



2017-2018



RAPPORT ANNUEL

SELON LA REDDITION DE COMPTES DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE
SEPTEMBRE 2018





Table des matières

MOT DE LA PRÉSIDENTE	03
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	05
PROFIL DE L'ORGANISATION	07
GOUVERNANCE	08
Composition du conseil d'administration	
Conseil d'administration 2017-2018	
Dirigeants du conseil d'administration 2017-2018	
Comités formés par le conseil d'administration 2017-2018	
Équipe 2017-2018	
Ressources contractuelles	
Comités externes	
NOS MEMBRES 2017– 2018	11
Associations et regroupement nationaux sectoriels	
Regroupements régionaux	
Membres associés	
ORIENTATION 1	14
Assurer la représentativité du secteur culturel, par son membership, dans ses différents types d'assemblées et au sein de ses instances	
ORIENTATION 2	15
Développer les partenariats et la concertation entre les partenaires de Compétence Culture	
ORIENTATION 3	17
Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre du secteur culturel	
ORIENTATION 4	21
Contribuer au renforcement et à l'amélioration de la gestion de carrière et des pratiques de gestion des ressources humaines dans les organisations	
ORIENTATION 5	22
Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail dans le secteur culturel par la collecte et la diffusion de l'information stratégique afin de mieux anticiper les demandes et prévoir l'évolution des tendances	
BILAN DE L'OFFRE DES PARTENAIRES SUBVENTIONNÉS POUR LA COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE	23
RAPPORT DU TRÉSORIER	25
ÉTATS FINANCIERS	27
LISTE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES	29

Mot de la présidente

« Quand on sait que nous avons le plus haut taux de travailleuses et de travailleurs indépendants de tous les secteurs de la main-d'œuvre, prendre soin du développement professionnel n'est pas un luxe, c'est une nécessité. »



Enfin ! Enfin, les choses bougent ! Je parle des choses, mais j'ose espérer qu'il y a derrière ces bonnes nouvelles, notamment l'annonce de bonification des enveloppes budgétaires dédiées à la formation continue dans le secteur culturel, une prise de conscience réelle qui dépasse le seul aspect matériel, un véritable vent de renouveau qui continuera de souffler longtemps sur les domaines du développement professionnel et de la formation continue.

Ce vent de renouveau, la publication en mai dernier de la Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2023, dans laquelle on retrouve la Mesure 40 visant spécifiquement le secteur culturel, en est le signe le plus probant. En y actualisant l'Engagement tripartite pour la formation continue par des investissements de plus de 30 M\$, le gouvernement du Québec reconnaît clairement l'action et l'apport de Compétence Culture et son rôle dans le secteur culturel. Il comprend notre objectif « de rendre les activités et le soutien à la coordination de la formation continue plus accessibles et mieux adaptés aux travailleuses et travailleurs atypiques ou autonomes, souvent isolés et dispersés géographiquement, et au personnel des organisations culturelles, lesquelles sont majoritairement de petite taille. »

Ce vent de renouveau, il sera également perceptible à l'interne, tant sur le plan de notre horizon de travail que sur celui de la dynamique d'équipe, puisque nous avons au mois de juin dernier accueilli une nouvelle directrice générale en la personne de Pascale Landry. Sa grande expertise de gestion ainsi que sa connaissance du milieu culturel et de la formation continue constituent des atouts indéniables pour l'avenir, à commencer par l'élaboration du prochain plan stratégique qui fixera les jalons de nos actions.

C'est tout un changement de conjoncture. Alors que nous étions quasi à bout de souffle pour soutenir adéquatement

notre milieu, nous voilà dans une période où nous pouvons enfin récolter les fruits de notre travail. Un travail de longue haleine qui a fait appel à notre équipe au quotidien et à toutes les ressources qui gravitent autour d'elle, avec au centre une figure marquante pour l'organisation, Louise Boucher, la directrice générale des tout débuts, qui a quitté ses fonctions en mars dernier et dont il nous faut souligner la grande qualité d'engagement.

En plus des efforts soutenus de Compétence Culture, un travail crucial de représentation a mobilisé tout le milieu culturel mettant en relief l'importance d'améliorer les conditions socio-économiques des ressources humaines en culture. Rappelons aussi que dès février 2016, nous faisons la démonstration au ministre François Blais de la nécessité d'agir afin de mieux répondre aux enjeux de notre époque et aux besoins d'une clientèle grandement motivée dont la contribution sociétale est hautement positive, car la culture c'est aussi un ciment social, n'est-ce pas ? De l'artiste au technicien, du formateur au gestionnaire, du créateur au concepteur, tous sont animés par un désir, celui de rejoindre un public et de donner de la beauté, du plaisir, de la réflexion, de la folie, du rêve, en bref, du sens à notre existence. C'est également au nom de tous ceux-là que je tiens à remercier sincèrement nos partenaires de l'Engagement tripartite pour leur soutien.

Quand on sait que nous avons le plus haut taux de travailleuses et de travailleurs indépendants de tous les secteurs de la main-d'œuvre, prendre soin du développement professionnel n'est pas un luxe, c'est une nécessité. Aussi, n'oublions pas que la pleine et entière reconnaissance professionnelle n'est pas tout à fait acquise, freinant le développement des pratiques et des apprentissages sur l'ensemble du territoire.

Nul doute qu'avec ce vent de renouveau qui l'anime, Compétence Culture s'emploiera avec ses partenaires à relever les grands défis de son secteur et à poursuivre sa mission avec discernement, conviction et passion. Je suis également convaincue que ce vent de renouveau rejaillira sur nous tous.

