



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Rapport annuel 2014-2015

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 :

Québec 

Commission des partenaires du marché du travail
Emploi-Québec

Conseil d'administration

Arts visuels

Éric Dufresne-Arbique
Bastien Gilbert

Audiovisuel

Chantal Barrette (jusqu'en octobre)
poste vacant

Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires

Nicole Doucet
Lorraine Hébert
Hélène Nadeau

Enregistrement sonore

Sébastien Charest
poste vacant

Littérature

Marie-Eve Gagnon
Geneviève Lauzon

Métiers d'art

Louise Chapados
Suzanne Ricard

Musées et patrimoine

Antoine Gauthier
Michel Perron

Spectacles, variétés et humour

Pierre Blanchet
Marie-Pier Pilote

Conseils régionaux de la culture

Lucien Frenette
Karine Légaré
Pierre Mino

Administrateurs cooptés

Marie-France Lévesque
Julie Martineau
Andrée Saint-Georges

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
Chantale Leblond (jusqu'en juin)
Renée Gagnon (depuis janvier)

Conseil de direction

Présidente

Nicole Doucet

Vice-présidents

Lucien Frenette
Pierre Mino

Secrétaire

Louise Chapados

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

Henri Boudreault • CRAIE

Annie Chénier • Services-Conseils Cpour inc.

Monique Corbeil

Line Coté • 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.

France Leduc • Tatou Communication visuelle

Nathalie Leduc

Pierre Martin

Pierre Morin • Pierre Morin Formation inc.

Theary Nhep • Gestion conseil Deneault Robillard inc.

René Paquin

Pierre Robert

Anne-Marie Smilga

Liste des 58 membres 2014-2015

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 acadienne des artistes professionnels du Nouveau-Brunswick
Association des cinémas parallèles du Québec
Association des écoles supérieures d'art de Montréal
Association des libraires du Québec
Association des professionnels de l'édition musicale
Association des professionnels des arts de la scène du Québec
Association des professionnels de l'industrie de l'humour
Association nationale des éditeurs de livres
Association 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 MATERIA
Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
Conseil des métiers d'art du Québec
Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs
Conseil québécois de la musique
Conseil québécois des arts médiatiques
Conseil québécois du patrimoine vivant
Conseil québécois du théâtre
Danse Traditionnelle Québec
En Piste, Regroupement national des arts du cirque
Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
La danse sur les routes du Québec
Quebec Drama Federation
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec
Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec
Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
Regroupement du conte au Québec
Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec
Regroupement québécois de la danse
Réseau Centre
Réseau d'enseignement de la danse
Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques unis

Société de gestion de la Banque de Titres de Langue Française
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
La Centrale des artistes (Laval)
Culture Mauricie
Conseil montréalais de la Culture et des Communications
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Conseil régional de la culture de l'Outaouais
Conseil régional de la culture du Saguenay-Lac-Saint-Jean

HUIT SOUS-SECTEURS

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

Rapport de la présidente

Au cours de mon terme de deux ans, comme nouvelle administratrice, j'ai présidé un conseil d'administration qui se préparait à une belle évolution. D'abord, les 15 ans du comité sectoriel ont coïncidé avec le bilan du plan stratégique triennal 2011-2014 et l'adoption d'un nouveau nom d'affaires : Compétence Culture.

Porter ce nom fait de l'effet et renforce notre souci d'amélioration continue. À titre d'exemple, voici deux actions prioritaires communiquées à l'assemblée générale du 17 juin 2014 et assumées dans les 12 mois qui ont suivi :

- D'abord les relations avec les clientèles ont été clarifiées avec la mise à jour des outils de communication selon la nouvelle signature visuelle. Les membres sont nos premiers relayeurs au regard de la mission de notre comité sectoriel : le développement des compétences des ressources humaines en culture de tous les domaines, de tous les territoires du Québec.

- Ensuite, d'importants travaux ont été réalisés par le conseil d'administration et sa direction générale, avec la consultante Monique Dansereau de la Société de conseil osbl plus inc., pour adopter et *adapter* la *Gouvernance Stratégique*[®] * afin que la compétence de notre organisation soit à la hauteur des défis qui attendent les comités sectoriels. L'opération s'est bien déroulée grâce à une écoute constante et un grand respect des uns et des autres. Je remercie le comité de Gouvernance, ainsi que la directrice générale, pour la préparation intensive et la réussite du processus auprès de cette grande table des administrateurs.

Depuis le 16 juin 2015, date à laquelle s'est tenu notre Forum sectoriel-régional, nous avons pris le temps de partager les nouveaux Règlements généraux avec les membres, de vivre la période d'appel des candidatures et de roder nos mécanismes. Il nous faut atteindre notre objectif en cette 16^e assemblée générale du 22 septembre 2015 : former un conseil d'administration agile, animé d'un esprit d'équipe, pour prendre toutes les décisions à 14, sans délégation à un conseil de direction.

Le plan d'action 2014-2015 est réalisé au complet, incluant une nouvelle aventure, celle de devenir mandataire d'une mesure de formation au sein du Plan culturel numérique du Québec (PCNQ). Toute diversification des ressources mérite l'énergie de son appropriation pour mieux outiller ce monde du travail si exigeant que celui de la culture.

Je remercie tous les administrateurs sortants et j'encourage les nouveaux élus à poursuivre la tradition de Compétence Culture, à savoir 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 valoriser la diversité des statuts d'emploi dans le secteur culturel.

Je tiens également à remercier chaleureusement l'équipe pour son dynamisme et la directrice générale Louise Boucher pour sa rigueur. Je salue les observatrices du MCCQ Renée Gagnon, et du MESS Chantal Bédard. Un merci tout spécial à cette dernière pour son accompagnement tout au long du plan stratégique 2011-2014 et son soutien en cette année de transition.

Nicole Doucet



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

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

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

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

ADHÉSIONS VOLONTAIRES**Attestation volontaire de francisation** (2013)

Mouvement Le Français en scène, Office québécois de la langue française (OQLF) et Culture Montréal

Charte A21C (2012)

Ministère de la Culture et des Communications du Québec

Investissement Compétences (2012)

Commission des partenaires du marché du travail

La reddition de comptes des comités sectoriels selon les mandats

S'appuyant sur la mission et les mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre consignés dans la Politique d'intervention sectorielle, la CPMT a établi un processus de reddition de comptes fondé sur des orientations applicables à l'ensemble des comités. Le processus comprend cinq grandes orientations :

- ▭ Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur
- ▭ Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre
- ▭ Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre
- ▭ Contribuer au renforcement et améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises
- ▭ 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

La reddition de comptes s'inscrit dans un processus d'amélioration continu et de renforcement des stratégies sectorielles. L'objectif est d'intégrer ce processus aux plans d'action et aux bilans annuels qui sont actuellement produits par les comités. La reddition de comptes favorisera aussi l'engagement et la mobilisation des partenaires envers leur comité sectoriel.

Les tableaux utilisés pour la reddition de comptes

Orientation 1: Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur

Perspectives selon le diagnostic :

À la différence des autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dont les conseils d'administration sont composés de représentants du marché du travail que sont les représentants patronaux et les travailleurs, Compétence Culture statue que sa mission repose sur la sensibilisation des leaders du monde du travail de la culture que sont les associations, les regroupements et les conseils régionaux de la culture.

