

# AVIS DE COMPÉTENCE CULTURE

concernant le projet de renouvellement de la Politique culturelle du Québec

7 avril 2016

## RÉSUMÉ

Compétence Culture croit que le MCC, muni d'une politique gouvernementale renouvelée, doit assumer un leadership nouveau en gouvernance afin que les enjeux du secteur d'emploi — dont un régime légal de travail distinct — et les attentes de développement professionnel qui y sont liées soient connues et reconnues par les ministères aptes à soutenir le développement des ressources humaines dans toute leur diversité (Emploi, Éducation et Enseignement supérieur).

Notre proposition principale est que le MCC profite de l'examen du projet de loi no 70 (PL 70) révisant la gouvernance de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour y faire intégrer un régime légal du travail qui manque encore à la représentativité du monde du travail au Québec : les lois sur le statut professionnel des artistes (S-32.1 et S-32.01). Cela signifie une place réservée au conseil d'administration pour le sous-ministre du MCC, la clé pour activer les leviers qui échappent au rôle d'influence de notre comité sectoriel de main-d'œuvre, afin que les mesures du marché du travail et les services publics d'emploi favorisent le développement durable des carrières en culture.

Compétence Culture en profite pour saluer les initiatives et les appuis reçus du MCC depuis l'élaboration de la *Stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture* (2000) et soumet une vision d'avenir où le MCC, fort des nouveaux consensus citoyens, professionnels et politiques de la mission d'État, devient l'ambassadeur de la perspective de développement durable qui nous fait encore défaut :

*Une politique gouvernementale pour la culture mérite bien, de la part de l'État, des outils de développement des emplois et des compétences appropriés à la chaîne de création de la valeur de ce secteur d'activités.*

# AVIS DE COMPÉTENCE CULTURE

concernant le projet de renouvellement de la Politique culturelle du Québec

7 avril 2016

## 1.0 PRÉSENTATION DE COMPÉTENCE CULTURE

« En 2025, Compétence Culture aura pleinement contribué à la reconnaissance de tous les statuts d'emploi en culture. »

Fondé en 1997 sous la Partie III de la Loi sur les compagnies<sup>1</sup>, « Compétence Culture est le comité sectoriel de main-d'œuvre du secteur culturel au Québec qui a pour mission de rassembler et d'outiller les associations et les regroupements afin d'œuvrer à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des compétences des ressources humaines, tout au long de leur vie professionnelle. »

Les actions de Compétence Culture s'adressent aux ressources humaines œuvrant dans le secteur, aux candidats à l'emploi pour leur intégration professionnelle, aux personnes en transition de carrière ou en réorientation professionnelle. Son parti-pris d'outiller les ressources humaines tout au long de leur vie professionnelle découle du caractère largement atypique du monde du travail. Rares sont les artistes et les travailleurs culturels qui peuvent compter sur une longue carrière, sans fluctuation de revenus, auprès d'un même employeur, lequel serait soucieux de couvrir les risques économiques et sociaux tout au long de leur vie active, sans oublier de contribuer à leur retraite. Il faut y pallier collectivement, ce qui éclaire le rôle fondamental des associations et regroupements, premier lieu d'appartenance, de réseautage et d'accès à des mesures collectives comme des services, des assurances, des conseils, de l'entraide, des collaborations. L'accès à la formation continue, aux outils de développement de la carrière et à l'information stratégique sur le monde du travail en font partie.

Voilà pourquoi les membres de Compétence Culture sont exclusivement des associations et des regroupements nationaux et régionaux dont les membres exercent une activité professionnelle dans l'un des huit sous-secteurs suivants : Arts visuels; Audiovisuel (cinéma, télévision, vidéo, multimédias, arts médiatiques); Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires; Enregistrement sonore; Littérature; Métiers d'art; Muséologie et patrimoine; Spectacles, variétés, humour (ANNEXE 1).

Ces membres, par territoire ou par champ de pratique ou discipline, sont en relation naturelle et constante avec les ressources humaines en culture autrement isolées et dispersées. L'accès au travail, l'accès à la formation continue et l'accès aux connaissances y trouvent une niche stratégique et efficiente.