« Ensemble, redéployons nos actions dans toutes les chaînes de création et sur tous les territoires. »

Christine Bouchard

Mot de la directrice générale

« Il en va de la culture comme de la nature : bien qu'on ne puisse s'en passer, son caractère d'évidence nous a portés trop longtemps à la négliger, à ne pas en reconnaître collectivement toute la valeur. »





C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je me suis jointe à l'équipe permanente de Compétence Culture en juin dernier. Le contexte est des plus stimulants. Nous sommes invités à penser ensemble l'avenir et à nous engager dans le redéploiement cohérent des actions visant le développement professionnel de la main-d'œuvre du secteur de la culture au Québec, et ce, dans toutes les chaînes de création et sur tous les territoires.

L'injection de fonds supplémentaires en formation continue qui a été annoncée au printemps dernier constitue une excellente nouvelle pour le secteur culturel. Il s'agit maintenant non plus de « Repenser le Modèle » dans un contexte de disette, mais de se projeter dans le futur en cohérence avec les besoins du secteur et les valeurs qui animent Compétence Culture tout en tenant compte des attentes des partenaires gouvernementaux.

En matière de développement professionnel, Compétence Culture assure un rôle fédérateur. Réunissant des associations et des regroupements nationaux qui œuvrent dans tous les secteurs et disciplines de la culture et des regroupements régionaux ayant une grande expertise des enjeux culturels territoriaux, Compétence Culture possède une légitimité indéniable : avec ces 65 membres, il fédère 76 % des organismes de regroupement culturels du Québec.

Alors que l'on est souvent porté à opposer ces deux concepts, il en va de la culture comme de la nature : bien qu'on ne puisse s'en passer, son caractère d'évidence nous a portés trop longtemps à la négliger, à ne pas en reconnaître collectivement toute la valeur. Pourtant, les arts et la culture nous distinguent et nous relient. C'est pour cette raison qu'il faut les défendre et les soutenir. Il faut leur donner les moyens de se développer de manière globale et spécifique dans des conditions comparables à d'autres secteurs de notre économie, en phase avec la formation continue et le marché du travail à la grandeur du territoire. C'est aussi pour cette raison que Compétence Culture existe et que nous devons en être fiers.

Répondant aux particularités du secteur culturel, Compétence Culture a permis le développement d'un Modèle de coordination de formation continue, innovant et différent de ce qui se fait habituellement dans les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Une offre adaptée aux réalités du secteur culturel avec, par exemple, des assouplissements dans les modalités de financement des activités de formation qui tient compte de tous les maillons des chaînes de création de valeur ; une créativité qui a permis d'avancer à une époque où les subsides, eux, ne suivaient pas. De cela aussi, nous pouvons en être fiers !

Avec un Engagement tripartite grandement bonifié pour assurer la présence de formation continue en culture, une stratégie nationale des ressources humaines qui s'inscrit, il faut le dire, dans une nouvelle politique culturelle annoncée en juin dernier, nous avons entre les mains des leviers d'intervention majeurs. Rappelons que l'Engagement tripartite réunit le ministère de la Culture et des Communications (MCC), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cette reconnaissance nous permettra notamment de soutenir les organisations impliquées dans le développement professionnel et la formation continue par des actions plus variées et de les inspirer par un nouvel horizon de possibles.

La portée du levier et la solidité de l'appui déterminent quel rôle nous pouvons réellement jouer et l'impact attendu de nos actions. En intégrant nommément Compétence Culture à sa *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre*, en débloquent des budgets conséquents, le MTESS a non seulement augmenté notre rayon d'action, mais il a aussi convenu des grands objectifs auxquels nous souscrivons en lien étroit avec lui, le MCC et la CPMT.

Cette convergence entre les besoins, les politiques et les budgets que nous appelons de toutes nos forces est maintenant en bonne partie assurée. À nous d'en saisir toute la portée et de voir ensemble au redéploiement du Modèle de coordination de la formation continue en culture.

Nous sommes à faire le bilan de 2017-2018, mais déjà nous sommes tous appelés à penser l'avenir. En effet, 2018-2019 est une année de planification stratégique... comme cela tombe à point !

Pascale Landry

Profil de l'organisation

Fondé en 1999 au terme d'un processus de regroupement de quatre Tables de concertation de la main-d'œuvre, Compétence Culture¹ est l'instance permanente de concertation et d'action qui regroupe le plus grand nombre d'associations et de regroupements nationaux sectoriels et de regroupements régionaux de la culture au Québec.

Compétence Culture est l'un des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

À ce titre, il est mandaté² pour :

- ▶ Définir les principales problématiques de main-d'œuvre de son secteur ;
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant à stabiliser l'emploi, à réduire le chômage et à développer la formation continue ;
- ▶ Développer des normes professionnelles ;
- ▶ Agir à titre de répondant sectoriel auprès du milieu de l'éducation au regard des programmes de formation qui concernent les professions de son secteur.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre en culture, Compétence Culture contribue à valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel à travers une connaissance approfondie de ce marché du travail. Il soutient les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines en culture et en gestion de carrière, la qualification professionnelle ainsi que la formation continue dans toutes les sphères d'activités et de compétences de ce secteur à la grandeur du Québec.

