



Rapport annuel 2015-2016

Selon la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre

Les ressources humaines, une question de culture

Compétence Culture a reçu des contributions financières de :



Commission des partenaires du marché du travail
Emploi-Québec

Conseil d'administration 2015-2016

Arts de la scène

Paule Beaudry
Christine Bouchard
Monique Corbeil (depuis le 17 février)
Hélène Nadeau (jusqu'au 25 janvier)
Marie-Pier Pilote
Dominic Trudel (depuis le 11 janvier)

Arts visuel, Métiers d'art, Arts médiatiques

Bastien Gilbert
Louise Chapados

Audiovisuel, Enregistrement sonore

Pierre Blanchet
Sébastien Charest
Jean-Claude Rocheleau

Littérature, Muséologie, Patrimoine

Antoine Gauthier
Geneviève Lauzon

Territoires

Pierre Mino
Julie Martineau

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

Dirigeants

Présidente

Louise Chapados

Vice-présidents

Hélène Nadeau (jusqu'au 25 janvier)
Pierre Blanchet (depuis le 17 février)

Secrétaire

Louise Boucher

Trésorier

Sébastien Charest

Équipe

Louise Boucher
Directrice générale

Maryse Gervais
Agente de développement

Isabelle Gaudet-Labine
Coordonnatrice à la formation continue

Kathleen Goggin
Adjointe administrative

Ressources contractuelles

Emiliano Bázan Montañez
Nadine Beaupré • Intrapreneur-e
Geneviève Bernier
Henri Boudreault • CRAIE
Mario Chenart • Stagiaire (candidat à la maîtrise, INRS – Urbanisation Culture Société)
Annie Chénier • Services-Conseils Cpour inc.
Martin Choquette • Carrefour jeunesse-emploi Montréal Centre-Ville
Monique Corbeil
Line Côté • RH
Alexandre Cousineau • Solutions ASC informatiques
Monique Dansereau • Société de conseil osbl plus inc.
Suzanne Dion • Services de consultation et de production Suzanne Dion inc.
Sylvie Gamache
Nicole Lacelle
Pascale Landry
Pierre Martin
Pierre Morin • Pierre Morin Formation inc.
Theary Nhep, Marilyne Robert • Gestion conseil Deneault Robillard inc.
René Paquin
Susanne Samson

Jury pour le Plan culturel numérique du Québec (PCNQ)

Véronique Couturier • Pardeux e-learning
Geoffroi Garon-Épaulé • Pygmalion numérique inc.
Richard Langevin • Progressif inc.

Liste des 56 membres 2015-2016

PAR SOUS-SECTEUR

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 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 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
Fondation Villes et villages d'art et de patrimoine
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
La danse sur les routes du Québec
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 indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis

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

PAR RÉGION

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
Conseil régional de culture de Laval
Culture Mauricie
Conseil montréalais de la Culture et des Communications
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Culture Outaouais
Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Mot de la présidente

Apprendre à faire face au changement était le thème du Forum sectoriel-régional du 16 juin 2015 ayant mené à l'édition du Plan stratégique 2016-2019.

La représentativité de tous nos domaines (100 %) et la participation de 76 % des membres — dont un tiers de nouveaux délégués depuis le dernier Forum sectoriel-régional (plan stratégique 2011-2014) — révèlent l'adhésion et l'intérêt dont jouit le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture. Que tous les membres soient remerciés de leur complicité.

Les présentations et discussions au cours du Forum laissaient entrevoir de nombreuses zones de changement dans l'horizon immédiat. Certains changements étaient en route, notamment la révision de notre gouvernance pour doter le comité de décideurs agiles et engagés face aux bouleversements. L'assemblée générale spéciale le 22 septembre 2015 a permis d'adopter les nouveaux Règlements généraux avec la participation de 72 % des délégués votants. Le rapport sur la gouvernance (voir plus loin) montre de façon éloquent le chemin parcouru pour obtenir notre attestation *Gouvernance Stratégique*® le 29 octobre 2015. Que tous les administrateurs soient salués pour l'appropriation de ces nouvelles lignes de conduite.

Apprendre à faire face au changement est aussi une invitation lancée au ministère de la Culture et des Communications (MCC), de même qu'à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) quant aux enjeux qui déterminent l'avenir de notre CSMO au cours du Plan stratégique 2016-2019.

