

2018 / 2019

RAPPORT ANNUEL

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

**Un leadership garant de milieux
sains et sans harcèlement**





PROTECTION DU PUBLIC

À l'instar des 45 autres ordres professionnels, la mission principale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés consiste à protéger le public, lequel comprend les travailleurs, les dirigeants, les gestionnaires et les organisations. Aujourd'hui, protéger le public, c'est permettre à chaque individu de s'épanouir dans un milieu de travail sain, collaboratif et innovant et propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale.

De plus, pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, la protection du public c'est aussi sensibiliser et influencer la société en veillant à l'adoption des meilleures pratiques professionnelles par les CRHA et CRIA, en contribuant au succès des organisations, en habilitant et responsabilisant les travailleurs, en outillant les dirigeants et les gestionnaires afin qu'ils posent les bons gestes RH et en s'assurant d'une progression soutenue de la profession et de sa notoriété.



Les valeurs qui animent et inspirent nos actions

- **Intégrité**
Notre éthique et notre transparence inspirent confiance.
- **Collégialité**
Notre intelligence collective fait notre distinction.
- **Excellence**
Nous misons sur la qualité, la pertinence et la convivialité.
- **Innovation**
Nous sommes ambitieux, créatifs, agiles et tournés vers l'avenir.

Afin d'incarner sa vision, ses orientations et l'ensemble de ses actions au quotidien, l'Ordre s'est doté de valeurs organisationnelles lui permettant d'aligner ses activités actuelles et futures.



Vision

Trois principes directeurs ont guidé l'Ordre dans l'élaboration de son nouveau PLAN HORIZON 2022 :

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

Les CRHA et les CRIA, des professionnels à l'expertise diversifiée

Deux titres sont réservés aux membres de l'Ordre, soit conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) et conseiller en relations industrielles agréé (CRIA). Se rapportant à la même profession, ils ont la même valeur et sont protégés par le Code des professions du Québec. Les CRHA et CRIA sont présents dans tous les milieux, que ce soit les entreprises, les organismes gouvernementaux et à but non lucratif, les syndicats, les universités ou les cabinets de consultants. Ils exercent leurs activités dans les secteurs public et privé, notamment en relations du travail, en dotation, en développement des compétences, en rémunération globale, en développement organisationnel et en santé, sécurité et mieux-être au travail, tout en s'impliquant dans la gestion stratégique de l'organisation et la planification des ressources humaines.

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

PRÉSENTATION

Monsieur François Paradis PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE HÔTEL DU PARLEMENT

Monsieur le Président,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

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

Maître Sonia LeBel
MINISTRE DE LA JUSTICE ET MINISTRE RESPONSABLE DE
L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES

Madame Sonia LeBel MINISTRE DE LA JUSTICE ET MINISTRE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DES LOIS PROFESSIONNELLES

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Madame la Ministre,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

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

Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Madame Diane Legault PRÉSIDENTE OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC

Madame la Présidente,

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

Ce document couvre la période comprise entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

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

Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE

- 2 // Présentation //
- 7 // Table des matières //
- 8 // Faits saillants 2018-2019 //

L'ORDRE

- 14 // Rapport de la Présidente et de la Directrice générale //
- 18 // Planification stratégique Horizon 2022 //
- 20 // Le conseil d'administration //
- 24 // Comité exécutif //
- 26 // Comités de gouvernance du conseil d'administration //
- 28 // Comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie //
- 30 // Personnel de l'Ordre //
- 32 // Fondation CRHA //

LA PROFESSION

- 34 // Programme de gestion en matière de harcèlement au travail //
- 36 // Comité de la formation //
- 38 // Comité des équivalences //
- 40 // Comité de révision des équivalences //
- 42 // Comité d'inspection professionnelle //
- 48 // Comité de la formation continue obligatoire //
- 52 // Bureau du syndic //
- 54 // Conciliation et arbitrage des comptes //
- 55 // Comité de révision des décisions du syndic //
- 56 // Conseil de discipline //
- 58 // Usurpation de titre réservé //
- 59 // Assurance responsabilité professionnelle //
- 60 // Programme de mentorat //
- 62 // Ressources de l'Ordre //

ACTIVITÉS RELATIVES AUX NORMES PROFESSIONNELLES

- 64 // Réglementation de l'Ordre //
- 66 // Acte réservé – enquête et encadrement de la pratique professionnelle en matière de harcèlement au travail //
- 68 // Outils d'aide à la pratique //
- 72 // Guide des compétences des CRHA et CRIA //

NOS MEMBRES

- 74 // Renseignements généraux //
- 78 // Délivrance de permis //

ÉTATS FINANCIERS // 80

ANNEXE // 96

- 96 // Règlement intérieur du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie

FAITS SAILLANTS

INTERVENTIONS PUBLIQUES

L'Ordre a multiplié ses actions auprès des médias québécois et canadiens et a su se positionner sur la scène publique et gouvernementale à l'égard de nombreux enjeux d'actualité. Ses efforts de communication et de relations publiques lui ont valu une couverture médiatique notable.

Il a pu sensibiliser l'opinion publique et enrichir la réflexion quant aux défis liés à la pénurie de la main-d'œuvre, aux normes du travail, au harcèlement en milieu de travail, au droit à la déconnexion, à l'équité salariale, à la légalisation du cannabis ainsi qu'à la gestion de la diversité et à l'inclusion.



FAITS SAILLANT
2018-2019

DES MILIEUX DE TRAVAIL EXEMPTS DE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est un phénomène toujours trop présent dans les milieux de travail. En vertu de la Loi sur les normes du travail, les employeurs devaient adopter, à compter du 1^{er} janvier 2019, une politique en matière de prévention du harcèlement psychologique. L'Ordre a ainsi mis à la disposition de ses membres et de l'ensemble des organisations un outil favorisant l'adoption de mesures concrètes pour prévenir et traiter les situations de harcèlement au travail.

COUVERTURE - GUIDE / © CRHA



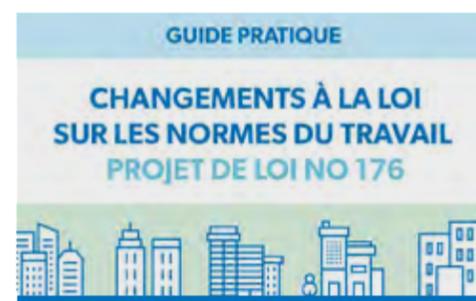
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE

La pénurie de main-d'œuvre et la révolution technologique étaient au cœur d'un débat organisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés en collaboration avec la Fédération des chambres de commerce du Québec.



PUBLICITÉ - WEBDIFFUSION / © CRHA

COUVERTURE - GUIDE PRATIQUE / © CRHA

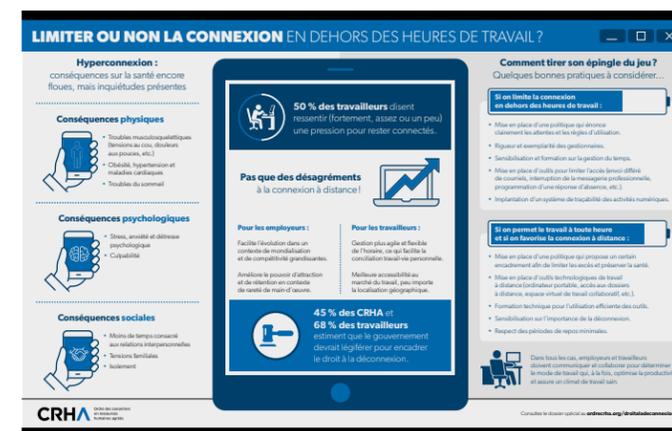


LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Concernant le projet de loi no 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, l'Ordre est intervenu lors des consultations particulières et auditions publiques, et a produit un guide pour outiller les dirigeants ainsi que les responsables des ressources humaines dans la mise en application des changements introduits par l'actualisation de Loi sur les normes du travail.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Limitier ou non la connexion en dehors des heures de travail : un sujet qui fait l'objet de vives discussions.



INFOGRAPHIE - DROIT À LA DÉCONNEXION / © CRHA

COUVERTURE - PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI N° 10 / © CRHA



ÉQUITÉ SALARIALE

Dans le cadre du projet de loi no 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'Ordre a profité des consultations publiques pour exposer ses commentaires et faire des propositions afin d'alimenter la réflexion du gouvernement en ce qui a trait à l'équité salariale.

CONGRÈS RH 2018 / © CRHA



CONGRÈS RH

Les 23 et 24 octobre se tenait le congrès annuel RH au Palais des congrès de Montréal. Placé cette année sous le thème *Se provoquer pour changer*, l'événement a rassemblé près de 1 500 professionnels passionnés de gestion des ressources humaines, de relations industrielles et de développement des organisations autour de sept axes thématiques : futur du travail et des RH, expérience employé, neurosciences, intelligence artificielle et RH, agilité, innovation et transformation des organisations, milieux de travail sains et inclusifs et posture, impact et influence.

160
EXPOSANTS

6 GRANDES CONFÉRENCES PAR DES INVITÉS DE MARQUE :

David Rock, Christiane Germain, Caroline Codsí et Claude Gagnon, Merling Sapene et Mélanie Thivierge, John Boudreau et Ravin Jesuthasan, Julie Carignan et Étienne Beaulieu.

EXPLORATION LIBRE DE PLUS DE 80 SESSIONS
RÉPARTIES DANS 8 ESPACES D'APPRENTISSAGE.

Gala RH

La 2^e édition du Gala RH organisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés au profit de la Fondation CRHA a réuni plus de 500 personnes de la communauté RH et du monde des affaires pour rendre hommage à des professionnels d'exception et souligner la réussite de projets remarquables.

- 3 Distinctions Fellows
- 3 prix Engagement
- 2 prix Coup de cœur
- 2 bourses Mentorat
- 2 bourses de recherche
- 9 prix Reconnaissance RH

418
PARTICIPANTS AU GALA

130
PARTICIPANTS À
LA REMISE DE PERMIS

70 000 \$
REMIS À LA FONDATION

GALA RH 2018 / © CRHA



PUBLICITÉ / © CRHA



À l'Ordre du jour

À l'Ordre du jour est une série web présentée en épisodes construits autour de différents thèmes portant sur les réalités et enjeux du monde du travail au Québec. Sous un format réunion, des invités aux expertises diverses échangent sur un sujet ayant un impact direct à la fois sur les travailleurs et les employeurs.

“

« NOUS VOULONS QUE NOTRE PROJET SOIT ACCESSIBLE À TOUS ET QU'IL DONNE UNE VISION DIFFÉRENTE DES RÉALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL AU QUÉBEC. NOUS CROYONS QU'IL EST IMPORTANT D'ENTENDRE DES ACTEURS DE DIVERS HORIZONS POUR AMORCER LA TRANSFORMATION SOCIÉTALE »

MANON POIRIER, CRHA, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ORDRE.

Médias sociaux



Programme d'inspection professionnelle



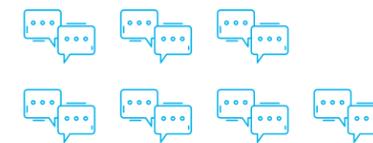
PUBLICITÉ / EMPLOI CRHA+



Emploi CRHA+

Emploi CRHA+ est le service de carrière propulsé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Il permet aux organisations de toucher un bassin de candidats qualifiés en ressources humaines et soutient les membres dans leur employabilité.

Événements de développement professionnel



7 COLLOQUES ET RENDEZ-VOUS
(905 PARTICIPANTS)



11 GROUPES DE DISCUSSIONS ET DE CO-DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
(162 PARTICIPANTS)



Activités de formation

LARGE ÉVENTAIL D'ACTIVITÉS DE FORMATION ACCESSIBLES:

Activités de formation en salle **1 416** PARTICIPATIONS

Webinaires-classes virtuelles-formations en ligne : **10 161** PARTICIPANTS

Une communauté CRHA | CRIA qui s'agrandit



RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Compétence, influence et rayonnement : un impact durable dans une société en pleine évolution

Ce rapport annuel traduit le dynamisme que l'Ordre investit pour bâtir le Québec de demain. Alors que les organisations les plus innovantes se distinguent par leur capacité d'approprier le changement, de tirer profit de l'évolution et de mobiliser les forces de leur équipe afin de générer des bénéfices, l'Ordre évolue et se transforme pour répondre aux défis qui bouleversent les fondements du monde du travail.

*Une démarche cohésive
au service de l'humain :
Planification stratégique
Horizon 2022*

Désireux de jeter les bases d'un avenir du travail qui profite à tous et de soutenir l'évolution nécessaire au succès de la profession, l'Ordre a entrepris une importante réflexion stratégique. Acteur de premier plan dans les enjeux relatifs à l'emploi et au travail, l'Ordre à travers sa nouvelle planification stratégique, a fait le judicieux pari de consolider son leadership et de mobiliser l'ensemble

des acteurs de l'écosystème dans le but de contribuer au futur du monde du travail. Reconnaisant la nécessité de mettre l'humain au centre des organisations dans cette redéfinition du monde du travail, l'Ordre s'est doté d'une vision renouvelée et a procédé à une véritable refonte de la définition de sa mission de protection du public qui lui est confiée par le Code des professions.

S'appuyant sur quatre axes stratégiques, l'Ordre a mis en place les conditions propices à l'atteinte des objectifs ambitieux qu'il s'est fixés pour Horizon 2022.

Au cours de l'exercice 2018, l'Ordre a agi sur de nombreux fronts afin de maximiser son impact.



« PROTÉGER LE PUBLIC AUJOURD'HUI, C'EST PERMETTRE À CHAQUE INDIVIDU DE S'ÉPANOUIR DANS UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN, COLLABORATIF ET INNOVANT ET DE PROPULSER LES ORGANISATIONS À TRAVERS LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET SOCIÉTALE. »

AXE 1

Influencer les politiques publiques et les pratiques RH au sein des organisations

L'Ordre a enrichi le débat public en ponctuant les réflexions sociétales liées aux enjeux du monde du travail. Par ses interventions en commissions parlementaires et ses multiples présences sur les diverses tribunes publiques, il a généré de la valeur sur de nombreux sujets d'intérêt public.

À ce titre, l'Ordre a interpellé les candidats à l'élection provinciale de 2018 pour les inciter à prendre position face aux grands défis qui bouleversent l'organisation du travail, affectent les besoins des travailleurs et exigent que des actions immédiates soient prises pour répondre aux impératifs des entreprises dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. L'Ordre a également établi des dialogues avec les titulaires de charges publiques dans le cadre de la refonte des normes du travail, et il est aussi intervenu lors d'audiences publiques pour alimenter la réflexion en matière d'équité salariale.

Faisant du harcèlement en milieu de travail un enjeu prioritaire, l'Ordre s'est consacré tout entier à sensibiliser l'opinion publique, les employeurs, les employés et le gouvernement aux effets pernicieux du harcèlement en milieu de travail, et il a poursuivi ses initiatives auprès de l'Office des professions afin de faire reconnaître comme acte réservé l'enquête en matière de harcèlement.

Assumant pleinement son rôle de protection du public, l'Ordre a développé une formation visant à augmenter les compétences de ses membres en termes de saine gouvernance des organisations. De par son expertise et sa présence sur divers comités et tables de concertation, l'Ordre a par ailleurs contribué à ouvrir les horizons en matière de diversité et d'inclusion.

L'Ordre s'est également employé à étendre le champ de ses actions en soutenant activement CRHA Canada, ceci afin de porter haut et fort et collectivement la crédibilité et le rayonnement de la profession.

AXE 2

Développer les compétences RH des autres acteurs de l'écosystème

Conscient qu'il est impératif d'outiller les travailleurs, les dirigeants et les gestionnaires quant aux bonnes pratiques à adopter en matière de ressources humaines, l'Ordre a contribué par ses actions à une meilleure adaptation des organisations à l'évolution rapide du monde du travail.

Les changements apportés à la Loi sur les normes du travail et Comment s'adapter à la légalisation du cannabis dans les milieux de travail figurent parmi les guides qu'il a produit pour accompagner ses membres, les employeurs et les salariés dans l'application de changements parfois complexes.

En sa qualité de rassembleur et fort de son expertise, l'Ordre a innové en créant le *Carrefour numérique RH*, une plateforme dédiée aux membres, aux chefs d'entreprises, aux gestionnaires et aux décideurs publics. Conçu tel un outil central, cette vitrine qui verra le jour en 2020 permettra aux

petites et grandes organisations du Québec d'accéder à du contenu, à des outils et gabarits de qualité en matière de gestion des ressources humaines, tout en facilitant l'accès à ces experts que sont les CRHA et CRIA.

Alors que l'analytique RH prend de plus en plus d'importance dans les stratégies d'affaires des organisations, l'Ordre a mis de l'avant le *Baromètre RH*. Cette initiative visant à offrir aux membres un outil gratuit pour comparer leurs données RH à celles d'autres entreprises, permettra de faire de nos professionnels membres des leaders de l'information décisionnelle RH. Pas moins de 200 organisations ont utilisé cet outil dans sa première année d'existence.