Le développement des compétences est au cœur des actions de Compétence Culture. De l'intégration à la transition de carrière, c'est tout au long de leur vie professionnelle que les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels doivent pouvoir bénéficier de mesures permettant le plein développement de leurs compétences.

Parlons de valeurs

Les valeurs qui animent et sous-tendent les actions de Compétence Culture sont :

- ▶ la créativité
- ▶ l'intégrité
- ▶ le respect
- ▶ la coopération
- ▶ l'équité

Lorsque des valeurs agissent en corrélation, elles déterminent une ligne de conduite qui en augmente la portée.

La créativité est au service de la recherche de solution et est dynamisée par la concertation et la coopération.

La coopération implique le respect et la transparence.

L'intégrité et l'équité sont un socle pour la coopération.

«Ce n'est pas une utopie accomplie que nous devons désirer, mais un monde où l'imagination et l'espoir sont vivants et actifs.»

— Bertrand Russell

¹ Lors de l'incorporation, la dénomination de Compétence Culture était "Conseil québécois des ressources humaines en culture"

² Plan stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail 2017-2020

Gouvernance

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration compte 14 administratrices et administrateurs élus par l'Assemblée générale des membres. Ces personnes sont choisies par et parmi les délégués-votants des membres actifs selon leur appartenance à l'un des cinq collèges électoraux. Ces collèges correspondent aux activités professionnelles des membres ou à leur ancrage territorial.

- ▶ Cinq postes pour Arts de la scène
- ▶ Trois postes pour Audiovisuel et Enregistrement sonore
- ▶ Deux postes pour Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques
- ▶ Deux postes pour Littérature et Muséologie et patrimoine
- ▶ Deux postes pour Territoires

La composition du CA est complétée par une personne-ressource qui représente la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et qui siège sans droit de vote.

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017-2018

Arts de la scène

Christine Bouchard
Jean-François Ouellet
Julie-Anne Richard
Dominic Trudel
[Poste vacant]

Arts visuels, Métiers d'art et Arts numériques

Louise Chapados
Bernard Guérin

Audiovisuel et Enregistrement sonore

Pierre Blanchet
Gilles Charland
[Poste vacant]

Littérature et Muséologie et patrimoine

Stéphane Chagnon
Geneviève Lauzon (jusqu'en février 2018)

Territoires

Julie Martineau
Pierre Mino

Observateur gouvernemental

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

Carole Soulières

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Avec la participation de :

- Ministère de la Culture et des Communications
- Emploi-Québec

Gouvernance

DIRIGEANTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017-2018

Présidente

Christine Bouchard

Vice-président

Gilles Charland

Trésorier

Bernard Guérin

Secrétaire

Louise Boucher

COMITÉS FORMÉS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017-2018

COMITÉS DE GOUVERNANCE

Comité de mise en candidature

Christine Bouchard
Gilles Charland
Jean-François Ouellet
Stéphane Chagnon

Comité de recrutement de la direction générale

Christine Bouchard
Gilles Charland
Bernard Guérin
Pierre Mino

COMITÉS OPÉRATIONNELS

Comité pour le renouvellement de l'Engagement tripartite

Christine Bouchard, présidente
Louise Chapados, administratrice
Gilles Charland, vice-président
Pierre Mino, administrateur
Louise Boucher, directrice générale

Comité de lecture du Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel

Tous les membres du conseil d'administration
Carole Soulières, DDCIS

ÉQUIPE 2017-2018

Directrice générale
Louise Boucher

Agente de développement
Maryse Gervais

Coordonnatrice à la formation continue
Nathalie Leduc

Adjointe administrative
Kathleen Goggin

RESSOURCES CONTRACTUELLES

Cendrine Audet
Littera

Julie Audet
Éduc Action

Jean Ayotte
Bertuch.ca

Cathy Bellerose
Traductions Bellerose

Jean-Robert Bisaillon
Iconoclaste

Marie Boucher
Solutions virtuelles

Henri Boudreault
Centre de recherche appliquée
en instrumentation de l'enseignement (CRAIE)

Centre de référence en agriculture
et agroalimentaire du Québec (CRAAQ)

Mario Chenart
Gestion sans nuages inc.

Annie Chénier
Services-Conseils Cpour.ca inc.

Line Côté
RH Conseil

Pierre Côté
Infinimage inc.

Alexandre Cousineau
Quantic-conseil inc.

Nathalie Dallaire
Kenniff & Racine

Suzanne Dion
Services de consultation et de production Suzanne Dion inc.

Michel Dionne
Propulsion Ventes inc.

Pascale Landry
Consultante

M^e Marc Legros
Regroupement Loisir et Sport du Québec

Pierre Martin
Évaluateur, Reconnaissance des compétences
de la main-d'œuvre pour le métier Libraire

Roland Naccache
Roland Naccache et associés

Theary Nhep, Marilyne Robert, Josée Robillard
Gestion conseil Deneault Robillard inc.

Louise Poulin, Marc Pronovost
ArtExpert.ca

Pierre-Olivier Saire, George Krump
Daigle/Saire

Septembre éditeur

COMITÉS EXTERNES

Comité indépendant pour le Plan culturel numérique du Québec (PCNQ)

Jean-Robert Bisaillon
Iconoclaste

Nadine Dufour
Consultante

Renée Gagnon
Ministère de la Culture et des Communications

Martine Rioux
Québec numérique

Comité indépendant pour le volet multirégional (MFOR)

Nadyne Bédard
Consultante

Mario Chenart
Gestion sans nuages inc.