- Il nous importait de connaître le Plan stratégique 2015-2018 du MTESS, dont le déploiement sous Services Québec des mesures et programmes d'Emploi-Québec destinés à la main-d'œuvre actuelle.
- Il nous pressait de lire, dans le Plan stratégique 2015-2018 de la CPMT, que nous étions l'un des comités sectoriels qui génèrent le plus grand nombre de participations en formation continue, à la condition que l'Entente interministérielle avec la Culture soit renouvelée au bénéfice du Modèle de coordination de la formation continue en culture. Le renouvellement, pour une période de deux ans au lieu de trois, à la valeur du statu quo, a plongé le conseil d'administration le 2 mars 2016 dans une intense réflexion qui débouche sur le défi « Repenser le Modèle ». Nous avons pris acte de la liquidation du Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), une rare mutuelle au Québec capable de récolter les cotisations salariales d'entreprises aux fins du perfectionnement en audiovisuel. Heureusement, le 18 mai 2016, avec notre appui, L'inis obtenait de la CPMT le statut de mutuelle pour reprendre en charge la chaîne de l'Audiovisuel. Il nous reste à organiser les autres chaînes et à planifier le futur.

• Parmi les propositions portées par le projet de loi n° 70 à l'hiver 2016, la sanction du changement de gouvernance entrepris au sein du conseil d'administration de la CPMT a inspiré notre comité à recommander que le régime légal de travail en culture, les lois sur le Statut professionnel de l'artiste, soit représenté aux côtés du Code du travail et du Décret de la construction du Québec (CCQ). Cette recommandation est au cœur de notre mémoire sur le renouvellement de la Politique culturelle. Lors de l'audience du 13 juin 2016, le ministre Luc Fortin nous a rassuré sur la nature de cette politique gouvernementale, dont la portée touche tous les ministères afin de contribuer à l'essor de la culture, mission d'État. À l'égard des politiques du marché du travail et de formation de la main-d'œuvre, la participation active du MCC au CA de la CPMT constitue un levier qui nous fait rêver.

Je remercie tous les administrateurs sortants et j'encourage les nouveaux élus à poursuivre la tradition de Compétence Culture : travailler avec tous les outils des comités sectoriels, sans oublier de sortir des sentiers battus, selon notre vision :

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

Je profite de l'occasion pour remercier la conseillère DDCIS, Chantal Bédard. Je tiens également à saluer l'équipe pour son dynamisme et la directrice générale Louise Boucher pour sa rigueur.

Louise Chapados



Crédit photo : Renée Tremblay

* *Gouvernance Stratégique*® est une marque déposée de Consultants D.P.R.M. inc.

Rapport de gouvernance

La gouvernance est sous la responsabilité du conseil d'administration. Ce sont les administrateurs qui nomment les membres des comités du CA. La réalisation de leur mandat respectif vise l'appropriation et l'ajustement des encadrements, en vue de conserver une organisation agile et mériter notre attestation en *Gouvernance Stratégique®*. Ainsi, les administrateurs ont reçu une formation en gouvernance et ont procédé aux nominations des comités, à la précision de leur mandat ainsi que de leur échéancier respectif.

COMPOSITION DES COMITÉS DE GOUVERNANCE

Comité de révision des politiques

Suite à l'adoption des Règlements généraux le 22 septembre 2015 et des politiques qui y sont directement rattachées, précisons que la mise en œuvre de la gouvernance, initiée par les administrateurs sortants, s'est poursuivie avec l'ensemble des 14 administrateurs, incluant l'adoption des politiques manquantes. Par conséquent, le comité de révision des politiques sera mis en place en 2016-2017.

Comité de mise en candidature et d'évaluation de la contribution des administrateurs

La présidente : Louise Chapados
Les administrateurs : Antoine Gauthier, Bastien Gilbert, Julie Martineau et Jean-Claude Rocheleau
La directrice générale et secrétaire corporative : Louise Boucher

Comité d'évaluation du rendement de la direction générale

La présidente : Louise Chapados
Les administrateurs : Geneviève Lauzon, Marie-Pier Pilote, Dominic Trudel (remplacement d'Hélène Nadeau)
La directrice générale et secrétaire corporative : Louise Boucher

Comité d'évaluation des risques

Le trésorier : Sébastien Charest
Les administrateurs : Paule Beaudry, Pierre Blanchet, Christine Bouchard, Pierre Mino
La directrice générale et secrétaire corporative : Louise Boucher

RAPPORTS DES COMITÉS DE GOUVERNANCE

Comité de vérification des politiques : adoption des politiques manquantes

Le CA a poursuivi le travail de refonte entrepris par le conseil d'administration sortant, soit l'adoption des politiques manquantes :

11. Les Informations au conseil d'administration et déclaration de conformité de la DG;
13. L'Évaluation de rendement de la direction générale;

15. La Confidentialité et la divulgation des documents;
16. La Protection des personnes;
18. Les Résultats annuels;
19. L'Évaluation des risques.

