

Conseil RH pour le secteur
communautaire

Rapport annuel

2012-2013



Rapport annuel 2012-2013

Le Conseil RH fait progresser les enjeux relatifs à la main-d'œuvre communautaire.

En tant que **catalyseur**, le Conseil RH suscite la sensibilisation et la mobilisation face aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre. En tant que **rassembleur**, il réunit les gens et favorise l'échange d'information et d'idées, dans un esprit de collaboration. En tant qu'**instigateur de recherche**, il acquiert des connaissances et améliore notre compréhension de la main-d'œuvre communautaire.

© 2013 Conseil RH pour le secteur communautaire

Une exception au droit d'auteur est accordée aux organismes caritatifs et à but non lucratif, lorsqu'il s'agit d'un usage non commercial, à condition de mentionner la source. Tous autres droits réservés.

ISBN : 978-1-926754-62-8

Also available in English

201-291, rue Dalhousie | Ottawa, Ontario K1N 7E5

Tél. : 613.244.8332 | Sans frais : 866.594.8332 | Téléc. : 613.241.2252

www : conseilrh.ca | Twitter : @HR_Council

Le Conseil RH est financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations présentées dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Message du président

Après huit années exceptionnelles et fructueuses, il est difficile de croire que le Conseil RH fermera ses portes ce printemps et transférera son travail et son mandat à Fondations communautaires du Canada (FCC). Cette année en a été une de grand changement, et nous finalisons les détails en vue de la fermeture de l'organisme et de la transition imminente. D'autre part, cette année a cependant été remplie de nouveaux projets, notre travail se déployant dans d'autres domaines d'activité.

L'année dernière a été exigeante : nous avons élaboré les Normes professionnelles nationales des administrateurs de bénévoles, une étape en vue de permettre une compréhension structurée des compétences, connaissances et habiletés nécessaires pour travailler dans le secteur. Nous nous sommes lancés dans la création d'un modèle prévisionnel de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur communautaire, afin de faciliter la planification des ressources humaines à l'échelle du secteur. Le soutien ciblé que nous avons accordé aux réseaux et organismes provinciaux a contribué à donner une impulsion aux initiatives consacrées à la main-d'œuvre du secteur, tout en favorisant le partage des connaissances sur le plan national.

Nous n'avons jamais eu le temps de nous ennuyer alors que nous menions à bien ces initiatives importantes tout en planifiant notre transition. Il était essentiel de trouver un endroit sécuritaire pour la sauvegarde de notre travail et la poursuite de notre mandat; de prime abord, cela semblait une tâche titanesque. Nous avons été impressionnés et très reconnaissants lorsque nous avons reçu des offres de soutien qui nous sont parvenues du milieu communautaire ainsi que du secteur privé qui a offert du financement et une assistance. Nous ne vous remercierons jamais assez pour la formidable mobilisation, la camaraderie et les votes d'encouragement qui nous ont permis de trouver une solution afin de poursuivre notre travail vital en vue de soutenir les employés et les employeurs de tout le secteur communautaire.

Il convient que l'un de nos premiers hôtes et incubateurs, Fondations communautaires du Canada, ait accepté le rôle de faciliter notre prochaine phase de vie. Le Conseil RH cessera d'exister en tant qu'entité indépendante, mais, pendant une période de transition, FCC accueillera le travail en cours du Conseil RH et dirigera un processus afin de veiller à ce que le mandat et le travail du Conseil RH se poursuivent dans le futur. J'anticipe les efforts de FCC afin de mener un dialogue dans le secteur communautaire pour la définition d'un modèle de leadership partagé, et afin de déterminer les mesures à prendre pour l'évolution et la poursuite du mandat du Conseil RH.

Le Conseil RH était une structure qui donnait au secteur l'occasion d'être représenté auprès d'autres industries et secteurs; il a permis de commenter et développer l'information sur le marché du travail, et de créer et diffuser largement des outils RH

pratiques. Il a réuni les organisations du secteur, leur permettant d'échanger et de s'organiser pour mieux connaître et combler les besoins du secteur en matière de ressources humaines. Nous avons constitué un legs impressionnant au cours de notre brève histoire.

