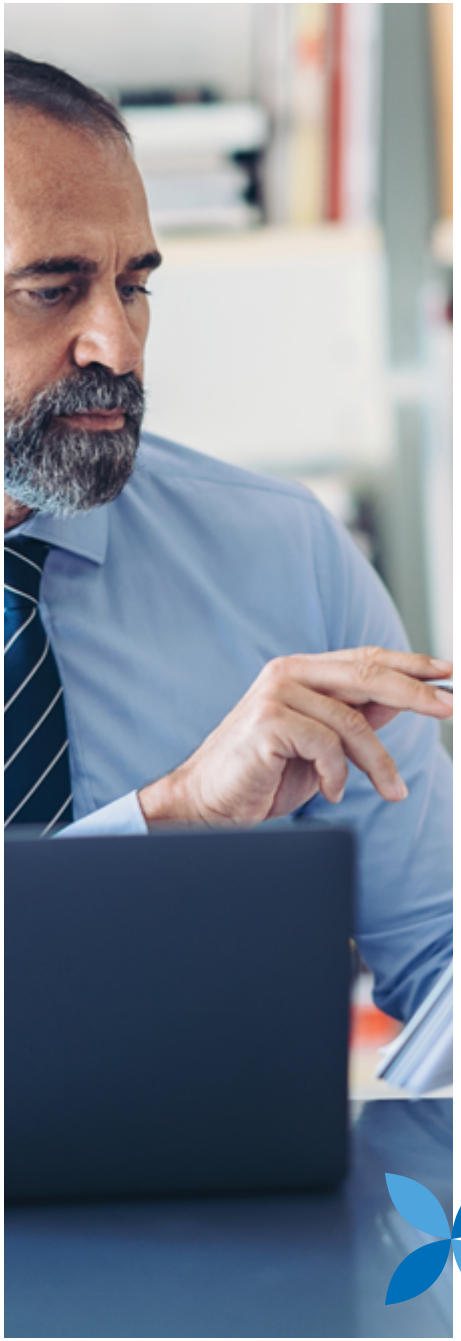
L'éthique et la déontologie sont au cœur des 55 professions réglementées au Québec et définissent la posture professionnelle exemplaire attendue des CRHA et CRIA. Dès l'entrée dans la profession, il est essentiel de comprendre et d'intégrer dans ses actions quotidiennes les grands principes et comportements qui en découlent.

En novembre 2023, l'Ordre a lancé une formation en éthique et en déontologie afin de répondre à l'obligation du Code des professions de réussir une formation en éthique et en déontologie pour obtenir un permis d'exercice.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Distinguer l'éthique de la déontologie à titre de professionnelle ou professionnel agréé.
- Identifier certains grands principes du Code de déontologie et reconnaître les enjeux liés à leur application dans des situations réelles.

Depuis le 1er avril 2024, la réussite de cette formation est obligatoire pour obtenir son permis d'exercice et son titre de CRHA ou CRIA.



Comité de révision des équivalences

MANDAT

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

MEMBRES

Laura Champagne, CRHA

Emmanuelle Crête, CRHA

Marie-Ève Lapointe, CRIA

Jean Bernier,
membre externe

NOMBRE
DE RÉUNIONS

4

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

	NOMBRE
Pendantes à la fin de l'exercice précédent	**1**
Reçues	**5**
Présentées hors délai	0
Décisions rendues	**5**
Maintenant la décision initiale	4
Modifiant la décision initiale	1
Décisions rendues dans le délai prévu au Règlement	**5**
Pendantes à la fin de la période	**1**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LE COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES AU 31 MARS 2024

NOMBRE DE PERSONNES

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

Comité d'inspection professionnelle

MANDAT

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

MEMBRES

Patrick Monette, CRHA, président

Geneviève Bouchard, CRIA

Sheena Héroux, CRHA

Céline Moisan, CRHA

Kathy Otis, CRIA

Geneviève Pansieri, CRHA

Chantal Bergeron, CRHA, secrétaire

INSPECTRICES ET INSPECTEURS*

Chantal Bergeron, CRHA, responsable de l'inspection professionnelle

Jean-Pierre Gagnon, CRIA

Geneviève Lord, CRHA, ECH

Sylvie Lepage, CRHA

Jean-Pierre Morin, CRHA

Stéphanie Pageau, CRIA

Stéphanie Robin, CRHA

Rénald Rousseau, CRHA

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

NOMBRE DE RÉUNIONS

10

PROGRAMME DE SURVEILLANCE GÉNÉRALE

Le programme de surveillance générale 2023-2024 prévoyait l'inspection professionnelle de 1000 CRHA| CRIA en ciblant celles et ceux qui n'ont pas déjà été soumis au processus d'inspection. Toutefois, toutes les professionnelles et tous les professionnels agréés étaient susceptibles d'être inspectés.

RÉPARTITION

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

FACTEURS DE RISQUE

- Les CRHA | CRIA travaillant dans des organisations comptant un faible nombre de professionnelles et professionnels RH | RI comparativement au nombre d'employées et employés de l'organisation (1 CRHA | CRIA pour 200 personnes employées et plus).
- Les professionnelles et professionnels agréés inscrits au tableau de l'Ordre depuis 2 à 5 ans.
- Les CRHA | CRIA détenant la certification ECH (Enquêtrice ou Enquêteur Certifié en Harcèlement).

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

ACTIONS PRÉVUES PAR LE PROGRAMME D'INSPECTION

LE PROGRAMME D'INSPECTION PRÉVOIT D'ABORDER SYSTÉMATIQUEMENT LES SUJETS SUIVANTS LORS DES INSPECTIONS :

- Cybersécurité et littératie numérique (confidentialité des documents et des informations concernant les individus)
- Présence d'une politique à jour et d'outils visant à maintenir un climat de travail sain exempt de harcèlement en milieu de travail
- 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

LES PRINCIPAUX CONSTATS DE **NON-CONFORMITÉ** RELEVÉS PAR LE COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE ONT PORTÉ SUR DIFFÉRENTS ASPECTS :

61 %

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

La protection des renseignements personnels a été l'élément le plus fréquemment mis en cause, représentant 61 % des constats. Ce constat concerne principalement le partage et le transfert non sécurisé de données personnelles, sensibles et confidentielles.

11 %

CONTENU DES DOSSIERS

Le contenu des dossiers représente 11 % des constats. Il s'agit de respecter les obligations de consignation des dossiers sur lesquels les professionnelles et professionnels agréés travaillent, ainsi que le délai de conservation en lien avec le règlement sur la tenue de dossiers et des cabinets de consultation.

11 %

CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS

La confidentialité des dossiers constitue également 11 % des constats. Cela concerne l'accès confidentiel aux dossiers accordés uniquement aux personnes autorisées dans le cadre de leurs fonctions.

9 %

DÉTENTION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les constats liés aux demandes de détention de renseignements personnels représentent 9 %. C'est l'interdiction de solliciter ou de conserver des renseignements personnels non pertinents à l'étude d'un dossier.

8 %

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

Le fait d'exercer sa profession en tenant compte des règles de l'art - vérification d'emploi (8 %). C'est l'obligation d'obtenir un consentement écrit, libre et éclairé et pour des fins spécifiques avant de collecter des informations personnelles dans le cadre du processus de dotation.

Une **recommandation** est un conseil visant à améliorer la pratique professionnelle conformément aux normes de pratique généralement reconnues, telles que celles énoncées dans les guides pratiques et le Guide des compétences. Il est intéressant de noter que 93 % des rapports d'inspection contiennent des recommandations.

Parmi les recommandations, 40 % portent sur l'**éthique** c'est-à-dire sur le comportement exemplaire des CRHA | CRIA, conforme aux lois, aux normes ainsi qu'aux codes sociaux en vigueur. En outre, 23 % des recommandations concernent la nécessité d'avoir une politique à jour et des outils pour maintenir un **climat de travail sain, exempt de harcèlement**. De plus, 21% visent à accompagner les CRHA | CRIA par de **bonnes pratiques en matière de dotation**, afin d'assurer une main-d'œuvre qualifiée et de prévenir toute discrimination.

Les recommandations émises incluent également des mesures d'**accompagnement** (14 %), destinées à soutenir les individus, les équipes et les organisations dans la recherche de solutions concrètes et adaptées au contexte. Enfin, 2 % des recommandations sont axées sur la promotion de l'**apprentissage** continu des CHRA | CRIA, favorisant l'échange avec des professionnelles et professionnels expérimentés pour se développer davantage ainsi que la participation de spécialistes de la profession à contribuer au développement de celle-ci.

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)	**104**
Formulaires ou questionnaires transmis aux CRHA | CRIA	**1334**
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	**1003**
CRHA | CRIA visités	**893**
Rapports d'inspection produits à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	**214**
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	**818**
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	**75**

INSPECTIONS DE SUIVI

	NOMBRE
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Inspections de suivi réalisées	**15**
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections de suivi	**10**
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	**5**

INSPECTIONS PORTANT SUR LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE

	NOMBRE
Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice précédent	**1**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une inspection portant sur la compétence	**2**
Rapports d'inspection produits à la suite des inspections portant sur la compétence	**3**
Inspections pendantes portant sur la compétence à la fin de l'exercice	**0**

993

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	**6**	**0**	**13**
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	**2**	**0**	**11**
03	Capitale-Nationale	**20**	**0**	**83**
04	Mauricie	**2**	**0**	**17**
05	Estrie	**6**	**0**	**16**
06	Montréal	**121**	**0**	**368**
07	Outaouais	**3**	**0**	**6**
08	Abitibi-Témiscamingue	**0**	**0**	**17**
09	Côte-Nord	**0**	**0**	**9**
10	Nord-du-Québec	**0**	**0**	**0**
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	**0**	**0**	**1**
12	Chaudière-Appalaches	**6**	**0**	**32**
13	Laval	**6**	**0**	**38**
14	Lanaudière	**11**	**0**	**23**
15	Laurentides	**4**	**0**	**49**
16	Montérégie	**26**	**0**	**111**
17	Centre-du-Québec	**1**	**0**	**24**

Formulaire et visite

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.	**13**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic.	**13**

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

FAITS SAILLANTS DE L'INSPECTION PROFESSIONNELLE

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

- Mettre en place un processus d'inspection ECH (enquêtrice ou enquêteur certifié en harcèlement) basé sur le guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique, du Guide de compétences et des autres règlements.
- Développer des outils internes pour aider aux inspections ECH (questionnaire d'autoévaluation, banques de non-conformités et de recommandations).
- Révision du sondage d'inspection professionnelle.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CYBERSÉCURITÉ

Mandat du comité de cybersécurité :

- Effectuer une veille des risques et enjeux en matière de cybersécurité et de protection de renseignements personnels.
- Identifier les initiatives pouvant être déployées par l'Ordre pour accompagner les CRHA | CRIA dans le développement de bonnes pratiques.
- Supporter l'Ordre dans la mise en œuvre de ces initiatives.

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

- Mise à jour de l'aide-mémoire sur l'obligation déontologique pour les CRHA | CRIA en pratique privée.
- Rédiger les lignes directrices de l'utilisation des médias sociaux.
- Rédiger le guide sur la transparence en rémunération.
- Participer aux capsules sur la transformation numérique pour la formation continue obligatoire.

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

- Formation sur la gestion du temps.
- Formation sur la facilitation participative.
- Colloque sur l'impact de l'intelligence artificielle sur les professionnelles et professionnels offert par le Conseil interprofessionnel du Québec.

