



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council



RAPPORT ANNUEL **2018-2019**

LE RAPPORT DU PRÉSIDENT – Assemblée annuelle 2019

Chers collègues,

J'ai toujours grand plaisir à parler de nos réalisations de la dernière année ! Une année fort occupée au cours de laquelle notre équipe a travaillé à plein régime sur divers projets importants pour le secteur culturel. Ce sont là d'excellents exemples de ce que le CRHSC est en mesure de réaliser au nom du secteur et en partenariat avec nos membres et les organismes du secteur.

Parmi ces projets, après dix ans, la mise à jour de l'étude d'information sur le marché du travail (IMT) sur la main-d'œuvre de la culture réalisée par le CRHSC et qui établit des statistiques-repères dont pourra se servir le secteur culturel. Lors des grandes consultations qui ont été faites dans l'ensemble du pays, nous avons accordé une attention spéciale à la composition actuelle de la main-d'œuvre qui a bien changé au cours de la dernière décennie.

En s'associant avec les partenaires et les organismes majeurs du secteur, le CRHSC aide le monde de la culture à répondre à un besoin maintenant évident : s'assurer que l'ensemble des travailleuses et travailleurs culturels a droit à un milieu de travail sécuritaire. Le projet comporte plusieurs volets dont un code de conduite pour les arts de la scène, des vidéos de formation sur le harcèlement et la création de webinaires expliquant quel est le cadre juridique régissant le harcèlement dans chaque province et territoire.

Notre programme *Talent de leader*, qui vise à favoriser le perfectionnement de la prochaine génération de leaders du secteur culturel, mettait cette année l'accent sur des participantes et participants provenant de communautés autochtones, de la diversité culturelle et de minorités de langue officielle de tout le pays et de l'ensemble du secteur (voir talentdeleader.ca). Nous avons pu organiser des rencontres régionales réunissant l'ensemble des leaders qui ont participé au programme, une occasion unique d'échanger des connaissances et de l'information.

Avec Interactive Ontario, nous avons participé à la production d'une série d'ateliers qui ont été présentés à Ottawa et à Toronto et qui avaient pour but d'aider les organismes culturels à améliorer leurs compétences en médias numériques.

Autre élément d'importance pour le secteur, nous avons géré 26 stages dans le cadre du programme JCT Pour une carrière vouée au patrimoine qui permet à des jeunes qui entrent dans le secteur culturel de profiter d'expériences de travail valables.

Le CRHSC a poursuivi son travail dans d'autres projets nationaux et régionaux, entre autres, comme membre du Consortium de la stratégie en matière de *statistiques* culturelles et de la Coalition canadienne des arts. Nous avons également réuni les membres de notre Comité aviseur provinces et territoire et d'autres organismes provinciaux en plus de restructurer le site Web du CRHSC pour mettre à jour les ressources du secteur et en ajouter d'autres.

Un grand merci à mes collègues du conseil d'administration dont l'engagement sans faille et les conseils judicieux sont essentiels à la réussite du CRHSC. Et bien sûr, à notre équipe – Susan, Lucie, Erma, Annalee, Lise, Grégoire, laeshia, Michael et Kenji – qui ont tout donné, individuellement et collectivement, pour atteindre nos objectifs.

Nous aimerions aussi remercier nos bailleurs de fonds qui ont soutenu plusieurs projets au cours de la dernière année : le Conseil des arts du Canada, le ministère du Patrimoine canadien et Emploi et Développement social Canada.

Et merci à vous, nos membres, qui êtes notre raison d'être ! Il y a beaucoup de vent dans nos voiles – C'est de bon augure pour entreprendre l'année 2019-2020 !

Richard Hornsby
PRÉSIDENT

Chers membres du CRHSC et collègues,

Cette année, le rapport de la directrice générale du CRHSC à l'Assemblée générale annuelle sera mon dernier. Un bon rapport pour tirer sa révérence !

Plusieurs faits saillants ont marqué l'année qui se termine.

Parmi mes favoris, les graphiques et les courtes vidéos (<http://respectfulartworkplaces.ca/>) qui ont défini notre projet Milieux de travail respectueux dans les arts depuis ses débuts. Conçu pour gérer le harcèlement dans les arts de la scène et les arts visuels, le projet a toujours propagé un message positif, si bien incarné dans : « Notre mot d'ordre : LE RESPECT ».

Les 13 consultations de Milieux de travail respectueux dans les arts avec les groupes d'équité de l'ensemble du pays ont également été un franc succès. Nous avons travaillé avec des coordonnatrices et coordonnateurs merveilleux dans diverses collectivités et avec les animatrices et animateurs chevronnés avec qui ils ont choisis de collaborer pour recueillir des points de vue non traditionnels sur des questions comme le code de conduite et les mécanismes de dénonciation pour les victimes de harcèlement.

À signaler aussi l'enthousiasme que nous avons constaté lors des dix groupes de discussion sur l'étude d'information sur le marché du travail (IMT) qui ont été organisés pour nous donner, au-delà des statistiques, un portrait de la réalité d'une travailleuse ou d'un travailleur du secteur culturel en 2018. Ces discussions fort animées documenteront les recommandations du rapport final IMT de 2019.

Ajoutons les rencontres régionales des trois cohortes de Talent de leader qui, cette année, ont été des éléments marquants du projet.

