



## Rapport annuel 2013-2014

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  
Louise Pelletier (jusqu'en février)

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

Nicole Doucet  
Hélène Nadeau  
Jane Needles

### Enregistrement sonore

Sébastien Charest  
poste vacant

### Littérature

Marie-Eve 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  
Suzanne Samson  
Francine Tousignant (jusqu'en mars)

### 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 (jusqu'en décembre)  
Chantale Leblond (depuis janvier)

## Conseil de direction

---

### Présidente

Nicole Doucet

### Vice-présidents

Lucien Frenette  
Pierre Mino

### Secrétaire

Louise Chapados

### Trésorière

Jane Needles

## 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  
Nadyne Bédard  
Charles Beetz  
Monique Corbeil, CQICTS  
Line Coté, RH  
Sonia Cotten  
Alexandre Cousineau, Solutions ASC informatiques  
Françoise Crevier, ÉduGénie inc.  
Élise Desaulniers  
Suzanne Dion, Les services de production Suzanne Dion inc.  
Normand Dulude, Groupe IBI/DAA  
Gestion conseil Deneault Robillard inc.  
Lucie Lachapelle  
Lise Lecours, Le-Cours.ca Design pédagogique inc.  
France Leduc, Tatou Communication visuelle  
Denis Lessard  
Véronique Marcotte  
Pierre Martin  
Blanche Morin et Claude Gillet, Espaces Autonomes  
Pierre Morin, Pierre Morin Formation inc.  
René Paquin  
Véronique Roy  
SVI e Solutions  
Marie-Hélène Vaugeois  
Marco Venditto



# Liste des 59 membres 2013-2014

---

## PAR 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 professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick  
Association des cinémas parallèles du Québec  
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 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

## PAR 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  
Culture 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

## HUIT SOUS-SECTEURS

Arts visuels  
Audiovisuel  
Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires  
Enregistrement sonore  
Littérature  
Métiers d'art  
Musées et patrimoine  
Spectacles, variétés et humour



## Rapport de la présidente

---

Au moment d'accepter la présidence du QQRHC, le 18 juin 2013, je découvrais un organisme crédible, en bonne santé financière, qui se dirigeait vers son 15<sup>e</sup> anniversaire.

Rappelons que la mission du QQRHC vise à soutenir et à promouvoir le développement professionnel d'une main-d'œuvre singulière. Pour y arriver, notre comité sectoriel compte sur la structuration du secteur en associations, regroupements et conseils régionaux de la culture, notamment pour livrer la formation continue de manière adaptée avec la Mesure de formation (MFOR) d'Emploi-Québec.

Il s'agit bien sûr du Modèle de coordination de la formation continue en culture (le Modèle) d'abord connu sous le nom de Projet pilote de formation continue en culture de 2001 à 2007. Le Modèle a été mis sur pied pour favoriser l'accès à la formation continue auprès de la main-d'œuvre non assujettie à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1 %), devenue en 2008 la Loi sur les compétences.

Le défi du QQRHC est considérable. En effet, le secteur culturel est caractérisé par la diversité des statuts d'emploi et des modes de rémunération. Pour cette raison, les solutions développées par le QQRHC se situent souvent en parallèle des mesures d'Emploi-Québec conçues pour le modèle traditionnel de l'employeur unique et l'employé salarié. Pourtant, l'emploi atypique connaît une plus grande croissance que l'emploi régulier à temps plein, comme nous le soulignait la conférencière Martine D'Amours en juin 2013, lors de la rencontre annuelle des membres. Son étude internationale portait sur les mesures de protection sociale des travailleurs indépendants et des artistes. Madame D'Amours a par ailleurs souligné les réussites du QQRHC et d'Emploi-Québec pour l'adaptation des services publics en leur faveur : en plus de la formation continue, elle saluait les services de Transition de carrière.

Mais il manque encore des leviers pour intégrer la relève artistique dans nos organisations, développer l'emploi culturel pour consolider nos organisations et améliorer la connaissance de notre monde du travail. Ces leviers sont bien identifiés dans la Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture (la Stratégie). Pour lui donner un nouveau souffle, le QQRHC demande la mise sur pied d'un comité interministériel.

Avant de réaliser le Forum sectoriel-régional des membres, nous attendons le bilan de la Stratégie afin de nous assurer de disposer de l'information pertinente et, idéalement, d'un engagement des autorités des deux ministères concernés par le bon fonctionnement de notre secteur : les ministères de l'Emploi et de la Culture.

Les démarches auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sont nombreuses, convergentes, et accroissent nos capacités dès 2014-2015 puisque la performance de notre comité sectoriel a été récompensée par une augmentation du financement annuel.

Les représentations et les démarches de sensibilisation auprès des autorités concernées par la formation ont eu lieu au cours de l'année, entraînant deux résultats. D'une part, le financement de la MFOR est préservé en 2014-2015. D'autre part, nos membres pourront dès maintenant solliciter le financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) pour la gestion de leurs projets de formation en toute autonomie. La stratégie « Tous pour l'emploi » veut justement stimuler la participation à la formation auprès des organisations ayant une masse salariale de moins de 250 000 \$.

En 2013-2014, nous avons également participé aux consultations pour le plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), pour celui de la CPMT, pour l'avenir de l'Assurance-emploi et pour la mise à jour de la Politique nationale de l'éducation des adultes, de la formation continue et de la littératie (PNEAFL). Chaque fois, nous rappelons que les politiques publiques doivent soutenir toutes les formes du travail.

Enfin, nous sommes témoins de la crédibilité de notre comité sectoriel, en ce 15<sup>e</sup> anniversaire, lequel partage son expertise avec le secteur culturel du Nouveau-Brunswick. Celui-ci, animé par l'Association acadienne des artistes professionnels (le.s du Nouveau-Brunswick (AAAPNB) au cours des 24 derniers mois, a défini sa Stratégie des ressources humaines en culture avec l'accompagnement de notre directrice générale et l'inspiration de nos membres, tels l'Union des artistes et le Conseil de la culture de l'Estrie. Le transfert d'expérience se poursuivra lors de l'implantation de cet organisme afin d'offrir les services sur leur territoire.

Le milieu culturel est précurseur d'idées et porteur de rêves. C'est pourquoi il doit savoir se définir face à la transformation technologique qui secoue tous nos milieux de travail. Nous avons besoin d'une Stratégie culturelle numérique et nous espérons, comme prévu, qu'elle soit dotée d'un axe de développement des compétences.

### Compétence Culture à l'œuvre !

Notre comité sectoriel continuera de s'améliorer. Dès 2014-2015, les administrateurs conviendront d'œuvrer sur trois pistes d'amélioration qui découlent du bilan des résultats 2011-2014 : diversifier et consolider le financement de la formation ; peaufiner les mécanismes de communication avec les membres, notamment à l'occasion de l'adoption de la nouvelle signature visuelle de Compétence Culture ; revoir les critères de représentativité.

Nous vous donnons rendez-vous en juin 2015 pour élaborer en concertation notre prochain plan stratégique 2015-2018. Nous le voulons camper en concordance avec la nouvelle Entente-cadre triennale 2015-2018 que prépare la CPMT pour les comités sectoriels. Celle-ci fait partie des conditions de succès de notre avenir.

Je tiens à remercier chaleureusement les collègues pour leur travail bénévole au conseil d'administration, l'équipe pour son dynamisme et la directrice générale Louise Boucher pour sa rigueur. Je salue les observatrices du MCCQ : Renée Gagnon, remplacée momentanément par Chantale Leblond, et du MESS Chantal Bédard. Un merci tout spécial à cette dernière pour son accompagnement tout au long du plan stratégique 2011-2014 et son soutien en cette année de transition.

Nicole Doucet

# Problématique du secteur culturel

---

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

Selon l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ)<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 professionnelle » 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.