Comité de mise en candidature et d'évaluation de la contribution des administrateurs

Ce comité doit s'assurer que les candidatures aux élections soient conformes. La conformité est intimement liée à l'obligation d'être membre en règle, désigné délégué votant et d'avoir choisi son collègue électoral.

Le comité met au point ou révisé les outils d'évaluation des réunions du conseil d'administration et de la contribution des administrateurs.

Enfin, il établit le calendrier de mise en candidature en vue de l'assemblée générale annuelle du 22 septembre 2016. Son rapport a été adopté lors de la séance du conseil d'administration le 2 juin 2016.

1- Validation des mises en candidature

En l'absence de candidatures suffisantes pour le nouveau conseil d'administration à 14 postes, le comité 2014-2015 a invité les délégués votants à soumettre des candidatures pendant l'assemblée générale. Nous remercions les administrateurs sortants qui ont assumé ce rôle dans la foulée de l'adoption des nouveaux Règlements généraux portant le CA de 23 à 14 postes : la présidente sortante, Nicole Doucet, et les administrateurs Lucien Frenette et Pierre Mino. À l'issue de l'AGA, un poste est demeuré vacant dans le collège Arts de la scène. Le CA devait le pourvoir jusqu'au terme de l'AGA du 22 septembre 2016. Le comité a recruté et intégré Dominic Trudel dès la rencontre suivante. En raison du départ d'Hélène Nadeau en janvier 2016 (vice-présidente), le comité a pourvu le poste vacant en intégrant Monique Corbeil dès la rencontre suivante. Pierre Blanchet a accepté d'assumer le poste de vice-président.

2- Évaluation des réunions

En cette première année d'application des nouvelles règles de gouvernance, le formulaire d'évaluation des réunions fut adopté avec neuf critères et une échelle à trois positions : À améliorer, Satisfaisant et Exceptionnel. Il fut soumis à chacune des réunions statutaires du CA : 29 octobre 2015, 28 janvier 2016, 28 avril 2016 et 2 juin 2016. Les administrateurs reçoivent les résultats à chaque rencontre. Le cumul de ces évaluations démontre l'évolution des pratiques et la satisfaction des administrateurs. L'absence de sujets au point *Autres sujets* renseigne aussi sur la rigueur de l'ordre du jour. Les résultats de l'évaluation démontrent un taux de satisfaction de 97 %, dont 21 % considéré exceptionnel.

3- Contribution des administrateurs

Le comité s'est par la suite penché sur la contribution des administrateurs à l'aide d'un formulaire d'observation. Deux autres indicateurs ont été retenus, soit le taux de présence, de même que l'observation de leur préparation et contribution aux réunions. Le quorum a été honoré à chaque réunion, mais malgré que l'horaire de la séance soit connu et respecté, l'assiduité en fin de réunion mérite encore des améliorations. Le rapport a été adopté au CA du 2 juin 2016.

Comité d'évaluation du rendement de la direction générale

Le comité d'évaluation du rendement de la direction générale a fait adopter la grille de 20 critères lors de la séance du 28 avril 2016. Le rapport déposé lors de la séance du 2 juin 2016 accorde une note de rendement très satisfaisant pour 12 critères et un rendement exceptionnel pour 8 critères.

Comité d'évaluation des risques

Le risque principal qui plane est celui des changements majeurs dans l'environnement politique et financier des comités sectoriels, plus particulièrement l'angle mort dans lequel se retrouve notre secteur avec sa diversité de statuts d'emploi. À cause de l'ampleur de ce sujet avec le dépôt du projet de loi n° 70 et des conséquences importantes que cela amène, c'est tout le conseil d'administration qui est partie prenante de ces discussions.