Pascale Landry
Consultante

Nos membres 2017-2018

MEMBRES ACTIFS

ASSOCIATIONS ET REGROUPEMENTS NATIONAUX SECTORIELS

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis, de ses territoires et du Canada, section locale 514
Alliance québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son
Association des cinémas parallèles du Québec
Association des galeries d'art contemporain
Association des libraires du Québec
Association des professionnels de l'édition musicale
Association des professionnels de l'industrie de l'humour
Association des professionnels des arts de la scène du Québec
Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec
Association nationale des éditeurs de livres
Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation
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 québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
Communication-Jeunesse
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
Illustration Québec
La danse sur les routes du Québec
Playwrights' Workshop Montréal/Atelier de dramaturgie de Montréal
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 québécois de la danse
Réseau Centre
Réseau d'enseignement de la danse
Réseau des Organismes de Spectacles de l'Est du Québec
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis
Société des auteurs de radio, télévision et cinéma
Société des musées du Québec
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec
Théâtres Unis Enfance Jeunesse
Union des artistes
Union des écrivaines et des écrivains québécois

REGROUPEMENTS RÉGIONAUX

Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Culture 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
Culture Gaspésie
Culture Lanaudière
Conseil de la culture des Laurentides
Conseil régional de la culture de Laval
Culture Mauricie
Culture Montérégie
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Culture Montréal
Culture Outaouais
Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean

MEMBRES ASSOCIÉS

Association des écoles supérieures d'art de Montréal
Centre de ressources et transition pour danseurs
Fondation Villes et villages d'art et de patrimoine
L'institut national de l'image et du son

Bilan d'activité 2017-2018

Le bilan de Compétence Culture est présenté en s'inspirant de cinq orientations qui structurent les interventions de tous les comités sectoriels de la main-d'œuvre.

Orientation 1

Assurer la représentativité du secteur culturel,
par son membership, dans ses différents types
d'assemblées et au sein de ses instances

Des membres ont dit : être partenaire
de Compétence Culture, c'est...

**« Œuvrer collectivement au développement
des compétences des ressources humaines
en culture. »**

**« Faire partie d'un réseau québécois
majeur en culture. »**

**« Une force de représentation plus grande,
une reconnaissance plus grande auprès
des instances gouvernementales, une structure
efficace et nécessaire pour l'amélioration
des compétences des travailleurs culturels. »**

Le conseil d'administration de Compétence Culture
comprend cinq collèges électoraux permettant d'assurer
une représentation de tous les domaines de la culture
et des territoires.

On compte dans le secteur culturel 85 associations
ou regroupements. Compétence Culture fédère 76 %
des organismes de regroupement du secteur culturel.

L'Assemblée annuelle des membres du 25 septembre
2017 a réuni 67 participants. Si l'on tient compte
du nombre de délégués présents, l'Assemblée a atteint
un taux de représentation de ses membres de 68 %.

Compétence Culture possède dans
le secteur culturel une base solide
qui lui confère une représentativité
et une légitimité certaines. Notre
CSMO rassemble autour des enjeux
du développement professionnel :

49

Associations et regroupements nationaux
sectoriels

16

Regroupements régionaux

Orientation 2

Développer les partenariats et la concertation entre les partenaires de Compétence Culture

Des membres ont dit : être partenaire de Compétence Culture, c'est...

**« Réfléchir de manière concertée sur les enjeux
avec des organismes nationaux de tous
les secteurs de la culture. »**

**« Pouvoir échanger avec le vaste réseau
des intervenants en formation en culture. »**

Le bénévolat des membres de Compétence Culture s'élève à 2 279 heures. L'Engagement bénévole et en biens et services représente une valeur de 122 870 \$. Ce montant traduit une augmentation de 20 % de ce type d'engagement de nos parties prenantes par rapport aux résultats de l'année précédente.

Selon les états financiers, les collaborations externes en faveur de la mission de Compétence Culture — ce qui inclut notamment le financement d'études, d'activités de formations, de services techniques ou professionnels, les rabais, etc. — sont évaluées à 3 942 951 \$. Ces apports rendent compte de manière éloquente, avec l'augmentation de l'engagement bénévole évoquée plus haut, de la qualité et de l'évolution des partenariats qui se développent dans le giron de Compétence Culture.

Dans le cadre de la réalisation du Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel, ce sont plus de 71 personnes, représentant 47 associations et regroupements, qui ont participé à l'une ou l'autre des étapes de cette recherche. Au total, 25 réunions auront été nécessaires pour construire un diagnostic de plus de 300 pages selon une approche novatrice et audacieuse qui tient compte de toutes les chaînes de création de valeur. Cette approche de collaboration traduit les valeurs fondatrices de Compétence Culture qui reconnaît, valorise et s'appuie sur l'expertise de ses partenaires. Le travail de concertation et de collaboration s'inscrit dans les fondements mêmes de l'organisation.

Lors de la dernière année, Compétence Culture a œuvré en étroite collaboration avec différents partenaires liés au développement de la main-d'œuvre.

- ▶ Réseau RH, un réseau de plus de 25 responsables des ressources humaines dans les institutions culturelles
- ▶ Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET-CRHSC)
- ▶ Réseau des gestionnaires des CSMO
- ▶ CPMT (participation à la planification stratégique)
- ▶ Les trois partenaires de l'Engagement tripartite visant la bonification des soutiens à la formation continue et au développement professionnel dans le secteur culturel : le ministère de la Culture et des Communications (MCC), le ministère du Travail et de la Solidarité sociale (MTESS) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)



Orientation 3

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre du secteur culturel

Des membres ont dit : être partenaire de Compétence Culture, c'est...