Bureau du syndic

MANDAT

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 une ou un CRHA | CRIA sont conformes aux dispositions du Code des professions ou aux règlements adoptés conformément à ce code, notamment le Code de déontologie. Selon les circonstances, 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*

Pierre-Alain Rey, CRHA, syndic

Annie Lebeau, CRHA, syndique adjointe

***Le syndic agit à temps plein et la syndique adjointe agit à temps partiel.**

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. Les demandeurs remettent en question les résultats de l'enquête ou la manière dont l'enquête a été réalisée.
- Le défaut d'intervenir à la suite de signalements de harcèlement psychologique.
- La gestion de situations de conflit au travail ou de climat de travail.
- Les processus ou les pratiques d'embauche, de discipline ou de congédiement qui ne respectaient pas les règles de l'art.
- La conduite ou les propos tenus par des CRHA | CRIA dans l'exercice de leur profession (ex. : parti pris du professionnel pour son client au détriment du demandeur d'enquête, gestion inadéquate d'un dossier de santé/médical/accident de travail).
- Non-respect du secret professionnel.
- Entrave au comité d'inspection professionnelle et au bureau du syndic.
- Accompagnement et soutien inadéquat relativement à des démarches de conformité exigées par la Loi sur l'équité salariale.
- Situation de conflit d'intérêts (ex. : ne pas aviser le client de la situation de conflit d'intérêts, indépendance professionnelle mise en doute).
- Recommandations non pertinentes ou inadaptées compte tenu de la situation relativement à la gestion des ressources humaines ou relations industrielles (ex. : avoir omis d'informer le client des risques inhérents et prévisibles associés à une solution envisagée pour remédier à un problème).

DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENTS SOUMIS AU BUREAU DU SYNDIC

	NOMBRE
Demandes d'information soumises au bureau du syndic	**137**
Signalements reçus par le bureau du syndic	**6**

ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC

	NOMBRE
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**17**
Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	**80**
▪ Demande d'enquête formulée par une personne du public (y compris les professionnels d'autres ordres professionnels)	59
▪ Demandes d'enquête formulées par une personne morale ou un organisme	1
▪ Demandes d'enquête formulées par une ou un CRHA | CRIA	0
▪ Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par un de ses membres	14
▪ 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
Total des CRHA | CRIA visés par les enquêtes ouvertes au cours de l'exercice	**79**
Enquêtes fermées	**73**
▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de leur ouverture	26
▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de leur ouverture	30
▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de leur ouverture	14
▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de leur ouverture	3
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	**24**

DÉCISIONS RENDUES PAR LE BUREAU DU SYNDIC	NOMBRE
Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline.	**4**
Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte	**69**
▪ 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	24
▪ Demandes d'enquête non fondées, frivoles ou quérulentes	0
▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements	29
▪ Enquêtes fermées pour les référer à un syndic ad hoc	0
▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves	7
Autres motifs	**9**
▪ Demandes d'enquête retirées	1
▪ Le bureau du syndic n'a pas juridiction.	8

15

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

ENQUÊTES DES SYNDICS AD HOC	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans décision) à la fin de l'exercice précédent	**2**
Enquêtes ouvertes au cours de l'exercice (au total)	**2**
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la suggestion du comité de révision	2
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du syndic	0
▪ Enquêtes ouvertes à la suite de la demande du conseil d'administration	0
Enquêtes fermées au cours de l'exercice (enquêtes pour lesquelles une décision a été rendue) (au total).	**3**
▪ Enquêtes fermées moins de 90 jours à la suite de la réception de la demande	2
▪ Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours à la suite de la réception de la demande	0
▪ Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours à la suite de la réception de la demande	0
▪ Enquêtes fermées plus de 365 jours à la suite de la réception de la demande	1
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	**1**

DÉCISIONS RENDUES PAR LES SYNDICS AD HOC	NOMBRE
Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline.	**0**
Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte au conseil de discipline (au total).	**3**
▪ Enquêtes ayant conclu à une absence de manquements	1
▪ Enquêtes fermées pour les référer au comité d'inspection professionnelle	0
▪ Enquêtes fermées à la suite du processus de conciliation du syndic ad hoc	0
▪ Enquêtes où la ou le professionnel s'est vu accorder une immunité	0
▪ Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers la ou le professionnel	2
▪ Enquêtes fermées en raison d'un manque de preuves	0
▪ Enquêtes autrement fermées	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	**3**
Plaintes portées	**3**
▪ Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes	8
Plaintes fermées (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	**1**
▪ Plaintes retirées	0
▪ Plaintes rejetées	0
▪ Plaintes pour lesquelles la personne intimée a été acquittée sur chacun des chefs d'infraction.	0
▪ Plaintes pour lesquelles la personne intimée a reconnu sa culpabilité ou a été déclarée coupable sur au moins un chef d'infraction.	1
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	**5**

ACTIVITÉS DE FORMATION SUIVIES PAR LES MEMBRES DU BUREAU DU SYNDIC AU 31 MARS 2024

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

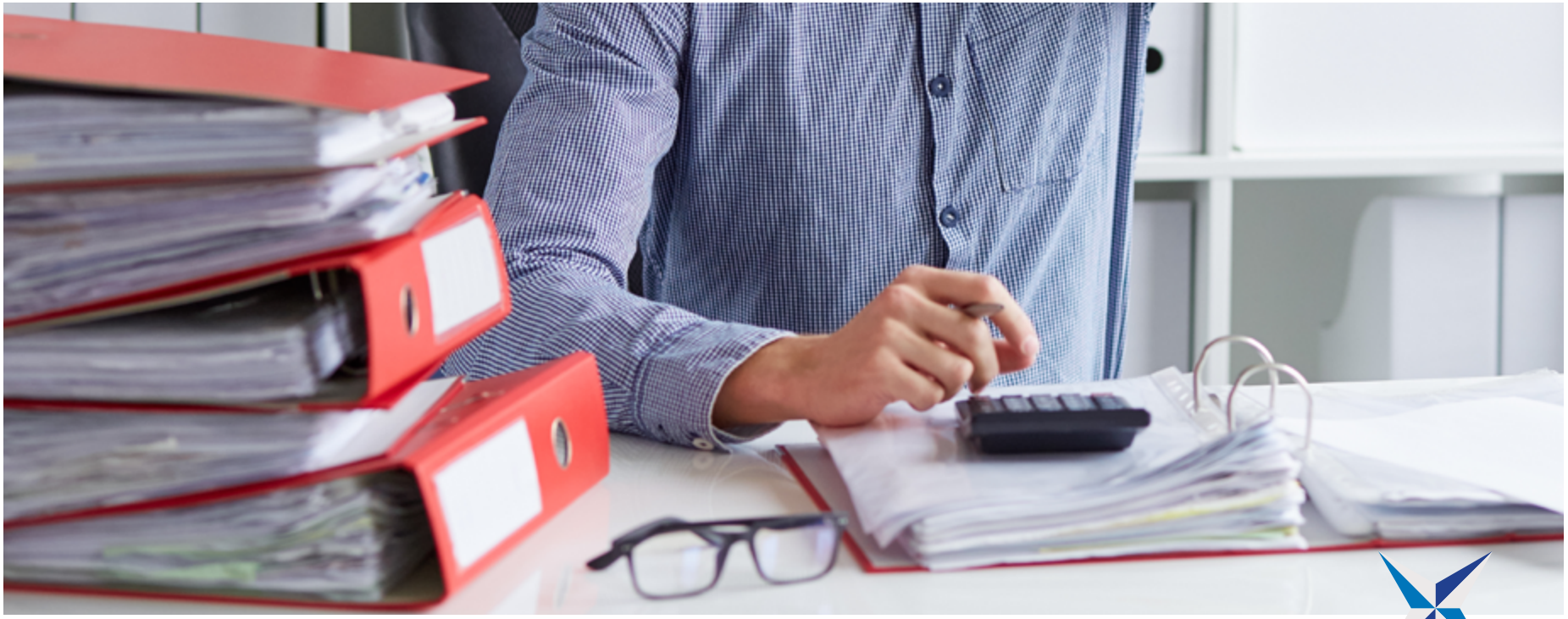
NOMBRE DE PLAINTES, DÉPOSÉES PAR LE BUREAU DU SYNDIC OU PAR LES SYNDICS AD HOC AU CONSEIL DE DISCIPLINE AU COURS DE L'EXERCICE, CONCERNÉES PAR CHACUNE DES CATÉGORIES D'INFRACTIONS

	NOMBRE
Infractions liées à la qualité des services rendus par la ou le professionnel	**1**
Infractions liées au comportement de la ou du professionnel	**4**
Entraves au comité d'inspection professionnelle	**2**
Entraves au bureau du syndic	**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.

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



INFO-DÉONTO

Sans donner d'avis ni de conseils juridiques, INFO-DÉONTO fournit des renseignements liés à la déontologie et alimente la réflexion des professionnelles et professionnels agréés afin de favoriser une prise de décision éclairée dans des situations délicates. Il s'agit d'un service exclusif aux CRHA | CRIA.

LES ENJEUX DÉONTOLOGIQUES SOULEVÉS PAR LES CRHA | CRIA EN 2023-2024 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 professionnels
- Les droits et obligations des consultants (honoraires, refus de mandats, etc.)
- Les obligations professionnelles liées à la Loi 25 (protection des renseignements personnels)

Conciliation et arbitrage des comptes

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

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

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

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

Comité de révision des décisions du syndic

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

MEMBRES

Marylin Choinière, CRHA, présidente

Jean Villeneuve, CRHA, président (jusqu'au 16 février 2024)

M[e] Sedef Calasin, représentante du public

Judith Desmarais, représentante du public

Marie-Christine Lauzon, CRHA

Alexandra Mailloux, CRIA (jusqu'au 16 février 2024)

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

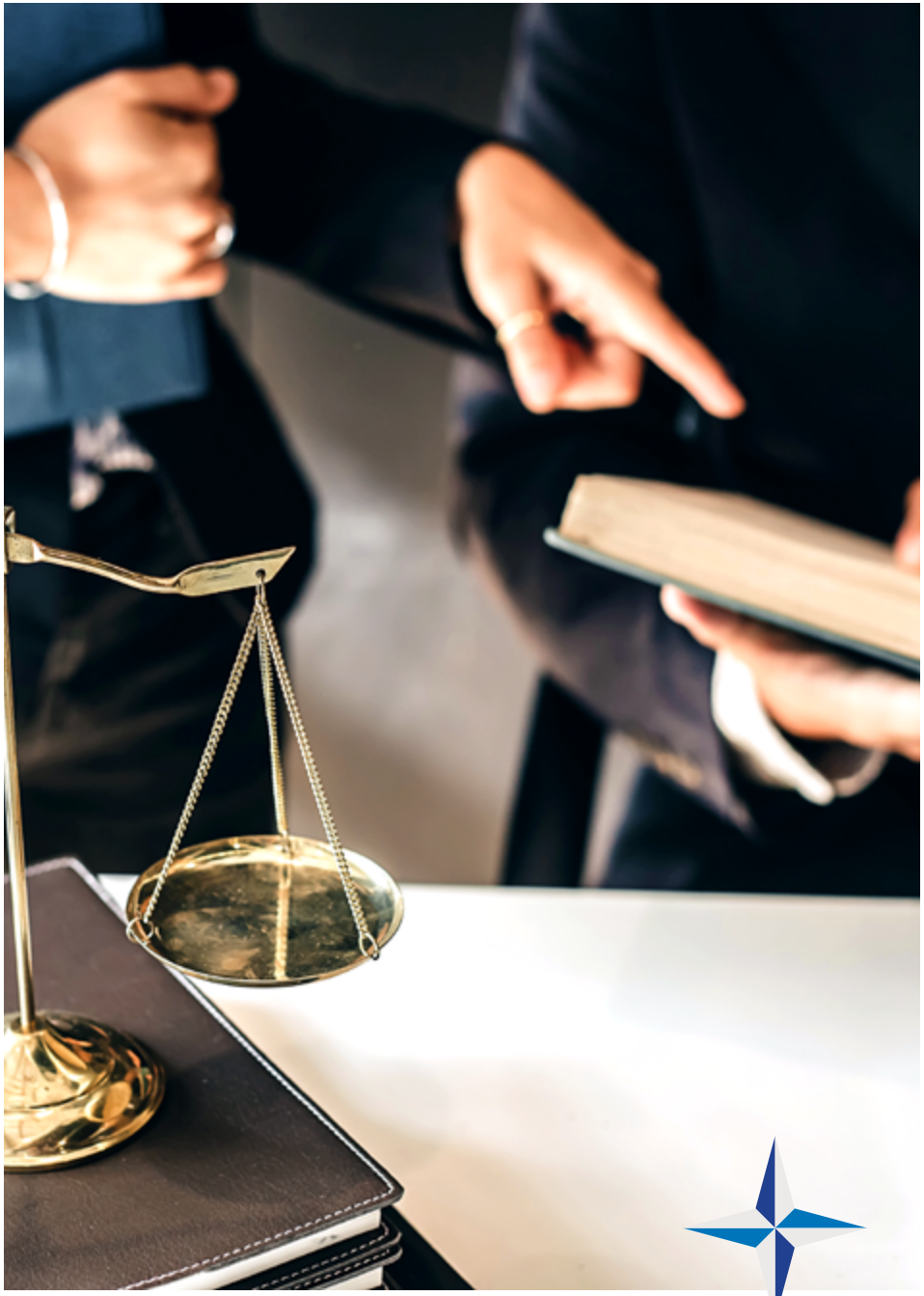
DEMANDES D'AVIS PRÉSENTÉES AU COMITÉ DE RÉVISION ET AVIS RENDUS	NOMBRE
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Demandes d'avis reçues	**8**
▪ Demandes d'avis présentées dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline.	7
▪ Demandes d'avis présentées après le délai de 30 jours	1*
Demandes d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur	**0**
Demandes pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice.	**4**
▪ Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande	4
▪ Avis rendus après le délai de 90 jours	0
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice	**3**

