

ANNUAL REPORT

2006-2007



RAPPORT ANNUEL



About the HR Council

The HR Council for the Voluntary/Non-profit Sector is a national non-profit organization committed to the development and enhancement of a skilled workforce that is focused on building better communities and improving the lives of Canadians. With more than 1.2 million employees working in 69,000 organizations, the voluntary/non-profit sector represents a significant portion of Canada's paid workforce. By providing leadership, knowledge and opportunities for collaboration, the HR Council aims to contribute to the development of a sustainable, vibrant and confident voluntary/non-profit sector workforce.

The HR Council is funded by the Government of Canada's Sector Council Program.

À propos du Conseil des RH

Le Conseil des RH pour le secteur bénévole et communautaire est un organisme national sans but lucratif qui se consacre au développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, dédiée à l'amélioration des collectivités et de la vie des Canadiens et Canadiennes. Comptant plus de 1,2 million d'employé(e)s travaillant au sein de 69 000 organismes, le secteur bénévole et communautaire représente une partie importante de la main-d'œuvre rémunérée au Canada. En assurant un leadership, en diffusant de l'information et en créant des possibilités de collaboration, le Conseil des RH veut contribuer au développement d'une main-d'œuvre stable, dynamique et confiante pour le secteur bénévole et communautaire.

Le Conseil des RH est financé par le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Contents

Message from the Board Chair	3	Message du Président du Conseil d'administration
Message from the Executive Director	5	Message de la Directrice générale
The year in review	7	Rétrospective de l'année
Financial statements	13	États financiers
Board of Directors	15	Conseil d'administration
Staff	16	Personnel

Table des matières

Message from the Board Chair

We are pleased to present the HR Council for the Voluntary/Non-profit Sector's (HR Council) first Annual Report. It has been one and a half years since the HR Council was incorporated as a non-profit organization and held its inaugural meeting of the board of directors.

The organization assumed full control of its fiduciary responsibilities in January 2006, with a smooth transition from Community Foundations of Canada, which housed the HR Council in its first few months of operation.

As detailed in this Annual Report, the HR Council is now engaged in a range of projects and activities focused on paid employment in the voluntary and non-profit sector. While it is often a

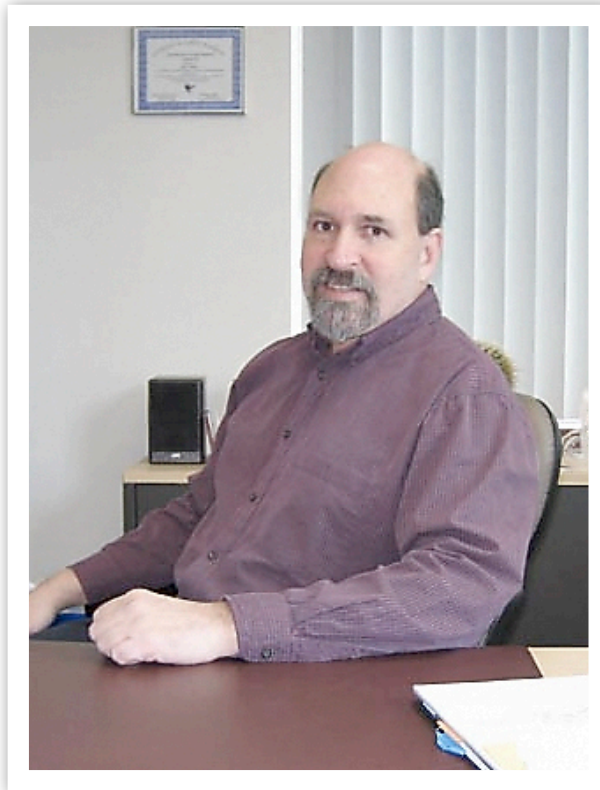
daunting prospect to attempt to address employment issues given the scope and diversity of the sector, we are encouraged by the growing recognition among sector employees and employers that we are indeed an important and vital part of the Canadian work force. Representing over 7% of the total labour force in this country, the voluntary and non-profit sector is not only statistically important, but also significant as people working in the sector provide a range of vital services in communities across the country.

It is evident that the sector's workforce is in a state of transition. Baby-boomers are starting to retire and many more are expected to move on from their jobs in the coming years, leaving some organizations struggling to transfer knowledge, skills and networks

Message du Président du Conseil d'administration

Nous sommes heureux de vous présenter le premier Rapport annuel du Conseil des RH pour le secteur bénévole et communautaire (Conseil des RH). Il y a un an et demi, le Conseil des RH était constitué comme organisme sans but lucratif et tenait la réunion inaugurale des membres de son conseil d'administration. L'organisme a pris le plein contrôle de ses responsabilités fiduciaires en janvier 2006, après une transition sans heurt avec Fondations communautaires du Canada qui avait hébergé le Conseil des RH pendant ses premiers mois de fonctionnement.