Dans le projet sur les médias numériques pour lequel nous collaborons avec Interactive Ontario, les faits saillants, ce sont les ateliers.

Et enfin, personnellement, les faits saillants du programme de stages pour une carrière vouée au patrimoine, ce sont les visites de suivi qui m'ont permis de discuter avec les employeurs, les stagiaires et les mentors de leur travail au sein du secteur culturel.

Il semble y avoir une certaine tendance Les faits saillants de cette année semblent principalement reliés aux possibilités « d'être dans le secteur ». C'est justement le mandat du CRHSC – être au service de ses membres, des artistes et des travailleuses et travailleurs culturels.

L'ensemble des activités que nous avons réalisées cette année nous ont donné cette possibilité et cela s'est avéré très gratifiant.

Je veux remercier les membres du conseil d'administration ainsi que mon équipe pour leur énergie, leur engagement et leur amitié.

C'est grâce à vous tous que ces réalisations ont été rendues possibles.
L'année 2019 - 2020 s'annonce bien.

Susan Annis
DIRECTRICE GÉNÉRALE

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DU SECTEUR CULTUREL

ÉTATS FINANCIERS

AU 31 MARS 2019

CONTENU

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS	1
ÉTATS FINANCIERS	
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE	3
ÉTAT DE L'EXPLOITATION	4
ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS	5
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE	6
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS	7
RELEVÉ DES REVENUS	10



PARKER PRINS LEBANO
Chartered Professional Accountants
Professional Corporation

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

Aux membres de :

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du Conseil des ressources humaines du secteur culturel, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2019 et les états de l'exploitation de l'évolution des actifs nets, et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Conseil des ressources humaines du secteur culturel au 31 mars 2019 ainsi que de sa performance financière 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 selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section *Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers* du présent rapport. Nous sommes indépendants du Conseil des ressources humaines du secteur culturel conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Incertitude significative quant à la continuité d'exploitation

Sans modifier notre opinion, nous attirons l'attention sur la note 6 des états financiers, qui décrit les projets de la direction relativement à l'incertitude appréciable qui existe par suite de l'expiration d'une entente de financement conclue avec le Ministère de l'Emploi et du Développement social Canada (EDSCC) et qui inspire d'importants doutes au sujet de la capacité de l'organisation de poursuivre ses activités. Cela ne nécessite pas une modification de notre opinion.

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 estime 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 du Conseil des ressources humaines du secteur culturel de poursuivre son fonctionnement, 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 du Conseil des ressources humaines du secteur culturel ou de mettre un terme à son activité ou s'il n'y a aucune autre solution réaliste.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière du Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

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

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

Dans le cadre d'un audit conforme aux normes canadiennes d'audit généralement reconnues, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique pendant l'audit entier. 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 découlant d'une erreur, car la fraude peut comporter la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne.
- nous acquérons une compréhension des éléments de contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées dans les circonstances et non d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne du Conseil des ressources humaines du secteur culturel.
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction ainsi que des informations connexes fournies par celle-ci.
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de la mise en pratique 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 du Conseil des ressources humaines du secteur culturel de 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 sont insuffisantes, 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 pourraient par ailleurs amener du Conseil des ressources humaines du secteur culturel à cesser son exploitation.
- nous évaluons la présentation globale, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et déterminons si les états représentent les opérations et les 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 de contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.



Parker Prins Lezano Comptables professionnels agréés Société professionnelle
Autorisée à exercer l'expertise comptable par l'organisation Comptables professionnels agréés de l'Ontario

Ottawa, Ontario
le 13 juin 2019

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 MARS 2019

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
ACTIF		
À COURT TERME		
Encaisse	62 733 \$	19 225 \$
Placements à court terme (note 3)	5 085	5 000
Débiteurs	31 662	34 382
TPS/TVH recevable	24 672	431
Frais payés d'avance	<u>628</u>	<u>-</u>
	124 780	59 038
IMMOBILISATIONS (note 4)	<u>1 462</u>	<u>363</u>
	<u><u>126 242 \$</u></u>	<u><u>59 401 \$</u></u>
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et charges à payer	27 833 \$	5 480 \$
Retenues à la source payables	3 983	7 206
Revenus reportés	<u>14 433</u>	<u>15 558</u>
	<u>46 249</u>	<u>28 244</u>
ACTIFS NETS		
Investis en immobilisations	1 462	363
Non affectés	<u>78 531</u>	<u>30 794</u>
	<u>79 993</u>	<u>31 157</u>
	<u><u>126 242 \$</u></u>	<u><u>59 401 \$</u></u>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

ÉTAT DE L'EXPLOITATION
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
REVENUS (note 5, annexe 1)	<u>1 122 404 \$</u>	<u>453 904 \$</u>
DÉPENSES		
Amortissement des immobilisations	692	443
Frais bancaires	2 152	1 617
Communications et traduction	23 441	7 074
Assurances	3 624	3 822
Programmes de stages	188 850	180 741
Honoraires d'avocats, de comptabilité et de vérification	6 800	7 000
Loyer et frais d'entreposage	5 795	4 078
Frais de bureau	4 297	2 007
Poste et messagerie	147	103
Honoraires professionnels	558 276	75 133
Salaires, bénéfices et rémunérations occasionnelles	150 342	149 706
Télécommunications	7 713	5 581
Déplacement et hébergement	<u>121 439</u>	<u>10 691</u>
	<u>1 073 568</u>	<u>447 996</u>
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	<u><u>48 836 \$</u></u>	<u><u>5 908 \$</u></u>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

