



## Rapport annuel 2012-2013

Selon la Reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre

*Les ressources humaines, une question de culture*

Le Conseil québécois des ressources humaines en culture  
a reçu des contributions financières de :

Québec 

Commission des partenaires du marché du travail  
Emploi-Québec



## Conseil d'administration

---

### Arts visuels

Éric Dufresne-Arbique  
Bastien Gilbert

### Audiovisuel

Chantal Barrette  
poste vacant

### Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires

Lorraine Hébert  
Jane Needles  
Suzanne Samson

### Enregistrement sonore

Sébastien Charest  
Geneviève Côté (jusqu'à janvier)

### Littérature

Marie-Ève Gagnon  
Geneviève Lauzon

### Métiers d'art

Louise Chapados  
Suzanne Ricard

### Musées et patrimoine

Michel Perron  
Pierre Chartrand

### Spectacles, variétés et humour

Pierre Blanchet  
Colette Brouillé

### Conseils régionaux de la culture

Lucien Frenette  
Karine Légaré  
Pierre Mino

### Administrateurs cooptés

Marie Aubin  
Sylvie Gamache  
Francine Tousignant

### Observateurs gouvernementaux

Commission des partenaires du marché du travail  
Direction du développement des compétences  
et de l'intervention sectorielle  
Chantal Bédard

Ministère de la Culture et des Communications  
Renée Gagnon

## Conseil de direction

---

### Présidente

Suzanne Samson

### Vice-présidents

Pierre Blanchet  
Lucien Frenette

### Secrétaire

Louise Chapados

### Trésorier

Michel Perron

## Équipe

---

Louise Boucher  
Directrice générale

Maryse Gervais  
Agente de développement

Isabelle Gaudet-Labine  
Coordonnatrice à la formation continue

Kathleen Goggin  
Adjointe administrative

## Ressources contractuelles

---

André Adan, Didaction  
Henri Boudreau, Centre de recherche appliquée en instrumentation  
de l'enseignement (CRAIE)  
Line Côté, RH  
Monique-Katherine De Sève  
Suzanne Dion, Les services de production Suzanne Dion inc.  
Joëlle Gagnon  
Gestion conseil Deneault Robillard inc.  
Claude Gillet, gestion.art  
Mélicha Guay  
Lise Lecours, Le-Cours.ca  
Pierre Martin  
Blanche Morin, Communications Blanche Morin  
Pierre Morin, Pierre Morin Formation inc.  
Maude Robitaille  
SVI eSolutions



# Liste des 61 membres 2012-2013

---

## SOUS-SECTEURS

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes, section locale 514

Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son

Association acadienne des artistes professionnels du Nouveau-Brunswick

Association des cinémas parallèles du Québec

Association des compagnies de théâtre

Association des écoles supérieures d'art de Montréal

Association des libraires du Québec

Association des professionnels de l'édition musicale

Association des professionnels des arts de la scène du Québec

Association des professionnels de l'industrie de l'humour

Association nationale des éditeurs de livres

Association québécoise des auteurs dramatiques

Association québécoise des marionnettistes

Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo

Centre des auteurs dramatiques

Centre MATERIA

Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques

Conseil des métiers d'art du Québec

Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs

Conseil québécois de la musique

Conseil québécois des arts médiatiques

Conseil québécois du patrimoine vivant

Conseil québécois du théâtre

Danse Traditionnelle Québec

En Piste, Regroupement national des arts du cirque

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec

La danse sur les routes du Québec

Quebec Drama Federation

Regroupement des artistes en arts visuels du Québec

Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec

Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec

Regroupement du conte au Québec

Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec

Regroupement québécois de la danse

Réseau Centre

Réseau d'enseignement de la danse

Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis

Société de développement des périodiques culturels québécois

Société de gestion de la Banque de Titres de Langue Française

Société des musées québécois

Société du patrimoine d'expression du Québec

Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec

Théâtres associés (T.A.I.) inc.

Théâtres Unis Enfance Jeunesse

Union des artistes

Union des écrivaines et des écrivains québécois

## RÉGIONS

Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine

Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue

Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent

Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec

Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord

Conseil de la culture de l'Estrie

Conseil de la culture de la Gaspésie

Culture Lanaudière

Conseil de la culture des Laurentides

La Centrale des artistes (Laval)

Culture Mauricie

Conseil montréalais de la Culture et des Communications

Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches

Conseil régional de la culture de l'Outaouais

Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean



# Rapport de la présidente

---

## Nos lettres de noblesse

Le Conseil québécois des ressources humaines en culture récolte plusieurs distinctions en cette 14<sup>e</sup> année de fondation. Il me fait honneur d'en souligner les effets et les retombées sous l'angle des partenariats.

Au cours de l'année, nous avons demandé volontairement trois certifications pour témoigner de nos engagements. En premier lieu, **Investissement Compétences** marque l'importance accordée à la formation continue en cette année de renouvellement du financement de notre Modèle de coordination de la formation continue en culture pour la période 2013-2016. En valorisant cette campagne lancée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), 30 % des membres ont emboîté le pas dès la première année. En demandant votre certification, vous avez réaffirmé votre partenariat à l'un des plus importants mandats de notre comité sectoriel. À votre discrétion, peut-être avez-vous valorisé votre rôle en formation continue auprès de votre milieu.

Nous avons également adhéré à la **Charte de l'Agenda 21C** déclarant que la culture est un pilier du développement durable de la société. Nous avons été l'ambassadeur de la directive du ministère de la Culture et des Communications (MCC) qui découlait de cet Agenda 21 de la culture du Québec : tous les autres ministères ont dû adopter pour le 31 mars 2013 une nouvelle action en faveur de la culture. Ils devaient l'intégrer à la mise à jour de leur plan de développement durable de manière à en faire le suivi en mars 2014 et en mars 2015. Nous avons alors proposé au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) de réactiver le dialogue interministériel avec le ministère de la Culture et des Communications et notre comité sectoriel pour donner un second souffle à la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture.

Puis, dans la foulée de l'Agenda 21C, le CQRHC obtient l'attestation de conformité à la **Charte de la langue française** et collabore au projet Français en scène lancé par Culture Montréal. En votre nom, nous ouvrons grand notre patrimoine terminologique regroupant des termes spécialisés de l'activité professionnelle en culture. Patiemment élaborée depuis 14 ans, la terminologie utilisée dans vos documents de référence, analyses de

métier et profession, chartes, profils et dictionnaires de compétences, bâtie avec la contribution chevronnée de vos milieux, viendra garnir un outil durable et accessible en ligne : le Lexique bilingue des arts et de la culture.

L'étude intitulée *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux* (Martine D'Amours et Marie-Hélène Deshaies, 2012) met le Québec en avant-plan pour la diversité des outils et des mesures qui se sont greffés aux lois sur le statut de l'artiste. Tout n'est pas optimal, mais l'étude reflète les efforts systématiques du CQRHC pour l'accès à la formation continue et à la transition de carrière selon les risques du cycle de la carrière. Rien n'est garanti, mais le CQRHC prône sans relâche l'adaptation des politiques publiques du marché du travail pour mieux couvrir les risques encourus par les travailleurs autonomes de notre secteur. En cela, nous demeurons fidèles au souhait de fondation le 17 juin 1999 : inviter Emploi-Québec à prendre un virage culturel au bénéfice du travail atypique de notre secteur.

Je souligne au passage le partenariat d'avant-garde que représente la formation en gestion de carrière en ligne avec tutorat, dévoilée publiquement le 18 juin 2013 lors de la rencontre annuelle des membres. Pour reprendre la terminologie de Martine D'Amours, il s'agit ni plus ni moins de l'école pour apprivoiser le risque du sous-emploi et le risque économique d'entreprise quand le développement par projet est la norme plutôt que l'exception. Avec les experts de l'approche globale en gestion de carrière artistique Blanche Morin et Claude Gillet, et grâce à l'innovation souhaitée par le Centre Louis-Jolliet, ce parcours prend forme bien avant que la CPMT précise le soutien qu'elle accordera à la formation à distance. En tant que relais indispensables de notre comité sectoriel, vous êtes tous conviés à relayer la promotion de cette formation auprès des artistes établis et auprès des aspirants, que ceux-ci soient diplômés ou autodidactes. Si la démarche visée est universelle, le résultat est personnel : chacun bâtit le plan d'action du prochain risque à prendre.

Le CQRHC devient une source d'inspiration pour le secteur culturel d'autres provinces. Après des échanges épisodiques avec l'Alberta au sujet des outils francophones pouvant être accessibles ou adaptés, l'engagement d'accompagner les collectivités

professionnelles du Nouveau-Brunswick prend tout son envol. Sur une période de 24 mois, la Table de concertation sur le développement des ressources humaines en culture se met en place grâce au soutien du gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick et, dans ce contexte, nous offrons les services de notre directrice générale.

Au moment d'adapter une stratégie de développement des ressources humaines en culture inclusive des communautés acadienne, anglophone et des Premières nations, il est de bon ton de mobiliser nos décideurs du Québec afin d'actualiser notre propre stratégie RH. Après l'élan structurant de 2001, il est temps de tirer parti de la stratégie **Tous pour l'emploi** du MESS et de la **Stratégie numérique en culture** du MCC. Ce cheminement arrive à point nommé alors que nous préparons notre prochain plan stratégique 2014-2017.

*Le Rapport d'évaluation des effets et des retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre*, diffusé le 30 avril 2013, portait sur les deux années de référence 2009-2010 et 2010-2011. Il en ressort que le CQRHC est un comité sectoriel bien organisé comptant sur une large représentation sectorielle et régionale. Ses résultats sont très bien reliés au plan d'action et celui-ci reflète bien les orientations émises par la CPMT. Le développement des compétences est relevé comme le défi majeur au sein des partenariats en place entre le CQRHC et ses relais que sont les associations et les regroupements nationaux et régionaux. Le sondage auprès de 161 entreprises confirme ce que nous savions à propos du rôle de soutien du CQRHC (FAIRE FAIRE ou FAIRE AVEC) : la notoriété du CQRHC n'est pas à l'avant-plan, les répondants déclarent utiliser les services et les outils de leur association ou regroupement, ou l'aide du gouvernement comme Emploi-Québec. Précisons que la méthode de sondage ne permettait pas d'échantillonner parmi les travailleurs autonomes ceux qui composent 60 % des clientèles desservies. Malheureusement, l'évaluation reste muette sur la preuve documentaire de la concertation régulière avec le ministère dédié du secteur, chose qui n'est pas courante chez les autres comités sectoriels. L'évaluation laisse dans l'ombre également la hauteur des contributions en temps, en services et en argent de nos membres lorsqu'il s'agit de réaliser les projets pour lesquels les subventions accordées sont souvent insuffisantes.

Voilà pour nos lettres de noblesse ! Il va sans dire que le plan d'action fut réalisé dans son intégralité. Je tiens à souligner le travail des dirigeants et des administrateurs qui ont pris, devant les obstacles administratifs provenant de certains bailleurs de fonds, des résolutions courageuses pour respecter les décisions de notre directrice et préserver les relations de partenariat qui structurent l'identité du CQRHC depuis sa fondation en 1999.