---

<sup>1</sup> Incorporé en 1997 sous le nom du Comité de coordination de la main-d'œuvre dans le secteur culturel ; 1999 les Lettres patentes supplémentaires sont établies au nom du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) pour refléter que l'OBNL regroupe exclusivement des structures associatives ; au 15e anniversaire, le choix d'un deuxième nom d'affaire cible les effets et retombées attendues du comité sectoriel dans notre monde du travail : Compétence Culture.

De fait, le découpage reflète les domaines où prévaut l'aide publique aux arts, à la culture et au patrimoine, selon la Politique culturelle du gouvernement (1992). En misant sur les associations et les regroupements nationaux ou régionaux, notre comité sectoriel agit sur le monde du travail en culture avec les forces vives que sont les instances désignées par les lois sur le Statut professionnel des artistes (S-32.1 et S-32.01) et soutenues en tant qu'organismes de regroupement par le ministère de la Culture et des Communications du Québec et ses sociétés d'État : le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) pour la création et la Société de développement des industries culturelles (SODEC) pour les entreprises qui gravitent autour des créateurs. À l'Annexe 1 se trouve le schéma illustrant le membrariat actuel de Compétence Culture en situant la représentativité du régime légal de travail S-32.1 et S-32.01, sous l'angle des collèges électoraux pour la composition du conseil d'administration.

Enfin, cela garantit au gouvernement que les programmes desservant le marché du travail sont orientés vers les personnes qui exercent à titre professionnel — dans le but d'en tirer des revenus — ou qui s'y préparent (à la différence de la pratique amateur).

### **La nature du secteur : une activité cyclique générant des emplois atypiques**

La nature du secteur — caractérisé par une offre en constant renouvellement et l'imprévisibilité de la demande — induit le développement par projet, par produit ou production, ce qui génère souvent du travail cyclique et explique la prépondérance des emplois atypiques (s'éloignant du poste salarié à temps plein). Les créateurs, les artistes et les microentrepreneurs assument les conditions de l'exercice professionnel balisées par les lois sur le Statut professionnel des artistes, mais le travail cyclique conditionne aussi les emplois dans les structures de production et de diffusion qui les entourent. Plusieurs fonctions de travail sont précaires, parce qu'elles-mêmes liées aux cycles de l'activité culturelle dans lesquelles ces activités s'intègrent (emplois temporaires dans les festivals, les saisons touristiques des institutions muséales, les lieux du patrimoine, les périodes de ventes intensives par le biais des salons et foires, etc.).

Ce secteur d'activité cyclique ajoute son lot de contingences aux multiples risques que doivent assumer les travailleurs indépendants qui y travaillent, comme l'ont bien résumé Martine D'Amours et Marie-Hélène Deshaies (2013) avec une étude réalisée pour le MCC (ANNEXE 2). Cela place le secteur culturel dans un angle mort par rapport aux priorités et orientations des décideurs publics en matière d'adéquation formation-emploi (AFE) — pour que les diplômés soient au rendez-vous des besoins de recrutement des employeurs — ou de soutien à l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre — lorsque les entreprises font face aux perturbations économiques, démographiques et technologiques qui menacent le maintien en emploi salarié ... Pourtant, nos actions démontrent une grande cohérence dans l'atténuation des risques propres au secteur culturel : le sous-emploi, la fluctuation de revenus, le risque d'entreprise, la désuétude des connaissances et l'avancée en âge.

Il suffit ensuite d'imaginer la perte sociale et économique pour le Québec si son secteur d'activités artistiques, culturelles et patrimoniales manque de créateurs, de producteurs, de diffuseurs ou que les compétences ne sont pas au rendez-vous.

### **Un comité sectoriel pas comme les autres**

Compétence Culture s'est démarqué lors des deux évaluations gouvernementales portant sur les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) en 2001 et en 2009. Il se classe en tant que « comité performant » en raison des multiples partenariats qu'il a su établir et consolider à travers la concertation. En 2011, il remporte le Grand Prix ICÉA *Initiatives de formation en milieu de travail* avec l'appui des sous-ministres MCC et MESS, dont le critère principal est l'engagement de la société civile envers l'éducation des adultes.