Même si nous mettons un terme à notre infrastructure officielle, ce n'est pas la fin de l'histoire. Le secteur continue à développer un formidable leadership et une plus grande sensibilisation aux enjeux relatifs à la gestion des ressources humaines dans le secteur communautaire, et j'ai hâte d'assister et de participer à la conversation qui se poursuivra. Merci à tous ceux qui ont joué un rôle clé afin de soutenir et de développer le Conseil RH, et d'assurer son succès. Ce sera un plaisir de vous croiser à nouveau sur notre route.

Owen Charters - président

À propos

conseilrh.ca a été créé par le Conseil RH pour le secteur communautaire (Conseil RH).

Constitué en organisme sans but lucratif, de 2005 à 2013 le Conseil RH pour le secteur communautaire (Conseil RH) a fait progresser les enjeux relatifs à la main-d'œuvre communautaire. En tant que catalyseur, le Conseil RH a suscité la sensibilisation et la mobilisation face aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre. En tant que rassembleur, il a réuni les gens et favorisé l'échange d'information et d'idées, dans un esprit de collaboration. En tant qu'instigateur de recherche, il a acquis des connaissances et amélioré notre compréhension de la main-d'œuvre communautaire. L'action de l'organisme a été guidée par cinq priorités stratégiques :

- Renforcer les pratiques de gestion RH
- Soutenir le développement des compétences et l'apprentissage lié au travail
- Acquérir et partager des connaissances au sujet de la main-d'œuvre communautaire
- Favoriser le développement du leadership et la planification de la relève
- Promouvoir une culture inclusive

L'organisme était financé en partie par l'entremise du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Legs du Conseil RH

À l'automne 2011, le Conseil RH a mis en branle un processus visant à déterminer son avenir, le gouvernement ayant annoncé que le Programme des conseils sectoriels serait abandonné après mars 2013. Ce processus s'est conclu en octobre 2012, lorsque la décision a été prise de fermer l'organisme et de transférer ses ressources à Fondations communautaires du Canada (FCC). Le 1^{er} avril 2013, FCC

entreprenait son travail de préservation des ressources du Conseil RH tout en menant un exercice national (un échange avec le secteur) visant à définir une vision pour le développement d'un modèle de leadership partagé et pour la détermination des mesures à prendre afin d'aller de l'avant. Le Conseil RH a fait des mises à jour tout au long du processus. Vous pouvez consulter les messages archivés.

- Décembre 2011 – [L'annonce](#)
- Mars 2012 – [Examiner les options de financement](#)
- Juin 2012 – [À la recherche d'un toit](#)
- Novembre 2012 – [Les échanges s'intensifient!](#)
- Février 2013 – [Le prochain chapitre d'une histoire remarquable](#) (message de Ian Bird, PDG de Fondations communautaires du Canada)

Histoire du Conseil RH

Le Conseil RH a interrogé des membres du C.A., du personnel et des comités, ainsi que des champions, afin de rédiger un article exposant l'histoire et les réussites du Conseil RH, ainsi que les prochaines étapes pour l'organisme. On y relate le parcours de l'organisme et on donne un avant-goût du travail qui pourrait se poursuivre.

[Mettre en lumière la main-d'œuvre du secteur communautaire : L'histoire du Conseil RH](#)

Activités de communication et de sensibilisation

Le Conseil RH a continué d'explorer des façons d'utiliser efficacement une gamme de médias sociaux afin de nouer des relations constructives avec les intervenants. La taille de notre groupe sur LinkedIn a doublé l'année dernière, et le groupe comprend plus de 500 intervenants clés qui facilitent l'échange d'information et d'idées. Sur Twitter, plus de 2 000 personnes nous suivent. Bien qu'il soit facile de citer des chiffres pour démontrer une augmentation du nombre de personnes qui nous suivent sur Twitter, la réelle valeur de Twitter réside dans les interactions fructueuses avec des intervenants clés et des influenceurs du secteur communautaire, lesquels nous ont permis de diffuser des nouvelles et de l'information à un plus vaste public. Le principal outil de communication du Conseil RH est notre cyberbulletin dont dix numéros ont été diffusés au cours de l'année à près de 11 000 abonnés.