Le découpage des huit domaines doit être respecté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) comme ce fut le cas depuis la fondation en 1999.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Arts visuels	<ul style="list-style-type: none"> • CA • AGA 	Effective	2 représentants / 2 membres 2 délégués votants / 2 membres
Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Comité RFAVQ-Compétence Culture « norme Éclairagiste » • Lien fonctionnel avec la mutuelle • AGA 	À améliorer	2 représentants / 5 membres (1 vacance depuis janvier) 2 RFAVQ et directrice générale du CSMO Élu conjoint RFAVQ et Compétence Culture 4 délégués votants / 5 membres
Danse, musique, théâtre, cirque et arts interdisciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • AGA 	Effective	3 représentants / 12 membres Présidente 12 délégués votants / 12 membres
Enregistrement sonore	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • AGA 	À améliorer	1 représentant / 4 membres (1 vacance) Trésorier 2 délégués votants / 4 membres

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année	Appréciation en fin d'année
Littérature	<ul style="list-style-type: none"> • CA • AGA 	Effective	2 représentants / 6 membres 4 délégués votants / 6 membres
Métiers d'art	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • AGA 	Effective	2 représentants / 2 membres Secrétaire 3 délégués votants / 2 membres
Muséologie et patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • CA • AGA 	Effective	2 représentants / 4 membres 7 délégués votants / 4 membres
Spectacles, variétés et humour	<ul style="list-style-type: none"> • CA • AGA 	Effective	2 représentants / 4 membres 4 délégués votants / 4 membres
Conseils régionaux de la culture	<ul style="list-style-type: none"> • CA • Conseil de direction • AGA 	Effective	6 représentants dont 3 cooptés / 15 membres incluant Laval et Arrimage Vices-présidents 17 délégués votants / 15 membres

Orientation 2 : Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre

Perspectives selon le diagnostic :

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 ou le FAIRE AVEC, selon les modalités administratives définies par les bailleurs de fonds. Il outille et encourage les membres à réaliser la mission. Par conséquent, la notoriété du comité sectoriel vient de la visibilité donnée par les membres à leur adhésion au CSMO, auprès de leur milieu respectif.

Compétence Culture apprécie le virage culturel d'Emploi-Québec, reconnaît l'importance des fonds régionalisés, et sensibilise la CPMT et Emploi-Québec à un déploiement plus généralisé des actions prioritaires, dans tous les territoires, selon l'esprit de la Politique gouvernementale de la culture.

Le succès de l'intervention sectorielle dans notre secteur dépend aussi de la convergence des cibles entre le CSMO et les instances gouvernementales responsables du soutien aux arts, à la culture et au patrimoine : le MCC, le CALQ et la SODEC, d'où la concertation continue au bénéfice du « virage ressources humaines ».

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Conseil d'administration	Gestion stratégique des priorités sectorielles	5 fois/an	Le CA s'est réuni 5 fois avec quorum : 17 juin, 30 octobre, 30 janvier, 30 avril et 28 mai. Taux de participation moyen de 86 % vs 74 % l'an passé).
Table des présidents CSMO/CIME avec CPMT	Concertation avec orientations CPMT	1 fois/an	Taux de participation 100 % : Nicole Doucet et Louise Chapados. Consultation sur la Politique nationale de l'éducation des adultes, 2 avril 2014.
Comité exécutif	Affaires courantes	2-3 fois/an	Le CE s'est réuni 2 fois avec quorum : 14 janvier et 30 janvier. Taux de participation de 100 %.
Comité des communications et services aux membres	<i>Orientation 1</i> Nouvelle signature visuelle, Campagne d'adhésion 2014 et thèmes AGA	2 fois	Taux de participation 100 % (4 membres). Déclinaison de la charte graphique : site web, bannière, papeterie. Nouvelles adhésions 2014-2015.
Comité de Gouvernance	<i>Orientation 1</i> Critères de représentativité et composition du CA	5 fois	Suite au lac-à-l'épaulé le 30 janvier 2015, réunions 9-10 février, 2-9 mars, 24 mars, 8 avril, 22 avril, 12 mai. Taux de participation 85 %.
Comité formation : jury pour le financement des postes de coordonnateur à la formation continue	<i>Orientation 3</i> Reconduction des postes selon rendement du Modèle	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés). Le jury a analysé les 10 rapports de reddition de comptes (10 postes en soutien à 14 associations pour 375 k\$). Sept sous-secteurs couverts (retrait de Audiovisuel depuis la reconnaissance de la mutuelle unique et représentative RFAVQ).

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Comité formation : jury pour les projets du 13 ^e concours volet multirégional (MFOR)	<i>Orientation 3</i> Priorisation des demandes selon l'enveloppe 500 k\$	1 fois/an	Taux de participation 100 % (3 jurés). Le jury a analysé les 58 demandes d'une valeur de 852 k\$ (vs 60 l'an passé pour 887 k\$), 7 sous-secteurs sont couverts.
Comité de la Stratégie avec MCC-MESS-CPMT Concertation avec CALQ et SODEC	<i>Orientation 1</i> Suivi de la <i>Stratégie québécoise des ressources humaines en culture</i>	3 fois	Le CSMO a fait des démarches auprès des sous-ministres de la Culture et de l'Emploi pour obtenir l'engagement d'un comité interministériel en 2013-2016. Lettre du 30 janvier 2015 : pas de comité interministériel, mais évaluation des actions depuis 2005.
Assemblée générale annuelle du 17 juin 2014	<i>Orientation 1</i> Adoption du bilan et du rapport financier et identification du vérificateur	1 fois	L'AGA du 17 juin 2014 a réuni 54 délégués votants par rapport à 61 l'an dernier. La représentativité du secteur (8 domaines) à 100 % et le taux de participation des membres atteint 72 % (42/58 membres votants) vs 76 % l'an passé.
Programme public du 16 juin 2014	<i>Orientation 4</i> Valorisation de la crédibilité de la culture de formation continue dans notre secteur	1 fois	La représentativité du secteur (8 domaines) à 100 % avec 100 personnes aux trois présentations publiques en rafale : 1. « La diversification du financement de la formation continue : l'accès au FDRCMO pour nos associations et regroupements à titre de promoteurs collectifs » 2. « Le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER et l'option du Régime de retraite à financement salarial des Groupes communautaires et de femmes (RRFS-GCF) » 3. « La collaboration réussie du CSMO avec le Nouveau-Brunswick », accueil de la délégation AAAPNB qui sollicite la poursuite de l'échange d'expertise pour l'implantation du nouvel OBNL chargé de la Stratégie RH culture.
Foire aux questions du 15 décembre 2014 sur le financement de la formation	<i>Orientation 2</i> Positionnement des bailleurs de fonds	1 fois	La représentativité du secteur (8 domaines) à 100 % le 15 décembre 2014 avec 38 personnes à la Foire aux questions sur le financement de la formation le 15 décembre 2014 (dont 10 à distance grâce à une diffusion audio en ligne).

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Consultations des CSMO en 2014-2015	<i>Orientation 2</i> Positionnement des enjeux du secteur culturel	s/o	<ul style="list-style-type: none"> • Avis de Compétence Culture sur les changements aux programmes du FDRCMO 2015-2016 (14 janvier 2015). • Bilan d'implantation de la Norme Libraire et Norme Éclairagiste (20 février 2015).
Rassemblement de la communauté de pratiques en formation continue <i>lefilon.qc.ca</i> :	<i>Orientation 3</i> Outiller la communauté de pratiques	2 fois	<ul style="list-style-type: none"> • Le 17 juin 2014, 24 participants, dont 16 ayant un poste de coordonnateur subventionné (67 %), ont pris part à l'atelier qui portait sur l'identification des freins à la collaboration et la recherche de solutions pour faciliter celle-ci. • Le 18 novembre 2014, 22 participants, dont 19 ayant un poste de coordonnateur subventionné (79 %), ont pris part à l'exercice de planification des formations 2015-2016 en vue, notamment, du dépôt de projets au 13^e concours du volet Multirégional.
Lien fonctionnel avec la mutuelle de formation RFAVQ Avec l'appui du CSMO, la CPMT reconduit la reconnaissance du RFAVQ pour 2014-2017	<i>Orientation 2</i> Compétence Culture participe à l'AGA du RFAVQ	1 fois	La mutuelle a révisé ses critères d'adhésion et compte 18 membres « associations ». Le CSMO et RFAVQ ont réaffirmé leur lien fonctionnel suite à la composition des deux instances.
Relation avec le Réseau des conseils régionaux de la culture du Québec (RCRCQ)	<i>Orientation 2</i>	À la demande	Des pourparlers pour la présentation de la conférence gratuite de Hill Strategies sur les « Artistes et travailleurs culturels du Canada, selon les provinces et territoires » lors de la réunion du 23 janvier 2015. Notre demande de conférence n'a pas été honorée par Hill Strategies.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Le CA de Compétence Culture délègue la directrice générale ou une employée aux comités ci-dessous, selon la formation des comités faisant suite à l'AGA.			
Comité conseil : pérennité du Mentorat culturel suite au projet pilote 2008-2011, perspective 2013-2016	<i>Orientation 4</i> Appui du financement demandé pour 2013-2016	2 fois	Appui de la demande 2013-2016 du programme à la Chaire de Gestion des arts de HEC et le Conseil des arts de Montréal. Il relaie les appels de candidatures (mai et octobre) et le bilan de l'année (avril).
Comité de pilotage du Plan culturel numérique en culture du Québec (PCNQ)	<i>Orientation 3</i> Mesure 21 : Création d'un fonds dédié à la mise à niveau des compétences numériques	1 fois	Le 16 décembre 2014, Compétence Culture et RFAVQ participent pour la première fois, à titre de mandataires de la Mesure 21.
Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), CRHSC	<i>Orientation 2</i> Arrimage des plans d'action et collaboration	4 fois	La directrice assiste à l'AGA et à trois réunions téléphoniques dans l'année.