L'équipe du CQRHC, avec sa directrice en tête, assume pleinement les valeurs de notre plan stratégique : rigueur, intégrité, créativité et équité. L'année 2012-2013 marque notamment la clôture de nombreux projets financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) sur 24 mois, avec nos partenaires qui visaient la formation des travailleurs salariés. Ceux-ci ont été de tierces parties précieuses. Nous savons à quelles conditions nous pouvons travailler avec ce fonds ou pour quelles raisons nous devons y renoncer en 2013-2014 lorsque les nouvelles modalités des subventions seront rendues publiques avec le déploiement de Tous pour l'emploi.

Je salue notre conseillère à l'intervention sectorielle de la CPMT, Chantal Bédard, qui a pris la pleine mesure de la nature atypique de notre secteur de main-d'œuvre en regard des hypothèses de travail et des modalités de réalisation qui ne manquent pas d'originalité.

Suzanne Samson

## Problématique du secteur culturel

---

*Le CQRHC est l'un des neuf comités sectoriels sur trente qui représentent une main-d'œuvre de plus de 100 000 personnes.*

Selon l'Observatoire de la culture et des communications du Québec<sup>1</sup>, le secteur regroupe 118 755 personnes (vs 107 000 en 2001). À ce jour, le CQRHC a exclu les groupes liés au design et à l'architecture pour ramener cette population à 105 485 personnes (vs 100 000 en 2001), ce qui représente environ 3 % de la main-d'œuvre totale au Québec.

*Un secteur caractérisé par le travail atypique et la diversité des modes de rémunération*

Il ressort, finalement, que le secteur culturel comporte une proportion presque trois fois plus élevée de travailleurs autonomes qu'on en retrouve dans l'ensemble de la population active au Québec. En 2006, ils représentent 30,9 % par rapport à la proportion de 10,7 % dans la population générale (par rapport à 27,6 % contre 10,4 % en 2001). De plus, on dénombre jusqu'à 77 % de travailleurs autonomes en arts visuels et 62 % en musique. Par ailleurs, le taux des salariés à temps plein est en régression depuis le dernier recensement (baisse de 4,43 points) passant de 73,4 % à 69,1 % alors que ce statut compte pour 87 % de la population active du Québec. Un grand nombre de travailleurs culturels connaît donc une situation économique plus précaire. Selon une étude sur les déclarations fiscales des artistes, on sait maintenant que cette catégorie connaît des fluctuations de plus de 50 % du revenu d'une année à l'autre, ce qui a notamment donné lieu à une mesure fiscale d'étalement du revenu<sup>2</sup>.

Ce phénomène est désormais désigné comme la « double vie » des créateurs. L'intégration laborieuse de la relève artistique reliée à la maîtrise progressive de l'exercice artistique dans un contexte d'absence de soutien pour la mise à l'essai de projets ou de productions. Les travailleurs culturels sont à l'affût de leurs propres besoins de formation en lien avec leur cheminement de carrière, parallèlement au développement des compétences professionnelles, les travailleurs culturels doivent développer des compétences en gestion de carrière. Dans ce contexte, plusieurs outils ou politiques sont pensés dans une relation employeur-employé et inadaptés à la réalité du secteur.

*Quelques mots sur les caractéristiques des entreprises et l'évolution du secteur culturel<sup>3</sup>*

- Proportion importante d'organismes sans but lucratif et d'organismes de petites tailles
- Une offre de biens et services hautement diversifiés
- La diversité des activités et l'effet de levier pour les autres secteurs
- Marché de plus en plus ouvert et concurrentiel
- Conditions de travail difficiles en raison de rémunération inadéquate, de manque de travail à temps plein, des exigences à l'effet d'exercer une multitude de tâches, à un manque de sécurité et d'avantages sociaux et à la recherche perpétuelle d'engagements (travail contractuel)
- Fluctuation des activités artistiques et culturelles selon les contraintes du financement public et le soutien à la production, à la diffusion, aux tournées et aux crédits d'impôt disponibles.
- Sous financement du secteur et situation négative en raison des coupures du palier fédéral pour l'aide à la tournée et à l'exportation ce qui a comme conséquence de réduire la durée de vie des spectacles et les revenus des artistes et techniciens
- Recours considérable aux bénévoles
- Faible réglementation du téléchargement Internet illégal, recherche de nouveaux modèles d'affaires avec la numérisation.

1 *Les professions artistiques et culturelles des secteurs de la culture et des communications au Québec*, Données du recensement de 2006.

2 Ministère de la Culture et des Communications du Québec, *Pour mieux vivre de l'art. Portrait socioéconomique des artistes*, février 2004; voir aussi *Pour mieux vivre de l'art. Plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes*, juin 2004.

3 Voir Fiche du secteur culturel, exercice de Planification stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), 22 août 2009.



## La reddition de comptes des comités sectoriels selon les mandats

---

S'appuyant sur la mission et les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre consignés dans la Politique d'intervention sectorielle, la CPMT a établi un processus de reddition de comptes fondé sur des orientations applicables à l'ensemble des comités. Le processus comprend cinq grandes orientations :

- ▭ Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur – **Consolider nos assises en assurant la représentativité et la crédibilité du comité sectoriel auprès du secteur culturel.**
- ▭ Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre et mobiliser les acteurs du marché du travail qui sont en lien avec le comité sectoriel de main-d'œuvre afin de promouvoir l'approche sectorielle – **Miser sur le partenariat avec les membres et la concertation avec les bailleurs de fonds pour accroître les retombées du comité sectoriel.**
- ▭ Intervenir au plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives visant l'amélioration de la formation ou de la qualification de la main-d'œuvre dans son secteur – **Consolider l'approche collective (le leadership des associations, regroupements, conseils régionaux de la culture) pour favoriser l'accès au perfectionnement et rechercher le financement adapté aux besoins des clientèles culturelles.**
- ▭ Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives en lien avec cet objectif – **Valoriser auprès des membres les outils pouvant renforcer les pratiques de GRH et de gestion de carrière (GC).**
- ▭ Contribuer à l'enrichissement de la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information auprès des organismes, des entreprises et des travailleurs de son secteur, de même qu'auprès des instances externes au secteur en initiant, en supportant ou en participant à la réalisation de projets – **Profiter des outils existants et des recherches en cours afin de bénéficier de la meilleure connaissance du marché du travail, puis diffuser l'information stratégique au secteur.**

La reddition de comptes s'inscrit dans un processus d'amélioration continu et de renforcement des stratégies sectorielles. L'objectif est d'intégrer ce processus aux plans d'action et aux bilans annuels qui sont actuellement produits par les comités. La reddition de comptes favorisera aussi l'engagement et la mobilisation des partenaires envers leur comité sectoriel.

Lors de son incorporation, le CQRHC a formellement repris dans ses lettres patentes les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre pour en faire ses objets. Il en a ajouté un qui consiste à : « Gérer des programmes en relation avec l'un ou l'autre des objets précédemment cités ».



## Les tableaux utilisés pour la reddition de comptes

### Orientation 1: Consolider nos assises en assurant la représentativité et la crédibilité du comité sectoriel auprès du secteur culturel

#### Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :

À la différence des autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dont les conseils d'administration sont composés de représentants du marché du travail que sont les représentants patronaux et les travailleurs, le CQRHC statue que sa mission repose sur la sensibilisation des leaders du monde du travail de la culture que sont les associations, les regroupements et les conseils régionaux de la culture.

Le découpage des huit domaines doit être respecté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en 2011-2014, comme ce fut le cas depuis la fondation en 1999.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Arts visuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur (1)</li> <li>• Investissement Compétences (2)</li> </ul>	Effective	2 représentants / 2 membres 2 délégués votants / 2 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres
Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• Comité RFAVQ-CQRHC « norme Éclairagiste »</li> <li>• Lien fonctionnel avec la mutuelle</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	À améliorer	2 représentants / 5 membres (vacance depuis janvier) 2 RFAVQ et directrice générale du CQRHC Élu conjoint RFAVQ et CQRHC 5 délégués votants / 5 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres RFAVQ
Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• Conseil de direction</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	3 participants et un coopté / 14 membres Présidente 13 délégués votants / 14 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres APASQ, En Piste, CQM, CQT, DSR, RED, RQD

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Enregistrement sonore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	À améliorer	<p>2 représentants / 4 membres (vacance comblée en octobre et nouveau désistement en avril)</p> <p>5 délégués votants / 4 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p>
Littérature	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	<p>2 représentants / 7 membres</p> <p>5 délégués votants / 7 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p> <p>ALQ</p>
Métiers d'art	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• Conseil de direction</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	<p>2 représentants / 2 membres</p> <p>Secrétaire</p> <p>3 délégués votants / 2 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via les promoteurs de formation continue</p> <p>CMAQ</p>
Muséologie et patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• Conseil de direction</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	<p>2 représentants / 4 membres</p> <p>Trésorier</p> <p>8 délégués votants / 4 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p> <p>SMQ</p>
Spectacles, variétés et humour	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• Conseil de direction</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	<p>2 représentants au CA / 4 membres</p> <p>Vice-président</p> <p>3 délégués votants / 4 membres</p> <p>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres</p> <p>Réseau-Centre</p>

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Conseils régionaux de la culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>	Effective	3 représentants et 2 CRC cooptés / 15 membres incl. Laval et Arrimage 21 délégués / 15 membres Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres  Arrimage Centre-du-Québec Estrie Montérégie Saguenay-Lac-Saint-Jean

#### Ambassadeur

La mention signifie que les membres ont volontairement affiché leur adhésion au comité sectoriel : site web, rapport annuel, autres moyens de communication en vigueur dans leur vie associative. Cela contribue à la notoriété du CQRHC sans investissement ajouté.

#### Investissement Compétences

La mention signifie que ces 18 membres ont demandé leur Certificat, à la suite du relais par le CQRHC de la campagne de la CPMT (30 % des membres entre juin et mars). La CPMT a une cible de 14 000 certifications en trois ans.

**Orientation 2 : Miser sur le partenariat avec les membres et la concertation avec les bailleurs de fonds pour accroître les retombées du comité sectoriel.**

**Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :**

À la différence des comités sectoriels qui assurent la maîtrise d'oeuvre des projets (FAIRE) et qui en tirent la visibilité conséquente, le CQRHC privilégie le FAIRE FAIRE ou le FAIRE AVEC, selon les modalités administratives définies par les bailleurs de fonds. Le CQRHC outille et encourage les membres à réaliser la mission. Par conséquent, la notoriété du comité sectoriel vient de la visibilité donnée par les membres à leur adhésion au CQRHC, auprès de leur milieu respectif.

Le CQRHC apprécie le virage culturel d'Emploi-Québec, reconnaît l'importance des fonds régionalisés, et sensibilise la CPMT et Emploi-Québec à un déploiement plus généralisé des actions prioritaires de ce plan en 2011-2014, dans tous les territoires, selon l'esprit de la Politique gouvernementale de la culture.

Le succès de l'intervention sectorielle dans notre secteur dépend aussi de la convergence des cibles entre le CQRHC et les instances gouvernementales responsables du soutien aux arts, à la culture et au patrimoine : le MCCC, le CALQ et la SODEC, d'où la concertation continue au bénéfice du « virage ressources humaines ».

