

R A P P O R T A N N U E L 2 0 0 6 • 2 0 0 7
B V B B O B L A N N I N E F S O O P • S O O A



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council

RAPPORT DU PRÉSIDENT — *Assemblée générale annuelle 2007***Chers collègues,**

Au cours de la dernière année, plusieurs projets ont permis au CRHSC de s'enraciner encore davantage dans le secteur culturel : planification stratégique avec les industries culturelles; création de nouveaux outils de gestion des ressources humaines pour les gestionnaires de la culture; distribution d'outils d'avancement professionnel importants pour les artistes grâce aux nouvelles fiches sur les différentes disciplines de L'Art de gérer sa carrière; renseignements et conseils pour les artistes en émergence et les travailleuses et travailleurs culturels avec la nouvelle série en ligne *Les métiers de la culture*.

Nous avons rencontré régulièrement nos collègues du Comité aviseur : provinces et territoires (CAPET). Ces partenaires importants aident le CRHSC à mieux rejoindre le milieu culturel — à créer des liens que nous ne pourrions pas nécessairement établir en tant qu'organisme national. Ils nous permettent de distribuer les produits du CRHSC partout au Canada, qu'il s'agisse des outils de ressources humaines ou des nouvelles fiches de L'Art de gérer sa carrière. Le fait de faire partie du CAPET renforce également leurs propres réseaux.

Grâce aux programmes *Objectif carrière* et *JCT* pour une carrière vouée au patrimoine, nous aidons les employeurs du monde de la culture en leur donnant la possibilité d'offrir des stages à de jeunes artistes et travailleuses et travailleurs culturels qui ont terminé leurs études et qui sont à la recherche d'un premier emploi dans le secteur culturel.

Nous poursuivons notre collaboration avec le monde de l'éducation, que ce soit avec des organismes comme l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) ou des universités et des établissements de formation en particulier, dans le but d'améliorer les communications avec l'industrie pour adapter les programmes d'études et mieux préparer les jeunes Canadiennes et Canadiens à occuper des emplois dans le secteur culturel.

Notre travail auprès des artistes et des travailleuses et travailleurs autonomes et des petites et moyennes entreprises du secteur culturel se poursuit à un très bon rythme et nous voulons maintenant nous intéresser aussi aux grands employeurs du secteur culturel. Nous savons qu'ils jouent un rôle important dans les industries culturelles, mais nous voulons comprendre quelle est réellement leur incidence, savoir à quoi ressemble leur main-d'œuvre culturelle et quels sont leurs besoins en matière de formation et de ressources humaines. C'est dans ce but que nous entreprenons deux projets importants qui, dans les prochains mois, nous permettront de répondre à ces questions. La première étude portera sur les gros employeurs dans les industries du cinéma et de la télévision, de la musique et de l'enregistrement sonore, de l'édition de livres et de revues ainsi que des nouveaux médias. La deuxième étude se penchera spécifiquement sur l'industrie des journaux.

Les résultats de ces études nous permettront de documenter les rapports du Conseil avec les gros employeurs du secteur.

Les membres du conseil d'administration et le personnel demeurent plus résolus que jamais à remplir le mandat du Conseil, c'est-à-dire de renforcer la main-d'œuvre culturelle canadienne par l'amélioration de la formation et la gestion des ressources humaines.

Nous sommes fiers et heureux de travailler avec vous, et pour vous, dans le but d'atteindre nos objectifs communs.

Richard Hornsby
PRÉSIDENT

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE — *Assemblée générale annuelle 2007*

Chers amis et collègues,

La dernière année a marqué un jalon important dans l'avancement de la pensée stratégique en matière de formation et de perfectionnement professionnel.

Comme vous le savez, le CRHSC s'est engagé dans un projet de plusieurs années pour définir et décrire les compétences dans plusieurs professions clés de cinq industries culturelles (cinéma et télévision, musique et enregistrement sonore, édition de livres, nouveaux médias et arts de la scène), pour déterminer quelles sont les offres de formation pour acquérir ces compétences et pour trouver des moyens de combler les lacunes dans la formation.

