

**AGA CQAM 2005-2006  
RAPPORT DE LA  
PRÉSIDENTE**

1



**AU PROGRAMME DE L'ANNÉE 2005-2006  
DES RÉALISATIONS CONCRÈTES**

Depuis 2003, c'est avec plaisir que je siége au Conseil d'administration du CQAM. Je vous avoue que j'ai énormément appris durant ces trois dernières années sur l'importance d'un regroupement national comme celui-ci pour représenter et défendre les droits des créateurs indépendants, des travailleurs culturels et des organismes en arts médiatiques. La tâche est d'autant plus importante que le CQAM se doit de bien représenter quatre pratiques : le cinéma indépendant, la vidéo indépendante, l'art audio et la création sonore et les nouveaux médias.

Comme vous vous en doutez, c'est avec un budget assez restreint qu'une toute petite équipe de deux personnes à temps plein s'acquitte de ce mandat : Barbara Ulrich, notre directrice et Isabelle L'Italien, son adjointe. À cette équipe s'ajoute maintenant un poste de coordonnateur au développement professionnel présentement à temps partiel et occupé par Jason Arsenault. Le conseil d'administration est conscient de l'ampleur de la tâche qui incombe à ces personnes et c'est pour cette raison qu'il a travaillé cette année d'arrache-pied et de concert avec eux, pour soutenir leur travail.

Après avoir traversé certaines zones de turbulence, le CQAM avait décidé en 2005 de mettre sur pied un processus de planification stratégique. Donc, à l'été 2005, nous avons organisé la tenue d'un Lac à l'Épaule où les membres du C.A. et les employées avaient alors déterminé les priorités du CQAM dans ce processus. Sachant que le Conseil des Arts du Canada souhaite ajouter le concept de gouvernance aux critères retenus pour l'évaluation des organismes en arts médiatiques, considérant que le CQAM doit servir de modèle aux organismes et évaluant qu'étant donné son jeune âge, il ne disposait pas de toutes les connaissances et de tous les outils nécessaires pour répondre à tous les critères de bonne gouvernance, il a été unanimement décidé de travailler d'abord cet aspect. Nous avons donc consacré beaucoup de temps et d'énergie à mettre en place ces outils qui permettraient à la direction et au conseil d'administration d'apporter des améliorations concrètes dans la gestion du CQAM.

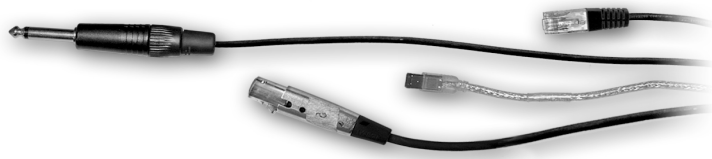
Notre première démarche a été de rédiger des politiques essentielles à la bonne marche de tout organisme. Le CQAM possédait déjà une politique visant la reconnaissance du statut de l'artiste et le respect du droit d'auteur, une politique de formation professionnelle continue en arts médiatiques et, bien sûr, des règlements généraux. Nous avons ajouté à cela les politiques suivantes : politique de renouvellement du conseil d'administration du CQAM, politique des valeurs du CQAM et politique de résolution de conflits. Nous avons également rédigé un code d'éthique et de déontologie pour les administrateurs et pour les employés et préparé un dossier de recrutement des administrateurs. Il s'agissait là des documents de base que doit posséder tout organisme pour s'assurer d'une bonne gestion. Les membres qui n'ont pas pu assister à la présentation sur la gouvernance en après-midi peuvent se procurer ces documents au CQAM.

De plus, les employées du CQAM et certains membres du C.A. ont participé à une excellente formation en gouvernance. Cette formation nous a permis de bien comprendre les rôles et les responsabilités de chacun à l'intérieur d'un organisme que ce soit en tant qu'employé ou dirigeant. Également, la direction a profité d'une formation individualisée en gestion de ressources humaines qui a été très enrichissante non seulement pour elle mais aussi pour ses employés.

CQAM - Conseil québécois des arts médiatiques - 3680 Jeanne Mance, bureau 430, Montréal, H2X 2K5  
514.527.5118 - info@cqam.org - www.cqam.org

**AGA CQAM 2005-2006**  
**RAPPORT DE LA**  
**PRÉSIDENTE**

**2**



Les membres du C.A. ont aussi mis sur pied un comité d'évaluation afin de procéder à l'évaluation de la direction du CQAM, tâche qui relève naturellement d'un C.A., mais qui, toujours en raison du jeune âge du CQAM, n'avait jamais été réalisée. Ce processus d'évaluation est donc également mis en place et se fera de façon annuelle ou biannuelle selon les besoins de la direction et de son C.A.

Un énorme travail a également été fait en ce qui concerne la révision des règlements généraux du CQAM. Les règlements antérieurs étaient bien, mais comportaient plusieurs lacunes. Un comité s'est penché sur ce dossier et des recommandations ont été données à Maître Éric Franchi qui a finalement eu le mandat de rédiger une version en béton de nos règlements généraux. Nous sommes extrêmement fiers de cette nouvelle version qui a nécessité plusieurs heures de travail mais qui nous a conduit à la réalisation d'un document qui pourra certainement servir de modèles aux autres organismes.

Notre défi était de mettre en place tout ce processus de planification stratégique et d'accorder en même temps toute l'attention nécessaire aux tâches régulières du CQAM. C'est réussi. La directrice vous fera la liste tout à l'heure de tous les dossiers importants en cours ou conclus cette année. Vous constaterez alors que la liste est longue.

Je profite de l'occasion pour remercier la directrice, Barbara, son adjointe, Isabelle et le coordonnateur au développement professionnel, Jason, pour leur énergie au travail et leur engagement envers le CQAM. Je tiens également à remercier mes collègues du conseil d'administration, nos différents consultants et tous les bénévoles pour leur importante contribution à la vie active du CQAM.

Martine Beurivage  
Présidente du CQAM