**Comité sectoriel performant**

Évaluation gouvernementale des effets et retombées des comités sectoriels  
Commission des partenaires du marché du travail (2013)

**Un comité sectoriel inspirant**: le transfert d'expertise au Nouveau-Brunswick

Inspiré du plan « Bâtir le CQRHC », la Table de concertation du secteur culturel du Nouveau-Brunswick a conceptualisé un mécanisme pour le développement des ressources humaines en culture destiné aux communautés acadienne, anglophone et autochtone du Nouveau-Brunswick. Lors de la cinquième et dernière rencontre, le 22 mai 2014, le ministre responsable de l'emploi Jody Carr est venu saluer les membres de la Table. Il a déclaré que cette mobilisation était un exemple à suivre pour d'autres secteurs de main-d'œuvre et s'est interrogé sur la valeur de la contribution du CQRHC.

**DISTINCTIONS**

**Grand Prix Initiative en milieu de travail** pour le Modèle de coordination de la formation continue en culture  
Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2011)

**The Honorary Membership Award** ex-aequo avec CRHSC pour les Chartes et profils de compétences des métiers techniques des arts de la scène réalisés entre 2002 et 2007  
Institut canadien des technologies scénographiques (2007)

**ADHÉSIONS VOLONTAIRES**

**Attestation volontaire de francisation** (2013)  
Mouvement Le Français en scène, Office québécois de la langue française (OQLF) et Culture Montréal

**Charte A21C** (2012)  
Ministère de la Culture et des Communications du Québec

**Investissement Compétences** (2012)  
Commission des partenaires du marché du travail

## 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<br><br>3 délégués votants / 2 membres<br><br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br><br>RAAV                                                                                                               |
| Audiovisuel                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. A.</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 (1 vacance depuis février)<br><br>2 RFAVQ et directrice générale du CQRHC<br><br>Élu conjoint RFAVQ et CQRHC<br><br>8 délégués votants / 5 membres<br><br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br><br>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                     | 4 représentants dont un coopté / 13 membres<br><br>Présidente/trésorière<br><br>11 délégués votants / 13 membres<br><br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br><br>APASQ, En Piste, CQM, CQICTS, CQT, DSR, RED, RQD, TUEJ              |

| 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                   | 1 représentant / 4 membres<br>(1 vacance)<br><br>3 délégués votants / 4 membres<br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br>GMMQ |
| Littérature                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>                                 | Effective                     | 2 représentants / 6 membres<br><br>6 délégués votants / 6 membres<br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br>ALQ, RCQ           |
| 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                     | 2 représentants / 2 membres<br>Secrétaire<br><br>2 délégués votants / 2 membres<br>Notoriété du CQRHC via les promoteurs de formation continue<br>CMAQ   |
| Muséologie et patrimoine       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>                                 | Effective                     | 2 représentants / 3 membres<br>4 délégués votants / 3 membres<br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br>DTQ, SMQ               |
| Spectacles, variétés et humour | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CA</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul>                                 | Effective                     | 2 représentants / 4 membres<br>5 délégués votants / 4 membres<br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br>Réseau-Centre          |

| 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>• Conseil de direction</li> <li>• AGA</li> <li>• Mention Ambassadeur</li> <li>• Investissement Compétences</li> </ul> | Effective                     | 5 représentants dont 2 cooptés / 15 membres incl. Laval et Arrimage<br><br>Vices-présidents<br><br>20 délégués votants / 15 membres<br><br>Notoriété du CQRHC via site web et rapport annuel des membres<br><br>Arrimage, Centre-du-Québec, Estrie, Laurentides, Montérégie, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean |

(1) 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.

(2) 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 MCC, 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<br/>(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 : 18 juin, 23 octobre, 29 janvier, 24 avril et 29 mai.<br>Taux de participation moyen de 74 % vs 84 % l'an passé).                                                                                                                                    |
| Table des présidents CSMO/CIME avec CPMT                                                        | Concertation avec orientations CPMT                                       | 1 fois/an        | Taux de participation 100 % : le 18 décembre 2013 au sujet de plan stratégique 2014-2017 de la CPMT<br>Consultation sur la Politique nationale de l'éducation des adultes, 2 avril 2014                                                                                                    |
| Comité exécutif                                                                                 | Affaires courantes                                                        | 2-3 fois/an      | Le CE s'est réuni 3 fois avec quorum :<br>Taux de participation de 80 %, 80 % et 100 %.                                                                                                                                                                                                    |
| Comité des communications et services aux membres                                               | <i>Orientation 1</i><br>Campagne d'adhésion 2012 et thèmes AGA            | 3 fois           | Taux de participation 100 % (2 membres).<br>Nouveau nom du CSMO                                                                                                                                                                                                                            |
| Comité Règlements généraux                                                                      | <i>Orientation 1</i><br>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><br>Reconduction des postes selon rendement du Modèle | 1 fois/an        | Taux de participation 100 % (3 jurés).<br>Le jury a analysé les 11 rapports de reddition de comptes (11 postes en soutien à 18 associations pour 375 k\$).<br>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><br>Priorisation des demandes selon l'enveloppe 500 k\$                                                           | 1 fois/an | Taux de participation 100 % (3 jurés).<br>Le jury a analysé les 60 demandes d'une valeur de 887 k\$ (vs 53 l'an passé pour 652 k\$), les huit sous-secteurs sont couverts.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Comité de la Stratégie avec MCC-CALQ-SODEC                                                      | <i>Orientation 1</i><br>Suivi de la <i>Stratégie québécoise des ressources humaines en culture</i>                                    | 2 fois    | Le CQRHC a fait des démarches auprès des sous-ministres de la Culture et de l'Emploi pour obtenir l'engagement d'un comité interministériel en 2013-2016.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Assemblée générale annuelle du 18 juin 2013                                                     | <i>Orientation 1</i><br>Adoption du bilan et du rapport financier et identification du vérificateur                                   | 1 fois    | L'AGA du 18 juin 2013 a réuni 61 délégués votants par rapport à 63 l'an dernier. La représentativité des membres est établie à 76 % (45/59 membres votants) vs 77 % (47/61 membres votants) l'an passé.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Programme public du 18 juin 2013 « Pour bien planifier une activité de formation »              | <i>Orientation 4</i><br>Valorisation de la crédibilité de la culture de formation continue dans notre secteur                         | 1 fois    | Cent personnes ont profité de trois présentations publiques en rafale :<br>1. Pascale Landry et Sophie Préfontaine ont abordé une situation à multiples visages qui arrive toujours pour la première fois dans le cycle de vie des organisations : La succession à la direction des OBNL culturels.<br>2. Martine D'Amours a pour sa part présenté les multiples risques dans le cycle de vie des artistes et travailleurs indépendants tirés de son étude « La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse de modèles internationaux ».<br>3. Le lancement de la formation Gestion de carrière en ligne avec tutorat, par les instigateurs du projet et en présence des formateurs-tuteurs. |
| Consultations des CSMO en 2013-2014                                                             | <i>Orientation 2</i><br>Positionnement des enjeux du secteur culturel                                                                 |           | Avis du CQRHC sur les plans stratégiques du MESS (septembre 2013), de la CPMT (décembre) et de la Politique nationale de l'éducation des adultes, de la formation continue et de littérature (avril 2014).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Commission nationale sur l'avenir de l'assurance-emploi : Avis du CQRHC                         | <i>Orientation 3</i><br>Le travail intermittent en culture : les risques d'entreprise, de sous-emploi, de désuétude des connaissances | 1 fois    | Le CQRHC a soumis un avis. Le rapport des commissaires relève la hausse du travail atypique, nomme le travail intermittent en culture, énonce des pistes pour respecter les économies cycliques.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| Instances actives de concertation                                                                                      | Mandat et objectifs                                                    | Fréquence     | Appréciation des résultats<br>(taux de participation, résultats ou retombées)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Rassemblement de la communauté de pratiques en formation continue<br/><i>lefilon.qc.ca</i> :</p>                    | <p><i>Orientation 3</i></p> <p>Outils la communauté de pratiques</p>   | <p>2 fois</p> | <p>Douze (12) responsables de la formation continue, dont 9 issus d'un organisme ayant un poste de coordonnateur subventionné (9/24 ou 38 %), ont participé à la formation « Conception et rédaction d'un projet de formation » avec Suzanne Dion le 17 juin 2013.</p> <p>Vingt-deux (22) participants, dont 16 responsables de la formation continue issus d'un d'organisme ayant un poste de coordonnateur subventionné (16/24 ou 66 %), ont pris part à la formation « Introduction à la formation à distance » avec Françoise Crevier le 13 mars 2014.</p> |
| <p>Lien fonctionnel avec la mutuelle de formation RFAVQ<br/>Le CQRHC a reconduit la reconnaissance pour 2011-2014.</p> | <p><i>Orientation 2</i></p> <p>Le CQRHC participe à l'AGA du RFAVQ</p> | <p>1 fois</p> | <p>La mutuelle compte 32 membres « associations ». La directrice générale a assisté à l'AGA du RFAVQ le 19 septembre 2013. Le CQRHC et RFAVQ ont réaffirmé leur lien fonctionnel suite à la composition des deux instances.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| 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<br>Phase 3 : 2010-2014                                                            | <i>Orientation 4</i><br>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><br>Appui du financement demandé pour 2013-2016                                               | 2 fois    | 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. Il relaie les appels de candidatures (mai et octobre) et le bilan de l'année (avril). |
| Comité de suivi 2013-2014<br>Transition de carrière en culture                                                                              | <i>Orientation 4</i><br>Suivi du bilan annuel le 19 février 2014                                                  | 1 fois    | La directrice générale du CQRHC convoque et anime le comité de suivi incluant EQ, DDCIS, MCC, 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><br>La recherche-action sur la gouvernance et la succession à la direction des OBNL culturels | 1 appui   | Le CQRHC a appuyé en janvier 2014 le projet HEC soumis de nouveau au Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), en attente de décision.                                                                      |
| Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), CRHSC                                                                                  | <i>Orientation 2</i><br>Arrimage des plans d'action et collaboration                                              | 4 fois    | Le CQRHC délègue la directrice générale aux trois réunions téléphoniques dans l'année.                                                                                                                               |
| Comité d'études de l'OCCQ<br>Fin du financement du programme des enquêtes                                                                   | <i>Orientation 5</i><br>Validation et diffusion des résultats                                                     | 1 fois    | Le CQRHC délègue la directrice générale : réunion du 21 janvier 2014 au sujet des enquêtes sur les professions artistiques (préparation de Musiciens et chanteurs populaires).                                       |