Ainsi qu'il est exposé dans ce Rapport annuel, le Conseil des RH est présentement engagé dans divers projets et initiatives concernant les emplois rémunérés du secteur bénévole et communautaire. En raison de l'étendue et de



la diversité du secteur, c'est souvent un défi de taille que de tenter d'aborder les questions liées à l'emploi, mais nous sommes encouragés par le fait que les employés et les employeurs du secteur reconnaissent de plus en plus que nous représentons effectivement une partie importante et vitale de la main-d'œuvre canadienne. Comptant plus de 7 % de toute la main-d'œuvre canadienne, le secteur bénévole et communautaire est non seulement statistiquement important, mais il joue un rôle majeur car les personnes travaillant dans le secteur fournissent, aux collectivités à travers tout le pays, une gamme de services vitaux.

Il est évident que la main-d'œuvre du secteur traverse une période de transition. Les baby-boomers

developed over many years to those who will replace them. The next generation of workers, while equally committed to making a difference and being a part of a values-driven organization, will work differently. Work/life balance is a priority as is ongoing workplace learning and development. Much of the newer generation view their career trajectory as a buffet, sampling experiences in a range of workplaces across the public, private and non-profit sectors, focused more on doing meaningful work than being committed to one organization for the long term.

With the work force itself in a state of flux, it's vital for organizations that this time of change be seen not as a barrier in our collective way, but as an opportunity for organizational renewal and growth. Whether it's developing a set of organization competencies, seeking out talent in an untapped market or working collaboratively with other organizations, this is the ideal time to infuse new life, new ideas, and new perspectives into our organizations to ensure that they remain relevant and viable over the long term.

Neil Cohen

Chair, Board of Directors

commencent à prendre leur retraite et on s'attend à ce qu'un plus grand nombre quittent leur emploi au cours des prochaines années, laissant certains organismes aux prises avec la difficulté de transférer à ceux qui les remplaceront les connaissances, les compétences et les réseaux développés durant de nombreuses années. La prochaine génération de travailleurs travaillera différemment, bien qu'elle sera tout autant désireuse d'améliorer les choses et de faire partie d'un organisme où l'on véhicule certaines valeurs. La conciliation travail-vie est une priorité, de même que l'apprentissage et le développement continu en milieu de travail. Une grande partie des nouvelles générations considèrent leur cheminement de carrière comme un buffet; ils accumulent les expériences dans une variété de milieux de travail des secteurs public, privé et communautaire, étant plus attirés par un emploi intéressant que par l'engagement à long terme au sein d'un même organisme.

La main-d'œuvre changeant elle-même sans arrêt au sein de nos organismes, il est vital que cette période de transition soit considérée non comme un obstacle à notre cheminement collectif, mais comme une opportunité pour la croissance et le renouvellement organisationnels. Qu'il s'agisse de développer un ensemble de compétences organisationnelles, de recruter des personnes compétentes dans un marché inexploité ou de travailler en collaboration avec d'autres organismes, c'est le moment idéal d'infuser à nos organismes une vie nouvelle, des idées novatrices et de nouvelles perspectives, pour faire en sorte qu'ils demeurent pertinents et viables à long terme.

Neil Cohen

Président du Conseil d'administration

Message from the Executive Director

I recently had the opportunity to be a presenter at the “So What? Linking Research and Practice in the Voluntary Sector” series hosted by the Resource Centre for Voluntary Organizations at Grant MacEwan College in Edmonton. The breakfast meetings are held to increase knowledge and promote dialogue about applied research with leaders of community organizations. Presenters are challenged to answer the “so what?” question about research, one that is often asked of national organizations like the HR Council. Why is this important to me? How can I make practical use of this information in my organization? Why should I care about your research results?

As I prepared to answer the “So what?” question as to why organizations should be paying greater attention to paid staff, it became clear to me that with a major study of employees and employers currently underway, the HR Council needs to ensure that we remain focused on the “so what?” question. We currently have precious little comprehensive data about those who work in our vast and diverse sector, unlike other sectors like mining, where the number of jobs are limited and statistics are available as to the size, composition and demographics of its workforce. Through the sector study, the HR Council will develop a better understanding of the characteristics of our workforce, while focusing more closely on the factors affecting recruitment and retention as well as skills and skills gaps.

In our sector, we must be ever-mindful that, because people are so busy in their everyday work lives, research projects and reports will do little more than collect dust on a shelf unless we can answer the “so what?” question. What impact will our research have on the employees and employers in our sector? Is it addressing the issues and challenges already identified by the hundreds of people across the country who have been kind enough to give of their time to tell us about the HR challenges they are cur-

Message de la Directrice générale

J’ai récemment eu l’occasion de faire une présentation lors de la série de rencontres « So What? Linking Research and Practice in the Voluntary Sector », organisée au Collège Grant MacEwan, à Edmonton, par le Resource Centre for Voluntary Organizations. Le but de ces déjeuners-causeries est d’accroître les connaissances et de promouvoir le dialogue avec les leaders des organismes communautaires au sujet de la recherche appliquée. Les conférenciers sont invités à répondre à une question au sujet de la recherche : « Qu’est-ce qui en résulte? » [So what?], une question qu’on demande souvent aux organismes nationaux tels que le Conseil des RH. – « Pourquoi est-ce important pour moi? Comment, dans mon organisme, puis-je utiliser cette information sur le plan pratique? Pourquoi devrais-je tenir compte des résultats de votre recherche? »