Les statistiques suivantes concernent la période du 1^{er} avril 2012 au 31 décembre 2012

Visites sur conseilrh.ca : 406 415 (hausse de 25 % par rapport à la même période l'an dernier)

Nombre total de téléchargements : 294 555 (hausse de 2,6 % par rapport à 2011-2012)

Les 5 documents les plus souvent téléchargés sur conseilrh.ca :

- Recrutement et rétention des nouveaux immigrants et des membres des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre du secteur communautaire – 15 189 téléchargements
- *infoRH* : Sample Interview Questions (anglais : exemple de questions d'entrevue) – 6 599 téléchargements
- Rapport État actuel – 5 626 téléchargements
- *infoRH* : Modèle de contrat de travail (français) – 4 431 téléchargements
- *infoRH* : Manuel de l'employé (français) – 3 252 téléchargements

Projets

Information sur le marché du travail

« En comprenant bien la nature unique de sa main-d'œuvre, le secteur communautaire canadien sera mieux outillé pour attirer et garder les travailleurs qualifiés, faire face aux changements démographiques, constituer une main-d'œuvre saine et inclusive, fournir des activités de formation et d'apprentissage pertinentes, promouvoir l'importance du travail rémunéré au sein des organisations communautaires, et faire face à la concurrence avec d'autres secteurs afin d'attirer les talents. »

En 2012-2013, le Conseil RH a continué d'améliorer l'information sur le marché du travail (IMT) pour le secteur communautaire.

Rendre l'IMT plus accessible

- En 2012-2013, de nouveaux produits (notamment des rapports analytiques, des statistiques et des Guides « IMT 101 ») ont été publiés sur des concepts clés et sur l'utilisation de l'IMT pour la planification stratégique et la gestion RH.
- Des changements ont été apportés au site Web; il est plus facile de trouver les produits d'IMT et les renseignements au sujet des efforts continus en vue de développer et d'améliorer l'IMT pour le secteur. Au cours de l'année, du matériel d'IMT a été téléchargé plus de 20 800 fois sur conseilrh.ca.
- Une nouvelle collection consultable de documents d'IMT fournit de l'information dans diverses sources sur ces thèmes : Ce qu'est l'IMT et comment on peut l'utiliser; Les caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur; Les tendances et enjeux qui touchent la main-d'œuvre du secteur.

Mettre l'accent sur la rémunération

- De nouvelles données sont disponibles grâce à une [carte interactive](#) qui présente les coûts moyens pour la rémunération dans les petits organismes de bienfaisance en différentes villes canadiennes. Aussi offert : rapport *Rémunération des employés à temps plein des petits organismes de bienfaisance au Canada*. L'information provient des déclarations de renseignements des organismes de bienfaisance enregistrés qui ont été soumises à l'Agence du revenu du Canada en 2010.

- Sous la conduite de notre comité consultatif pour les données sur la rémunération, les renseignements sur la rémunération présentés dans *infoRH* ont été mis à jour.
- Série « Utiliser les données sur la rémunération » : trois expériences menées dans des organisations communautaires (évaluation d'un programme de rémunération; création d'un sondage maison au sujet de la rémunération; et création d'un système de rémunération cohérent et concurrentiel) montrent comment les données sur la rémunération peuvent être mises à profit.

Collaborer afin d'améliorer l'IMT pour le secteur communautaire

- Les responsables d'initiatives menées dans sept provinces en faveur de la main-d'œuvre du secteur communautaire (partenaires du projet « Renforcer la cohésion ») ont renouvelé leur engagement à collaborer pour le développement de l'IMT. Il existe le sentiment général qu'une structure est en place pour soutenir la collaboration future, et on considère cela comme un témoignage du travail du Conseil RH afin de favoriser les relations. On a élaboré un plan d'action pour collaborer au cours des deux prochaines années. Le plan met l'accent sur : le soutien pour la collecte d'IMT de qualité; le développement et la démonstration d'une proposition de valeur pour l'IMT; la classification des professions du secteur communautaire; et l'appel aux organismes de planification de la main-d'œuvre afin qu'ils incluent le secteur communautaire.