Le comité a ensuite formulé des recommandations selon les responsabilités de son mandat au CA du 2 juin 2016 :

- les choix financiers pour le budget pro forma 2016-2017;
- les responsabilités d'administrateurs (assurances, confidentialité);
- l'appel de soumissions pour le mandat d'audit, en vue du CA du 2 juin, et recommandation à l'AGA du 22 septembre 2016;
- le renouvellement du bail pour 2016-2021;
- l'état de la situation concernant la collecte en argent auprès du secteur d'une valeur équivalant à 10 % de la subvention de fonctionnement.

En conclusion à ce chapitre sur la gouvernance, mentionnons que la saine gouvernance fait partie de la rigueur que Compétence Culture se donne. Le travail des administrateurs a été exigeant, avec l'ajout de deux séances spéciales sur le défi « Repenser le modèle » les 2 mars et 19 mai 2016. Les défis sont nombreux et les objectifs sont ambitieux.

Problématique du secteur culturel

Compétence Culture 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)¹, le secteur regroupe 118 755 personnes (vs 107 000 en 2001). À ce jour, Compétence Culture 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 revenu².

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 culturel³

- 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 Compétence Culture.

DISTINCTIONS

Attestation *Gouvernance Stratégique* ®, une marque déposée de consultants D.P.R.M. inc. (2015)

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

Orientation 1

Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur

Les huit domaines de l'activité professionnelle reconnus depuis la fondation du CSMO en 1999 n'ont pas été établis selon les codes SCIAN (classification en vigueur depuis 2004). Les codes SCIAN déterminent les établissements (Employeurs) alors que le secteur compose avec un régime légal du travail qui balise le travailleur indépendant : les lois sur le statut professionnel des artistes S-32.1 et S-32.01. Selon les huit domaines, le CSMO compte sur un membrariat stable de 54 à 56 membres : les associations d'artistes et les associations de producteurs reconnus par les lois S-32.1 et S-32.01, de même que les organismes de regroupements nationaux ou régionaux reconnus par le ministère de la Culture et ses sociétés d'État (CALQ et SODEC). L'équilibre sectoriel-régional est respecté depuis la fondation grâce à l'adhésion renouvelée des 15 Conseils régionaux de la culture (CRC) et d'Arrimage Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine.

Orientation 2

Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre

À la différence des comités sectoriels qui assurent la maîtrise d'œuvre des projets (FAIRE) et qui en tirent la visibilité conséquente, Compétence Culture privilégie le FAIRE FAIRE, le FAIRE AVEC selon les modalités administratives définies par les bailleurs de fonds. Compétence Culture outille et encourage les membres à réaliser la mission du comité sectoriel : développer les compétences tout au long de la vie professionnelle.

En adhérant au modèle de la *Gouvernance Stratégique*®, les instances de Compétence Culture sont structurées et rigoureuses. Les membres exercent leurs droits à l'assemblée générale, les 14 administrateurs sont issus de tous les domaines de l'activité professionnelle reconnus et ils sont activement engagés au sein des quatre comités de gouvernance :

- Révision des politiques;
- Mise en candidature et évaluation de la contribution des administrateurs;
- Évaluation du rendement de la direction générale;
- Évaluation des risques.

Le comité sectoriel apprécie le virage culturel d'Emploi-Québec depuis 1999, reconnaît l'importance des fonds régionalisés, et sensibilise la CPMT et Emploi-Québec à un déploiement plus généralisé des actions dans tous les territoires, selon l'esprit de la Politique culturelle du gouvernement. Le succès de l'intervention sectorielle dans notre secteur dépend aussi de la convergence des cibles entre le comité sectoriel et les instances gouvernementales responsables du soutien aux arts, à la culture et au patrimoine : le MCC, le CALQ et la SODEC, voire de collaborateurs externes qui assurent la prise en charge d'une offre de services précieuse (LAISSER FAIRE) d'où la concertation continue au bénéfice du « virage ressources humaines ». Les comités externes auxquels collabore Compétence Culture valent leur pesant d'or.

Orientation 3

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre)

Le secteur culturel a consolidé son Modèle de coordination de la formation continue pour ses huit domaines et tous les territoires avec l'engagement des associations, des regroupements et des Conseils régionaux de la culture.

Le financement du Modèle est reconfirmé pour 2016-2018 sous les trois conditions suivantes : 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 (MFOR – Entreprises); et le financement des activités multirégionales, également avec la MFOR – Entreprises. Compétence Culture documente les effets et retombées du Modèle; pour ce faire il obtient le rapport de reddition de comptes des CRC et des associations soutenues par un poste de coordonnateur.