**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 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Activités « hors Cadre »                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic</b> à l'égard du Modèle de coordination de la formation continue :<br>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 2013-2016, 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 2015-2016. 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 2013-2016 pour les clientèles admissibles du secteur culturel et la formation à distance (FAD), grâce à l'accélération des investissements annoncés par la Stratégie Tous pour l'emploi.<br>En raison de l'arrimage des ressources MFOR entre les secteurs et les régions, et anticipant l'accès élargi auprès du FDRCMO, le CQRHC joue un rôle de liaison visant la complémentarité des actions. Ce soutien s'est poursuivi 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. |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Résultat visé depuis 2011-2012 : documenter les clientèles cibles de la CPMT</b><br>L'effort de documenter les clientèles cibles de la CPMT depuis l'année de référence 2010-2011 provient des responsables de la formation continue.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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 2012-2013 :<ul style="list-style-type: none"><li>- 7 954 participations vs 7 744 (+2,7 %);</li><li>- 12 396 heures vs 12 467 (-0,6 %);</li><li>- en 826 sessions vs 783 (+5,5 %).</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 20 janvier 2014. Il a évalué 60 projets totalisant 887 k\$ (vs 53 l'an passé totalisant 652 k\$) : 36 projets sont priorisés pour 500 k\$. Précision : En avril 2014, Emploi-Québec demande de prioriser pour un maximum de 150 k\$ dans l'attente de la confirmation des crédits pour 2014-2015.</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><br>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 comptes des membres actifs avec le Modèle de coordination de la formation continue révèlent en 2013-2014 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 35 % en 2012-2013).</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 comptes des membres actifs avec le Modèle de coordination de la formation continue révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : 14 % des participations vs 1 % en 2012-2013.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 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 28 % des clients de Transition de carrière sont des immigrants reçus au Canada (vs 8 % en 2012, 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 : 3 % des participations (vs. 4 % en 2012-2013).</li> <li>Sur le plan de la gestion de carrière, Diversité artistique Montréal (DAM) préconise la participation des résidents permanents au sein des groupes d'artistes professionnels variés, afin d'accélérer le réseautage avec les Québécois.</li> <li>En raison de mécanismes bien identifiés, le jury reconnaît l'effort d'« inclusivité » de trois associations à qui il décerne une mention en 2013-2014 : le RAAV, le RQD et l'UDA.</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 Modèle de coordination de la formation continue 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>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic</b> à l'égard de la professionnalisation :<br>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).                                                                                                                                                                                                               |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 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 (danse classique, contemporaine, Jazz)                                                                                                                                                                                                                                                                                     | O       |   |   | <ul style="list-style-type: none"><li>RED a réussi son projet de préparer des formateurs selon le Guide en danse classique, de réaliser des outils vidéos et audio sur les 110 exercices et d'offrir 18 stages régionaux en danse classique. Il anticipe le même déploiement pour Jazz, dès qu'il sera promoteur collectif auprès du FDRCMO.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Appui à l'Attestation d'études collégiales (AEC) Formation de formateurs en danse classique et contemporaine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | O       |   |   | <ul style="list-style-type: none"><li>Le CQRHC a participé aux rencontres du MCC « Table de concertation en formation pour le secteur de la danse » : 6 juin 2013 (report de la rencontre d'automne). L'AEC est à l'étape d'analyse des incidences techniques et financières avec les deux cégeps Vieux-Montréal et Limoilou.</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 ont été 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 14 heures en mathématiques pour assurer la réussite du perfectionnement avancé.</li><li>La campagne de promotion de la certification ETCP et du perfectionnement de niveau avancé s'est déroulée sur trois ans. La demande exprimée se traduit par l'offre de quatre groupes de perfectionnement entre janvier et juin 2014, pour 35 participations. Lors du 3<sup>e</sup> examen en mai 2014, 10 de 11 candidats ont été certifiés (91 %).</li><li>Désormais, 41 personnes sont certifiées ETCP, dont deux femmes. Le Québec occupe le premier rang suivi de l'Ontario et de la Colombie-Britannique avec 37 certifiés chacun.</li></ul> |