Comme je me préparais à répondre à la question « Qu’est-ce qui en résulte? » en rapport avec la raison pour laquelle les organismes devraient prêter plus d’attention au personnel rémunéré, il est devenu évident pour moi que, avec son étude majeure présentement en cours au sujet des employés et des employeurs, le Conseil des RH doit tout faire pour s’assurer que nous ne perdions pas de vue la question « Qu’est-ce qui en résulte? ». Actuellement, nous n’avons que peu de données détaillées sur les personnes qui travaillent dans notre secteur vaste et diversifié, contrairement à d’autres secteurs comme l’exploitation minière où le nombre des emplois est limité et où existent des statistiques sur la taille, la composition et les changements démographiques de la main-d’œuvre. Grâce à l’étude sectorielle, le Conseil des RH développera une compréhension approfondie des caractéristiques de notre main-d’œuvre, tout en prêtant une attention particulière aux facteurs qui influent sur le recrutement et le maintien en fonction de même que sur les compétences et les lacunes sur le plan des compétences.

rently facing? How will all of this information translate into action to support voluntary and non-profit organizations in getting the talent they need?

As we embark on our second full year of operation, the HR Council's board and staff continually strive to strike a balance between conducting research that will yield evidence to inform our choice of strategies, while at the same time providing practical information, tools and services to ensure organizations can appropriately carry out their HR management responsibilities right now. At the same time, in order to stay relevant, we must also keep our ear to the ground, continuously monitoring emerging trends and issues in the workplace because as our Board Chair states in his message, change is happening more quickly than ever in our sector.

All in all, it has been a challenging but rewarding year, marked by the beginning of our research activity, which will continue through the upcoming year and beyond. We welcome your ideas and your active engagement in our work to ensure that we can answer the "so what?" question in a way that makes sense to you.

Lynne Toupin

Executive Director

Dans notre secteur, nous devons garder à l'esprit que, parce que les gens sont si occupés à leur travail, les projets et les rapports de recherche risquent de n'avoir d'autre sort que de ramasser de la poussière sur les tablettes, à moins que nous puissions répondre à la question « Qu'est-ce qui en résulte? ». Quel impact aura notre recherche sur les employés et employeurs de notre secteur? Est-ce qu'elle s'articule autour des problèmes et défis déjà identifiés par les centaines de personnes à travers le pays qui ont eu la bonté de nous donner de leur temps pour nous exposer les défis RH qu'elles doivent relever? Comment toute cette information se traduira-t-elle par une action pour aider les organismes bénévoles et communautaires à recruter les personnes compétentes dont ils ont besoin?

Alors que nous débutons notre deuxième année complète d'opération, le conseil d'administration et le personnel du Conseil des RH s'efforcent constamment d'atteindre l'équilibre entre, d'une part, la poursuite de recherches qui fourniront des données probantes pour orienter le choix de nos stratégies et, d'autre part, la production d'informations, de services et d'outils pratiques pour faire en sorte que les organismes puissent assumer dès maintenant, de façon appropriée, leurs responsabilités de gestion RH. Pour conserver notre pertinence, nous devons en même temps demeurer à l'écoute et surveiller les tendances et les problèmes émergents en milieu de travail car, ainsi que le souligne dans son message le président de notre conseil d'administration, notre secteur connaît des modifications plus rapides que jamais auparavant.

Somme toute, cette année qui a comporté des défis a également été très gratifiante, alors qu'elle a été marquée par le début de nos activités de recherche qui se poursuivront tout au cours de l'année qui vient, et même au-delà. Nous accueillons avec plaisir vos suggestions et votre engagement actif dans notre travail, afin de faire en sorte que nous puissions répondre à la question « Qu'est-ce qui en résulte? » d'une façon qui réponde à vos attentes.