*** Le comité a décidé de ne pas rendre d'avis puisque la demande a été présentée hors délai.**

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

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

	NOMBRE DE PERSONNES		
	AYANT SUIVI LA FORMATION LORS D'UNE PÉRIODE PRÉCÉDENTE	AYANT SUIVI LA FORMATION DURANT LA PÉRIODE	N'AYANT PAS SUIVI LA FORMATION
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir	**1**	**3**	**0**



Conseil de discipline

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

MEMBRES DU CONSEIL

Marc Bellavance, CRIA

Isabelle Bourdeau, CRHA

Robert Bronsard, CRHA

Serge Brossard, CRHA

Karl Jessop, CRIA

Serge S. Laverdière CRIA

Pierre Lefebvre, CRHA

Philippe Lévesque-Groleau, CRHA, médiateur accrédité

Denis Morin, CRHA

Jonathan Plamondon, CRIA

Véronique Paradis, CRHA

SECRÉTAIRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Stacy Kate Calderon, secrétaire

Me Isabelle Désy, notaire, secrétaire adjointe

PLAINTES AU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**3**
Plaintes reçues au cours de l'exercice (au total)	**3**
▪ Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint	3
▪ 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.)	**1**
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	**5**

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DE DISCIPLINE ADRESSÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

	NOMBRE
Remettre l'amende, en tout ou en partie, à la personne qui a déboursé des sommes d'argent aux fins de porter plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 128 du Code des professions.	**0**
Remettre l'amende, en tout ou en partie, à la personne qui a été victime d'un acte dérogatoire visé à l'article 59.1 du Code des professions, pour défrayer le coût des soins thérapeutiques reliés à cet acte.	**0**
Obliger la ou le CRHA | CRIA à compléter avec succès un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre mesure sans limitation ni suspension du droit d'exercer des activités professionnelles.	**1**
Obliger la ou le CRHA | CRIA à compléter avec succès un stage, un cours de perfectionnement ou toute autre mesure avec limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles.	**0**
Suivre une formation, une psychothérapie ou un programme d'intervention afin de lui permettre d'améliorer son comportement et ses attitudes et de permettre sa réintégration à l'exercice de la profession.	**0**

FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE DE PERSONNES		
ACTIVITÉ DE FORMATION SUIVIE PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE AU 31 MARS 2024	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	**8**	**3**	**0**

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

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

Comité de la formation continue obligatoire

L'Ordre offre à l'ensemble des CRHA | CRIA un éventail de formations en lien avec le Guide des compétences et son Règlement sur la formation continue. Les CRHA | CRIA peuvent également se 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, elles et ils doivent obligatoirement suivre une formation de trois heures sur la déontologie par période de référence. Cette formation est offerte en ligne gratuitement par l'Ordre.

MEMBRES

Maud Dagorn, CRHA

Andrée-Anne Deschênes, CRHA

Benoît Desgroseillers, CRHA

François Labrecque, CRHA

Pascal Maltais, CRHA

Guillaume Poirier-St-Pierre, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS

2

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	**461**
Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes reçues	**396**
Demandes refusées	**12**
Nombre de CRHA | CRIA concernés par les demandes refusées	12

RAPPORT DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

L'ensemble de l'offre d'activités et d'événements est développé en fonction des besoins émanant de la profession et des compétences nécessaires à leur développement.

Plusieurs nouvelles activités en format classe virtuelle ont été ajoutées à l'ensemble du calendrier. Comme l'année dernière, nous notons un intérêt marqué pour le développement des compétences et son aspect réglementaire (loi du 1 %). De plus, nous constatons une augmentation de l'intérêt pour les thématiques suivantes : rôle-conseil et gestion de changement.

Par ailleurs, l'aspect réglementaire est au cœur des préoccupations des CRHA | CRIA. Ainsi, des formations ont été développées afin de les sensibiliser et les informer sur la Loi 25 (protection des renseignements personnels) et sur la Loi 27 (risques psychosociaux au travail).

AMÉLIORATION DU PROGRAMME DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

L'objectif principal du programme de formation continue obligatoire est de maintenir à jour les compétences des professionnelles et professionnels agréés et de favoriser l'enrichissement de leurs connaissances.

Dans un environnement en constante évolution, il est essentiel que les connaissances acquises durant les études soient régulièrement actualisées afin d'assurer une pratique exemplaire tout au long de la carrière. C'est dans cette optique que les membres du comité de formation continue obligatoire (FCO) ont procédé à une réflexion et proposé des recommandations afin d'actualiser le programme.

Nouveautés du programme de formation continue obligatoire pour la période 2024-2027

- L'Ordre encourage les CRHA | CRIA, et particulièrement les chefs de file dans leur domaine, à se mettre en action pour jouer un rôle actif dans le développement de leurs propres compétences et celles des autres.
- Les CRHA | CRIA qui détiennent une accréditation en médiation doivent suivre cinq heures de développement continu des compétences sur le thème de la médiation en milieu de travail, et ce, chaque année à partir de l'année suivant le premier anniversaire de l'octroi de l'accréditation.
- Mise à jour de la définition de *coaching* et réflexions essentielles pour les CRHA | CRIA lors du choix d'un *coach*.

Le programme de formation continue obligatoire 2024-2027 entrera en vigueur le 1er avril 2024.

ACTIVITÉ OBLIGATOIRE EN ÉTHIQUE ET EN DÉONTOLOGIE DISPENSÉE PAR L'ORDRE	HEURES	NOMBRE DE CRHA | CRIA QUI L'ONT SUIVIE
Regard déontologique sur l'équité, la diversité et l'inclusion	**3**	**6 159**

ACTIVITÉS FACULTATIVES DISPENSÉES PAR L'ORDRE	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA | CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA | CRIA
Rendez-vous et événements spéciaux	**6**	**25**	**1 491**	**666**
Congrès	**1**	**11**	**656**	**539**
Classes virtuelles et formations en mode synchrone	**121**	**682**	**1 273**	**569**
Formations en salle	**1**	**13**	**6**	**4**
Activités d'apprentissage collaboratif (communauté de pratique)	**9**	**135**	**121**	**11**
En ligne en mode asynchrone	**13**	**17**	**2 410**	**3 322**

ACTIVITÉS FACULTATIVES GRATUITES	NOMBRE	HEURES	TOTAL DE PARTICIPATION CRHA | CRIA	TOTAL DE PARTICIPATION NON CRHA | CRIA
Webinaires, classes virtuelles et formations en mode synchrone	**3**	**7**	**2 066**	**470**
En ligne en mode asynchrone	**35**	**44**	**20 429**	**2 563**

NOUVEAUTÉ

RENDEZ-VOUS DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

L'Ordre a instauré une activité *Rendez-vous* visant à promouvoir le développement des compétences au sein des organisations. Dans un contexte de transformations numériques et de changements continus, cet événement avait pour objectif de soutenir et d'accompagner les professionnelles et professionnels agréés dans ces défis de plus en plus criants.

CONGRÈS 2023 ET SALON SOLUTION RH

Le Congrès 2023, présenté dans la région de Québec, proposait une programmation complète, diversifiée et inclusive.

Pour une première fois, la programmation du congrès a inclus une série de conférences mettant en lumière les recherches provenant du Centre de recherche et d'innovation (CRI).

Le Salon Solutions RH a également accueilli plusieurs conférences permettant de répondre à différents intérêts et accueillir des professionnelles et professionnels à la recherche de solutions d'affaires pour répondre à leurs défis quotidiens. Deux journées où les personnes participantes ont partagé avec enthousiasme leur présence tant attendue sur les réseaux sociaux.

CONGRÈS RH

1 195
participantes
et participants

SALON SOLUTIONS RH

Plus de
600
visiteuses
et visiteurs

TAUX DE
SATISFACTION DE
95,6 %

L'ORDRE A PRÉAPPROUVÉ

304
FORMATIONS DE
FOURNISSEURS EXTERNES

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

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

- L'Ordre a 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.
- Aucune sanction découlant du défaut de se conformer au règlement sur la formation continue des CRHA | CRIA n'a été imposée à ces derniers au cours de l'exercice, car une période de grâce est offerte après la période de référence définie audit règlement se terminant le 31 mars 2024. Par ailleurs, aucune sanction n'a été imposée à une ou un CRHA | CRIA pour la période précédente, soit 2018-2021.

Comité de la certification d'enquêtrice ou enquêteur certifié en matière de harcèlement (ECH)

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

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

MANDAT

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

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

MEMBRES

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

Célanie Bouchard, CRHA, ECH

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

Tamara Séguin-Mainguy, CRHA

NOMBRE DE RÉUNIONS
3

PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES

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

DEMANDE D'OCTROI DE LA CERTIFICATION ECH

	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Demandes reçues	**15**
Demandes acceptées	**11**
Demandes refusées	**4**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**0**

DEMANDE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**0**
Demandes reçues	**12**
Demandes acceptées	**8**
Demandes refusées	**3**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**1**

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

CERTIFICATION RETIRÉE

	NOMBRE
Certification retirée	**0**

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

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

En 2023-2024, l'Ordre a procédé à une refonte complète de son Programme de gestion en matière de harcèlement au travail. La refonte a été complétée en deux phases :

- Phase 1 : refonte des volets 4 et 5 (avril 2023 à janvier 2024)
- Phase 2 : refonte des volets 1, 2 et 3 (janvier à avril 2024)