| Objectifs visés, activités ou projets                                                                                                                     | Réalisé |   |   | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                           | O       | N | C |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 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 et à l'architecture. 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 a atteint ses objectifs, avec un délai jusqu'à la fin août 2013, ayant permis de réviser le contenu de deux des quatre volets de perfectionnement.</li> <li>En 2013, le CMAQ entreprend une étude de besoins macrosectorielle auprès de toutes les familles de métiers d'art, de même qu'un nouveau projet de plusieurs volets de perfectionnement, grâce au financement du FDRCMO (fin en 2015).</li> </ul> |
| Mettre à jour les besoins de formation continue de plusieurs associations et regroupements                                                                | O       |   | C | <ul style="list-style-type: none"> <li>L'UNEQ, la SARTEC et la SPACQ 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>En 2013-2015 se réalise le diagnostic sous-sectoriel du théâtre, incluant plusieurs consultations sur les compétences recherchées pour tous les maillons de la chaîne du théâtre et les familles d'artistes de l'UDA.</li> <li>En 2013-2014, le CQM procède à une enquête en ligne sur les besoins de formation en musique et mène de front une évaluation des services de formation offerts.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Soutien méthodologique au portrait des besoins de formation pour deux CRC : Estrie et Centre-du-Québec                                                    |         |   | C | <ul style="list-style-type: none"> <li>À la demande des organismes, le CQRHC a délégué Line Coté RH et Suzanne Dion en raison de leur connaissance du Modèle, des outils du CQRHC et des mesures de formation continue.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Soutien méthodologique pour élaborer trois programmes liés à trois chartes de compétences                                                                 |         |   | C | <ul style="list-style-type: none"> <li>En 2013-2015, le RQD entreprend la conceptualisation de trois programmes : gestionnaire culturel (CRHSC), direction de répétition en danse et chorégraphe (CQRHC-RQD)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Élaborer la politique de formation continue des métiers du patrimoine vivant                                                                              |         |   | C | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le CQRHC a participé aux États généraux du CQPV, pour la méthodologie du portrait de la formation (2012-2013) et à la Table ronde sur la formation le 22 mars 2014.</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>Activités selon le Cadre – Norme Libraire</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |   |   | <b>Au 31 mars 2014 : 158 certifications</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Orientation stratégique 2011-2014</b><br>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).<br>Depuis 2009, le CQRHC obtient le poste du FDRCMO « Coordonnateur à la formation continue ». La coordonnatrice Isabelle Gaudet-Labine consacre une partie de ses tâches en continu à la mise en œuvre des programmes liés à la norme.<br>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 l'employée, 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 ! |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 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 « Coordonnateur à la formation continue » financé par le FDRCMO depuis 2009, deux jours/semaine de la tâche de la coordonnatrice sont consacrés à la norme Libraire ce qui explique ces résultats en 2013-2014 : <ol style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour du site web PAMT Libraire : ajout de témoignages de libraires certifiés, entretien de la page Facebook Profession Libraire, infolettres, production d'un insigne pour les libraires certifiés, passage à la radio de CIBL (sur invitation de ICEA); Prix d'excellence en collaboration avec l'ALQ; diverses journées promotionnelles; suivis avec le syndicat de Renaud-Bray; AGA de l'ALQ; communications.</li> <li>Avoir répondu à une quinzaine de demandes d'information sur le PAMT par des apprentis ou des employeurs.</li> <li>Avoir dénombré 31 démarches d'entreprises dans le cadre du PAMT et 11 demandes de service au CQRHC, résultant en 31 libraires certifiés vs la cible de 20 personnes au plan d'action. Au total, 120 libraires sont certifiés selon le PAMT.</li> </ol> </li> </ul> |

|                                                                                                                 |   |  |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Former les compagnons libraires (solutions durables avec ALQ suite au désistement du FDRCMO)                    | O |  |   | <p>4. 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 microformations en ligne (vidéo) sur des compétences essentielles de la norme libraire (Service conseil et Gestion des stocks).</p> |
| Assurer la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), norme Libraire avec le soutien de la DDCIS |   |  | C | <p>6. 21 demandes de services dont 11 inscriptions, résultant en 6 candidats évalués par nos évaluateurs en RCMO. Au total, 38 libraires certifiés par RCMO.</p> <p>7. Avec la reconnaissance d'une classe d'employés Libraire dans la chaîne Renaud-Bray, le CQRHC se prépare à une demande potentielle de 43 employés (une candidate est certifiée).</p>                                                                                                                                                                          |
| Encadrer la coordonnatrice FDRCMO au bénéfice des programmes liés à la norme                                    |   |  | C | <p>8. Poste créé le 1<sup>er</sup> novembre 2009 pour conserver l'expertise d'Isabelle Gaudet-Labine liée à la norme. 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 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Activités selon le Cadre – Norme Éclairagiste de plateau en cinéma                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Au 31 mars 2014 : 50 certifications                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Enjeu 2011-2014 : Respecter le protocole de partage des responsabilités CQRHC-RFAVQ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 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. |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Mesures d'accompagnement des jumelages (2013-2015)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |   | C | <p>Dans le cadre du protocole CQRHC-RFAVQ signé en décembre 2013, le nouveau financement du FDRCMO est de 15 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Faire un suivi trimestriel du Registre 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).</li><li>b) Former 6 compagnons en petit groupe et 18 compagnons lors de visite sur les plateaux pour stimuler le jumelage avec un participant en apprentissage.</li><li>c) Réaliser trois capsules vidéo : les rôles du compagnon et de l'évaluateur, puis un témoignage de participant pour la promotion de la qualification.</li></ul> <p>En tant que mutuelle de formation, le RFAVQ a reçu l'aide du FDRCMO en janvier 2014 pour préparer une deuxième cohorte de 11 éclairagistes du Programme de perfectionnement professionnel des éclairagistes (PPPE). Cette offre repose sur le Guide technique et pratique du métier. Le PPPE et le Guide étaient vus comme des composantes essentielles du succès de la qualification professionnelle, dès la conception de la norme en 2004.</p> <p>Toutes les conditions sont réunies en 2014 pour une approche-clientèle : les trois programmes sont mis en œuvre, mais le financement est encore morcelé en trois protocoles.</p> |
| 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>• Les évaluateurs signent un 2<sup>e</sup> contrat avec le CQRHC et sont jumelés à des éclairagistes expérimentés. Entre juillet 2013 et le 31 mars 2014, 11 nouveaux candidats ont été évalués.</li><li>• Les syndicats AQTIS et IATSE 514 apposent le sigle Certifié éclairagiste de plateau (CEP) dans leur bottin respectif (total 50 au 31 mars 2014).</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Objectifs visés, activités ou projets                                                                            | Réalisé |   |   | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                  | O       | N | C |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Collaborer avec le milieu de l'enseignement pour l'adéquation formation-emploi                                   |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Collaborer avec le MESRS concernant les programmes de formation technique et professionnelle                     |         |   | C | <p>Le CQRHC a participé aux étapes du MESRS pour ce dossier :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La révision DEC Production théâtrale (depuis étude des besoins en 2007) pour le faire évoluer vers « Production scénique » : une rencontre avec les représentants des associations en décembre 2013 visait une Analyse de situation de travail (AST) à l'hiver 2014 avec les techniciens et les assistants auprès des concepteurs et des metteurs en scène.</li><li>• Le CA a voté par résolution un complément de financement pour couvrir les cachets et les frais de déplacement des participants qui sont travailleurs autonomes. Selon l'avis de février 2014, le MESRS préfère procéder d'abord à une collecte (dénombrement) avant l'Analyse de situation de travail. Celle-ci est reportée sans échéance précise.</li><li>• Le DEC Technologies sonores, appuyé par le CQRHC en 2011-2012, est encore à l'étape des incidences techniques et financières.</li></ul> |
| Collaborer avec le Cégep de Saint-Laurent pour l'élaboration d'un programme de formation en Médiation culturelle |         |   | C | <p>Le CQRHC joint un groupe de diffuseurs en danse qui cherche, avec Culture pour tous, une solution pour préparer une relève de médiateurs culturels. Le CQRHC a établi une offre de services avec Line Coté RH. Au cours de la recherche de financement, le Cégep de Saint-Laurent a déclaré son intérêt et prend en charge les étapes de documentation et d'analyse de situation de travail en vue de la conception du programme (février 2014 à février 2015).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