Lynne Toupin

Directrice générale

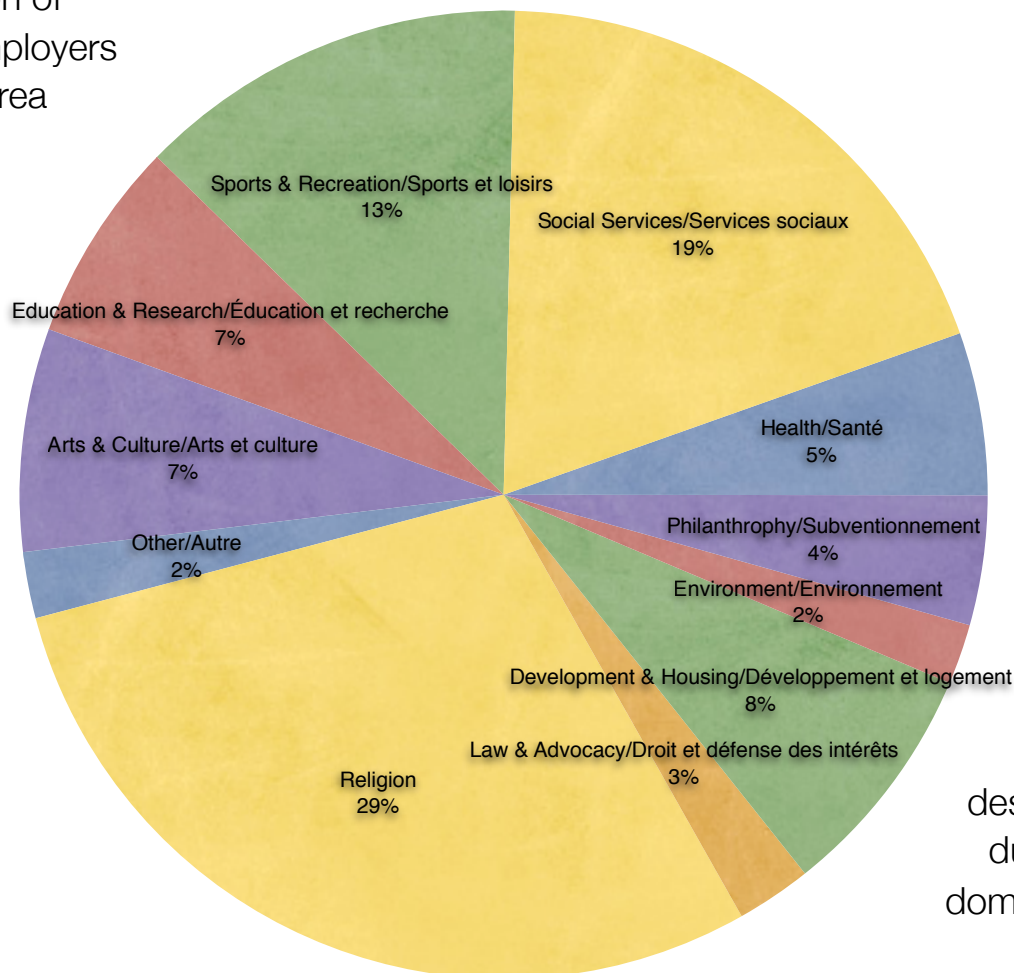
The year in review

Strategic Priority: Build and share knowledge

The completion of the *Situational Analysis of Labour Force Information for the Voluntary/Non-profit Sector* in October 2006, set the stage for an in-depth study of paid employment in the sector.

The *Situational Analysis* took stock of available information and research focused on paid employment in the sector and provided a sound base for developing the HR Council's capacity to gather, share and use information. Through a review of existing literature and national data resources the *Situational Analysis* aimed to several key questions including: what do we know about paid employment in the sector?

Distribution of
sector employers
by main area
of activity



Distribution
des employeurs
du secteur par
domaine primaire

Rétrospective de l'année

Priorité stratégique : Acquérir et diffuser les connaissances

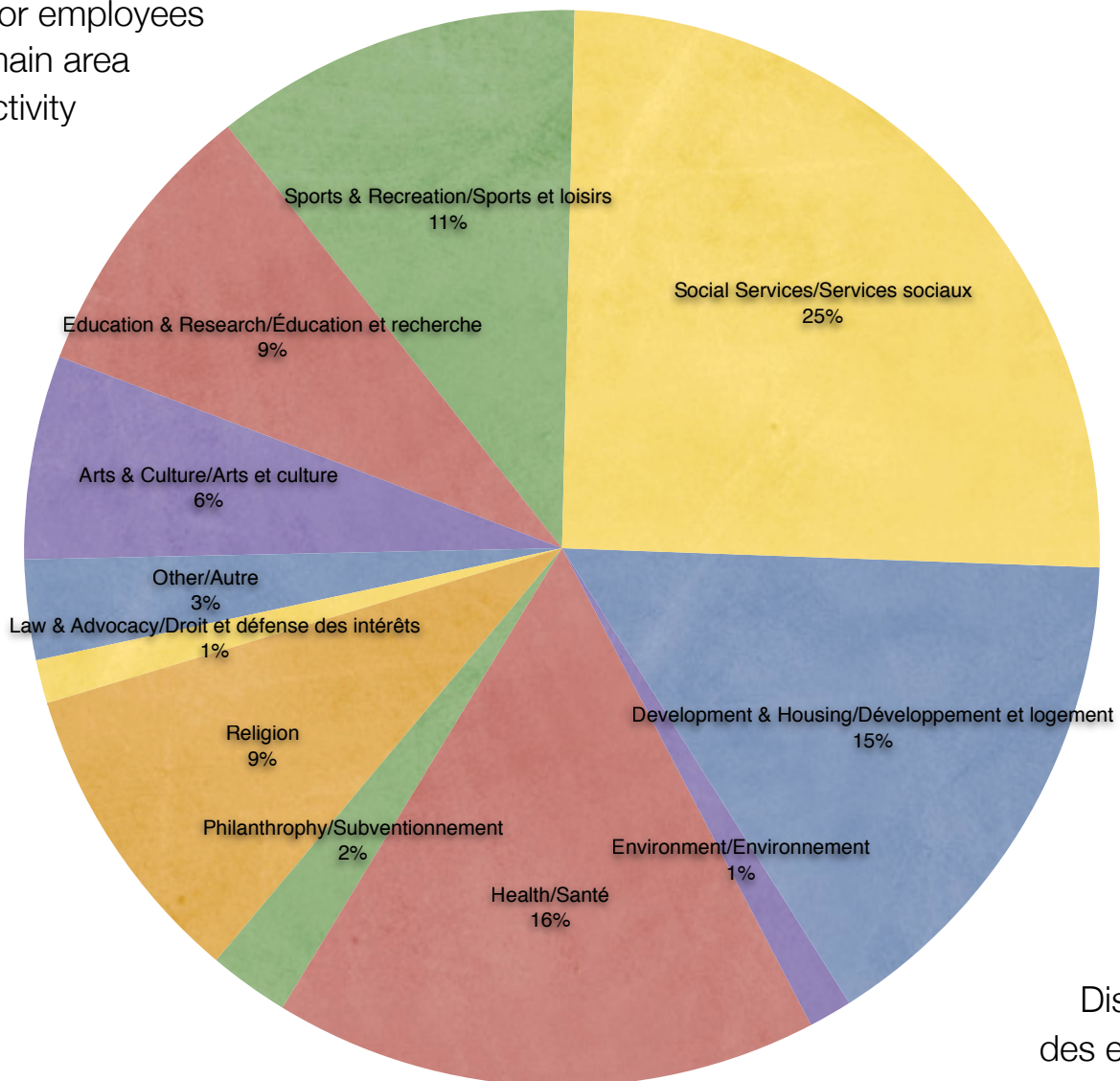
Avec son projet *Analyse de la situation de l'information sur la main-d'œuvre pour le secteur bénévole et communautaire*, terminé depuis octobre 2006, le Conseil des RH a pavé la voie à une étude approfondie sur les emplois rémunérés du secteur.