Comprendre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur communautaire

- Pour aider le secteur à prévoir et combler les besoins en matière de recrutement, de rétention et de développement du personnel, un comité d'experts a travaillé avec le consultant Robert Fairholm (Centre for Spatial Economics) afin de réunir des données et de créer un modèle prévisionnel pour l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur communautaire. Nous avons maintenant un cadre pour le secteur sans but lucratif « de base » (qui ne comprend pas les hôpitaux, ni les collèges et universités) et un aperçu pour l'avenir montre que :
 - Au Canada, les organisations communautaires seront confrontées à une pénurie de personnel jusqu'en 2022. Comme le secteur communautaire continue à croître plus rapidement que l'ensemble de l'économie, et comme la croissance de l'emploi dans ce secteur dépasse la croissance de l'ensemble de la population active, notre secteur devra attirer une plus large proportion de la population active.
 - Les besoins en matière de personnel pour les organisations communautaires proviendront surtout de la nécessité de remplacer des gens qui quittent leur emploi (demande de remplacement) : 120 000 pour pourvoir des postes vacants en raison de départs à la retraite et de décès; et de 118 000 à 316 900 pour remplacer les gens qui quittent leur emploi pour d'autres raisons (ce chiffre dépendra en grande partie du nombre de personnes qui quittent leur emploi ainsi que le secteur). De plus, on aura besoin d'environ 40 000 personnes pour de nouveaux postes.
- Ce travail initial jette les bases afin qu'on continue à améliorer les prévisions pour l'ensemble du secteur, et qu'on crée des modèles pour des régions

géographiques particulières (provinciales, territoriales, urbaines, rurales) ou pour d'autres segments du secteur.

Ressources :

Information au sujet de la main-d'œuvre du secteur communautaire

<http://www.hrcouncil.ca/main-dœuvre/sujet-main-dœuvre.cfm>

Information au sujet de l'amélioration de l'IMT pour les organisations communautaires

<http://www.hrcouncil.ca/main-dœuvre/ameliorer-imt-secteur.cfm>

Recherche dans les ressources d'IMT

<http://hrcouncil.ca/main-dœuvre/recherche-ressources.cfm>

Développement des compétences et du leadership

Terminé en janvier 2013, ce projet de trois ans a conduit le Conseil RH vers d'autres domaines de travail.

Dresser le tableau du développement des compétences

L'Étude sur la main-d'œuvre du Conseil RH a mis en lumière le fait que la disponibilité d'activités d'apprentissage et de développement est un facteur clé d'un processus fructueux de recrutement et de rétention. Bien que les employés communautaires se soient dit satisfaits de leur emploi dans l'ensemble, ils ont déclaré que les activités de développement professionnel et les possibilités d'avancement étaient pour eux moins satisfaisantes que d'autres aspects de leur travail.

C'est pourquoi le Conseil RH a réuni des intervenants afin de définir des objectifs pour le développement des compétences et de recommander des mesures à prendre pour atteindre ces objectifs. Pour aider les intervenants dans ce processus, le Conseil RH a analysé des stratégies de développement des compétences utilisées par d'autres secteurs au Canada et à l'étranger.

Cette année, nous avons terminé le rapport suivant :

Développement des compétences : Utiliser des informations fondées sur des données probantes pour orienter les pratiques

Les objectifs et les mesures qui font l'objet de ce rapport visent à aider les organisations communautaires (particulièrement les gestionnaires RH, les DG et d'autres cadres impliqués dans le développement des compétences) à trouver des moyens pour renforcer le développement des compétences et à mettre en œuvre ces moyens à un coût raisonnable.

Une question se pose : Manquons-nous de leaders?

On se demande d'où viendront les futurs leaders communautaires qui seront en mesure de remplacer les baby-boomers partant à la retraite.

Notre action :

- Offrir aux intervenants de l'information (basée sur la recherche) sur le recrutement des cadres supérieurs
- Intensifier les contacts avec les membres des conseils d'administration pour les aider dans ce rôle crucial qu'est le recrutement des cadres supérieurs
- Clarifier les préoccupations et points de vue des intervenants, et promouvoir le dialogue avec les intervenants sur les perspectives concernant les futurs leaders du secteur

Les résultats de la recherche proposée et de l'enquête menée auprès des intervenants ont fourni une information basée sur des données probantes en ce qui a trait aux compétences des leaders récemment embauchés et aux compétences que recherchent les conseils d'administration lors du processus de recrutement. Ce faisant, le projet a permis de cerner les défis que doivent relever les organisations pour embaucher les dirigeants les mieux rémunérés, d'orienter l'élaboration de stratégies, et de mettre en lumière des ressources et des outils pour relever ces défis. Étant donné l'évolution démographique au sein de la population active au Canada, cette recherche a prêté une attention particulière à l'inclusion et à la diversité pour l'embauche des cadres supérieurs.