Orientation 3 : Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Activités « hors Cadre »				
<p>Perspectives selon le diagnostic à l'égard du Modèle de coordination de la formation continue :</p> <p>Le secteur culturel a consolidé son Modèle pour ses huit sous-secteurs et tous les territoires avec l'engagement des associations, des regroupements et des conseils régionaux de la culture. Le financement du Modèle est stable pour 2013-2016, grâce à trois conditions : le financement partagé des postes de coordonnateur à la formation continue par la CPMT et les instances gouvernementales de la culture; le financement des activités sur une base régionale avec la Mesure de formation, volet Employeur (MFOR—Employeur); le financement des activités multirégionales, également avec la MFOR—Employeur. Compétence Culture militera pour la pérennité du Modèle dès 2015-2016. Dans ce contexte de stabilité du financement de la MFOR—Employeur, Compétence Culture est à l'affût d'autres moyens. L'accès au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) représente une opportunité entre 2013 et 2016 car les membres deviennent « promoteurs collectifs admissibles » et couvre pour la première fois la formation à distance (FAD). D'autre part, le Plan culturel numérique du Québec reconnaît Compétence Culture comme mandataire pour la Mesure 21 dédiée aux compétences numériques (investissements prévus en 2015-2016 et 2016-2017).</p> <p>En raison de l'arrimage des ressources MFOR entre les secteurs et les régions, et anticipant l'accès élargi auprès du FDRCMO, Compétence Culture joue un rôle de liaison visant la complémentarité des actions. Ce soutien se poursuit par la communauté de pratiques des membres et le site web collaboratif lefilon.qc.ca. Compétence Culture soutient les études de besoins et les référentiels de compétences (hors Cadre) et documente les effets et retombées du Modèle.</p> <p>Résultat visé depuis 2011-2012 : documenter les clientèles cibles de la CPMT</p> <p>L'effort de documenter les clientèles cibles de la CPMT depuis l'année de référence 2010-2011 provient des responsables de la formation continue.</p>				
Réaliser le plan de formation selon le Modèle pour les personnes en carrière (15 directions régionales d'Emploi-Québec signent des ententes MFOR Employeur avec les CRC, les promoteurs du CFC Montréal, ainsi que les promoteurs du volet multirégional)	R			<ul style="list-style-type: none"> Les sous-secteurs sont couverts, compilation de 15 régions. Les neuf champs de compétences sont couverts. Dernière année compilée des données MFOR vs 2013-2014 : <ul style="list-style-type: none"> 5 628 participations vs 6 325 (-11 %); 9 843 heures vs 12 513 (-21 %); 743 sessions vs 804 (-11 %). L'annonce tardive des budgets MFOR le 9 mai 2014 (nouveau gouvernement formé le 7 avril) explique cette situation, ainsi que les engagements en deux phases pour la région de Montréal et le volet Multirégional.
Tenir le jury pour la reconduction de postes de coordonnateur selon le bilan de reddition de comptes exigé par le Modèle; établir les protocoles CSMO-associations selon l'Entente spécifique 375 k\$	R			<ul style="list-style-type: none"> Le jury s'est réuni le 26 mai 2014. 10 protocoles en soutien à plusieurs associations, car deux collectifs ont un poste en partage de ressources. Le jury a priorisé les demandes d'outils, d'études de besoins et de référentiels de compétences (hors Cadre) pour le budget de 50 k\$ du CSMO (Orientation 5).
Tenir le jury pour la priorisation des demandes au volet Multirégional, selon les critères du Modèle; enveloppe MFOR administrée par EQ Montréal 500 k\$	R			<ul style="list-style-type: none"> Le jury s'est réuni le 23 janvier 2015. Il a évalué 58 projets totalisant 852 k\$ (vs 60 l'an passé totalisant 887 k\$) : 35 projets sont priorisés pour 500 k\$. Le jury a parfois accordé un taux supérieur à 10 % pour la gestion lorsque le promoteur n'a pas de coordonnateur subventionné par le Modèle.