L'*Analyse de la situation* a répertorié ce qui existait déjà comme informations et recherches axées sur les emplois rémunérés du secteur, offrant au Conseil des RH une base solide pour renforcer ses capacités de recueillir, partager et utiliser l'information. En examinant les ressources existantes – la documentation et les données nationales –, l'*Analyse de la situation* visait à répondre à plusieurs questions, incluant : que savons-nous au sujet des emplois rémunérés du secteur?

With a sound framework in place, work on a comprehensive sector study began in January 2007. With input from the sector, the study will produce a diagnosis of the short-term and longer-term needs related to the paid voluntary and non-profit labour force. This work will be the basis for recommendations leading to a national human resources strategy for the sector.

Un cadre solide ayant été établi, le travail pour une étude approfondie du secteur a débuté en janvier 2007. Grâce aux données recueillies au sein du secteur, l'étude produira un diagnostic des besoins à court et à plus long terme au chapitre de la main-d'œuvre rémunérée du secteur bénévole et communautaire. Ce travail servira de base à des recommandations menant à une stratégie nationale pour les ressources humaines du secteur.

Distribution of
sector employees
by main area
of activity



Distribution
des employés
du secteur par
domaine primaire

To better understand HR issues and needs of national voluntary organizations working in health, the Office of the Voluntary Sector, Public Health Agency of Canada, commissioned the HR Council to undertake a needs assessment of paid employees of a cross section of organizations. This project provided an opportunity for the HR Council to begin to drill down on issues affecting a specific sub-sector and identified the following pressing HR concerns among those organizations surveyed:

- ▶ Training
- ▶ Performance management
- ▶ Recruitment & retention
- ▶ Compensation
- ▶ Board/staff relations

Strategic Priority: Promote good HR practices

The HR Council's online HR Management Toolkit offers over 600 pages of free practical tools, information and services related to HR management for people working in non-profit organizations.

“It's the first place I look when I need something related to human resources.”

In early 2007, the HR Council solicited feedback from users on the effectiveness of the HR Management Toolkit. The majority of responses were overwhelmingly positive, however, users have expressed a desire for updated content, which will be taken into account when the site is redesigned in 2007-2008. The new hrcouncil.ca will also include tools and information designed specifically for boards as employers and for employees.

The most popular areas of the HR Management Toolkit in 2006-2007:

- ▶ Staffing
- ▶ Training & Development
- ▶ HR Policies
- ▶ People Management

Pour mieux comprendre les problèmes et les besoins en matière de RH des organismes bénévoles nationaux qui oeuvrent dans le domaine de la santé, le Bureau du secteur bénévole de l'Agence de santé publique du Canada a chargé le Conseil des RH d'entreprendre une évaluation des besoins des employés rémunérés d'un certain nombre d'organismes. Ce projet a donné au Conseil des RH l'opportunité de commencer à approfondir les problèmes d'un sous-secteur spécifique et a permis d'identifier, chez les organismes ayant fait l'objet de la recherche, ces préoccupations pressantes en matière de RH :

- ▶ formation
- ▶ gestion du rendement
- ▶ recrutement et maintien en fonction
- ▶ rémunération
- ▶ relations entre le C.A. et le personnel

Priorité stratégique : Promouvoir de bonnes pratiques en matière de RH

La Boîte à outils pour la gestion des RH, qu'on retrouve sur le site Web du Conseil des RH, offre gratuitement plus de 600 pages d'outils pratiques, d'information et de services liés à la gestion RH, à l'attention des personnes travaillant dans les organismes communautaires.