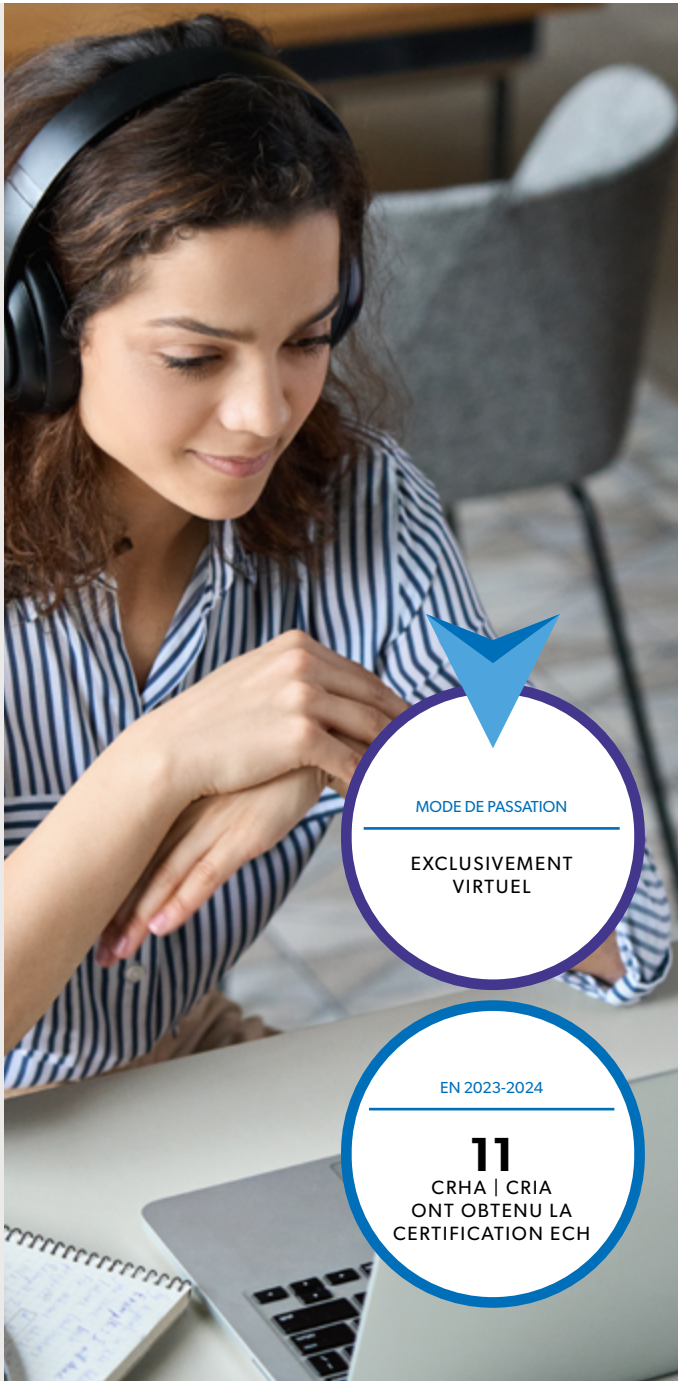
Les volets 1 à 3 sont ouverts à tous, tandis que les volets 4 et 5 sont réservés exclusivement aux professionnelles et professionnels CRHA | CRIA.

LE PROGRAMME EN CHIFFRES

VOLET 04
INTERVENTION
32 personnes participantes
3 cohortes

VOLET 05
CERTIFICATION
15 personnes participantes
1 cohorte

PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG/PREVENTION-HARCELEMENT/



MODE DE PASSATION
EXCLUSIVEMENT VIRTUEL

EN 2023-2024
11
CRHA | CRIA ONT OBTENU LA CERTIFICATION ECH

Accréditation en médiation civile

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

Les CRHA | CRIA sont des professionnelles et professionnels agréés conscients de l'importance d'intervenir en matière de prévention et de règlement des différends. La médiation offre un mode confidentiel et privé de règlement de différends, de 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'une médiatrice ou d'un médiateur qui a la responsabilité de préparer, guider et faciliter le processus de médiation en accompagnant les personnes médiées en toute impartialité.

Depuis 2022, l'Ordre est reconnu par le ministère de la Justice en tant qu'organisme accréditeur en médiation civile, et depuis, plus de 123 CRHA | CRIA ont obtenu leur accréditation par le processus exclusif à l'Ordre.

MAINTIEN DE L'ACCRÉDITATION

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

À cet effet, l'Ordre s'est associé à l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ) pour offrir une formation spécifique à la pratique de la médiation en contexte de travail. Le colloque « La médiation, vecteur de l'inclusion en milieu de travail » a eu lieu le 12 juin 2023 à Montréal et a permis d'aborder des thématiques pertinentes à la médiation en contexte de travail, notamment, la médiation face aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, le vivre ensemble et l'identité professionnelle des médiateurs.

DEMANDE D'ACCRÉDITATION EN MÉDIATION CIVILE

DEMANDES D'OCTROI DE L'ACCRÉDITATION EN MÉDIATION CIVILE	NOMBRE
Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	**5**
Demandes reçues	**24**
Demandes acceptées	**27**
Demandes refusées	**0**
Demandes pendantes à la fin de l'exercice	**2**

1* NOMBRE D'ACCRÉDITATION RETIRÉE

*** La certification a été retirée puisque le statut de la professionnelle ou du professionnel agréé a changé pour « Retraité » et les personnes bénéficiant de ce statut ne peuvent plus travailler en RH | RI.**

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

PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG/PROGRAMME-MEDIATION/

Usurpation de titre réservé

Au cours de la période 2023-2024, l'Ordre a continué les vigies aléatoires auprès de personnes qui ne sont plus inscrites au tableau de l'Ordre pour s'assurer qu'elles n'utilisent plus le titre de « conseillère ou conseiller en ressources humaines agréé » ou de « conseillère ou conseiller en relations industrielles agréé » ni les acronymes CRHA, CRIA ou CHRP (version anglaise).

ENQUÊTES RELATIVES AUX INFRACTIONS PRÉVUES AU CHAPITRE VII DU CODE

ENQUÊTES	NOMBRE
Enquêtes pendantes (sans action ou décision) à la fin de l'exercice précédent	165
Enquêtes ouvertes (au total)	**103**
▪ En matière d'exercice illégal ou d'usurpation de titre	103
▪ En d'autres matières pénales en vertu des articles 187.18, 188.2.1 et 188.3 du Code	0
▪ En d'autres matières pénales en vertu de l'article 188.2.2 du Code (représailles)	0
Perquisitions menées au cours de l'exercice	0
Enquêtes fermées (au total)	**72**
▪ Poursuites pénales intentées	0
▪ Actions non judiciaires (au total)	72
▪ Avertissements incluant invitations à devenir CRHA | CRIA	72
▪ Mises en demeure ou avis formels	0
▪ Enquêtes fermées sans autres mesures (manque de preuves ou autres raisons)	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	196

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

Assurance responsabilité professionnelle

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

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

MOYEN DE GARANTIE	NOMBRE DE CRHA | CRIA	MONTANT PRÉVU DE LA GARANTIE PAR SINISTRE	MONTANT PRÉVU DE LA GARANTIE POUR L'ENSEMBLE DES SINISTRES
Assurance de la responsabilité professionnelle souscrite par l'Ordre (régime collectif)	12 026	1 000 000 $	5 000 000 $
Dispenses (exemptions)	392	s. o.	s. o.
TOTAL	**12 418**		

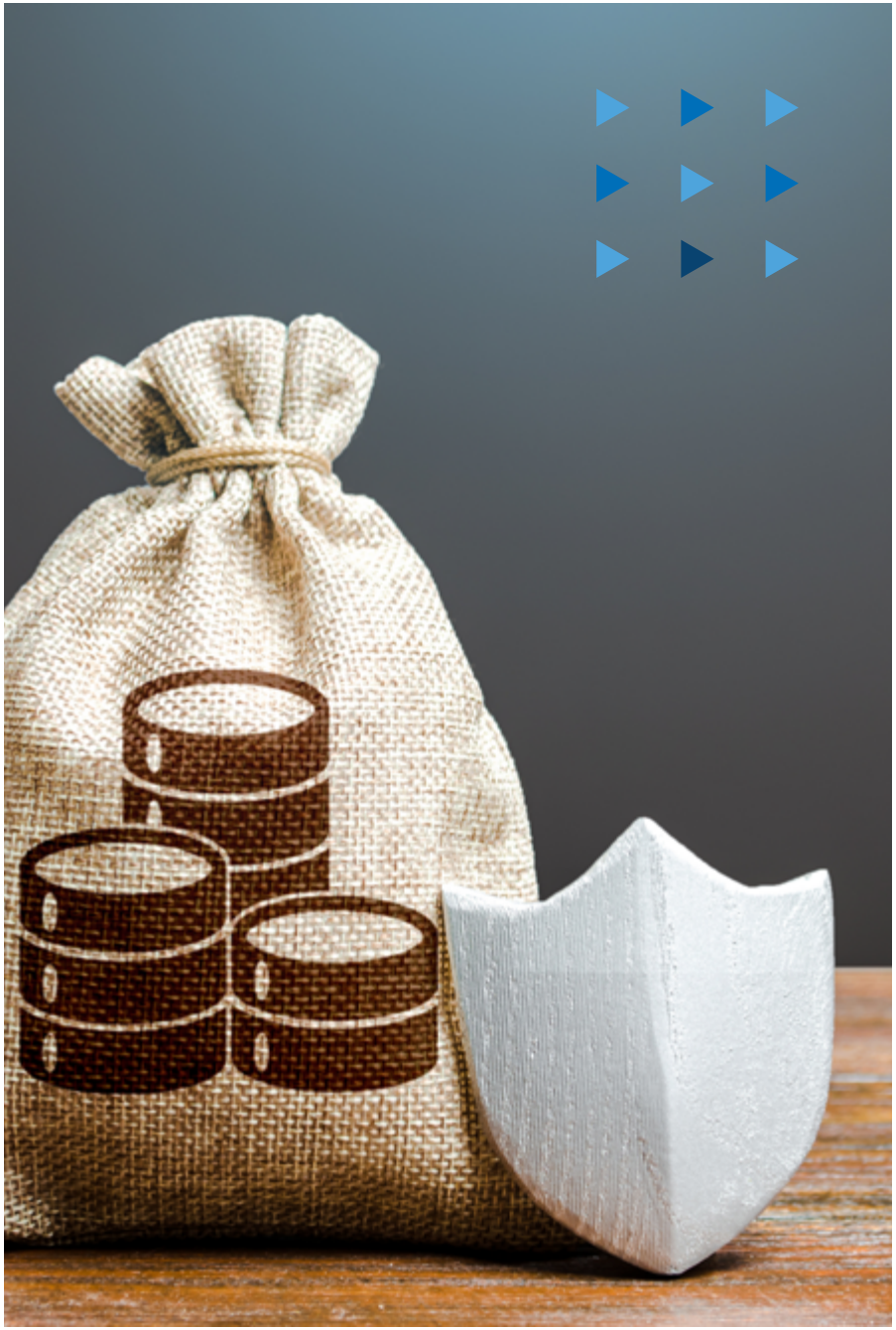
RÉCLAMATIONS FORMULÉES CONTRE LES CRHA | CRIA AUPRÈS DE L'ASSUREUR

RÉCLAMATIONS FORMULÉES CONTRE DES CRHA | CRIA AUPRÈS DE L'ASSUREUR À L'ÉGARD DE LEUR RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	NOMBRE
Réclamations formulées contre les CRHA | CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité au cours de l'année financière	**1**
CRHA | CRIA concernés par ces réclamations	**1**
Déclarations de sinistre formulées par les CRHA | CRIA auprès de leur assureur à l'égard de leur responsabilité au cours de l'année financière	**4**
CRHA | CRIA concernés par ces déclarations de sinistre	**4**

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

CRHA | CRIA AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INFORMATION AU COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE OU AU BUREAU DU SYNDIC DE LA PART DU COMITÉ OU DES PERSONNES RESPONSABLES D'ÉTUDIER LA NATURE DES DEMANDES DE RÉCLAMATION	NOMBRE
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au comité d'inspection professionnelle.	**0**
CRHA | CRIA ayant fait l'objet d'une information au bureau du syndic.	**1**

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



Fonds d'indemnisation

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

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

MONTANT MAXIMAL POUVANT ÊTRE VERSÉ EN INDEMNISATION

MONTANT MAXIMAL QUE LE FONDS PEUT VERSER ANNUELLEMENT	MONTANT
À un réclamant par rapport à un même CRHA | CRIA	10 000 $
À l'ensemble des réclamants par rapport à un même CRHA | CRIA	50 000 $

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

LES NORMES PROFESSIONELLES

Réglementation de l'Ordre

RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'ÉQUIVALENCE

En 2023, l'Ordre a poursuivi les discussions avec l'Office des professions concernant l'étude du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

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

NOUVEAUX PROGRAMMES UNIVERSITAIRES DONNANT ACCÈS AU PERMIS DE L'ORDRE

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

L'Ordre est présentement en attente que les diplômes suivants soient ajouter audit règlement :

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

Communications avec les CRHA | CRIA

BULLETINS D'INFORMATION DESTINÉS AUX CRHA | CRIA

VIGIE CARREFOUR RH

L'infolettre quotidienne est transmise à plus de 22 200 personnes abonnées de l'Ordre, incluant les CRHA | CRIA. On y trouve des ressources portant sur les pratiques exemplaires, une vigie de l'actualité du travail et de l'emploi d'ici et d'ailleurs, l'actualité jurisprudentielle ainsi que les différentes activités offertes par l'Ordre. Cette infolettre vise à outiller les professionnelles et professionnels, de même que les gestionnaires, en faisant une revue quotidienne de la gestion des ressources humaines.