Nous avons mené cette année les activités suivantes :

- Réunion nationale sur le leadership pour traiter de l'avenir du leadership au Canada
- Conception d'un outil d'affichage d'emplois sur le Web, en partenariat avec LASI Compétences mondiales, pour aider les membres des C.A. communautaires à trouver de futurs dirigeants
- Cinq ateliers pour discuter avec des cadres du secteur communautaire sur ce que sera dans l'avenir le développement du leadership au Canada

Élaboration de normes professionnelles

Alors que nous nous efforçons de dresser le tableau du développement des compétences dans le secteur, la recherche et les commentaires des intervenants indiquaient qu'il fallait mener une action concrète afin de soutenir le développement professionnel pour une profession clé du secteur : les gestionnaires de bénévoles. La coordination et l'administration des bénévoles constituent un volet important du travail communautaire — uniquement en 2007, plus de 12,5 millions de Canadiens ont fait du bénévolat auprès de diverses organisations communautaires.

Le Conseil RH a conclu un partenariat avec [Administrateurs canadiens des ressources bénévoles](#) (ACRB), organisation-cadre nationale regroupant ces professionnels, afin d'élaborer et de valider des normes professionnelles pour les gestionnaires de bénévoles, et de préparer du matériel de communication connexe. Cette année, on a terminé les [Normes professionnelles nationales des gestionnaires de bénévoles](#) et leur lancement a eu lieu à l'assemblée générale annuelle d'ACRB. Le Conseil RH a également été en mesure d'animer deux ateliers sur la façon de mettre en œuvre et d'utiliser ces normes professionnelles.

Renforcer la cohésion des stratégies de la main-d'œuvre

Les communications entre les intervenants clés du secteur communautaire sont trop intermittentes pour produire de multiples avantages à long terme; il serait profitable au secteur de disposer d'un forum permanent, permettant de rassembler les partenaires à l'échelle nationale afin de discuter des initiatives au sujet de la main-d'œuvre. À cette fin, et pour que les enjeux liés à la main-d'œuvre communautaire soient mieux définis et relevés, les organisations doivent travailler en collaboration en vue de créer et de partager l'information sur le marché du travail (IMT). Ce genre d'information fournit aux employeurs, à partir de données probantes, des connaissances sur le secteur communautaire et ses besoins RH.

Par ailleurs, le secteur communautaire pourrait améliorer sa capacité d'échanger cette information et ces renseignements tout en soutenant le développement de stratégies locales, bien que peu de structures formelles permettent de faciliter ces échanges.

Notre action

En réponse à ces besoins, ce projet d'un an et demi (terminé en septembre 2012) a examiné les préoccupations exprimées par le secteur à l'occasion d'un forum en personne sur les initiatives de la main-d'œuvre, auquel ont participé des partenaires de différentes régions canadiennes. On a ainsi déterminé des façons de mener une action concertée pour le développement de stratégies de la main-d'œuvre, tout en ayant la possibilité de surveiller les tendances, de cerner les enjeux communs et de relever les défis de la main-d'œuvre au sein du secteur.

La Saskatchewan, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse étaient les provinces choisies pour profiter de l'appui du Conseil RH en vue du développement de leurs stratégies respectives en faveur de la main-d'œuvre communautaire. Les intervenants de ces provinces ont reçu une aide dans le cadre de ce projet.

De plus, ce projet a permis de :

- préparer des **études de cas** sur des stratégies de la main-d'œuvre à l'échelle sous-sectorielle, qui pourront servir à déterminer les facteurs de succès et les caractéristiques communes de ces stratégies en vue d'aider d'autres groupes à élaborer leurs propres stratégies
- créer sur conseilrh.ca un **portail d'information** consacré aux initiatives de la main-d'œuvre à l'échelle provinciale, afin de faire connaître les initiatives menées au Canada.

Partenaires

Nous voulons souligner la collaboration et l'appui constants des organisations, institutions et organismes suivants, que nous remercions :

- Administrateurs canadiens des ressources bénévoles (ACRB)
- Community Initiatives Fund
- Ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur, Nouvelle-Écosse
- LASI Compétences mondiales
- Ontario Nonprofit Network
- Phoenix Youth Programs, secteur communautaire

Bénévoles

Nous exprimons aussi notre profonde gratitude aux personnes suivantes qui ont offert bénévolement leur temps, leurs efforts et leur expertise pour soutenir notre travail en participant aux réseaux ou aux comités consultatifs de projet du Conseil RH pour l'année 2012-2013 :