	Investis en <u>immobilisations</u>	<u>Non affectés</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
ACTIFS NETS				
SOLDE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	363 \$	30 794 \$	31 157 \$	25 249 \$
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	(692)	49 528	48 836	5 908
ACHAT D'IMMOBILISATIONS, NET	<u>1 791</u>	<u>(1 791)</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
SOLDE À LA FIN DE L'EXERCICE	<u>1 462 \$</u>	<u>78 531 \$</u>	<u>79 993 \$</u>	<u>31 157 \$</u>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	48 836 \$	5 908 \$
Éléments n'exigeant pas de mise de fonds :		
Amortissement des immobilisations	<u>692</u>	<u>443</u>
	49 528	6 351
Changement net aux postes hors caisse liés aux opérations :		
Comptes débiteurs	2 720	(3 122)
TPS/TVH recevable	(24 241)	13 554
Frais payés d'avance	(628)	1 806
Comptes créditeurs	22 353	462
Retenues à la source payables	(3 223)	1 929
Revenus reportés	<u>(1 125)</u>	<u>(159)</u>
	<u>45 384</u>	<u>20 821</u>
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Acquisition d'immobilisations	(1 791)	-
Investissements, nette	<u>(85)</u>	<u>(5 000)</u>
	<u>(1 876)</u>	<u>(5 000)</u>
AUGMENTATION NETTE DE L'ENCAISSE	43 508	15 821
ENCAISSE, AU DÉBUT DE L'EXERCICE	<u>19 225</u>	<u>3 404</u>
ENCAISSE, À LA FIN DE L'EXERCICE	<u><u>62 733 \$</u></u>	<u><u>19 225 \$</u></u>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

LE 31 MARS 2019

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 sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Ces états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables canadiennes applicables aux organismes sans but lucratif et ils témoignent des politiques suivantes :

BASE DE PRÉSENTATION

Les états financiers sont préparés selon la méthode du coût historique, à l'exception de certains instruments financiers qui sont comptabilisés à la juste valeur. Aucune information sur la juste valeur n'est présentée lorsque la valeur comptable correspond à une approximation raisonnable de la juste valeur.

ESTIMATIONS COMPTABLES

Pour dresser des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, 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 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 au cours de l'exercice où sont engagés les charges auxquelles ils sont affectés. Les apports non affectés sont constatés à titre de revenus 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 au l'état de la situation financière 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 apports reçus sous forme d'immobilisations sont constatés à titre de revenus lorsque le Conseil reçoit les immobilisations. Ces apports sont comptabilisés à la juste valeur des immobilisations ou à la valeur symbolique de 1 \$ si la juste valeur ne peut être déterminée au prix d'un effort raisonnable.

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

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS (suite)

LE 31 MARS 2019

2. CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

IMMOBILISATIONS

L'équipement informatique est comptabilisé au coût et amorti en fonction de la durée probable d'utilisation en tenant compte de la valeur résiduelle selon la méthode du solde dégressif au taux annuel de 55 %.

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

3. PLACEMENTS

Le placement se composait d'un certificat de dépôts garantis portant intérêt de 1,65 % et arrivé à l'échéance en mars 2020.

4. IMMOBILISATIONS

	2019		2018
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette
Équipement informatique	<u>2 903 \$</u>	<u>1 441 \$</u>	<u>1 462 \$</u>
			<u>363 \$</u>

5. FONDS ENGAGÉS

Fonds provenant du Ministère du Patrimoine canadien (PC) :

	2019	2018
Solde au début de l'exercice	- \$	- \$
Apports reçus	213 183	112 200
Dépenses engagées	<u>(213 183)</u>	<u>(112 200)</u>
Solde à la fin de l'exercice	<u>- \$</u>	<u>- \$</u>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS (suite)

LE 31 MARS 2019

6. CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Ces états financiers ont été fondés sur l'hypothèse de la continuité d'activité. Le succès du Conseil dépend de l'obtention de fonds appréciables de sources extérieures ainsi que de ses revenus d'autofinancement. Une quantité considérable de fonds externes a été supprimée pendant l'année financière 2014. Bien que le Conseil vise à devenir autosuffisant, il cherche activement un financement de sources multiples dont le montant ne peut pas être déterminé. La direction croit que le reste des fonds du Conseil lui permettra de poursuivre ses activités pour la prochaine année financière d'après les modèles de dépenses actuels, ou plus longtemps si l'organisation révisé ses budgets des années suivantes en attendant la confirmation des futures ententes de financement.

7. INSTRUMENTS FINANCIERS

OBJECTIFS ET POLITIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES FINANCIERS

Le Conseil est exposé à divers risques financiers qui résultent à la fois de ses opérations et de ses activités d'investissement. La gestion des risques financiers est effectuée par la direction du Conseil.

Le Conseil ne conclut pas de contrats visant des instruments financiers, incluant des dérivés financiers, à des fins spéculatives.

RISQUES FINANCIERS

Les principaux risques financiers auxquels le Conseil est exposé ainsi que les politiques en matière de gestion des risques financiers sont détaillés ci-après :

Risque de crédit

Les instruments financiers qui exposent potentiellement le Conseil à un risque de crédit représentent principalement des comptes clients. Le risque de crédit lié aux comptes clients est limité, étant donné que la majorité des comptes clients provient de deux départements gouvernementaux.