« C'est la première ressource que je consulte lorsque j'ai besoin d'une information en matière de ressources humaines. »

Au début de 2007, le personnel du Conseil des RH a demandé aux utilisateurs une rétroaction sur l'efficacité de la Boîte à outils pour la gestion des RH. Les commentaires ont été en très grande majorité positifs; toutefois, les utilisateurs ont exprimé le désir que le contenu soit mis à jour, ce dont on tiendra compte en 2007-2008, alors que le site sera redessiné. Le nouveau site conseilrh.ca offrira également de l'information et des outils conçus spécialement pour les conseils d'administration en tant qu'employeurs et

Strategic Priority: Fostering training and learning opportunities

Responding to sector input from the *HR Council Feasibility Study*, a comprehensive research project focused on HR management training in the voluntary and non-profit sector got underway in November 2006. This project is researching the supply and demand for HR training within the sector. The assessment will highlight the gaps between what training is available and what is needed and allow the HR Council to identify strategies for the development and delivery of HR management training and resources that are appropriate to the sector.

Strategic Priority: Providing leadership on HR issues

Throughout 2006-2007, the HR Council was an active participant in the Voluntary Sector Forum, which brings together key national organizations and networks to address cross-cutting voluntary sector issues at the national level.

In 2006, the HR Council became a member of The Alliance of Sector Councils (TASC), which is the coordinating body for some 30 sector councils. This has provided the HR Council with a unique opportunity to raise awareness about our labour force and the particular issues it is facing at this time.

Strategic Priority: Engage non-profit organizations

As the organization was still in its infancy during this fiscal year, HR Council staff and board members were actively engaged in raising awareness about the existence and mandate of the organization. Examples of speaking engagements in 2006-2007 included: Health Charities Coalition of Canada, Canadian Society of Association Executives and the Newfoundland & Labrador Provincial Labour Market Symposium.

Les sections de la Boîte à outils pour la gestion des RH les plus populaires en 2006-2007 :

- ▶ la dotation
- ▶ formation et développement professionnel
- ▶ politiques de RH
- ▶ la gestion des personnes

Priorité stratégique : Favoriser les possibilités de formation et d'apprentissage

Dans la foulée des commentaires recueillis au sein du secteur lors de l'Étude de faisabilité du Conseil des RH, nous avons entrepris en novembre 2006 un projet pour mener une recherche approfondie sur la formation en gestion RH dans le secteur bénévole et communautaire. Ce projet examine l'offre et la demande sur le plan de la formation RH dans le secteur. Cette évaluation mettra en évidence les écarts entre la formation offerte et celle qui est nécessaire, et permettra au Conseil des RH de déterminer des stratégies pour le développement et la prestation de formations et ressources en gestion RH, qui soient appropriées au secteur.

Priorité stratégique : Assurer le leadership sur les questions touchant les RH

Tout au long de 2006-2007, le Conseil des RH a participé activement au Forum du secteur bénévole et communautaire, lequel réunit les principaux organismes et réseaux nationaux afin d'étudier les problèmes que rencontre au niveau national le secteur bénévole en général.

En 2006, le Conseil des RH est devenu membre de l'Alliance des conseils sectoriels (ACS) qui est l'organisme de coordination d'une trentaine de conseils sectoriels. Le Conseil des RH a eu ainsi une opportunité unique d'accroître la sensibilisation à l'égard de notre main-d'œuvre et des problèmes particuliers qu'elle rencontre en ce moment.

In December, HR Council staff and board members hosted the first ever HR Forum in Toronto, Ontario with the support of the *Ontario Trillium Foundation*. Designed as an open discussion with HR Council board members about HR issues, experiences, successes and challenges specific to the sector, the forum was attended by over 100 participants from a variety of non-profit and voluntary organizations.

A summary report entitled *HR Forum: Report Back to Participants* was published to summarize the recommendations provided by forum participants to address ten specific issues that affect paid employment in the sector. This report is available online at hrcouncil.ca.

More than 50 key informant interviews and discussion group meetings were held in communities across the country as the HR Council sought sector input on the several projects and initiatives including the creation of new content for the popular HR Management Toolkit.

The HR Council's website and e-news continue to be important vehicles for sector engagement. Visits to hrcouncil.ca increased 73% over 2005-2006 and the number of individual subscribers to the redesigned *HR Council e-news* totaled 3007 as of March 31, up from 2334 at the end of 2005-2006.

hrcouncil.ca – at a glance conseilrh.ca – des chiffres

	2005-2006	2006-2007
Total visit sessions Nombre de sessions uniques	255 872	441 087
Average sessions per day Moyenne des sessions quotidiennes	701	1209
Average session length Durée moyenne d'une session	14 min	9 min

Priorité stratégique : Impliquer les organismes bénévoles et communautaires

Comme l'organisme en était encore à ses premiers pas au cours de cette année financière, les membres du personnel et du conseil d'administration du Conseil des RH se sont activement employés à en faire connaître l'existence et le mandat. En 2006-2007, nous avons donné, entre autres, des conférences à la Coalition canadienne des organismes bénévoles en santé, à la Société canadienne des directeurs d'association, et au Newfoundland & Labrador Provincial Labour Market Symposium.

