



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council



RAPPORT ANNUEL **2017-2018**

L’an dernier, dans mon rapport à l’AGA, j’écrivais que le « Conseil des ressources humaines du secteur culturel continue à occuper un créneau unique en tant que leader dans le domaine des ressources humaines et demeure une voix unie et cohérente pour les artistes, les travailleurs culturels et les organismes culturels de l’ensemble du pays. » Et, encore cette année, le CRHSC maintient le cap.

Depuis des mois, la question du harcèlement sexuel s’infiltré dans le secteur, se nourrissant de manchettes sensationnelles d’inconduite sexuelle au sujet d’artistes très connus. Les artistes, les travailleurs culturels et les employeurs ont eu une réponse rapide : le harcèlement, quelle qu’en soit la forme, ne sera pas toléré dans le secteur culturel. L’industrie de l’écran a établi un code de conduite et mis en place de la formation et des mécanismes pour répondre aux plaintes des victimes de harcèlement. Le milieu de la musique travaille à créer son propre code de conduite. Au Québec, le gouvernement provincial consacre 900 000 \$ sur trois ans pour contrer le harcèlement et pour le prévenir. Le CRHSC joue ici encore un rôle de leader, avec les secteurs des arts de la scène, de la création littéraire et des arts visuels, dans plusieurs projets anti-harcèlement qui se retrouvent sous la bannière de *Milieus de travail respectueux dans les arts*, un programme généreusement financé par le Conseil des arts du Canada et Patrimoine canadien.

Et tandis que les activités anti-harcèlement prennent beaucoup de notre attention et de nos énergies, le CRHSC est également très engagé dans d’autres domaines comme la préparation de la relève dans son programme de mentorat *Le talent de leader* – un projet dont je suis particulièrement fier et qui a permis à 42 gestionnaires à mi-carrière talentueux de recevoir de la formation et du mentorat au cours des deux dernières années. *Le talent de leader* a été lancé pour une troisième année et mettra cette fois-ci l’accent sur les gestionnaires des communautés autochtones, de la diversité culturelle et des minorités de langue officielle.

Parmi les activités majeures du Conseil, on retrouve aussi la supervision de l’*Étude nationale sur la rémunération des postes de gestion et d’administration des organismes artistiques sans but lucratif*. Il s’agit d’une mise à jour d’une étude similaire effectuée en 2008. Celle de cette année démontre que les gestionnaires des arts ont eu une augmentation de salaire de 0,43 % par année depuis la dernière étude. Ce qui représente un gain minuscule. L’étude nous aidera à reconcentrer nos efforts pour attirer l’attention sur les risques auxquels s’expose le secteur culturel en termes de recrutement et de maintien des candidats de haut niveau pour les postes de gestion et d’administration dans le domaine des arts.

Dans mon rapport de l’an dernier, j’ai également dit que : « Soutenir le financement de fonctionnement demeure problématique – un défi auquel font face plusieurs organismes de service du monde des arts ». Nous continuons à chercher des sources de financement de base, mais cela est difficile pour des organismes comme le nôtre qui desservent l’ensemble du secteur. Nous constatons pourtant – et de façon très évidente au cours de la dernière année – quelle est la valeur d’un organisme qui peut parler au nom de tout le secteur et s’attaquer aux problèmes de ressources humaines qui sont de plus en plus au premier plan. Un secteur sain a besoin d’un CRHSC dans son écosystème.

Au nom des membres du conseil d’administration et de notre précieux personnel, je veux remercier nos membres pour leur soutien et leur participation. Vous êtes notre raison d’être et la raison de notre succès.

Chers membres du CRHSC et collègues,

Cette dernière année a été fort occupée pour le Conseil puisque les enjeux de ressources humaines sont de plus en plus d'actualité : gérer le harcèlement, contrer les problèmes du recrutement et du maintien des gestionnaires, relever les défis liés à relève et répondre aux besoins en matière de stages et de mentorat pour les carrières dans le secteur culturel.

Grâce à plusieurs projets, nous avons assuré le leadership en proposant des solutions à ces diverses questions de ressources humaines.

Le harcèlement fait les manchettes ces jours-ci et, collectivement, le secteur culturel y répond fermement par la tolérance zéro à toute forme de harcèlement. En collaboration avec d'autres acteurs du secteur, le CRHSC dirige *Des milieux de travail respectueux dans les arts*, un projet conjoint avec les arts de la scène, les arts visuels et la création littéraire, qui abordera la question du harcèlement de plusieurs façons : des vidéos et des webinaires de formation, des ressources, des outils et une campagne nationale d'information.