Enfin, un tout nouveau site Web est entré en service cette année. Complètement mis à jour, ce site qui repose sur une plateforme technologique nouvelle et performante a été créé afin d'être encore plus utile et pratique pour les membres et le grand public. Le plus récent sondage de satisfaction montre clairement que les membres utilisateurs sont satisfaits des résultats.

AXE 3

Transformer la profession et faire évoluer son impact et sa crédibilité

Alors que la profession arbore un dynamisme inégalé, que l'Ordre affiche un nombre record de membres (environ 10 722) et que l'adhésion de nouveaux diplômés connaît une croissance sans pareil, la question des compétences sous toutes ses formes demeure un enjeu majeur.

Au cours de l'exercice, l'Ordre a été à pied d'œuvre pour accompagner les CRHA et CRIA en mettant à leur disposition de nombreux outils d'aide à la pratique, et en les aidant à développer leur talent et à actualiser leurs compétences professionnelles.

Sachant que l'enquête en matière de harcèlement est un acte complexe qui comporte des risques de dommage élevés pour toutes les parties concernées, l'Ordre a entrepris de remplacer le *Code de conduite en matière d'enquête interne à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail* par le *Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail*, ceci dans le but de renforcer son contenu en y incluant les meilleures pratiques qui font consensus quant à la façon de mener avec diligence un mandat d'enquête en matière de harcèlement au travail.

Soucieux d'ancrer la profession dans la réalité future du travail, l'Ordre a fait évoluer la profession en déployant son nouveau *Guide des compétences*, et il a revu les savoirs exigés aux nouveaux praticiens de la profession afin de soutenir le développement de la qualité professionnelle.

Poursuivant ses efforts auprès de la relève, la Fondation a octroyé pas moins de 32 bourses universitaires réparties au sein de 9 institutions universitaires dans le but de favoriser l'avancement de l'éducation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles. Désireux de soutenir la relève à l'entrée de la profession et conscient que la transmission des savoirs encourage la progression et le perfectionnement, l'Ordre a fait évoluer son programme de mentorat traditionnel vers un programme virtuel en adoptant la plateforme Élo, ceci afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

Empreint de la volonté d'exposer les forces de ses membres et de rendre hommage à ces professionnels d'exception, l'Ordre a réuni lors de la 2^e édition du Gala RH plus de 500 personnes issues de la communauté des ressources humaines et du milieu des affaires.

Incontestablement, par ses actions, l'Ordre a contribué à l'attraction et à la promotion de la profession auprès de l'ensemble des parties prenantes, et il a enrichi les organisations grâce au talent de professionnels compétents, habilités à poser les jalons d'une transformation sociétale réussie.

AXE 4

Incarner l'exemple d'une organisation saine, collaborative, innovante et à l'ère numérique

En misant sur l'autonomie, la confiance et la responsabilisation de ses équipes, en investissant dans des mesures de conciliation travail/vie personnelle, l'Ordre a lui-même mis en place les mesures qu'il prône au sein des organisations, ceci afin que son discours corresponde à ses actions à l'interne.

Aussi attentif à son environnement interne, qu'externe, l'Ordre a su bâtir une marque employeur forte et atteindre les plus hauts standards exigés par la certification d'*Employeur remarquable* décerné par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ), ce qu'il fit en augmentant de 10 points de pourcentage ses résultats par rapport à 2017.

L'Ordre a pris d'assaut le virage numérique et œuvre à renouveler l'expérience de ses membres et partenaires en optimisant la plateforme *Emploi CRHA+*, qui sera en ligne d'ici la fin 2019, et ce, au bénéfice du plus grand nombre. De plus, l'Ordre a fait figure de précurseur en mettant à profit l'innovation technologique et numérique en procédant à l'inspection professionnelle de ses membres à distance.

Dans un contexte marqué par l'adaptabilité organisationnelle, l'Ordre a actualisé plusieurs de ses politiques afin de répondre aux impératifs du XXI^e siècle. D'importants travaux ont d'ailleurs été menés relativement à la gouvernance de l'Ordre. Le mandat du comité exécutif et de la direction générale a été revu, la procédure de déclaration de conflits d'intérêts améliorée, les règles de nomination des présidents des comités de gouvernance du conseil d'administration ont été actualisées, et une réflexion sur la rémunération du président et des administrateurs a été menée. Les ajustements rendus nécessaires à la suite des modifications apportées au Code des professions se sont également poursuivis.

En tant qu'organisation innovante, l'Ordre a franchi un nouveau cap dans sa poursuite de l'excellence. Son impact est assurément durable dans cette société en pleine évolution.

« L'ORDRE A DÉPLOYÉ BEAUCOUP D'EFFORTS POUR RENFORCER SA POSITION D'ACTEUR D'INFLUENCE AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DES AFFAIRES ET AUPRÈS DES DÉCIDEURS PUBLICS. CONTRIBUER À UNE ORGANISATION FORTE ET AUSSI DYNAMIQUE QUE L'ORDRE FUT POUR MOI UNE OCCASION UNIQUE. NON SEULEMENT AI-JE EU LE PLAISIR DE M'IMPLIQUER À FOND DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION, MAIS J'AI ÉGALEMENT EU LA CHANCE D'ACQUÉRIR UNE EXPÉRIENCE EXCEPTIONNELLE. JE TIENS À REMERCIER L'ENGAGEMENT DE TOUS LES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES AVEC LESQUELS J'AI EU LE PRIVILÈGE DE TRAVAILLER AU COURS DE CES ANNÉES ET À SOULIGNER TOUT LE DÉVOUEMENT ET LE PROFESSIONNALISME DE L'ÉQUIPE DE L'ORDRE ET DE SA DIRECTRICE GÉNÉRALE, MANON POIRIER. ENSEMBLE, NOUS AVONS SU HISSEUR LE TITRE DE CRHA-CRIA AU RANG DE RÉFÉRENCE AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME PROFESSIONNEL. »

MARIANNE ST-PIERRE-PLAMONDON, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Manon Poirier, CRHA
DIRECTRICE GÉNÉRALE



PLANIFICATION STRATÉGIQUE HORIZON 2022

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés s'est doté cette année d'un nouveau plan stratégique. Le processus créatif ayant mené au plan s'est appuyé sur les valeurs fondamentales de l'Ordre et sur sa mission de protection du public. Au terme de cette réflexion, une nouvelle définition de la mission de la protection du public pour l'Ordre a vu le jour : la protection du public, c'est de permettre à chaque individu de s'épanouir dans un milieu de travail sain, collaboratif et innovant et propulser les organisations à travers la transformation numérique et sociétale. De cet énoncé, certains principes directeurs ont été tirés, afin de guider les prochaines actions de l'Ordre. Ainsi, la portée de cette mission s'articule autour de quatre axes.

VISUEL - CAMPAGNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE / © CRHA



AXE 1

Influencer les politiques publiques et les pratiques RH au sein des organisations.

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



AXE 2

Développer les compétences RH des autres acteurs de l'écosystème.

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

AXE 3

Transformer la profession et faire évoluer son impact et sa crédibilité.

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



AXE 4

Incarner l'exemple d'une organisation saine, collaborative, innovante, et à l'ère numérique.

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

POUR PLUS D'INFORMATION :
[WWW.PORTAILRH.ORG/
 PLANIFICATIONSTRATEGIQUE/2018/](http://WWW.PORTAILRH.ORG/PLANIFICATIONSTRATEGIQUE/2018/)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration joue un rôle fondamental en assurant la mission première de l'Ordre, la protection du public. Il détermine les orientations stratégiques de l'organisation, veille à l'application de l'ensemble des règlements, en particulier du Code des professions, et contribue, par ses travaux et ceux de ses comités, au développement de la profession. Il exerce une surveillance constante sur les différentes pratiques des membres à l'aide du programme d'inspection professionnelle et du suivi de la formation continue.

Membres du conseil d'administration

Présidente

Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA
Élue au suffrage des administrateurs le 10 mai 2017

Nombre de réunions

6

ORDINAIRES

1

EXTRAORDINAIRES

¹ En 2018-2019, le conseil d'administration a tenu 6 séances ordinaires et 1 séance extraordinaire. L'assiduité indiquée est uniquement pour cette période.

NOM	DATE D'ENTRÉE EN FONCTION	ASSIDUITÉ ¹
RÉGION 1		
Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Chaudière-Appalaches		
Marie-Josée Douville, CRHA	Réélue – 9 mai 2018 (2 ^e mandat)	6/7
Marie-Ève Fradette, CRHA	Élue – 9 mai 2018 (1 ^{er} mandat)	7/7
RÉGION 2		
Mauricie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Lanaudière, Laurentides et Centre-du-Québec		
Philippe Legault, CRHA	Réélu – 9 mai 2018 (2 ^e mandat)	7/7
Chantale Gagnon, CRIA	Élue – 9 mai 2018 (1 ^{er} mandat)	5/7
RÉGION 3		
Estrie et Montérégie		
Philippe de Villers, CRHA	Réélu – 9 mai 2018 (2 ^e mandat)	7/7
Manon Perreault, CRHA	Réélue – 9 mai 2018 (3 ^e mandat)	7/7
RÉGION 4		
Montréal et Laval		
Geneviève Cloutier, CRHA	Réélue – 10 mai 2017 (3 ^e mandat)	6/7
Denis Desaulniers, CRHA	Élu – 10 mai 2017 (Démission - 28 août 2018)	N/A
Philippe Mast, CRHA	Réélu – 10 mai 2017 (2 ^e mandat)	6/7
Me André Sasseville, CRIA	Élu – 10 mai 2017 (1 ^{er} mandat)	3/7
Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA	Réélue – 10 mai 2017 (3 ^e mandat)	7/7
Laurent Vorelli, CRHA	Élu – 10 mai 2017 (1 ^{er} mandat)	7/7
SECTEUR UNIVERSITAIRE		
Sylvie Guerrero, CRHA	Réélue – 9 mai 2018 (2 ^e mandat)	6/7
SECTEUR SYNDICAL		
Christian LeBlanc, CRIA	Élu – 10 mai 2017 (1 ^{er} mandat)	5/7
ADMINISTRATEURS NOMMÉS PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS		
Pascal Blanchette, ing.	Nommé – 15 avril 2018 (1 ^{er} mandat)	7/7
Michel Couturier	Nommé – 15 octobre 2018 (1 ^{er} mandat)	2/3
Michel Gervais	Nommé – 21 juin 2018 (1 ^{er} mandat)	4/5
Céline Plamondon, FCPA, FCA, CIA	Nommée – 14 mai 2017 (2 ^e mandat)	7/7

Activités de formation suivies par les membres du conseil d'administration au 31 mars 2019

	NOMBRE D'ADMINISTRATEURS
L'AYANT SUIVIE	
Formation en éthique pour les administrateurs	11
Sensibilisation aux enjeux de gouvernance et d'éthique au sein des ordres professionnels	8
Sensibilisation aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en conseil d'administration	9
Sensibilisation aux enjeux de gestion de la diversité ethnoculturelle au sein des ordres professionnels	10
Sensibilisation aux inconduites sexuelles : les reconnaître, les prévenir et savoir y réagir.	5

Rémunération des dirigeants de l'Ordre

PRÉSIDENTE

La présidente du conseil d'administration est bénévole et ne reçoit aucune rémunération.

ADMINISTRATEURS

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

DIRECTION GÉNÉRALE

La rémunération versée à la directrice générale pour la période 2018-2019 était de 263 673 \$. Ce montant comprend le salaire annuel et les avantages sociaux.

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

Afin qu'ils exercent pleinement leur rôle, les nouveaux administrateurs reçoivent dès leur entrée en fonction une formation sur le système professionnel, l'éthique, la gouvernance d'un ordre professionnel ainsi que sur les dossiers stratégiques à venir.

Principales résolutions adoptées par le conseil d'administration

ADMINISTRATION DES AFFAIRES DE L'ORDRE

- Adoption de la planification stratégique *Horizon 2022*.
- Adoption des plans annuels 2018-2019 et 2019-2020 de la planification stratégique *Horizon 2022*.
- Adoption d'une nouvelle politique sur la prévention du harcèlement et le traitement des plaintes pour les employés de l'Ordre.
- Adoption des règles encadrant les congés maladie et les congés pour obligations personnelles pour les employés de l'Ordre.
- Adoption d'une nouvelle politique de remboursement de la formation pour les employés de l'Ordre.
- Adoption de la déclaration de services contenant les objectifs de l'Ordre quant aux services qu'il offre et à leur qualité.
- Adoption du mode d'élection du président.
- Adoption de la procédure d'élection du président.
- Adoption du mandat du comité exécutif de l'Ordre.
- Adoption du mandat de la direction générale de l'Ordre.
- Adoption du formulaire *Déclaration d'intérêt* pour les membres du conseil d'administration.
- Adoption des radiations du Tableau de l'Ordre pour non-paiement de cotisation.
- Adoption de la date, de l'heure et du lieu de l'assemblée générale annuelle pour la période 2017-2018.
- Adoption du rapport annuel 2017-2018.
- Adoption d'une résolution déléguant au comité exécutif la responsabilité d'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.
- Adoption du *Formulaire de déclaration d'un recours en responsabilité professionnelle*.
- Adoption de la méthode de vote pour les élections 2019.
- Approbation de tous les procès-verbaux des séances du conseil d'administration.

AFFAIRES RELATIVES À LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- Adoption du Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail en remplacement du Code de conduite.
- Adoption du programme de gestion en matière de harcèlement au travail.
- Adoption d'une résolution modifiant le programme d'activités de formation afin d'obliger tous les membres assujettis au Règlement sur la formation continue des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés de suivre trois heures de formation en déontologie ou en éthique par période de référence, formation qui sera déterminée par l'Ordre.
- Adoption du programme de formation continue obligatoire.
- Adoption du programme de surveillance générale 2019-2020.

L'assemblée générale annuelle des membres où l'on fera état des activités réalisées au cours de l'exercice financier correspondant aux présentes données aura lieu le 29 octobre 2019 à Montréal.

DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

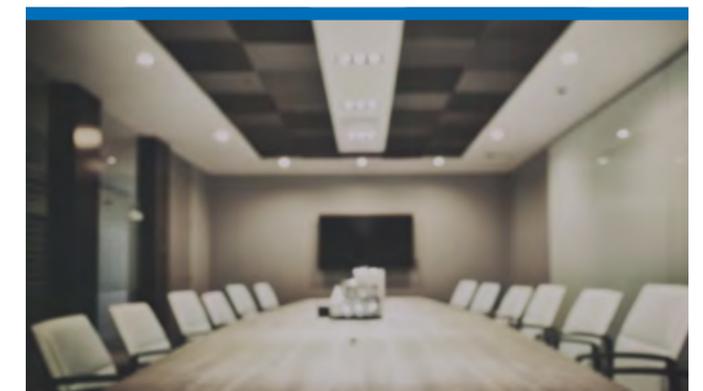
- Adoption des états financiers audités pour l'exercice financier 2017-2018.
- Adoption des prévisions budgétaires pour l'exercice financier 2019-2020.
- Adoption d'un projet de résolution fixant la cotisation annuelle des membres pour l'exercice financier 2019-2020 aux fins de consultation des membres.
- Adoption d'une résolution recommandant aux membres à l'assemblée générale annuelle de confier le mandat d'audit des livres de l'Ordre à la firme Deloitte pour l'exercice 2018-2019.
- Adoption de modifications à la politique d'achat.
- Adoption d'une résolution indexant la cotisation annuelle des membres de l'Ordre.
- Adoption d'une résolution autorisant l'utilisation des intérêts du fonds de prévention et de la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites.
- Adoption du budget 2019-2020.

AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES

- Adoption du Règlement sur l'organisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et sur les élections à son Conseil d'administration.
- Adoption d'une résolution permettant d'entreprendre les travaux nécessaires, dont l'analyse de risques, pour se conformer aux dispositions du Code des professions relativement à la détention de sommes pour le compte d'un client, dont les avances d'honoraires, par les CRHA et les CRIA, et d'en informer l'Office des professions.

NOMINATIONS

- Nomination des membres du comité exécutif.
- Nomination des membres des différents comités de gouvernance de l'Ordre, soit comité d'audit, comité RH, comité de gouvernance et d'éthique et comité de planification stratégique.
- Nomination et renouvellement de mandat pour le comité d'inspection professionnelle, le comité des équivalences, le comité de révision des équivalences et le comité de la formation continue obligatoire.
- Création du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie et nomination des membres.
- Nomination de la syndique et du syndic adjoint.
- Adoption de la composition des jurys pour l'attribution de la *Distinction Fellow* et des prix *Reconnaissance RH* pour l'année 2019.
- Nomination des récipiendaires de la *Distinction Fellow* et des lauréats des prix *Reconnaissance RH* et du prix *Engagement* pour l'année 2019.
- Nomination de la présidente du comité de la formation.
- Renouvellement de mandat pour le comité de révision des décisions du syndic.
- Renouvellement du mandat de la secrétaire du conseil de discipline de l'Ordre.
- Nomination des scrutateurs pour l'élection de membres du conseil d'administration 2019.



COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif réalise les mandats que lui confie le conseil d'administration et lui rend compte de ses activités. Il formule des recommandations sur toute question soumise au conseil d'administration et exerce les fonctions et pouvoirs de celui-ci entre les séances de travail, à l'exclusion de ceux que le Code des professions et la régie interne réservent à d'autres instances.

Membres du comité

Marianne St-Pierre-Plamondon,
CRHA, présidente
Geneviève Cloutier, CRHA
Philippe de Villers, CRHA
Manon Perreault, CRHA
Pascal Blanchette, ing.

Nombre de réunions

3

ORDINAIRES

0

EXTRAORDINAIRES

Principales résolutions adoptées par le comité exécutif

- Délivrance de permis à des candidats ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal canadien les déclarant coupables d'infractions criminelles qui, de l'avis motivé du comité exécutif, n'avaient pas de lien avec l'exercice de la profession.
- Autorisation d'un contrat de plus de 100 000 \$.
- Décision d'exiger d'un candidat qu'il se soumette à l'examen d'équivalence de l'Ordre afin d'évaluer si un stage, un cours de perfectionnement ou les deux devront être imposés en application du Règlement sur les stages de perfectionnement des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés.

COMITÉS DE GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Comité de planification stratégique

Le comité de planification stratégique a pour mandat de définir les grandes orientations de l'Ordre et de les proposer au conseil d'administration. Il voit à l'élaboration d'une planification stratégique globale et assure son déploiement au sein de l'Ordre. En cette première année du plan, les actions du comité ont porté sur :

- Conception de la planification stratégique Horizon 2022 par un processus de cocréation, une approche collaborative et innovatrice qui, en impliquant différents acteurs, a permis de définir la mission et les valeurs de l'Ordre.
- Analyse du plan annuel 2018-2019 et vérification des ressources humaines et financières dont l'Ordre dispose pour le réaliser.
- Suivi des travaux du plan annuel 2018-2019.

NOMBRE DE RÉUNIONS

5

MEMBRES DU COMITÉ

Geneviève Cloutier, CRHA, présidente
Christine Corbeil, CRHA
Nancy Larose, CRIA
Philippe Legault, CRIA
Philippe Mast, CRHA

Comité d'audit

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

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

MEMBRES DU COMITÉ

Philippe de Villers, CRHA, président
Pascal Blanchette, ing.
Christian LeBlanc, CRIA
Philippe Lévesque-Groleau, CRHA
Céline Plamondon, FCPA, FCA, CIA

NOMBRE DE RÉUNIONS

6

De nombreux dossiers ont été soumis au comité au cours de l'année, entre autres :

- Évaluation des risques inventoriés et identification des contrôles pour chacun.
- Recommandation au conseil d'administration de la stratégie d'augmentation de la cotisation pour l'exercice financier 2019-2020.
- Révision et mise à jour de la politique d'achat.
- Analyse des finances de l'Ordre :
 - Résultats et relevé de portefeuille;
 - États financiers audités;
 - Analyse des prévisions budgétaires 2019-2020;
 - Analyse de projections financières.
- Analyse d'offres de service :
 - Choix de la firme comptable pour les audits financiers de 2019 à 2022;
 - Intégration d'un nouveau système comptable;
 - Développement d'une nouvelle plateforme technologique pour Emploi CRHA+.
- Réflexion entamée pour la mise à jour du mandat du comité d'audit.
- Réflexion entamée pour la révision de la politique de placement.

Comité de gouvernance et d'éthique

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

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

NOMBRE DE RÉUNIONS

7

MEMBRES DU COMITÉ

Manon Perreault, CRHA, présidente
Marie-Josée Douville, CRHA
Marie-Ève Fradette, CRHA
Chantale Gagnon, CRIA

AU COURS DE L'ANNÉE, LE COMITÉ A NOTAMMENT RÉALISÉ LES ACTIONS SUIVANTES :

- Analyse des évaluations de la performance du conseil d'administration et de la présidence.
- Achèvement des travaux amorcés lors de la période précédente relativement au Règlement sur les élections au conseil d'administration afin de le rendre conforme aux récents changements législatifs.
- Réflexion sur la divulgation des conflits d'intérêts et élaboration d'un formulaire de déclaration annuelle des conflits d'intérêts et d'une procédure pour les déclarer, le cas échéant, à chacune des rencontres.
- Élaboration du mandat du comité exécutif.
- Révision du mandat de la direction générale.
- Actualisation de la procédure d'élection du président à la suite de l'entrée en vigueur du Règlement sur l'organisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et les élections à son Conseil d'administration.
- Actualisation des règles pour la nomination des présidents des comités de gouvernance du conseil d'administration.
- Réflexion sur la rémunération du président et des administrateurs.
- Réflexion entamée en vue de réviser le Code d'éthique des administrateurs.

Comité des ressources humaines

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

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

NOMBRE DE RÉUNIONS

4

Membres du comité

Marianne St-Pierre-Plamondon, CRHA, présidente
Marie-Ève Fradette, CRHA
Diane Champagne, CRHA, *Distinction Fellow*
Natacha Laurin, CRHA

En 2018-2019, le comité s'est principalement penché sur les dossiers suivants :

- Planification des rencontres, pour l'équipe de l'Ordre, sur le thème de la civilité et de l'importance d'un milieu de travail sain afin de favoriser les échanges, d'écouter ce que les employés ont à dire à ce sujet et de les informer des mécanismes en place à l'Ordre.
- Révision de diverses politiques pour les employés de l'Ordre :
 - Politique sur la prévention du harcèlement et le traitement des plaintes;
 - Politique de remboursement de la formation;
 - Politique sur les congés maladie et les congés pour obligations personnelles.
- Révision de la structure salariale de l'Ordre.
- Examen des résultats du sondage de mobilisation des employés.
- Révision du plan de relève pour les postes critiques de l'organisation.
- Renouvellement du contrat d'assurance collective.

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

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

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

Membres du comité

Danyelle Gagné, CRHA, présidente
Anne Pouliot, nommée par l'Office des professions, secrétaire
M^e Gilles Rancourt, CRIA

Nombre de réunions

1

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 AU CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.



Le comité s'est doté d'un règlement intérieur (politique) qui 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. Nous vous invitons à en prendre connaissance en annexe.

Le comité a mis en place un formulaire de demande d'enquête afin que toute personne qui constate qu'un administrateur a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables puisse déposer facilement une demande d'enquête.

Toutes les informations utiles concernant le comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie sont disponibles sur le site Internet de l'Ordre.

LE COMITÉ D'ENQUÊTE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE A ÉTÉ FORMÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 21 NOVEMBRE 2018 CONFORMÉMENT AU RÈGLEMENT SUR LES NORMES D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UN ORDRE PROFESSIONNEL DE L'OFFICE DES PROFESSIONS ENTRÉ EN VIGUEUR LE 13 SEPTEMBRE 2018.



PERSONNEL DE L'ORDRE

DIRECTION GÉNÉRALE

Manon Poirier, CRHA, directrice générale
Geneviève Bilodeau, adjointe de direction

AFFAIRES JURIDIQUES ET ADMISSION

M^e Edith Rondeau, directrice, affaires juridiques et admission, secrétaire de l'Ordre
François Cadorette, CRHA, conseiller, accès à la profession
Yannick De Grave, CRIA, agent, admission
Gabrielle Dubois, agente, admission
M^e Myriam Laurier, conseillère juridique
Mylène Montpetit, coordonnatrice, affaires professionnelles
Ornella Muia, responsable des admissions
Geneviève Pagé, technicienne, admission
Marilyne Provost, agente, admission

BUREAU DU SYNDIC

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

COMMUNICATIONS ET SOLUTIONS NUMÉRIQUES

Bruno Dupuis, directeur, communications et solutions numériques
Anas Alami-Laroussi, CRHA,
chargé des commandites, partenariats et Emploi CRHA+
Houda Bachisse, chargée de la gestion et de la diffusion de contenus
Marie-Claude Bordeleau, analyste d'affaires, solutions numériques
Élise Briosi, chargée de projet, marketing
Marilyne Brosseau, webmestre
Roxanne Brousseau, conseillère, marketing
Julie Carrière, conseillère, marketing
Alune Diop, webmestre
Noémie Ferland-Dorval, conseillère, affaires publiques
Pier-Luc Fillion, CRHA, conseiller, relève
Marie-Ève Girard, CRHA, chef, rayonnement et relève
Rozane Gratton, coordonnatrice, solutions numériques
Nathalie Jacques, agente, service client
Isabelle Lamy, conseillère, affaires publiques
Sabrina Larue, coordonnatrice, marketing et logistique d'événements
Catherine Lefoll, conseillère, comptes publicitaires
Essé Philomé, coordonnateur, logistique d'événements

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET QUALITÉ DE LA PRATIQUE

Chantal Lamoureux, CRHA, directrice, développement professionnel et qualité de la pratique
Julie Barriault, CRHA, inspectrice
Catherine Bédard, CRHA, chef, développement professionnel et qualité de la pratique
Stéphanie Bérubé, CRHA, conseillère, développement professionnel
Stéphanie Brault, CRHA, conseillère, développement professionnel
Geneviève Brindamour, CRIA, conseillère, développement professionnel
Marie Colalillo, CRHA, inspectrice
Colette Côté, CRHA, inspectrice
Jean-François Dallaire, CRHA, inspecteur et conseiller, développement professionnel
Justine Delisle, CRHA, conseillère, développement professionnel
Angélique Deschamps-Emery, coordonnatrice principale, développement professionnel
Patrick Dufault, CRHA, conseiller, développement professionnel
Alexandra Laporte, coordonnatrice, développement professionnel
Paméla Marceau-Houle, coordonnatrice, inspection professionnelle
Jean-Pierre Morin, CRHA, inspecteur
Diane Nobert, CRHA, conseillère, développement professionnel
Corinne Pagé, agente, développement professionnel
Pierre-Alain Rey, CRHA, inspecteur principal
Kim Ste-Marie, CRHA, conseillère, développement professionnel

FINANCES ET ADMINISTRATION

Amal Aghelias, CPA, CMA, comptable
Magali Dulac, technicienne, comptabilité
Stéphanie Hogue, agente, comptabilité et administration
Dominique Ingabire, agent, inscriptions

FONDATION

Manon Poirier, CRHA, directrice générale
Geneviève Bilodeau, chargée de projet
Marie Boulanger, conseillère, développement philanthropique

RESSOURCES HUMAINES ET ADMINISTRATION

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



AU 31 MARS 2019,

51

EMPLOYÉS
TRAVAILLAIENT
L'ÉQUIVALENT DE
35 HEURES PAR SEMAINE.



**Employeur
remarquable**

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

NOTRE CERTIFICATION A ÉTÉ
RENOUVELÉE EN 2019.

FONDATION CRHA

Mission

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



Merci

**LA FONDATION CRHA SOUHAITE
REMERCIER TOUS SES PARTENAIRES,
EN PARTICULIER LES MEMBRES DE
L'ORDRE AINSI QUE LES ENTREPRISES
QUI, PAR LEUR CONTRIBUTION,
PERMETTENT À LA FONDATION
D'ACCOMPLIR SA MISSION!**

Bilan des activités 2018-2019

RELÈVE

Cette année, la Fondation a remis 32 bourses universitaires dans plus de neuf universités du Québec. Parmi celles-ci, deux nouvelles catégories : engagement social et retour aux études. Le programme de bourses Mentorat a également obtenu un vif succès avec huit partenaires-mentors associés à des étudiants en fin de parcours scolaire.

La mise sur pied d'un Fonds d'appui aux études doctorales rendue possible grâce à un partenariat avec iA Groupe financier a permis de remettre la première bourse de diffusion à une doctorante de l'Université Laval qui a pu participer à un congrès tenu à Genève en juin 2019.

RECHERCHE

Deux bourses de recherche de 10 000 \$ ont été octroyées. Ainsi, un professeur de l'ESG UQAM se penchera sur la valorisation organisationnelle comme voie d'avenir pour stimuler les motivations de qualité et le fonctionnement optimal au travail. Une équipe de la TÉLUQ et de l'UQO étudiera quant à elle les pratiques de GRH comme catalyseur de l'adéquation formation emploi.

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

13

BOURSES DE RECHERCHE

99

BOURSES UNIVERSITAIRES

16

JEUNES PROFESSIONNELS
QUI ONT PU PARTICIPER
AU CONGRÈS RH

PLUS DE
250 000 \$
REMIS EN BOURSES!

Grâce à son soutien financier, la Fondation :



Appuie la relève étudiante prometteuse et engagée.



Favorise l'innovation par l'avancement de l'éducation dans le domaine des ressources humaines et des relations industrielles.



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

Cap sur 2019-2020

RELÈVE

La Fondation continuera son action en offrant un plus grand nombre de bourses universitaires. Plus de bourses Mentorat, d'engagement social et de retour aux études sont également au programme.

De son côté, le Fonds d'appui aux études doctorales permettra à plusieurs doctorants de faire rayonner leurs travaux ici et ailleurs.

Pour une troisième année, huit jeunes CRHA | CRIA prendront part gratuitement au Congrès RH 2019 grâce au partenariat avec DLGL Technologies qui contribue généreusement à la mise sur pied d'une cohorte Jeunes professionnels.

RECHERCHE

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

UN NOUVEAU PROGRAMME DE GESTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL



**PROGRAMME DE GESTION
EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT
AU TRAVAIL** PRÉVENIR › SOUTENIR › INTERVENIR

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a créé un programme de formation unique en formule hybride (en ligne et en classe) sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement au travail offert en quatre volets : les notions de base, la prévention du harcèlement, le rôle de soutien du CRHA | CRIA lors de situations de conflit et de harcèlement et finalement, l'intervention, qui porte essentiellement sur l'enquête en matière de harcèlement. Ce dernier volet donne accès à une certification.



PROGRAMME DE GESTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL PRÉVENIR › SOUTENIR › INTERVENIR

UN PROGRAMME COMPLET EN 4 FORMATIONS

- 1 NOTIONS DE BASE**
OUVERT À TOUS
- 2 PRÉVENTION**
OUVERT À TOUS
- 3 SOUTIEN**
1^{er} ET 2 OCTOBRE - MONTRÉAL
RÉSERVÉ AUX CRHA | CRIA
- 4 CERTIFICATION D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT**
RÉSERVÉ AUX CRHA | CRIA

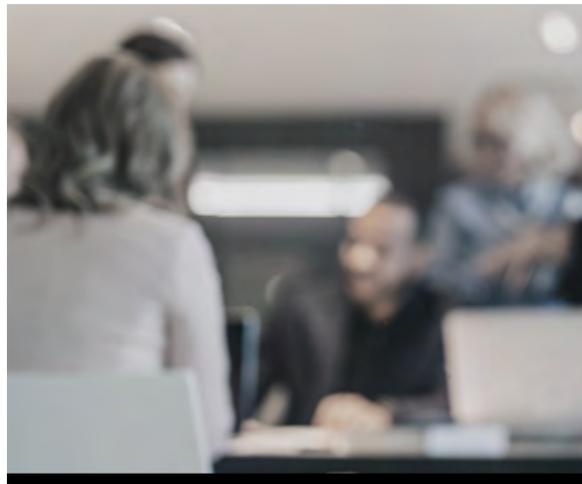
VOTRE PROCHAINE ÉTAPE !
Communiquez avec le Service des inscriptions
1 800 214-1609 | 514 879-1636, poste 268
harcelement@ordrecrha.org

Le harcèlement dans les milieux de travail est un phénomène dont on ne peut nier l'existence. Nous savons que les conséquences du harcèlement sont désastreuses pour l'intégrité physique et psychologique des travailleurs, et qu'elles touchent aussi leur entourage et les collègues.

Se former pour mieux prévenir, soutenir et intervenir dans les milieux de travail est alors essentiel.

ORDRECRHA.ORG/PREVENTION-HARCELEMENT

COMITÉ DE LA FORMATION



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

Membres du comité

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Chantal Teasdale, CRHA, présidente

Chantal Hains, CRHA

Bureau de la coopération interuniversitaire

Pamela Lirio, professeure adjointe à l'Université de Montréal

François-Bernard Malo, professeur titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

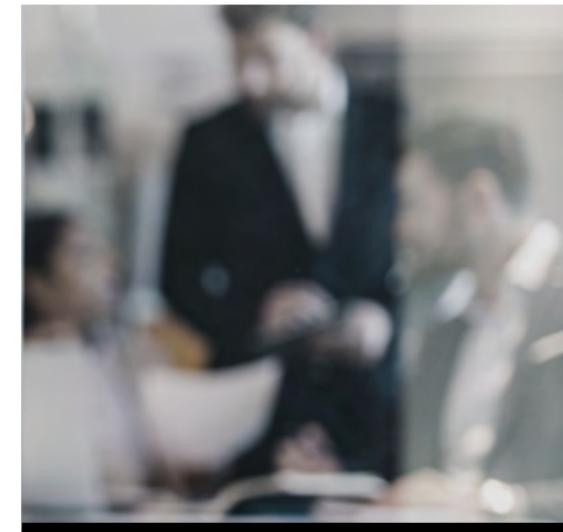
Marie-Claude Riopel, conseillère experte aux affaires universitaires à la Direction de l'enseignement et de la recherche universitaires

Nombre de réunions

2

Le comité de la formation a travaillé à la mise à jour 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. À cet effet, une analyse des savoirs utiles à l'exercice de la profession de CRHA et CRIA a été réalisée.

