

Mai 2013 • volume 14 • numéro 4

Le CQRHC est l'organisme rassembleur

des associations et regroupements du secteur culturel qui a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur.

Le comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture est financé par la Commission des partenaires du marché du travail.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Rubriques de ce bulletin

Le Modèle de la formation continue se poursuit entre 2013-2016

La 14^e Assemblée générale annuelle le 18 juin 2013

Le CQRHC s'illustre ici et ailleurs

Mentorat de gestion culturelle en 2013-2016

Causerie sur la certification en gréage le 1^{er} mai 2013

La formation Gestion de carrière à distance en rodage

Annexe – Extraits du rapport d'évaluation gouvernementale

| Le Modèle de la formation continue se poursuit entre 2013 et 2016

mais c'est le statu quo pour le financement des postes de coordonnateur

Une lettre datée du 21 mars 2013 confirme le renouvellement du financement du Modèle de coordination de la formation continue pour la période de 2013 à 2016 :

- la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est responsable du financement des postes de coordonnateur au sein des associations et des regroupements nationaux;
- le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCC) est responsable du financement des postes de coordonnateur au sein des conseils régionaux de la culture;
- Emploi-Québec voit à l'investissement annuel de la Mesure de formation (MFOR volet entreprise) pour les activités dans 16 régions du Québec.

Pour le CQRHC, le financement 2013-2016 du Modèle doit s'inscrire dans l'objectif global de l'actualisation de la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture (Stratégie RH rendue publique en 2000). Au cours des douze derniers mois, nous avons réuni les arguments suivants. Nous avons rappelé au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) la responsabilité d'adopter des actions identifiées dans l'Agenda 21C (2013-2015). Nous avons choisi en priorité le Plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes. Celui-ci était et demeurera au cœur de la Stratégie RH. Ensuite, le CQRHC veut tirer profit de la Stratégie Tous pour l'emploi (2013-2016) annoncée le 8 février dernier par la ministre Agnès Maltais. Nous y avons fait correspondre plusieurs défis de la Stratégie RH. À l'égard du MCC, nous avons réitéré l'importance du développement de l'expertise et des compétences à même les ressources financières de la Stratégie numérique en culture (2012-2017). À cet égard, le Modèle et la mutuelle, le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), devraient jouer un rôle actif en respect de la Loi sur les compétences. Pour mener à bien toutes ces cibles, le CQRHC a demandé un comité interministériel actif entre 2013 et 2016.

| La 14^e Assemblée générale annuelle le 18 juin 2013

deux présentations à ne pas manquer et dévoilement de Gestion de carrière à distance avec tutorat

La campagne de renouvellement des adhésions prend fin le 3 mai et les membres recevront sous peu la convocation à la 14^e Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 18 juin 2013 à Montréal, au Centre St-Pierre.

Conformément à la 5^e orientation du plan stratégique 2011-2014, le CQRHC vous invite à « Profiter des recherches et des études existantes pour améliorer notre connaissance du marché du travail et diffuser l'information stratégique vers le secteur culturel ».

L'assemblée générale sera précédée d'une présentation de Pascale Landry (HEC Montréal) sur **La succession à la direction des organismes à but non lucratif dans le secteur culturel** et d'une présentation de Martine D'Amours (Université Laval) sur **La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux**. Ces deux études soulèvent des défis qui pourraient nous inspirer dans la préparation du prochain plan triennal 2014-2017 qu'il nous faudra adopter à l'assemblée générale annuelle de juin 2014.

Pendant le dîner, la **présentation publique de la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat** brillera de la présence de nombreux formateurs-tuteurs. Ensemble, ces derniers touchent tous les champs de pratique concernés par les deux lois sur le statut de l'artiste. Le même jour, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) mettra en ligne l'autoformation **The Art of Managing Your Career** réalisée en partenariat avec iPal, pour desservir les artistes et travailleurs autonomes anglophones.

Symbole du 14^e anniversaire, l'ivoire, un matériau noble, inspire le thème de l'Assemblée générale annuelle. L'expression « **Nos lettres de noblesse** » illustrera le bilan 2012-2013 et, avec l'avènement souhaité d'un comité interministériel pour actualiser la Stratégie, témoignera de l'attention des ministères de la Culture et de l'Emploi pour l'avenir du CQRHC.

Le programme préliminaire est disponible au www.cqrhc.com.

| Le CQRHC s'illustre ici et ailleurs

s'engager, contribuer, rayonner

Le CQRHC a encouragé ses membres à demander, comme lui, le certificat **Investissement Compétences**. Au 31 mars 2013, 20 organismes l'ont fait (30 % des membres), parmi les 2120 certificats enregistrés sur le site web consacré à cette campagne de valorisation de la CPMT.

Comme plusieurs de ses membres, le CQRHC a adhéré à l'Agenda 21 pour la culture (A21C). En demandant sa **Charte A21C**, il fait siens les engagements qui concernent sa mission.