Toutefois, les outils destinés aux CSMO sont tous pensés en fonction du lien d'emploi salarié et de l'employeur unique, ce qui génère un effort constant de notre part pour solliciter des adaptations ; nous subissons un délai important pour obtenir des projet-pilotes ou des ajustements, dans le simple but de rendre service à notre main-d'œuvre de la culture, en respectant ses caractéristiques et la nature du secteur d'activités. Après 20 ans de détermination, des appuis sollicités auprès du MCC, les gains sont précaires et les preuves sont toujours à refaire, étant donné l'origine du Fonds de développement du marché du travail (FDMT – Entente Canada-Québec avec contribution majoritaire de la Caisse d'assurance-emploi) qui financent la majorité des mesures et politiques du marché du travail (ANNEXE 3).

Compétence Culture croit que le MCC doit assumer un leadership nouveau pour les 25 prochaines années, afin que les réalités légitimes du secteur d'emploi — dont un régime légal de travail distinct — et les attentes de développement professionnel soient connues et reconnues ; afin que les mesures et programmes cessent de nier ou de dénaturer les conditions d'exercice, en sous-estimant les mécanismes d'ajustement qui sont requis pour atteindre leur finalité :

... favoriser le développement durable des carrières en culture !

## **2.0 STRUCTURE DE L'AVIS (VERSION FINALE À VENIR AU 26 AOÛT)**

### *2.1. Une politique gouvernementale pour la culture mérite bien, de la part de l'État, des outils de développement des emplois et des compétences appropriés à la chaîne de création de la valeur de ce secteur d'activités*

D'emblée, nous réitérons l'importance d'une Politique culturelle du Québec en tant que politique gouvernementale. Cette mission d'État interpelle tous les ministères, agences et organismes publics qui peuvent, chacun, contribuer à sa pleine réalisation pour le bénéfice de la population actuelle et future.

Suite à l'adoption de la politique d'origine « Notre culture, notre avenir » en 1992, se met en place — dès la dévolution fédérale-provinciale des mesures de main-d'œuvre en 1995 — la Politique d'intervention sectorielle (PIS) grâce à laquelle le Québec affirme que chaque secteur d'emploi mérite des stratégies de développement des compétences selon les priorités émanant des représentants du marché du travail. La PIS est sous la responsabilité de la toute nouvelle Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) créée en même temps que l'agence Emploi-Québec pour bien assumer ces nouvelles compétences provinciales. Sa version initiale « Se prendre en main » (1995) incite les ministères dédiés à appuyer le CSMO de leur secteur d'activités<sup>2</sup>.

Sans ce contexte, il eut été impensable en 1999 de faire converger Culture, Emploi et tout le milieu culturel récemment concerté au sein d'un comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) pour élaborer ensemble une *Stratégie québécoise de développement de la main-d'œuvre en culture* (Stratégie).

---

<sup>2</sup> La PIS est révisée en 2008 : « Agir en concertation : un atout pour l'avenir », elle continue d'encourager la concertation avec les ministères dédiés et, grâce à un patient travail de notre part, inscrit l'ajustement des approches lorsque le secteur est caractérisé par un volume important de travailleurs autonomes et de petites organisations à but non lucratif dépourvues de spécialistes RH.

Après le dévoilement en octobre 2000 de la Stratégie, survient l'Entente interministérielle MCC-MESS pour sa mise en œuvre en 2001, d'une durée de deux ans. De cette architecture ambitieuse a subsisté, avec beaucoup de persévérance, l'AXE 2 - Accès à la formation continue — selon les paramètres que nous avons identifiés en tant que « Modèle de coordination de la formation continue en culture » (Modèle). Pourtant les autres besoins n'ont pas disparu et n'ont pas trouvé de solution alternative : comment consolider le milieu par la création d'emploi et l'intégration professionnelle de nos diplômés (AXE 1), comment structurer une veille de l'emploi et des compétences (AXE 3) quand la connaissance du marché du travail ne se résume pas au décompte des emplois salariés au sein des établissements dûment répertoriés au Registre des entreprises du Québec ?