« Bénéficier d'un soutien précieux pour le développement des compétences dans mon secteur. »

« Permettre aux coordonnateurs et aux coordonnatrices de travailler en réseau et avoir des échanges sur les bons formateurs et les bonnes pratiques. »

« Avoir accès à un organisme de soutien pour le développement d'un programme de formation continue et de support dans la mise en place de projets de formation. »

« Compétence Culture m'a formée, soutenue et a permis le partage et l'échange d'information. »

Mise en œuvre du Modèle de coordination de la formation continue en culture à travers l'offre des partenaires-promoteurs en 2017-2018

D'abord connu sous le nom de Projet pilote de formation continue en culture (2001-2007), le Modèle de coordination de la formation continue en culture (le Modèle) est une approche collective favorisant le développement des compétences par un accès à la formation continue pour les artistes, les travailleuses et les travailleurs du secteur culturel. Le Modèle repose sur une relation partenariale entre Compétence Culture, les associations et les regroupements nationaux sectoriels ainsi que les regroupements régionaux du secteur culturel.

La mise en œuvre du Modèle à travers l'offre des partenaires en 2017-2018 a donné lieu à :

- ▶ 719 sessions de formation, dont 504 sessions de groupe et 215 formules individualisées (coaching, accompagnement, sur mesure)
- ▶ 9883 heures de formation, dont le tiers en formules individualisées
- ▶ 5858 participations, dont 94 % en activités de groupe
- ▶ 73 % des participants sont des travailleuses et travailleurs indépendants

La valeur totale des sommes investies par Emploi-Québec (MFOR-entreprises) est de 2,1 M\$.

Accompagnement et services de Compétence Culture

Compétence Culture soutient et anime la communauté de pratique des responsables de la formation continue sur tout le territoire. Il réseautage et outille les responsables de la formation continue de quinze regroupements régionaux et d'une trentaine d'associations ou regroupements nationaux sectoriels, que ceux-ci bénéficient ou non d'un poste subventionné.

- ▶ Activité de liaison pour les responsables de la formation continue (29 participantes et participants)
- ▶ Séances d'accueil pour de nouveaux responsables de la formation continue (6 participantes et participants, provenant de 4 partenaires-promoteurs)
- ▶ Formation pour les responsables de la formation continue sur la modélisation d'outils de gestion (18 participantes et participants provenant de 8 régions)
- ▶ Formation en didactique pour les formatrices et formateurs du secteur culturel. En 2017-2018, ce sont 9 participantes et participants provenant de 4 régions différentes qui s'en sont prévalus, ce qui porte à 60 formateurs du secteur culturel le nombre de celles et ceux qui ont suivi cette formation au cours des trois dernières années

Un sondage a permis d'identifier plus d'une dizaine de sujets de formation à développer pour répondre aux besoins des responsables de la formation continue.

Norme libraire

Il existe pour l'ensemble des comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO), 68 normes professionnelles. Une norme professionnelle permet d'établir un cadre de référence qui va uniformiser les compétences requises pour un métier ne faisant pas l'objet d'une formation reconnue. Le secteur culturel compte une norme : la norme libraire. Sur le site d'Emploi-Québec, il est spécifié que « La raison d'être de la norme professionnelle liée au métier de libraire [...] réside principalement dans la volonté de mettre au point le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier visé ».

- ▶ Compétence Culture participe à la promotion du PAMT auprès des librairies afin de favoriser la certification d'apprentis. À ce jour, 67 librairies ont participé au programme et certifié un apprenti. En 2017-2018, 21 parcours d'apprentissage ont été complétés et 31 demandes sont en cours de réalisation.
- ▶ Depuis le début du programme, 177 libraires ont été certifiés par le Processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences des libraires (PERCPE). Au cours de 2017-2018, deux libraires ont obtenu une certification professionnelle et trois autres ont reçu leur certification dans les mois suivants la fin de l'année financière.

Chartes de compétences

En 2017-2018, Compétence Culture a participé aux travaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin d'établir une charte de compétences des techniciens de scène afin notamment d'effectuer une mise à jour de programmes d'études collégiales.

Orientation 3 (suite)

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre du secteur culturel

Ententes et processus de soutien au financement de projet

Dans le cadre du Modèle de coordination de la formation continue en culture, Compétence Culture est aussi mandaté par la CPMT pour assurer un suivi des protocoles pour les postes subventionnés de responsable de la coordination à la formation continue des associations et regroupements sectoriels nationaux.

- ▶ 10 protocoles couvrant 14 associations et regroupements sectoriels nationaux
- ▶ Valeur totale 375 000 \$

Compétence Culture coordonne le processus de priorisation des projets de formation continue soutenus par MFOR-entreprises, volet multirégional (Emploi-Québec) permettant qu'une activité de formation puisse se déplacer dans plusieurs régions ou qu'elle accueille des participants de plusieurs régions administratives.

- ▶ 59 projets présentés par un total de 28 promoteurs
- ▶ Plus de 900 000 \$ de demandes : un record depuis la mise en place du volet multirégional
- ▶ Une quarantaine de projets soutenus grâce à une enveloppe de 500 000 \$
- ▶ Taux d'acceptation des demandes : près de 70 %

Compétence Culture administre la Mesure 21 du Plan culturel numérique du Québec (MCC) dédiée à la mise à niveau des compétences numériques et coordonne le processus de priorisation.