<b>Instances actives de concertation</b>	<b>Mandat et objectifs</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)</b>
Conseil d'administration	Gestion stratégique des priorités sectorielles	5 fois/an	Le CA s'est réuni 5 fois avec quorum : 11 juin, 31 octobre, 30 janvier, 25 avril et 6 juin. Taux de participation moyen de 84 % vs 83 % l'an passé).
Table des présidents CSMO/CIME avec CPMT	Concertation avec orientations CPMT	1 fois/an	Taux de participation 100 % : présidente et directrice présentes le 24 octobre 2012 à Montréal. Colloque 45 ans et plus, 25 octobre 2012 : la transition de carrière n'était pas visée.
Comité exécutif	Affaires courantes	2-3 fois/an	Le CE s'est réuni 3 fois avec quorum : Taux de participation de 100 %, 100 % et 80 %.
Comité des communications et services aux membres	<i>Orientation 1</i> Campagne d'adhésion 2012 et thèmes AGA	3 fois	Taux de participation 100 % (2 membres). Stratégie de relais de la Charte Investissement Compétences, 11 juin 2012.
Comité Règlements généraux	<i>Orientation 1</i> Composition du collège Audiovisuel	s/o	Aucun changement à ratifier à l'AGA.
Comité formation : jury pour le financement des postes de coordonnateur à la formation continue	<i>Orientation 3</i> Reconduction des postes selon rendement du Modèle	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés). Le jury a analysé les 11 rapports de reddition de comptes (11 postes en soutien à 18 associations pour 375 k\$). Sept sous-secteurs couverts (retrait de Audiovisuel depuis la reconnaissance de la mutuelle unique et représentative RFAVQ).

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Comité formation : jury pour les projets du 12 <sup>e</sup> concours volet multirégional (MFOR)	<i>Orientation 3</i> Priorisation des demandes selon l'enveloppe 500 k\$	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés). Le jury a analysé les 46 demandes d'une valeur de 728 k\$ (vs 52 demandes l'an passé), les huit sous-secteurs sont couverts.
Comité de la Stratégie avec MCCCCF-CALQ-SODEC	<i>Orientation 1</i> Suivi de la <i>Stratégie québécoise des ressources humaines en culture</i>	2 fois	Le CQRHC a fait des démarches auprès des cabinets des ministres de la Culture et de l'Emploi pour obtenir l'engagement d'un comité interministériel en 2013-2016.
Assemblée générale annuelle du 11 juin 2012	<i>Orientation 1</i> Adoption du bilan et du rapport financier et identification du vérificateur	1 fois	L'AGA du 11 juin 2012 a réuni 63 délégués (vs 54 en 2011), représentativité de 80 % des membres votants (47 sur 61 membres votants).
Programme public du 11 juin 2012 « Pour bien planifier une activité de formation »	<i>Orientation 4</i> Valorisation de la crédibilité de la culture de formation continue dans notre secteur	1 fois	Quatre-vingt-trois personnes ont profité de la conférence d'Henri Boudreau du Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE). Mise en valeur d'une trousse d'outils préparée afin que les artistes et experts du secteur soient bien encadrés lorsqu'ils agissent comme formateurs selon le Modèle.
Comité spécial : Avis au Sommet de l'enseignement supérieur	<i>Orientation 3</i> Thème 4 « La contribution des établissements et de la recherche au développement de l'ensemble du Québec »	1 fois	Le CQRHC est le seul comité sectoriel de main-d'œuvre à avoir soumis un avis.
Rassemblement de la communauté de pratiques en formation continue <i>lefilon.qc.ca</i> :	<i>Orientation 3</i> Outiller la communauté de pratiques, selon les résultats de l'Enquête feed-back (avec HEC)	2 fois	21/26 membres ayant un coordonnateur subventionné (80 %) et 3 membres sans coordonnateur subventionné ont participé à la formation du 11 janvier 2013 au sujet de la Trousse CRAIE « Bien encadrer nos experts en tant que formateurs ».
Lien fonctionnel avec la mutuelle de formation RFAVQ Le CQRHC a reconduit la reconnaissance pour 2011-2014.	<i>Orientation 2</i> Le CQRHC participe à l'AGA du RFAVQ	1 fois	La mutuelle compte 32 membres « associations » (vs 25 en 2011 et 18 en 2010). La directrice générale a assisté à l'AGA du RFAVQ le 20 septembre 2012. Le CQRHC et RFAVQ ont ajusté leur lien fonctionnel suite à la consigne du 8 février 2012 pour l'accès au FDRCMO.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Le CA du CQRHC délègue la directrice générale ou une employée aux comités ci-dessous, selon la formation des comités faisant suite à l'AGA.			
Comité Conseil Outiller la relève artistique montréalaise Phase 3 : 2010-2014	<i>Orientation 4</i> Suivi du plan d'action et jury des activités de formation/réseautage	2 fois	Le CQRHC délègue son agente de développement (100 % présence) au jury des activités de réseautage pour la relève.
Comité conseil : pérennité du Mentorat culturel suite au projet pilote 2008-2011, perspective 2013-2016	<i>Orientation 4</i> Bilan au 8 février 2012 et appui du financement demandé pour 2013-2016	2 fois	Le CQRHC a participé au 5 à 7 du 15 avril 2013 pour valoriser les résultats 2012-2013 : 37 dyades. Le CQRHC a appuyé la demande 2013-2016 du programme à la Chaire de Gestion des arts de HEC et le Conseil des arts de Montréal.
Comité de suivi 2012-2013 Transition de carrière en culture	<i>Orientation 4</i> Suivi des redditions trimestrielles et bilan	2 fois	La directrice générale du CQRHC convoque et anime le comité de suivi incluant EQ, DDCIS, MCCC, Cible Retour à l'Emploi et Travail sans frontières.
Fin de l'Alliance recherche Université Collectivité (ARUC) 2006-2011 : Appui aux autres projets de l'équipe HEC	<i>Orientation 4</i> La recherche-action sur la gouvernance et la succession à la direction des OBNL culturels	2 appuis	Le CQRHC a appuyé le projet HEC soumis à Patrimoine canadien (sans succès) et réitéré son appui pour le projet soumis au Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), en attente de décision.
Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), CRHSC	<i>Orientation 2</i> Arrimage des plans d'action et collaboration	4 fois	Le CQRHC délègue la directrice générale à l'AGA du CRHSC – Forum RH les 28-29 septembre 2012 et aux trois réunions téléphoniques dans l'année.
Comité d'études de l'OCCQ Fin du financement du programme des enquêtes	<i>Orientation 5</i> Validation et diffusion des résultats	4 fois	Le CQRHC délègue la directrice générale : réunion au sujet des enquêtes sur les professions artistiques (Artistes en arts visuels en 2012-2013).
Relais de promotion du Régime de retraite par financement salarial de groupes communautaires et de femmes (RRFS-GCF)	<i>Orientation 4</i> Diffusion des informations concernant le régime de retraite	3 fois	Le CQRHC promeut la tournée régionale d'information.

**Orientation 3 : Consolider l'approche collective (le leadership des associations, regroupements, conseils régionaux de la culture) pour favoriser l'accès au perfectionnement et rechercher le financement adapté aux besoins des clientèles culturelles.**

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Activités « hors Cadre »</b>				
<p><b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic</b> à l'égard du Modèle de coordination de la formation continue :</p> <p>Le secteur culturel a consolidé son Modèle pour ses huit sous-secteurs et tous les territoires avec l'engagement des associations, des regroupements et des conseils régionaux de la culture. Le financement du Modèle est stable pour 2010-2013, grâce à trois conditions : le financement partagé des postes de coordonnateur à la formation continue par la CPMT et les instances gouvernementales de la culture; le financement des activités sur une base régionale avec la Mesure de formation, volet Employeur (MFOR—Employeur); enfin le financement des activités multirégionales, également avec la MFOR—Employeur. Le CQRHC militera pour la pérennité du Modèle dès 2012-2013. Dans ce contexte de stabilité du financement de la MFOR—Employeur, le CQRHC est à l'affût d'autres moyens. L'accès au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) représente une opportunité en 2011-2014 pour les clientèles admissibles du secteur culturel. De même, le CQRHC veut miser sur la formation à distance.</p> <p>En raison de l'arrimage des ressources MFOR entre les secteurs et les régions, le CQRHC joue un rôle de liaison visant la complémentarité des actions. Ce soutien s'est structuré entre 2007-2010, et se poursuit en 2011-2014 par la communauté de pratiques des membres et le site web collaboratif lefilon.qc.ca. Le CQRHC soutient les études de besoins et les référentiels de compétences (hors Cadre) et il documente les effets et retombées du Modèle.</p> <p><b>Résultat visé depuis 2011-2012 : documenter les clientèles cibles de la CPMT</b></p> <p>L'effort de documenter les clientèles cibles de la CPMT pour l'année de référence 2010-2011 provient des responsables de la formation continue.</p>				
Réaliser le plan de formation selon le Modèle pour les personnes en carrière (15 ententes régionales MFOR avec les CRC et CFC Montréal; volet multirégional MFOR)	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Les sous-secteurs sont couverts, compilation de 15 régions.</li> <li>Les neuf champs de compétences sont couverts.</li> <li>Dernière année compilée des données MFOR est 2011-2012 :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 740 participations vs 7 263 (-5,6 %);</li> <li>- 12 467 heures vs 13 593 (-14,3 %);</li> <li>- en 783 sessions vs 805 (-2,7 %).</li> </ul> </li> </ul>
Tenir le jury pour la reconduction de postes de coordonnateur selon le bilan de reddition de comptes exigé par le Modèle; établir les protocoles CQRHC-associations selon l'Entente spécifique 375 k\$	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le jury s'est réuni le 3 juin 2013.</li> <li>11 protocoles en soutien à 18 associations, car deux collectifs ont un poste en partage de ressources.</li> <li>Le jury a priorisé les demandes d'outils, d'études de besoins et de référentiels de compétences (hors Cadre) pour le budget de 50 k\$ du CQRHC (Orientation 5).</li> </ul>
Tenir le jury pour la priorisation des demandes au volet Multirégional, selon les critères du Modèle; enveloppe MFOR administrée par EQ Montréal 500 k\$	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le jury s'est réuni le 1<sup>er</sup> février 2013 : 46 demandes totalisant 728 k\$ (vs 52 demandes l'an passé) : 39 projets sont priorisés pour 500 k\$.</li> <li>Le jury a accordé un taux supérieur à 10 % pour la gestion lorsque le promoteur n'a pas de coordonnateur subventionné par le Modèle (année de mise à l'essai).</li> </ul>