Pour ce qui est du recrutement et du maintien de l'effectif, *L'étude nationale sur la rémunération 2017 – Gestion et administration des organismes artistiques sans but lucratif*, une mise à jour de l'étude similaire effectuée en 2008, a révélé que les gestionnaires et les administrateurs des arts ont eu une augmentation de salaire moyenne de 0,43 % par année depuis l'étude précédente. Cela est tout à fait inacceptable. Nous devons renouveler nos efforts pour amener les salaires de ces travailleurs importants au niveau de ceux des autres secteurs de l'économie afin d'être concurrentiels – sinon, nous risquons de ne pas être en mesure de recruter et de garder des gestionnaires de haut niveau.

Le programme vedette du CRHSC sur la préparation de la relève, *Le talent de leader*, a déjà été complété deux fois avec succès (et 42 gestionnaires à mi-carrière talentueux ont fait partie des premières cohortes). Cette année, le programme vise principalement les leaders des communautés autochtones, de la diversité culturelle et des minorités de langue officielle.

L'une des composantes très importantes du programme *Le talent de leader* est le jumelage qu'il permet en matière de mentorat. Il permet également au CRHSC de démontrer la valeur que représentent les mentors pour préparer des gestionnaires à mi-carrière à passer à des postes supérieurs dans le secteur. De la même manière, grâce aux stages de *JCT pour une carrière vouée au patrimoine* que gère le CRHSC au nom de Patrimoine canadien, le Conseil démontre la valeur qu'ont les mentors dans le lancement de la carrière de jeunes travailleurs du secteur culturel.

Grâce aux projets en cours et, à l'horizon, une étude nationale d'information sur le marché du travail dans le secteur culturel, le CRHSC garde sa cohérence et continue de faire entendre la voix du secteur sur toute une gamme de questions de ressources humaines. Nous ne pourrions le faire et nous ne le ferions pas sans nos précieux membres. Merci de votre soutien constant, de votre collaboration, de votre encouragement et de votre énergie.

Susan Annis
DIRECTRICE GÉNÉRALE

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

FINANCIAL STATEMENTS

MARCH 31, 2018

CONTENTS

INDEPENDENT AUDITORS' REPORT	1
FINANCIAL STATEMENTS	
STATEMENT OF FINANCIAL POSITION	2
STATEMENT OF OPERATIONS	3
STATEMENT OF CHANGES IN NET ASSETS	4
STATEMENT OF CASH FLOWS	5
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS	6
SCHEDULE OF REVENUES	9



PARKER PRINS LEBANO
Chartered Professional Accountants
Professional Corporation

INDEPENDENT AUDITORS' REPORT

To the Members of the:
CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

Report on the Financial Statements

We have audited the accompanying financial statements of the **CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL**, which comprise the Statement Of Financial Position as at March 31, 2018, and the Statements Of Operations, Changes In Net Assets, and Cash Flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditors' Responsibility

Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit. We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the organization's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the organization's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our audit opinion.

Opinion

In our opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the **CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL** as at March 31, 2018, and its financial performance for the year then ended in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

Other Matters

Without modifying our opinion, we draw attention to Note 6 to the financial statements which describes management's plans in regard to the material uncertainty that exists, resulting from the completion of the agreement of funding with Employment and Skills Development Canada (ESDC), and thus raises substantial doubt about the organization's ability to continue as a going concern.

Parker Prins Lebano Chartered Professional Accountants Professional Corporation
Authorized to practice public accounting by the Chartered Professional Accountants of Ontario

Ottawa, Ontario
June 17, 2018

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

STATEMENT OF FINANCIAL POSITION

AS AT MARCH 31, 2018

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
ASSETS		
CURRENT		
Cash	\$ 19,225	\$ 3,404
Short-term investments (Note 3)	5,000	-
Accounts receivable	34,382	31,260
GST/HST receivable	431	13,985
Prepaid expenses	<u>-</u>	<u>1,806</u>
	59,038	50,455
CAPITAL ASSETS (Note 4)	<u>363</u>	<u>806</u>
	<u>\$ 59,401</u>	<u>\$ 51,261</u>
LIABILITIES		
CURRENT		
Accounts payable and accrued liabilities	\$ 5,480	\$ 5,018
Source deductions payable	7,206	5,277
Deferred revenue	<u>15,558</u>	<u>15,717</u>
	<u>28,244</u>	<u>26,012</u>
NET ASSETS		
Invested in capital assets	363	806
Unrestricted	<u>30,794</u>	<u>24,443</u>
	<u>31,157</u>	<u>25,249</u>
	<u>\$ 59,401</u>	<u>\$ 51,261</u>