Risque de taux d'intérêt

L'emprunt bancaire porte intérêt à taux variable et expose donc le Conseil à un risque de flux de trésorerie découlant des variations des taux d'intérêt.

Risque de liquidité

La gestion du risque de liquidité vise à maintenir un montant suffisant de trésorerie et placements à court terme et à s'assurer que le Conseil dispose de sources de financement sous la forme d'emprunts bancaires de montant autorisé suffisant. Le Conseil établit des prévisions budgétaires et de trésorerie afin de s'assurer qu'il dispose des fonds nécessaires pour rencontrer ses obligations.

Instruments financiers à court terme

La juste valeur des actifs et passifs à court terme est équivalente à la valeur comptable étant donné la courte période avant l'échéance.

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

RELEVÉ DES REVENUS - Annexe 1
POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
ENTENTES CONNEXES		
<i>JCT - Carrière vouée au patrimoine</i> Patrimoine Canada	226 000 \$	226 000 \$
<i>Littératie numérique</i> Conseil des arts du Canada	104 017	-
<i>Étude sur la rémunération 2017</i> Conseil des arts du Canada	-	72 900
<i>Talent de leader (Tdl)</i> Patrimoine Canada et Metcalf Fondation	213 183	112 200
<i>Information sur le marché du travail</i> Emploi et Développement social Canada	243 038	-
<i>Milieus de travail respectueux dans les arts</i> Conseil des arts du Canada	<u>300 000</u>	<u>-</u>
	<u>1 086 238</u>	<u>411 100</u>
GÉNÉRÉS PAR LE CONSEIL		
Intérêts et divers	108	39
Frais d'adhésion	20 865	23 908
Ventes de produits et services	<u>15 193</u>	<u>18 857</u>
	<u>36 166</u>	<u>42 804</u>
	<u><u>1 122 404 \$</u></u>	<u><u>453 904 \$</u></u>

Un regard sur les premiers 25 ans du CRHSC!

LES JALONS DU CRHSC **1994 - 2019**

LES JALONS INTERSECTORIELS

MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX DANS LES ARTS

TALENT DE LEADER
LA GESTION EN CULTURE ET LE MENTORAT
La trousse à outils en gestion des RH ©

LES STAGES POUR LES JEUNES
L'Art de gérer sa carrière ©

LE CENTRE D'EMPLOIS
LA RECHERCHE
LE MARKETING À L'EXPORTATION
LES FORUMS RH
LES CHARTES ET LES PROFILS DE COMPÉTENCES

LES JALONS PAR DISCIPLINE

LES MÉDIAS NUMÉRIQUES
LE CINÉMA ET LA TÉLÉVISION /RADIOTÉLÉDIFFUSION
LE PATRIMOINE
LES ARTS DE LA SCÈNE
LA MUSIQUE ET L'ENREGISTREMENT SONORE
LES ARTS VISUELS ET LES MÉTIERS D'ART
LA CRÉATION LITTÉRAIRE ET L'ÉDITION (MAGAZINES/LIVRES)

LES JALONS INTERSECTORIELS

MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX DANS LES ARTS

2018- 2019	Code de conduite pour les arts de la scène
	Vidéos de formation pour les employeurs et les travailleurs culturels
	Rapport : <i>Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail</i>
	Web-émissions détaillant la conformité à la législation sur le harcèlement par province et territoire et des <i>Guides de référence</i> rapide complémentaires
	Sélection des formateurs spécialisés – Le maintien du respect en milieu culturel
	Consultations pancanadiennes avec les groupes en quête d'équité
	Collection de ressources de formation liées à la prévention et la gestion du harcèlement
	Développement d' ateliers Formation-des-formateurs
	Outil RH - Harcèlement et violence en milieu de travail
	Création du site Web http://milieuxdetravailartsrespectueux.ca

TALENT DE LEADER

PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Mentorat pour les gestionnaires à mi-carrière

2019	Rassemblements régionaux – cohortes 1, 2 & 3
	TdL 3 – sélection de 20 leaders des communautés autochtones, de la diversité culturelle et de minorités de langues officielles
2017- 2018	TdL 2 – sélection de 12 leaders francophones et 12 leaders anglophones
2016	TdL 1 – sélection de 18 leaders
	Création du site Web https://www.talentdeleader.ca

GESTION CULTURELLE ET MENTORAT

2010	Gestion culturelle et mentorat – site Web
	Les métiers en gestion culturelle (Carrière en gestion de la culture , en ligne)
	Gestion culturelle et mentorat – page Web
	Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts (étude initiale en 2003)
	Les Mentors du secteur culturel Charte et profil de compétences/Analyse des lacunes
	Stratégie de mentorat pour les gestionnaires et administrateurs d'organisations culturelles
	Les gestionnaires culturels Charte et profil de compétences/Analyse des lacunes
	Étude de faisabilité sur la reconnaissance professionnelle des gestionnaires de la culture
	Le DICO : Le dictionnaire de compétences des travailleurs culturels des centres d'artistes autogérés (avec le RCAAQ)
	2004
2003	Enquête nationale sur la rémunération des gestionnaires