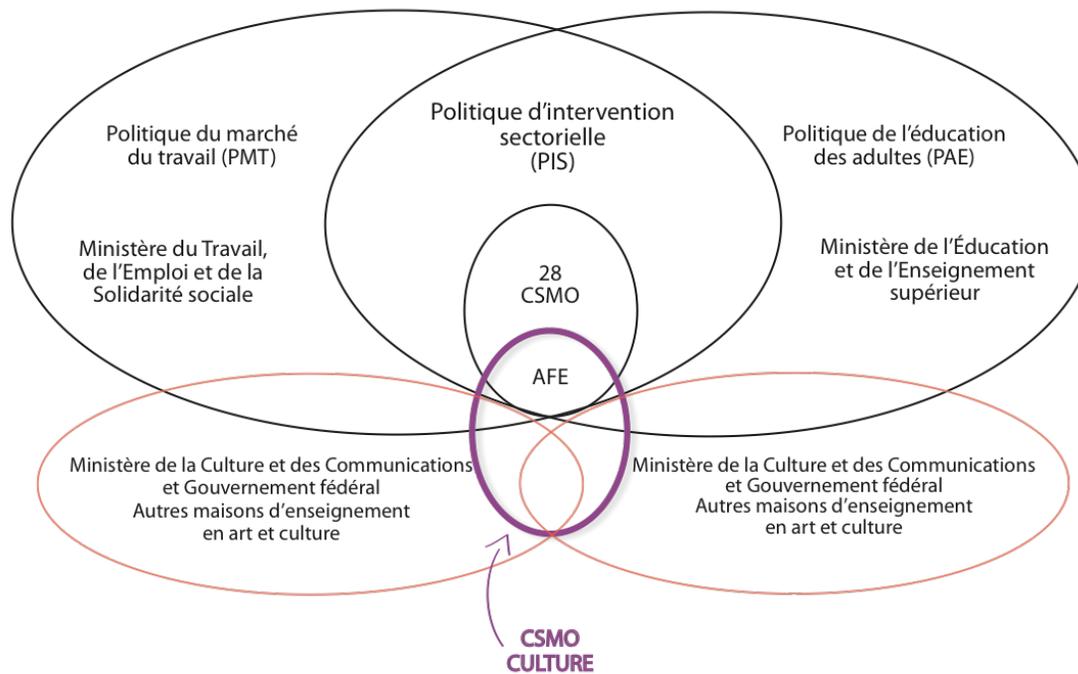
Le schéma à la page suivante (PMT – PIS – PÉA) résume visuellement à quel point notre CSMO est décalé par rapport aux politiques, mesures et programmes qui visent à outiller les CSMO sous l'angle de l'emploi salarié et de l'employeur unique. Du côté de la Politique du marché du travail (PMT), la zone de la culture doit ouvrir vers un monde du travail contrasté en raison d'un régime légal de travail distinct (lois S-32.1 et S-32.01). Du côté de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue (PÉA), la zone de la culture invite le regard au-delà du réseau scolaire du Québec (commission scolaires et cégeps) préparant à la formation professionnelle et technique (FPT). Il faut ouvrir vers les institutions d'enseignement supérieur, les conservatoires, les écoles privées et les instituts nationaux (pancanadiens) pour comprendre l'offre de formation initiale. En dépit de cette offre multiforme, de nombreuses filières de formation manquent encore pour préparer certaines carrières artistiques et de nombreuses fonctions de travail selon les exigences de la chaîne de création de la valeur (ANNEXE 4).

Si l'esprit de la PIS demeure, le champ d'action des CSMO est recadré au fil des cycles économiques, pour palier les déséquilibres de la productivité et de l'exportation, toujours en fonction d'un marché du travail salarié et du lien d'emploi unique. En plus de nos ajustements perpétuels par rapport aux mesures pour demeurer pertinent, le CSMO doit ensuite revendiquer la légitimité de travailler en marge des cibles dictées, puisque son monde du travail répond à d'autres contingences.

*2.2. La gouvernance publique responsable cherche à lire la réalité du travail dans toute sa diversité et à fournir les mesures et programmes qui renforcent la chaîne de création de la valeur de chaque secteur d'activités*

Notre proposition principale est de profiter de l'examen du projet de loi no 70 (PL 70) qui révisé la gouvernance de la CPMT pour y intégrer un régime légal du travail qui manque encore à la représentativité du monde du travail au Québec : les lois sur le statut professionnel des artistes (S-32.1 et S-32.01).