Dans certains cas, la formation structurée n'existe pas – plusieurs techniciennes et techniciens de théâtre, par exemple, ont appris leur métier « en cours d'emploi ». Dans d'autres cas, la nature même des emplois change si rapidement à cause des progrès de la technologie et de la mondialisation, que la formation doit désormais être accessible autant pour les professionnels d'expérience que pour les artistes en émergence. Cela est particulièrement vrai dans l'industrie de la musique où la croissance des micro-entreprises est fulgurante ce qui oblige les musiciennes et musiciens à acquérir des compétences en affaires. En cinéma et en télévision, l'industrie est très sophistiquée, mais la formation est souvent mal structurée et se fait « sur le tas ». Il est essentiel de prendre des mesures pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs de l'industrie soient prêts à affronter le marché international.

En 2006-2007, nous nous avons mis l'accent sur la planification stratégique de la formation. Nous avons été fiers et très heureux de lancer *3... 2... 1... Action !*, une stratégie nationale de formation pour l'industrie du cinéma et de la télévision. Ce rapport est le fruit d'une vaste consultation au sein de l'industrie et auprès des établissements d'enseignement et de formation et des bailleurs de fonds de l'ensemble du pays. Nous en sommes maintenant à la mise en œuvre des recommandations du rapport, dont le lancement de la nouvelle base de données sur la formation dans les domaines du cinéma et de la télévision.

Nous avons également complété la phase 1 d'une stratégie nationale de formation pour l'industrie de la musique. Les différents éléments ont été validés en mars, lors d'une table ronde avec des représentants de l'industrie de la musique et du monde de l'éducation. La phase II se poursuivra en 2007-2008.

Nous avons aussi travaillé avec les techniciennes et techniciens de théâtre et d'autres partenaires comme le Canadian Institute of Theatre Technology (CITT) et le Banff Centre for the Arts afin d'effectuer une série d'analyses de compétences pour les professions clés de cette industrie et jeter les bases de possibilités de formation structurée en cours d'emploi. La table ronde prévue en août 2008 nous permettra de donner un nouveau souffle au travail déjà accompli.

Nous avons également créé un cours pilote sur la convergence des médias (nouveaux médias, cinéma et télévision) qui a pour but de préparer la nouvelle vague de production artistique en nouvelles technologies.

Le moment est bien choisi pour se retrouver au centre de l'action, Nous nous rendons compte que le CRHSC joue de plus en plus un rôle important pour les industries culturelles et pour les artistes de l'ensemble du pays.

Nous avons hâte d'entreprendre la saison 2007-2008 et de poursuivre notre trajectoire !

Susan Annis
DIRECTRICE GÉNÉRALE

**Le Conseil des ressources humaines
du secteur culturel**

**États financiers
au 31 mars 2007**

Rapport des vérificateurs	2
États financiers	
Bilan	3
Résultats d'exploitation et évolution des actifs nets	4
Notes complémentaires	5 - 7
Relevé des revenus	8

Rapport des vérificateurs

Aux membres du
Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Nous avons vérifié le bilan du Conseil des ressources humaines du secteur culturel au 31 mars 2007 et l'état des résultats d'exploitation et évolution des actifs nets de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction du Conseil. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous égards importants, une image fidèle de la situation financière du Conseil au 31 mars 2007 ainsi que des résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus au Canada.

Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L.

Comptables agréés,
Experts-comptables autorisés

Ottawa, Canada
Le 14 mai 2007

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Bilan

au 31 mars 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
ACTIF		
Actif à court terme		
Encaisse	383 369	569 070
Placements à court terme (note 3)	167 060	247 195
Comptes débiteurs	125 255	37 074
Frais payés d'avance	7 268	4 715
	<u>682 952</u>	<u>858 054</u>
Placements (note 3)	60 122	
Immobilisations (note 4)	2 181	3 117
	<u>745 255</u>	<u>861 171</u>
PASSIF		
Passif à court terme		
Comptes créditeurs et charges à payer	350 635	365 702
Fonds engagés (note 5)	110 879	223 833
Apports reportés	4 430	7 990
	<u>465 944</u>	<u>597 525</u>
ACTIFS NETS (note 6)		
Investis en immobilisations	2 181	3 117
Non affectés	277 130	260 529
	<u>279 311</u>	<u>263 646</u>
	<u>745 255</u>	<u>861 171</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Résultats d'exploitation et évolution des actifs nets