TROUSSE A OUTILS POUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ©

2018	Trousse à outils pour la gestion des RH (Nouvelle édition)
	Gestion des RH 101
	Descriptions d'emploi
	Recrutement
	Avantages sociaux
	Embaucher des travailleurs indépendants
	Rendement du personnel
	Mentorat
	Succession
	Harcèlement et violence en milieu de travail (Nouveau!)
	Résoudre les conflits
	Cessation d'emploi
	Meilleures pratiques en RH dans le secteur culturel
Utilisation des chartes de compétences	
Travailler avec le C.A. d'un OSBL	
2017	Trousse à outils pour la gestion des RH (Révisé)
	Gestion culturelle 101
	Descriptions d'emplois

	<p>Mentorat (Nouveau!)</p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutement Avantages sociaux Embaucher des travailleurs indépendants Gestion du personnel <p>Succession (Nouveau!)</p> <ul style="list-style-type: none"> Résoudre les conflits Cessation d'emploi Meilleures pratiques Travailler avec le C.A. d'un OSBL Utilisation des chartes
2013	<p>Outils pour la gestion des ressources humaines du secteur culturel</p> <ul style="list-style-type: none"> Un aperçu Recruter les bonnes personnes Description d'emploi Encadrement professionnel/ Mentorat et la relève Problèmes et conflits Gérer le rendement des employés Cessation d'emploi Avantages sociaux et régimes de retraites Meilleures pratiques Utilisation des chartes et des profils de compétences Embaucher des travailleurs indépendants Gestionnaires culturels (2012) Travailler avec le CA d'un OBL (2012)
2007	<p>Ajouts aux outils pour la gestion des RH</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisation des chartes et des profils de compétences Embaucher des travailleurs indépendants
2003	<p>Les premiers 9 outils pour la gestion des RH</p> <ul style="list-style-type: none"> Les ressources humaines – un survol Recruter les bonnes personnes Descriptions d'emplois Le mentorat et la succession Gérer les défis et les conflits La gestion du personnel Cessatio d'emploi Avantages sociaux et plans de pension Meilleures pratiques

LES STAGES POUR LES JEUNES

Depuis 1994, le CRHSC administre des programmes d'emploi de RHSCC et de Patrimoine canadien d'une valeur de plus de **20 millions \$**. Depuis le début des programmes d'emploi du gouvernement fédéral, le CRHSC a été en mesure de fournir des fonds aux employeurs du secteur culturel afin de créer des expériences de travail pour **plus de 2 600** diplômés de niveau postsecondaire. Le taux moyen de placement relié à ces programmes de stages est de 85%.

Liste des ententes entre le CRHSC et Emploi et développement social Canada /Patrimoine canadien :

2018-2019	PC JCT Carrières voués au patrimoine	226 000,00 \$
2017-2018	PC JCT Carrières voués au patrimoine	226 000,00 \$
2016-2017	PC JCT Carrières voués au patrimoine	176 000,00 \$
2016-2017	EDSC – Work Experience	191 640,00 \$
2015-2016	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	176 000,00 \$
2014-2015	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	176 000,00 \$
2012-2013	RHDCC Objectif carrière (sectoriel)	331 010,00 \$
2011-2012	PC Organismes de services nationaux	172 841,00 \$
2011-2012	RHDCC Objectif carrière (sectoriel)	307 597,00 \$
2010-2011	PC Organismes de services nationaux	172 675,00 \$
2010-2011	RHDCC Objectif carrière (sectoriel)	488 410,00 \$
2009-2010	PC Organismes de services nationaux	174 493,00 \$
2009-2010	RHDCC Objectif carrière (sectoriel)	260 699,00 \$
2008-2009	PC Organismes de services nationaux	164 478,00 \$
2008-2009	RHDCC Objectif carrière (sectoriel)	243 231,00 \$
2007-2008	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	168 813,00 \$
2007-2008	RHDCC Mentorat de la jeunesse	414 556,00 \$
2006-2007	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	166 203,00 \$
2006-2007	RHDCC Mentorat de la jeunesse	413 679,00 \$
2005-2006	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	164 897,00 \$
2005-2006	RHDCC Mentorat de la jeunesse	215 301,00 \$
2004-2005	PC JCT Carrières vouées au patrimoine	285 727,00 \$
2004-2005	RHDCC Objectif carrière	422 051,00 \$
2003-2004	PC PJS	255 825,00 \$
2003-2004	RHDCC PJS	47 444,00 \$
2003-2004	RHDCC Objectif carrière	571 826,00 \$
2002-2003	PC PJS	247 554,00 \$
2002-2003	RHDCC PJS 03	502 342,00 \$
2002-2003	RHDCC PJS 02	9 680,00 \$
2002-2003	RHDCC PJS International	736,00 \$
2002-2003	RHDCC PJS	142 235,00 \$
2001-2002	PC PJS	314 657,00 \$
2001-2002	RHDCC PJS 02	456 133,00 \$
2001-2002	RHDCC PJS International	446 428,00 \$
2001-2002	RHDCC PJS 99	5 327,00 \$
2000-2001	PC PJS 00	215 273,00 \$
2000-2001	RHDCC PJS 00 International	149 841,00 \$
2000-2001	RHDCC PJS 99 International	129 322,00 \$
2000-2001	RHDCC PJS 97	488 254,00 \$