- ▶ 5 des 6 projets déposés ont été soutenus : CQAM/CQT/RQD ; CQM ; CRC Laurentides ; RED ; mutuelle de formation du secteur de l'audiovisuel L'inis
- ▶ Valeur totale : 190 476 \$
- ▶ Taux d'acceptation des demandes : 83 %

Compétence Culture offre un accompagnement pour le dépôt de projets au Fonds de développement et de reconnaissances des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et rédige des avis de pertinence.

- ▶ 14 des 15 projets déposés ont obtenu leur financement en 2017-2018
- ▶ 8 partenaires-promoteurs ont eu un ou plusieurs projets soutenus : ALQ ; CMAQ ; RED ; La DSR ; RIDEAU ; RQD ; SMQ ; mutuelle de formation du secteur de l'audiovisuel L'inis
- ▶ Valeur du soutien à ces projets (excluant celui particulier de la mutuelle de formation du secteur de l'audiovisuel L'inis) : 629 773 \$



Orientation 4

Contribuer au renforcement et à l'amélioration
de la gestion de carrière et les pratiques de gestion
des ressources humaines dans les organisations

Des membres ont dit : être partenaire de Compétence Culture, c'est...

**« Rester à la fine pointe de ce qui se fait de mieux en terme
de formation continue et avoir les moyens de rester pertinent
en ce sens pour ceux que nous servons. »**

Compétence Culture a assuré encore cette année, la diffusion de l'information des organismes d'employabilité ayant accompli une action en matière de bilan des compétences. L'ajout d'un cinquième partenaire du réseau de l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) est un plus pour le secteur de la culture.

- ▶ Trois partenaires faisant partie de l'AXTRA ont communiqué leurs résultats : 255 participants du secteur culturel se sont prévalus de leur service de transition de carrière

Compétence Culture a fourni à ses membres un accès gratuit à la documentation sur les pratiques de gestion des ressources humaines produite par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), une valeur totale de 6 500 \$.

En diffusant dans son réseau, l'offre de mentorat « Talent de leader » mise en place par la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux, soutenue entre autres par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), Compétence Culture a contribué à l'objectif de bâtir une relation entre les gestionnaires de la culture disposant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle et les mentors ou leaders reconnus du domaine des arts qui ont des acquis à transmettre.

- ▶ 29 % des participants à ce programme de mentorat en 2017-2018 proviennent du Québec

Orientation 5

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail dans le secteur culturel par la collecte et la diffusion de l'information stratégique afin de mieux anticiper les demandes et prévoir l'évolution des tendances

Des membres ont dit : être partenaire de Compétence Culture, c'est...

« Être fédéré et profiter d'informations et ressources regroupées pour l'ensemble du secteur culturel, bénéficier d'une réflexion macro sur les besoins du secteur et d'une structure solide sur laquelle s'appuyer (qualité du conseil et de l'accompagnement à souligner). »

Compétence Culture a procédé à la finalisation et à la publication du premier diagnostic des ressources humaines en culture au Québec. Ce document de référence contient entre autres plusieurs informations essentielles concernant les chaînes de création de valeur et les programmes de formation.

- Identification des grands enjeux pour les 14 chaînes de création de valeur et dans les différents maillons (création, production, diffusion/distribution, gestion et formation de formateurs)
- Répertoire identifiant et décrivant 37 enjeux de développement de compétence (en français et en anglais)
- Inventaire de près de 500 programmes pouvant mener à un diplôme

Avec la participation de six associations et regroupements nationaux sectoriels, Compétence Culture a réalisé la première étude de besoins de formation continue par chaîne de création de valeur au Québec. Cette étude qui permet d'approfondir la recherche et la collecte d'information stratégique couvre, dans cet ouvrage, trois formes d'art : les arts visuels, les arts médiatiques et les arts interdisciplinaires.

L'étude de besoins de formation continue des équipes-écoles de danse de loisir a quant à elle porté sur 148 écoles, incluant les écoles de danse traditionnelle et internationale.

La mise en chantier de l'étude des besoins en formation continue pour la chaîne Livre qui est en cours a nécessité la participation de neuf associations et regroupements nationaux sectoriels.

Compétence Culture a également réalisé et diffusé un sondage portant sur les pratiques des partenaires-promoteurs en matière d'intégration du numérique dans leurs activités de gestion.

- 7 répondants sur 10 au sondage souhaitent avoir la possibilité de recourir à des expertises externes pour réaliser leurs plans stratégiques numériques
- Haut taux de réponse : 87 %

Bilan de l'offre des partenaires subventionnés pour la coordination de la formation continue