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Clientèles cibles de la CPMT</b> Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres du CQRHC : services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Les rapports de reddition de compte des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent en 2012-2013 une participation généralisée des jeunes de moins de 30 ans et de la relève professionnelle ayant moins de 5 ans de pratique dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires : ils constituent 34 % des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR (vs 38 % en 2011-2012).</li> </ul> Les principales problématiques déclarées sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>Confrontés aux nouveaux défis et enjeux de l'ère numérique («écart» générationnel).</li> <li>Manque de connaissances, d'expérience, de formation.</li> <li>Sensibilisation à l'entrepreneuriat : gestion de leur carrière, gestion de leur entreprise.</li> <li>Difficile intégration professionnelle et délai pour l'accès au statut professionnel représente une période précaire.</li> <li>Stimuler l'accès aux contrats ou aux emplois (besoin de stage, de bons réseaux, accès aux ressources).</li> </ul>
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres du CQRHC	O			Les rapports de reddition de compte des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : 1 % des participations vs 12 % en 2011-2012.
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des immigrants par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>On note que 8 % des clients de Transition de carrière sont des immigrants reçus au Canada (vs 23 % en 2011 et 14 % en 2010).</li> <li>Sur le plan artistique, les artistes résidents permanents accèdent au statut professionnel de l'artiste selon les critères prévus par les deux lois.</li> <li>Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : 11 % des participations (vs. 3 % en 2011-2012).</li> <li>Sur le plan de la gestion de carrière, Diversité artistique Montréal (DAM) confirme l'intérêt de leurs membres de mieux apprivoiser le fonctionnement du système public québécois de soutien aux arts et à la culture. DAM préconise la participation des résidents permanents au sein des groupes d'artistes professionnels variés, afin d'accélérer le réseautage avec les Québécois. Il s'agit d'une retombée souvent associée aux formations en gestion de carrière : les projets de collaboration ou de métissage issus de la rencontre mutuelle des artistes.</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des femmes par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux des femmes parmi les clients de Transition de carrière correspond au poids relatif dans la population active du secteur culturel.</li> <li>Le taux élevé des femmes parmi les participants en formation continue selon le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> est observé, mais non analysé.</li> <li>Les problématiques d'accès équitable des femmes au financement public, selon les domaines de création/ production, font l'objet de documentation et de revendications auprès des agences gouvernementales visées plutôt qu'auprès du CQRHC.</li> </ul>
Documenter les interventions en faveur des autochtones par les membres du CQRHC		N		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun résultat n'est documenté concernant le statut autochtone des participants, pour les activités de formation continue financées par la MFOR.</li> <li>L'enjeu de la transmission, de l'expression et de la valorisation de la culture autochtone correspond à une volonté de prise en charge par les Autochtones. Plutôt que d'inciter les Autochtones à fréquenter les formations actuelles et à adhérer aux standards artistiques du système québécois, il faut peut-être s'interroger sur la formation de formateurs, pour favoriser leur autonomie. Peut-être une collaboration entre le CQRHC et le Comité aviseur de la main-d'œuvre Autochtones et Premières nations, soutenu par la CPMT?</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Attendu l'arrimage sectoriel-régional des actions et des ressources MFOR du Modèle :</b>				
Faire vivre une autre étape de professionnalisation des coordonnateurs, en créant une communauté de pratiques. Le choix stratégique est le site collaboratif lefilon.qc.ca avec l'aide du fonds centralisé Projet majeur. La mise en commun des contenus/outils répond à l'enjeu de la gestion des savoirs; structurer la communauté de pratiques pour le partage et la co-crédation des savoir-faire pour la gestion des RH du Modèle.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser un décompte des contributions aux modules : Catalogue de la formation, Blogue de la communauté, Documentation</li> </ul>	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance au 31 mars 2013 depuis le bilan déposé à Projet majeur en 2011 : 807 activités dans le catalogue de la formation (+62 %) 154 documents référencés (+126 %) 229 billets publiés sur le blogue (+27 %) 590 commentaires publiés (+32 %)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apporter les améliorations découlant de l'enquête <i>feed back</i> menée auprès des utilisateurs à l'hiver 2009-2010 (étudiants HEC)</li> </ul>	O			<p>Pour répondre au défi d'illustrer les approches pédagogiques de l'éducation des adultes, le CQRHC a utilisé son fonds de réserve DDCIS en 2011-2012 et 2012-2013 pour développer avec le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) une boîte à outils et une trousse d'accompagnement « Bien encadrer nos experts à titre de formateurs ».</p> <p>Les coordonnateurs ont reçu leur sensibilisation à la trousse le 11 juin 2012 et une formation le 11 janvier 2013.</p> <p>Les employeurs (associations, regroupements et CRC) ont eu une conférence de valorisation de la Trousse le 11 juin 2012.</p> <p>En mars 2013, 14 comités sectoriels (CSMO) ont confirmé leur intérêt de faire former par CRAIE leur coordonnateur de formation respectif (date à planifier).</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p><b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic</b> à l'égard de la professionnalisation :</p> <p>Le CQRHC s'acquitte de ses responsabilités de comité sectoriel par rapport à la loi sur les compétences et, pour des cibles de professionnalisation données, poursuit des dossiers initiés en 2007-2010 (hors Cadre).</p>				
Former une relève de formateurs et développer les outils durables pour le Programme d'enseignement de la danse classique du Réseau de l'enseignement de la danse (RED) destinés aux écoles de loisir en 2011-2012 et 2012-2013	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>RED poursuit son orientation : les enseignants des écoles de contexte loisir doivent maîtriser 2 des 3 genres pour augmenter leur employabilité. La danse classique est le premier marché en importance (recrutement plus facile).</li> <li>Le CQRHC a accompagné le RED pour le projet financé par le FDRCMO (dépôt final 21 mars 2013) : <ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir préparé 6 formateurs selon le Guide pédagogique de la danse classique en contexte loisir.</li> <li>Avoir formé 58 participants vs cible de 52, à partir des 18 jours de stages régionaux (mai 2011 à novembre 2012).</li> <li>Avoir révisé le Guide d'enseignement (110 exercices).</li> <li>Avoir développé et testé les outils durables DVD et CD : musique d'accompagnement et illustration des 110 exercices du Guide.</li> </ul> </li> </ul>
Offrir de 2010 à 2013 l'accès en français au programme de certification ETCP aux gréeurs du spectacle (arts de la scène, cirque, festivals, cinéma), selon la demande du secteur à la suite de l'Étude MELS-CQRHC <i>Production scénique</i> . Grâce à l'aide du FDRCMO en 2010, traduction des examens de certification et préparation de deux formations de 35 heures avec Collège Lionel-Groulx (CLG). Le CQRHC détient les droits de la formation et octroie au CLG la licence exclusive de prestation du perfectionnement.	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Après l'adaptation en français en 2010, 18 certifications sont enregistrées par rapport à la cible de 10 candidats dans la demande de financement FDRCMO. Le CQRHC s'est engagé à documenter les certifications en 2011-2012 et 2012-2013.</li> <li>Les perfectionnements avancés de 35 heures en Gréage Aréna et en Gréage Théâtre mis au point avec le financement FDRCMO sont reprogrammés au prix de revient. Suite à l'évaluation des candidats, le CLG offre une formation de 15h en mathématiques, pour assurer la réussite du perfectionnement avancé.</li> <li>Campagne de promotion de la certification ETCP et du perfectionnement de niveau avancé : 15 mai 2012 au Palais des congrès (24 participants) et 13 février 2013 au Centre des Congrès de Québec (70 participants).</li> <li>Au 31 mars 2013 : 24 Québécois sont certifiés ETCP vs promesse auprès du suivi de trois ans auprès FDRCMO.</li> </ul>
Coaching pour les agents de développement en danse : Développer un outil durable et une formation pour accélérer la courbe d'apprentissage des nouveaux titulaires en poste	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>La formation veut habiliter les agents de développement de public les plus expérimentés à agir comme coachs auprès de ceux qui débutent dans leurs fonctions.</li> <li>Ce programme de formation découle de l'étude des besoins en formation réalisée au printemps 2011 par la consultante Suzanne Dion.</li> <li>Il revient à DSR de coordonner ce service par la suite.</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
S'approprier le logiciel Gaspard pour la gestion des stocks des librairies (FDRCMO 2012)	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet initié par la Société de Gestion de la Banque de Titres de Langue Française (BTLF) consiste en trois sessions de formation.</li> <li>En tout, 30 gestionnaires et propriétaires de librairie ont pu utiliser le logiciel gratuit et en tirer tous les atouts pour avantager la position concurrentielle de leur établissement.</li> <li>Notons que les 18 entreprises ayant participé aux formations ont enregistré 527 accès au logiciel Gaspard au mois d'août 2012 comparativement à 78 lors du mois de mars de la même année, une augmentation de 410 %.</li> </ul>
Développer et offrir quatre volets de perfectionnement pour les besoins communs des métiers d'art liés à l'architecture et au bâtiment (FDRCMO 2011-2012)	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le CMAQ veut mieux connaître et répondre aux besoins de formation de cette main-d'œuvre, de la soutenir par un programme cohérent et structuré de formation qui favorise le développement et la reconnaissance des compétences, et ce, dans un contexte dynamique de représentation et de valorisation des métiers d'art liés au bâtiment. Ce faisant, le CMAQ contribue à documenter les exigences des métiers dépourvus de formation reconnue et à assurer la sauvegarde des savoir-faire.</li> <li>Le projet de 18 mois a rencontré ses objectifs : la contribution de 10 experts de métiers pour définir les contenus, la préparation de 7 formateurs, la formation pour 65 inscriptions (vs la cible de 72) pour les quatre volets : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Législation et métiers d'art liés au bâtiment</li> <li>- Marque culturelle</li> <li>- Portfolio</li> <li>- Gestion de projets</li> </ul> </li> </ul>
Mettre à jour les besoins de formation continue de plusieurs associations et groupements	O		C  C	<ul style="list-style-type: none"> <li>AQAD et APASQ ont consulté chacun un groupe cible des praticiens grâce à la technique du groupe nominal et détiennent des priorités de formation continue pour les trois prochaines années.</li> <li>Suite au Congrès de l'UDA les 25 et 26 mai 2012, le plan de collecte des besoins de formation est dressé pour toutes les familles d'artistes (étude en 2013).</li> <li>Le comité théâtre a aussi établi son plan de collecte, en tenant compte des sous-groupes déjà couverts ci-devant tels AQAD et UDA (collecte en 2013).</li> </ul>
Actualiser la politique de formation continue de En Piste, à la suite de l'étude des besoins (2011-2012 et 2012-2013)	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>En Piste a mobilisé 174 membres professionnels de toute la chaîne du cirque : artistes, concepteurs, travailleurs culturels, techniciens, gréeurs, monteurs de chapiteaux, formateurs et instructeurs.</li> <li>Il en résulte un plan de formation de trois ans et l'actualisation de la Politique de formation continue de l'organisme.</li> </ul>
Élaborer la politique de formation continue des métiers			C	Avec le concours du CQPV, DTQ, RCQ et SEPDTQ, à partir de la Charte du médiateur culturel en patrimoine vivant réalisée en