## CSMO CULTURE : L'EMPLOI ATYPIQUE ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI (AFE)



Il est donc question d'intégrer formellement le sous-ministre du MCC au conseil d'administration de la CPMT qui ouvre, pendant cette révision du PL 70, une nouvelle place au monde du travail de la construction qui jouit d'un décret (Commission de la construction du Québec), après avoir invité le secteur agricole (Union des producteurs agricoles). La concertation du MCC remonte à la fondation de notre comité sectoriel et son souci est réel à l'égard de la viabilité d'une mutuelle en audiovisuel<sup>3</sup>, un secteur industriel d'importance qui attire des producteurs étrangers qui laissent leur contribution selon la Loi du 1% en quittant les tournages. La participation pleine et entière du MCC au CA de la CPMT pourrait favoriser certaines solutions<sup>4</sup> et une lecture plus inclusive du marché du travail pour un secteur économique distinctif et innovant comme la culture.

En siégeant au conseil d'administration de la CPMT, le MCC se trouve sur un terrain de prédilection en regard de l'Agenda 21 C, conformément aux exigences de la Politique du développement durable du gouvernement du Québec. Le Plan de développement durable (PDD) du MESS 2009-2012 énonce l'intention d'identifier une cible « culture », dans l'édition révisée en 2012-2015, mais nous en attendons toujours la manifestation tangible. Or, mieux soutenir un comité sectoriel performant, agile dans la recherche de solutions, ainsi qu'une mutuelle de formation qui réussit à cotiser les entreprises étrangères lors de leurs tournages au Québec, est certes une avenue cohérente par rapport à la mission centrale du MESS.

Après tout, in s'agit d'accompagner un secteur d'emplois qui compte plus de 100 000 personnes ou 4% de la population active et contribue à près de 3,5% du PIB : plus que le secteur de l'automobile, de la foresterie et le double du secteur de l'hébergement.

### 3.0. EN CONCLUSION : UNE VISION D'AVENIR

*Le développement durable des carrières en culture mérite un engagement de toutes les politiques ou plans gouvernementaux.*

Le MCC, défenseur de son secteur d'emplois au conseil d'administration de la CPMT, contribue ainsi au développement durable des carrières culturelles ...

- L'intégration de la relève artistique et l'embauche de nos diplômés selon une perspective de consolidation du milieu culturel sont favorisés par la **Politique québécois de la jeunesse 2030** (mars 2016), au moment où le bureau du Premier ministre adoptera chaque Stratégie action jeunesse (SAJ) d'une durée de cinq ans<sup>5</sup>, attendu que les programmes d'employabilité ne répondent pas aux visées de consolider le secteur.