R : réalisé

N : non réalisé

P : partiellement réalisé

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Clientèles cibles de la CPMT Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres de Compétence Culture : services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	R			<ul style="list-style-type: none"> Les rapports de reddition de comptes des membres actifs avec le Modèle de coordination de la formation continue révèlent en 2014-2015 une participation généralisée de la relève dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires : ils constituent le tiers des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR un taux qui se maintient chaque année. Les principales problématiques déclarées sont : <ul style="list-style-type: none"> Confrontés aux nouveaux défis et enjeux de l'ère numérique («écart» générationnel). Manque de connaissances, d'expérience, de formation. Sensibilisation à l'entrepreneuriat : gestion de leur carrière, gestion de leur entreprise. Difficile intégration professionnelle et délai pour l'accès au statut professionnel représente une période précaire. Stimuler l'accès aux contrats ou aux emplois (besoin de stage, de bons réseaux, accès aux ressources). La relève représente 17 % des inscriptions à la formation GCA en ligne en 2014-2015.
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres de Compétence Culture	R			Les rapports de reddition de comptes des membres actifs avec le Modèle de coordination de la formation continue révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : 18 % des participations vs 14 % en 2013-2014.
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des immigrants par les membres de Compétence Culture	R			<ul style="list-style-type: none"> On note que 23 % des 165 clients de Transition de carrière sont des immigrants reçus au Canada. Il y a eu 31 immigrants parmi les participants inscrits à la formation GCA en ligne. Sur le plan artistique, les artistes résidents permanents accèdent au statut professionnel de l'artiste selon les critères prévus par les deux lois). Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR : 3 % des participations (3 % en 2013-2014).
Documenter les interventions en faveur des problématiques professionnelles des femmes par les membres du CSMO	R			<ul style="list-style-type: none"> Le taux des femmes parmi les clients de Transition de carrière correspond au poids relatif dans la population active du secteur culturel. Le taux élevé des femmes parmi les participants en formation continue selon le Modèle de coordination de la formation continue est observé, mais non analysé. Les problématiques d'accès équitable des femmes au financement public, selon les domaines de création/ production, font l'objet de documentation et de revendications auprès des agences gouvernementales visées plutôt qu'auprès du CSMO.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Documenter les interventions en faveur des autochtones par les membres du CSMO		N		<ul style="list-style-type: none"> Le CRHSC adapte en 2015-2016 le guide « L'art de gérer sa carrière » pour les artistes autochtones (à faire connaître auprès du Comité aviseur pour les travailleurs autochtones).
<p>Attendu l'arrimage sectoriel-régional des actions et des ressources MFOR du Modèle :</p> <p>Faire vivre une autre étape de professionnalisation des coordonnateurs en créant une communauté de pratiques. Le choix stratégique est le site collaboratif lefilon.qc.ca avec l'aide du fonds centralisé Projet majeur. La mise en commun des contenus/outils répond à l'enjeu de la gestion des savoirs; structurer la communauté de pratiques pour le partage et la co-création des savoir-faire pour la gestion des RH du Modèle.</p>				
Réaliser un décompte des contributions aux modules : Catalogue de la formation, Blogue de la communauté, Documentation	R			<ul style="list-style-type: none"> Croissance au 31 mars 2015 depuis le lancement du site en 2009 : <ul style="list-style-type: none"> 102 activités de formation pour un total de 986 (+ 106 en 2013-14) 21 documents référencés pour un total de 155 (+9 en 2013-14) 21 billets sur le blogue pour un total de 278 (+28 en 2013-14) 55 commentaires pour un total de 706 (+58 en 2013-2015) 14 nouvelles publiées par Compétence Culture pour un total de 113 (+20 en 2013-14). <p>Un échange de la communauté de pratiques le 17 juin 2014 a surtout porté sur les améliorations souhaitées aux mécanismes de collaboration et au portail lefilon.qc.ca qui est à sa 6^e année de vie.</p>
Apporter les améliorations demandées par les coordonnateurs			P	
Outiller les coordonnateurs ou les formateurs du secteur culturel selon la trousse d'outils de référence (CRAIE)	R			<p>Concevoir une formation captivante et performante, une formation de 14 heures basée sur le scénario de formation selon la trousse d'outils de référence (CRAIE), a été offerte à 2 reprises grâce au financement MFOR du volet multirégional. Participants : 29 formateurs provenant de 8 régions.</p> <p>Concevoir une formation captivante, une formation de 7 heures basée sur le scénario de formation selon la trousse d'outils de référence (CRAIE), a été offerte en novembre 2014, en autofinancement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Participants : 21 responsables de la formation continue, soit 7 du secteur culturel et 14 œuvrant au sein d'un Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO).
Outiller les coordonnateurs sur la formation à distance (FAD)			P	<p>Réalisation d'un sondage à l'automne 2014 auprès des responsables de la formation. Malgré l'intérêt de 15 personnes à poursuivre la formation en matière de FAD. La formation Outiller les intervenants du secteur culturel en matière de formation à distance (FAD) n'a pas eu lieu pour les raisons suivantes : projet mis en attente suite à la réduction de 10 % des engagements au volet multirégional ; besoins diversifiés des participants et objectifs pédagogiques à clarifier : contraintes liées à la réalisation de FAD (disponibilités des ressources financières et de formateurs compétents en FAD).</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Développer la curation de contenus de formations	R			<ul style="list-style-type: none"> La coordonnatrice à la formation continue a sélectionné la plateforme en ligne Pearltrees et a développé la page : http://www.pearltrees.com/competenceculture. Le travail de curation consiste à sélectionner, organiser et diffuser des outils et des contenus de formations déjà existants pour les professionnels du secteur culturel. La page comporte 39 collections incluant GRH, gouvernance et chaque discipline du secteur. Au 31 mars, 916 outils et contenus de formation sont répartis dans ces collections. On enregistre au 31 mars 3300 clics sur les divers contenus de la page.
<p>Perspectives selon le diagnostic à l'égard de la professionnalisation :</p> <p>Compétence Culture s'acquitte de ses responsabilités de comité sectoriel par rapport à la loi sur les compétences et, pour des cibles de professionnalisation données.</p>				
Offrir de 2010 à 2013 l'accès en français au programme de certification ETCP aux gréeurs du spectacle (arts de la scène, cirque, festivals, cinéma), selon la demande du secteur à la suite de l'Étude MELS-CSMO <i>Production scénique</i> . Grâce à l'aide du FDRCMO en 2010, traduction des examens de certification et préparation de deux formations de 35 heures avec Collège Lionel-Groulx (CLG). Compétence Culture détient les droits de la formation et octroie au CLG la licence exclusive de prestation du perfectionnement. Mise à jour de 48 questions de l'examen en français, suite à l'amélioration de l'examen en anglais.	R			<ul style="list-style-type: none"> Les perfectionnements avancés de 49 heures en Gréage Aréna et en Gréage Théâtre, mis au point avec le financement FDRCMO, ont été offerts de nouveau à l'hiver 2014, en vue du 3^e examen le 2 mai 2014. Avec 41 personnes certifiées ETCP, dont deux femmes, le Québec occupe le premier rang suivi de l'Ontario et de la Colombie-Britannique avec 37 certifiés chacun, bien que les examens en français aient commencé 5 ans après l'examen en anglais. Un 4^e examen est financé par IATSE le 21 mars 2015.
Appui à nos membres à titre de promoteurs collectifs FDRCMO				
Étude de besoins macrosectorielle auprès de toutes les familles de métiers d'art (FDRCMO 2013-2015)			P	<ul style="list-style-type: none"> Entre 2013-2015, le CMAQ a mené une étude de besoins macrosectorielle auprès de toutes les familles de métiers d'art, de même qu'un nouveau projet en plusieurs volets de perfectionnement, grâce au financement du FDRCMO.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Étude de besoins macrosectorielle auprès des conteurs selon les trois pratiques professionnelles : conteur-producteur; conteur-formateur; conteur-médiateur (FDRCMO 2015-2017)			P	<ul style="list-style-type: none"> Entre 2015-2017, le RCQ mène une étude de besoins macrosectorielle incluant un plan triennal de formation, grâce au financement du FDRCMO.
Former une relève de formateurs et développer les outils durables pour le Programme d'enseignement de la danse Jazz du Réseau de l'enseignement de la danse (RED) destiné aux écoles de loisirs.			P	<ul style="list-style-type: none"> RED a obtenu en février 2015 le financement du FDRCMO pour son projet de préparer des formateurs selon le Guide en danse Jazz, de réaliser des outils vidéo et audio sur les exercices et d'offrir 18 jours de stages dans 6 régions (2015-2017).
Soutien à nos membres : études de besoins de formation, outils pédagogiques, référentiels de compétences				
Mettre à jour les besoins de formation continue de plusieurs associations et regroupements	R			Entre 2013 et 2015 s'est réalisé le diagnostic sous-sectoriel du théâtre, incluant plusieurs consultations sur les compétences recherchées, incluant les familles d'artistes de l'UDA. Le plan de formation triennal du théâtre est adopté en mars 2015.
Élaborer trois programmes liés à trois chartes de compétences	R			Entre 2013 et 2015, le RQD conceptualise trois programmes, selon la charte de gestionnaire culturel (CRHSC), et nos deux chartes de compétences : Direction de répétition en danse et Chorégraphe (avec le RQD)
Actualiser la politique de formation continue en muséologie			P	La SMQ a mené cette actualisation à l'hiver 2015.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Activités selon le Cadre – Norme Libraire				Au 31 mars 2015 : 186 certifications
Orientation stratégique : la collaboration essentielle de l'ALQ				
<p>Participer à la qualification des métiers selon la norme avec l'aide du FDRCMO : 1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) prépare la relève de façon structurée; 2) la reconnaissance professionnelle est recommandée aux libraires expérimentés, grâce au jumelage avec un évaluateur. La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible également aux personnes sans emploi. Depuis 2010, Compétence Culture dispose donc d'une procédure de simulation (observation hors milieu de travail).</p> <p>Depuis 2009, Compétence Culture obtient le poste du FDRCMO « Coordonnateur à la formation continue ». La coordonnatrice consacre une partie de ses tâches en continu à la mise en œuvre des programmes liés à la norme.</p> <p>Depuis 2009, maintenir une étroite concertation avec l'Association des libraires du Québec (ALQ), à l'origine de la norme, pour l'utilisation d'un poste de travail au bénéfice de l'employée, l'accès au registre des entreprises (suivi des actions liées à la norme) et la collaboration du service de Formation continue orienté vers les compétences des libraires, dont l'investissement dans le développement d'outils en ligne au bénéfice de la norme.</p>				
<p>Grâce au poste « Coordonnateur à la formation continue » financé par le FDRCMO depuis 2009, deux jours/semaine de la tâche de la coordonnatrice sont consacrés à la norme Libraire, ce qui explique ces résultats en 2014-2015 :</p> <p>Faire la promotion de la norme avec nos propres moyens</p>	R			<ul style="list-style-type: none"> • Rappel : Depuis 2009, 253 entreprises ont été sollicitées et informées avec le soutien du FDRCMO (Tournée I et Tournée II). Plus de 100 entreprises ont fait former un employé à titre de compagnon. Au total, 141 libraires sont certifiés selon le PAMT. • Les efforts de promotion de la norme selon le poste Coordonnateur de formation financé par le FDRCMO : <ol style="list-style-type: none"> 1. Mise à jour du site web PAMT Libraire; élaboration d'une FAQ sur le PAMT et la RCMO destinée à être ajoutée sur le site internet; entretien de la page Facebook Profession Libraire; infolettres; distribution d'un insigne pour les libraires certifiés; Prix d'excellence en collaboration avec l'ALQ; diverses journées promotionnelles; suivis avec le syndicat de Renaud-Bray; AGA de l'ALQ en juin; Animation d'un « îlot thématique » sur la norme au Congrès Coopsco en mai, entrée de données, rapports et communications. 2. Avoir répondu à une douzaine de demandes d'information sur le PAMT par des apprentis ou des employeurs. 3. Avoir dénombré 40 démarches d'entreprises dans le cadre du PAMT : 21 libraires certifiés vs la cible de 25 personnes au plan d'action.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Former les compagnons libraires (solutions durables avec ALQ suite au désistement du FDRCMO)	R			<p>4. Rappel : En 2012, avoir développé avec les ressources de l'ALQ une formation en ligne en mode synchrone (neuf compagnons formés) et deux microformations en ligne (vidéo) sur des compétences essentielles de la norme libraire (Service conseil et Gestion des stocks).</p> <p>5. En 2014-2015, avoir conçu 4 jeux-questionnaires (1 pour chaque session d'apprentissage) permettant aux libraires de vérifier s'ils ont retenu les connaissances transmises dans la Formation des compagnons en ligne. Ces jeux-questionnaires ont été intégrés à la Formation des compagnons par l'ALQ.</p> <p>6. La coordonnatrice a contribué à la consultation sur la norme compagnon pour invalider l'ajout de la compétence « évaluateur RCMO » (DDCIS, décembre 2014).</p>
Assurer la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), norme Libraire avec le soutien de la DDCIS (avril à juin) et du FDRCMO (juin à mars)	R			<p>7. 14 demandes de services dont 7 inscriptions, résultant en 6 candidats évalués par nos évaluateurs en RCMO vs la cible de 20. Au total, 45 libraires certifiés par RCMO.</p>
Réaliser une étude d'impact du PAMT Libraire	R			<p>8. A permis de compléter le Bilan de l'implantation du cadre de la DDCIS depuis le lancement de la norme en 2008.</p> <p>9. Orientera nos actions reliées au PAMT dans les prochaines années</p>
Encadrer la coordonnatrice FDRCMO au bénéfice des programmes liés à la norme	R			<p>10. Poste créé le 1^{er} novembre 2009. Renouvellement annuel de cette employée qui consacre des tâches en continu au bénéfice du rayonnement de la norme Libraire.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Activités selon le Cadre – Norme Éclairagiste de plateau en cinéma				
Au 31 mars 2015 : 50 certifications				
Bilan 2014-2015 : Fin des mesures liées à la norme professionnelle, en dépit du respect par la CPMT du partage des responsabilités avec le RFAVQ				
<p>1) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (stratégie hors PAMT) devait préparer la relève de façon structurée et exigeait un suivi des carnets innovateur, en lien avec plusieurs tournages et des compagnons différents (registre des 400 éclairagistes en carrière). Précisons que le soutien financier aux opérations de jumelage, basé sur un coût-client — à la demande de la CPMT — n'a pas été un moyen incitatif au RFAVQ pour allouer le temps de la chargée de projet. Aucun jumelage n'a été mené à terme.</p> <p>2) La reconnaissance professionnelle est recommandée aux éclairagistes expérimentés, grâce à un jumelage avec un évaluateur. La Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) doit être accessible pour les personnes sans emploi (en simulation, c'est-à-dire observations des compétences en dehors du plateau de tournage). Depuis 2011, Compétence Culture dispose des outils RCMO pour les deux contextes : en observation (tournage) ou en simulation (hors tournage). Toutefois, seule la mise à l'essai RCMO en observation a été faite entre 2010 et 2014 pour expliquer les 50 certifications, car le coût-client en simulation n'a pas été accepté par la CPMT.</p>				
Fin des mesures d'accompagnement des jumelages (2013-2015)		N		<p>Le protocole CSMO-RFAVQ d'une durée de 15 mois, signé en décembre 2013, a été résilié le 6 novembre 2014:</p> <p>a) Aucun résultat après trois suivis trimestriels (9 mois) du Registre des éclairagistes visés par la qualification.</p> <p>b) Pas de formation de groupe pour la cible de 6 compagnons, ni de résultat pour la cible de 18 compagnons à préparer lors de visite sur les plateaux pour stimuler le jumelage avec un participant en apprentissage.</p> <p>c) Résiliation à l'étape du scénario de tournage de trois capsules vidéo visant la promotion de la norme.</p>
Préparer les évaluateurs et mise à l'essai de la RCMO auprès des éclairagistes expérimentés, avec l'aide de la DDCIS		N		<ul style="list-style-type: none"> Le protocole RCMO a été annulé. Les évaluateurs n'ont pas signé leur 3^e contrat : un évaluateur ne souhaite plus jouer ce rôle, un évaluateur s'est réorienté vers un emploi à l'extérieur du secteur et le 3^e est un formateur et un praticien très en demande (pas disponible). Aucun nouveau candidat évalué, pas de candidat en attente non plus (deux candidats ont fourni le renouvellement de leur carte de compétence Nacelle pour régulariser leur dossier et obtenir la certification).