du patrimoine vivant				2011.
Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Activités selon le Cadre – Norme Libraire</b>				<b>Au 31 mars 2013 : 121 certifications</b>
<p><b>Orientation stratégique 2011-2014</b></p> <p>Participer à la qualification des métiers selon la norme avec l'aide du FDRCMO : 1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) prépare la relève de façon structurée; 2) la reconnaissance professionnelle est recommandée aux libraires expérimentés, grâce au jumelage avec un évaluateur. Le processus d'évaluation et la reconnaissance des compétences (PERCPE) désormais appelé Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible également aux personnes sans emploi. Depuis 2010, le CQRHC dispose donc d'une procédure de simulation (observation hors milieu de travail).</p> <p>Depuis 2009, le CQRHC a obtenu le poste du FDRCMO <i>Coordonnateur à la formation continue</i>; l'employée Isabelle Gaudet-Labine consacre une partie de ses tâches en continu à la mise en œuvre des programmes liés à la norme.</p> <p>Depuis 2009, maintenir une étroite concertation avec l'Association des libraires du Québec (ALQ), à l'origine de la norme, pour l'utilisation d'un poste de travail au bénéfice de Isabelle Gaudet-Labine, l'accès au registre des entreprises (suivi des actions liées à la norme) et la collaboration du service de Formation continue orienté vers les compétences des libraires, dont l'investissement dans le développement d'outils en ligne au bénéfice de la norme !</p>				
Faire la promotion de la norme avec nos propres moyens			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depuis 2009, 253 entreprises ont été sollicitées et informées avec le soutien du FDRCMO (Tournée I et Tournée II). Plus de 100 entreprises ont fait former un employé à titre de compagnon.</li> <li>• Depuis 2011, le FDRCMO ne finance plus la promotion de la norme (effort ponctuel les deux années suivant le lancement public de la norme).</li> <li>• Grâce au poste financé par le FDRCMO depuis 2009, Coordonnateur de formation continue, deux jours/semaine de la tâche de Isabelle Gaudet-Labine sont consacrés à la norme Libraire ce qui explique ces résultats en 2012-2013 : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mise à jour du site web PAMT Libraire, de la page Facebook Profession Libraire, infolettres, concours Profession Libraire, nouveau Prix d'excellence en collaboration avec l'ALQ, diverses journées promotionnelles, AGA de l'ALQ, communications.</li> <li>2. Avoir répondu à une quinzaine de demandes d'information sur le PAMT par des apprentis ou des employeurs.</li> <li>3. Avoir dénombré 33 démarches d'entreprises dans le cadre du PAMT résultant en 22 libraires certifiés vs cible de 20 personnes au plan d'action. Au total, 89 libraires sont certifiés selon le PAMT.</li> </ol> </li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Former les compagnons libraires (solutions durables avec ALQ suite au désistement du FDRCMO)	O			<p>4. Avoir préparé en 2011 sans succès une demande FDRCMO pour former une 3<sup>e</sup> cohorte (plus de 100 compagnons, mais taux limité d'ententes PAMT par les entreprises), après avoir révisé la formation des compagnons selon les six compétences de la Norme Compagnons de la CPMT : changement d'approche. En 2012, avoir développé avec les ressources de l'ALQ une formation en ligne en mode synchrone et formé neuf nouveaux compagnons. En 2012-2013, la même collaboration a donné lieu à l'adaptation de cette formation pour une diffusion en mode asynchrone, pour les futurs compagnons. Au total, 109 compagnons sont formés.</p> <p>5. Avec les ressources de l'ALQ, avoir développé deux micro formations en ligne sur des compétences essentielles de la norme libraire. L'une de ces formations a été offerte sur Classe virtuelle Via et a rejoint 22 participants. Des capsules vidéo enregistrées ont aussi été prévues.</p>
Assurer la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), norme Libraire avec le soutien de la DDCIS			C	<p>6. 22 demandes de services dont 10 inscriptions, résultant en 9 candidats évalués par nos évaluateurs en RCMO. Au total, 32 libraires certifiés par RCMO.</p> <p>7. Avoir complété le tableau « Outil de réflexion pour l'amélioration de la RCMO » en février 2012, avoir demandé sans succès d'utiliser la subvention RCMO pour former une relève d'évaluateurs. Changement d'approche : préparation d'une demande de financement auprès du FDRCMO (pas de décision avant diffusion du Plan d'affectation vers la fin juin). Il s'agit de se préparer à une demande potentielle de 43 employés d'une chaîne de libraire.</p>
Encadrer la coordonnatrice FDRCMO Objectif 7 au bénéfice des programmes liés à la norme			C	<p>8. Poste créé 1<sup>er</sup> novembre 2009 pour conserver l'expertise liée à la norme d'Isabelle Gaudet-Labine. Renouvellement annuel de cette employée, qui consacre des tâches en continu au bénéfice du rayonnement de la norme Libraire.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Activités selon le Cadre – Norme Éclairagiste de plateau en cinéma</b>				
<b>Au 31 mars 2013 : 34 certifications</b>				
<b>Enjeu 2011-2014 : Respecter le protocole de partage des responsabilités CQRHC-RFAVQ</b>				
Participer à la qualification des métiers selon la norme Éclairagiste : 300 à 500 certifications dans les premiers 3 ans.				
1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (stratégie hors-PAMT) prépare la relève de façon structurée et exige un suivi des carnets innovateur, en lien avec plusieurs tournages et des compagnons différents (registre des 400 éclairagistes en carrière);				
2) la reconnaissance professionnelle est recommandée aux éclairagistes expérimentés, grâce à un jumelage avec un évaluateur. Le processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences (PERCPE) ou Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible pour les personnes sans emploi (en simulation, c'est-à-dire observations des compétences en dehors du plateau de tournage). Depuis 2011, le CQRHC dispose des outils RCMO pour les deux contextes : en observation (tournage) ou en simulation (hors tournage). Seule la mise à l'essai RCMO en observation a été faite à ce jour, car le coût-client en simulation n'a pas été accepté par la CPMT.				
Promouvoir la norme et former une large cohorte de compagnons (2010-2011 et 2012-2013)			C	<p>Dans le cadre du protocole CQRHC-RFAVQ, le financement du FDRCMO de 24 mois portait sur un plan d'action intégré (dépôt final 31 octobre 2012):</p> <p>a) Avoir informé 100 % des producteurs et des éclairagistes de l'implantation de la qualification professionnelle des éclairagistes (le lancement de la signature visuelle Certifié éclairagiste de plateau ou CEP; l'activité de remise des premiers certificats 16 février 2012; la distribution du Guide technique et pratique du métier Éclairagiste en juillet 2012).</p> <p>b) Avoir établi la base de données des éclairagistes visés par la qualification (suivi des carnets d'apprenti sur les tournages successifs, suivi de leur plan personnel de formation continue selon l'offre du RFAVQ.</p> <p>c) Avoir formé 11 compagnons vs la cible de 30. Cette cible de 30 représentait 75 % des éclairagistes destinés au rôle de compagnons sur les plateaux de tournage.</p> <p>d) Il n'y a eu aucun jumelage avec les 11 compagnons avant la fin du projet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En tant que mutuelle de formation, le RFAVQ a reçu l'aide du FDRCMO pour préparer une première cohorte du Programme de perfectionnement professionnel des éclairagistes (PPPE). Cette offre vise les nouveaux éclairagistes (permissionnaires) et fournit les rudiments théoriques et techniques au PAMT, avec le Guide technique et pratique du métier. Le PPPE et le Guide étaient vus comme des composantes essentielles du succès du PAMT dès sa conception en 2004.</li> <li>Toutes les conditions semblaient réunies en 2011, mais le financement est morcelé, les programmes ne sont pas mis en œuvre selon une véritable approche-clientèle.</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Préparer les évaluateurs et mise à l'essai de la RCMO auprès des éclairagistes expérimentés, avec l'aide de la DDCIS	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le RFAVQ et le CQRHC font une première remise de certificats le 16 février 2012 : 5 certifiés RCMO.</li> <li>Les évaluateurs font un bilan le 25 novembre 2011 et le 14 février 2012. Beaucoup d'améliorations souhaitées sont décrites par l'exercice « Outil de réflexion pour l'amélioration de la RCMO » déposé à la CPMT. Une demande de soutien au FDRCMO est déposée suite à la séance du 14 février 2012, mais la réponse est arrivée après la fin du projet, 8 mois plus tard (12 décembre). Le RFAVQ et CQRHC ont essuyé une perte financière partagée à cet égard, car d'un commun accord ils avaient procédé aux travaux afin que les évaluateurs travaillent avec les outils améliorés.</li> <li>Entre juillet 2012 et le 31 mars, un nombre impressionnant de 34 nouveaux éclairagistes ont été évalués.</li> <li>Les syndicats AQTIS et IATSE 514 apposent le sigle Certifié éclairagiste de plateau (CEP) dans leur bottin respectif pour les éclairagistes certifiés.</li> </ul>
<b>Collaborer avec le milieu de l'enseignement pour l'adéquation formation-emploi</b>				
Collaborer avec le MELS concernant les chantiers d'optimisation des programmes de formation technique et professionnelle			C	<p>Le CQRHC a participé aux étapes du MELS pour ces dossiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les enjeux de l'Étude des besoins en patrimoine culturel (2007) et de l'Étude de référence des métiers d'arts liés au bâtiment ont alerté le CQRHC au sujet des programmes Taille de pierre, Ébénisterie artisanale, Verre (soufflage de néon), Maçonnerie. Les consultations ont porté sur les collectes de données et les orientations qui en découlent (résultat : aucune compétence liée au contexte patrimonial ou intervention sur bâtiment existant);</li> <li>la révision DEC Production théâtrale (depuis étude des besoins en 2007) pour le faire évoluer vers « Production scénique » : une rencontre avec les établissements en mars 2013, mais l'analyse de situation de travail est reportée après juin 2013.</li> </ul>

**Orientation 4: Valoriser auprès des membres les outils pouvant renforcer les pratiques de GRH et de gestion de carrière (GC).**

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p><b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :</b></p> <p>La mission du CQRHC vise toutes les étapes du cycle de la carrière. Le CQRHC offre son aide pour réduire ou éliminer les contraintes d'accès aux ressources et aux services publics d'Emploi-Québec pour la population active du secteur culturel en intégration (relève), en carrière ou en transition. Le CQRHC sollicite la vigie de tous ses membres à l'égard des défis rencontrés et des solutions envisagées pour favoriser l'intégration des clientèles cibles définies par la CPMT.</p> <p>En réponse aux défis particuliers du secteur caractérisé par la prépondérance des travailleurs autonomes, le CQRHC favorise l'accès à la gestion de carrière (GC) tout au long de la vie professionnelle. À l'égard des organisations culturelles, le CQRHC encourage les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et en gouvernance en faisant connaître les outils existants et valorise notamment le mentorat en gestion culturelle pour faciliter la succession à la direction.</p>				
<p><b>Orientation relative à la clientèle des jeunes ou de la relève :</b></p> <p>Encourager l'intégration professionnelle (moins de 30 ans). L'expérience du défunt programme « Relève » du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec (FSCACQ) fournit les orientations privilégiées : 1) favoriser la consolidation des organisations existantes en intégrant les jeunes dans les fonctions organisationnelles, cherchant à éviter la création de nouvelles structures (incorporations); 2) favoriser la mise à l'essai des premières œuvres/créations/productions avec un soutien financier par projet, représentatif du modèle de financement en vigueur dans le secteur culturel.</p> <p><b>Problématique d'équité :</b></p> <p>La MFOR n'autorise pas l'accès aux formations continues des diplômés de moins de 2 ans, d'où le recours à la Stratégie d'action jeunesse (FRIJ) pour la formation en gestion de carrière et le réseautage avec le milieu. L'accès aux premières expériences professionnelles peut être soutenu par Emploi-Québec (Jeunes Volontaires, Expérience de travail) et Services Canada (jeunes stagiaires).</p>				
Valoriser les résultats des projets des neuf régions actives « Outiller la relève artistique » pour les jeunes de moins de 30 ans, selon Stratégie action jeunesse 2009-2014.			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les actions sont régionales et les résultats sont communiqués aux Forums jeunesse des CRÉ : formation en gestion de carrière, information et réseautage, première bourse ou première expérience de travail (avec CALQ, EQ ou Services Canada).</li> <li>Certains CRC ont intégré des actions ciblant la relève dans leur offre de services, en l'absence d'une entente FRIJ.</li> <li>Le CQRHC siège au Comité Conseil de ORAM à Montréal (2011-2014).</li> </ul>
Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres du CQRHC : services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2011-2012 la participation des jeunes de moins de 30 ans et de la relève professionnelle ayant moins de 5 ans de pratique dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires représente 34 % des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR.</li> </ul>