Le comité a également procédé à l'analyse des programmes d'études dont le diplôme donne droit au permis de l'Ordre.



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

Pour obtenir un permis de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, les candidats doivent détenir un des 5 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, soit un :

- Baccalauréat ès sciences sociales (relations industrielles) de l'Université Laval;
- Baccalauréat ès sciences (relations industrielles) de l'Université de Montréal;
- Bachelor of Arts (Major in Industrial Relations), Bachelor of Commerce (Major in Industrial Relations) de l'Université McGill;
- Baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines de l'Université du Québec en Outaouais;
- Baccalauréat en gestion des ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal.

COMITÉ DES ÉQUIVALENCES

Le comité des équivalences étudie les demandes d'équivalence de diplôme ou de formation conformément au Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis.



Membres du comité

Caroline Beaumont, CRHA
Gisèle Boivin, CRHA
Jocelyne Chaperon, CRHA
Monique Landry, CRHA
Nathalie Tousignant, CRHA

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

EN LIEN AVEC LA REFONTE DU GUIDE DES COMPÉTENCES DES CRHA ET CRIA, UNE ANALYSE DES SAVOIRS UTILES À L'EXERCICE DE LA PROFESSION DE CRHA ET CRIA A ÉTÉ RÉALISÉE. CETTE ANALYSE A PERMIS À L'ORDRE D'AMORCER DES TRAVAUX DANS LE BUT D'AMÉLIORER LES OUTILS EN PLACE POUR L'ANALYSE DES DOSSIERS D'ÉQUIVALENCE.

Nombre de réunions

12

Demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Québec par une personne qui ne détient pas un diplôme requis

	NOMBRE		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Pendantes à la fin de la période précédente	27	1	6
Reçues durant la période	145	5	80
Acceptées en totalité	3	1	1
Acceptées en partie	24	1	58
Refusées	36	0	12
Annulées	10	0	2
Pendantes à la fin de la période	72	3	7

Demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Québec acceptées en partie comportant une précision de la formation à acquérir indiquée par l'ordre

	NOMBRE		
	AU QUÉBEC	AU CANADA	HORS DU CANADA
Cours	0	0	0
Stage	0	0	0
Examen	24	1	58
Cours et stage	0	0	0
Stage et examen	0	0	0
Cours et examen	0	0	0
Cours, stage et examen	0	0	0
Expérience et examen	0	0	0

- Aucune demande de reconnaissance d'une équivalence de diplôme n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été reçue au cours de l'exercice.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application des paragraphes e et i de l'article 94 du Code des professions.
- Quarante-sept candidats à l'exercice de la profession concernés par les demandes de reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Québec par une personne qui ne détient pas un diplôme requis se sont adressés à l'Ordre.
- L'Ordre a reçu et traité trois demandes de délivrance de permis temporaire en vertu de l'article 37 de la Charte de la langue française. Aucune autre demande de délivrance de permis temporaire, restrictif temporaire ou spécial n'a été reçue ou traitée.

COMITÉ DE RÉVISION DES ÉQUIVALENCES

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



● Demandes pendantes à la fin de l'exercice précédent	3
● Demandes reçues	4
● Demandes présentées hors délai	0
● Demandes pour lesquelles un avis a été rendu	7
■ Maintenant la décision initiale	6
■ Modifiant la décision initiale	1
● Demandes de révision rendues dans le délai prévu au règlement	7
● Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice	0

Membres du comité

Sophie Grenache, CRHA
 Andrée Mantha, CRHA
 Francine Roy, CRHA
 Yves Roy, CRHA

Nombre de réunions

5

COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE

Le comité d'inspection professionnelle (CIP) a pour fonction principale d'accompagner le membre 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.

**Nombre
de réunions**

9

Membres du comité

Dominique Payeur, CRIA, présidente
Chantal Lamoureux, CRHA, secrétaire
Sylvio Côté, CRIA
Philippe Lévesque-Groleau, CRHA
Ginette Morin, CRHA
France Vallée, CRHA
Geneviève Bouchard, CRHA

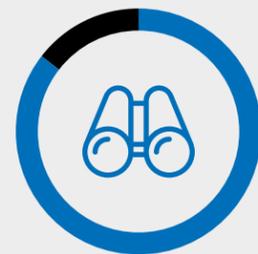
Inspectrices et inspecteurs

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

Bilan des activités

Cette année, en raison des changements à la Loi sur les normes du travail, la question de la prévention et de la gestion des cas de harcèlement en milieu de travail a été systématiquement abordée lors des visites. À ce sujet, 3 constats de non-conformité et 72 recommandations ont été formulés qui portaient sur l'importance de l'information et de la sensibilisation dans l'organisation, sur la mise à jour de la politique en prévision du 1^{er} janvier 2019 et sur la tenue d'enquêtes. La confidentialité des informations et le processus de dotation ont aussi fait l'objet d'une attention particulière. Récemment, une démarche de sensibilisation a été entreprise auprès des membres en ce qui a trait à la vérification de références. De plus, lors des inspections, un rappel a été fait aux membres concernant les renseignements demandés aux candidats qui doivent être utiles, pertinents, et surtout nécessaires à l'emploi sollicité. Enfin, les visites ont fourni l'occasion de souligner l'importance de la vigilance en matière de discrimination à l'embauche.

Le processus d'inspection a été adapté au contenu du nouveau Guide des compétences des CRHA et CRIA et une attention particulière a été accordée à certaines pratiques des membres en lien avec la confidentialité des dossiers et le processus de recrutement. Ces échanges entre les membres et les inspecteurs donnent du sens aux pratiques des membres et les aident à faire des choix judicieux qui les font évoluer.



10%

LE COMITÉ D'INSPECTION PROFESSIONNELLE
POURSUIT L'OBJECTIF D'ATTEINDRE UN TAUX
D'INSPECTION DE 10% DES MEMBRES
PAR ANNÉE D'ICI 2020.

Les recommandations d'amélioration de la pratique sont basées sur le Guide des compétences de l'Ordre

Les constats de non-conformité, quant à eux, concernent l'aspect réglementaire de la profession (lois, règlements, Code de déontologie). Pour corriger ces constats, un délai qui varie en fonction de leur nature et de leur nombre est signifié au membre. Un suivi est ensuite effectué par l'Ordre afin de s'assurer que le membre s'est conformé.

Sur 370 rapports d'inspection, entre avril 2018 et janvier 2019, seulement 7 rapports ne contenaient aucun constat de non-conformité ni recommandation. Au total, 267 constats de non-conformité ont été remis. Parmi ceux-ci, 127 concernaient la protection des renseignements confidentiels. De plus, à la suite d'une décision du conseil de discipline concernant les normes de pratique en matière d'enquête sur le harcèlement psychologique, l'équipe d'inspection a mis l'accent sur ce point lors des visites, ayant constaté que plusieurs membres ne prennent pas conscience des risques que peuvent entraîner leurs actions en cette matière.

**AU TOTAL,
843 RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION
DE LA PRATIQUE ONT ÉTÉ FORMULÉES.**





Programme de surveillance générale de l'exercice de la profession 2018-2019

- Le comité d'inspection professionnelle s'est appliqué à mettre en œuvre les principes qui ont été déterminés quant à la vision de l'inspection professionnelle :
- L'inspection professionnelle se fait dans un but d'améliorer la pratique et non dans celui de trouver des failles et de réprimander les membres.
- Les inspecteurs adoptent une posture d'accompagnement professionnel avec les membres qu'ils rencontrent.
- L'inspection professionnelle est un processus qui s'inscrit dans un continuum de qualité de la pratique des membres et par conséquent :
 - Les extraits de ce processus servent aussi d'intrants pour la détermination des besoins de développement des compétences des membres.
 - Les impacts des inspections sont mesurés et suivis dans le temps.

Le programme d'inspection 2018-2019 prévoyait les actions suivantes :

- Effectuer au moins 550 inspections, dont 50 par visioconférence.
- Développer et déployer une application permettant aux membres de prendre rendez-vous en ligne.
- Élaborer une grille de risques pour déterminer le mode d'intervention.
- Expliquer le processus d'inspection et promouvoir la qualité de la pratique en assurant la présence des inspecteurs au kiosque de l'Ordre lors du Congrès RH 2018.
- Profiter des visites d'inspection pour déterminer les meilleures pistes de développement professionnel.
- Aborder systématiquement la question de harcèlement psychologique lors des inspections.
- Reconnaître les actions correctives entreprises par les membres à la suite de l'inspection comme heures de formation continue (1 à 2 heures).

Résultats obtenus

Le comité d'inspection professionnelle a effectué 553 inspections au cours de l'année, dont 86 à distance. Le mode d'intervention en ligne présente de nombreux avantages, particulièrement pour la flexibilité qu'il offre, par exemple, aux membres consultants qui n'ont pas de lieu d'affaires à l'extérieur du domicile, ou qui privilégient une période hors des heures normales de travail pour l'inspection.

L'application en ligne déployée en janvier 2019 a par ailleurs permis d'optimiser le processus d'inspection, permettant aux membres de sélectionner eux-mêmes la date et l'heure de leur rendez-vous avec l'inspecteur.

L'équipe d'inspection profite de la vérification des pièces justificatives de la déclaration des heures de formation continue pour promouvoir le développement professionnel des membres. Dans ses suggestions de moyens de développement, elle veille à tenir compte de chaque situation.

Recommandations du CIP

45 % des rapports produits contenaient des constats de non-conformité.

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS D'AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE CONCERNANT LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

Élaborer et implanter des programmes de prévention conformes à la nature des activités de l'organisation.

Recommander et mettre en œuvre des stratégies d'attraction et d'acquisition des expertises et talents recherchés.

Gérer les informations relatives à la pratique professionnelle, notamment quant à la confidentialité, surtout pour ce qui est de la sécurité des documents électroniques.

Représenter la profession et favoriser son rayonnement en affichant son titre.

Établir et appliquer un processus de présélection et de sélection des candidats.

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

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

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

AFFICHAGE DES RÈGLEMENTS

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

CONTENU DES DOSSIERS ET ARCHIVAGE DES DOCUMENTS

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

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

TÉMOIGNAGES PUBLICITAIRES

Il est demandé au membre de supprimer de sa publicité tout témoignage d'appui ou de reconnaissance qui le concerne, à l'exception d'un prix d'excellence ou autres mérites soulignant une contribution ou une réalisation dont l'honneur rejait sur la profession.

Sondage auprès des membres inspectés

Une invitation à répondre à un sondage post-inspection a été expédiée à 511 membres et 174 réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 34 %. Les résultats montrent que l'inspection professionnelle est une pratique d'accompagnement appropriée, puisque seulement 4 % des membres rencontrés ne comptent pas appliquer les recommandations faites.

COMPTEZ-VOUS METTRE EN APPLICATION LES SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION DE L'INSPECTEUR QUI SONT CONSIGNÉES AU RAPPORT ?



Démystifiez le programme d'inspection professionnelle

ordrechha.org/ordre/membres/inspection-professionnelle/ce-quest-inspection-professionnelle/demystifier-programme-inspection-professionnelle

**L'INSPECTION PROFESSIONNELLE,
UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT !**

VÉRIFICATION	NOMBRE
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Membres visités	553
Formulaires ou questionnaires transmis aux membres	679
Formulaires ou questionnaires retournés au comité d'inspection professionnelle	669
Rapports de vérification dressés à la suite d'une visite	0
Rapports de vérification dressés à la suite de la transmission d'un formulaire ou d'un questionnaire	0
Rapports de vérification dressés à la suite d'une combinaison des deux méthodes d'inspection professionnelle	553
Membres ayant fait l'objet d'une enquête	0
Rapports d'enquête dressés par le comité d'inspection professionnelle	0
Recommandations du comité d'inspection professionnelle au conseil d'administration d'obliger un membre à effectuer avec succès un stage ou un cours de perfectionnement ou les deux	0
Décisions du conseil d'administration approuvant les recommandations du comité d'inspection professionnelle	0
Décisions du conseil d'administration rejetant les recommandations du comité d'inspection professionnelle	0
Membres ayant fait l'objet d'une information au syndic	1
Inspections individuelles pendantes à la fin de l'exercice	16

INSPECTIONS DE SUIVI	NOMBRE
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Inspections de suivi réalisées	2
Rapports d'enquête dressés à la suite des inspections de suivi réalisées au cours de l'exercice ou au cours de l'exercice précédent	0
Inspections de suivi pendantes à la fin de l'exercice	0

- L'Ordre n'a pas prévu de nommer une personne responsable de l'inspection professionnelle en vertu d'un règlement en application de l'article 90 du Code des professions.
- Aucune inspection portant sur la compétence n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune n'a été effectuée au cours de l'exercice.
- 553 membres différents ont fait l'objet d'un rapport d'inspection professionnelle au cours de l'exercice.
- Aucune audience n'a été tenue au cours de l'exercice par le comité d'inspection professionnelle avec un membre pouvant faire potentiellement l'objet d'une recommandation d'effectuer avec succès un stage, un cours de perfectionnement ou de se soumettre à toute autre obligation.
- Aucune recommandation du comité d'inspection professionnelle n'a été adressée au conseil d'administration 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 de règlement sur la comptabilité en fidéicommis de ses membres en application de l'article 89 du Code des professions.

COMITÉ DE LA FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE

Membres du comité

Pearl Bailey, CRHA
Nathalie Blain, CRHA
Louise Bourget, CRHA
Jacques Gascon, CRHA
Paul Langevin, CRHA
Pascale Maltais, CRHA
Claude Paquet, CRIA
Rémy Tondreau, CRHA

Nombre de réunions

1

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

L'Ordre des CRHA met à leur disposition divers moyens de continuer à développer leurs compétences tout au long de leur carrière. Sa stratégie de développement professionnel et de la qualité de la pratique a pour fondement quatre principes directeurs :

● La collaboration :

tous les CRHA et CRIA font partie d'une communauté d'apprentissage où tout est mis en œuvre pour que les conditions optimales soient en place en vue de leur permettre de parfaire leur pratique.

● L'accessibilité :

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

● La pertinence

les CRHA et CRIA ont accès à des formations qu'ils jugent utiles pour leur pratique et pour faire évoluer la profession.

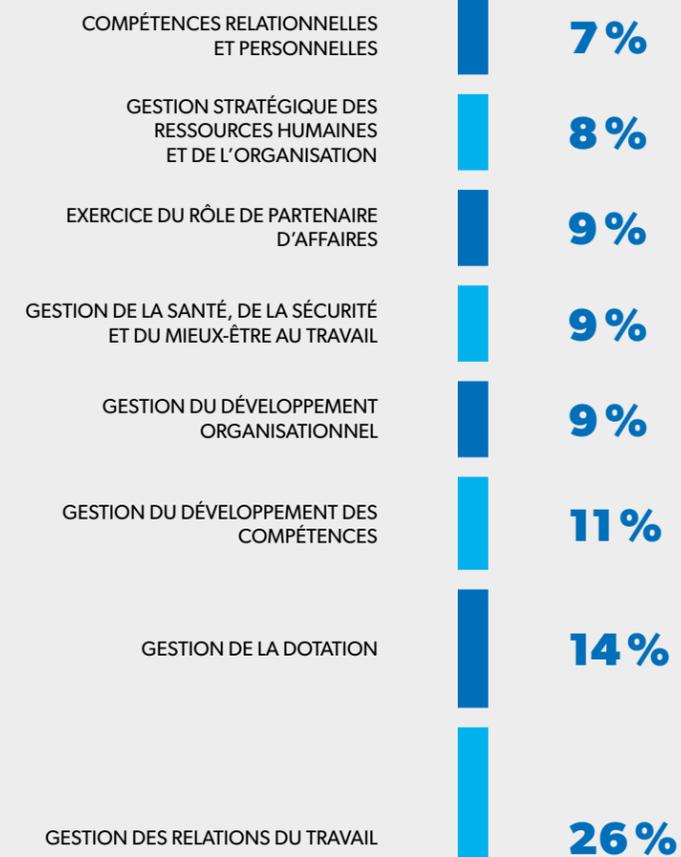
● L'impact

les CRHA et CRIA sont en mesure de transférer les éléments de contenu dans leur pratique.