TOUR D'HORIZON

Depuis 2022, un nouveau bulletin mensuel est diffusé aux CRHA | CRIA. Cette publication institutionnelle 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 l'infolettre qui traite de l'aspect légal des relations du travail au Québec. Elle informe les CRHA | CRIA et les personnes abonnées des sujets chauds, des enjeux et des tendances émergentes en relations du travail, qu'ils soient locaux ou internationaux.

BULLETIN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

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

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 Chaudière-Appalaches ainsi que l'Outaouais.

REVUE RH

Publiée en ligne, la Revue RH est destinée aux CRHA, CRIA et au public passionné de RH. Cette source de référence, qui est à la fois un outil d'information et de développement, décrypte les grands enjeux, tendances et innovations touchant le monde du travail. Privilégiant des regards croisés et complémentaires entre la pratique, la gestion et la recherche, 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

220	10	24	42	10	4
VIGIE CARREFOUR RH	VIGIERT	BULLETIN DP	BULLETINS RÉGIONAUX	TOUR D'HORIZON	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	**5**
Élections au CA	**18**
Renouvellement	**14**
Cérémonie pour la remise de permis	**8**
Sondages divers	**7**
Rendez-vous Rémunération	**5**
Rendez-vous Relations au travail	**5**
Rendez-vous Attraction et fidélisation	**7**
Valorisation du titre professionnel	**2**
Congrès RH	**34**
Salon Solutions RH	**12**
Formation continue	**26**
Fondation CRHA	**12**
Prix Distinction Fellow (mise en candidatures)	**3**
Dîners Sciences RH	**14**
Envois de nos partenaires	**12**
Bulletin hebdo Emploi CRHA+	**100**
Boîtes à outils	**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 personnes abonnées sur les enjeux actuels ainsi que pour développer leurs habiletés RH.

RÉSEAUX	NOMBRE D'ABONNÉS*	NOMBRE DE PUBLICATIONS PAR SEMAINE
Facebook	**21 856**	6 à 10
LinkedIn	**46 366**	6 à 10
Instagram	**2 887**	3 à 4
Facebook pour Futurs CRHA | CRIA	**7 034**	4 à 6
Instagram pour Futurs CRHA | CRIA	**481**	4 à 5

*En date du 15 mai 2024

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 2023-2024

LIGNES DIRECTRICES

PUBLICATION : FÉVRIER 2024

UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX PAR LES CRHA | CRIA

À cette ère du numérique, les médias sociaux prennent une grande place dans nos vies et s'imbriquent dans toutes ses sphères. Notamment, les professionnelles et professionnels y ont régulièrement recours dans le cadre de leur travail, ce qui influence en retour leurs pratiques professionnelles.

Les lignes directrices proposent des recommandations pour une utilisation responsable, garantissant le respect des obligations déontologiques.

GUIDES PRATIQUES

PUBLICATION : NOVEMBRE 2023

GUIDE RÉFLEXIF SUR L'UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LA PRATIQUE RH

Révolution industrielle, transformation des valeurs sociales, pressions démographiques et transition environnementale sont des situations en perpétuelle mouvance auxquelles les organisations doivent continuellement s'adapter avec agilité. Les CRHA | CRIA jouent un rôle central dans la conduite de ces transformations parce qu'ils sont au cœur du dialogue social de l'organisation, microcosme de la société dans laquelle elles se produisent.

Ce guide met de l'avant des pistes déontologiques et une approche réflexive pour mieux comprendre et faire face aux grandeurs et défis de l'IA.

PUBLICATION : NOVEMBRE 2023

PRÉVISIONS SALARIALES 2024

Alors que la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir et que les attentes des personnes candidates, des employées et employés sont de plus en plus élevées, les entreprises doivent également composer avec les défis associés au contexte économique incertain.

L'Ordre propose un outil interactif spécialement conçu pour permettre d'être à l'affût des données les plus récentes sur les prévisions salariales de 2024.

PUBLICATION : OCTOBRE 2023

GUIDE SUR LA TRANSPARENCE EN RÉMUNÉRATION

L'instantanéité et l'hyperconnectivité du contexte actuel ont facilité le partage d'informations, incluant celles portant sur la rémunération des talents. En quelques clics, les personnes en emploi peuvent accéder à la rémunération d'un poste spécifique dans un domaine précis. Les jeunes générations semblent raffoler de la transparence salariale. Un flou entourant ce sujet en vogue se fait assurément sentir. De nombreux enjeux éthiques, légaux et sociaux liés à la divulgation de la rémunération sont mis en cause.

Ce guide répond à l'ensemble des réflexions des CRHA | CRIA tout en outillant en matière de divulgation salariale.

FICHES-CONSEILS

PUBLICATION : OCTOBRE 2023

TRANSFORMER LES CONFLITS EN COLLABORATION

Le monde du travail a connu de nombreuses transformations au cours de la dernière décennie. Pandémie, pénurie de personnel, travail en mode hybride, crise économique, augmentation des problèmes de santé mentale et gestion de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). À cela s'ajoute un changement sur le plan des valeurs et des comportements. Certains changements peuvent être positifs, comme l'importance grandissante accordée au bien-être au travail, mais d'autres comme l'augmentation des manifestations d'impatience et d'incivilités ont une incidence négative sur le travail.

Cette fiche-conseil offre des outils pour une gestion des conflits basée sur la collaboration afin de créer une culture d'entreprise collaborative et harmonieuse.

PUBLICATION : SEPTEMBRE 2023

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE, ÉTAPES ET ENJEUX HUMAINS

Entamer un projet de transformation numérique au sein d'une organisation est plus qu'un simple changement technologique, que cela comporte de l'automatisation, de la numérisation, de la robotisation ou une application d'intelligence d'affaires.

Cette fiche-conseil donne un aperçu des questions à se poser afin de prévoir les bonnes interventions et assurer l'engagement des collaborateurs à toutes les étapes d'un projet nécessitant un changement numérique dans votre organisation.

POUR CONSULTER L'ENSEMBLE DES GUIDES ET OUTILS :

CARREFOURRH.ORG/OUTILS

Rôle sociétal

RELATIONS PUBLIQUES

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

PRINCIPAUX THÈMES TRAITÉS :

- Harcèlement en milieu de travail
- Santé mentale
- Transparence et prévisions salariales
- Travail en mode hybride
- Intégration et rétention en emploi du personnel d'expérience
- Pénurie de la main-d'œuvre
- Encadrement et besoins des jeunes en contexte de travail

950
mentions de l'Ordre ou des titres professionnels CRHA | CRIA dans les médias.

18
communiqués de presse diffusés

1
lettre d'opinion diffusée dans les médias

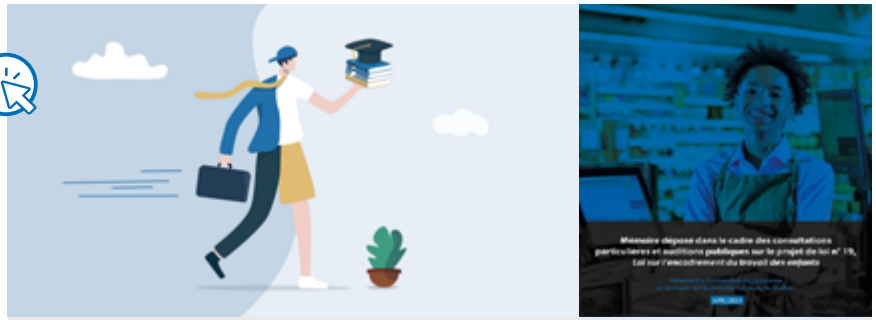
Travail des jeunes en période scolaire : Les employeurs doivent agir de manière exemplaire

AFFAIRES GOUVERNEMENTALES

PROJET DE LOI Nº 19 :

ENCADREMENT DU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES

Dès l'été 2022, l'Ordre a joué un rôle majeur d'influence sur cet enjeu en sollicitant un meilleur encadrement du travail des jeunes entraînant le dépôt du projet de loi no 19, puis dans son adoption en juin 2023.



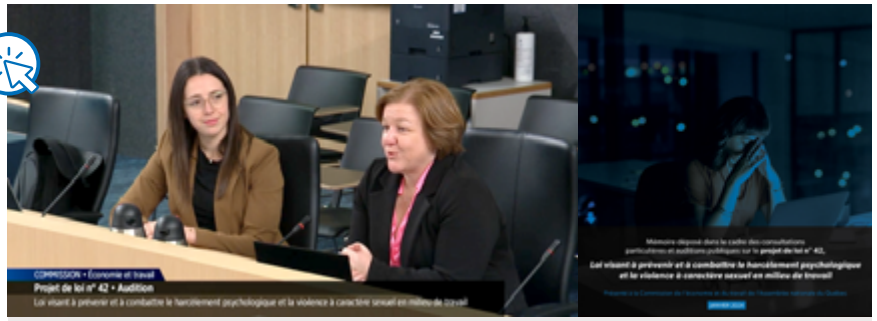
L'Ordre s'est notamment fait entendre par le dépôt d'un mémoire et d'une audition en commission parlementaire.

PROJET DE LOI Nº 42 :

ENCADREMENT DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Depuis de nombreuses années, l'Ordre assume un leadership dans la lutte au harcèlement en milieu de travail.

En 2022, il a participé aux travaux du Comité d'expertes, harcèlement et agression sexuelle puis aux consultations du ministère du Travail menant au dépôt du projet de loi no 42.



En janvier 2024, motivé par sa mission de protection du public et porté par l'expertise des CRHA | CRIA, l'Ordre a généré une tournée médiatique d'importance pour sensibiliser l'écosystème à cet enjeu, a déposé son mémoire et a participé aux consultations de la commission parlementaire.

L'adoption du projet de loi en mars 2024 amène des avancées législatives dont certaines font directement écho à nos demandes. Mentionnons notamment :

- Ajout du contenu minimal à la politique obligatoire en matière de prévention et d'intervention du harcèlement en milieu de travail
- Ajout de la notion de la formation pour les personnes responsables de la prise en charge des plaintes au sein des organisations

COMITÉS

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

- Comité consultatif sur les normes du travail – CNESST
- Comité consultatif personnes immigrantes – Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
- Comité consultatif – Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ)
- Comité aviseur – Centre d'expertise Concilivi
- Comité de planification stratégique – Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)
- Comité d'audit - Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ)
- Groupe de travail sur la Prévention du harcèlement et de la violence – Gouvernement du Canada
- Comité miroir canadien ISO TC 260 sur les normes en ressources humaines – Organisation internationale de normalisation (ISO)

CRHA CANADA

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

- **Est responsable des relations gouvernementales fédérales pour CRHA Canada :**
  - Participation aux consultations prébudgétaires du ministère des Finances et de la Chambre des communes
  - Participation à la consultation parlementaire sur le projet de loi visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement
  - Discussion avec des organismes fédéraux, notamment le Conseil des ressources humaines (CRH) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, pour promouvoir la reconnaissance du titre professionnel au sein de la fonction publique fédérale
  - Publication d'articles explicatifs dans la foulée de changements aux lois fédérales touchant l'emploi et le travail
- **A développé la prochaine formation continue obligatoire qui sera offerte dans toutes les provinces et tous les territoires que regroupe CRHA Canada. Cette formation porte sur les aspects éthiques et déontologiques de la transformation numérique.**
- **A participé à plusieurs enquêtes pancanadiennes qui permettent de dresser des portraits de pratiques RH au pays.**
- **A contribué à l'élaboration et à la diffusion d'une campagne nationale visant à faire rayonner la profession et le titre auprès des directions d'entreprises.**

Mentionnons également que Philippe de Villers, CRHA, président sortant du conseil d'administration de l'Ordre a été nommé président du conseil d'administration de CRHA Canada et que Katy Langlais, CRHA y a également été nommée administratrice.