**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 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Perspectives 2011-2014 selon le diagnostic :</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <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> |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orientation relative à la clientèle des jeunes ou de la relève :</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Problématique d'équité :</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <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>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 (vs 35 % en 2012-2013).</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>Orientation relative aux gestionnaires</b><br>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).    |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Problématique d'équité</b><br>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. |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Participer au Réseau RH Culture, 18 à 20 responsables RH d'institutions culturelles de Montréal 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 de Conseiller en relations humaines et relations industrielles (ORHRI) 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 Modèle de coordination de la formation continue révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR. Les gestionnaires représentent 14 % des participations déclarées (vs 1% en 2012-2013)</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 2014, le rapport annuel met en évidence les activités en GRH et en gouvernance, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 9 activités l'an passé).</li></ul> <p>Les mentions du jury en gestion de carrière vont aux organismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Conseil québécois de la musique</li><li>Espaces Autonomes, avec le soutien des membres du CQRHC qui ont relayé à leurs réseaux l'offre de formation à distance en gestion de carrière artistique</li></ul> <p>Les mentions du jury en gouvernance vont aux organismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine</li><li>Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue</li><li>Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent</li><li>Conseil de la culture de l'Estrie</li><li>Culture Lanaudière</li><li>Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches</li><li>Conseil régional de la culture Saguenay -Lac-Saint-Jean</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 CRHSC a lancé la Charte et le Profil de compétences pour les fonctions de création, de gestion de projet et d'affaires, destinés à l'équipe de travail, dernier projet issu de son financement de conseil sectoriel canadien.</li> <li>Le CRHSC a mis à jour la fiche de chaque sous-secteur dans son guide « L'Art de gérer sa carrière » avec l'aide du Conseil des arts du Canada en 2013.</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>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Suite au projet pilote 2008-2011 de mentorat en gestion culturelle, appuyer le relais par la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi Marcoux des HEC | O       |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Avec l'appui du CQRHC, le financement 2013-2016 est confirmé et permet le relais avec succès.</li> <li>Le relais est un succès : grâce aux 20 mentors et leur propre recrutement, il en résulte 30 nouvelles dyades vs 37 dyades 2012-2013.</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>Orientation relative à la gestion de carrière</b><br>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 (TA) : encourager la GC tout au long de la vie professionnelle en raison de l'évolution du plan d'action des TA selon la définition de leur critère de succès, le niveau d'excellence, les phases de la vie active...<br><br>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 (CLJ) – 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 sollicite 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 est établi et communiqué pour favoriser l'accès aux artistes francophones hors Québec. |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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>La mise à l'essai s'est terminée à l'hiver 2014 lorsque chaque formateur-tuteur a animé sa première cohorte.</li><li>Cette FAD en français est une offre complémentaire à celle du CRHSC <i>The Art of Managing Your Career</i> pour desservir les artistes et les travailleurs autonomes anglophones. Les deux offres FAD sont en ligne simultanément.</li><li>La stratégie de diffusion fait appel aux trois profils de relayeurs en contact avec les artistes et travailleurs autonomes : les coordonnateurs à la formation continue, les agents d'employabilité (CJE), les conseillers en orientation (Transition de carrière, si maintien en carrière et retour au plan d'action).</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>Selon la Convention tripartite entre le CQRHC, Espaces Autonomes et le Centre Louis-Jolliet (Commission scolaire la Capitale), le rapport annuel valorise la participation et le taux de succès de la FAD. En date du 31 mars 2014, Espaces Autonomes a enregistré un total de 182 participants inscrits provenant de 76 villes et villages de toutes les régions administratives du Québec (17). Parmi ceux-ci, on compte 51 % de professionnels et 49 % de pré-professionnels.</li><li>Le bilan du Modèle (MFOR) met en valeur les activités de groupe organisées par les membres, selon l'approche globale (plan d'action) ou des perfectionnements (modules spécialisés de 7 heures et 14 heures 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 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orientation relative aux travailleurs âgés de 45 ans et plus</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <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 87 % des inscriptions (les autres sont référés par les ressources externes ou les CLE).</li><li>• À l'origine, 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 5 fut publié dans le site web CQRHC (165 clients), en comparant l'année 2012 (183 clients).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 45 % embrassent un changement majeur (35 % en 2012), 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 55 % maintiennent leur carrière (65 % en 2012), 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 plan d'action avec revenu complémentaire).</li><li>• Après 12 semaines, 52 % sont au travail (un sur cinq en tant que travailleur autonome), 16 % effectuent un retour en formation (20 % en 2012) et (32 % encore en recherche d'emploi (28% en 2012).</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>• 43 % proviennent des arts de la scène (43 % en 2012), 24 % du domaine de l'audiovisuel (23 % en 2012), 24 % en communications (19 % en 2012); les autres sous-secteurs regroupent moins de 5 % des clients selon le dernier emploi dans le secteur culturel.</li> <li>• 11 % ont demandé et reçu des services en anglais (8 % en 2012).</li> <li>• 28 % ont un statut d'immigrant (8 % en 2012).</li> <li>• Les femmes (67 %) recourent plus souvent aux services que les hommes (69 % en 2012).</li> <li>• 68 % des clients ont moins de 45 ans (65 % également en 2012 au moment de consulter).</li> <li>• 39 % des clients ont consulté alors qu'ils étaient encore actifs (en emploi ou travailleurs autonomes).</li> <li>• Parmi les autres (61 %), 24% déclarent de l'assurance-emploi, 11 % de l'aide sociale et 24 % étaient sans chèque (ni travail, ni soutien public) et 2 % à la retraite.</li> <li>• 78 % sont sans travail rémunérateur depuis moins d'un an (76 % en 2012) et 8 % depuis plus d'un an (6 % en 2011).</li> <li>• 65 % ont déclaré des études universitaires (68 % en 2012).</li> <li>• 87 % ont entendu parler des services grâce à la promotion relayée par le CQRHC et ses membres basés sur l'Île de Montréal (83 % en 2012); 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 6, du 1 <sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014, 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 de chaque année).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

| 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 : la Commission nationale sur l'avenir de l'assurance-emploi         | O       |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le 3 octobre 2013, le CQRHC présente son avis devant les commissaires Rita Dionne-Marsolais et Gilles Duceppe.</li> <li>L'avis porte sur la nature cyclique de l'activité culturelle, qui crée le travail intermittent. La recherche de solutions doit éviter de stigmatiser davantage des artistes et travailleurs indépendants qui sont en risque d'entreprise, en risque de sous-emploi et en risque de désuétudes des connaissances.</li> <li>Le rapport des commissaires relève le travail intermittent en culture et propose notamment deux pistes de solutions qui concernent le secteur culturel : identifier la nature cyclique du travail au moment de la cessation d'emploi (ne pas forcer la réorientation vers d'autres emplois) et encourager la formation pendant l'intermittence.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Explorer la faisabilité d'une entente de services pour les régions Québec et Chaudière-Appalaches | O       |   |   | <p>À l'occasion du Colloque du 25 octobre, le CQRHC a renoué 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 (2003-2004). Les démarches auprès de APE, avec le CCRQCA, puis avec la direction Emploi-Québec Capitale nationale donnent lieu à une étape de documentation de la demande en provenance du secteur culturel en 2013-2014. Espérons que c'est en prévision de la planification d'achats de place et de la publicité directe par le secteur culturel ?</p> <p>Pour la région de Québec, la direction Emploi-Québec de la Capitale a demandé à l'organisme Aide préparation à l'emploi (APE) de documenter la demande au cours de l'année 2013-2014 ainsi que le bon déroulement du service. En tout, neuf travailleurs intermittents de la culture ont été servis sans difficulté administrative. APE recrute directement les clients (pas besoin d'être référés par le CLE). APE entend poursuivre son accueil des demandes en 2014-2015 et souhaite la publicité auprès du milieu culturel que peut lui apporter le CCRQCA.</p> |
| Explorer la faisabilité d'une entente de services pour la région de l'Estrie                      | O       |   |   | <p>À l'occasion d'une conférence sur la transition de carrière à l'Université de Sherbrooke le 19 février 2014, le CRC Estrie a organisé un échange auprès de la direction régionale Emploi-Québec de l'Estrie au sujet de la transition de carrière (à suivre).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