En décembre, les membres du personnel et du conseil d'administration du Conseil des RH ont tenu le tout premier Forum RH à Toronto, Ontario, avec le concours de La Fondation Trillium de l'Ontario. Prenant la forme d'une discussion libre avec les membres du conseil d'administration du Conseil des RH sur des sujets tels que les problèmes RH, et les expériences, succès et défis spécifiques au secteur, le forum a rassemblé plus de 100 personnes de divers organismes bénévoles et communautaires.

Le document *Forum sur les RH 2006 : rapport aux participants* a été publié; on y trouve le condensé des recommandations faites par les participants au forum pour remédier à dix problèmes spécifiques touchant les emplois rémunérés du secteur. On peut se procurer ce rapport en ligne, à hrcouncil.ca.

On a mené plus de 50 entrevues et groupes de discussion avec des informateurs clés dans des collectivités à travers le Canada, car le Conseil des RH a sollicité les suggestions du secteur sur plusieurs projets et initiatives, incluant la création d'un nouveau contenu pour la populaire Boîte à outils pour la gestion des RH.

Le site Web du Conseil des RH et le bulletin électronique continuent d'être d'importants véhicules d'implication sectorielle. Les visites sur hrcouncil.ca ont augmenté de 73 % par rapport à 2005-2006, et le nombre d'abonnés individuels au Bulletin courriel du Conseil des RH – lequel a été redessiné – se chiffrait à 3007 au 31 mars, alors qu'il était de 2334 à la fin de 2005-2006.

Strategic Priority: Develop the HR Council's infrastructure

The HR Council Board of Directors met four times over the course of the fiscal year. Governance and Audit Committees were also struck to support, guide and monitor the work of the organization.

The HR Council staff roster grew from three to eight in 2006-2007, with staff complement now comprising six full- and two half-time employees.

In addition to hiring new staff, the HR Council has moved forward on several initiatives to improve the organization's operations, including the implementation of a database to consolidate, organize and maintain a growing list of sector contacts. This expanding network has grown to include the names of over 1,500 individuals working in non-profit and voluntary organizations across the country who are interested in participating the work of the HR Council.

Work also began on the HR Council's communications strategy. Informed by a series of stakeholder interviews, as well as a review of the HR Council's existing communications media and its strategic objectives, the strategy will align with the HR Council's Strategic Plan and guide communications and outreach activities for the next three years.

Priorité stratégique : Développement de l'infrastructure du Conseil des RH

Les membres du conseil d'administration du Conseil des RH se sont réunis quatre fois au cours de l'année financière. Des comités consacrés à la gouvernance et à la vérification ont également été constitués pour appuyer, orienter et superviser le travail de l'organisme.

En 2006-2007, la liste du personnel du Conseil des RH est passée de trois à huit membres, les effectifs comptant maintenant six employés à temps plein et deux à temps partiel.

En plus d'embaucher du nouveau personnel, le Conseil des RH a poursuivi plusieurs initiatives visant à améliorer les activités de l'organisme, incluant la réalisation d'une banque de données qu'il faut consolider et organiser, tout en allongeant la liste des contacts du secteur. Ce réseau en expansion inclut le nom de plus de 1500 personnes travaillant dans les organismes bénévoles et communautaires à travers le Canada, et qui sont intéressées à participer au travail du Conseil des RH.

Le travail pour la stratégie de communication du Conseil des RH a également commencé. Une série d'interviews avec des intervenants, de même qu'une analyse des moyens de communication actuels du Conseil des RH et de ses objectifs stratégiques, ont servi de base à cette stratégie qui s'harmonisera avec le Plan stratégique du Conseil des RH et orientera les activités de communication et de rayonnement pour les trois prochaines années.

Financial statements

The HR Council's fiscal year runs from April 1 to March 31. The annual audit of the organization was performed by Marcil Lavallée. The following summary financial statements are based on the audited financial statements which are available online at hrcouncil.ca.

États financiers

L'exercice financier du Conseil des RH va du 1^{er} avril au 31 mars. Le cabinet Marcil Lavallée a effectué la vérification annuelle de l'organisme. Les états financiers abrégés ci-dessous sont tirés des états financiers vérifiés qui sont disponibles en ligne à conseilrh.ca

Statement of financial position as of March 31, 2007 État de la situation financière au 31 mars 2007

	2007	2006
Assets / Actif		
Cash Encaisse	63 239	40 223
GST receivable TPS à recevoir	11 596	4 309
Contributions receivable Contributions à recevoir	24 216	-
Prepaid expenses Dépenses payées d'avance	2 655	-
	101 706	44 532
Liabilities / Passif		
Accounts payable and accrued liabilities Comptes fournisseurs et charges à payer	101 106	40 410
Deferred contributions Contributions reportées	-	3 522
	101 106	43 932
Net assets (unrestricted) Actif net (non affecté)	600	600
	101 706	44 532

Statement of operations and changes in net assets for the year ended March 31, 2007
État des opérations et changements dans l'actif net pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