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p><b>Orientation relative aux gestionnaires</b>            La gouvernance et les bonnes pratiques en GRH des dirigeants actuels, de même que le défi de la relève à la direction répondent à un enjeu partagé du CQRHC et des bailleurs de fonds aux arts et à la culture. La prépondérance des OBNL rend importante la formation des gestionnaires salariés, mais aussi des administrateurs des CA, car ils sont la « partie employeur » selon la Loi sur les compagnies (section III).</p> <p><b>Problématique d'équité</b>            Les personnes qui exercent des fonctions bénévoles comme les administrateurs et les mentors ne sont pas admissibles aux activités financées par la MFOR (personnes en emploi). Le Modèle permet toutefois de couvrir les compétences des gestionnaires salariés des OBNL ou entreprises à but lucratif. Les salariés qui relèvent des administrations municipales doivent acquitter le plein prix de leur participation à la formation continue.</p>				
Participer au Réseau RH Culture, 20 grands employeurs culturels en codéveloppement (4 rencontres/années)			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre rencontres par année, selon les thèmes suggérés par les participants.</li> <li>• Depuis septembre 2012, ces activités sont des crédits de perfectionnement admissibles au renouvellement du titre CRHA des participants visés.</li> </ul>
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres du CQRHC	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les rapports de reddition de comptes des membres actifs avec le <i>Modèle de coordination de la formation continue</i> révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : le dénombrement est entré en vigueur en 2010-2011. Rappelons que les gestionnaires représentent 1 % des participations déclarées.</li> </ul>
Valoriser les formations en GRH et en gouvernance à partir des résultats du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel) et d'autres bailleurs de fonds	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'AGA 2013, le rapport annuel met en évidence les activités en GRH et en gouvernance, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 19 activités l'an passé).</li> </ul> <p>Les mentions du jury en GRH et Gouvernance vont aux organismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo</li> <li>• Regroupement québécois de la danse</li> <li>• Société des musées québécois</li> <li>• Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent</li> <li>• Conseil de la culture de l'Estrie</li> <li>• Conseil de développement culturel du Centre-du-Québec</li> <li>• Culture Lanaudière</li> <li>• Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches avec le Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques</li> <li>• Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean avec le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Valoriser les outils GRH existants du CQRHC, du CRHSC et des autres comités sectoriels			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le 31 octobre 2012, le CRHSC est venu présenter devant 25 membres du CQRHC ses outils et son plan d'affaires, en relais à la fin du financement des conseils sectoriels par le gouvernement fédéral le 31 mars 2013.</li> <li>Le CRHSC adapte en mode <i>e-publications</i> beaucoup d'outils GRH et certains référentiels de compétences.</li> </ul>
Diffuser l'outil GRH « trousse d'accueil des nouveaux employés » ou manuel employeur-employés dans le secteur de la librairie			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accès en ligne à l'outil « Aide à la rédaction » pour inciter les gestionnaires à remplir leur trousse (solution durable).</li> </ul>
Conclure le projet pilote 2008-2011 de mentorat en gestion culturelle (cible de 60 jumelages dans la région métropolitaine), rechercher avec Mentorat culturel inc. une solution pour la continuité du programme	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>La cible du projet pilote fut atteinte avec 60 jumelages; la relation mentorale se poursuit pour les deux tiers des jumelages et les mentors sont toujours accessibles.</li> <li>L'évaluation des effets a montré que les parties retirent les bénéfices prévus selon l'Entente de mentorat signée par les parties : transfert intergénérationnel et gratification pour le mentor, consolidation des savoir-être et savoir-faire souhaités par le mentoré .</li> <li>Après le bilan du 18 janvier 2012, la Chaire de gestion des arts de HEC prend le relais : grâce aux 20 mentors et leur propre recrutement, il en résulte 37 dyades actives (célébration le 15 avril 2013).</li> <li>Le CQRHC appuie leur demande de financement 2013-2016.</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p><b>Orientation relative à la gestion de carrière</b></p> <p>La gestion de carrière ou GC est l'autre visage de la GRH, dans un monde du travail caractérisé par la prépondérance du statut de travailleur autonome (T.A.) : encourager la GC tout au long de la vie professionnelle en raison de l'évolution du plan d'action des T.A. selon la définition de leur critère de succès, le niveau d'excellence, les phases de la vie active...</p> <p>Encourager l'approche globale en gestion de carrière : le projet de vie repose sur l'équilibre vie professionnelle, stabilité financière, vie sociale et/ou familiale. Avec le Centre Louis-Jolliet (classe virtuelle VIA), le CQRHC obtient l'aide de Projet majeur (2010-2013) pour finaliser et implanter la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat. Structurée selon les paramètres du programme Intégration socioprofessionnelle (ISP), le CLJ obtiendra le financement du MELS pour les participants francophones nés au Québec et résidents permanents, qui correspondent aux critères du programme selon leur niveau : professionnalisation ou relève, en développement, mi-carrière. Le prix de revient sera établi et communiqué pour favoriser l'accès aux artistes francophones hors Québec.</p>				
Favoriser le référencement des artistes et travailleurs autonomes aux services appropriés, que ce soit la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat du Centre Louis-Jolliet, les ateliers de groupe en gestion de carrière (modules spécialisés), voire le bilan de compétences lorsque la transition de carrière arrive.	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avec la fin du financement de Projet majeur, l'offre est mise à l'essai au printemps 2013 à l'aide de cinq groupes dont les participants proviennent de dix régions du Québec.</li> <li>• À la rencontre annuelle des membres en juin 2013, on assiste à la présentation publique de l'offre de formation. Au même moment, le CRHSC met en ligne l'autoformation The Art of Managing Your Career réalisée en partenariat avec iPal, pour desservir les artistes et les travailleurs autonomes anglophones.</li> <li>• La stratégie de diffusion fera appel aux trois profils en contact avec les artistes et travailleurs autonomes : les coordonnateurs à la formation continue, les agents de développement, les conseillers en orientation (Transition de carrière).</li> </ul>
Valoriser les formations en GC selon l'approche globale (réalisation du plan d'action) à partir des résultats du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel)	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'AGA 2013, le rapport annuel met en évidence les activités en GC selon l'approche globale, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 2 activités en 2011-2012) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil québécois de la musique</li> <li>• CQRHC avec Blanche Morin, Claude Gillet et le Centre Louis-Jolliet</li> </ul> </li> <li>• Dans toutes les régions et dans plusieurs milieux disciplinaires, des modules spécialisés de 7h et 14h visent des habiletés et des compétences reliées à la GC (portfolio, autopromotion web, utilisation des réseaux sociaux, fiscalité, rédaction de demandes de subvention, etc.)</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p><b>Orientation relative aux travailleurs âgés de 45 ans et plus</b></p> <p>Concrétiser le filet de sécurité sociale inscrit au plan d'action « Pour mieux vivre de l'art » par la Mesure 10 qui cible la transition de carrière pour les travailleurs intermittents (périodes sans rémunération entre les périodes d'engagement). Il s'agit d'aider Emploi-Québec à rendre accessibles les services d'aide à l'emploi (counseling individuel) pour aider les personnes en transition de carrière. Ceux-ci sont confrontés généralement à cette réorientation au mitan de la vie, entre 40 et 50 ans, en raison des problèmes persistants sur le plan de la performance et des creux de carrière jugés impossibles à supporter.</p> <p>Les travailleurs autonomes ne font pas partie des cibles prévues dans les ententes de services entre Emploi-Québec et les ressources externes qui offrent les services d'aide à l'emploi aux travailleurs salariés devenus prestataires d'assurance-emploi ou les personnes avec soutien du revenu (ces clientèles cibles reçoivent gratuitement les services). En tant que « sans chèque », l'universalité des services est possible pour les travailleurs intermittents de la culture à la condition que le counseling ne soit pas interrompu lorsque ceux-ci retournent ponctuellement travailler pour assurer leur subsistance en l'absence de soutien du revenu.</p> <p>Les résultats visés suite au counseling sont : maintien en carrière avec nouveau scénario de pratique, carrière connexe, autre secteur (avec ou sans parcours de formation).</p>				
Chaque année, 200 travailleurs intermittents en culture ont accès aux services d'employabilité pour faire un bilan de compétences. Emploi-Québec finance deux ententes : Cible Retour à l'Emploi (CRE) et Travail sans frontières (TSF)			C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'adaptation des services (counseling individuel) et la reddition de comptes sont à la satisfaction du CQRHC, grâce à la vigilance du comité de suivi.</li> <li>• Les membres du CQRHC participent au recrutement, ce qui explique 80 % des inscriptions (les autres sont référés par les ressources externes ou les CLE)</li> <li>• Le CQRHC a fourni le soutien expert d'une spécialiste en GC pour le personnel de CRE et TSF.</li> </ul>
Partager les résultats selon la reddition de comptes trimestrielle des ressources externes (comité de suivi) et préparer un rapport annuel d'évaluation	O			<p>Le bilan de l'AN 4 fut publié dans le site web CQRHC (188 clients ou 95 % de la cible), en comparant avec l'année 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 % embrassent un changement majeur (40 % en 2011), lorsqu'on additionne les clients dont le plan d'action les conduit vers un métier connexe à leur pratique actuelle, vers une nouvelle fonction de travail en culture, ou à l'extérieur du secteur.</li> <li>• si 65 % maintiennent leur carrière (60 % en 2011), plusieurs d'entre eux font une recherche d'emploi pour dénicher un revenu complémentaire. Certains souhaitent suivre une formation en gestion de carrière pour établir un nouveau scénario de pratique (plan d'action et revenu complémentaire);</li> <li>• après 12 semaines, 78 % sont au travail (un sur cinq en tant que travailleur autonome), 20 % effectuent un retour en formation (12 % en 2011) et 2 % sont inscrits dans une autre mesure d'emploi (28 % encore en recherche d'emploi en 2011);</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33 % proviennent des arts de la scène (39 % en 2011), 23 % du domaine de l'audiovisuel (32 % en 2011), 19 % en communications (15 % en 2011); les autres sous-secteurs regroupent moins de 5 % des clients selon le dernier emploi dans le secteur culturel;</li> <li>• 8 % ont demandé et reçu des services en anglais (17 % en 2011);</li> <li>• 8 % ont un statut d'immigrant (23 % en 2011);</li> <li>• les femmes (69 %) recourent plus souvent aux services que les hommes (60 % en 2011);</li> <li>• 65 % des clients ont moins de 45 ans (65 % également en 2011 au moment de consulter);</li> <li>• 38 % des clients ont consulté alors qu'ils étaient encore actifs (en emploi ou travailleurs autonomes) ;</li> <li>• parmi les autres (62 %), 29 % déclarent de l'assurance-emploi, 9 % de l'aide sociale et 23 % étaient sans chèque (ni travail ni soutien public) ;</li> <li>• 76 % sont sans travail rémunérateur depuis moins d'un an (71 % en 2011) ;</li> <li>• 68 % ont déclaré des études universitaires (67 % en 2011);</li> <li>• 83 % ont entendu parler des services grâce à la promotion relayée par le CQRHC et ses membres basés sur l'Île de Montréal (79 % en 2011); les autres sont des clients référés par les Centres locaux d'emploi une fois qu'ils ont constaté le profil artistique des personnes en demande de services.</li> </ul>
L'entente de services AN 5, du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013, se poursuit.			C	Le partage des résultats de CRE et TSF se fait au comité de suivi encadré par le CQRHC (reddition trimestrielle, suivi post counseling jusqu'au 30 octobre 2012).
Répondre de manière adaptée aux ajustements requis pour les travailleurs expérimentés	O			<p>Autres problématiques identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouver et former une relève à la succession de l'entreprise, transférer leur expertise (entreprises culturelles, métiers d'art)</li> <li>• S'adapter aux technologies numériques (promotion, réseaux sociaux, etc.)</li> <li>• Employabilité (moins de contrats pour cette catégorie d'âge)</li> </ul> <p>Initiatives particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Union des artistes a offert un stage « voix de 50 ans et plus » pour optimiser l'employabilité de ce groupe d'âge, en doublage et post-synchronisation.</li> </ul>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Participer à la consultation des partenaires organisée par le Comité consultatif des travailleurs 45 ans et plus	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>Le 31 mai 2012, le CA accueille le consultant de Nadeau-Bellavance et répond aux questions de la consultation.</li> <li>Le CQRHC offre, sans succès, son assistance pour produire la synthèse des préoccupations atypiques de la culture.</li> <li>Lors du Colloque le 25 octobre 2012, le CQRHC se retire de l'atelier, car seules les préoccupations de l'employeur sont visées par le scénario d'animation.</li> </ul>
Explorer la faisabilité d'une entente de services pour les régions 03-12	O			À l'occasion du Colloque du 25 octobre, le CQRHC renoue avec l'organisme Aide de préparation à l'Emploi (APE) qui a jadis participé au PPTA sur la transition de carrière pour la région de Québec. Les démarches auprès de APE, avec le CCQCA, puis avec la direction Emploi-Québec Capitale nationale ont été faites pendant la période de planification des achats de places (à suivre).