ASSOCIATIONS/REGROUPEMENTS ET CONSEILS RÉGIONAUX DE LA CULTURE	NOMBRE DE SESSIONS					
	GROUPE	%	FORMULE INDIVIDUALISÉE	%	TOTAL	VARIATION EN %
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	20		3		23	
Conseil québécois de la musique (CQM)	16		10		26	
Conseil québécois du théâtre (CQT)	4				4	
En Piste, Regroupement national des arts du cirque	25		15		40	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	13				13	
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	4		17		21	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	32		27		59	
Société des musées québécois (SMQ)	9				9	
Union des artistes (UDA)	41				41	
COLLECTIFS DES AUTEURS ET DES CONCEPTEURS (GROUPE DES 5) :						
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	3		1		4	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	1				1	
Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC)	7		16		23	
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	7				7	
Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)	5		8		13	
AUTRES PROMOTEURS (VOLET MULTIRÉGIONAL) ¹						
Arrimage (Îles-de-la-Madeleine)	6				6	
CRC Abitibi-Témiscamingue	30				30	
CRC Bas-St-Laurent	14		17		31	
CRC Centre-du-Québec	10		6		16	
CRC Côte-Nord	9		17		26	
CRC Estrie	24		15		39	
CRC Gaspésie	13		11		24	
CRC Lanaudière	16				16	
CRC Laurentides	9		23		32	
CRC Laval	11		2		13	
CRC Mauricie	19				19	
CRC Montérégie	30		3		33	
CRC Outaouais	43		17		60	
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	60		4		64	
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	23		3		26	
TOTAL 2017-2018	504	70 %	215	30 %	719	-7,8 %
TOTAL 2016-2017		67 %		33 %	780	8,0 %
TOTAL 2015-2016		65 %		35 %	722	-2,8 %
TOTAL 2014-2015		63 %		37 %	730	-1,1 %
TOTAL 2013-2014		64 %		36 %	786	-2,7 %
					747	moyenne

1. Les données déclarées par d'autres promoteurs que les partenaires du Modèle n'ont pas été fournies par Emploi-Québec pour la période 2017-2018.
Aux fins de comparaison, elles ont été retirées des années antérieures.

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2017-2018 : nombre de sessions, d'heures et de participations déclaré (excluant les activités déposées au comité de la formation continue arts et culture de l'île de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs.

NOMBRE D'HEURES				NOMBRE DE PARTICIPATIONS DÉCLARÉES				GROUPE		FORMULE INDIVIDUALISÉE	
GROUPE	FORMULE INDIVIDUALISÉE	TOTAL	VARIATION EN %	GROUPE	FORMULE INDIVIDUALISÉE	TOTAL	VARIATION EN %	TRAVAILLEURS INDÉPENDANT	TRAVAILLEURS SALARIÉS	TRAVAILLEURS INDÉPENDANT	TRAVAILLEURS SALARIÉS
437	46	483		179	3	182		147	32	3	
167	110	277		296	12	308		151	145	8	4
49		49		40		40		15	25		
426	162	588		214	24	238		180	34	21	3
150		150		161		161		141	20		
32	429	461		42	47	89		10	32	11	36
386	326	712		512	58	570		455	57	49	9
88		88		123		123		9	114		
1 061		1 061		434		434		434			
51		51		18		18		11	7		
20		20		12		12		9	3		
105	240	345		63	16	79		53	10	16	
191		191		66		66		66			
30	128	158		51	8	59		51		8	
126		126		45		45		25	20		
231		231		326		326		175	151		
132	238	370		143	35	178		84	59	21	14
57	112	169		112	6	118		64	48	5	1
101	407	508		74	17	91		48	26	16	1
341	339	680		268	15	283		206	62	14	1
120	183	303		124	15	139		73	51	9	6
177		177		250		250		245	5		
102	53	155		82	24	106		67	15	23	1
101	9	110		87	5	92		40	47	5	
165		165		252		252		162	90		
427	55	482		238	3	241		238		2	1
409	308	717		354	19	373		316	38	19	
525	52	577		755	27	782		445	310	21	6
405	74	479		199	4	203		90	109	1	3
6 612	3 271	9 883	-6,5 %	5 520	338	5 858	-1,4 %	4 010	1 510	252	86
		10 572	1,1 %			5 940	8,3 %				
		10 458	6,2 %			5 486	1,2 %	Total TI		Total TS	
		9 387	-23,8 %			5 422	-8,8 %	4 262		1 596	
		12 151	1,7 %			5 944	-21,8 %	73 %		27 %	
		10 490	moyenne			5 730	moyenne				

Rapport du trésorier



Le rapport de l'auditeur Roland Naccache et l'Annexe au rapport de l'auditeur, exigée par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), ont été adoptés par le conseil d'administration le 13 juin 2018. Ils ont été déposés avec le Rapport de reddition de comptes à l'échéance du 30 juin 2018 selon notre Entente-cadre avec le Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Dans l'ensemble, les subventions reçues ont toutes été utilisées pour les activités visées, selon les dépenses effectuées. Compétence Culture a réalisé, en tout ou en partie, treize projets liés à un protocole, dont sept financés par la DDCIS par le biais d'ententes spécifiques dans le cadre de la concertation pour l'emploi (CPE), un par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), quatre par le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et un par Emploi-Québec (MFOR-entreprises).

Comme par les années passées, nous avons reconnu la valeur financière des contributions de nos membres et de collaborateurs externes démontrant ainsi à la DDCIS la contribution croissante du secteur culturel à la mission de Compétence Culture et à ses activités. Les états financiers audités démontrent que cette contribution financière des partenaires dépasse largement le critère de 15 % de la subvention annuelle de la DDCIS, conformément à l'Entente-cadre qui nous lie à la CPMT.

Depuis 2014-2015, il faut aussi démontrer une contribution financière correspondant à 10 % de la subvention allouée selon notre Entente-cadre provenant de nos revenus autonomes générés, incluant les frais d'adhésion. En 2017-2018, la valeur de 10 % équivaut à 44 550 \$ et elle est dépassée en raison, en majeure partie, de l'utilisation de l'actif net pour régler l'indemnité de départ de la directrice qui a quitté ses fonctions à la toute fin de l'année financière. À noter que la CPMT prévoit spécifiquement que l'utilisation de l'actif net pour financer des dépenses d'activités ou de fonctionnement peut être considérée à titre de contribution du secteur.