En raison de l'arrimage des ressources MFOR entre les secteurs et les régions, Compétence Culture joue un rôle de liaison visant la complémentarité des actions. Ce soutien s'est structuré entre 2007-2010, et se poursuit par la communauté de pratique des membres et le site collaboratif lefilon.qc.ca mis en ligne en 2010; le site nécessite une évaluation et une actualisation des modules en 2016-2018. Depuis 2001, le rôle macro du CSMO est celui d'une école qui accueille les nouveaux coordonnateurs de formation, les initie au Guide de gestion de la formation continue selon l'approche collective (regrouper les praticiens selon les disciplines; travailleurs culturels des OBNL et micro-entrepreneurs). Estimer la demande, organiser l'offre sur mesure lorsque celle-ci n'est pas existante, préparer des experts du secteur à titre de formateurs lorsque les enseignants connus ne correspondent pas aux situations d'apprentissage attendues, évaluer les activités (post-formation).

Dans le contexte de stabilité du financement de la MFOR – Entreprises, Compétence Culture est à l'affût d'autres moyens et informe régulièrement ses membres des programmes. Par exemple, depuis 2014, des démarches ont été entreprises pour que les membres obtiennent le statut de promoteur collectif auprès du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Les programmes FDRCMO représentaient une opportunité pour les clientèles admissibles du secteur culturel jusqu'à leur profonde révision en septembre 2015. En 2015-2016, la nouvelle orientation « adéquation formation-emploi » ne laisse pas beaucoup d'opportunités pour un secteur d'emplois atypiques comme la culture.

Depuis 2015, Compétence Culture veut miser sur la formation à distance; il est mandataire du MCC pour la Mesure 21 du Plan culturel numérique du Québec. Entre 2016 et 2020, les programmes d'adéquation formation-emploi (AFE) seront-ils accessibles au secteur culturel?

Le CSMO soutient, en amont et en aval, les études de besoins, les plans triennaux de formation qui en découlent, la mise à jour de la politique de formation continue des partenaires et les référentiels de compétences (hors Cadre) selon la priorisation du jury qui analyse la reddition de compte du Modèle et les demandes des membres.

Orientation 4

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en *gestion des ressources humaines* dans les entreprises et encourager la *gestion de carrière artistique*

La mission de Compétence Culture vise toutes les étapes du cycle de la carrière. Le CSMO 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.

En réponse aux défis particuliers du secteur culturel caractérisé par la prépondérance des travailleurs autonomes, Compétence Culture favorise l'accès à la gestion de carrière artistique (GCA) tout au long de la vie professionnelle. À l'égard des organisations culturelles, le CSMO encourage les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et en gouvernance en faisant connaître les outils existants; il valorise notamment le mentorat en gestion culturelle et souhaite outiller le milieu culturel pour faciliter la succession à la direction.

En transition en carrière, les partenaires externes sont les organismes de développement de l'employabilité qui offrent le bilan de compétences : deux organismes pour l'Île de Montréal (TSF Employabilité, Cible Retour à l'Emploi), un organisme pour la région de la Capitale (APE avec 3 points de services) et une observation de la part d'un organisme en Estrie (CORE). Les organismes choisis acceptent l'inscription directe (le travailleur autonome n'a pas à s'inscrire auprès du CLE) et font la réinscription du participant lorsque celui-ci veut terminer son parcours lorsqu'il a dû s'absenter pour honorer un engagement (survie économique par le biais d'un contrat ou un emploi à durée déterminée).

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

Compétence Culture a été solidaire de l'Axe 3 de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture depuis 2001, selon laquelle les enquêtes et les recherches statistiques sont confiées à l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ). Par conséquent, il adhère au Système de classification des activités de la culture et des communications au Québec (SCACCQ) (2004) plutôt qu'au SCIAN (2004) pour classer les données du secteur culturel. Compétence Culture 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.

La tradition de collaboration entre notre comité sectoriel et le conseil sectoriel canadien est en vigueur depuis notre fondation. En tant que membre du Comité avisier des provinces et territoires (CAPET), Compétence Culture relaie à ses membres l'information stratégique et les outils en provenance du CRHSC. Toutefois, la fin du financement des conseils sectoriels canadiens depuis mars 2013 laisse le secteur culturel du Québec orphelin de la mise à jour du diagnostic sur les ressources humaines (Étude RH 2010 ne sera donc pas mise à jour). Ce contexte met fin aussi à la production des Profils de compétences auxquels les experts du Québec contribuaient de façon exemplaire pour refléter l'exercice de la profession au bénéfice des utilisations sur le terrain au Québec : profil de recrutement, analyse de besoins de formation, perfectionnement relié aux compétences et/ou aux activités essentielles.