**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 2013-2016 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 les six guides d'information destinés à la publication numérique sur divers aspects de la gestion de carrière d'écrivain professionnel, selon les deux principaux volets du métier d'auteur : le volet contractuel et le volet promotionnel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | O       |   |   | <p>Grâce au soutien du CQRHC, l'UNEQ a conçu et mis en ligne ces six guides d'information, une solution durable découlant en partie d'ateliers ayant déjà été offerts à un nombre restreint de participants.</p> <p>Dans un vaste projet soutenu par le Fonds du livre du Canada, ces guides répondent au besoin de pouvoir consulter une documentation sur les principaux aspects du métier d'écrivain, de pouvoir s'y référer en tout temps et en tout lieu selon la situation vécue.</p> |
| Réaliser et diffuser le Petit guide bleu sur l'archivage des œuvres dans un centre d'artistes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | O       |   |   | <p>Grâce au soutien du CQRHC, le RCAAQ a réalisé le guide, une solution durable découlant en partie d'ateliers ayant déjà été offerts à un nombre restreint de participants.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Réaliser et diffuser le Référentiel des compétences du conteur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |         |   | C | <p>Le RCQ travaille avec la spécialiste Nadyne Bédard pour documenter les compétences spécifiques du conteur, en complément de la Charte Médiateur culturel en patrimoine vivant (CQRHC 2012-2013)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <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 <i>Artistes en arts visuels</i> (bulletin imprimé en couleurs lors de l'AGA 2013).</li><li>La réunion de planification pour l'Analyse de musiciens et chanteurs (financement de la collecte non confirmé).</li></ul>                                                                                                                                                                                                                  |

O : oui

N : non

C : en continu

# Bilan des activités de formation financées par Emploi-Québec

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2012-2013

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2012-2013 : 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) <sup>1</sup>.

| 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 % | Total           | variation en % | Groupe | Formule ind. | Total                              | variation en % | Groupe | Formule ind. | Total | variation en % |
| Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) |  | 22                 |                 |              |                 | 22              |                | 91     |              | 91                                 |                | 173    |              | 173   |                |
| Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)                                           |  | 14                 |                 | 16           |                 | 30              |                | 362    | 258          | 620                                |                | 143    | 27           | 170   |                |
| Conseil québécois de la musique (CQM)                                                |  | 21                 |                 | 45           |                 | 66              |                | 312    | 537          | 848                                |                | 285    | 45           | 330   |                |
| Conseil québécois du théâtre (CQT)                                                   |  | 3                  |                 |              |                 | 3               |                | 47     |              | 47                                 |                | 33     |              | 33    |                |
| En Piste. Regroupement des professionnels des arts du cirque                         |  | 16                 |                 | 7            |                 | 23              |                | 318    | 64           | 382                                |                | 133    | 7            | 140   |                |
| Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)                           |  | 5                  |                 | 38           |                 | 43              |                | 64     | 556          | 620                                |                | 55     | 38           | 93    |                |
| Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)                      |  | 3                  |                 | 22           |                 | 25              |                | 21     | 550          | 571                                |                | 31     | 99           | 130   |                |
| Regroupement québécois de la danse (RQD) <sup>2</sup>                                |  | 10                 |                 | 27           |                 | 37              |                | 451    | 314          | 765                                |                | 2018   | 48           | 2066  |                |
| Société des musées du Québec (SMQ)                                                   |  | 13                 |                 |              |                 | 13              |                | 195    |              | 195                                |                | 175    |              | 175   |                |
| Union des artistes (UDA)                                                             |  | 50                 |                 |              |                 | 50              |                | 1328   |              | 1328                               |                | 502    |              | 502   |                |
| Collectifs des auteurs et des concepteurs (Groupe des 5) :                           |  |                    |                 |              |                 | 0               |                |        |              |                                    |                |        |              |       |                |
| Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)                |  | 4                  |                 |              |                 | 4               |                | 64     |              | 64                                 |                | 21     |              | 21    |                |
| Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)                                |  | 2                  |                 |              |                 | 2               |                | 14     |              | 14                                 |                | 21     |              | 21    |                |
| Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTeC)            |  |                    |                 | 12           |                 | 12              |                |        | 255          | 255                                |                |        | 12           | 12    |                |
| Société professionnelles des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)           |  | 5                  |                 |              |                 | 5               |                | 46     |              | 46                                 |                | 49     |              | 49    |                |
| Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)                                   |  | 3                  |                 | 7            |                 | 10              |                | 23     | 161          | 184                                |                | 36     | 7            | 43    |                |
| Montréal (volet multirégional) <sup>3</sup>                                          |  | 18                 |                 |              |                 | 18              |                | 447    |              | 447                                |                | 356    |              | 356   |                |
| Arrimage (Île-de-la-Madeleine)                                                       |  | 8                  |                 |              |                 | 8               |                | 94     |              | 94                                 |                | 66     |              | 66    |                |
| CRC Abitibi-Témiscamingue                                                            |  | 26                 |                 | 2            |                 | 28              |                | 213    | 26           | 239                                |                | 245    | 2            | 247   |                |
| CRC Bas-St-Laurent                                                                   |  | 23                 |                 | 36           |                 | 59              |                | 227    | 558          | 784                                |                | 210    | 47           | 257   |                |
| CDC Centre-du-Québec                                                                 |  | 13                 |                 |              |                 | 13              |                | 80     |              | 80                                 |                | 103    |              | 103   |                |
| CRC Côte-Nord                                                                        |  | 12                 |                 | 9            |                 | 21              |                | 173    | 154          | 327                                |                | 104    | 9            | 113   |                |
| CRC Estrie                                                                           |  | 30                 |                 | 16           |                 | 46              |                | 278    | 322          | 600                                |                | 334    | 20           | 354   |                |
| CRC Gaspésie                                                                         |  | 8                  |                 | 21           |                 | 29              |                | 89     | 548          | 637                                |                | 71     | 23           | 94    |                |
| CRC Lanaudière                                                                       |  | 18                 |                 |              |                 | 18              |                | 119    |              | 119                                |                | 252    |              | 252   |                |
| CRC Laurentides                                                                      |  | 15                 |                 | 13           |                 | 28              |                | 136    | 160          | 296                                |                | 182    | 13           | 195   |                |
| CRC Mauricie                                                                         |  | 24                 |                 |              |                 | 24              |                | 204    |              | 204                                |                | 287    |              | 287   |                |
| CRC Montérégie                                                                       |  | 22                 |                 | 8            |                 | 30              |                | 408    | 146          | 554                                |                | 161    | 8            | 169   |                |
| CRC Outaouais                                                                        |  | 56                 |                 | 13           |                 | 69              |                | 540    | 298          | 838                                |                | 457    | 13           | 470   |                |
| CRC Québec-Chaudière-Appalaches                                                      |  | 63                 |                 | 1            |                 | 64              |                | 624    | 2            | 626                                |                | 859    | 6            | 865   |                |
| CRC Saguenay-Lac-St-Jean                                                             |  | 19                 |                 | 7            |                 | 26              |                | 320    | 203          | 523                                |                | 160    | 8            | 168   |                |
| TOTAL 2012-2013                                                                      |  | 526                | 64%             | 300          | 36%             | 826             | 5,5%           | 7 286  | 5 110        | 12 396                             | -0,6%          | 7 522  | 432          | 7 954 | 2,7%           |

|                        |            |            |               |
|------------------------|------------|------------|---------------|
| <b>TOTAL 2011-2012</b> | <b>59%</b> | <b>41%</b> | <b>783</b>    |
| <b>TOTAL 2010-2011</b> | <b>59%</b> | <b>41%</b> | <b>805</b>    |
| <b>TOTAL 2009-2010</b> | <b>59%</b> | <b>41%</b> | <b>18 049</b> |
| <b>TOTAL 2008-2009</b> | <b>63%</b> | <b>37%</b> | <b>13 593</b> |

|              |              |
|--------------|--------------|
| <b>7 744</b> | <b>-5,6%</b> |
| <b>8 206</b> | <b>-1,7%</b> |
| <b>8 350</b> | <b>9,5%</b>  |
| <b>7 623</b> | <b>19,2%</b> |

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 37 sessions pour plus de 2 537 heures et 890 participations estimées.