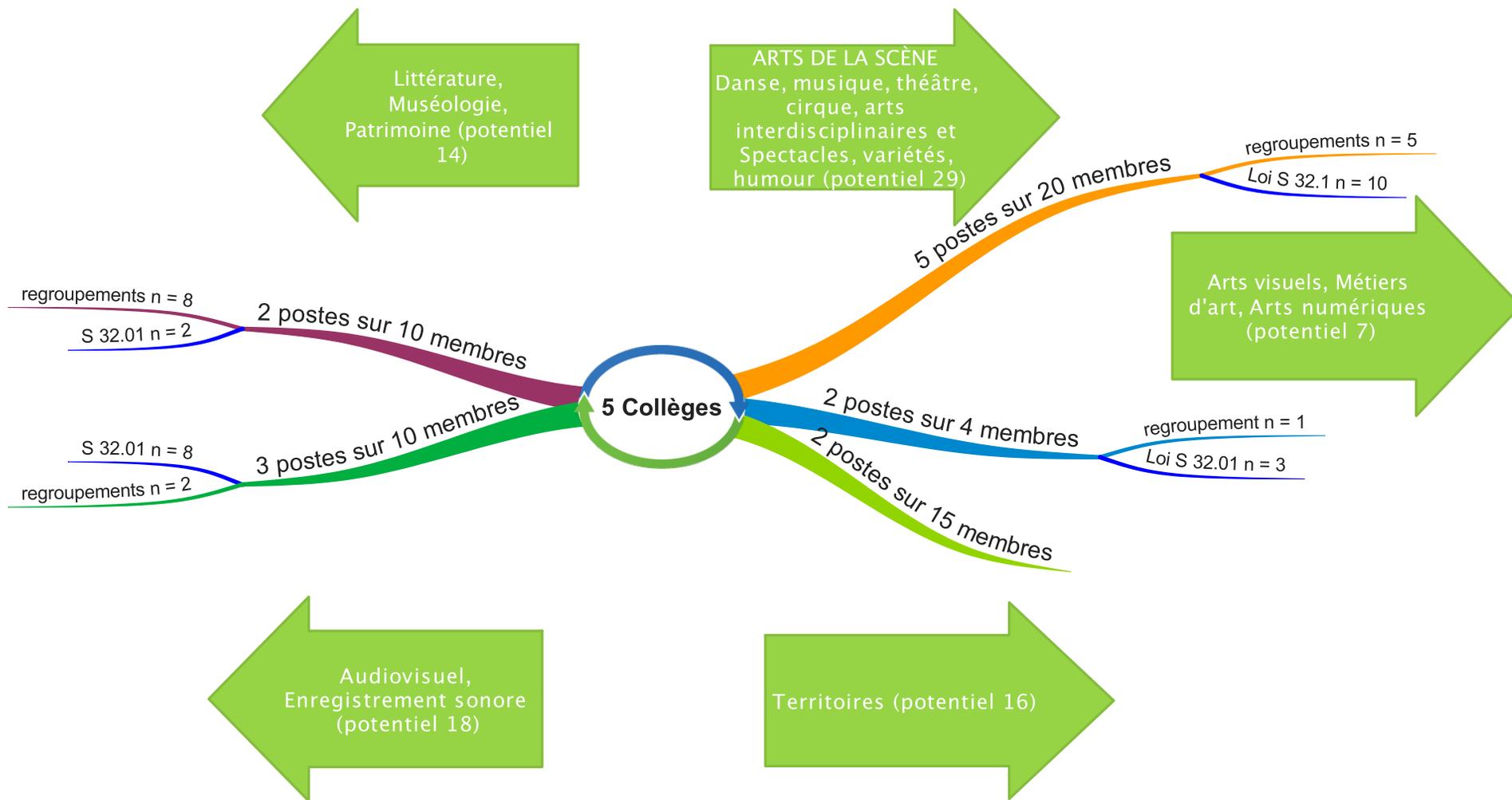
---

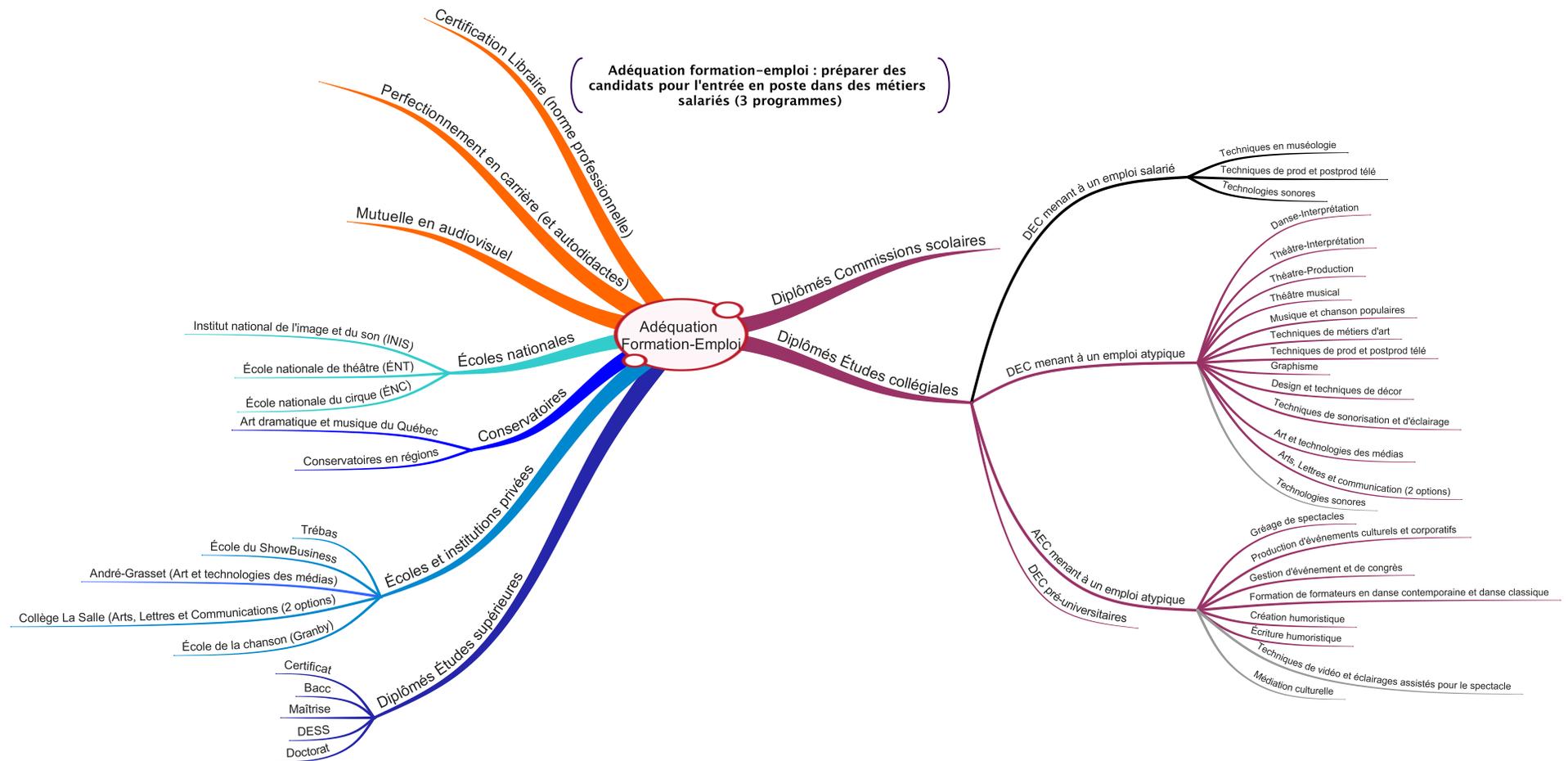
<sup>3</sup> Le MCC a agi en renfort lors de l'accès souhaité à Tous pour l'emploi (FDRCMO) pour démontrer que la diversité des OBNL culturels ne les assimile pas d'emblée à l'économie sociale, ce qui exigeait une modalité explicite dans les programmes du FDRCMO. Au cours de la révision de la S-32.1, le MCC a augmenté le potentiel de cotisations des entreprises en audiovisuel de la part de la seule mutuelle, RFAVQ, en assimilant tous les métiers au statut de salarié à durée déterminée (travail intermittent sur les tournages) : la masse salariale par compagnie de production audiovisuelle reflète mieux la part prépondérante des dépenses RH (retombées directes) et atteignait plus souvent le seuil d'assujettissement de 1M\$.

<sup>4</sup> Articles 32, 33 et 24 de la Loi du 1% : gérer une part du plan d'affectation du FDRCMO au bénéfice de la culture.

<sup>5</sup> À ce sujet Compétence Culture a déposé un mémoire pour illustrer les portraits et les mécanismes qui ont connu du succès au cours des deux SAJ entre 2004 et 2014. Nous avons rappelé que sous cette impulsion, le CALQ a notamment développé des volets Relève et Artistes émergents dans ses programmes de bourses pour tenir compte de l'accueil en début de carrière.