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Collaborer avec le milieu de l'enseignement pour l'adéquation formation-emploi				
Collaborer avec le MEERS concernant les programmes de formation technique et professionnelle			P	<ul style="list-style-type: none"> • La révision DEC Production théâtrale (depuis l'étude des besoins en 2007) pour le faire évoluer vers « Production scénique » : le MESRS a mandaté SOM en juillet 2014 pour le dénombrement des emplois selon les 8 fonctions de travail visées par le programme, afin de justifier l'étape de l'Analyse de situation de travail (rapport en attente). • Le DEC Technologies sonores, appuyé par le CSMO en 2011-2012, offert par Drummondville et Alma, lance le recrutement de sa première cohorte à l'Hiver 2015. • L'AEC Formation de formateurs en danse, appuyée par le CSMO en 2013, offerte par le Cégep du Vieux-Montréal et l'École de danse contemporaine de Montréal, a recruté sa première cohorte (24 personnes).
Collaborer avec le Cégep de Saint-Laurent pour l'élaboration d'un programme de formation en Médiation culturelle (février 2014 à février 2015)	R			<ul style="list-style-type: none"> • Compétence Culture joint un groupe de diffuseurs en danse qui cherche, avec Culture pour tous, une solution pour préparer une relève de médiateurs culturels. Le Cégep de Saint-Laurent a déclaré son intérêt et prend en charge les étapes de documentation et d'analyse de situation de travail en vue de la conception du programme. • Compétence Culture a contribué à cibler les experts de métier et a assumé leurs frais de déplacements, séjour et participation. • Le Conseil du Cégep Saint-Laurent a approuvé le programme (première cohorte prévue à l'automne 2015).

Orientation 4: Contribuer au renforcement et améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
<p>Perspectives selon le diagnostic :</p> <p>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. Compétence Culture sollicite la vigie de tous ses membres à l'égard des défis rencontrés et des solutions envisagées pour favoriser l'intégration des clientèles cibles définies par la CPMT.</p> <p>En réponse aux défis particuliers du secteur caractérisé par la prépondérance des travailleurs autonomes, il favorise l'accès à la gestion de carrière (GC) tout au long de la vie professionnelle. À l'égard des organisations culturelles, il encourage les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et en gouvernance en faisant connaître les outils existants et valorise notamment le mentorat en gestion culturelle pour faciliter la succession à la direction.</p>				
<p>Orientation relative à la relève :</p> <p>Encourager l'intégration professionnelle. L'expérience du défunt programme « Relève » du Fonds de stabilisation et de consolidation des arts et de la culture du Québec (FSCACQ) fournit les orientations privilégiées : 1) favoriser la consolidation des organisations existantes en intégrant les jeunes dans les fonctions organisationnelles, cherchant à éviter la création de nouvelles structures (incorporations); 2) favoriser la mise à l'essai des premières œuvres/créations/productions avec un soutien financier par projet, représentatif du modèle de financement en vigueur dans le secteur culturel.</p> <p>Le recours à la Stratégie d'action jeunesse (SAJ), et son Fonds régionalisé d'investissement Jeunesse (FRIJ), est jugée importante pour la formation en gestion de carrière et le réseautage de la relève avec le milieu. Le bilan de la SAJ 2004-2014 est positif et il revient au gouvernement du Québec de voir à sa mise à jour. L'accès aux premières expériences professionnelles devrait être soutenu par Emploi-Québec (Jeunes Volontaires, Expérience de travail) et Services Canada (jeunes stagiaires).</p>				
Valoriser les interventions en faveur de la relève par les membres du CSMO: services aux membres, formation continue, réseautage avec les institutions d'enseignement...	R			<ul style="list-style-type: none"> • La participation de la relève dans toutes les régions et tous les milieux disciplinaires représente 34 % des participants aux activités de formation continue financées par la MFOR (vs 34 % en 2013-.2014) • La relève représente 17 % des inscriptions à la formation GCA en ligne en 2014-2015.