Avec l'abandon du questionnaire long obligatoire du recensement canadien en 2011, les provinces et territoires se sont regroupés pour acheter et traiter les bases de données ayant donné lieu au Compte satellite de la culture (CSC) selon le Cadre canadien de la statistique en culture. Les données par provinces et territoires ont été mises en ligne en juin 2015 : 153 000 travailleurs sont associés à la population active du secteur culturel au Québec.

En novembre 2014, les données 2011 de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) ont été traitées et mises en ligne par Hill Strategies, le Conseil des arts du Canada et le Conseil des arts de l'Ontario. Outre les limites méthodologiques liées aux regroupements selon la Classification nationale des professions (CNP) depuis le recensement 2006, Hill Strategies fait un portrait sommaire par province en groupant neuf CNP pour parler des artistes d'une part, groupant les autres CNP pour parler des travailleurs culturels d'autre part : 185 200 personnes sont associées à la population active du secteur culturel au Québec.

Selon Emploi-Québec (IMT), le dénombrement du secteur culturel à partir des codes SCIAN est de 3 200 entreprises et 48 000 employés (les établissements sans employés ne sont pas comptabilisés, or le statut du travailleur indépendant est balisé par les lois sur le statut professionnel des artistes). Étant donné la disparité des données, il devient urgent de concilier les paramètres du découpage et du dénombrement pour conserver un portrait fidèle à la nature du travail dans le secteur culturel.

Le CSMO contribue annuellement, à partir de 50 000\$ de son budget de fonctionnement, à mettre à jour les études de besoins de formation des associations et regroupements, parfois à élaborer un référentiel de compétences. En raison des écosystèmes de travail très diversifiés, les études couvrent chacune un sous-ensemble homogène de répondants, recourant à des méthodologies variables, selon des périodes de référence différentes. Parfois, le temps d'attente conduit une association ou un regroupement à financer autrement son étude de besoins et les résultats ne sont pas partagés avec le CSMO (aucun lien de financement ou de reddition de comptes). L'information est précieuse pour chacun des milieux, mais ne crée pas un portrait global pour le secteur qui serait lisible et compréhensible pour des observateurs externes.

Réalisation du Plan d'action 2015-2016

		Activité réalisée	Collaboration externe
1	Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur		
1.1	Mener une campagne d'adhésion annuelle selon nos huit domaines reconnus et en documenter la représentativité	✓	
1.2	Convoquer l'AGA et en documenter le taux de participation	✓	
1.3	Organiser, au besoin, des séances publiques destinées aux membres et en documenter le taux de participation	✓	
2	Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre		
2.1	Mobiliser le Conseil d'administration vers le succès de l'intervention sectorielle dans notre monde du travail	✓	
2.2	Constituer les comités du CA et les comités opérationnels en respect de la <i>Gouvernance Stratégique</i> ®	✓	
2.3	Soutenir la communauté de pratiques 2.0 au service de notre culture de formation continue (FAIRE FAIRE)	✓	
2.4	Participer aux comités qui réalisent en tout ou en partie notre mission (FAIRE AVEC ou LAISSER FAIRE) :		
	2.4.1 Convention tripartite avec le Centre Louis-Joliet et Espaces autonomes pour gcaenligne.ca		✓
	2.4.2 Comité de pilotage du Plan culturel numérique du Québec (PCNQ) en tant que mandataire de la Mesure 21		✓
2.5	Coopérer avec les instances externes qui influencent en tout ou en partie l'atteinte de notre mission :		
	2.5.1 Réseau RH		✓
	2.5.2 Comité d'étude de Conseil Emploi Métropole (entreprises en effets visuels et en animation)		✓
	2.5.3 Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)		✓
	2.5.4 Concertation avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)		✓
	2.5.5 Comité sur l'évaluation des investissements consentis à la Stratégie RH culture depuis 2005		non réalisé