1999-2000	PC PJS 98	2 089,00 \$
1999-2000	PC PJS 99	183 674,00 \$
1999-2000	RHDCC PJS 99 International	452 973,00 \$
1999-2000	RHDCC PJS 99	646 770,00 \$
1999-2000	RHDCC PJS 97	207,00 \$
1998-1999	PC PJS 97	45 330,00 \$
1998-1999	RHDCC NMP 21 - TIP 97	322 738,00 \$
1998-1999	RHDCC YST-2, PJS	327 575,00 \$
1998-1999	RHDCC Fonds supplémentaire PJS EX	466 274,00 \$
1997-1998	PC PJS 97	27 804,00 \$
1997-1998	RHDCC NMP 21 - TIP 97	1 359 283,00 \$
1997-1998	RHDCC NMP 12 - TIP 96	645 595,00 \$
1997-1998	RHDCC YST-2, PJS	406 619,00 \$
1996-1997	RHDCC NMP 12 - TIP 96	2 491 743,00 \$
1995-1996	RHDCC TIP	1 422 902,00 \$
1995-1996	RHDCC NMP	789 589,00 \$
1995-1996	RHDCC Fonds supplémentaire TIP	261 061,00 \$
1994-1995	RHDCC Fonds supplémentaire TIP	810 179,00 \$
		20 255,583 \$

L'ART DE GÉRER SA CARRIÈRE ©

2015	Matériel pour les formateurs et ceux qui enseignent aux artistes autochtones – un Atelier préparé par et pour les artistes autochtones
	Atelier formation-des-formateurs pour ceux qui enseignent aux artistes autochtones
	Ateliers pour les artistes de Nunavut : Ressources, y compris le guide du formateur, le cahier d'exercices du participant et un montage de diapositives
	8 fiches par discipline , mises à jour pour comprendre des références et du contenu pour les artistes autochtones
2014	Vidéo expliquant les 5 cours en ligne
2013	5 cours d'apprentissage en ligne
	Les fiches par discipline développées en collaboration avec le Conseil des arts du Canada (création littéraire, métiers d'art, arts visuels, musique, cinéma, danse, créateurs de contenu en médias numériques).
2012	Le guide pour les artistes et les travailleurs autonomes du secteur culturel (la mise à jour comprend une section sur les médias sociaux).
2010	Un guide pour les enseignants et les formateurs du niveau post-secondaire . Conçu pour les artistes de toutes les disciplines et développé pour les enseignants au niveau collégial et universitaire et pour une utilisation par

	les associations professionnelles; il offre 16 modules et de nombreux documents qui serviront à stimuler la confiance et les savoirs des artistes pour les aider à gérer avec succès leur carrière ou leurs affaires dans le secteur culturel
2009	<p><i>L'Art de gérer sa carrière</i> fournit aux artistes et travailleurs autonomes en émergence de l'information pertinente et pratique pour les aider à gérer leur carrière. (Mise à jour)</p> <p>Artist as Entrepreneur - Du contenu de cours pour la 11^{ème} année : créé par des enseignants, pour des enseignants, disponible sur cédérom, en anglais, tous fondés sur les 5 chapitres de <i>L'Art de gérer sa carrière</i>.</p> <p>Quatre écoles secondaires du Toronto District School Board (Vanier SS, Wexford Collegiate, Lawrence Park Collegiate et Sir Sandford Fleming Academy) qui font partie du Projet de partenariats entre le secteur de l'éducation et les conseils sectoriels, travailleront ensemble pour créer un cours d'entrepreneuriat pour leurs étudiantes et étudiants en arts. Les concepteurs du cours s'inspirent de <i>L'Art de gérer sa carrière</i> et des toutes nouvelles fiches sur les différentes disciplines ainsi que du <i>Guide de l'enseignante et de l'enseignant</i> pour déterminer le contenu du cours.</p>
2008	Le guide d'enseignant (niveau secondaire) a été conçu pour aider les formateurs / enseignants au niveau secondaire dans la prestation des principes de base d'autogestion de carrière, de développement et d'avancement dans les arts et les industries culturelles. Les plans de 15 leçons sont directement liés à <i>L'Art de gérer sa carrière</i> .
2007	Les fiches par discipline ont été créées pour mettre en valeur <i>L'Art de gérer sa carrière</i> . Les huit (8) fiches offrent des renseignements, des ressources, des trucs et des astuces ainsi que des liens vers des sites Internet utiles.
2002	<i>L'Art de gérer sa carrière</i> : un guide essentiel pour les artistes et travailleurs autonomes du secteur culturel.

LE CENTRE D'EMPLOIS

2013	<i>Travailenculture.ca</i>
1998	Talent Gallery

LA RECHERCHE

2019	Lancement de Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle
2018	Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle , mise à jour des données de l'étude de 2010
2017	Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts
2014	À titre de membre du consortium du Compte satellite de la culture (CSC) CHRC le lancement du premier rapport du CSC
2004	Miser sur le succès – Stratégie de développement des RH dans le secteur culturel Coup d'œil statistique sur le secteur culturel donne un aperçu statistique par sous-secteur (audiovisuel et arts de la scène, patrimoine, musique et enregistrement sonore, arts visuels et métiers d'art ainsi que création littéraire et édition) basé sur les données du recensement de 2001
2003	L'enquête nationale sur la rémunération sur la rémunération, les avantages sociaux et autres questions portant sur les ressources humaines
2002	Le reflet de notre avenir porte sur: le statut de l'emploi, le recrutement et la stabilité du personnel, l'accès à la formation et les exigences en matière de nouvelles compétences.