de l'exercice terminé le 31 mars 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
Revenus (annexe 1)	2 114 925	2 157 201
Dépenses		
Mobilier, matériel et location	33 400	37 017
Programmes de stages	447 395	347 497
Honoraires d'avocats, de comptabilité et de vérification	12 175	10 330
Communications et marketing	40 292	79 250
Loyer et frais d'entreposage	58 926	56 925
Assurances	4 479	4 479
Frais de bureau	40 896	58 744
Poste et messagerie	13 482	16 293
Créances douteuses	12 298	62
Frais bancaires	3 555	3 386
Honoraires professionnels	398 355	490 055
Impression et traduction	145 228	75 861
Salaires, bénéfices et rémunérations occasionnelles	417 862	409 977
Télécommunications	22 054	29 646
Déplacement et hébergement	399 519	495 892
Conception et développement du site web	48 408	74 428
Amortissement des immobilisations	936	1 335
	2 099 260	2 191 177
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	15 665	(33 976)
Actifs nets au début (note 6)	263 646	297 622
Actifs nets à la fin (note 6)	279 311	263 646

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Notes complémentaires

au 31 mars 2007

1 - STATUTS ET NATURE DES ACTIVITÉS

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel ("le Conseil") est un organisme à but non-lucratif constitué sans capital-action le 4 octobre 1994 en vertu de la Loi sur les corporations canadiennes. Le Conseil a pour mission d'entamer, de coordonner et de promouvoir la planification, la gestion, le développement et la formation en ressources humaines dans le secteur culturel. Ces états financiers présentent l'ensemble des programmes du Conseil. En tant qu'organisme à but non-lucratif, le Conseil est exempt d'impôts.

2 - CONVENTIONS COMPTABLES

Estimations comptables

Pour dresser des états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, la direction du Conseil doit faire des estimations et poser des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés dans les états financiers et les notes y afférentes. Ces estimations sont fondées sur la connaissance que la direction possède des événements en cours et sur les mesures que le Conseil pourrait prendre à l'avenir. Les résultats réels pourraient être différents de ces estimations.

Constatation des produits

Le Conseil applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Selon cette méthode, les apports affectés à des charges d'exercices futurs sont reportés et constatés à titre de produits du fonds approprié au cours de l'exercice où sont engagés les charges auxquelles ils sont affectés. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits du fonds approprié lorsqu'ils sont reçus ou lorsqu'ils sont à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que son encaissement est raisonnablement assuré. Les apports non dépensés sont comptabilisés à titre de fonds engagés jusqu'au terme de l'entente connexe. Les apports non dépensés à la date de terminaison de chaque entente de contribution sont remboursables au donateur.

Les revenus de placements sont comptabilisés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation en tenant compte de leur valeur résiduelle selon la méthode du solde dégressif au taux annuel de 30%.

Les immobilisations acquises au cours de l'année sont amorties en utilisant un taux égal à la moitié du taux annuel.

Les acquisitions d'immobilisations relatives à un projet du Ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada (RHDSC) sont passées en charge à la date d'acquisition puisque les immobilisations ne deviennent la propriété du Conseil seulement lorsque l'approbation du directeur général des Partenariats en ressources humaines est reçue à la conclusion du projet.

Placements

Les placements à court terme sont comptabilisés au moindre du coût ou de la valeur marchande.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Notes complémentaires

au 31 mars 2007

3 - PLACEMENTS

Les placements consistent de Certificats de dépôts portant intérêt entre 4 % et 4,38 % (1,50 % à 3,25 % - 2006) échéant entre juillet 2007 et mars 2009. Les placements ont une valeur marchande au 31 mars 2006 de 227 182 \$ (247 195 \$ - 2006).