2. Le nombre élevé de participations s'explique notamment par le nombre de classes techniques offertes sur une base quotidienne pendant plus de 20 semaines.

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

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2012-2013  
 Tableau 2. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2012-2013 : 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 |                          |
|                                                                                      | 49     | SO                     | 49    | 0         | SO                     | 0     | 83           | SO                     | 83    |                          |
| Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) | 51     | 3                      | 54    | 0         | 0                      | 0     | 3            | 1                      | 4     |                          |
| Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)                                           | 97     | 26                     | 123   | 26        | 10                     | 36    | 80           | 5                      | 85    |                          |
| Conseil québécois de la musique (CQM)                                                | 17     | SO                     | 17    | 0         | SO                     | 0     | 8            |                        | 8     |                          |
| Conseil québécois du théâtre (CQT)                                                   | 84     | 4                      | 88    | 0         | 0                      | 0     | 51           | 3                      | 54    |                          |
| En Piste, Regroupement des professionnels des arts du cirque                         | 15     | 8                      | 23    | 1         | 0                      | 1     | 1            | 0                      | 1     |                          |
| Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)                           | 11     | 22                     | 33    | 1         | 0                      | 1     | 25           | 99                     | 124   |                          |
| Regroupement des centres d'artistes autochtones du Québec (RCAAQ)                    | 1 050  | 8                      | 1 058 | 195       | 5                      | 200   | 19           | 6                      | 25    |                          |
| Regroupement québécois de la danse (RQD)                                             | 53     | SO                     | 53    | 7         | SO                     | 7     | 39           | SO                     | 39    |                          |
| Société des musées du Québec (SMQ)                                                   | 227    | SO                     | 227   | 12        | SO                     | 12    | 37           | SO                     | 37    |                          |
| Union des artistes (UDA)                                                             |        |                        |       |           |                        |       |              |                        |       |                          |
| Collectifs des auteurs et des concepteurs :                                          |        |                        |       |           |                        |       |              |                        |       |                          |
| Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)                | 15     | SO                     | 15    | 0         | SO                     | 0     | 6            | SO                     | 6     |                          |
| Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)                                | 15     | SO                     | 15    | 0         | SO                     | 0     | 6            | SO                     | 6     |                          |
| Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTeC)            | SO     | 12                     | 12    | SO        | 0                      | 0     | SO           | 0                      | 0     |                          |
| Société professionnelles des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)           | 46     | SO                     | 46    | 0         | SO                     | 0     | 9            | SO                     | 9     |                          |
| Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)                                   | 32     | 7                      | 39    | 0         | 0                      | 0     | 5            | 0                      | 5     |                          |
|                                                                                      |        |                        |       |           |                        |       |              |                        |       |                          |
| Arimage (Île-de-la-Madeleine)                                                        | 25     | SO                     | 25    | 4         | SO                     | 4     | 19           | SO                     | 19    |                          |
| CRC Abitibi-Témiscamingue                                                            | 27     | 0                      | 27    | 2         | 0                      | 2     | 35           | 0                      | 35    |                          |
| CRC Bas-St-Laurent                                                                   | 63     | 12                     | 75    | 4         | 4                      | 8     | 38           | 2                      | 40    |                          |
| CDC Centre-du-Québec                                                                 | 11     | SO                     | 11    | 7         | SO                     | 7     | 8            | SO                     | 8     |                          |
| CRC Côte-Nord                                                                        | 11     | 0                      | 11    | 4         | 0                      | 4     | 13           | 3                      | 16    |                          |
| CRC Estrie                                                                           | 85     | 11                     | 96    | 3         | 0                      | 3     | 36           | 0                      | 36    |                          |
| CRC Gaspésie                                                                         | 1      | 4                      | 5     | 1         | 0                      | 1     | 15           | 2                      | 17    |                          |
| CRC Lanaudière                                                                       | 4      | SO                     | 4     | 0         | SO                     | 0     | 0            | SO                     | 0     |                          |
| CRC Laurentides                                                                      | 39     | 2                      | 41    | 0         | 0                      | 0     | 7            | 0                      | 7     |                          |
| CRC Mauricie                                                                         | 25     | SO                     | 25    | 0         | SO                     | 0     | 7            | SO                     | 7     |                          |
| CRC Montérégie                                                                       | N.D.   | 0                      | 0     | N.D.      | 0                      | 0     | N.D.         | 1                      | 1     |                          |
| CRC Outaouais                                                                        | 328    | 11                     | 339   | 0         | 0                      | 0     | 57           | 0                      | 57    |                          |
| CRC Québec-Claudière-Appalaches                                                      | 157    | 2                      | 159   | 41        | 0                      | 41    | 103          | 0                      | 103   |                          |
| CRC Saguenay-Lac-St-Jean                                                             | N.D.   | N.D.                   | 0     | N.D.      | N.D.                   | 0     | N.D.         | N.D.                   | 0     |                          |
| TOTAL 2012-2013                                                                      | 2 538  | 132                    | 2 670 | 308       | 19                     | 327   | 710          | 122                    | 832   | 7 598                    |
|                                                                                      |        |                        | 35%   |           |                        | 4%    |              |                        | 11%   |                          |
|                                                                                      |        |                        |       |           |                        |       |              |                        |       |                          |
| TOTAL 2011-2012                                                                      |        |                        | 39%   |           |                        | 3%    |              |                        | 14%   | 7 463                    |
| TOTAL 2010-2011                                                                      |        |                        | 21%   |           |                        | 1%    |              |                        | 9%    | 8 206                    |



# Rapport de la trésorière

## **La diversification des revenus toujours au rendez-vous**

Le cumul des projets développés au cours de l'année se traduit par un ajout de 571 368 \$. Cette année, la subvention annuelle aux opérations représente 43 % des revenus, tandis que les investissements en provenance de 15 autres protocoles représentent 57 % de ceux-ci. Pour une sixième année consécutive, le CQRHC passe le cap du million.

## **La contribution des partenaires d'une valeur de 29 % de la subvention annuelle: une performance qui se maintient**

Les états financiers audités 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. Dès 2014-2015, il faudra, de plus, démontrer que le secteur contribue pour 10 % de la valeur de la subvention DDCIS.

Outre la subvention dédiée aux opérations du comité sectoriel, le CQRHC a réalisé, en tout ou en partie, 15 projets, dont sept 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 (MFOR).

## **Subvention annuelle DDCIS**

L'utilisation totale des sommes disponibles provenant de la DDCIS est de 427 500 \$, incluant 8 913 \$ réclamé pour provisionner 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 audités). Le solde en début d'exercice financier était à zéro. Au 31 mars 2014, le montant disponible pour le prochain exercice est donc de 8 913 \$.

## **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 2013 et se termine théoriquement le 31 mars 2014. Exceptionnellement, la DDCIS accorde une période de transition jusqu'en mai 2014, moment où le FDRCMO prendra le relais. 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 2014, le CQRHC a utilisé 5 726 \$. Un nouveau protocole sera signé en 2014-2015 avec le FDRCMO.