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

STATEMENT OF OPERATIONS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2018

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
REVENUE (Note 5 and Schedule 1)	\$ 453,904	\$ 588,488
EXPENDITURE		
Amortization	443	306
Capital asset disposal	-	371
Bank charges	1,617	1,713
Communications and translation	7,074	14,638
Insurance	3,822	4,005
Internship programs	180,741	146,850
Legal, accounting and audit	7,000	6,933
Occupancy and storage costs	4,078	3,468
Office supplies	2,007	1,008
Postage and courier	103	325
Printing	-	288
Professional fees	75,133	73,378
Salaries, benefits and casual wages	149,706	349,641
Telecommunications	5,581	4,790
Travel and accommodation	10,691	16,161
Website redesign and development	-	2,924
	<u>447,996</u>	<u>626,799</u>
EXCESS (DEFICIENCY) OF REVENUE OVER EXPENDITURE	\$ 5,908	\$ (38,311)

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

STATEMENT OF CHANGES IN NET ASSETS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2018

	Invested In Capital Assets	Unrestricted	2018	2017
NET ASSETS				
BALANCE, BEGINNING OF YEAR	\$ 806	\$ 24,443	\$ 25,249	\$ 63,560
EXCESS (DEFICIENCY) OF REVENUE OVER EXPENDITURE	<u>(443)</u>	<u>6,351</u>	<u>5,908</u>	<u>(38,311)</u>
BALANCE, END OF YEAR	<u>\$ 363</u>	<u>\$ 30,794</u>	<u>\$ 31,157</u>	<u>\$ 25,249</u>

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

STATEMENT OF CASH FLOWS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2018

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
CASH FLOWS FROM (USED FOR) OPERATING ACTIVITIES		
Excess (deficiency) of revenue over expenditure for the year	\$ 5,908	\$ (38,311)
Items not requiring an outlay of cash:		
Amortization	443	306
Capital asset disposal	<u>-</u>	<u>371</u>
	6,351	(37,634)
Net change to non-cash items related to operations:		
Accounts receivable	(3,122)	(2,160)
GST/HST receivable	13,554	(11,895)
Prepaid expenses	1,806	(85)
Accounts payable and accrued liabilities	462	(8,469)
Source deductions payable	1,929	1,999
Deferred revenue	<u>(159)</u>	<u>2,646</u>
	<u>20,821</u>	<u>(55,598)</u>
CASH FLOWS USED FOR INVESTING ACTIVITIES		
Acquisition of capital assets	-	(1,111)
Investments, net	<u>(5,000)</u>	<u>-</u>
	<u>(5,000)</u>	<u>(1,111)</u>
NET INCREASE (DECREASE) IN CASH	15,821	(56,709)
CASH, BEGINNING OF YEAR	<u>3,404</u>	<u>60,113</u>
CASH, END OF YEAR	<u>\$ 19,225</u>	<u>\$ 3,404</u>

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS

MARCH 31, 2018

1. GOVERNING STATUTES AND PURPOSE OF THE ORGANIZATION

The Cultural Human Resources Council (the "Council") is a not-for-profit organization incorporated without share capital under the Canada Business Corporations Act on October 4, 1994. The mission of the Council is to initiate, coordinate and promote human resources planning, management, development and training in the cultural sector. These financial statements represent the combined programs of the Council. As a not-for-profit organization, the Council is not subject to income taxes.

2. ACCOUNTING POLICIES

These financial statements have been prepared in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations (ASNFP), and reflect the following policies:

BASIS OF PRESENTATION

The financial statements are prepared using the historical cost method, except for certain financial instruments that are recognized at fair value. No information on fair value is presented when the carrying amount corresponds to a reasonable approximation of the fair value.

ACCOUNTING ESTIMATES

The preparation of financial statements in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations requires management to make estimates and assumptions that affect the amounts recorded in the financial statements and notes to the financial statements. These estimates, such as amortization of capital assets, are based on management's best knowledge of current events and actions that the Council may undertake in the future. Actual results may differ from these estimates.