Sur une base volontaire, le CQRHC a demandé l'**Attestation de francisation** de l'Office québécois de la langue française (OQLF), qu'il a reçue à la suite de la vérification d'usage des procédures et outils sur les lieux de travail. Il répond ainsi au mouvement Français en scène, une initiative de Culture Montréal, en lien avec A21C. Le CQRHC contribue également au **lexique bilingue des arts et de la culture**, une autre initiative de Français en scène qui sera déployée tout au long de l'année 2013 www.lefrancaisenscene.ca. Ce lexique, une première dans la Francophonie, propose un vocabulaire contemporain et se veut complémentaire au Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française. Il s'agit d'une seconde valorisation des termes spécialisés des métiers et professions dans nos outils de référence, sans oublier le **glossaire anglais-français en gréage**, une retombée majeure de l'adaptation en français du Entertainment Technician Certification Program (ETCP).

En participant de façon volontaire au **Sommet sur l'enseignement supérieur**, le CQRHC fait partie des 131 contributions publiées sur le site web consacré à ce débat de société, mais demeure le **seul comité sectoriel** à y avoir accordé cette importance.

L'histoire et le développement du CQRHC représentent une **source d'inspiration pour le Nouveau-Brunswick**. Avec l'aide financière du ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail (2012-2014), le secteur culturel néo-brunswickois élabore à son tour une stratégie des ressources humaines, selon un plan de quatre rencontres statutaires préparées par Louise Boucher. Cette stratégie doit être inclusive des communautés acadienne, anglophone et des Premières Nations.

D'après l'Évaluation gouvernementale des effets et retombées des comités sectoriels, le CQRHC fait partie des **comités sectoriels performants**, grâce aux partenariats réussis.

| Mentorat de gestion culturelle en 2013-2016

la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux de HEC accueille des demandes le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre 2013

Depuis 2012, la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux de HEC Montréal a pris le relais du projet pilote Mentorat culturel. Lors de la dernière année, 37 dyades mentor-mentoré ont été formées et certaines d'entre elles ont témoigné de leur expérience lors d'un 5 à 7, le 15 avril 2013. Le CQRHC a donné son appui et continuera d'en faire le relais entre 2013-2016. Grâce au soutien du Conseil des arts de Montréal, **deux périodes d'inscriptions sont prévues** : le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre 2013. Pour plus d'information, contactez André Courchesne au 514-340-6000, poste 2116 ou à andre.courchesne@hec.ca ou visitez le site de HEC : www.gestiondesarts.com.

| Causerie sur la certification en gréage le 1^{er} mai 2013

l'événement EN COULISSE rassemble les praticiens et leaders des technologies scénographiques

Les gréeurs professionnels ont profité d'une séance d'information sur les programmes de formation et de perfectionnement en gréage et la démarche de certification de l'Entertainment Technician Certification Program (ETCP), le 1^{er} mai 2013 lors de l'événement Solotech EN COULISSE qui se tenait au Palais des congrès de Montréal.

Le CQRHC s'est entouré des intervenants qui encouragent ce cheminement professionnel pour les gréeurs francophones : formateur expert pour le Collège Lionel-Groulx; représentante de l'Institut canadien des technologies scénographiques (ICTS-CITT) au conseil ETCP, ingénieur en structure et employeur reconnu ETCP.

| La formation Gestion de carrière à distance en rodage

les cinq premiers groupes-tests se sont constitués en quelques jours

Depuis la diffusion du recrutement pour les groupes-tests, le 25 mars 2013, 136 personnes ont contacté Espaces Autonomes. Merci aux membres du CQRHC qui ont relayé l'inscription pour fournir un banc d'essai à chaque formateur-tuteur. L'objectif de créer un petit groupe pour chacun des cinq formateurs-tuteurs déjà prêts à exercer leurs nouveaux talents est atteint. La provenance variée des participants confirme le bien-fondé de la formule : les **37 participants proviennent de 10 régions du Québec**, soit Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Laval, Laurentides, Montérégie, Montréal et Outaouais.

La liste d'attente sera traitée en priorité pour composer les groupes-tests, lorsque les autres formateurs-tuteurs seront prêts à être jumelés.

Annexe

| Extraits du rapport d'évaluation gouvernementale

le CQRHC, un comité sectoriel performant

Les faits saillants ci-dessous sont des extraits tirés du document *Rapport d'évaluation des effets et des retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre - Secteur de la culture*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance (DGARES), ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), avril 2013.