R : réalisé

N : non réalisé

P : partiellement réalisé

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
<p>Orientation relative aux gestionnaires La gouvernance et les bonnes pratiques en GRH des dirigeants actuels, de même que le défi de la relève à la direction répondent à un enjeu partagé du CSMO et des bailleurs de fonds aux arts et à la culture. La prépondérance des OBNL rend importante la formation des gestionnaires salariés, mais aussi des administrateurs des CA, car ils sont la « partie employeur » selon la partie III de Loi sur les compagnies.</p> <p>Problématique d'équité Les personnes qui exercent des fonctions bénévoles comme les administrateurs et les mentors ne sont pas admissibles aux activités financées par la MFOR (personnes en emploi). Le Modèle permet toutefois de couvrir les compétences des gestionnaires salariés des OBNL ou entreprises à but lucratif. Les salariés qui relèvent des administrations municipales doivent acquitter le plein prix de leur participation à la formation continue.</p>				
Participer au Réseau RH Culture, 18 à 20 responsables RH d'institutions culturelles de Montréal en codéveloppement (4 rencontres/années)	R			<ul style="list-style-type: none"> • Quatre rencontres par année selon les thèmes suggérés par les participants. • Depuis septembre 2012, ces activités sont des crédits de perfectionnement admissibles au renouvellement du titre de Conseiller en relations humaines et relations industrielles (ORHRI) des participants visés.
Valoriser les interventions en faveur des gestionnaires par les membres du CSMO	R			<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports de reddition de comptes des membres actifs avec le Modèle de coordination de la formation continue révèlent une participation des gestionnaires. Ceux-ci s'inscrivent aux activités de formation continue financées par la MFOR. Les gestionnaires représentent 18 % des participations déclarées (vs 14 % en 2013-2014)
Valoriser les formations en GRH et en gouvernance à partir des résultats du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel) et d'autres bailleurs de fonds	R			<ul style="list-style-type: none"> • À l'AGA 2015, le rapport annuel met en évidence les activités en GRH et en gouvernance, en publiant le nom des membres promoteurs (vs 9 activités l'an passé). Les mentions du jury en gouvernance vont aux organismes suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent • Culture Lanaudière • Culture Mauricie • Conseil régional de la culture de l'Outaouais • Regroupement québécois de la danse • Société des musées du Québec

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Valoriser les outils GRH existants : ceux de notre CSMO et ceux des autres	R			<ul style="list-style-type: none"> • Voir la Curation de contenus : le CSMOESAC a mis au point un guide gratuit : Transfert des connaissances de la part d'un gestionnaire qui se prépare à quitter son organisme (Ne provoquez pas l'amnésie organisationnelle) • Animation de l'atelier du 24 février 2015 « Petite ou grande équipe : les politiques de RH, une question d'équité » lors du colloque sur la pérennisation des RH en culture (Maison des arts de Laval). Survol des dictionnaires de compétences en culture, des gabarits Manuel Employeur-Employés des autres CSMO et du CRHSC. • Compétence Culture devient membre du Conseil québécois de services aux associations (CQSA en juillet 2014). Le CQSA programme la formation de OSBL Plus inc. « La gouvernance de votre conseil d'administration... Une stratégie gagnante! ». Compétence Culture fait profiter ses membres de son tarif « membre affilié » et recrute : 28 janvier 2015 — 10 gestionnaires culturels • 18 février 2015 — 13 gestionnaires culturels
Relayer l'offre de mentorat en gestion culturelle de la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi Marcoux des HEC	R			<ul style="list-style-type: none"> • Avec l'appui du CSMO, le financement 2013-2016 est confirmé et permet la continuité (relayeur). • Concours du 1^{er} octobre 2014 : 11 nouveaux mentors et total de 66 jumelages

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
<p>Orientation relative à la gestion de carrière</p> <p>La gestion de carrière ou GC est l'autre visage de la GRH, dans un monde du travail caractérisé par la prépondérance du statut de travailleur autonome (TA) : encourager la GC tout au long de la vie professionnelle en raison de l'évolution du plan d'action des TA selon la définition de leur critère de succès, le niveau d'excellence, les phases de la vie active...</p> <p>Encourager l'approche globale en gestion de carrière : le projet de vie repose sur l'équilibre vie professionnelle, stabilité financière, vie sociale et/ou familiale. Avec le Centre Louis-Jolliet (CLJ) – classe virtuelle VIA, Compétence Culture obtient l'aide de Projet majeur (2010-2013) pour finaliser et implanter la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat. Structurée selon les paramètres du programme Intégration socioprofessionnelle (ISP), le CLJ sollicite le financement du MELS pour les participants francophones nés au Québec et résidents permanents qui correspondent aux critères du programme selon leur niveau : professionnalisation ou relève, en développement, mi-carrière. Le prix de revient est établi et communiqué pour favoriser l'accès aux artistes francophones hors Québec.</p>				
Favoriser le référencement des artistes et travailleurs autonomes aux services appropriés, que ce soit la formation Gestion de carrière à distance avec tutorat du Centre Louis-Jolliet (gcaenligne), les ateliers de groupe en gestion de carrière (modules spécialisés), voire le bilan de compétences lorsque la transition de carrière arrive.	R			<ul style="list-style-type: none"> La FAD en français (gcaenligne) est une offre complémentaire à celle du CRHSC <i>The Art of Managing Your Career</i> pour desservir les artistes et les travailleurs autonomes anglophones. Les deux offres FAD sont en ligne simultanément. La stratégie de diffusion fait appel aux trois profils de relayeurs en contact avec les artistes et travailleurs autonomes : les coordonnateurs à la formation continue, les agents d'employabilité (CJE), les conseillers en orientation (Transition de carrière, si maintien en carrière et retour au plan d'action).
Valoriser les formations en GC selon l'approche globale (réalisation du plan d'action) à partir des résultats de Espaces Autonomes, promoteur de la formation GCA en ligne et du Modèle avec la MFOR (bilan sectoriel-régional annuel)	R			<ul style="list-style-type: none"> Selon la Convention tripartite entre le CSMO, Espaces Autonomes et le Centre Louis-Jolliet (Commission scolaire la Capitale), le rapport annuel valorise la participation et le taux de succès de la FAD. En date du 31 mars 2015, Espaces Autonomes a enregistré un total de 163 participants inscrits (vs 182 en 2013-2014) provenant de 72 villes et villages de 16 régions administratives du Québec. Parmi ceux-ci, on compte 54 % de professionnels et 46 % de préprofessionnels (seul critère d'admissibilité : adulte résident au Québec). Le bilan du Modèle (MFOR) met en valeur les activités de groupe organisées par les membres, selon l'approche globale (plan d'action) ou des perfectionnements (modules spécialisés de 7 heures et 14 heures visent des habiletés et des compétences reliées à la GC : portfolio, autopromotion web, utilisation des réseaux sociaux, fiscalité, rédaction de demandes de subvention, etc.)