En vertu de ces principes directeurs, l'Ordre met en place un programme de formation continue obligatoire visant le maintien et le développement des compétences des CRHA et CRIA. Ceux-ci doivent réaliser 60 heures de formation par période de référence de trois ans pour s'y conformer. La troisième période de référence a débuté le 1^{er} avril 2018 et se terminera le 31 mars 2021. Un changement a été introduit concernant la durée de la formation obligatoire en déontologie et éthique. Ainsi, le nombre d'heures est passé de 2 à 3 afin de refléter l'importance accrue de ce sujet pour une pratique exemplaire des membres.

Le nouveau Guide des compétences des CRHA et CRIA, conçu et approuvé l'an dernier, a été mis à la disposition des membres lors du Congrès et des diverses activités de développement professionnel, et en ligne. L'offre de formation est désormais en lien avec les compétences et comportements énoncés dans le Guide.

SEPT DOMAINES PROFESSIONNELS ONT PRINCIPALEMENT FAIT L'OBJET DES ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉES PAR L'ORDRE, DANS LES PROPORTIONS SUIVANTES :



La mise en œuvre des principes directeurs de la stratégie de développement professionnel :

La collaboration

Les thèmes abordés dans nos différents formats d'activité de formation ont été sélectionnés en fonction de discussions avec les membres des divers groupes de travail mis en place. À ce jour, six groupes sont actifs qui comptent plus de 70 membres : Rémunération, Relations de travail, Santé et mieux-être, Développement organisationnel, Gestion intégrée des talents et Gestion stratégique. Les CRHA et CRIA sont régulièrement consultés par sondages sur les thèmes qu'ils trouvent les plus pertinents, et les résultats sont analysés afin de déterminer plusieurs des composantes du programme de formation continue.

L'accessibilité

L'offre de formation à distance s'est accrue de 16 % par rapport à l'an dernier permettant aux membres d'accéder à la formation peu importe où ils sont et diminuant considérablement leurs frais de déplacement et leur empreinte écologique.

Les membres avaient un accès gratuit à 25 % de l'offre de formation sous forme de formations en ligne, webinaires ou en classe.

Toujours dans un souci de faciliter l'accès aux membres, l'Ordre s'est associé à divers événements de formation portant sur les ressources humaines qui ont eu lieu en région, notamment sur la Côte-Nord, en Abitibi et en Gaspésie.

Finalement, de nouveaux formats d'événement ont été offerts, certains faisant appel à des modes d'apprentissage social et d'autres portant sur des thèmes demandés, tels que la transformation organisationnelle et du travail, la gestion intégrée des talents et les saines relations au travail.

La pertinence

L'Ordre a procédé à l'élaboration du programme de gestion en matière de harcèlement au travail. De l'analyse exhaustive des besoins à la conception des activités de formation en ligne et en présentiel et à leur évaluation, ce programme de plus de 70 heures permet aux CRHA et CRIA d'obtenir une certification les habilitant à effectuer des enquêtes en matière de harcèlement au travail selon les normes de pratiques généralement reconnues. De plus, toujours dans l'optique de protéger le public adéquatement, les deux premiers volets de ce programme qui portent sur les notions de base et la prévention du harcèlement sont disponibles pour le grand public.

Lien vers le programme :

ordrecrha.org/formations/programme-gestion-matiere-harcelement

Des stratégies de développement professionnel particulières ont été développées et testées au courant de l'année relativement à deux enjeux de protection du public particulièrement importants. D'une part, une formation afin d'augmenter les compétences des membres en saine gouvernance des organisations a été conçue spécifiquement pour les CRHA et CRIA. Cette formation de deux jours permet aux CRHA et CRIA d'acquérir des notions de base sur le rôle d'administrateur à l'aide d'exercices pratiques. Elle donne également quelques indications pour faciliter la recherche d'un poste d'administrateur. L'objectif de cette stratégie est d'augmenter significativement le nombre de CRHA et CRIA siégeant à des conseils d'administration, d'assurer une saine gestion stratégique des ressources humaines et, par conséquent, de protéger le public.

Lien vers le programme :

ordrecrha.org/formations/gouvernance

L'impact

L'objectif ultime de la formation est le développement des compétences qui se manifeste par la modification des comportements dans la pratique professionnelle. L'intention de mettre en pratique les apprentissages réalisés lors des événements de développement professionnel est systématiquement mesurée.

Le taux d'intention est

toujours supérieur à 90 %, ce qui montre que les participants ont ce qu'il faut entre les mains pour faire évoluer la qualité de leur pratique professionnelle.

Lors du sondage annuel de satisfaction des membres,



93 %

DES 1 919 RÉPONDANTS SE SONT DÉCLARÉS SATISFAITS DE LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION GRATUITE.

OBLIGATOIRE HEURES

NOMBRE DE MEMBRES QUI L'ONT SUIVIE

Être CRHA ou CRIA – Jouer son rôle dans le système professionnel québécois (formation sur la déontologie 2015-2018)	2	2 428
---	---	-------

FACULTATIVES

NOMBRE DE FORMATIONS

TOTAL DES HEURES

NOMBRE DE PARTICIPANTS TOTAL

Colloques et Rendez-vous	5	28,25	905
Congrès	1	13	1 231
Webinaires, classes virtuelles et formations en ligne	84	238	11 650
Formations en salle	74	288,5	1 349
Groupes de discussion	11	169,25	162

ACTIVITÉS GRATUITES

NOMBRE

HEURES

NOMBRE DE PARTICIPANTS TOTAL

En salle, webinaires et classes virtuelles	22	30	1 851
En ligne	10	11,5	6 975

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

NOMBRE

Demandes reçues	399
Nombre de membres concernés par les demandes reçues	376
Demandes refusées	12
Nombre de membres concernés par les demandes refusées	12

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

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

BUREAU DU SYNDIC

Bureau du syndic

M^e Véronique Émond, CRHA, syndique
André Lacaille, CRIA, syndic adjoint
Gilbert Rousseau, CRHA, syndic
(jusqu'au 1^{er} novembre 2018)
Chantal Giroux, CRHA, syndique adjointe
(jusqu'au 1^{er} novembre 2018)

Lorsqu'il a connaissance d'une information à cet effet, le Bureau du syndic est chargé d'enquêter afin de déterminer si les actes posés dans le cadre de l'exercice de la profession par un membre de l'Ordre 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

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

Le syndic accompagne les membres qui se questionnent sur leurs obligations déontologiques.

Sans donner d'avis ni de conseils juridiques, le syndic fournit des renseignements liés à la déontologie et alimente la réflexion des membres afin de favoriser une prise de décision éclairée dans des situations délicates.

Les enjeux déontologiques soulevés par les membres portaient principalement sur :

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

DEMANDES D'INFORMATION ET SIGNALEMENT ADRESSÉS AU BUREAU DU SYNDIC

	NOMBRE
Demandes d'information adressées au Bureau du syndic	209
Signalements reçus par le Bureau du syndic	50

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 DE NATURE D'INFRACTIONS

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

ENQUÊTES DISCIPLINAIRES DU BUREAU DU SYNDIC

	NOMBRE
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice précédent	4
Dossiers ouverts durant la période	42
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'enquête formulées par une personne du public (incluant membres d'autres ordres professionnels) 	40
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'enquête formulées par un membre de l'Ordre 	1
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'enquête formulées par le comité d'inspection professionnelle ou par un de ses membres 	1
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'enquête formulées par un membre de tout autre comité de l'Ordre ou par un membre du personnel de l'Ordre 	0
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes entreprises par le Bureau du syndic à la suite d'une information 	0
Total des membres visés par les enquêtes ouvertes	45
Enquêtes fermées (au total)	30
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes fermées moins de 90 jours après leur ouverture 	26
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes fermées entre 91 et 179 jours après leur ouverture 	3
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes fermées entre 180 et 365 jours après leur ouverture 	1
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes fermées plus de 365 jours après leur ouverture 	0
Enquêtes pendantes à la fin de l'exercice	6

INSPECTIONS DE SUIVI

	NOMBRE
Enquêtes où il y a eu décision de porter plainte au conseil de discipline	1
Enquêtes où il y a eu décision de ne pas porter plainte (au total)	29
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes ayant conduit à la conciliation du syndic 	1
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes où le professionnel s'est vu accorder une immunité 	0
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes ayant conduit à d'autres mesures envers le professionnel 	5
<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes autrement fermées 	23

ÉTATS DES PLAINTES DU BUREAU DU SYNDIC AU CONSEIL DE DISCIPLINE

	NOMBRE
Plaintes pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice précédent	0
Plaintes portées par le Bureau du syndic au conseil de discipline au cours de l'exercice	1
<ul style="list-style-type: none"> Nombre total de chefs d'infraction concernés par ces plaintes 	1
Plaintes du Bureau du syndic fermées au cours de l'exercice (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés) (au total)	0
Plaintes du Bureau du syndic pendantes au conseil de discipline à la fin de l'exercice	1

- Aucune requête adressée au conseil de discipline par le Bureau du syndic au cours de l'exercice d'imposer immédiatement une suspension ou une limitation d'utiliser un titre réservé aux membres de l'Ordre à un professionnel faisant l'objet d'une poursuite pour une infraction punissable de cinq ans d'emprisonnement ou plus en lien avec l'exercice de la profession.

- Aucune enquête ouverte n'était pendante au 31 mars de l'exercice précédent et aucune enquête n'a été ouverte au cours de l'exercice.

- Aucune enquête n'était pendante au 31 mars aux mains des syndicats *ad hoc* et aucune enquête n'a été ouverte par ceux-ci au cours de l'exercice.

- Aucune requête adressée au conseil de discipline par le Bureau du syndic ou par un syndic *ad hoc* à la suite d'une plainte déposée au cours de l'exercice d'imposer à un membre une radiation provisoire immédiate ou une limitation provisoire immédiate de son droit d'exercer des activités professionnelles.

- Aucune information transmise au comité d'inspection professionnelle au cours de l'exercice par le Bureau du syndic.

- Aucun échange de renseignements ou de documents utiles entre le Bureau du syndic et des syndicats d'autres ordres professionnels au cours de l'exercice.



CONCILIATION ET ARBITRAGE DES COMPTES

Un client qui a un différend avec un membre de l'Ordre quant au montant d'un compte pour services professionnels rendus peut recourir à la conciliation.

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

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.

COMITÉ DE RÉVISION DES DÉCISIONS DU SYNDIC

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

Membres du comité

Me Marc-André Robert, CRIA, président
Serge Bisson, CRIA
Jacynthe Girard, CRHA
Elisabeth Malo, CRHA
Yvan O'Connor, CRHA
Jacques Richer,
nommé par l'Office des professions

Nombre de réunions

2

DEMANDES D'AVIS ADRESSÉES AU COMITÉ DE RÉVISION ET AVIS RENDUS	NOMBRE
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice précédent	0
Demandes d'avis reçues (au total)	3
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'avis présentées dans les 30 jours de la date de la réception de la décision du syndic de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline 	3
<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'avis présentées après le délai de 30 jours 	0
Demandes d'avis abandonnées ou retirées par le demandeur	0
Demandes pour lesquelles un avis a été rendu au cours de l'exercice (au total)	2
<ul style="list-style-type: none"> Avis rendus dans les 90 jours de la réception de la demande 	2
<ul style="list-style-type: none"> Avis rendus après le délai de 90 jours 	0
Demandes d'avis pendantes à la fin de l'exercice	1
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 l'opportunité de porter plainte.	0
Concluant qu'il y a lieu de porter plainte devant le conseil de discipline et suggérant la nomination d'un syndic <i>ad hoc</i> qui prendra la décision de porter plainte ou non après enquête, le cas échéant.	0
Suggérant au syndic de référer le dossier au comité d'inspection professionnelle.	0

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 membres de l'Ordre. Le conseil de discipline est saisi de toute plainte formulée par le syndic, les syndics adjoints ou par toute autre personne contre un conseiller en ressources humaines ou en relations industrielles agréé pour une infraction aux dispositions du Code des professions ou des règlements adoptés conformément à ce dernier, notamment le Code de déontologie des membres de l'Ordre.

Membres du conseil de discipline

Marc Bellavance, CRIA
Alain Boissonneault, CRIA
François Boyer, CRHA
Robert Bronsard, CRHA
M^e Yvan Bujold, CRIA
Benoit Fillion, CRIA
M^e Nancy Fournier, CRHA
Valérie Gagnon, CRHA
Francine Gravel, CRHA
M^e Stéphane Guinta, CRIA
M^e Karl Jessop, CRIA
Camille Jomphe, CRHA
Serge S. Laverdière, CRIA
Pierre Lefebvre, CRHA
Linda Lepage, CRIA
Denis Morin, CRHA
Joël Ross, CRIA
M^e Nicole Bouchard,
secrétaire du conseil de discipline

PLAINTES AU CONSEIL DE DISCIPLINE	NOMBRE
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice précédent	4
Plaintes reçues au cours de l'exercice (au total)	1
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes portées par un syndic ou un syndic adjoint Plaintes portées par un syndic <i>ad hoc</i> Plaintes portées par toute autre personne (plaintes privées) 	1 0 0
Dossiers de plainte fermés (dont tous les recours judiciaires ont été épuisés)	4
Plaintes pendantes à la fin de l'exercice	1

3

AUDIENCES DU CONSEIL
(dont une audience téléphonique)

3

CONFÉRENCES TÉLÉPHONIQUES
DE GESTION D'INSTANCE

4

DÉCISIONS DU CONSEIL RENDUES DANS
LES 90 JOURS DE LA PRISE EN DÉLIBÉRÉAUCUNE DÉCISION SUR CULPABILITÉ
OU SUR LA SANCTION PORTÉE EN APPEL
AU TRIBUNAL DES PROFESSIONSAUCUN APPEL SUR LA CULPABILITÉ OU SUR LA
SANCTION DONT L'AUDIENCE EST COMPLÉTÉE
PAR LE TRIBUNAL DES PROFESSIONS

NATURE DES PLAINTES DONT L'AUDIENCE EST COMPLÉTÉE PAR LE CONSEIL	NOMBRE	
	PORTÉES PAR LE SYNDIC OU LE SYNDIC ADJOINT	PORTÉES PAR TOUTE AUTRE PERSONNE
Actes dérogatoires à l'honneur et à la dignité de la profession (art. 59.2 C.prof.)	1	
Non-respect des normes de pratique (art. 3 C.déonto.)	4	
Infractions liées au comportement du professionnel		1

NATURE DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR LE CONSEIL	NOMBRE	DÉCISIONS DU CONSEIL	NOMBRE
Radiation provisoire et publication par chef	0	Rejetant un moyen préliminaire	0
Radiation temporaire et publication par chef	0	Autorisant le retrait de la plainte	1
Radiation permanente et publication par chef	0	Rejetant la plainte	0
Réprimande par chef	2	Acquittant l'intimé	0
Amende par chef	4	Déclarant l'intimé coupable	0
Paiement des déboursés	3	Acquittant l'intimé et déclarant l'intimé coupable	0
Obligation de remboursement des sommes dues au client	0	Déclarant l'intimé coupable et imposant une sanction	1
		Imposant une sanction	2

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

USURPATION DE TITRE RÉSERVÉ

Au cours de l'exercice 2018-2019, l'Ordre a effectué 884 vérifications auprès des personnes qui ne sont plus membres de l'Ordre pour s'assurer qu'elles n'utilisent plus le titre de « conseiller en ressources humaines agréé », ou de « conseiller en relations industrielles agréé », ou les initiales CRHA, CRIA ou CHRP, des dénominations pouvant laisser croire qu'elles sont membres de l'Ordre.

Enquêtes portant sur l'usurpation de titre par type de vérification

	NOMBRE
Vigies aléatoires	878
Signalements	6
Total des vérifications	884

	NOMBRE
Dossiers ouverts durant la période	219
Anciens membres ayant retiré le titre après avoir été interpellés	158
Dossiers demeurant ouverts à la fin de la période	61
Poursuites pénales intentées	0

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

Moyen de garantie

ASSURANCE
RESPONSABILITÉ
PROFESSIONNELLE

Classe de membres

TOUS LES MEMBRES
INSCRITS AU
TABLEAU DE L'ORDRE

10 722

NOMBRE
DE MEMBRES

1 000 000 \$

MONTANT PRÉVU
DE LA GARANTIE
PAR SINISTRE

5 000 000 \$

MONTANT PRÉVU
DE LA GARANTIE
POUR L'ENSEMBLE
DES SINISTRES

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

Motifs de réclamation ou de déclaration de sinistre

Au cours de la période 2018-2019, l'assureur a reçu deux déclarations. Les motifs des réclamations concernaient la discrimination fondée sur un handicap et des propos haineux. En date du 31 mars 2019, les deux dossiers étaient fermés et aucune indemnité n'avait été payée.

Activités relatives à l'indemnisation

L'Ordre n'autorise pas ses membres à détenir des sommes ou des biens, dont des avances d'honoraires, pour le compte de leurs clients ou d'autres personnes dans l'exercice de leur profession.