ORDRECRHA.ORG/CRHA-CANADA

Prise de position

Le Code de déontologie des CRHA | CRIA prévoit que les professionnelles et professionnels agréés doivent exercer la profession « en tenant compte des normes de pratiques généralement reconnues et en respectant les règles de l'art ».

Dans cet esprit et afin de remplir son mandat de protection du public, l'Ordre a mandaté un comité scientifique pour faire l'état de la situation entourant les différentes approches de *coaching* incluant la programmation neurolinguistique (PNL) et de la synergologie.

Ce comité, composé de praticiennes, praticiens et d'universitaires, principalement des CRHA | CRIA, s'est prononcé sur l'efficacité de ces approches au terme de l'analyse de plusieurs dizaines de sources documentaires. À la recommandation de ce comité de spécialistes, le conseil d'administration de l'Ordre a déclaré la programmation neurolinguistique (PNL) et la synergologie comme des pratiques dorénavant non généralement reconnues par l'Ordre.

Étant donné l'absence de preuves scientifiques prouvant l'efficacité de ces techniques, les CRHA | CRIA doivent user d'une grande prudence en cas de recours à celles-ci dans leur pratique en informant leur clientèle que leur validité reste à démontrer.

CONCRÈTEMENT :

- **Les heures de formation continue liées à la PNL et à la synergologie ne seront plus reconnues par l'Ordre à compter du 1er avril 2024.** Cette date a été arrêtée par souci pour les personnes qui seraient déjà dans un parcours de formation.
- Les CRHA | CRIA souhaitant maintenir une approche basée sur la PNL ou la synergologie dans leur pratique de *coaching* devront obtenir et documenter le consentement éclairé des personnes concernées.
- Les CRHA | CRIA qui souhaitent enseigner la PNL ou la synergologie devront émettre et documenter une mise en garde quant au fait que la pratique est non généralement reconnue par l'Ordre.

Consulter le résumé du Rapport du comité scientifique sur la programmation neurolinguistique et la synergologie.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTER LES LIGNES DIRECTRICES SUR LE *COACHING*

CARREFOURRH.ORG/OUTILS/LIGNES-DIRECTRICES/CODE-CONDUITE-SUR-COACHING

LES CRHA | CRIA

Renseignements généraux

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

ÉVOLUTION DU TABLEAU DE L'ORDRE

31 MARS 2024

12 418

31 MARS 2023

12 132

31 MARS 2022

11 801

31 MARS 2021

11 430

31 MARS 2020

11 005

RÉPARTITION PAR GROUPE D'ÂGE

592
25 ANS ET MOINS

5 856
26 À 40 ANS

4 413
41 À 55 ANS

1 557
56 ANS ET PLUS

STATUT DE PRATIQUE

1 131
EN PRATIQUE PRIVÉE

11 287
EN ENTREPRISE

GENRE

9 683
FEMMES

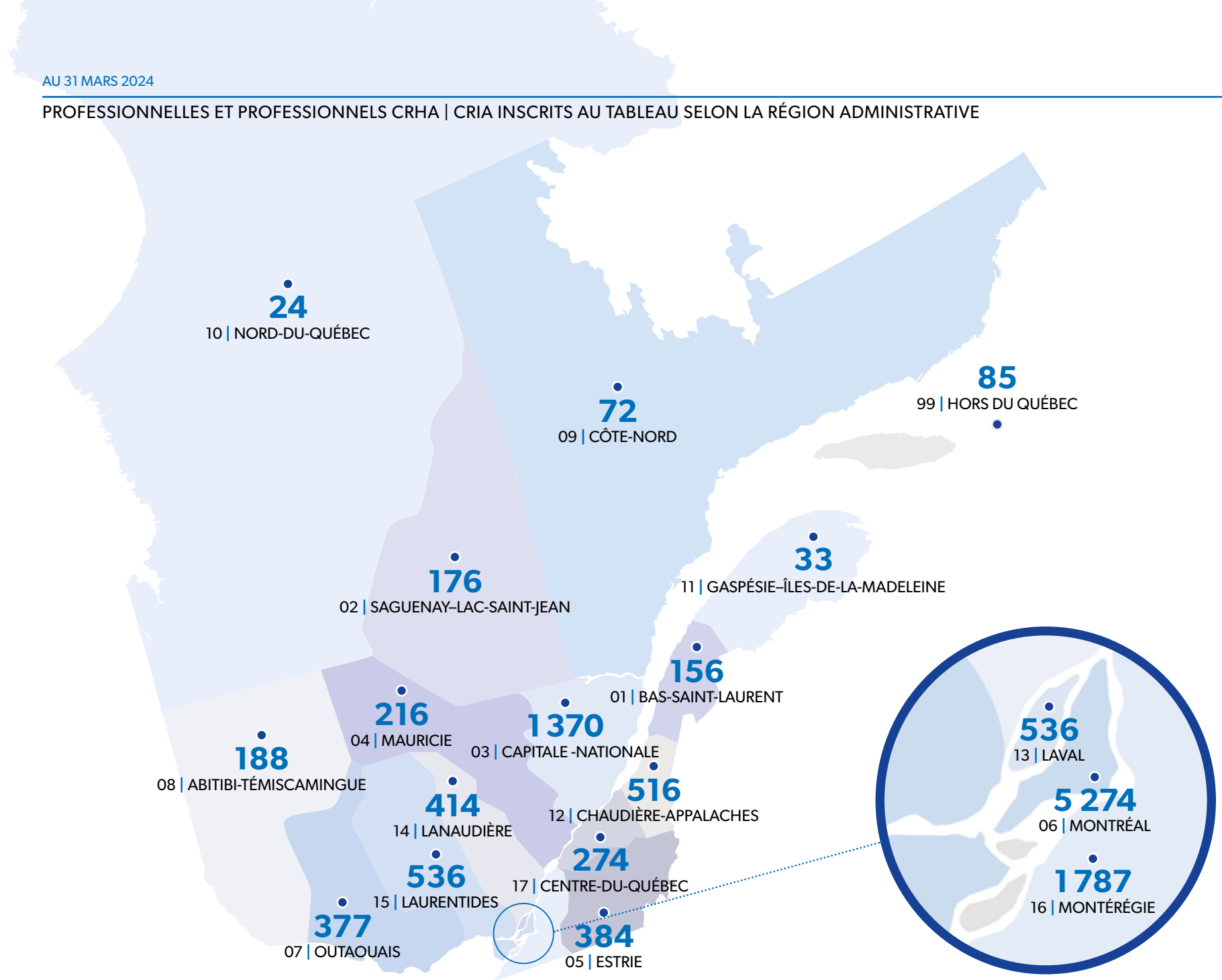
2 735
HOMMES

TITRE PROFESSIONNEL

CRHA	10 028
CRIA	2 390

AU 31 MARS 2024

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



AU 31 MARS 2024

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

		NOMBRE
01	Bas-Saint-Laurent	**156**
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	**176**
03	Capitale-Nationale	**1 370**
04	Mauricie	**216**
05	Estrie	**384**
06	Montréal	**5 274**
07	Outaouais	**377**
08	Abitibi-Témiscamingue	**188**
09	Côte-Nord	**72**
10	Nord-du-Québec	**24**
11	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	**33**
12	Chaudière-Appalaches	**516**
13	Laval	**536**
14	Lanaudière	**414**
15	Laurentides	**536**
16	Montérégie	**1 787**
17	Centre-du-Québec	**274**
99	Hors du Québec	**85**

AU 31 MARS 2024

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

CLASSE	NOMBRE DE CRHA	CRIA DÉTENANT UN PERMIS	COTISATION ANNUELLE	
			MONTANT	DATE DU VERSEMENT
Réguliers	10 639		610,00 $	1er avril 2023
Réguliers (nouveaux diplômés)	825		235,32 $	1er avril 2023
Retraités	265		122,00 $	1er avril 2023
Cotisation réduite	584		305,00 $	1er avril 2023
Professeures et professeurs	82		244,00 $	1er avril 2023
Chargée et chargé de cours*	23		366,00 $	1er avril 2023
Total	**12 418**			

*Pour bénéficier de ce statut, les chargées ou chargés de cours doivent avoir une charge d'au moins cinq (5) cours au courant de l'année de cotisation en cours

INSCRIPTIONS AU TABLEAU EN 2023-2024

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE
Total des inscriptions	**907**
Premières inscriptions	**785**

RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	**7**

- L'Ordre n'a pas délivré d'autorisation spéciale de porter le titre de CRHA ou de CRIA.
- L'Ordre n'a pas de condition ni de formalité de délivrance de certificats d'immatriculation ou de certificats de spécialistes.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application des paragraphes *e* et *p* de l'article 94 du Code des professions autorisant les CRHA | CRIA à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société.
- L'Ordre n'a aucune inscription au tableau avec limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles.
- L'Ordre n'a pas suspendu ni révoqué de permis.

AU 31 MARS 2024

MOUVEMENTS AU TABLEAU DE L'ORDRE		NOMBRE
	CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice précédent	**12 132**
+	Nouveaux CRHA | CRIA **inscrits** au tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice** (total)	**785**
	▪ Permis temporaires délivrés en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	1
	▪ Permis délivrés en vertu de l'article 184 du Code des professions	422
	▪ Permis délivrés à la suite de la reconnaissance d'une équivalence (total)	362
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu au Québec	326
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Québec, mais au Canada	4
	▪ de la formation ou d'un diplôme obtenu hors du Canada	32
+	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	**122**
-	CRHA | CRIA **radiés** du tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice et demeurant radiés au 31 mars**	4
-	CRHA | CRIA **retirés** du tableau de l'Ordre **au cours de l'exercice et demeurant retirés au 31 mars** (total)	617
	▪ à la suite d'un décès	5
	▪ à la suite d'un retrait volontaire du tableau (congé de parentalité, sabbatique, études, démission, retraite)	612
	▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française, expiré	0
=	CRHA | CRIA inscrits au tableau de l'Ordre au 31 mars de l'exercice (total)	**12 418**
	▪ titulaires d'un permis temporaire délivré en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française	0
	▪ titulaires d'un permis dit régulier	12 418

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION

GROUPES DE POPULATION DE LA PERSONNE

GROUPE	NOMBRE
Aucun	**86,54 %**
Minorités visibles	**10,21 %**
Personnes autochtones	**0,60 %**
Je préfère ne pas répondre	**2,65 %**

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU AYANT UNE INCAPACITÉ

91,24 %
AUCUN

4,53 %
HANDICAP

4,23 %
JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE

COMMUNAUTÉ LGBTQ2+ ET AUTRES MINORITÉS SEXUELLES

3,3 %
des répondants indiquent faire partie de la communauté LGBTQ2+

Délivrance de permis

NOMBRE DE DEMANDES FONDÉES SUR LA DÉTENTION D'UN DIPLÔME DÉTERMINÉ EN APPLICATION DU PREMIER ALINÉA DE L'ARTICLE 184 DU CODE DES PROFESSIONS ET, S'IL Y A LIEU, SUR LE FAIT D'AVOIR SATISFAIT AUX AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS OU SUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE DE CES AUTRES CONDITIONS ET MODALITÉS.*