		Activité réalisée	Collaboration externe
3	Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre		
3.1	Soutenir, en continu, la qualification des libraires selon la norme professionnelle (le Cadre)	✓	
3.2	Favoriser l'accès à la formation continue pour toutes les clientèles culturelles	✓	
3.2.1	Rechercher le financement des activités adapté au monde du travail en culture • Modèle de coordination de la formation continue en culture avec la MFOR – Entreprises • Accès aux programmes du FDRCMO pour nos promoteurs collectifs • Mandataire de la Mesure 21 du PCNQ • Curation de contenus de formation sur Pearltrees • Appui à la Mutuelle en audiovisuel		
3.2.2	Outiller notre communauté de pratique (2 moyens) : • Mandat de liaison et réseautage : accueil des nouveaux, perfectionnement, gestion lefilon.qc.ca • Formation des formateurs du secteur / ou des coordonnateurs selon la Trousse CRAIE	✓	
3.2.3	Soutenir les études de besoins, les plans de formation et les politiques de formation continue des membres	✓	
3.2.4	Encourager l'évaluation post-formation	✓	
3.3	Collaborer avec les réseaux de l'enseignement (3 résultats)	✓	
4	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) et encourager la gestion de carrière artistique (GCA)		
4.1	Valoriser les actions d'intégration de la relève dans les milieux culturels		✓
4.2	Encourager la GCA tout au long de la vie professionnelle des artistes		✓
4.3	Favoriser l'accès aux services de Transition de carrière pour les travailleurs intermittents		✓
4.4	Valoriser les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines (GRH)		✓
4.5	Outiller les OBNL qui gèrent une succession à la direction – Forum sectoriel-régional 16 juin	✓	
4.6	Outiller les membres et valoriser les pratiques de gouvernance		✓
4.7	Favoriser l'accès au mentorat de gestion culturelle		✓
4.8	Outiller les artistes et les OBNL quant aux modèles d'affaires innovants – Forum sectoriel-régional 16 juin	✓	
5	Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique		
5.1	Collaborer aux travaux de cadrage sur l'IMT avec les entités concernées – Adéquation formation-emploi (stage INRS)	✓	
5.2	Voir à la réalisation des études ou référentiels de compétences (hors Cadre), appelées productions sectorielles	✓	
5.3	Valoriser nos productions sectorielles auprès des milieux concernés	✓	
5.4	Favoriser l'accès des membres aux ressources documentaires du CRHSC portant sur les compétences culturelles	✓	

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2015-2016

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2015-2016 : 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)¹.

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 %
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	12		4		16		342	83	425	95
Conseil québécois de la musique (CQM)	18		16		34		241	165	406	380
Conseil québécois du théâtre (CQT)	4				4		52	52	50	50
En Piste, Regroupement des professionnels des arts du cirque	16		16		32		346	150	496	146
En Piste, Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	6		22		28		73	280	352	87
Regroupement des centres d'artistes agréés du Québec (RCAAQ)	4		25		29		35	541	576	96
Regroupement québécois de la danse (ROD)	17		16		33		400	177	577	362
Société des musées québécois (SMQ)	9				9		111	111	131	131
Union des artistes (UDA)	38				38		894		894	380
Collectifs des auteurs et des concepteurs (Groupe des 5) :										
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	4				4		68		68	30
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	4				4		48		48	29
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTEC)	2		10		12		26	225	251	27
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	10				10		151		151	102
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	4		11		15		63	275	338	55
Autres promoteurs (volet multirégional) 2	8		4		12		178	80	258	193
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	5				5		60		60	39
CRC Abitibi-Témiscamingue	26		8		34		186	195	381	368
CRC Bas-St-Laurent	18		19		37		152	328	480	170
CDC Centre-du-Québec	2		7		9		7	137	154	17
CRC Côte-Nord	13		8		21		128	158	286	126
CRC Estrie	27		2		29		361	140	501	293
CRC Gaspésie	12		18		30		171	377	548	128
CRC Lanaudière	16				16		236		236	147
CRC Laurentides	11		21		32		138	168	306	126
CRC Laval	5		10		15		31	20	51	58
CRC Mauricie	20				20		183		183	241
CRC Montérégie	34		10		44		571	198	769	275
CRC Outaouais	51		13		64		533	188	721	529
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	65		13		78		648	26	674	845
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	16		4		20		266	100	366	154
TOTAL 2015-2016	477	65%	257	35%	734	-1,2%	6 706	4 011	10 716	8,9%

TOTAL 2014-2015	63%	37%	743	-21,3%	9 843
TOTAL 2013-2014	65%	35%	804	0,9%	12 513
TOTAL 2012-2013	64%	36%	826	-0,6%	12 396
TOTAL 2011-2012	59%	41%	783	-14,3%	12 467

TOTAL 2014-2015	5 628	-11,0%
TOTAL 2013-2014	6 325	-20,5%
TOTAL 2012-2013	7 954	2,7%
TOTAL 2011-2012	7 744	-5,6%

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 57 sessions pour plus de 4 743 heures et 1 584 participations estimées.