REVENUE RECOGNITION

The Council follows the deferral method of accounting for contributions. Under this method, contributions restricted for future period expenses are deferred and are recognized as revenue in the year in which the related expenses are incurred. Unrestricted contributions are recognized as revenue when received or receivable if the amount to be received can be reasonably estimated and collection is reasonably assured. Unexpended contributions are recorded as committed funds on the Statement Of Financial Position until the termination of the agreement to which they relate. Unexpended funds at the termination date of each contribution agreement are payable to the contributor.

Contributed capital assets are reported as revenue when the organization receives the capital assets. These contributions are recorded at the fair value of the capital assets or a nominal value of \$1 if the fair value cannot be reasonably determined.

Investment income is recognized as it is earned.

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS (continued)

MARCH 31, 2018

2. ACCOUNTING POLICIES (continued)

CAPITAL ASSETS

The computer hardware is recorded at cost. Amortization is computed to amortize the cost of the computer hardware less its residual value over its estimated useful life, using the declining balance method at the annual rate of 55%.

Capital assets acquired during the year are amortized at half of the annual rate.

3. INVESTMENTS

Investments consisted of a Guaranteed Investment Certificate (GIC) bearing an annual interest rate of 1.7% and maturing in March 2019.

4. CAPITAL ASSETS

	2018		2017
	Cost	Accumulated Amortization	Net Book Value
Computer hardware	<u>\$ 1,111</u>	<u>\$ 748</u>	<u>\$ 363</u>
			<u>\$ 806</u>

5. COMMITTED FUNDS

Funds from the Department of Canadian Heritage (DCH):

	2018	2017
Balance, beginning of year	\$ -	\$ -
Contributions	112,200	330,800
Expenditures	<u>(112,200)</u>	<u>(330,800)</u>
Balance, end of year	<u>\$ -</u>	<u>\$ -</u>

6. GOING CONCERN

These financial statements have been prepared based on the going concern assumption. The success of the Council is contingent on generating significant funding from outside sources, as well as self-generated revenues. A significant amount of external funding was cut in fiscal 2014. While the Council is aiming to become more self-sufficient, they are actively seeking continued funding from multiple sources, the amounts of which are not determinable. Management believes the remaining funds within the Council will allow them to operate through the next fiscal year based on the current spending model, or longer should the organization re-evaluate forthcoming budgets pending confirmation of future funding agreements.

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS (continued)

MARCH 31, 2018

7. FINANCIAL INSTRUMENTS

FINANCIAL RISK MANAGEMENT OBJECTIVES AND POLICIES

The council is exposed to various financial risks resulting from both its operations and its investment activities. The Council's management manages financial risks.

The Council does not enter into financial instrument agreements including derivative financial instruments for speculative purposes.

FINANCIAL RISKS

The Council's main financial risk exposure and its financial risk management policies are as follows:

Credit risk

The Council is exposed to credit risk since its cash is held by one financial institution. A significant portion of its accounts receivable is due from two government departments, and as a result exposes the Council to limited credit risk.

Interest rate risk

The Council is exposed to interest rate risk as a result of short-term floating bank indebtedness. The interest rate risk to the Council's earnings arises from fluctuations in interest rates and the degree of volatility of these rates.

Liquidity risk

Liquidity risk management serves to maintain a sufficient amount of cash and short-term investments and to ensure that the Council has financing sources such as bank loans for a sufficient authorized amount. The Council establishes budget and cash estimates to ensure it has the necessary funds to fulfill its obligations.

Short-term financial instruments

The fair value of short-term financial assets and liabilities approximates their carrying amount given that they will mature shortly.

CULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

SCHEDULE OF REVENUES - Schedule 1

MARCH 31, 2018

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
ANCILLARY AGREEMENTS		
<i>Transition from school to work programs</i>		
YCW - Building Careers in Heritage	\$ 226,000	\$ 176,000
<i>Human resources strategies</i>		
Compensation Study 2017	72,900	-
<i>Mentorship program</i>		
Talent to Lead (T2L)	112,200	154,800
<i>Youth Employment Strategy</i>		
Career Focus	-	191,640
	<u>411,100</u>	<u>522,440</u>
SELF-GENERATED		
Interest and other	39	-
Membership fees	23,908	21,224
Sales of products and services	18,857	44,824
	<u>42,804</u>	<u>66,048</u>
	<u>\$ 453,904</u>	<u>\$ 588,488</u>