PROGRAMME DE MENTORAT

Membres du comité de pilotage

Roxanne Coulombe, CRHA
France Couture, CRHA
Jean-Pierre Gagnon, CRIA
Denis Lavoie, CRHA
Cecilia Mohr, CRHA
Luc Nadeau, CRHA



L'Ordre a poursuivi ses efforts dans la gestion et la coordination du programme traditionnel de mentorat. Ce programme offre l'occasion à des CRHA et des CRIA expérimentés de transmettre leurs acquis et de contribuer à l'amélioration de la profession. En outre, il augmente et diversifie les possibilités de développement professionnel en fonction des besoins liés à la carrière des participants.

Dans cette démarche, l'Ordre est appuyé par des membres qui composent le comité de pilotage.

Le rôle du comité a été révisé en cours d'année passant de soutien opérationnel à soutien plus stratégique et vigie des pratiques mentoriales.

L'Ordre est convaincu des bienfaits que peut apporter cette forme d'apprentissage social au développement professionnel de ses membres.

AVEC COMME MISSION LA PROTECTION DU PUBLIC, L'ORDRE SOUHAITE ACCROÎTRE L'ACCESSIBILITÉ DU PROGRAMME DE MENTORAT.

Les membres étant à des niveaux différents de progression et de perfectionnement, la transmission des savoirs favorisée par le mentorat permet notamment de soutenir la relève à l'entrée dans la profession ou encore les membres en transition de carrière.

Par ailleurs, c'est avec cette même volonté d'ouvrir l'accès au programme de mentorat à un plus grand nombre de membres que l'Ordre a amorcé une transition graduelle de son programme de mentorat traditionnel vers un programme de mentorat virtuel en adoptant la plateforme Élo.



DÉSORMAIS, TOUS LES MEMBRES PEUVENT BÉNÉFICIER D'UN RÉSEAU DE PROFESSIONNELS DÉSIRANT PARTAGER LEUR EXPÉRIENCE

Les travaux d'implantation de la plateforme et d'accompagnement des membres se poursuivront en 2019-2020.

Pour plus d'information :

ORDRECRHA.ORG/SERVICES/MENTORAT/COMPRENDRE-MENTORAT

Le rôle du comité a été révisé en cours d'année passant de soutien opérationnel à soutien plus stratégique et vigie des pratiques mentoriales.

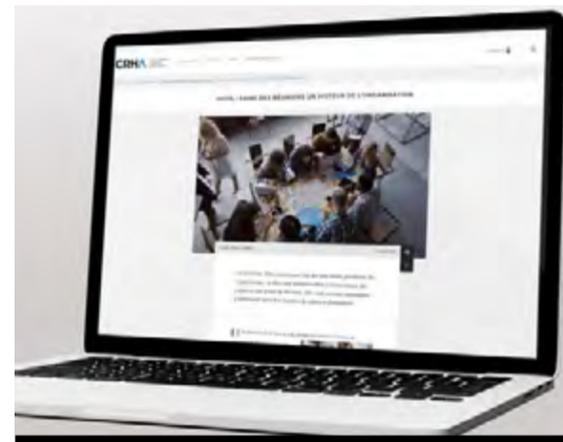


RESSOURCES DE L'ORDRE

OUTIL DE RÉFÉRENCE

Le portail de l'ordre

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



BULLETIN ÉLECTRONIQUE D'INFORMATION

Vigiexpress

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



PUBLICATION ÉLECTRONIQUE SUR L'ASPECT LÉGAL

VigieRT

Mensuel des relations du travail de l'Ordre, *VigieRT* est une publication électronique portant spécifiquement sur l'aspect légal des relations du travail au Québec. Diffusé sur le portail, il vise à informer tous les membres et affiliés de l'Ordre des avancées liées à ce domaine, de même que des tendances émergentes, qu'elles soient locales ou internationales.

MAGAZINE DE RÉFÉRENCE SUR LA PROFESSION

Revue RH

Publiée par l'Ordre depuis 1998, la revue RH (anciennement le magazine *Effectif*) est une référence incontournable en gestion des ressources humaines et en relations du travail. Elle vise à nourrir la réflexion des professionnels RH sur divers sujets d'intérêt liés à l'exercice de leur profession, d'un point de vue tant pratique que stratégique.



OUTIL DE DÉVELOPPEMENT

Bulletin développement professionnel

Publié mensuellement, le bulletin DP a pour mission de créer un lien de confiance avec les professionnels RH et de devenir leur partenaire de développement privilégié. Il traite des enjeux actuels et propose des contenus gratuits (articles, guides, outils, vidéos) développés par l'Ordre ou en provenance d'autres sources qui mettent en contexte des informations stratégiques pour la profession. Il promeut des options de formation continue que l'Ordre offre en salle et en mode virtuel. Les compétences du nouveau guide y sont traitées selon les trimestres.



NOUVELLE PLATEFORME DE SOUTIEN À LA PROFESSION

Science RH

Science RH est une nouvelle plateforme proposant des recherches scientifiques menées par les professeurs membres de l'Ordre, et ce, au service du développement des savoirs et de la pratique professionnelle. Actuellement, Science RH offre aux membres de l'Ordre la possibilité de visionner des capsules vidéo, d'enrichir leurs lectures avec des articles scientifiques, d'approfondir leurs connaissances avec des recherches détaillées et d'obtenir le soutien d'outils pratiques. Science RH compte aujourd'hui sur la collaboration de plus de 10 professeurs dans le domaine professionnel des ressources humaines et des relations industrielles.

RÉGLEMENTATION DE L'ORDRE



Adoption d'un nouveau Règlement sur les élections

La réforme du Code des professions adoptée en juin 2017 comporte plusieurs nouvelles dispositions touchant la gouvernance des ordres professionnels, et plus spécifiquement la composition des conseils d'administration. Il prévoit notamment que, désormais, le conseil d'administration d'un ordre doit être formé d'au plus 15 administrateurs. Puisque le conseil d'administration de l'Ordre était constitué de 18 administrateurs, le règlement portant sur les modalités d'élection au conseil d'administration devait être modifié afin de se conformer à cette nouvelle exigence.

En plus des modifications obligatoires prescrites par les nouvelles dispositions du Code des professions concernant la composition du conseil d'administration, l'Ordre a également revu la répartition des régions électorales, la durée des mandats et les critères d'éligibilité à la fonction d'administrateur, et a introduit la possibilité de tenir des élections par un moyen technologique.

CE NOUVEAU RÈGLEMENT EST ENTRÉ EN VIGUEUR LE 20 DÉCEMBRE 2018.

Élaboration d'un règlement autorisant l'exercice en société

L'Ordre a soumis à l'Office des professions un projet de règlement sur l'exercice de la profession de conseiller en ressources humaines et en relations industrielles agréé en société.

Ce règlement est présentement en traitement à l'Office des professions.

ACTE RÉSERVÉ

ENQUÊTE ET ENCADREMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

L'Ordre a fait du harcèlement en milieu de travail un enjeu prioritaire qu'il a identifié comme une problématique sérieuse du monde du travail sur laquelle il faut agir. En tant que leader en matière de gestion des ressources humaines, et conformément à sa mission de protection du public, l'Ordre a pris action afin que l'enquête en matière de harcèlement puisse être confiée à des professionnels compétents et impartiaux, soumis à une éthique stricte et à un code de déontologie comme le sont les CRHA et CRIA.

2015

L'Ordre a ainsi déposé, en 2015, une demande d'acte réservé sur cette question à l'Office des professions du Québec (OPQ) après avoir préalablement fait une recension de la législation québécoise, canadienne et étrangère en matière d'acte réservé, d'avoir colligé les écrits scientifiques traitant de préjudices associés à certains actes professionnels et d'avoir effectué un sondage auprès de ses membres. Rovit aut maximet.

2017

Des compléments d'information ont été transmis à l'OPQ et un second entretien a eu lieu entre les deux organisations à la fin de 2017.

2018

Plusieurs correspondances et suivis ont été faits auprès de l'Office de professions, et des rencontres avec des ministères ont été réalisées entre 2018 et 2019.

2016

En 2016, l'Ordre a été invité à rencontrer le président de l'OPQ. Lors de cette rencontre, l'Ordre a présenté les avancées législatives en matière de harcèlement, exposé les préjudices pouvant découler du mauvais traitement d'une plainte, et mis en relief les connaissances et compétences indispensables à la tenue d'une telle enquête. Des compléments d'information ont été transmis à l'OPQ et un second entretien a eu lieu entre les deux organisations à la fin de 2017.

2018-2019

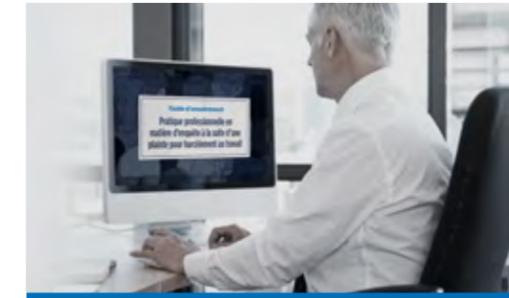
L'Ordre est également intervenu en 2018 dans le cadre de la révision de la *Loi sur les normes du travail*, afin que le gouvernement du Québec légifère pour assurer que les incidents de harcèlement fassent l'objet d'une enquête.

2019

Pour l'heure, l'OPQ a indiqué dans une communication récente que la demande d'acte réservé continuait de progresser et que tous les documents d'informations complémentaires étaient actuellement analysés.

Conscient du fait que l'enquête en matière de harcèlement est un acte complexe qui comporte des risques de dommage élevés pour toutes les parties concernées, l'Ordre a fait preuve de proactivité en développant à l'intention de ses membres des outils et formations qui ont pour but d'assurer que les enquêtes en matière de harcèlement en milieu de travail sont menées avec respect et professionnalisme, selon les règles de l'art.

Conséquemment, l'Ordre lançait au printemps 2019 un nouveau *Guide d'encadrement de la pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail*. Conçu pour remplacer le *Code de conduite en matière d'enquête interne à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail* publié en 2013, ce guide établit les normes que doivent respecter les membres de l'Ordre lors d'une enquête, tant s'ils sont désignés par leur organisation que mandatés à titre de consultants.



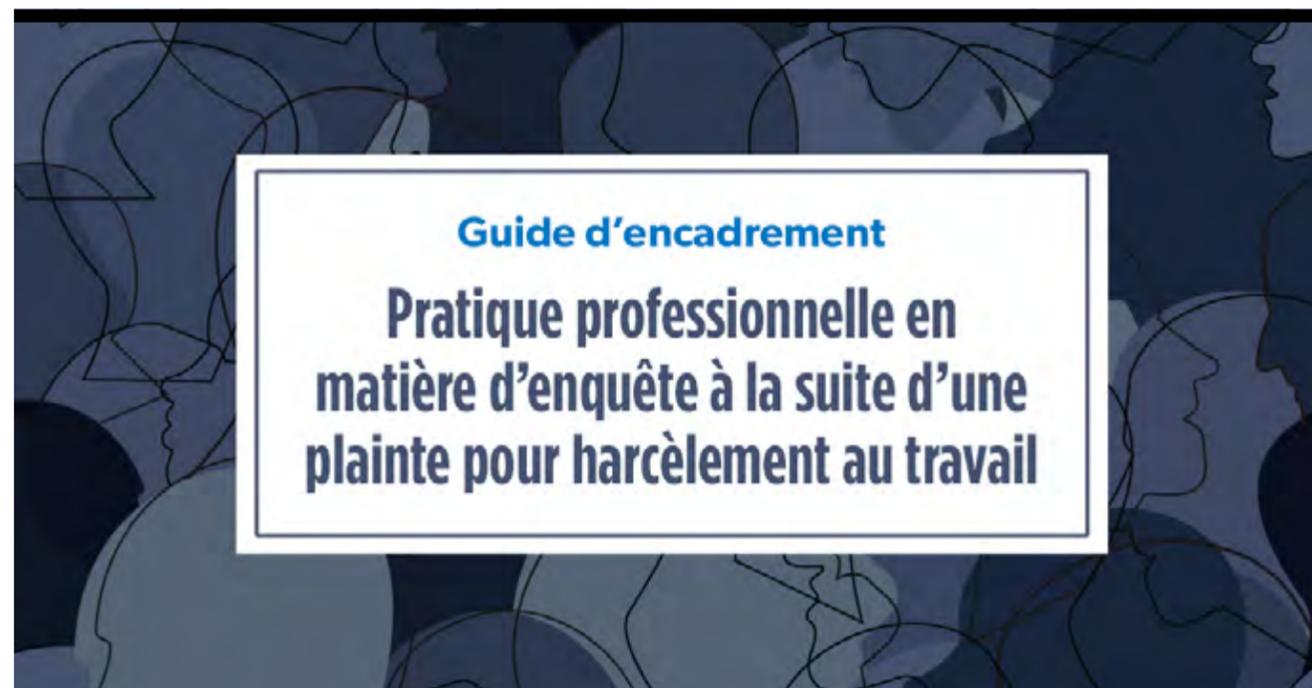
De plus, alors qu'il est reconnu que la meilleure approche pour assurer un environnement de travail sain et productif consiste de prévenir les conflits dans les organisations, l'Ordre a développé un *Programme de gestion en matière de harcèlement au travail*. Proposant une approche qui explore en profondeur le sujet du harcèlement en milieu de travail, ce programme à quatre volets mène à une certification réservée aux professionnels membres de l'Ordre.

La meilleure approche pour assurer un environnement de travail sain et productif consiste de prévenir les conflits dans les organisations.

L'ORDRE PREND ACTION AFIN DE PRÉVENIR, SOUTENIR ET INTERVENIR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, AU NOM DE SA MISSION QUI EST DE :

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

OUTILS D'AIDE À LA PRATIQUE



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

En tant que professionnels agréés en ressources humaines ou en relations industrielles, les membres de l'Ordre sont pleinement conscients des impacts du harcèlement sur les travailleurs, victimes et collègues, ainsi que sur leur entourage et leur

vie personnelle. Les retombées négatives du harcèlement touchent aussi les organisations ainsi que la société en général. Ce guide d'encadrement se veut un outil de travail pour soutenir et guider les CRHA | CRIA qui sont mandatés par un employeur pour procéder à des enquêtes dans le cadre de plaintes pour harcèlement au travail.

Ce guide remplace le Code de conduite pour enquête interne à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail qui avait été publié en mars 2013.

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

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



CRÉATION ET CONSERVATION D'UN DOSSIER D'EMPLOYÉ

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

GUIDE : POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL EXEMPTS DE HARCÈLEMENT

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



GUIDE : MISER SUR L'HUMAIN EN CONTEXTE DE CHANGEMENT

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



AIDE-MÉMOIRE : OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES POUR LES MEMBRES EN PRATIQUE PRIVÉE

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



GUIDE PRATIQUE SUR LA TENUE DES DOSSIERS PROFESSIONNELS

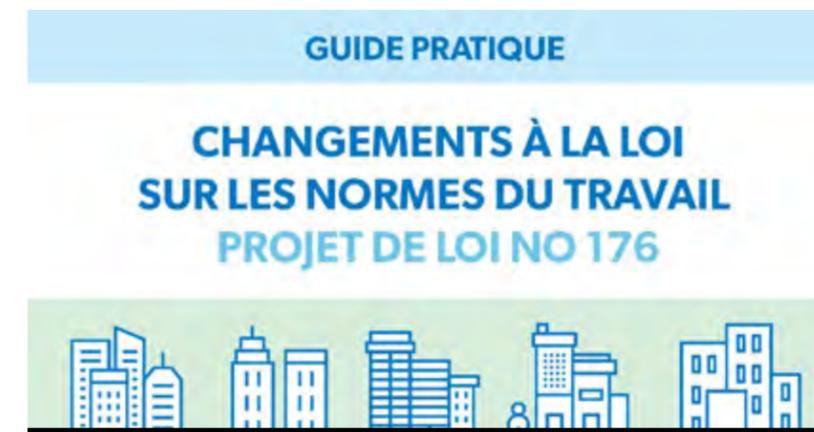
Ce guide pratique est construit de façon à obtenir rapidement des réponses aux questions les plus susceptibles d'être posées en matière de tenue des dossiers professionnels.

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

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



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



GUIDE PRATIQUE – CHANGEMENTS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

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

GUIDE DES COMPÉTENCES DES CRHA ET CRIA

Fruit d'un travail collaboratif mené avec des membres CRHA et CRIA, le nouveau Guide des compétences des CRHA et CRIA constitue une assise essentielle sur laquelle l'Ordre pourra miser pour faire évoluer la profession et la qualité de la pratique. Entièrement restructuré, ce nouveau guide représente la réalité des professionnels RH et RI du Québec. Il définit les compétences de leur profession requises pour aujourd'hui et les prépare à l'évolution qu'elle connaîtra dans l'avenir, et ce, dans le contexte de transformation des organisations.