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

L'entente débute le 1<sup>er</sup> avril 2013 et se termine théoriquement le 31 mars 2014. Exceptionnellement, la DDCIS accorde une période de transition jusqu'en mai 2014, moment où le FDRCMO prendra le relais. La subvention est d'une valeur maximale de 30 000 \$. 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 2014, le CQRHC a utilisé 10 197 \$. Un nouveau protocole sera signé en 2014-2015 avec le FDRCMO.

### **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 selon l'entente initiale. La subvention de 20 000 \$ est utilisée à 100 % dans les deux exercices précédents et le projet fait l'objet d'un addenda pour couvrir des charges excédentaires de 5 013 \$ connues à la fin du projet. Le montant est utilisé à 100 %.

### **5- Entente spécifique pour la réalisation d'un diagnostic sous-sectoriel en théâtre et pour les autres familles d'artistes de l'Union des artistes**

Le projet débute le 23 octobre 2013 et se termine le 31 mars 2015. La subvention totale de 50 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 25 000 \$ en 2013-2014 et 25 000 \$ en 2014-2015. Le projet se déroule plus vite que prévu, le montant de la première année est utilisé à 100 % et le CQRHC réclame le deuxième versement de 20 000 \$, initialement prévu dans l'exercice suivant. Au 31 mars 2014, le montant utilisé est de 42 307 \$ et un montant de 2 693 \$ est inscrit en subvention reportée.

#### **6- Entente spécifique pour la réalisation de la planification stratégique triennale – Forum sectoriel-régional**

Le projet débute le 16 décembre 2013 et se termine théoriquement le 30 juillet 2014. La subvention totale de 25 000 \$ couvre deux exercices financiers, soit 12 500 \$ en 2013-2014 et 12 500 \$ en 2014-2015. Le forum sectoriel-régional est reporté d'une année afin de faire concorder le plan stratégique avec la prochaine Entente-cadre 2015-2018 de la CPMT. Le CQRHC a reçu le premier versement de 7 500 \$. Au 31 mars 2014, le montant utilisé est de 2 150 \$ et un montant de 5 350 \$ est inscrit en subvention reportée.

#### **7- 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 2014, la subvention est utilisée à 100 %.

### **Protocoles avec le FDRCMO**

#### **1- Poste de coordination à la formation continue 2012-2013**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et se termine le 31 octobre 2013. La subvention totale de 70 000 \$ sur deux exercices financiers est utilisée à 93 % sur la base des dépenses réelles.

#### **2- Poste de coordination à la formation continue 2013-2014**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> novembre 2013 et se termine le 31 octobre 2014. La subvention totale est de 62 426 \$ sur deux exercices financiers. Au 31 mars 2014, le montant utilisé est de 24 641 \$.

#### **3- Norme Éclairagiste de plateau – Implantation de la norme**

Selon le protocole, le projet débute le 25 novembre 2013 et se termine le 25 février 2015. La subvention totale est de 47 256 \$ sur deux exercices financiers. Au 31 mars 2014, le CQRHC a reçu le premier versement de 14 177 \$, mais aucune somme n'a été utilisée. Ce montant est inscrit en subvention reportée.

#### **4- Norme Libraire – Formation des évaluateurs du service de reconnaissance des compétences**

Le projet débute le 21 juin 2013 et se termine le 31 mars 2014. La subvention totale est de 6 362 \$. Au terme du projet la subvention est utilisée à 70 % sur la base des dépenses réelles. Le CQRHC a reçu 4 908 \$ et a utilisé 4 457 \$. Le surplus de 451 \$ représente les frais de gestion et est utilisé à une valeur de 118 \$ pour couvrir des dépenses non

admissibles. L'exercice 2013-2014 se termine avec un léger excédent de 333 \$, inscrit en tant que revenu généré.

#### **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. Au terme du projet, la subvention est utilisée à 97 % sur la base des dépenses réelles. Au 31 mars 2014, le CQRHC a reçu 96 942 \$ incluant les frais de gestion de 8 813 \$ qui ont été versés au promoteur pour couvrir des dépenses non admissibles. Le projet n'a donc généré aucun revenu.

#### **6- Perfectionnement en gréage**

Le projet débute le 20 décembre 2013 et se termine 31 décembre 2014. La subvention totale est de 96 910 \$ sur deux exercices financiers. Au 31 mars 2014, le montant reçu est de 29 073 \$ et le montant utilisé est de 13 960 \$. Un montant de 15 113 \$ est inscrit en subvention reportée.

### **Autres apports**

#### **1- Emploi-Québec (MFOR) – Introduction à l'univers de la formation à distance**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> février 2014 et se termine le 28 février 2014. La subvention totale est de 9 680 \$ sur un exercice financier. Au terme du projet, la subvention est utilisée à 100 %.

#### **2- Emploi-Québec (MFOR) – Conception et rédaction d'un projet de formation**

Le projet débute le 1<sup>er</sup> juin 2013 et se termine le 31 juillet 2013. La subvention totale est de 8 170 \$ sur un exercice financier. Au terme du projet, la subvention est utilisée à 86 % sur la base des dépenses réelles.

Jane Needles

# CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

## RÉSULTATS EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2014

|                                              | Budget<br>non audité | 2014             | 2013             |
|----------------------------------------------|----------------------|------------------|------------------|
|                                              | \$                   | \$               | \$               |
| <b>PRODUITS</b>                              |                      |                  |                  |
| Subventions CPMT                             |                      |                  |                  |
| DDCIS - Entendre cadre                       | 427 500              | 415 903          | 432 215          |
| DDCIS - Projets spécifiques                  |                      |                  |                  |
| CPE Postes coordonnateurs                    | 375 000              | 375 000          | 375 000          |
| CPE Autres projets                           | 87 513               | 65 393           | 90 358           |
|                                              | 462 513              | 440 393          | 465 358          |
| DDCIS - Projets majeurs                      | 34 211               | 34 212           | 22 228           |
| FDRCMO - Projets                             |                      |                  |                  |
| Poste de coordonnateur                       | 70 000               | 58 008           | 74 635           |
| Norme librairie                              | 4 493                | 4 457            | -                |
| Norme éclairagiste                           | 14 177               | -                | 30 555           |
| Hors cadre                                   | 35 820               | 11 894           | 191 441          |
|                                              | 124 490              | 74 359           | 296 631          |
| Autres subventions                           |                      |                  |                  |
| Emploi-Québec MFOR - Volet multirégional     | 16 733               | 16 732           | 47 975           |
| Revenus générés                              |                      |                  |                  |
| Frais de gestion                             | -                    | 9 264            | 11 910           |
| Inscriptions formation MFOR                  | -                    | 1 680            | 4 870            |
| Divers                                       | -                    | -                | 1 792            |
|                                              | -                    | 10 944           | 18 572           |
| Revenus autonomes                            |                      |                  |                  |
| Ventes de guide et trousse PAMT              | -                    | -                | 3 122            |
| CALQ                                         | -                    | -                | 3 481            |
| Cotisations des membres                      | 8 100                | 8 100            | 8 550            |
| Divers                                       | 3 809                | 634              | 1 697            |
|                                              | 11 909               | 8 734            | 16 850           |
| <b>TOTAL DES PRODUITS</b>                    | <b>1 077 356</b>     | <b>1 001 277</b> | <b>1 299 829</b> |
| <b>CHARGES</b>                               |                      |                  |                  |
| Activités                                    | 749 067              | 649 676          | 940 117          |
| Fonctionnement                               | 322 091              | 331 923          | 324 291          |
| Charges liées aux revenus générés            | 449                  | 10 611           | 18 572           |
| Charges liées aux revenus autonomes          | 1 612                | -                | 8 049            |
| <b>TOTAL DES CHARGES</b>                     | <b>1 073 219</b>     | <b>992 210</b>   | <b>1 291 029</b> |
| <b>EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b> | <b>4 137</b>         | <b>9 067</b>     | <b>8 800</b>     |

Les notes 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)