**Orientation 5: Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution**

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic</b>				
<p>Le CQRHC demeure solidaire de l'Axe 3 de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture, selon laquelle les enquêtes et les recherches statistiques sont confiées à l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ). Par conséquent, le CQRHC adhère au SCACCQ (2004) plutôt qu'au SCIAN (2004) pour classer les données du secteur culturel. Le CQRHC demeure à l'affût du financement pour collaborer aux enquêtes sur les professions artistiques initiées par l'OCCQ et pour les référentiels de compétences hors Cadre lorsque les métiers ne mènent pas à une norme professionnelle.</p> <p>La tradition de collaboration entre notre comité sectoriel et le conseil sectoriel canadien est en vigueur depuis la fondation du CQRHC (1999). En tant que membre du Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), le CQRHC a coopéré avec le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) à la réalisation du diagnostic canadien des ressources humaines avec l'expertise du Conference Board of Canada (2010). La représentativité du Québec y est importante. Plusieurs recherches découleront de ce diagnostic entre 2011-2014, sollicitant de nouvelles coopérations entre le CRHSC, le CQRHC et ses membres.</p> <p>À la fin du soutien fédéral aux conseils sectoriels canadiens, le CRHSC a adopté un plan d'affaires qui maintient la concertation avec le CAPET, en vue de la diffusion de son patrimoine d'outils, de documents, d'études.</p>				
Réaliser et diffuser la Charte et le Profil de compétences des chorégraphes			C	<p>Le profil de compétences « Chorégraphes en danse » a été réalisé par le Regroupement québécois de la danse (RQD), avec le soutien du CQRHC (2011-2012 et 2012-2013). En tout, 18 experts de métier ont été consultés par le spécialiste Pierre Morin.</p> <p>Cet outil pourra aider les chorégraphes professionnels à faire reconnaître leur expertise, à évaluer leurs compétences ou à identifier leurs besoins en matière de perfectionnement. Pour les employeurs et les organismes de formation ou de services, le profil des compétences permet de soutenir la description de profils d'emploi utiles pour le recrutement de personnel qualifié, l'élaboration et l'évaluation d'activités de perfectionnement ainsi que l'établissement ou l'adaptation de programmes de formation initiale. Le RQD doit proposer un plan de dissémination en 2013, incluant du perfectionnement pour ces professionnels.</p>
Réaliser et diffuser le Profil de compétences Marque culturelle des métiers d'art liés au bâtiment et à l'architecture (budget spécial de la DDCIS)	O			<p>Grâce au soutien du CQRHC, le Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ) a réalisé le profil de compétences des artisans, avec l'aide du spécialiste André Adan DIDACTION et 15 experts. Les travaux furent réalisés comme une suite nécessaire à la publication <i>Les métiers d'art liés au bâtiment. Étude de référence sur les métiers et la formation</i>, parue en 2010. Le profil de compétences s'attache aux compétences partagées par les artisans en contexte patrimonial ou une intervention sur un bâtiment existant (se distinguant des métiers de la construction).</p>

O : oui

N : non

C : en continu

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Réaliser et diffuser le Dictionnaire des compétences en gestion des collections avec la SMQ en 2011-2012 et 2012-2013 (budget spécial de la DDCIS)			C	Six fonctions de travail sont visées par ce Dictionnaire des compétences : conservateurs, archivistes, techniciens, photographes, scientifiques, restaurateurs. Cet outil sera utile à 62 % des institutions muséales qui gèrent des collections, pour éclairer les interrelations entre les responsabilités des uns et des autres dans leur interaction en institutions ou dans l'éventualité du travail à mandat. Ultérieurement, il s'agit également d'un référentiel indispensable pour mettre à jour les besoins de formation continue.
Diffuser la Charte et le profil de compétences pour une équipe « Médias interactifs » du CRHSC	O			Le 1 <sup>er</sup> novembre 2012, lors des validations au Québec, le CQRHC a réuni les partenaires MCCQ, CALQ et SODEC concernés par la Stratégie numérique en culture. Le RFAVQ était aussi invité à cette présentation du CRHSC : le développement de l'expertise et des compétences relève du comité sectoriel et de la mutuelle.
<b>Relation avec le CRHSC</b>				
Le CQRHC est membre du Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET) et membre du comité directeur de l'étude			C	Contribution en temps et expertise du CQRHC, depuis l'adoption de notre plan 2011-2014, pour les convergences de nos actions prioritaires avec les 20 recommandations découlant de l'Étude sur les ressources humaines du secteur culturel du CRHSC (2010).
<b>Relations avec l'OCCQ</b>				
Collaborer au comité d'études de l'OCCQ : Enquêtes sur les professions artistiques	O			<ul style="list-style-type: none"> <li>La diffusion de Danseurs, danseuses et chorégraphes en danse</li> <li>L'analyse de Artistes en arts visuels</li> </ul>

# Bilan des activités de formation financées par Emploi-Québec

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2011-2012

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2011-2012 : nombre de sessions, d'heures et de participations déclaré (excluant les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs) :

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Nombre de sessions			Nombre d'heures			Nombre de participations déclarées				
	Groupe	proportion en %	Formule ind.	proportion en %	Formule ind.	Total	Groupes	Formule ind.	Total	variation en %	
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	13					13	48	179	179		
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	8		25			33	269	69	38		
Conseil québécois de la musique (COM)	26		29			55	477	358	29		
En Piste, Regroupement des professionnels des arts du cirque	17		9			26	327	162	9		
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	8		19			27	113	82	19		
Regroupement des centres d'artistes autochtones du Québec (RCAAQ)	6		23			29	42	63	73		
Regroupement québécois de la danse (RQD)	9		36			45	406	2164	50		
Société des musées québécois (SMQ)	8		15			23	120	125	38		
Union des artistes (UDA)	49					49	1484	514			
Collectifs des auteurs et des concepteurs :						0					
Collectifs des auteurs et des concepteurs de la scène du Québec (APASQ)	4					4	111	34			
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	3					3	31	29			
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTeC)	4		6			10	70	36	6		
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	6					6	27	55			
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	5		9			14	50	60	6		
Regroupement d'associations de producteurs de théâtre (RAPThéâtre)	5					5	60	50			
Montréal (volet multirégional) <sup>2</sup>	16					16	491	270			
Arrimage (île-de-la-Madeleine)	3					3	37	27			
CRC Abitibi-Témiscamingue	25		10			35	193	253	10		
CRC Bas-St-Laurent	20		32			52	257	195	40		
CDC Centre-du-Québec	14		14			14	97	113			
CRC Côte-Nord	11		13			24	168	97	13		
CRC Estrie	30		19			49	355	336	23		
CRC Gaspésie	6		24			30	62	50	32		
CRC Lanaudière	19					19	112	200			
CRC Laurentides	11		29			40	145	101	29		
CRC Maurice	18					18	156	295			
CRC Montérégie	19		11			30	403	175	11		
CRC Outaouais	38		8			46	410	252	8		
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	47		1			48	505	7			
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	12		5			17	221	121	6		
<b>TOTAL 2011-2012</b>	<b>460</b>	<b>59%</b>	<b>323</b>	<b>41%</b>	<b>783</b>	<b>-2,7%</b>	<b>7 245</b>	<b>7 297</b>	<b>447</b>	<b>7 744</b>	<b>-5,6%</b>

  

<b>TOTAL 2010-2011</b>	<b>59%</b>	<b>805</b>	<b>41%</b>	<b>14 545</b>	<b>-19,4%</b>
<b>TOTAL 2009-2010</b>	<b>59%</b>	<b>912</b>	<b>41%</b>	<b>18 049</b>	<b>32,8%</b>
<b>TOTAL 2008-2009</b>	<b>63%</b>	<b>798</b>	<b>37%</b>	<b>13 593</b>	<b>-1,0%</b>
<b>TOTAL 2007-2008</b>	<b>67%</b>	<b>768</b>	<b>33%</b>	<b>13 733</b>	<b>1,5%</b>
<b>TOTAL 2006-2007</b>	<b>70%</b>	<b>768</b>	<b>30%</b>	<b>13 528</b>	

  

<b>TOTAL 2010-2011</b>	<b>8 206</b>	<b>-1,7%</b>
<b>TOTAL 2009-2010</b>	<b>8 350</b>	<b>9,5%</b>
<b>TOTAL 2008-2009</b>	<b>7 623</b>	<b>19,2%</b>
<b>TOTAL 2007-2008</b>	<b>6 395</b>	<b>4,6%</b>
<b>TOTAL 2006-2007</b>	<b>6 115</b>	

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 30 sessions pour plus de 3 249 heures et 1 619 participations estimées.

2. Données déclarées par d'autres promoteurs que les coordonnateurs du Modèle.

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2011-2012  
 Tableau 2. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2011-2012. Nombre de participations selon les clientèles cibles : Relève, Immigrant, Gestionnaire (excluant les activités déposées au Voleur multirégional et au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal)). Les données sont partielles.