LE MARKETING À L'EXPORTATION

2013	Mise à jour du site Web
2009	Mise à jour du document
2005	Création du site Web
	<i>Destination: Marchés internationaux</i> - Le guide du facilitateur du CRHSC L'Art du marketing à l'exportation
2002	Le marketing à l'exportation Charte et profil de compétences/Analyse des lacunes
1996	La formation en marketing à l'exportation est identifiée comme un priorité dans le plan stratégique du CRHSC 1997-1999

Ateliers

- Ateliers pilotes d'un océan à l'autre, 2003-2004
- PEI Culture – *Train the Trainer* 2009
- Association des artistes de la Nouvelle-Écosse – Réseau d'enseignement de l'Université Sainte Anne (36 heures de cours) – contenu de cours de niveau universitaire, 2009
- Conseil des métiers d'art du Québec, 2007
- Association of Cultural Industries Manitoba Journée pédagogique, 2006
- RESEAU Ontario (Diffuseurs), 2006
- Routes commerciales - East Coast Music Association et Music NB, 2005
- Vancouver Dance Centre, CB, 2005
- Pour la communauté autochtone à Barrie, ON, 2005
- Pour la communauté francophone à Winnipeg, MB, 2005
- Session avec les stagiaires du CFTPA, Fredericton, NB, 2005

Recherche en marketing à l'exportation

Final Report and Skills Analysis Chart, Cultural Enterprises International (Hurley & Watson), 1998

International Export Market Readiness, Cultural Enterprises International (Hurley & Watson), 1997

International Export Training Opportunities, Madeleine Bélanger, 1997

Initial Review of Training Programs available to the Cultural Sector in the Development of Export Marketing, G. Blais, 1997

LES FORUMS RH

2012	<i>Construire des ponts</i>
2010	<i>Préparer l'avenir</i>
2003	<i>Stratégie 21</i>
2000	<i>Les compétences = Les personnes, leur rendement et le profit</i>
1999	<i>Le travail en culture: Tendances, Talent et Transition</i>
1998	<i>Vers l'avenir</i>
1997	<i>Soyons interactifs</i>

COMMENT UTILISER UNE ANALYSE DE COMPÉTENCES

2013	<i>Ce guide est destiné aux éducateurs et aux formateurs pour les aider à utiliser les Chartes et Profils de compétences dans leur offre de formation, que ce soit le développement d'un programme d'études ou d'activités destinées aux professionnels.</i>
------	--

LES JALONS PAR DISCIPLINE

LES MÉDIAS NUMÉRIQUES

2018	Arts Futures – une série de webinaires offrant de la formation en compétences numériques axées sur les arts
2013	Vers une carrière en médias numériques : un guide pour les enseignants du secondaire
	Où la créativité rencontre la technologie dans l'économie numérique Chartes et profils de compétences (pour les fonctions de création, de gestion de projet et d'affaires) et analyse des lacunes dans la formation
	Démarrer une entreprise en médias numériques : un guide pour les entrepreneurs en médias numériques
	L'Art de gérer sa carrière à l'intention des travailleurs autonomes en médias numériques
2012	Gestion de projet 101 en médias numériques
2011	Gestion de projet pour les producteurs en médias numériques : contenu de cours et atelier
2010	Interzone: Les métiers en médias numériques (en ligne)
	Compendium des centres dans l'industrie de la création de contenu pour les médias numériques
2009	<i>Médias interactifs: producteur et productrice</i> Charte et profil de compétences et analyse des lacunes
	Carte routière technologique pour la création de contenu dans les médias numériques
2008	Carte routière technologique (Séance de visualisation d'avenir)
2007	<i>Convergence des médias</i> (Contenu de cours)
	Fiche disciplinaire: L'Art de gérer sa carrière en médias numériques
2006	Table ronde nationale : Création de contenu
2005	Réunions à travers le Canada : Création de contenu en nouveaux médias)
2004	<i>Création de contenu en nouveaux médias</i> Charte et profil de compétences
1999	Table ronde : Les compétences en nouveaux médias
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

Recherche

Culture 3.0 : Impact des technologies numériques émergentes sur les RH du secteur culturel, 2011

New Media Content Creators, Training Needs and Gaps Analysis, Delvinia, 2004

New Media Freelance Content Creators Survey, Ekos, 2004

HR Challenges for Interactive Media Skills Requirements in Canada: MMSG, 2000

HR needs in the New Media Industry, Ekos Research Associates, 1998

HR Issues and Challenges for Cultural Workers in the Multimedia/New Media Industry;