	NOMBRE DE DEMANDES					
LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	PENDANTES À LA FIN DE L'EXERCICE	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	ANNULÉES	REÇUES, MAIS QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE.
Province de Québec	**19**	**439**	**422**	**0**	**11**	**25**

* 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	**5**	**333**	**326**	**0**	**5**	**7**
	Province de l'Ontario	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**
	Provinces de l'Atlantique	**0**	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**
	Provinces de l'Ouest et territoires	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total hors du Québec, mais au Canada	**0**	**5**	**5**	**0**	**0**	**0**
UE	France	**0**	**18**	**18**	**0**	**0**	**0**
	Reste de l'Union européenne	**0**	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**
AILLEURS	États-Unis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	**0**	**10**	**10**	**0**	**0**	**0**
	Total hors du Canada	**0**	**32**	**32**	**0**	**0**	**0**

ÉTATS FINANCIERS

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
États financiers
31 mars 2024

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
Sommaire
Exercice clos le 31 mars 2024

Page

Rapport de l'auditeur indépendant

États financiers

État des résultats *1*

État de l'évolution de l'actif net *2*

Bilan *3*

État des flux de trésorerie *5*

Notes complémentaires *6*

Renseignements complémentaires *13*

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 Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Ordre »), qui comprennent le bilan au 31 mars 2024, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Ordre au 31 mars 2024, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP
3131, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 400, Laval (Québec) H7T 2Z5 Tél. : 514.343.5247 Téléc. : 514.739.2785

MNP.ca

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

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

MNP SENCRL, SRL[1]

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

Laval (Québec)
Le 6 septembre 2024

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

MNP

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

État des résultats

Exercice clos le 31 mars 2024

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	***2024*** ***Total***	*2023* *Total*
Produits					
Cotisations (annexe A)	**6 752 446**	**-**	**-**	**6 752 446**	6 475 375
Formation continue	**3 182 661**	**-**	**-**	**3 182 661**	2 323 706
Vente et location de biens et de services	**1 252 447**	**-**	**-**	**1 252 447**	984 928
Revenus de placements (annexe B)	**863 242**	**-**	**126 006**	**989 248**	(99 908)
Services aux membres					
Activités sociales ou de réseautage	**107 945**	**-**	**-**	**107 945**	-
Offres d'emploi	**448 869**	**-**	**-**	**448 869**	666 011
Ristournes d'un fournisseur de services aux membres	**69 428**	**-**	**-**	**69 428**	68 160
Admissions	**264 155**	**-**	**-**	**264 155**	245 385
Subventions (annexe C)	**143 192**	**-**	**-**	**143 192**	632 766
Assurance responsabilité professionnelle	**-**	**-**	**34 215**	**34 215**	56 465
Amortissement - apport reporté	**18 000**	**-**	**-**	**18 000**	18 000
Discipline	**5 217**	**-**	**-**	**5 217**	22 910
	13 107 602	**-**	**160 221**	**13 267 823**	11 393 798
Charges (annexe D)					
Formation continue	**3 733 510**	**-**	**235 938**	**3 969 448**	3 694 089
Autres - charges administratives	**1 770 906**	**-**	**6 712**	**1 777 618**	1 603 998
Communications	**1 729 710**	**-**	**-**	**1 729 710**	1 638 773
Admissions	**1 240 750**	**-**	**-**	**1 240 750**	1 107 870
Services aux membres	**1 071 016**	**-**	**-**	**1 071 016**	713 688
Inspection professionnelle	**1 011 007**	**-**	**-**	**1 011 007**	981 984
Normes de pratique	**654 448**	**-**	**18 113**	**672 561**	529 735
Enquêtes disciplinaires - syndic	**632 716**	**-**	**-**	**632 716**	424 826
Gouvernance et reddition de comptes	**384 399**	**-**	**-**	**384 399**	362 362
Amortissement	**305 602**	**-**	**-**	**305 602**	369 863
Contribution au CIQ	**47 877**	**-**	**-**	**47 877**	39 266
Comité de la formation	**43 919**	**-**	**-**	**43 919**	41 068
Comité de discipline	**27 934**	**-**	**-**	**27 934**	29 504
Infractions pénales	**15 677**	**-**	**-**	**15 677**	21 911
Comité de révision	**6 888**	**-**	**-**	**6 888**	10 956
Assurance responsabilité professionnelle	**5 226**	**-**	**-**	**5 226**	10 956
	12 681 585	**-**	**260 763**	**12 942 348**	11 580 849
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**426 017**	**-**	**(100 542)**	**325 475**	(187 051)

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

Des informations complémentaires sont présentées à la note 14.

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

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2024

	Investi en immobilisations	*Non grevé d'affectations*	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	***2024*** ***Total***	*2023* *Total*
Solde au début	**657 595**	**4 354 905**	**150 000**	**1 093 681**	**6 256 181**	6 443 232
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**(287 602)**	**713 619**	**-**	**(100 542)**	**325 475**	(187 051)
Acquisition d'immobilisations	**627 783**	**(627 783)**	**-**	**-**	**-**	-
Soldes interfonds (note 11)	**-**	**74 652**	**-**	**(74 652)**	**-**	-
Solde à la fin	**997 776**	**4 515 393**	**150 000**	**918 487**	**6 581 656**	6 256 181

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

Bilan

31 mars 2024

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	*2024 Total*	*2023 Total*
Actif					
Court terme					
Encaisse	**6 344 789**	**150 000**	**5 634**	**6 500 423**	6 637 678
Débiteurs (note 3)	**178 948**	**-**	**34 215**	**213 163**	223 192
Frais payés d'avance	**267 572**	**-**	**-**	**267 572**	210 576
Interfonds, sans intérêt*	**128 702**	**-**	**-**	**-**	-
	6 920 011	**150 000**	**39 849**	**6 981 158**	7 071 446
Placements (note 4)	**6 180 229**	**-**	**1 007 340**	**7 187 569**	6 598 036
Immobilisations corporelles (note 5)	**359 519**	**-**	**-**	**359 519**	54 787
Immobilisations incorporelles (note 6)	**666 757**	**-**	**-**	**666 757**	649 308
	14 126 516	**150 000**	**1 047 189**	**15 195 003**	14 373 577

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

Bilan

31 mars 2024

	Fonds général	*Fonds de stabilisation*	*Fonds d'investissement et de développement de la profession*	***2024*** ***Total***	*2023* *Total*
Passif					
Court terme					
Créditeurs (note 8)	**1 755 145**	**-**	**-**	**1 755 145**	1 495 445
Produits reportés (note 9)	**6 787 513**	**-**	**-**	**6 787 513**	6 559 125
Interfonds, sans intérêt*	**-**	**-**	**128 702**	**-**	-
	8 542 658	**-**	**128 702**	**8 542 658**	8 054 570
Loyer reporté	**42 189**	**-**	**-**	**42 189**	16 326
Apport reporté (note 10)	**28 500**	**-**	**-**	**28 500**	46 500
	8 613 347	**-**	**128 702**	**8 613 347**	8 117 396
Actif net					
Investi en immobilisations	**997 776**	**-**	**-**	**997 776**	657 595
Non grevé d'affectations	**4 515 393**	**-**	**-**	**4 515 393**	4 354 905
Fonds de stabilisation	**-**	**150 000**	**-**	**150 000**	150 000
Fonds d'investissement et de développement de la profession	**-**	**-**	**918 487**	**918 487**	1 093 681
	5 513 169	**150 000**	**918 487**	**6 581 656**	6 256 181
	14 126 516	**150 000**	**1 047 189**	**15 195 003**	14 373 577

Engagements contractuels (note 13)

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

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Au nom du conseil d'administration

MANON PERREAULT, PRÉSIDENTE 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 clos le 31 mars 2024

	2024	*2023*
Activités de fonctionnement		
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	**325 475**	(187 051)
Éléments n'affectant pas la trésorerie :		
Amortissement - immobilisations corporelles	**66 285**	102 191
Amortissement - immobilisations incorporelles	**239 317**	239 318
Amortissement - apport reporté	**(18 000)**	(18 000)
Amortissement - avantages incitatifs relatifs au bail	**-**	(15 496)
Amortissement - loyer reporté	**25 863**	(24 489)
Perte (gain) à la cession et variation de la juste valeur des placements	**(558 924)**	343 724
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	**-**	44 849
	80 016	485 046
Variation nette d'éléments hors trésorerie liés au fonctionnement	**441 121**	343 530
	521 137	828 576
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	**(2 753 192)**	(3 114 200)
Produit de la cession de placements	**2 722 583**	2 425 665
Acquisition d'immobilisations corporelles	**(371 017)**	(46 326)
Acquisition d'immobilisations incorporelles	**(256 766)**	-
	(658 392)	(734 861)
(Diminution) augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	**(137 255)**	93 715
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	**6 637 678**	6 543 963
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	**6 500 423**	6 637 678

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

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

1. Description de l'organisme

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

2. Principales méthodes comptables

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

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

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

Le Fonds de stabilisation a pour objet de stabiliser les variations de primes d'assurance. Le montant 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.

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

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

Instruments financiers

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

2. Principales méthodes comptables (suite)

Instruments financiers (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Principales méthodes comptables (suite)

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

	Période
Plateformes web	5 ans
Logiciels	5 ans
Implantation d'un logiciel-service	5 à 7 ans

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

Conversion des opérations et éléments libellés en monnaies étrangères
L'Ordre utilise la méthode temporelle pour la conversion de ses opérations libellées en monnaies étrangères.

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

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

3. Débiteurs

	2024	*2023*
Comptes clients	**168 640**	145 927
Provision pour créances douteuses	**(10 000)**	(10 000)
	158 640	135 927
Subvention à recevoir	**20 308**	30 800
Ristourne de l'assureur	**34 215**	56 465
	213 163	223 192

4. Placements

	2024	*2023*
Obligations municipales, 2,30 %, échéant en avril 2025	**196 100**	286 446
Obligations corporatives, 3,22 % à 7,50 % (3,04 % à 7,50 % en 2023), échéant entre avril 2025 et juin 2083 (juin 2028 et juin 2083 en 2023)	**2 185 502**	1 303 402
Actions et fonds de placement	**4 805 967**	5 008 188
	7 187 569	6 598 036

5. Immobilisations corporelles

	Coût	***Amortissement cumulé***	***2024 Valeur nette***	*2023 Valeur nette*
Mobilier de bureau	**149 000**	**14 840**	**134 160**	-
Équipement informatique	**246 214**	**132 152**	**114 062**	54 787
Améliorations locatives	**115 413**	**4 116**	**111 297**	-
	510 627	**151 108**	**359 519**	54 787

6. Immobilisations incorporelles

	Coût	***Amortissement cumulé***	***2024 Valeur nette***	*2023 Valeur nette*
Plateformes web	**1 047 590**	**662 578**	**385 012**	594 530
Logiciels	**148 997**	**124 018**	**24 979**	54 778
Implantation d'un logiciel-service	**256 766**	**-**	**256 766**	-
	1 453 353	**786 596**	**666 757**	649 308

7. Facilités de crédit

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 $, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel (7,20 % au 31 mars 2024 et 6,70 % au 31 mars 2023) majoré de 0,99 %, garantie par une sûreté ou une hypothèque de premier rang sur tous les biens meubles de l'Ordre pour un montant de 250 000 $ majoré de 20,00 %.
Au 31 mars 2024, 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. Créditeurs

	2024	*2023*
Fournisseurs	**540 523**	448 723
Salaires et vacances à payer	**744 000**	556 000
Charges sociales à payer	**22 000**	19 500
Taxes de vente	**437 434**	466 618
Fournisseurs - Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, sans intérêt	**11 188**	4 604
	1 755 145	1 495 445

Au 31 mars 2024, les créditeurs incluent une somme à remettre à l'État de 459 434 $ (486 118 $ en 2023).