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
<p>Orientation relative aux travailleurs âgés de 45 ans et plus</p> <p>Concrétiser le filet de sécurité sociale inscrit au plan d'action « Pour mieux vivre de l'art » par la Mesure 10 qui cible la transition de carrière pour les travailleurs intermittents (périodes sans rémunération entre les périodes d'engagement). Il s'agit d'aider Emploi-Québec à rendre accessibles les services d'aide à l'emploi (counseling individuel) pour aider les personnes en transition de carrière. Ceux-ci sont confrontés généralement à cette réorientation au mitan de la vie, entre 40 et 50 ans, en raison des problèmes persistants sur le plan de la performance et des creux de carrière jugés impossibles à supporter.</p> <p>Les travailleurs autonomes ne font pas partie des cibles prévues dans les ententes de services entre Emploi-Québec et les ressources externes qui offrent les services d'aide à l'emploi aux travailleurs salariés devenus prestataires d'assurance-emploi ou les personnes avec soutien du revenu (ces clientèles cibles reçoivent gratuitement les services). En tant que « sans chèque », l'universalité des services est possible pour les travailleurs intermittents de la culture à la condition que le counseling ne soit pas interrompu lorsque ceux-ci retournent ponctuellement travailler pour assurer leur subsistance en l'absence de soutien du revenu.</p> <p>Les résultats visés suite au counseling sont : maintien en carrière avec nouveau scénario de pratique, carrière connexe, autre secteur (avec ou sans parcours de formation).</p>				
Chaque année, 200 travailleurs intermittents en culture ont accès aux services d'employabilité pour faire un bilan de compétences. Emploi-Québec finance deux ententes : Cible Retour à l'Emploi (CRE) et Travail sans frontières (TSF)	R			<ul style="list-style-type: none"> • L'adaptation des services (counseling individuel) et la reddition de comptes sont à la satisfaction du CSMO, grâce à la vigilance du comité de suivi. • Les membres du CSMO participent au recrutement, ce qui explique 87 % des inscriptions (les autres sont référés par les ressources externes ou les CLE).
Valoriser les résultats selon la reddition de comptes des ressources externes (AN 6 se terminant le 30 juin 2014, suivi après 12 semaines : résultats du plan d'action personnel au 30 septembre 2014)	R			<ul style="list-style-type: none"> • 42 % embrassent un changement majeur (45 % en 2013), lorsqu'on additionne les clients dont le plan d'action les conduit vers un métier connexe à leur pratique actuelle, vers une nouvelle fonction de travail en culture ou à l'extérieur du secteur. • Si 58 % maintiennent leur carrière (55 % en 2013), plusieurs d'entre eux font une recherche d'emploi pour dénicher un revenu complémentaire. Certains souhaitent suivre une formation en gestion de carrière pour établir un nouveau plan d'action avec revenu complémentaire). • Après 12 semaines, 50 % sont au travail (un sur six en tant que travailleur autonome vs un sur cinq en 2013), 8 % effectuent un retour en formation (16 % en 2013) et 37 % encore en recherche d'emploi (32 % en 2013). • 46 % proviennent des arts de la scène (43 % en 2013), 39 % du domaine de l'audiovisuel (24 % en 2013), chacun des autres sous-secteurs regroupent moins de 5 % des clients selon le dernier emploi dans le secteur culturel. • 6 % ont demandé et reçu des services en anglais (11 % en 2013). • 23 % ont un statut d'immigrant (28 % en 2013). • Les femmes (56 %) recourent plus souvent aux services que les hommes (67 % en 2013). • 55 % des clients ont moins de 45 ans (68 % en 2013).

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
				<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des clients ont consulté alors qu'ils étaient encore actifs vs 39 % en 2013 (en emploi 9 % ou travailleurs autonomes 31 %). • Parmi les autres (60 %), 19 % déclarent de l'assurance-emploi, 15 % de l'aide sociale et 25 % étaient sans chèque (ni travail, ni soutien public). • 79 % sont sans travail rémunérateur depuis moins d'un an (78 % en 2013) et 9 % depuis plus d'un an (8 % en 2013). • 73 % ont déclaré des études universitaires (65 % en 2013). <p>92 % ont entendu parler des services grâce à la promotion relayée par Compétence Culture et ses membres basés sur l'Île de Montréal (87 % en 2013); les autres sont des clients référés par les Centres locaux d'emploi une fois qu'ils ont constaté le profil artistique des personnes en demande de services.</p>
L'entente de services AN 7, du 1 ^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, se poursuit.	R			Le partage des résultats de CRE et TSF se poursuit avec l'aide du Service aux ressources externes d'Emploi-Québec, en vue de la valorisation par le CSMO.
Encourager l'accueil des travailleurs intermittents de la culture au sein de l'offre de services pour les régions Québec et Chaudière-Appalaches et Estrie	R			Avec la collaboration de l'organisme Aide préparation à l'emploi (APE) en quatre points de services pour Québec et Chaudières-Appalaches et l'organisme CORE en Estrie. Sur les deux territoires, les CRC contribuent par le biais de la publicité des services auprès du milieu culturel (Un bilan de compétences pour faire face au changement).

Orientation 5 : Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Perspectives selon le diagnostic				
<p>Compétence Culture demeure solidaire de l'Axe 3 de la Stratégie québécoise des ressources humaines en culture, selon laquelle les enquêtes et les recherches statistiques sont confiées à l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ). Par conséquent, Compétence Culture adhère au SCACCQ (2004) plutôt qu'au SCIAN (2004) pour classer les données du secteur culturel. Il demeure à l'affût du financement pour collaborer aux enquêtes sur les professions artistiques initiées par l'OCCQ et pour les référentiels de compétences hors Cadre lorsque les métiers ne mènent pas à une norme professionnelle.</p> <p>La tradition de collaboration entre notre comité sectoriel et le conseil sectoriel canadien est en vigueur depuis la fondation du CSMO (1999). En tant que membre du Comité aviseur des provinces et territoires (CAPET), Compétence Culture a coopéré avec le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) à la réalisation du diagnostic canadien des ressources humaines avec l'expertise du Conference Board of Canada (2010). La représentativité du Québec y est importante. Plusieurs recherches découleront de ce diagnostic entre 2011-2014, sollicitant de nouvelles coopérations entre le CRHSC, Compétence Culture et ses membres.</p> <p>À la fin du soutien fédéral aux conseils sectoriels canadiens, le CRHSC a adopté un plan d'affaires 2013-2016 qui maintient la concertation avec le CAPET, en vue de la diffusion de son patrimoine d'outils, de documents, d'études.</p>				
Mise à jour des données de la population active du secteur via la demande d'une conférence sans honoraires auprès de Hill Strategies		N		La demande de Compétence Culture, au sujet de l'étude sur le profil des artistes et travailleurs culturels travaillant au Canada (données 2010), n'a pas été retenue.
Diagnostic sur les enjeux de main-d'œuvre et les besoins de formation continue pour le théâtre et autres familles d'artistes de l'UDA	R			Voir Orientation 3
Relations avec l'OCCQ				
Collaborer au comité d'études de l'OCCQ : Enquêtes sur les professions artistiques		N		Faute de financement, le profil de Musicien et chanteur populaire ne s'est pas réalisée en 2014-2015, malgré le Cahier de charges élaboré en 2013-2014.
La collaboration du Québec, via l'OCCQ, permet de bénéficier du Compte satellite de la culture (dévoilement en juin 2015).		N		<p>L'OCCQ ne traitera pas les données du recensement en 2011, jugées faibles (abandon du questionnaire long obligatoire par Statistique Canada).</p> <p>L'OCCQ ne donne pas d'avis sur la compilation des CNP de la culture fournie par Emploi-Québec (IMT), ni sur la Liste des industries et commerces (LIC) d'Emploi-Québec en culture.</p> <p>Le dévoilement du Compte satellite de la culture, par provinces et territoires, est attendu en juin 2015.</p>

R : réalisé

N : non réalisé

P : partiellement réalisé

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/Appréciation des résultats/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	R	N	P	
Étude sur le dénombrement des emplois en production scénique (8 fonctions de travail) par SOM (commandée par le MELS)		N		Voir Orientation 3. Avec l'appui de Compétence Culture et l'utilisation de la LIC, le sondage s'est déroulé en juillet 2014 (rapport en cours de modification).
Préparation d'un stage de recherche sur le défi de l'adéquation formation-emploi dans le monde du travail atypique de la culture			P	Le stagiaire Mario Chenart de INRS Urbanisation Culture Société a fait la revue de littérature de janvier à avril 2015. Le stage se déroule de avril à juillet (approches conceptuelles, présentation du résumé schématique auprès des membres le 16 juin 2015).
Lac-à-l'épaule des 29-30 janvier en vue du prochain plan stratégique	R			La démarche a abouti sur les choix prioritaires selon les cinq orientations stratégiques du CSMO ainsi que les politiques : vision, mission, valeurs, clientèle (présentation de ces choix auprès des membres le 16 juin 2015).