Nancy C. Abell & L. Beccari, 1997

LE CINÉMA ET LA RADIODIFFUSION

2013	Mise à jour de la fiche disciplinaire <i>L'Art de gérer sa carrière en cinéma et télévision</i>
2012	Compatibilité de production 101
2011	<i>Les compétences en affaires pour les productrices et producteurs (contenu de cours, guide de l'enseignant & atelier)</i>
2010	Carrières en cinéma et radiodiffusion (en ligne)
	Survol des bulletins en santé et en sécurité
	Répertoire de formation pour les medias de l'écran
2009	Protocol de plateau (contenu de cours & atelier)
	Compatibilité de production 101 (contenu de cours, guide de l'enseignant et atelier)
	Sensibilisation à la sécurité sur un plateau de tournage (contenu de cours, guide de l'enseignant et atelier)
2008	Analyse des lacunes dans la formation pour les professions techniques du cinéma et de la télévision
	<i>Réalisateurs</i> (cinéma et télévision)
	Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
	<i>Régisseur d'extérieur</i>
	Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
	Table ronde nationale : Professions techniques
	Conseil consultatif national sur la formation
	<i>Producteurs</i> (cinéma et télévision)
Charte et profil de compétences, analyse des lacunes	
2007	<i>Showrunners</i>
	Charte et profil de compétences , analyse des lacunes
	Lancement du répertoire de formation pour les médias de l'écran
2006	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière en cinéma et en télévision</i>
	Convergence des médias (contenu de cours)
	3,2,1...Action!
	Table ronde nationale: Cinéma et télévision
2006	<i>Directeur de production</i> (Cinéma et télévision)
	Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
2005	<i>Réalisateurs et producteurs de documentaires</i>

	Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
2004	Employment in Canadian Screen-based Media (National Employment Study)
	Sommet national RH – Cinéma et télévision
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

LE PATRIMOINE

(Archives, musées, bibliothèques, patrimoine bâti)

2013	Mise à jour de la fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> : Patrimoine
2010	<i>Il était une fois: Carrières liées au patrimoine</i> (en ligne)
2007	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> : Patrimoine
2006	Bibliothécaires et bibliotechniciens: Analyse de lacunes
2004	Les ressources humaines dans le secteur du patrimoine bâti au Canada
2002	Spécialistes en gestion de ressources d'information Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
2000	Collaboration avec ALARM (Alliance of Libraries, Archives and Records Management)
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

LES ARTS DE LA SCÈNE

2018 - 2019	Voir le projet intersectoriel <i>Milieus de travail respectueux dans les arts</i>
2013	Réunion du caucus – Arts de la scène
	Mise à jour de la fiche disciplinaire en danse/en choréographie
	Mise à jour de la fiche disciplinaire en théâtre
2010	<i>Carrières dans les arts de la scène</i> (en ligne)
	<i>Gréeurs de spectacles</i> Charte et profil de compétences avec niveaux de compétence
	<i>Techniciens de scène</i> Charte et profil de compétences avec niveaux de compétence
2007	<i>Techniciens en automation</i> Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
	<i>Gréeurs de spectacles</i> Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
	<i>Diffuseurs de spectacles</i> Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
	Table ronde nationale: Techniciens de théâtre et éducateurs
	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> en danse et en choréographie
	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> en théâtre
2006	Techniciens de scène Charte et profil de compétences, analyse des lacunes
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

LA MUSIQUE ET L'ENREGISTREMENT SONORE

2016	Atelier au sujet de la gestion des RH pour l'industrie de la musique
2013	Mise à jour de la fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> en musique et enregistrement sonore
2012	La gestion des droits dans l'industrie de la musique 101
2010	<i>Carrières en musique et en enregistrement sonore</i> (en ligne)
2009	<i>La clé de l'avenir : Guide de marketing de la musique dans la nouvelle économie. Contenu et atelier</i>
2008	Consultations à travers le pays: Stratégie nationale de formation
	Gestion des droits 101
	Conseil consultative national sur la formation pour la musique
	Vivre de la musique : Stratégie nationale de formation pour l'industrie canadienne de la musique
2007	Consultations à travers le Canada: Stratégie nationale de formation
	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière</i> en musique et enregistrement sonore
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

Chartes et profils de compétences, analyses des lacunes dans la formation

- Agent de spectacles (2008)
- Réalisation des enregistrements sonores (2008)
- Développement, mise en marché et distribution (2008)
- Édition musicale (2007)
- Diffuseurs (2007)
- Gérant d'artiste (2006)
- Directeur/ directrice d'maison de disques (2006)

LES ARTS VISUELS ET LES MÉTIERS D'ART

2018 - 2019	Voir le projet intersectoriel Milieux de travail respectueux dans les arts
2013	Mise à jour de la fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière: Métiers d'art</i>
	Mise à jour de la fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière: Arts visuels</i>
2010	<i>Carrières dans les métiers d'art et les arts visuels</i> (en ligne)
2007	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière: Métiers d'art</i>
	Fiche disciplinaire: <i>L'Art de gérer sa carrière: Arts visuels</i>
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

LA CRÉATION LITTÉRAIRE ET L'ÉDITION

LIVRES ET MAGAZINES

2018 - 2019	Voir le projet intersectoriel Milieux de travail respectueux dans les arts
2013	Mise à jour de la fiche disciplinaire en création littéraire
2010	<i>Carrières en création littéraire</i> (en ligne)
2007	Fiche disciplinaire en création littéraire
1998	Livret : <i>Les métiers de la culture</i>

L'ÉDITION DES MAGAZINES

2012	Développement de 4 cours en ligne = Rédaction, publicité, production, diffusion
	Guide des meilleures pratiques pour les éditeurs, les rédacteurs en chef et les journalistes/rédacteurs de l'industrie canadienne du magazine
2009	Réunions à travers le Canada
	<i>La rémunération dans l'industrie de l'édition de magazines</i>
2006	Table ronde de l'industrie de l'édition de magazines

L'ÉDITION DES LIVRES

2008	Développement d'un plan de marketing stratégique en ligne
	Table ronde sur la formation pour les éditeurs de livres et des éducateurs
2005	<i>Éditeurs de livres</i> Charte et profil de compétences, analyse des lacunes