LE NOUVEAU GUIDE DES
COMPÉTENCES DES CRHA
ET CRIA EST DIVISÉ EN TROIS
GRANDES CATÉGORIES
QUI FONCTIONNENT EN
SYNERGIE ET COUVRENT
TOUT LE PROCESSUS DE
DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES DES
MEMBRES:



LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES



LES DOMAINES PROFESSIONNELS DE
COMPÉTENCE (REGROUPÉS EN FAMILLES)



LE CONTEXTE DE PRATIQUE



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

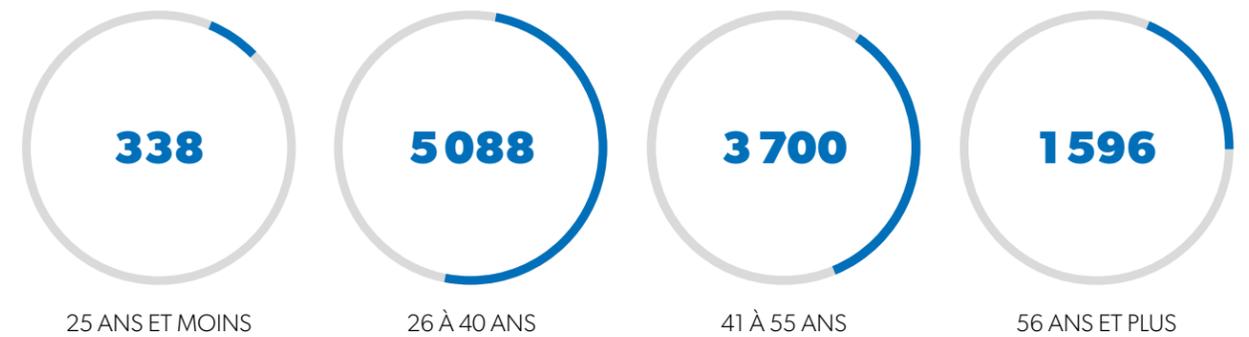
AU 31 MARS
DE L'ANNÉE
CORRESPONDANTE

Évolution du Tableau de l'Ordre

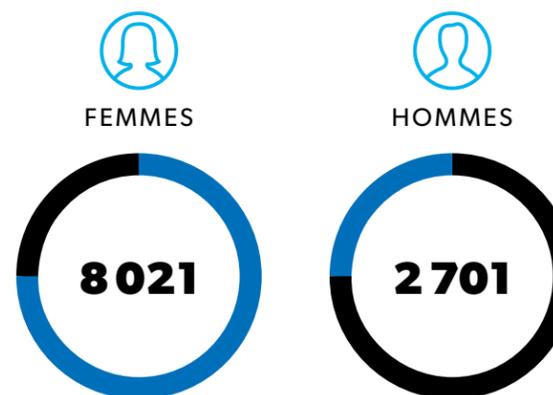


UNE COMMUNAUTÉ FORTE DE PLUS DE 10 000 MEMBRES!

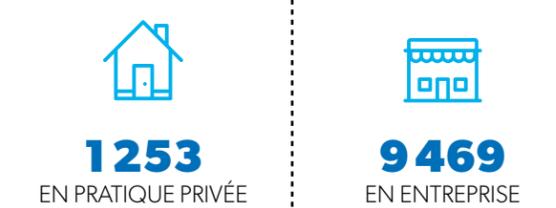
Répartition par groupes d'âge



Sexe



Statut de pratique

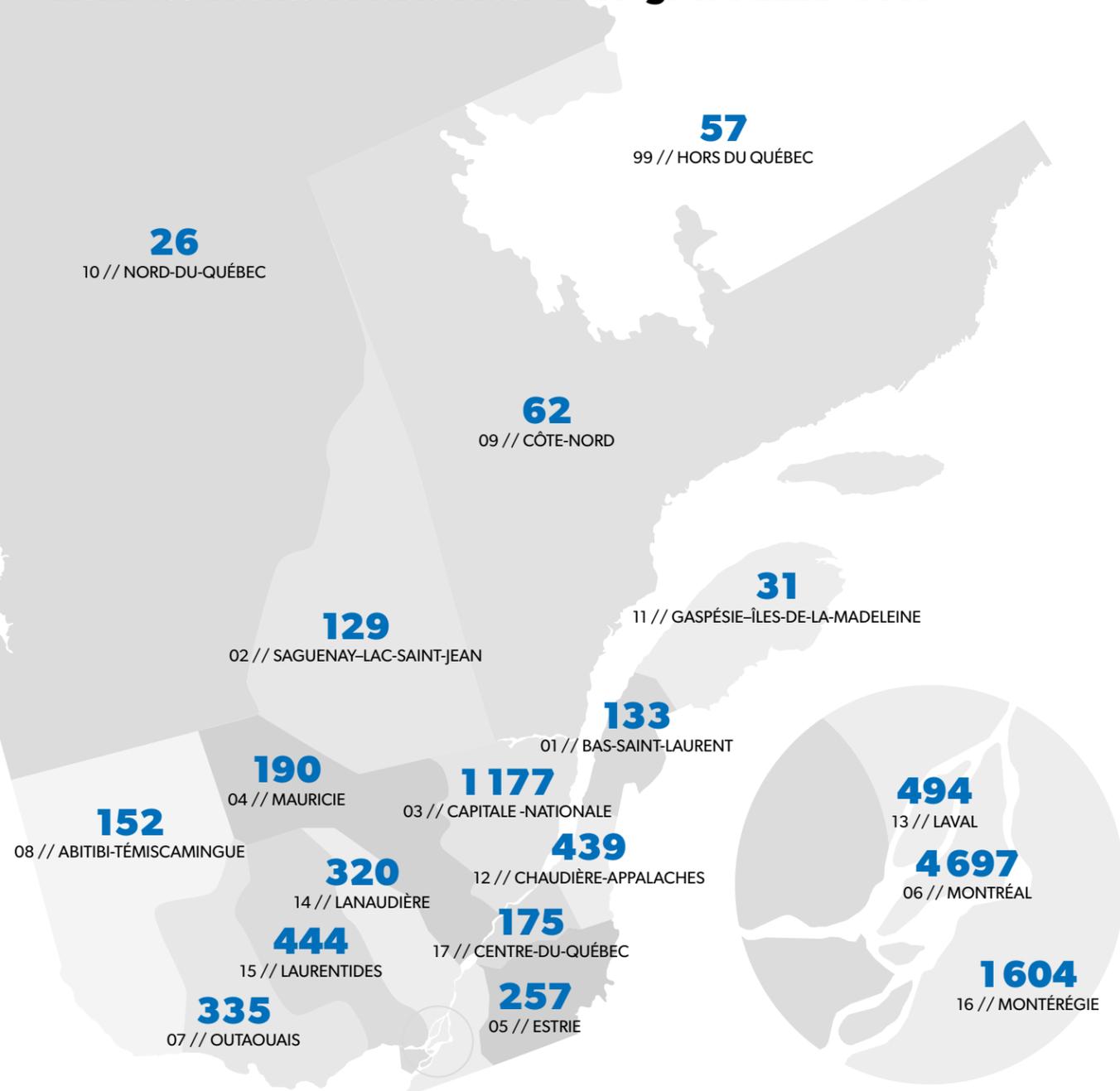


Titre professionnel



AU 31 MARS 2019

Membres inscrits au Tableau selon la région administrative



AU 31 MARS 2019

Membres inscrits au Tableau selon la classe de membres et montant de la cotisation annuelle

CLASSE DE MEMBRES	NOMBRE DE MEMBRES DÉTENANT UN PERMIS	COTISATION ANNUELLE	
		MONTANT	DATE DU VERSEMENT
Membres réguliers	9 496	559 \$	1 ^{er} avril 2018
Membres réguliers (nouveaux diplômés)	541	207,60 \$	1 ^{er} avril 2018
Membres retraités	277	112 \$	1 ^{er} avril 2018
Membres à cotisation réduite	330	279,50 \$	1 ^{er} avril 2018
Membres professeurs	78	279,50 \$	1 ^{er} avril 2018
Total	10 722		

Inscriptions au Tableau en 2018-2019

TYPE D'INSCRIPTION	NOMBRE	RETRAITS DU TABLEAU	NOMBRE
Total des inscriptions	1 046	Radiations pour non-paiement de la cotisation annuelle	727
Premières inscriptions	928		

- L'Ordre n'a pas délivré d'autorisation spéciale de porter le titre de CRHA ou CRIA.
- L'Ordre n'a pas de condition ni de formalité de délivrance de certificats d'immatriculation ni 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 ses membres à exercer leurs activités professionnelles au sein d'une société.
- L'Ordre n'a aucune inscription au Tableau avec limitation ou suspension du droit d'exercer des activités professionnelles.
- L'Ordre n'a pas suspendu ni révoqué de permis.

DÉLIVRANCE DE PERMIS

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.²

² 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.

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	NOMBRE			
	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE
Province de Québec	446	402	0	44

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

LIEU DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AYANT DÉLIVRÉ LE DIPLÔME	NOMBRE				
	REÇUES	ACCEPTÉES	REFUSÉES	REÇUES QUI N'ONT PAS FAIT L'OBJET D'UNE DÉCISION À LA FIN DE LA PÉRIODE	
CANADA	Province de Québec	512	512	0	0
	Province de l'Ontario	5	5	0	0
	Provinces de l'Atlantique	3	3	0	0
	Provinces de l'Ouest et territoires	0	0	0	0
	Total hors du Québec, mais au Canada	8	8	0	0
UE	France	13	13	0	0
	Reste de l'Union européenne	3	3	0	0
AILLEURS	États-Unis	2	2	0	0
	Reste de l'Amérique, Asie, Afrique ou Océanie	12	12	0	0
	Total hors du Canada	30	30	0	0

- L'Ordre n'a reçu aucune demande de reconnaissance de l'équivalence d'un diplôme aux fins de la délivrance d'un permis.
- L'Ordre n'a pas de règlement en application du paragraphe q de l'article 94 du Code des professions.

Actions menées par l'Ordre en vue de faciliter la délivrance des permis fondée sur la reconnaissance de l'équivalence de la formation acquise hors du Québec

L'Ordre a organisé, au cours de la période 2018-2019, quatre séances d'information sur le processus d'admission par équivalence destinées aux diplômés hors Québec. Ces séances couvrent un ensemble de sujets, dont le processus d'admission, l'examen d'équivalence, les titres CRHA | CRIA, les responsabilités professionnelles des membres, la protection du public et les outils et services.

De plus, lors de ces séances d'information, des membres de l'Ordre sont invités à parler de leur parcours professionnel, de leur préparation à l'examen ainsi que des raisons qui les ont incités à devenir membres de l'Ordre. Ces invités, de nationalités diverses et possédant des formations et expériences de vie intéressantes, partagent avec les personnes présentes les défis reliés au processus d'admission.

EN DÉCEMBRE 2018

L'ORDRE A MIS EN LIGNE SEPT CAPSULES VIDÉO EXPLICATIVES DESTINÉES AUX DIPLÔMÉS HORS QUÉBEC PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS :



L'introduction à l'Ordre



Les obligations déontologiques



L'examen d'équivalence de l'Ordre



Le système professionnel québécois



L'admission des diplômés internationaux



La formation continue obligatoire



Les avantages et services

ÉTATS FINANCIERS

- 81 // Rapport de l'auditeur indépendant //
- 83 // État des résultats //
- 83 // État de l'évolution des actifs nets //
- 84 // État de la situation financière //
- 85 // État des flux de trésorerie //
- 86 // Notes complémentaires //
- 93 // Annexes //

Rapport de l'auditeur indépendant

Deloitte.

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

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

Rapport de l'auditeur indépendant

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (l'« Organisme »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2019, et les états des résultats, de l'évolution des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables (appelés collectivement les « états financiers »).

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Organisme au 31 mars 2019, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

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

Autres points

Les états financiers pour l'exercice terminé le 31 mars 2018 ont été audités par un autre auditeur qui a exprimé sur ces états une opinion non modifiée en date du 12 septembre 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.¹

Le 19 septembre 2019

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

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

État des résultats

Annexes	2019					2018
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Produits						
Cotisations et admissions	5 868 147	—	108 284	—	5 976 431	5 870 950
Activités de développement professionnel et communauté RH	4 115 915	—	—	—	4 115 915	4 192 123
Ristourne de l'assureur	—	31 152	—	—	31 152	30 595
Revenus de placements	316 306	4 511	49 298	3 847	373 962	178 709
	10 300 368	35 663	157 582	3 847	10 497 460	10 272 377
Charges						
Formation continue	3 042 238	—	—	—	3 042 238	3 077 049
Communications	1 871 208	—	—	—	1 871 208	2 611 627
Services aux membres	870 349	—	—	—	870 349	588 359
Inspection professionnelle	539 100	—	—	—	539 100	410 260
Normes d'équivalence	425 602	—	—	—	425 602	400 415
Office des professions du Québec	289 494	—	—	—	289 494	281 880
Normes et soutien à l'exercice de la profession	306 373	—	—	—	306 373	261 568
Autres conditions et modalités	227 386	—	—	—	227 386	259 712
Bureau du syndic	210 475	—	—	—	210 475	249 819
Conseil d'administration, conseil exécutif, assemblée générale annuelle	204 570	—	—	—	204 570	154 835
Assurance responsabilité professionnelle	23 262	—	111 312	—	134 574	117 829
Contribution au Conseil interprofessionnel du Québec	35 802	—	—	—	35 802	35 712
Comité de discipline	12 726	—	—	—	12 726	19 198
Comité de la formation	166 354	—	—	—	166 354	12 675
Comité de révision	10 088	—	—	—	10 088	5 108
Répression des infractions	13 192	—	—	—	13 192	3 405
Autres charges	1 806 085	—	—	1 190	1 807 275	1 616 980
	10 054 304	—	111 312	1 190	10 166 806	10 106 431
Excédent des produits sur les charges	246 064	35 663	46 270	2 657	330 654	165 946

Les notes complémentaires et les annexes font partie intégrante des états financiers. Des informations complémentaires sont présentées à la note 13.

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

État de l'évolution des actifs nets

Notes	2019						2018
	Investis en immobilisations	Affecté d'origine interne	Non grevé d'affectations	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Solde de fonds au début	183 242	60 000	2 903 911	182 704	1 574 914	161 469	4 900 294
Excédent des produits sur les charges	(72 177)	—	318 241	35 663	46 270	2 657	165 946
Acquisition d'immobilisations corporelles	256 944	—	(256 944)	—	—	—	—
Virements interfonds	—	(60 000)	140 450	(31 152)	(49 298)	—	—
Solde de fonds à la fin	368 009	—	3 105 658	187 215	1 571 886	164 126	5 066 240

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

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

État de la situation financière

Notes	2019				2018	
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total	Total
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Actif						
À court terme						
Encaisse	2 908 981	150 000	1 668 242	22 329	4 749 552	3 139 120
Fonds de gestion de trésorerie	1 524 973	—	—	—	1 524 973	3 255 140
Débiteurs	288 176	31 152	—	—	319 328	352 313
Frais payés d'avance	183 032	—	—	—	183 032	96 810
Interfonds, sans intérêt	92 737	6 063	—	—	—	—
Placements réalisables au cours du prochain exercice	175 314	—	—	—	175 314	37 452
	5 173 213	187 215	1 668 242	22 329	6 952 199	6 880 835
Placements	4 935 514	—	—	144 241	5 079 755	5 069 703
Immobilisations corporelles	413 724	—	—	—	413 724	240 325
	10 522 451	187 215	1 668 242	166 570	12 445 678	12 190 863
Passif						
À long terme						
Créditeurs	1 658 550	—	—	—	1 658 550	1 771 788
Produits reportés	5 230 235	—	—	—	5 230 235	5 156 978
Interfonds, sans intérêt	—	—	96 356	2 444	—	—
	6 888 785	—	96 356	2 444	6 888 785	6 928 766
Loyer reporté	114 284	—	—	—	114 284	138 774
Avantages incitatifs relatifs au bail	45 715	—	—	—	45 715	57 083
	7 048 784	—	96 356	2 444	7 048 784	7 124 623
Actif net						
Investis en immobilisations	368 009	—	—	—	368 009	183 242
Affecté d'origine interne	—	—	—	—	—	60 000
Non grevé d'affectations	3 105 658	—	—	—	3 105 658	2 903 911
Affecté aux bénéfices d'assurances	—	187 215	1 571 886	164 126	1 923 227	1 919 087
	3 473 667	187 215	1 571 886	164 126	5 396 894	5 066 240
	10 522 451	187 215	1 668 242	166 570	12 445 678	12 190 863

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

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

Au nom du conseil



PHILIPPE DE VILLERS, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



PASCAL BLANCHETTE, PRÉSIDENT DU COMITÉ D'AUDIT

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

État des flux de trésorerie

	2019	2018
	\$	\$
Activités de fonctionnement		
Excédent des produits sur les charges	330 654	165 946
Éléments sans effet sur la trésorerie		
Amortissement – immobilisations corporelles	83 545	64 418
(Gain) perte à la cession de placements	(126 926)	33 430
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	(11 368)	(11 368)
Amortissement – loyer reporté	(24 490)	(24 489)
	251 415	227 937
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement de fonctionnement	(93 218)	261 446
	158 197	489 383
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(823 656)	(1 409 671)
Produit de la cession de placements	802 668	891 041
Acquisition d'immobilisations corporelles	(256 944)	—
	(277 932)	(518 630)
Diminution nette de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	(119 735)	(29 247)
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	6 394 260	6 423 507
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	6 274 525	6 394 260
<i>Constitution de la trésorerie et équivalents de trésorerie</i>		
Encaisse	4 749 552	3 139 120
Fonds de gestion de trésorerie	1 524 973	3 255 140
	6 274 525	6 394 260

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

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

Notes complémentaires

1. Description de l'organisme

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

2. Méthodes comptables

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

Comptabilité par fonds

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

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

Le Fonds de stabilisation sert à accumuler les ristournes de l'assureur et les intérêts qui seront générés par les fonds et a pour objet de constituer un fonds servant à stabiliser les variations de primes d'assurance. Le montant maximal pouvant être accumulé dans ce fonds est de 150 000 \$ plus tout solde de ristournes à recevoir de l'assureur en fin d'exercice.