- L'accès à la formation continue, modulée en termes de formats et d'offre sur tous les territoires, de manière adaptée aux caractéristiques des ressources humaines en carrière, est réaffirmée dans le prochain plan quinquennal de la **Politique d'éducation des adultes et de formation continue** (Apprendre tout au long de la vie, 2002).
- La **Politique Culture-Éducation** réaffirme une gouvernance à trois, incluant Compétence Culture, pour toute question concernant la formation professionnelle et supérieure, en tenant compte de l'ensemble de l'offre d'enseignement et l'offre de formation continue sur le terrain.
- Au-delà de la Mesure de formation – Entreprises (MFOR) avec laquelle les membres de Compétence Culture travaillent depuis 2001, chaque budget du gouvernement au cours du **Plan économique du Québec 2015-2020 doit** prévoir que le secteur culturel résolve certains défis d'adéquation formation-emploi (AFE), sans égards à la liste des professions priorisées en raison des problèmes de recrutement déclarés par les entreprises ; il manque des filières de formation initiale, certains programmes mériteraient des stages et il manque un incitatif à l'embauche des diplômés de notre secteur.
- Les nouveaux entrepreneurs artistiques et culturels trouvent le soutien en accompagnement (conseils, mentorat) et en capital de risques sans discrimination dans le **Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2015-2020** lorsque leur forme juridique s'y prête.
- L'enjeu de la relève à la direction (succession) des OBNL culturels est couvert par le MCC et le CALQ avec les ressources ponctuelles d'appoint pour favoriser le succès des étapes de transitions et de recrutement : service d'accompagnement des conseils d'administration pour le diagnostic et le plan de transition approprié ; fluctuation du poste budgétaire de la rémunération etc.
- L'accès aux services publics, pour la transition de carrière, est désormais planifié dans chaque région, en concertation avec des **organismes d'employabilité qui offrent le bilan de compétences** en service individuel. Par équité, le MCC a établi auprès d'Emploi-Québec qu'il s'agit d'accompagner les travailleurs indépendants du secteur culturel qui n'ont aucun soutien du revenu ou aucun programme d'aide de la part d'employeurs, en vue de leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel, voire de les réorienter vers d'autres emplois culturels comme c'est le cas de plus de 50% des personnes qui ont profité de la Transition de carrière en culture depuis 2008, sous l'impulsion du plan gouvernemental *Pour mieux vivre de l'art*.
- **L'information sur le marché du travail** (IMT) évolue : la constitution de statistiques fiables et robustes pour documenter la réalité du marché du travail en culture se fait respect de sa chaîne de création de la valeur et de son écosystème des relations économiques et professionnelles. Nos angles morts du construit statistique — selon l'IMT actuelle — sont insurmontables pour influencer la planification des programmes et des mesures (ANNEXE 5).





## Liste des membres de Compétence Culture

ACPQ :	Association des cinémas parallèles du Québec
ADISQ :	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
ALQ :	Association des libraires du Québec
ANEL :	Association nationale des éditeurs de livres
APASQ :	Association des professionnels des arts de la scène du Québec
APEM :	Association des professionnels de l'édition musicale
APIH :	Association des professionnels de l'industrie de l'humour
AQAD :	Association québécoise des auteurs dramatiques
AQM :	Association québécoise des marionnettistes
ARRQ :	Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec
AQTIS :	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
ASTED :	Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation
CEAD :	Centre des auteurs dramatiques
CMAQ :	Conseil des métiers d'art du Québec
Communication- Jeunesse :	Communication-Jeunesse
CQAM :	Conseil québécois des arts médiatiques
CQGCR :	Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs
CQICTS :	Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
CQM :	Conseil québécois de la musique
CQPV :	Conseil québécois du patrimoine vivant
CQT :	Conseil québécois du théâtre
DSR :	La danse sur les routes du Québec
DTQ :	Danse traditionnelle du Québec
En Piste :	En Piste : Regroupement national des arts du cirque
GMMQ :	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
IATSE 514 :	International Alliance of Theatrical and Stage Employees (Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes), section locale 514
RAAV :	Regroupement des artistes en arts visuels du Québec

RAIQ :	Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec
RCAAQ :	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
RCQ :	Regroupement du conte au Québec
RED :	Réseau d'enseignement de la danse
RÉSEAU CENTRE :	Réseau Centre
RIDEAU :	Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis
RQD :	Regroupement québécois de la danse
SMQ :	Société des musées du Québec
SPACQ :	Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec
TUEJ :	Théâtres Unis Enfance Jeunesse
UDA :	Union des artistes
UNEQ :	Union des écrivaines et des écrivains québécois
Arrimage :	Arrimage, Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
CCAT :	Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
CCBSL :	Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
CCE :	Conseil de la culture de l'Estrie
CCG :	Conseil de la culture de la Gaspésie
CCL :	Conseil de la culture des Laurentides
CCQ :	Culture Centre-du-Québec
CCRQCA :	Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
CL :	Culture Lanaudière
CM :	Culture Mauricie
CMCC :	Conseil montréalais de la Culture et des Communications
CRCL :	Conseil régional de la culture de Laval
CRCO :	Culture Outaouais
CRCSLSJ :	Culture Saguenay-Lac-Saint-Jean
CRCCCN :	Conseil régional de la culture et des communications de la Côte-Nord