Ce pourcentage de 10 % est élevé et difficilement atteignable en temps normal d'où notre demande de modulation déposée à la DDCIS pour le ramener à un pourcentage plus réaliste, de l'ordre de 5 % en fonction de notre réalité sectorielle.

Par ailleurs, nous avons demandé et obtenu de nos comptables des états financiers prévisionnels au 31 mars 2019 démontrant des flux de trésorerie et un actif net satisfaisants, en tenant compte des déboursés exceptionnels.

Dans la foulée du renouvellement de l'Entente-cadre de trois ans, nous attendons la mise à jour des consignes administratives. Dans l'intervalle, la Politique 17 intitulée Les pratiques administratives et financières (dernière révision en date du 5 mai 2017) a été scrupuleusement observée. Elle sera mise à jour dès que la DDCIS diffusera des consignes révisées.

Je tiens à souligner la préparation minutieuse et la collaboration de Kathleen Goggin à la gestion comptable ainsi que sa rigueur par rapport aux pratiques comptables énoncées à la Politique 17.

Bernard Guérin, le 21 août 2018



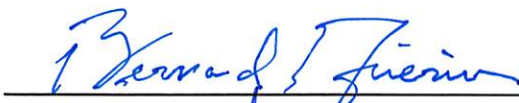
États financiers

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

BILAN AU 31 MARS 2018

	2018	2017
	\$	\$
ACTIF		
À COURT TERME		
Encaisse	156 334	201 388
Comptes clients et autres créances - note 3	19 063	20 753
Frais payés d'avance	3 947	1 333
	179 344	223 474
IMMOBILISATIONS CORPORELLES - note 5	6 032	8 342
	185 376	231 816
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs - note 7	30 638	42 082
Subventions reçues d'avance - note 4	55 877	51 727
Réserve budgétaire - CPMT - note 8	10 942	3 501
	97 457	97 310
APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS CORPORELLES - note 9	6 032	8 342
	103 489	105 652
ACTIF NET		
AFFECTATION EXTERNE - note 10	378	378
AFFECTATION INTERNE - note 11	29 000	29 000
NON AFFECTÉ	52 509	96 786
	81 887	126 164
	185 376	231 816

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

 , Administrateur
 , Administrateur

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

RÉSULTATS EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2018

	Budget non audité	2018	2017
	\$	\$	\$
PRODUITS			
Subventions CPMT			
DDCIS - Entente cadre	448 687	437 756	453 057
DDCIS - Projets spécifiques			
CPE Postes de coordonnateur (secteur)	375 000	375 000	375 000
CPE Autres projets	176 414	153 770	126 033
	551 414	528 770	501 033
FDRCMO - Projets			
Poste de coordonnateur (CSMO)	-	-	43 706
Programme RCMO métier libraire	14 522	1 125	3 030
	14 522	1 125	46 736
Autres subventions			
Ministère de la Culture et des Communications -			
Plan culturel numérique	180 613	149 436	168 541
Emploi-Québec MFOR - Volet multirégional	21 025	12 674	-
	201 638	162 110	168 541
Revenus générés dans le cadre d'activités subventionnées			
Frais de gestion	1 240	52	1 289
Inscriptions activités	-	1 286	-
Inscriptions formation MFOR	1 620	1 335	-
	2 860	2 673	1 289
Revenus autonomes			
Sous-traitance guide sur la succession à la direction	-	-	5 000
Ventes de guides et trousse CRAIE	-	846	-
Inscriptions formations	-	-	280
Cotisations des membres	9 000	9 150	9 000
Ristournes	-	-	3 000
Divers	-	24	497
	9 000	10 020	17 777
TOTAL DES PRODUITS	1 228 121	1 142 454	1 188 433
CHARGES			
Activités - Annexe A	846 314	755 988	804 706
Fonctionnement - Annexe B	371 567	373 773	364 661
Charges liées aux revenus générés	1 240	2 673	2 012
Charges liées aux revenus autonomes	-	54 297	10 569
TOTAL DES CHARGES	1 219 121	1 186 731	1 181 948
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	9 000	(44 277)	6 485

Liste des abréviations utilisées

AXTRA	Alliance des centres-conseils en emploi
CPE	Concertation pour l'emploi (mesure d'Emploi-Québec)
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRC	Conseil régional de la culture
CRHSC	Conseil des ressources humaines du secteur culturel (conseil sectoriel canadien)
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
DDCIS	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
EQ	Emploi-Québec
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
MCC	Ministère de la Culture et des Communications
MFOR	Mesure de formation de la main-d'œuvre (mesure d'Emploi-Québec)
MFOR-entreprises	Mesure de formation pour les entreprises (mesure d'Emploi-Québec)
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PERCPE	Processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes expérimentées

RÉALISATION DU RAPPORT

Rédaction et conception visuelle

Parvis Communications
(Jérôme Langevin, Mathieu Masson)

Photographies

Daniel Tremblay

Recherche

L'équipe de Compétence Culture
(Pascale Landry, Kathleen Goggin,
Maryse Gervais, Nathalie Leduc)



Les ressources humaines, une question de culture



1450, City Councillors, bureau 440
Montréal, Québec H3A 2E6
514 499-3456 | 1 877 475-6287
www.compétenceculture.ca
info@competenceculture.ca