- La représentativité des sous-secteurs de la culture a été soumise au milieu culturel et aux autorités gouvernementales. Il y a 8 sous-secteurs culturels représentés au conseil d'administration (C.A.). Il faut y ajouter les Conseils régionaux de la culture, qui animent les secteurs au niveau régional – un aspect fort important dans ce CSMO.
- Le CSMO ne s'implique pas directement dans les activités de tous ces sous-secteurs. Il est un animateur et un relais entre les divers regroupements et associations du secteur et les politiques publiques dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre.
- Le CQRHC utilise la force associative de son secteur pour structurer son assemblée des membres et son conseil d'administration. Le C.A. compte des représentants de tous les sous-secteurs ainsi que des Conseils régionaux de la culture qui assurent l'arrimage sectoriel régional. Il se réunit 5 fois par an avec quorum et 63% des membres sont présents en moyenne. Plusieurs comités sont créés ou poursuivent leur travail d'année en année: formation, communication et service aux membres, règlements généraux.
- Les activités de perfectionnement sont réalisées par les associations, souvent en collaboration avec les Conseils régionaux de la culture. L'enjeu du développement des compétences et du professionnalisme des artistes est majeur en culture.
- Le Comité organise diverses activités de rayonnement, participe régulièrement à des colloques et des événements du secteur, siège à divers conseils et associations et s'engage dans des projets avec d'autres CSMO. Le CQRHC siège à plusieurs comités du secteur...
- Dans ses redditions de comptes de 2008 et 2009, le Comité montre que ses activités s'inscrivent dans les grandes orientations des CSMO définies par la CPMT.
- La planification stratégique triennale (2007-2010) met de l'avant les priorités qui ont guidé le comité pendant la période visée par l'évaluation (selon) cinq (5) priorités. Les activités développées ou offertes pendant la période visée par l'évaluation sont en lien avec les priorités énoncées dans la planification stratégique 2007-2010.

- Le secteur consolide son modèle de coordination de la formation continue. La précarité et le faible revenu des travailleurs culturels expliquent la faible contribution monétaire aux activités formation (- de 50%). Des jurys se tiennent pour la reconduction des postes de coordonnateur et pour l'établissement de la priorité des demandes de formation au niveau multirégional. Un centre d'excellence a été créé pour développer la professionnalisation des coordonnateurs (lefilon.qc.ca).
- L'importance des retombées des partenariats a été abordée avec la directrice générale. Ainsi, selon cette dernière, les retombées de tous les partenariats sont très importantes et ce, pour trois raisons : ces partenariats peuvent offrir des résultats durables dans le temps ou représenter des solutions inédites ou des solutions attendues depuis longtemps. Les retombées des partenariats représentent la valeur ajoutée du CSMO de la culture. La plupart des partenaires du CSMO de la culture sont récurrents (69%; 9/13) et les relations avec ceux-ci sont qualifiées pour la majorité de bonnes ou de très bonnes. En ce qui a trait aux effets des activités partenariales, ils touchent la reconnaissance du CSMO et son développement ainsi que le développement du secteur de la culture.
- Le CQRHC juge très importantes les retombées et la valeur ajoutée de ses partenariats. Les partenaires partagent la perception du CSMO.
- L'origine de ces différentes activités provient la plupart du temps des partenaires du CSMO, même si ce dernier est désigné comme maître d'œuvre pour accomplir les activités associées à ces partenariats. Toutefois, il faut mentionner que le CSMO initie lui aussi des partenariats.
- Les besoins du secteur motivent la mise en place et le développement de ces activités. La question de la formation au sein du secteur de la culture est donc un enjeu central.
- Finalement, il faut souligner dans les points forts des partenariats l'importance des sous- secteurs représentés au C.A. du CQRHC (8 sous-secteurs). Il y a également la présence des conseils régionaux de la culture qui animent les secteurs sur le plan régional. Aussi, notons que « le CQRHC est l'instance permanente de concertation et d'action qui regroupe le plus grand nombre d'associations, de regroupements et de conseils régionaux de la culture au Québec » (voir la section 2.2). En somme, le travail associatif du secteur de la culture et de ses différents sous-secteurs est important et a pour effet d'assurer une cohésion dans le secteur et d'assurer que tous travaillent dans le même sens et selon les préoccupations de tous les acteurs du milieu.
- Les fournisseurs les plus souvent mentionnés sont : Association ou regroupement sectoriel, régional ou d'intérêt; Ministère ou organisme gouvernemental (provincial, fédéral ou municipal).
- Les enjeux du secteur sont réels et sont reconnus par la plupart des acteurs du secteur de la culture, cependant l'une des ressources qui pourrait contribuer à les défendre et à améliorer la situation, soit le CSMO, demeure peu connue, tout comme son offre de produits et services. Il appert donc que le CSMO doit davantage se concentrer sur la promotion de son organisation et de son offre de produits et services puisque l'intérêt et les besoins sont présents chez les entreprises et organisations du secteur.

- Cependant, il est à noter que le secteur de la culture en est un bien organisé. Les associations sous-sectorielles et régionales sont nombreuses et participent en grand nombre à la vie associative du CQRHC. Le comité s'appuyant sur ces associations et organisations pour mettre en œuvre son action plutôt que de tenter de dédoubler leur action, il est possible que le CSMO soit moins connu pour cette raison. Néanmoins, il n'en demeure pas moins que le CSMO et ses partenaires devraient intensifier leurs efforts pour faire connaître le forum que constitue le CQRHC. De cette façon, les entreprises ou organisations du secteur pourraient faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins spécifiques à leurs associations pour qu'elles soient relayées au CQRHC plus efficacement.