2. Données déclarées par d'autres promoteurs que les partenaires du Modèle.

Rapport du trésorier

Le rapport spécial DDCIS concorde avec le rapport de l'auditeur Roland Naccache et les deux documents ont été adoptés en même temps par le conseil d'administration le 2 juin 2016. Ils ont été déposés avec la reddition de comptes à l'échéance du 30 juin, selon notre Entente-cadre avec la CPMT.

Dans l'ensemble, les subventions reçues ont toutes été utilisées pour les activités visées, selon les dépenses réalisées.

La subvention pour la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des libraires (RCMO) d'une durée de 24 mois était sous-utilisée au 31 mars 2015, toutefois nous avons eu l'autorisation de poursuivre les activités avec le montant résiduel jusqu'en juin 2016, puis de solliciter un renouvellement.

Pour une deuxième année consécutive, nous avons assumé la nouvelle consigne provenant de la DDCIS, soit la collecte en argent ou l'utilisation des actifs équivalant à 10% de la subvention annuelle. Nous avons demandé par écrit une révision de cette consigne à 5%. En 2015-2016, nous avons récolté 4%.

Nous avons valorisé plusieurs contreparties financières de la part des membres à nos activités de même que les collaborations externes pour démontrer à la DDCIS que le secteur culturel du Québec croît et contribue à la mission de Compétence Culture. Précisons que les revenus tirés de nos relations d'affaires avec le Nouveau-Brunswick n'entrent pas dans le calcul du 10%.

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 *Les pratiques financières et administrative*, adoptée en janvier 2015 et révisée en septembre 2015, a été scrupuleusement observée. Elle sera mise à jour dès que la DDCIS diffusera des consignes révisées.

Je tiens à souligner la préparation minutieuse de Kathleen Goggin à la gestion comptable ainsi que sa rigueur par rapport à cette politique.

Sébastien Charest



CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

RÉSULTATS EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2016

	Budget non audité	2016	2015
	\$	\$	\$
PRODUITS			
Subventions CPMT			
DDCIS - Entente cadre	438 469	422 859	443 764
DDCIS - Projets spécifiques			
CPE Postes coordonnateurs	375 000	375 000	375 000
CPE Autres projets	14 722	14 722	16 767
	<u>389 722</u>	<u>389 722</u>	<u>391 767</u>
FDRCMO - Projets			
Poste de coordonnateur	70 000	63 128	64 116
Norme librairie	20 426	2 777	5 148
Norme éclairagiste	-	-	8 470
Hors cadre	-	-	40 278
	<u>90 426</u>	<u>65 905</u>	<u>118 012</u>
Autres subventions			
Ministère de la Culture et des Communications -			
Plan culturel numérique	190 330	41 176	-
Emploi-Québec MFOR - Volet multirégional	20 389	16 080	16 093
	<u>210 719</u>	<u>57 256</u>	<u>16 093</u>
Revenus générés dans le cadre d'activités subventionnées			
Frais de gestion	-	576	7 032
Inscriptions formation MFOR	2 080	1 790	1 450
	<u>2 080</u>	<u>2 366</u>	<u>8 482</u>
Revenus autonomes			
Ventes de guides et trousse CRAIE	5 850	1 550	4 650
Inscriptions formations	8 895	9 540	12 639
Cotisations des membres	8 100	8 100	8 100
Divers	2 790	2 484	3 778
	<u>25 635</u>	<u>21 674</u>	<u>29 167</u>
TOTAL DES PRODUITS	1 157 051	959 782	1 007 285
CHARGES			
Activités - Annexe A	780 367	592 110	623 871
Fonctionnement - Annexe B	348 969	343 632	345 765
Charges liées aux revenus générés	7 930	2 366	7 713
Charges liées aux revenus autonomes	20 378	19 376	40 670
TOTAL DES CHARGES	1 157 644	957 484	1 018 019
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	(593)	2 298	(10 734)

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

Compétence Culture est financé par
la Commission des partenaires
du marché du travail

1 877 475-6287 ou 514 499-3456
COMPETENCECULTURE.CA
info@competenceculture.ca