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Nombre de participations déclarées selon les clientèles cibles									
	Relève			Immigrant			Gestionnaire			Total des participations
	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total	
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)	112	SO	112	2	SO	2	65	SO	65	
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	22	8	30	0	0	0	1	0	1	
Conseil québécois de la musique (CQM)	126	9	135	18	0	18	111	11	122	
En Piste. Regroupement des professionnels des arts du cirque	46	3	49	2	1	3	30	6	36	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	25	7	32	0	0	0	2	1	3	
Regroupement des centres d'artistes autochtones du Québec (RCAAQ)	27	21	48	0	0	0	29	49	78	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	1334	22	1356	113	3	116	27	10	37	
Société des musées québécois (SMQ)	37	12	49	10	1	11	32	12	44	
Union des artistes (UDA)	202	SO	202	4	SO	4	21	SO	21	
Collectifs des auteurs et des concepteurs :										
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	15	SO	15	1	SO	1	5	SO	5	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	9	SO	9	0	SO	0	4	SO	4	
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTEC)	19	6	25	0	0	0	2	0	2	
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	33	SO	33	0	SO	0	14	SO	14	
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	17	9	26	0	0	0	9	0	9	
Regroupement d'associations de producteurs de théâtre (RAPThéâtre)	25		25	0		0	23		23	
Montréal (volet multirégional)										
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	13	SO	13	0	SO	0	0	SO	0	
CRC Abitibi-Témiscamingue	47	1	48	9	0	9	38	0	38	
CRC Bas-St-Laurent	68	17	85	6	2	8	20	4	24	
CDC Centre-du-Québec	9	SO	9	4	SO	4	9	SO	9	
CRC Côte-Nord	16	0	16	1	0	1	12	4	16	
CRC Estrie	79	15	94	1	0	1	47	0	47	
CRC Gaspésie	7	5	12	0	0	0	6	5	11	
CRC Lanaudière	40	SO	40	0	SO	0	152	SO	152	
CRC Laurentides	22	2	24	0	0	0	5	2	7	
CRC Mauricie	27	SO	27	4	SO	4	35	SO	35	
CRC Montérégie	46	SO	46	0	1	1	0	SO	0	
CRC Outaouais	129	5	134	1	0	1	22	0	22	
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	151	3	154	19	0	19	198	1	199	
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	24	2	26	0	0	0	0	2	2	
<b>TOTAL 2011-2012</b>	<b>2 727</b>	<b>147</b>	<b>2 874</b>	<b>195</b>	<b>8</b>	<b>203</b>	<b>919</b>	<b>107</b>	<b>1 026</b>	<b>7 474</b>
			<b>38%</b>			<b>3%</b>			<b>14%</b>	
<b>TOTAL 2010-2011</b>			<b>21%</b>			<b>1%</b>			<b>9%</b>	<b>8 206</b>



# Rapport du trésorier

---

## La diversification des revenus toujours au rendez-vous

Le cumul des projets développés au cours de l'année se traduit par un ajout de 816 392 \$. Cette année, la subvention annuelle de fonctionnement représente 34 % des revenus, tandis que les investissements en provenance de 14 autres protocoles représentent 66 % de ceux-ci. Pour une cinquième année consécutive, le CQRHC passe le cap du million.

## Le critère de la contribution des partenaires d'une valeur de 50% de la subvention annuelle: une performance inégalée

Les états financiers vérifiés démontrent que la contribution des partenaires dépasse largement le critère de 15 % de la valeur de la subvention annuelle DDCIS, conformément à l'Entente-cadre qui nous lie à la CPMT. Le montant est supérieur à 2011-2012 en raison notamment de nombreuses contributions en temps de la part de plusieurs partenaires.

Outre la subvention dédiée au fonctionnement du comité sectoriel, le CQRHC a réalisé 14 projets, dont six financés par la DDCIS par le biais d'ententes spécifiques dans le cadre de la Concertation pour l'emploi (CPE), du Pacte pour l'emploi ou de Projet majeur, six par le Fonds du 1 % (FDRCMO) et deux par Emploi-Québec.

## Subvention annuelle DDCIS

L'utilisation totale des sommes disponibles provenant de la DDCIS est de 427 819 \$. Le dépassement de coût s'élevant à 319 \$ est absorbé par la réserve budgétaire, autorisée par l'Entente-cadre. D'une valeur n'excédant pas 25 000 \$, celle-ci doit faire l'objet d'un suivi et être consignée à l'Annexe aux états financiers (rapport spécial adopté en même temps que les états financiers vérifiés). Au 31 mars 2013, le solde de la réserve budgétaire est à zéro.

## Ententes spécifiques DDCIS

### 1- Entente spécifique pour les postes de coordonnateur

L'Entente spécifique (CPE) établie à 375 000 \$ est utilisée à 100 %. Le CQRHC s'est acquitté des modalités administratives en vigueur. La DDCIS reçoit les rapports de reddition de comptes de toutes les associations soutenues.

### 2- Entente spécifique pour la Reconnaissance des compétences – norme Libraire

L'entente débute le 1<sup>er</sup> avril 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention est d'une valeur maximale de 15 000 \$. Le versement de la contribution est basé sur les coûts réels et se fait selon l'avancement du projet, sans excéder les critères établis dans l'entente. Au 31 mars 2013, le CQRHC a utilisé 6 606 \$. Un nouveau protocole sera signé en 2013-2014.

### 3- Entente spécifique pour la Reconnaissance des compétences – norme Éclairagiste de plateau

L'entente débute le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention est d'une valeur maximale de 30 000 \$ à laquelle s'est ajouté un addenda de 7 100 \$ pour un total de 37 100 \$. Le versement de la contribution est basé sur les coûts réels et se fait selon l'avancement du projet, sans excéder les critères établis dans l'entente. Au 31 mars 2013, le CQRHC a utilisé 34 397 \$. Un nouveau protocole sera signé en 2013-2014.

### 4- Entente spécifique pour Marque culturelle métiers d'art liés au bâtiment

Le projet débute le 19 mars 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention totale de 20 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 7 200 \$ en 2011-2012 et 12 800 \$ en 2012-2013. Le montant accordé en 2011-2012 est utilisé à 100 %. Le montant accordé en 2012-2013 est utilisé à 100 %, mais le projet comporte des charges excédentaires de 5 013 \$. La DDCIS accordera une aide supplémentaire pour absorber ces coûts dans l'exercice 2013-2014.

### 5- Entente spécifique pour Dictionnaire de compétences Gestion des collections

Le projet débute le 19 mars 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention totale de 55 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 16 500 \$ en 2011-2012 et 38 500 \$ en 2012-2013. Le montant accordé en 2011-2012 est utilisé à 100 %. Le montant accordé en 2012-2013 est utilisé à 95 %, soit 36 556 \$.

### 6- Fonds centralisés des Projets majeurs pour la formation en gestion de carrière (GC) en ligne avec tutorat

Le projet de mise en ligne d'une plateforme de formation à distance pour les travailleurs autonomes du secteur culturel débute en février 2011 et se termine en juin 2013. La subvention totale est de 99 669 \$. Au 31 mars 2013, le CQRHC a reçu deux versements cumulant 65 083 \$.

alors que les dépenses s'élèvent à 65 458 \$. L'excédent de 375 \$ est reporté en 2013-2014. Par conséquent, le CQRHC n'a pas sollicité le troisième versement avant la fin d'exercice, comme prévu au budget.

### **Protocoles avec le FDRCMO**

#### **1- Poste de coordination à la formation continue III**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> novembre 2011 et se termine le 31 octobre 2012. La subvention totale de 70 000 \$ sur deux exercices financiers est utilisée à 100 %. Au 31 mars 2013, le dernier versement de 7 000 \$ est à recevoir.

#### **2- Poste de coordination à la formation continue IV**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et se termine le 31 octobre 2013. La subvention totale est de 70 000 \$ sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2013, le CQRHC n'avait pas reçu le premier versement de 21 000 \$ prévu à la signature de l'entente sur dépôt des pièces justificatives et les dépenses s'élèvent à 31 811 \$. Ce montant est inscrit en tant que subvention à recevoir.

#### **3- Qualification selon la norme Éclairagiste – Formation des compagnons**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> octobre 2010 et se termine le 31 octobre 2012. La subvention totale est de 140 893 \$, incluant un addenda, sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2013, la subvention est utilisée à 78 %. Le CQRHC a reçu trois versements cumulatifs de 128 085 \$. Après analyse du dossier par l'analyste FDRCMO, les dépenses admissibles sont révisées à la baisse pour un total de 110 555 \$. Du solde de 17 530 \$, le CQRHC rembourse 6 475 \$ au ministre des Finances. L'exercice 2012-2013 se termine avec un excédent de 11 055 \$, inscrit en tant que revenu généré.

#### **4- Transfert intergénérationnel de compétences pour une relève d'enseignants de la danse classique (hors cadre)**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> mai 2011 et se termine le 30 avril 2013 selon l'entente, mais au 31 mars 2013 le projet est terminé. La subvention totale est de 224 993 \$ sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. La subvention est utilisée à 100 %. Au 31 mars 2013, le dernier versement de 22 499 \$ est à recevoir.

#### **5- Diffusion des activités de formation pour les métiers d'art liés au bâtiment (hors cadre)**

Le projet débute le 15 juin 2011 et se termine le 25 mai 2013. La subvention totale est de 100 217 \$ sur trois exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au 31 mars 2013, le CQRHC a reçu trois versements cumulatifs de 90 195 \$ et les dépenses égalent les revenus.

#### **6- Formation sur la gestion des stocks pour les libraires**

Le projet débute le 7 décembre 2011 et se termine le 31 mai 2012. La subvention totale est de 15 544 \$ sur deux exercices financiers et est versée en quatre étapes. Au terme du projet, la subvention est utilisée à 55 %. Le CQRHC a reçu 9 400 \$ et dépensé 8 545 \$. L'exercice 2012-2013 se termine avec un léger excédent de 855 \$, inscrit en tant que revenu généré.

### **Autres apports**

#### **1- Emploi-Québec (MFOR) – Formateurs-tuteurs en gestion de carrière à distance**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention totale est de 41 095 \$. Au terme du projet, le CQRHC a utilisé 40 548 \$.

#### **2- Emploi-Québec (MFOR) – Perfectionnement pour les professionnels de la gestion de la formation continue**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et se termine le 31 mars 2013. La subvention totale est de 9 625 \$. Au terme du projet, le CQRHC a utilisé 7 427 \$.

Michel Perron

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

RÉSULTATS  
EXERCICE CLOS LE 31 MARS 2013

	Budget (non audité) (note 16)	2013 Réal	2012 Réal
<b>PRODUITS</b>			
Apports d'Emploi Québec			
DDCIS – Entente-cadre	427 500 \$	418 487 \$	415 539 \$
DDCIS – CPE Postes coordonnateurs	375 000	375 000	375 000
DDCIS – CPE Autres projets	103 400	90 358	37 691
DDCIS – Projets majeurs	56 438	22 228	27 380
MFOR – Volet multirégional	50 720	47 975	30 656
FDRCMO			
Poste de coordonnateur	70 000	74 635	73 685
Norme libraire	-	-	7 167
Norme éclairagiste	53 333	30 555	40 000
Hors cadre	208 463	191 441	148 074
Utilisation de la réserve budgétaire	-	319	8 865
Amortissement des subventions reportées	1 450	2 351	1 450
Frais payés d'avance de l'exercice antérieur	-	11 058	-
Revenus générés	3 695	18 572	4 708
Revenus autonomes	8 700	16 850	10 857
	1 358 699	1 299 829	1 181 072
<b>CHARGES</b>			
Activités	1 028 809	940 117	837 091
Fonctionnement	321 190	324 291	326 905
Charges liées aux revenus générés	-	18 572	4 708
Charges liées aux revenus autonomes	-	8 049	53
	1 349 999	1 291 029	1 168 757
<b>EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	8 700 \$	8 800 \$	12 315 \$

Les renseignements complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Rédaction :  
Louise Boucher

Analyse des données :  
Maryse Gervais  
Isabelle Gaudet-Labine  
Kathleen Goggin

Mise en page :  
Kathleen Goggin

Le Conseil québécois des ressources  
humaines en culture (CQRHC)  
est financé par la Commission des partenaires  
du marché du travail

1 877 475-6287 ou 514 499-3456  
[www.cqrhc.com](http://www.cqrhc.com)  
[cqrhc@cqrhc.com](mailto:cqrhc@cqrhc.com)