4 - IMMOBILISATIONS

	2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Coût non amorti
	\$	\$	\$
Équipement informatique	9 297	7 116	2 181

	2006		
	Coût	Amortissement cumulé	Coût non amorti
	\$	\$	\$
Équipement informatique	9 297	6 180	3 117

5 - FONDS ENGAGÉS

Fonds provenant de RHDSC et autres agences gouvernementales:

	2007	2006
	\$	\$
Solde au début	223 833	184 200
Apports reçus	1 928 885	2 338 100
Dépenses engagées	(2 041 839)	(2 298 467)
Solde à la fin	110 879	223 833

Les fonds engagés représentent l'excédent des revenus sur les dépenses des différents programmes pour l'exercice terminé le 31 mars 2007. En vertu de l'entente de financement, ces sommes peuvent être reportées à l'exercice financier suivant, sauf dans le cas des ententes prenant fin au cours de l'exercice financier courant.

6 - ACTIFS NETS

	Investis en immo- bilisations	Non affectés	2007	2006
	\$	\$	\$	\$
Solde au début	3 117	260 529	263 646	297 622
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	(936)	16 601	15 665	(33 976)
Solde à la fin	2 181	277 130	279 311	263 646

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Notes complémentaires

au 31 mars 2007

7 - EMPRUNT BANCAIRE

Le Conseil a un emprunt bancaire autorisé totalisant 50 000 \$ qui n'était pas utilisé au 31 mars 2007. Cet emprunt bancaire porte intérêt au taux préférentiel plus 1% et est garanti par une cession générale des créances.

8 - ENGAGEMENTS

Le Conseil s'est engagé, d'après des contrats de location pour ses locaux et pour de l'équipement informatique, échéant en juin 2007 et en juin 2010, à verser une somme de 85 447 \$. Les paiements minimums exigibles pour les quatre prochains exercices s'élèvent à 62 425 \$ en 2008, 19 772 \$ en 2009, 2 479 \$ en 2010, et 771 \$ en 2011. Le renouvellement du bail pour la location des locaux s'effectue sur une base annuelle.

9 - DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Les opérations du Conseil sont substantiellement financées par des contributions du Ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.

10 - INSTRUMENTS FINANCIERS

Les méthodes et hypothèses suivantes ont été utilisées pour déterminer la juste valeur estimative de chaque catégorie d'instruments financiers.

Instruments financiers à court terme

La juste valeur des actifs et des passifs financiers à court terme correspond à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée. La direction ne croit pas que ces instruments financiers exposent le Conseil à un risque de taux d'intérêt, de change ou de crédit significatif.

Placements

La juste valeur des placements est égale à la valeur comptable.

11 - ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

Aucun état des flux de trésorerie n'a été présenté puisque les principales activités d'exploitation, d'investissement et de financement sont évidentes à la lecture des autres états financiers et qu'il n'apporterait aucune information supplémentaire.

12 - CHIFFRES DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Certaines données correspondantes fournies pour l'exercice précédent ont été reclassées en fonction de la présentation adoptée pour le présent exercice.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Relevé des revenus - (annexe 1)

au 31 mars 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
Fonctionnement		
Entente d'infrastructure (625624)	511 663	487 424
Ententes connexes		
<i>Insertion professionnelle des jeunes</i>		
Carrières vouées au patrimoine - PCH	166 203	164 897
Projet "Mentoring Youth" en culture	413 679	215 301
Objectif carrière - RHDSC		(1 612)
<i>Cheminements professionnels</i>		
Les métiers de la culture, version en ligne	86 193	56 722
<i>Stratégies en ressources humaines</i>		
Liens à l'éducation	245 460	180 564
<i>Analyse des professions / promotion</i>		
Compétences et analyses des lacunes en formation	173 048	682 254
Compétences, outils et analyse des lacunes en formation	301 235	
Nouveaux médias		34 410
Développement des compétences		215 271
Livraison régionale		43 992
<i>Information sur le marché du travail culturel</i>		
Représentation du secteur culturel	1 248	
IMT Les ressources humaines dans le secteur du patrimoine bâti au Canada	56 114	
<i>Développement de curriculum</i>		
Le guide de l'enseignant - L'Art de gérer sa carrière		9 719
L'art de gérer sa carrière - ajouts disciplinaires	69 778	
	1 512 958	1 601 518
Générés par le Conseil		
Subventions	50 833	38 754
Intérêts et divers	7 249	3 472
Frais d'adhésion	22 465	11 924
Ventes de services et frais de traitement	130	3 463
Ventes de produits	9 627	10 646
	90 304	68 259
	2 114 925	2 157 201