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

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

Avantages incitatifs relatifs au bail et loyer reporté

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

Apports sous forme de fournitures et services

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

2. Méthodes comptables (suite)

Instruments financiers

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

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

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

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

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

Coûts de transaction

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

Constataion des produits

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

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

Immobilisations corporelles

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

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

Dépréciation

Les actifs financiers évalués au coût sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications d'une possible dépréciation. L'Ordre détermine s'il y a eu un changement défavorable important dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs de l'actif financier. Si c'est le cas, il réduit la valeur comptable de l'actif à la valeur actualisée des flux de trésorerie attendus de l'actif ou au prix qu'il pourrait obtenir de la vente de l'actif à la date de clôture selon le plus élevé des deux montants. Le montant de réduction de valeur est comptabilisé aux résultats. La moins-value déjà comptabilisée peut faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration, sans être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. Cette reprise est comptabilisée aux résultats.

NOTES COMPLÉMENTAIRES [SUITE]

2. Méthodes comptables (suite)*Conversion de devises*

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

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui touchent les éléments d'actif et de passif présentés, la divulgation de l'actif et du passif éventuel à la date des états financiers et les produits et les charges présentés pour l'exercice. Les résultats réels pourraient différer des estimations.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie incluent l'encaisse et les placements temporaires, très liquides et facilement convertibles en un montant connu de trésorerie, ayant une échéance initiale de trois mois et moins.

3. Fonds de gestion de trésorerie

L'Ordre gère ses fonds de gestion de trésorerie en fonction de ses besoins en trésorerie et de façon à optimiser ses revenus d'intérêts. Au 31 mars 2019, ces fonds portent intérêt à un taux de 1,30 % (1,00 % en 2018).

4. Débiteurs

	2019	2018
	\$	\$
Comptes clients	134 504	176 946
Compte client – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt	90 117	57 716
Provision pour créances douteuses	(5 918)	(5 918)
Intérêts courus	9 955	9 955
Publicité et commandites	59 518	83 019
Ristourne de l'assureur	31 152	30 595
	319 328	352 313

5. Placements

	2019	2018
	\$	\$
Obligations du gouvernement du Canada, 2,25 % à 5,75 %, échéant entre juin 2022 et décembre 2048	317 998	354 252
Obligations de la province de l'Ontario, 2,60 % à 6,50 %, échéant entre juin 2020 et décembre 2046	575 971	537 624
Obligations corporatives, 1,64 % à 7,05 %, échéant entre juillet 2019 et septembre 2042	1 563 949	1 746 669
Obligations de la province de la Colombie-Britannique, 4,30 % à 4,70 %, échéant entre juin 2037 et juin 2042	195 460	189 497
Obligations de la province du Québec, 3,50 % à 5,75 %, échéant entre décembre 2036 et décembre 2045	151 175	182 787
Obligations de la province de l'Alberta, 3,45 %, échéant en décembre 2043	38 663	17 385
Portefeuille d'actions du Fonds de placements	1 852 077	1 603 609
Actions de sociétés cotées en Bourse, en dollars américains	559 776	475 332
	5 255 069	5 107 155
Placements réalisables au cours du prochain exercice	175 314	37 452
	5 079 755	5 069 703

6. Immobilisations corporelles

	2019		2018
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
	\$	\$	\$
Mobilier de bureau	462 024	374 863	87 161
Matériel informatique	35 299	6 012	29 287
Améliorations locatives	801 925	504 649	297 276
	1 299 248	885 524	413 724
			16 544
			—
			223 781
			240 325

7. Facilité de crédit

L'Ordre dispose d'une marge de crédit autorisée de 250 000 \$, renouvelable annuellement, portant intérêt au taux préférentiel majoré de 0,99 %. Au 31 mars 2019, 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.

NOTES COMPLÉMENTAIRES [SUITE]

8. Crédoiteurs

	2019	2018
	\$	\$
Comptes fournisseurs et frais courus	449 383	791 394
Salaires et vacances à payer	570 774	523 766
Charges sociales à payer	58 869	56 971
Taxes de vente	439 192	358 170
Comptes fournisseurs – Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, sans intérêt	140 332	41 487
	1 658 550	1 771 788

Au 31 mars 2019, les crédoiteurs incluent une somme de 498 061 \$ (415 391 \$ en 2018) à remettre à l'État.

9. Produits reportés

	2019	2018
	\$	\$
Cotisations	4 643 469	4 469 050
Inscriptions et colloques	20 599	59 162
Examen	102 837	97 725
Congrès	279 056	354 161
Abonnements à la revue Effectif	1 775	908
Programme de développement professionnel	68 754	75 157
Offres d'emploi	12 620	10 300
Gala	101 125	90 515
	5 230 235	5 156 978

10. Virements interfonds

En 2019, le conseil d'administration a autorisé l'utilisation des intérêts du Fonds d'investissement et de développement de la profession, ainsi que la ristourne de l'assureur pour des activités de développement professionnel gratuites. Les fonds affectés d'origine interne ont été utilisés pour l'acquisition d'immobilisations corporelles.

11. Instruments financiers

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

Risque de crédit

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

11. Instruments financiers (suite)*Risque de marché*

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

a) Risque de change

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

Au 31 mars 2019, les actifs et les passifs incluent les montants suivants libellés en devises étrangères :

	2019		2018	
	Dollars canadiens	Dollars américains	Dollars canadiens	Dollars américains
	\$	\$	\$	\$
Encaisse	33 047	24 730	16 531	12 821
Placements	1 740 204	1 302 255	1 653 892	1 282 683

b) Risque de taux d'intérêt

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

c) Risque de prix

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

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

Risque de liquidité

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

NOTES COMPLÉMENTAIRES [SUITE]

12. Engagements contractuels

L'Ordre s'est engagé, en vertu de baux locatifs et de contrats pour de l'hébergement informatique, à verser un montant de 2 807 005 \$ d'ici 2024. Les versements exigibles au cours des prochains exercices s'établissent comme suit :

	\$
2020	711 167
2021	651 642
2022	592 410
2023	510 997
2024	340 789

13. Informations sur les résultats

	2019	2018
	\$	\$
Amortissement – avantages incitatifs relatifs au bail	(11 368)	(11 368)
Amortissement – immobilisations corporelles	83 545	64 418
Intérêts et frais bancaires	7 377	5 704
Amortissement – loyer reporté	(24 490)	(24 489)

14. 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*.

15. Rémunération globale de la haute direction

Au 31 mars 2019, 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 :

	2019	2018
	\$	\$
Directrice générale	263 673	252 294

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

16. Chiffres comparatifs

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

31 MARS 2019

Annexes**Cotisations et admissions – Annexe A**

	2019	2018
	\$	\$
Fonds général		
Cotisations régulières	5 304 817	5 146 789
Conseil interprofessionnel du Québec	46 848	46 597
Office des professions du Québec	280 924	280 098
Frais d'admission	235 558	205 830
	5 868 147	5 679 314
Fonds de prévention		
Assurance responsabilité professionnelle	108 284	191 636
	5 976 431	5 870 950

Activités de développement professionnel et communauté RH – Annexe B

	2019	2018
	\$	\$
Fonds général		
Inscriptions	2 074 165	2 259 316
Publicités et commandites	916 906	1 015 656
Offres d'emploi	646 764	569 440
Groupes de discussion	106 570	188 609
Partenariats	155 703	120 028
Régions	8 138	23 614
Location de salles	1 069	2 878
Autres	206 600	12 582
	4 115 915	4 192 123

Revenus de placements – Annexe C

	2019				
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds d'investissement et de développement de la profession	Fonds de défense en matière déontologique	Total
	\$	\$	\$	\$	\$
Gain à la cession de placements	127 796	—	—	(870)	126 926
Revenus d'intérêts	129 895	4 511	49 298	4 717	188 421
Dividendes et revenus de distribution (fonds communs)	58 615	—	—	—	58 615
	316 306	4 511	49 298	3 847	373 962
	2018				
	Fonds général	Fonds de stabilisation	Fonds de prévention	Fonds de défense en matière déontologique	Total
	\$	\$	\$	\$	\$
Perte à la cession de placements	(33 282)	—	—	(148)	(33 430)
Revenus d'intérêts	116 358	3 878	39 416	4 606	164 258
Dividendes et revenus de distribution (fonds communs)	47 881	—	—	—	47 881
	130 957	3 878	39 416	4 458	178 709

ANNEXES [SUITE]

Charges – Annexe D

	2019			
	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
	\$	\$	\$	\$
Formation continue	1 809 763	1 017 602	214 873	3 042 238
Communications	905 285	810 714	155 209	1 871 208
Services aux membres	281 408	486 126	102 815	870 349
Inspection professionnelle	34 079	438 515	66 506	539 100
Normes d'équivalence	14 040	328 631	82 931	425 602
Office des professions du Québec	289 494	—	—	289 494
Normes et soutien à l'exercice de la profession	23 325	236 940	46 108	306 373
Autres conditions et modalités	58 403	142 203	26 780	227 386
Bureau du syndic	39 043	161 977	9 455	210 475
Conseil d'administration, conseil exécutif, assemblée générale annuelle	86 633	103 893	14 044	204 570
Assurance responsabilité professionnelle	111 312	19 338	3 924	134 574
Contribution au Conseil interprofessionnel du Québec	35 802	—	—	35 802
Comité de discipline	8 846	3 051	829	12 726
Comité de la formation	89 641	69 236	7 477	166 354
Comité de révision	—	7 933	2 155	10 088
Répression des infractions	—	10 374	2 818	13 192
Autres charges	—	869 332	937 943	1 807 275
	3 787 074	4 705 865	1 673 867	10 166 806

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 amortissements, les honoraires professionnels ainsi que le support et la maintenance informatique.

	2018			
	Projets	Salaires et charges sociales	Frais généraux fixes	Total
	\$	\$	\$	\$
Formation continue	1 844 725	986 741	245 583	3 077 049
Communications	1 681 430	768 351	161 846	2 611 627
Service aux membres	292 956	239 964	55 439	588 359
Inspection professionnelle	22 158	330 167	57 935	410 260
Normes d'équivalence	25 009	292 195	83 211	400 415
Office des professions du Québec	281 880	—	—	281 880
Normes et soutien à l'exercice de la profession	27 907	194 727	38 934	261 568
Autres conditions et modalités	48 625	175 640	35 447	259 712
Bureau du syndic	70 025	168 123	11 671	249 819
Conseil d'administration, conseil exécutif, assemblée générale annuelle	78 216	66 247	10 372	154 835
Assurance responsabilité professionnelle	109 357	7 187	1 285	117 829
Contribution au Conseil interprofessionnel du Québec	35 712	—	—	35 712
Comité de discipline	19 198	—	—	19 198
Comité de la formation	12 675	—	—	12 675
Comité de révision	—	4 416	692	5 108
Répression des infractions	—	2 944	461	3 405
Autres charges	—	600 355	1 016 625	1 616 980
	4 549 873	3 837 057	1 719 501	10 106 431

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 amortissements, les honoraires professionnels ainsi que le support et la maintenance informatique.



RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU 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

- Le comité d'enquête est composé de 3 membres nommés par le conseil d'administration :
 - 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;
 - un ancien administrateur de l'Ordre ou une autre personne visée au paragraphe 1;
 - 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.
- 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.
- Les membres du comité d'enquête doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).
- Les membres du comité d'enquête doivent effectuer une déclaration d'intérêt en début de mandat et annuellement par la suite, ainsi que lorsqu'un changement de situation le requiert, et la transmettre au secrétaire de l'Ordre.
- Le Code d'éthique des administrateurs est applicable aux membres du comité d'enquête.
- 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

- Le comité d'enquête désigne un président et un secrétaire parmi ses membres chaque année.
- 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.
- 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.
- 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.
- Le comité d'enquête fait état annuellement de ses activités au conseil d'administration. Le rapport contient les éléments suivants, de façon anonyme :
 - le nombre de cas traités et leur suivi;
 - les contraventions aux normes d'éthique et de déontologie constatées au cours de l'année;
 - les recommandations déposées au conseil d'administration.

Section III // Récusation

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Lorsqu'un membre est dessaisi d'un dossier, est empêché d'agir ou lorsque son mandat prend fin, l'enquête peut être valablement poursuivie et un rapport peut être valablement rendu par les deux autres membres, et ce, quelle que soit l'étape où en est rendu le traitement.
- 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.
- Les déclarations et les autres documents concernant la récusation sont conservés au dossier d'enquête.

Section IV // Dénonciation et enquête

19. Un administrateur doit dénoncer sans délai au comité d'enquête tout manquement aux normes d'éthiques et de déontologie applicables aux administrateurs, dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence.
20. Le président du comité d'enquête reçoit la dénonciation de toute personne qui constate qu'un administrateur a commis un manquement aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables. Il doit aviser, dans les 5 jours ouvrables suivants, les autres membres du comité d'enquête de la réception d'une dénonciation.
- Dans le cas où le secrétaire de l'Ordre reçoit une dénonciation, il la transmet dans les 5 jours ouvrables suivants au comité d'enquête.
21. Le comité d'enquête transmet un accusé réception au dénonciateur et avise par écrit l'administrateur visé qu'il fait l'objet d'une dénonciation relativement à un manquement aux normes d'éthique et de déontologie dans un délai approprié.
22. Le comité d'enquête peut rejeter, après examen sommaire, toute dénonciation qu'il juge abusive, frivole ou manifestement non fondée, en exposant ses motifs. Il en informe par écrit le dénonciateur et l'administrateur visé par la dénonciation.
23. Après examen de la dénonciation, s'il y a matière à poursuivre l'étude du dossier, le comité d'enquête avise par écrit l'administrateur visé des manquements qui lui sont reprochés en lui indiquant les dispositions concernées du Règlement sur les normes d'éthique et de déontologie des administrateurs du Conseil d'administration d'un ordre professionnel ou du Code d'éthique des administrateurs.
24. Le comité d'enquête conduit son enquête de manière confidentielle de façon à protéger l'identité du dénonciateur, de façon diligente et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Il doit notamment permettre à l'administrateur de présenter ses observations après l'avoir informé des manquements qui lui sont reprochés.
25. Le comité d'enquête saisi d'une dénonciation doit se réunir dans les 30 jours suivant la réception de celle-ci afin de l'examiner et d'enquêter, le cas échéant.
26. Si le comité d'enquête n'a pas terminé son enquête dans les 60 jours de la réception de la dénonciation, il doit, avant l'expiration de ce délai, en informer par écrit le dénonciateur. Tant que l'enquête n'est pas terminée, le comité d'enquête doit, tous les 60 jours suivants, en informer par écrit le dénonciateur.
27. Le comité d'enquête peut désigner des experts pour l'assister dans l'exercice de ses fonctions. Le cas échéant, les experts doivent prêter le serment contenu à l'annexe II du Code des professions (chapitre C-26).

Section V // Droit d'être entendu

28. Le comité d'enquête doit offrir à l'administrateur visé l'occasion de faire valoir sa position et de compléter le dossier en fournissant tous renseignements, documents et observations qu'il juge appropriés. Le comité d'enquête doit déterminer un délai raisonnable pour ce faire.
29. Le comité d'enquête peut rencontrer l'administrateur visé et toute autre personne concernée afin de connaître leurs constatations.

Section VI // Conclusion du comité

30. Lorsque le comité d'enquête en vient à la conclusion que l'administrateur visé par l'enquête n'a pas contrevenu aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables, il avise par écrit le dénonciateur et l'administrateur de cette décision.
31. Lorsque le comité d'enquête en vient à la conclusion que l'administrateur visé par l'enquête a contrevenu aux normes d'éthique et de déontologie qui lui sont applicables, il transmet sans délai un rapport écrit au conseil d'administration contenant :
- un sommaire de l'enquête;
 - une recommandation motivée de sanction;
 - l'ensemble du dossier et des pièces.

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

Section VII // Relevé provisoire de fonctions

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

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

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

Section VIII // Conservation des dossiers

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

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

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

 514 879-1636 ou 1 800 214-1609

 514 879-1722

 info@ordrecrha.org

 ordrecrha.org