9. Produits reportés

	2024	*2023*
Cotisations	**6 031 387**	5 810 978
Examen	**137 030**	108 150
Activités de développement professionnel	**478 333**	466 916
Offres d'emploi	**42 538**	59 783
Vente et location de biens et de services	**52 966**	76 803
Subvention reportée - ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	**45 259**	-
Gala	**-**	36 495
	6 787 513	6 559 125

10. Apport reporté

	2024	*2023*
Solde au début	**46 500**	82 500
Moins : amortissement	**(18 000)**	(18 000)
Solde à la fin	**28 500**	46 500

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 74 652 $ reflète ces éléments à l'état de l'évolution de l'actif net.

12. Instruments financiers

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

12. Instruments financiers (suite)

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

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

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

	2024		*2023*	
	Dollars canadiens	***Dollars américains***	*Dollars canadiens*	*Dollars américains*
Encaisse	**5 951**	**4 392**	5 648	4 175
Placements	**1 062 839**	**784 383**	1 022 284	755 672

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

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

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

13. Engagements contractuels

Les engagements pris par l'Ordre en vertu de baux et de contributions annuelles sont de 4 937 799 $ et les versements à effectuer au cours des prochains exercices sont les suivants :

2025	954 874
2026	810 499
2027	494 507
2028	506 546
2029	455 679
Autres	1 715 694

14. Informations sur les résultats

	2024	*2023*
Amortissement - loyer reporté	**(25 863)**	(24 489)
Amortissement - immobilisations corporelles	**66 285**	102 191
Amortissement - immobilisations incorporelles	**239 317**	239 318
Amortissement - avantages incitatifs relatifs au bail	**-**	(15 496)
Intérêts et frais bancaires	**16 301**	16 672
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	**-**	44 849

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 573 $ (549 $ en 2023). Également, les dons et commandites, comprenant entre autres les dons des membres, effectués lors du renouvellement de leur cotisation, ont totalisé 51 740 $ (38 011 $ en 2023) 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 30 201 $ (13 525 $ en 2023) tandis que l'Ordre a versé un montant de 5 216 $ (22 910 $ en 2023) pour la recherche sur le harcèlement.

16. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2024, 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 :

	2024	*2023*
Directrice générale	**328 591**	315 218

Un montant de 8 050 $ (8 400 $ en 2023) en jetons de présence a été octroyé pour la présidence de l'Ordre au cours de l'année tandis que le total pour tous les administrateurs est de 43 750 $ (43 325 $ en 2023).

17. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de l'exercice 2023 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2024.

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Renseignements complémentaires

Exercice clos le 31 mars 2024

	2024	*2023*
Annexe A - Cotisations		
Revenus bruts	**7 237 943**	6 948 139
Sommes perçues des membres mises à l'encontre des revenus et remises à une tierce partie		
Office des professions du Québec	**(360 122)**	(351 828)
Assurance responsabilité professionnelle	**(125 375)**	(120 936)
Revenus nets	**6 752 446**	6 475 375

2024

Annexe B - Revenus de placements

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

2023

	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Total
Perte à la cession et variation de la juste valeur des placements	(264 717)	-	(79 007)	(343 724)
Intérêts, dividendes et distributions (fonds communs)	213 849	-	29 967	243 816
	(50 868)	-	(49 040)	(99 908)

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
Renseignements complémentaires
Exercice clos le 31 mars 2024

	2024	*2023*
Annexe C - Subventions		
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale		
Concertation pour l'emploi	**143 192**	632 766

Annexe D - Charges

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

Les charges directement liées à un projet sont attribuées à ce projet. Les frais généraux fixes sont attribués aux différents projets au prorata des heures réelles imputées à chacun des projets. Ils comprennent notamment le loyer, les télécommunications, les frais de système d'information et de sécurité informatique.

2023

Annexe D - Charges

	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
Admissions	126 096	775 994	205 780	1 107 870
Amortissement	369 863	-	-	369 863
Assurance responsabilité professionnelle	-	8 636	2 320	10 956
Autres - charges administratives	582 195	830 164	191 639	1 603 998
Comité de discipline	10 423	14 978	4 103	29 504
Comité de la formation	-	35 044	6 024	41 068
Comité de révision	-	8 636	2 320	10 956
Communications	557 396	888 808	192 569	1 638 773
Contribution au CIQ	39 266	-	-	39 266
Enquêtes disciplinaires - syndic	63 776	323 067	37 983	424 826
Formation continue	1 923 037	1 438 179	332 873	3 694 089
Gouvernance et reddition de comptes	68 301	255 498	38 563	362 362
Infractions pénales	-	17 272	4 639	21 911
Inspection professionnelle	8 970	830 844	142 170	981 984
Normes de pratique	84 481	375 923	69 331	529 735
Services aux membres	46 975	535 315	131 398	713 688
	3 880 779	6 338 358	1 361 712	11 580 849

Les charges directement liées à un projet sont attribuées à ce projet. Les frais généraux fixes sont attribués aux différents projets au prorata des heures réelles imputées à chacun des projets. Ils comprennent notamment le loyer, les télécommunications, les frais de système d'information et de sécurité informatique.

ANNEXES

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

RÉFLEXION ÉTHIQUE AU COEUR DE LA PROTECTION DU PUBLIC

POUR L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES AGRÉÉS, PROTÉGER LE PUBLIC AUJOURD'HUI, C'EST :

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

INTRODUCTION

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

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

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

VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES

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

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

OUTRE LA MISSION DE PROTECTION DU PUBLIC, LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES MEMBRES DES COMITÉS DOIVENT PRENDRE EN COMPTE LES VALEURS DE L'ORDRE DANS LEURS DÉCISIONS :

INTÉGRITÉ
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.

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

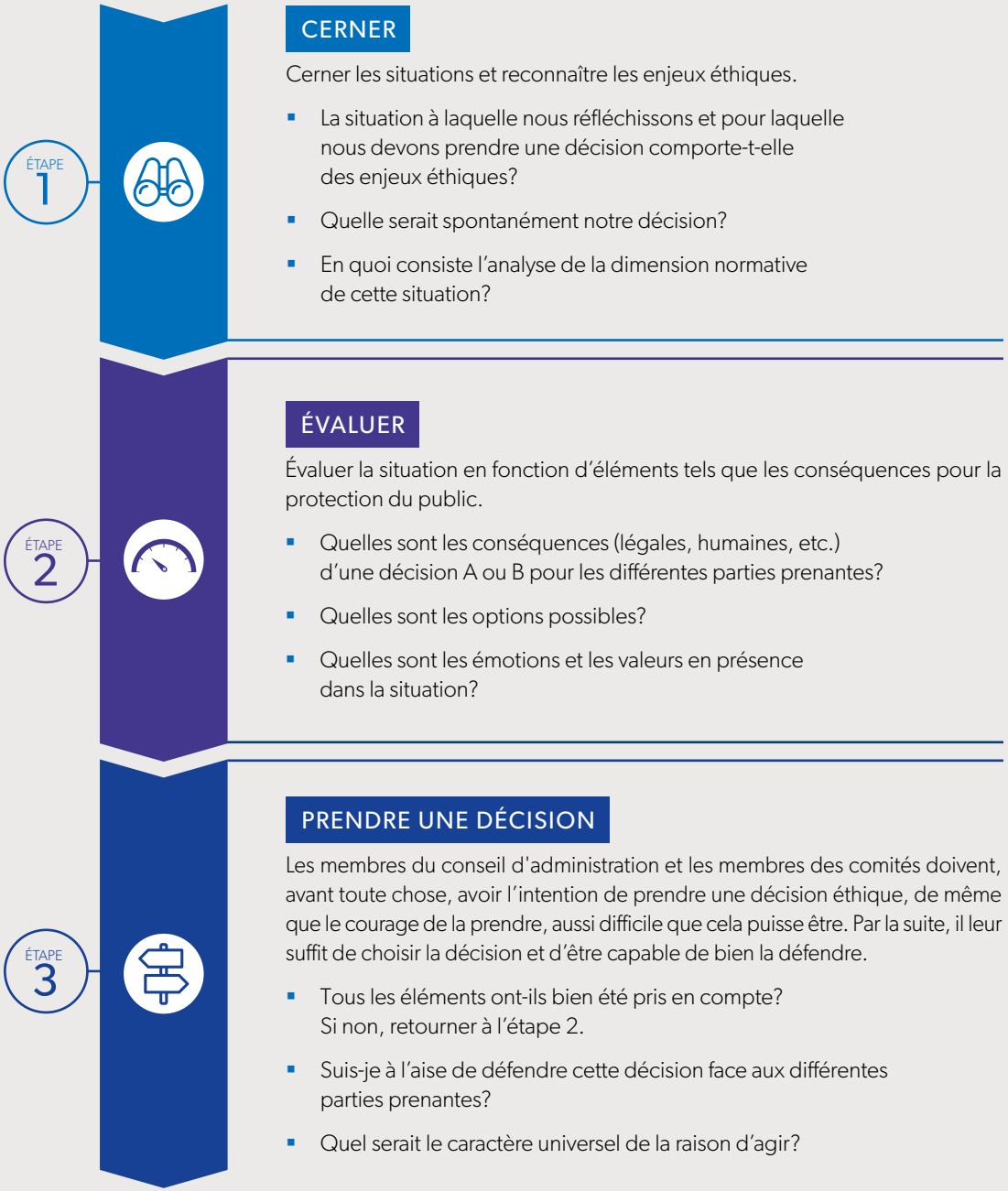
INNOVATION
Nous sommes agiles,audacieux et avant-gardistes

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

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

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

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



FAIRE PREUVE DE SAINE GOUVERNANCE

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

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

QUESTIONNER

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

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

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

LES PIÈGES

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

RÉFLÉCHIR

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

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

Articles de référence du Règlement : 8 et 9.

LES PIÈGES

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

CONSIDÉRER

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

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

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

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

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

LES PIÈGES

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

DÉCIDER

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

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

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

LES PIÈGES

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

ÊTRE EXEMPLAIRE

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

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

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

LES PIÈGES

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

CONTRÔLER ET MESURER

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

- Élaborer, diffuser et appliquer des politiques.
- Discuter et débattre continuellement de cas fictifs éthiques pour 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 MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES MEMBRES DES COMITÉS DOIVENT DÉCLARER TOUTE SITUATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS.

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

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

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

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

Article de référence du Règlement : 6

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

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

Articles de référence du Règlement : 18

TOUT MANQUEMENT À CE CADRE PAR UN MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DOIT ÊTRE SOUMIS AU COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

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

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

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

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

ORDRECRHA.ORG/CEED

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

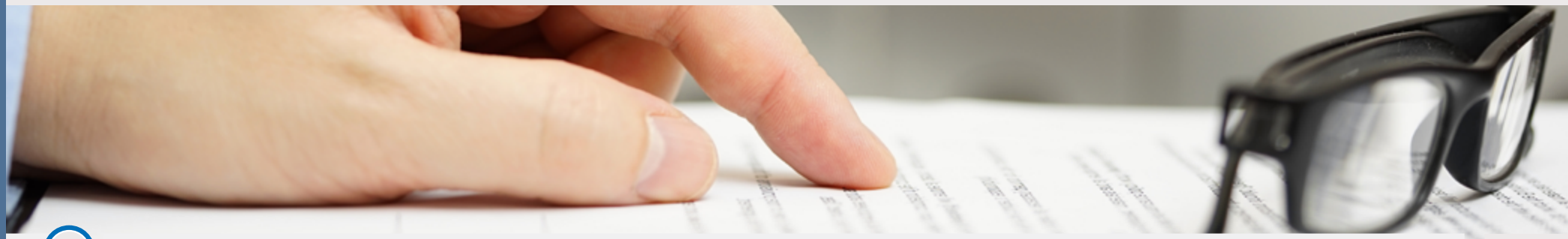
Tout manquement à ce cadre par un membre de comité doit être soumis au président de l'Ordre, qui, après avoir été saisi de la dénonciation, procède à un examen sommaire de la situation, en consultant des ressources compétentes au besoin.

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

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

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

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



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 annuellementpar 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 validement poursuivie et un rapport peut être validement 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 sexuelou 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 informationau 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

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés