

Mai 2010 • volume 11 • numéro 4

Le CQRHC est l'organisme rassembleur

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

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

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Rubriques de ce bulletin

Le Forum sectoriel-régional reporté à l'automne

Du nouveau chez les responsables de la formation continue

Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes ?

Succès de l'examen inaugural menant à la certification des gréeurs

Lancement de la norme Éclairagiste de plateau le 17 juin 2010

Le FDRCMO améliore ses programmes de subvention en 2010-2011

À votre agenda :

Rencontre annuelle de membres – 9 juin 2010 à Québec

Rencontre de liaison des responsables de la formation continue – 9 et 10 juin 2010 à Québec

Séance d'accueil pour les nouveaux responsables de la formation continue – 10 juin 2010 à Québec

| Le Forum sectoriel-régional reporté à l'automne

une année de transition en 2010-2011

Après réflexion, le conseil d'administration du CQRHC, réuni le 29 avril dernier, a jugé plus sage de reporter à l'automne la tenue du Forum sectoriel-régional prévu le 10 juin. Ce report nous permettra de réunir de meilleures conditions de réussite pour ce travail de planification triennale dont la période de référence sera 2011-2014. Ce faisant, la planification sera arrimée au renouvellement de l'Entente-cadre entre la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le CQRHC pour la même période.

L'année de transition 2010-2011 se déroulera selon le plan d'action adopté par le conseil d'administration le 28 janvier dernier. Ce délai favorisera notamment l'appropriation :

- des résultats du **Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel**, lesquels seront diffusés en primeur le 9 juin 2010 par le CRHSC et le Conference Board of Canada lors de la rencontre annuelle des membres. Les résultats seront rendus publics en septembre prochain (voir annexe 1). Ce vaste portrait des tendances et des besoins devrait éclairer plusieurs orientations en formation, en gestion de ressources humaines et en gestion de carrière, selon les défis associés au travail atypique qui caractérise le secteur culturel;
- des incidences de la **planification stratégique de la CPMT**, soumise actuellement à la consultation de tous les réseaux de partenaires, dont les comités sectoriels sous sa responsabilité;
- des **nouvelles exigences de reddition de comptes des comités sectoriels** en vigueur en 2010-2011, suite au rapport du vérificateur général du Québec portant sur l'intervention sectorielle produit en 2009;
- du chemin parcouru ces dix dernières années grâce à **l'Entente interministérielle favorisant la mise en œuvre de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture**. Le partenariat continu d'Emploi-Québec et du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) fera partie du bilan des résultats 2007-2010 en tant qu'illustration réussie de l'engagement du ministère dédié, selon l'esprit de la Politique de l'intervention sectorielle (1995). Maintenant sous la responsabilité de la CPMT, cette politique a été actualisée en 2008 et elle englobe la réussite la plus importante du CQRHC : l'inscription du défi particulier et légitime des comités sectoriels qui, comme le CQRHC, concentrent des travailleurs autonomes et des petites organisations. Les outils pensés selon le modèle traditionnel de l'employeur unique doivent souvent faire place à des stratégies adaptées.

| Du nouveau chez les responsables de la formation continue

bienvenue aux nouveaux membres de la communauté de pratique

Depuis la dernière édition du bulletin, il faut saluer l'entrée en fonction de Mélody G. Thibeault de Culture Lanaudière. Au Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord, la coordination de la formation continue sera assumée par Lyse Rioux qui sera officiellement en poste à compter de juillet. Le CQRHC leur a donné accès au portail de collaboration lefilon.qc.ca et les invite à entrer en contact avec la communauté de pratique grâce aux activités de liaison planifiées le 9 juin en avant-midi et le 10 juin en avant-midi.

Le CQRHC convie les nouveaux responsables de la formation continue à une séance d'accueil qui aura lieu le 10 juin, suite à la rencontre de liaison.

| Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes?

le CRHSC a documenté l'incidence sur les artistes et les travailleurs culturels

Dès janvier 2011, les travailleurs autonomes canadiens pourront bénéficier de certaines prestations spéciales d'assurance-emploi, dont les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de compassion. Le CRHSC a produit un rapport, disponible sur leur site, qui analyse ce nouveau programme afin de déterminer si celui-ci est pertinent pour le milieu culturel et s'il est avantageux pour les travailleurs autonomes de s'y inscrire.

Pour consulter le rapport, visitez le site du [CRHSC](#).