Comité consultatif du projet Développement des compétences

- **Sandra Watt** Lutherwood
- **Doug Soo** Collège Langara
- **Gerda Kaegi** Université Ryerson
- **Tamara Cardinal** Centre for Aboriginal Human Resource Development (CAHRD)
- **Nancy Anningson** Prior Learning Centre
- **Rick Blickstead** Wellesley Institute (professeur adjoint, Université de Toronto)
- **Susan Climie** Grands Frères Grandes Soeurs du Canada
- **Wendy MacDonald** W.L. MacDonald and Associates

Comité consultatif pour les Normes professionnelles

- **Donna Carter** Administrateurs canadiens des ressources bénévoles (ACRB)
- **Chris Peacock** Administrateurs canadiens des ressources bénévoles (ACRB)
- **Donna Lockhart** The RETHINK Group/PAVR-O
- **Rachel Stoparczyk** Le journal canadien de gestion des bénévoles
- **Linda Doucette-Hébert** Réseau de santé Vitalité, zone Beauséjour
- **Karen Preston** Capital Regional District – Regional Parks
- **Kathryn Ohashi** Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE)

Comité consultatif du projet Développement du leadership

- **Amanuel Melles** Centraide Toronto
- **Barbara Grantham** Barbara Grantham Consulting Services, Inc.

- **Diana Smith** EcoSol Consulting Inc./Ginger Group Collaborative/Université de Victoria (professeure adjointe)
- **Grant MacDonald** Collège d'éducation permanente, Université Dalhousie
- **Neil Cohen** Community Unemployed Help Centre
- **Sheri Benson** Centraide Saskatoon et région
- **Sonia Kowalewich** MFL Occupational Health Centre
- **Tina Edan** La Fondation Maytree

Comité consultatif du projet Renforcer la cohésion

- **Barbara Grantham** – GNPI
- **Catherine Crucil** – Vancouver Foundation
- **Mandie Abrams** – Edmonton Chamber of Voluntary Organizations (ECVO)
- **Mike Grogan** – Calgary Chamber of Voluntary Organizations (CCVO)
- **David Sax** – Catholic Family Services Regina
- **Shellie Pociuk** – Family Service Regina
- **Trish St. Onge** – Catholic Family Services Saskatoon
- **Sid Frankel** – Manitoba Federation of Non-Profit Organizations
- **Heather Laird** – Ontario Nonprofit Network (ONN)
- **Sue Wilkinson** – Ontario Nonprofit Network (ONN)
- **Annette Vautour-MacKay** – Centre du bénévolat du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
- **Veronica McNeil** – Voluntary Sector Consultants
- **Kimberley Yetman-Dawson** Newfoundland Housing & Homelessness Network
- **Bruce Pearce** Newfoundland Housing & Homelessness Network

Comité consultatif du projet sur l'IMT

- **Mandie Abrams** – Edmonton Chamber of Voluntary Organizations (ECVO)
- **Cynthia Duncan** – Community Sector Council of Nova Scotia
- **Mike Grogan** – Calgary Chamber of Voluntary Organizations (CCVO)
- **Sid Frankel** – Manitoba Federation of Non-profit Organizations, Inc.
- **Ginger Gosnell-Myers** – Vancouver Foundation
- **Heather Hay** – Vancouver Foundation
- **Jayne Hunter** – Community Sector Council of Nova Scotia
- **Heather Laird** – Ontario Nonprofit Network
- **Tracey Mann** – Community Initiatives Fund
- **David Murphy** – NL Housing & Homelessness Network
- **Trish St. Onge** – Catholic Family Services
- **Shellie Pociuk** – Family Service Regina
- **Cathy Taylor** – Ontario Nonprofit Network
- **Annette Vautour-MacKay** – Centre du bénévolat du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
- **Kimberly Yetman Dawson** – NL Housing & Homelessness Network

Comité d'experts pour le modèle prévisionnel de l'offre et de la demande de main-d'œuvre du secteur communautaire

- **Céline Charpentier** – Comité sectoriel de main-d'œuvre, de l'économie sociale et de l'action communautaire
- **Peter Clutterbuck** – Social Planning Network of Ontario
- **Blair Dimock** – Fondation Trillium de l'Ontario
- **Peter R. Elson** – Institute for Nonprofit Studies, Université Mount Royal
- **Wilf Falk** – Manitoba Bureau of Statistics
- **Nancy Gale** – Cariboo Chilcotin Child Development Centre
- **Mike Grogan** – Calgary Chamber of Voluntary Organizations (CCVO)
- **Martin Itzkow** – Manitoba Federation of Non-profit Organizations, Inc.
- **David Lasby** – Imagine Canada
- **Debra Mountenay** – Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- **Ross Reid** – Voluntary and Non Profit Secretariat, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
- **Robin Wisener** – consultant principal, Myro & Partners