	2007 (12 months / 12 mois)	2006 (3 months / 3 mois)
Revenue / Revenus		
Contributions from HRSDC Contributions de RHDSC	713 732	224 145
Contributions from Health Canada Contributions de Santé Canada	15 725	-
	730 067	224 745
Expenses / Dépenses		
Salaries and benefits Salaires et avantages sociaux	304 651	79 556
Capital costs Dépenses en immobilisations	11 975	18 398
Professional fees Honoraires professionnels	151 064	37 198
Travel expenses Dépenses de voyage	104 184	27 317
	730 067	224 145
Excess of revenue over expenses Excédent des revenus sur les dépenses	-	600
Net assets, beginning of year Actif net, début de l'exercice	600	-
Net assets, end of year Actif net, fin de l'exercice	600	600

Board of Directors

Hilary Amit

Secretary / Secrétaire

Executive Director / Directeur général

Highland Community Residential Services

New Glasgow, NS

Morna Ballantyne

Assistant Treasurer /

Trésorière adjointe

Managing Director, Union Development

Canadian Union of Public Employees

Ottawa, ON

Céline Charpentier

Membre / Member

Directrice générale / Executive Director

Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie

sociale et de l'action communautaire

Montréal, QC

Neil Cohen

Chair / Président

Executive Director / Directeur général

Community Unemployed Help Centre

Winnipeg, MB

Beverly Crossman

Member / Membre

Executive Director / Directrice générale

Saskatchewan Government and General

Employees' Union/National Union of Public

and General Employees (SGEU/NUPGE)

Regina, SK

Debbie Douglas

Member / Membre

Executive Director / Directrice générale

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

Toronto, ON

Jennifer Ellis

Member / Membre

Consultant / Consultante

Whitehorse, YK

Eldon Emerson

Member / Membre

Manager / Gestionnaire

Human Resources Cluster Project

(Muttart Foundation)

Edmonton, AB

Justin Ho

Member / Membre

Coordinator / Coordinateur

British Columbia Social Economy Roundtable

Vancouver, BC

LaVerna McMaster

Member / Membre

CEO / Directrice générale

Siksika Resource Developments Limited

Calgary, AB

Pierre Métivier

Membre / Member

Président / President

Centraide Québec

Québec, QC

Elda Savoie

Member / Membre

Executive Director / Directrice générale

Centre for the Prevention of Family Violence

Centre de prévention de la violence familiale

Shediac, NB

Yves Savoie

Member / Member

Président-directeur général;

Président, division de l'Ontario

President & Chief Executive;

President, Ontario Division

Société canadienne de la sclérose en plaques

Multiple Sclerosis Society of Canada

Toronto, ON

Keith Seel, PhD

Member / Membre

Director / Directeur

Institute for Nonprofit Studies,

Mount Royal College

Calgary, AB

Uzma Shakir

Member / Membre

Executive Director / Directrice générale

South Asian Legal Clinic of Ontario

Toronto, ON

Dick Stewart

Treasurer / Trésorier

Board Member / Membre du C.A.

Community Foundation of Ottawa

Ottawa, ON

Vincenza Travale

Member / Membre

Board Member / Membre du C.A.

Community Foundations of Canada

Fondations communautaires du Canada

Hamilton, ON

Veronica Utton

Member / Membre

Director, Human Resources /

Directrice, Ressources humaines

UNICEF Canada

Toronto, ON

Danuszia Mordasiewicz

Observer / Observatrice

Analyst / Analyste

HRSDC

RHDSC

Gatineau, QC

Linda Searson

Observer / Observatrice

Senior Policy Advisor / Analyste

principale de politiques

Public Health Agency of Canada

Agence de santé publique du Canada

Ottawa, ON

Susan Tolton

Observer / Observatrice

Deputy Director / Directrice adjointe

Social Development Canada

Développement Social Canada

Ottawa, ON

Staff

Allison Griffith

Project Manager
Directrice de projets

Vanessa Humphries

Project Assistant
Assistante de projets

Eshwar Muthuswamy

Senior Research Associate
Associé de recherche principal

Simone Pfeiffer

Project Assistant
Assistante de projets

Personnel

Lee Rose

Communications Manager
Directeur des communications

Bonnie Shiell

Research Manager
Directrice de recherche

Lynne Toupin

Executive Director
Directrice générale

Leona Wall

Office Administrator
Chef, Services administratifs

For more information

For more information about the HR Council or this report, please contact:

Lee Rose

Communications Manager

HR Council for the Voluntary/Non-profit Sector

201-291 Dalhousie Street

Ottawa, Ontario K1N 7E5

E-mail: lrose@hrcouncil.ca

Telephone: 613.244.8332 or 866.594.8332

Facsimile: 613.241.2252

Discover practical tools, information and services related to non-profit workplace issues and HR management online at **hrcouncil.ca**



Pour en savoir plus

Si vous avez des questions concernant le Conseil des RH ou ce rapport annuel, veuillez contacter:

Lee Rose

Directeur des communications

Conseil des RH pour le secteur bénévole et communautaire

201-291 rue Dalhousie

Ottawa (Ontario) K1N 7E5

Courriel: lrose@conseilrh.ca

Téléphone: 613.244.8332 ou 866.594.8332

Télécopieur: 613.241.2252

Découvrez des outils pratiques, de l'information et des services pour vous aider à résoudre les problèmes en milieu de travail dans les organismes communautaires et à améliorer la gestion des RH; rendez-vous à **conseilrh.ca**