Pour plus d'information sur le programme, visitez le site Web de [Service Canada](#).

| Succès de l'examen inaugural menant à la certification des gréeurs

une solution durable sous la forme d'un programme autofinancé

Le CQRHC est fier du partenariat ayant mené à l'adaptation en français du [Entertainment Technicians Certification Program](#) (ETCP). En tant qu'employeur reconnu par ETCP, le Palais des Congrès de Montréal fut l'hôte de l'examen inaugural le 27 avril à titre gracieux. À partir d'un bassin de 23 personnes intéressées lors de la préinscription, 15 candidats ont été jugés admissibles par ETCP, par rapport à la cible de 10 participants prévue au projet pour la première année. Certains participants, mieux au fait des exigences élevées de l'admissibilité, pourront poursuivre leur préparation en vue du prochain examen.

Grâce à la collaboration bénévole de Entertainment Services & Technology Association (ESTA), de Applied Measurement Professionals, Inc. (AMP), du Canadian Institute for Theatre Technology (CITT), le CQRHC a bénéficié de plus de 200 heures d'expertise.

Financé par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), le projet comprenait, d'une part, les heures de traduction et de vérification selon les consignes de AMP et, d'autre part, les 35 heures de travail des experts du métier, soit six spécialistes en Gréage Théâtre et six spécialistes en Gréage Aréna; ces derniers ont été prêtés au projet gracieusement par le Cirque du Soleil. Il comprenait également la conception et la prestation d'un perfectionnement de niveau avancé d'une durée de 35 heures pour 12 participants en Gréage Aréna et 12 participants en Gréage Théâtre, sous la gouverne du Collège Lionel-Groulx. Ce dernier a offert gracieusement un cours de mise à niveau de 15 heures en mathématiques, selon l'évaluation des candidatures.

L'étape d'**évaluation sommative** est prévue de manière à s'assurer que les procédures de traduction n'ont pas induit d'effets sur le taux de réussite en français. Nous pourrions aussi vérifier le degré perçu de pertinence de la formation offerte, selon le niveau avancé du programme de certification.

À l'avenir, le perfectionnement et l'examen annuel seront **programmés au prix de revient**, selon la demande des promoteurs tels les syndicats, les associations et les employeurs qui peuvent regrouper au moins une dizaine de candidats admissibles.

Le CQRHC remercie tous les partenaires qui ont contribué au succès de ce projet ambitieux.

| Lancement de la norme Éclairagiste de plateau le 17 juin 2010

vers un partage des tâches entre le CQRHC et la mutuelle en audiovisuel

Le 19 janvier 2010, le Groupe de travail de la CPMT a refusé la délégation des responsabilités du CQRHC au Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ). La mutuelle regroupe les associations ayant initialement demandé la norme, ayant réalisé chaque étape avec le CQRHC et souhaitant assumer la mise en œuvre des programmes menant à la qualification professionnelle. Selon la Loi sur les compétences, en tant que comité sectoriel, le CQRHC demeure responsable des subventions sollicitées et demeure imputable des résultats. Toutefois, il peut confier des tâches à la mutuelle. Les directions générales du CQRHC et du RFAVQ s'entendent sur les étapes à franchir, lesquelles font appel à deux sources de financement distinctes. La **mutuelle agira à titre de fournisseur de services** : préparation des devis, réalisation des activités et reddition de comptes (résultats et dépenses admissibles réalisées). Avec l'accord du CQRHC quant au profil recherché, le RFAVQ doit recruter et encadrer une chargée de projet en continu pour développer l'expertise et planifier la succession des étapes et des actions selon les demandes de subvention prévues.

| Le FDRCMO améliore ses programmes de subvention en 2010-2011

vosre dossier d'ici le 21 juin 2010 si vous souhaitez devenir un promoteur admissible

Le CQRHC est à l'affût des ressources pouvant financer l'offre de formation continue dans le contexte stagnant des budgets régionaux et du Volet multirégional de la Mesure de formation (MFOR) consacrés à notre Modèle de coordination de la formation continue. Le CQRHC souhaite informer les membres des améliorations du programme des subventions du **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)**, selon la consultation du 27 avril dernier à laquelle il a participé. Tenant compte de l'expertise de nos membres, des résultats cumulés du Modèle, en administrant sainement la MFOR, et des offres existantes de formations visant les travailleurs salariés du secteur culturel, le CQRHC tente de **faire reconnaître en tant que promoteurs collectifs les regroupements nationaux et les CRC** qui ciblent des employés salariés. Ceci permettrait aux membres de solliciter de façon autonome le FDRCMO en lien avec les modalités du programme (voir Annexe 2).

| À votre agenda :

Rencontre annuelle de membres – 9 juin 2010 à Québec

Les membres ont reçu le programme de la rencontre annuelle ainsi que la convocation à l'assemblée générale annuelle.

Rencontre de liaison des responsables de la formation continue – 9 et 10 juin 2010 à Québec

Séance d'accueil pour les nouveaux responsables de la formation continue – 10 juin 2010 à Québec

Les responsables de la formation continue ont reçu l'invitation et peuvent s'informer auprès de Maryse Gervais : 514-499-3456 ou 1-877-475-6287 poste 222 ou sur lefilon.qc.ca.

Annexe 1

| Étude sur les ressources humaines du secteur culturel

extrait du bulletin du CRHSC

Comme vous le savez déjà, l'étude sur les ressources humaines du secteur culturel entreprise par le Conference Board of Canada en est à ses dernières étapes. La possibilité de faire une étude de cette envergure n'arrive qu'environ tous les dix ans.

Phase 1 - La phase I, **Rapport d'information sur le marché du travail** est à l'étape de la révision finale. Nous espérons pouvoir publier le rapport lors de la table ronde qui aura lieu en juin. Il contient une mine de renseignements sur le marché du travail de notre secteur et des recommandations cruciales d'importantes pénuries d'information dans tous les sous-secteurs.

Phase II - La phase II, **Rapport sur les tendances et les problèmes de ressources humaines**, fera l'objet de la discussion de la table ronde. Le document repose sur des entrevues qui ont été faites auprès de spécialistes, de groupes de discussion et à l'aide de questionnaires en ligne qui ont rejoint beaucoup de personnes dans le secteur culturel. Le Conference Board a reçu près de 3 000 réponses au questionnaire. Il doit s'agir d'un record! Le CRHSC tient à remercier toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire et qui, dans plusieurs cas, l'ont transmis à d'autres répondantes et répondants.

Les membres du comité de direction sur les ressources humaines étudient présentement une première ébauche du document. Ils se rencontreront les 20 et 21 mai pour en discuter et faire des recommandations à partir des résultats obtenus. Les recommandations feront aussi l'objet de discussion lors de la table ronde. Le document final sera publié à l'automne.

Table ronde - Le CRHSC organise une table ronde sur les ressources humaines le 17 juin prochain à Ottawa. À cette occasion, les spécialistes et les leaders du secteur culturel examineront les résultats et les recommandations du rapport sur les tendances et les problèmes de ressources humaines et pourront les ratifier. Il s'agit d'une étape très importante du processus qui dure 18 mois. Les recommandations du rapport serviront de base pour établir les priorités et les activités du CRHSC au cours des prochaines années.

Annexe 2

| Plan d'affectation du FDRCMO

Le 27 avril 2010, les comités sectoriels et les mutuelles de formation ont été conviés, à titre de promoteurs collectifs, à la présentation des améliorations prévues au Plan d'affectation du **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)**. Comme son nom l'indique, le Fonds est l'outil financier par excellence du Cadre pour le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Cadre), au service de la qualification des travailleurs à partir des normes professionnelles. Le CQRHC y sollicite notamment les ressources utiles pour les normes Libraire et Éclairagiste de plateau dont il a la responsabilité, selon la Loi sur les compétences.

En tant que promoteur collectif, le CQRHC peut aussi obtenir l'aide du FDRCMO pour le volet **Formation « hors Cadre »**, c'est-à-dire sans lien avec des normes professionnelles. Les promoteurs collectifs sont alors responsables de justifier la priorité et les retombées des projets soumis au nom de leur secteur, en démontrant l'impact pour **les entreprises et le personnel salarié** visé par la formation. Par exemple, le CQRHC a sollicité et obtenu ce financement pour la formation sur la Trousse d'accueil des nouveaux employés en librairie, servant à élaborer le manuel employeur-employés. Cet outil était un atout pour l'apprentissage du métier selon la norme professionnelle Libraire, car il documente plusieurs critères de rendement associés aux compétences (ex. conformité à la politique d'accueil de la clientèle).

En matière de coordination de la formation continue, le CQRHC prône la maîtrise d'œuvre des actions par les structures associatives, selon les différents champs de pratique, les sous-secteurs et les régions qu'elles concertent. La reconnaissance du Modèle servira-t-elle à donner accès aux membres du CQRHC au FDRCMO pour les travailleurs salariés? Si le statut de promoteurs collectifs est étendu aux structures associatives du secteur culturel, l'accès au FDRCMO pourrait entrer en vigueur pour le Plan d'affectation 2011-2012.

Le CQRHC souhaite recueillir, de façon volontaire, les dossiers des membres qui veulent participer à cette démonstration. On s'informe des conditions auprès de louise.boucher@cqrhc.com.