Nos gens

Conseil d'administration

Paul Bubelis Directeur général Sustainability Network Toronto, ON	Darrell Lang Vice-président, Ressources humaines Bethany Care Society Calgary, AB
Maggy Burns Directrice interne Phoenix Halifax, NS	Veronica McNeil Directrice générale Federation of Community Organizations Dartmouth, NS
Céline Charpentier Directrice générale Comité sectoriel de main-d'œuvre, de l'économie sociale et de l'action communautaire Montréal, QC	Avnish Mehta Directeur créatif BaxterBean Calgary, AB
Owen Charters – président Président-directeur général CanaDon Toronto, ON	Carl Nicholson – trésorier Directeur général Catholic Immigration Centre of Ottawa Ottawa, ON
Tim Crooks Directeur général Phoenix Halifax, NS	Tanara Pickard (membre non votant) Directrice générale Conseil RH pour le secteur communautaire Ottawa, ON

Marlene Deboisbriand – présidente sortante Vice-présidente, Services aux membres Clubs Garçons et Filles du Canada Gatineau, QC	Karen Stone – secrétaire Directrice générale BC Non-Profit Housing Association et Society for Affordable Housing Education, Awareness and Development Vancouver, BC
Gay Hamilton (membre non votant) Directrice générale Conseil RH pour le secteur communautaire Ottawa, ON	Veronica Utton Directrice générale V. Utton & Associates Toronto, ON
Kathy Johnson Représentante nationale Syndicat canadien de la fonction publique Scarborough, ON	Sandra Watt Directrice, RH et Administration Lutherwood Waterloo, ON

Personnel

Gay Hamilton Directrice générale (démission en octobre 2012)	Tanara Pickard Directrice générale (depuis novembre 2012)
Michelle Jondreau Coordonnatrice des communications	Bonnie Shiell Directrice de recherche
Erica Paradis Assistante de projets	Leona Wall Chef, Services administratifs
Conrad Prince Gestionnaire de projets	

Nos finances

Les états financiers pour l'exercice 2012-2013 du Conseil RH pour le secteur communautaire ont été vérifiés par Marciel Lavallée 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.

Selon l'avis de Marciel Lavallée, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du Conseil RH pour le secteur communautaire au 31 mars 2013, ainsi que des résultats de son exploitation et de

ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

État des résultats pour l'exercice clos le 31 mars 2013

Revenus	2013	2012
Contributions de RHDCC	1 224 125 \$	1 487 401 \$
Autre	3 500 \$	24 834 \$
Total	1 227 625 \$	1 512 235 \$
Dépense		
Salaires et avantages sociaux	508 473 \$	595 912 \$
Honoraires professionnels	336 191 \$	475 085 \$
Frais de voyage	142 689 \$	177 904 \$
Coûts généraux pour les projets	142 599 \$	254 600 \$
Total	1 229 952 \$	1 503 501 \$
Excédent des revenus sur les dépenses	(2 327) \$	8 734 \$

État de la situation financière au 31 mars 2013

Actifs			
Actifs	2013	2012	1 avril 2011
Encaisse	180 631 \$	212 694 \$	86 781 \$
Débiteurs et TVH à recevoir	60 448 \$	70 191 \$	54 366 \$
Contributions à recevoir	-	-	24 889 \$
Total	241 079 \$	282 885 \$	166 036 \$
Passif			
Passif	2013	2012	1 avril 2011
Créditeurs et charges à payer	85 864 \$	146 188 \$	50 643 \$
Somme due à RHDCC	107 136 \$	6 115 \$	-
Contributions et subventions reportées		80 176 \$	73 721 \$
Total	193 000 \$	232 479 \$	124 364 \$
Actifs nets			
Non affectés	48 079 \$	15 406 \$	6 672 \$
Affectés à l'interne - Fonds de réserve	-	35 000 \$	35 000 \$
Total	48 079 \$	50 406 \$	41 672 \$
	241 079 \$	282 885 \$	166 036 \$