Bilan des activités de formation financées par Emploi-Québec

BILAN DU MODÈLE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2014-2015

Tableau 1. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2014-2015 : nombre de sessions, d'heures et de participations déclarées (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 %	Groupe	Formule ind.	Total	variation en %
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)	10		7		17		269	116	385		105	7	112	
Conseil québécois de la musique (COM)	15		15		30		179	165	344		383	15	398	
Conseil québécois du théâtre (CQT)	4				4		41		41		37		37	
En Pistes, Regroupement des professionnels des arts du cirque	18		11		29		261	74	335		132	11	143	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	7		35		42		102	444	546		70	35	105	
Regroupement des centres d'artistes autochtones du Québec (RCAAQ)	2		26		28		14	523	537		23	58	81	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	16		24		40		341	239	580		351	42	393	
Société des musée québécois (SMQ)	7				7		96		96		101		101	
Union des artistes (UDA)	38				38		971		971		352		352	
Collectifs des auteurs et des concepteurs (Groupe des 5)	3				3		42		42		21		21	
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	3				3		41		41		29		29	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	1		10		11		14	225	239		7	10	17	
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTEC)	13		13		13		112	112	112		145		145	
Société professionnelles des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	5		10		15		35	160	195		56	10	66	
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEC)	13				13		456		456		206		206	
Autres promoteurs (voir multirégional) ²	9				9		100		100		69		69	
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	26		4		30		188	46	234		259	4	263	
GRC Abitibi-Témiscamingue	10		27		37		104	488	592		88	29	117	
GRC Bas-St-Laurent	8				8		45		45		64		64	
GDC Centre-du-Québec	10		12		22		106	244	350		93	12	105	
GRC Côte-Nord	29		17		46		250	303	553		358	18	376	
GRC Estrie	13		9		22		135	211	346		81	10	91	
GRC Gaspésie	19				19		226		226		193		193	
GRC Lanaudière	10		24		34		100	124	224		98	24	122	
GRC Laurentides	23				23		163		163		218		218	
GRC Mauricie	29		8		37		328	143	471		249	8	257	
GRC Outaouais	51		7		58		498	105	603		438	7	445	
GRC Québec-Chaudière-Appalaches	58		23		81		528	39	567		868	23	891	
GRC Saguenay-Lac-Saint-Jean	20		4		24		263	187	450		206	5	211	
TOTAL 2014-2015	470	63%	273	37%	743	-7,6%	6 007	3 835	9 843	-21,3%	5 300	328	5 628	-11,0%
TOTAL 2013-2014		65%		35%	804				12 513	0,9%			6 325	-20,5%
TOTAL 2012-2013		64%		36%	826				12 396	-0,6%			7 954	2,7%
TOTAL 2011-2012		59%		41%	783				12 467	-14,3%			7 744	-5,6%
TOTAL 2010-2011		59%		41%	805				14 545	-19,4%			8 206	-1,7%

1. Les activités déposées au comité de formation continue de Montréal (CFC Montréal) par d'autres promoteurs représentent 49 sessions pour plus de 3 221 heures et 1 555 participations estimées.

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

BILAN DU MODELE DE COORDINATION DE LA FORMATION CONTINUE EN CULTURE 2014-2015
 Tableau 2. Activités de formation continue soutenues par Emploi-Québec en 2014-2015. Nombre de participations selon les clientèles cibles : Relève, Immigrant, Gestionnaire (excluant les activités déposées au volet multirégional et au comité de formation continue de Montréal (FC Montréal)). Les données sont partielles.

Associations/regroupements et Conseils régionaux de la culture	Relève			Immigrant			Gestionnaire			Total des participations
	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total	Groupe	Formule individualisée	Total	
Conseil des métiers d'art du Québec (CHAQ)	61	1	62	0	0	0	6	0	6	
Conseil québécois de la musique (CQM)	85	1	86	24	0	24	194	11	205	
Conseil québécois du théâtre (CQT)	12	6	18	6	13	19	13	8	22	
En Pistes, Regroupement des professionnels des arts du cirque	64	3	67	17	2	19	64	8	72	
Regroupement des artistes en arts visuels du Québec (RAAV)	27	13	40	0	0	0	4	5	9	
Regroupement des centres d'artistes agréés du Québec (RCAAQ)	9	18	27	0	1	1	20	47	67	
Regroupement québécois de la danse (RQD)	208	18	226	27	5	32	5	5	10	
Société des musées québécois (SMQ)	38	4	42	4	4	8	31	31	39	
Union des artistes (UDA)	177		177	2		2	28		30	
Collectifs des auteurs et des concepteurs :										
Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)	8		8	0		0	13		13	
Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD)	20		20	0		0	9		9	
Société des auteurs, chercheurs, documentalistes et compositeurs (SARTEC)	6	19	25	0	0	0	1	1	2	
Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)	97		97	0		0	48		48	
Union des écrivains et écrivains québécois (UNEQ)	41	10	51	0	0	0	15	0	15	
Arrimage (Île-de-la-Madeleine)	22		22	0		0	5		5	
CRC Abitibi-Témiscamingue	113	4	117	9	0	9	56	0	56	
CRC Bas-St-Laurent	19	9	28	0	0	0	23	4	27	
CDC Centre-du-Québec	33		33	0		0	0		0	
CRC Côte-Nord	22	2	24	2	0	2	15	0	15	
CRC Estrie	77	11	88	15	3	18	45	0	45	
CRC Gaspésie	3	0	3	0	0	0	7	4	11	
CRC Lanaudière	34		34	0		0	22		22	
CRC Laurentides	23	7	30	0	0	0	6	0	6	
CRC Mauricie	18		18	6		6	34		34	
CRC Montérégie	0	1	1	0	0	0	23	1	24	
CRC Outaouais	296	3	299	5	0	5	32	2	34	
CRC Québec-Chaudière-Appalaches	181	5	186	31	3	34	156	3	159	
CRC Saguenay-Lac-St-Jean	9	0	9	0	0	0	0	0	0	
TOTAL 2014-2015	1 703	125	1 828	148	14	162	875	91	966	5 422
			34%			3%			18%	
TOTAL 2013-2014			34%			3%			14%	5 944
TOTAL 2012-2013			35%			4%			12%	7 830
TOTAL 2011-2012			39%			3%			14%	7 463
TOTAL 2010-2011			21%			1%			9%	8 206

Rapport du trésorier

Le rapport spécial DDCIS et le rapport de l'auditeur Roland Naccache concordent et ils ont été adoptés en même temps par le conseil d'administration le 28 mai 2015. 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.

Deux exceptions méritent une précision :

La subvention pour la norme Éclairagiste de plateau est sous-utilisée au 31 mars 2015, car Compétence Culture et la mutuelle Regroupement pour la formation en audiovisuel (RFAVQ) ont mutuellement convenu de mettre fin au programme, faute de demandes de services de la part du milieu.

La subvention pour la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des libraires (RCMO) est sous-utilisée au 31 mars 2015. Toutefois, nous avons l'autorisation de poursuivre les activités avec le montant résiduel au cours de l'année 2015-2016.

Par ailleurs, nous avons assumé la nouvelle consigne de l'année provenant de la DDCIS, soit la collecte en argent ou l'utilisation des actifs équivalant à 10 % de la subvention annuelle et nous avons presque atteint la cible puisque les actifs utilisés et les revenus autonomes correspondent à 8 % de notre subvention.

Nous avons valorisé plusieurs contreparties financières de la part des membres à nos activités pour démontrer à la DDCIS que le secteur culturel du Québec croit 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.

Dans la foulée de la révision de la gouvernance, la première politique que le conseil d'administration a adoptée, en même temps que *La clientèle et les relations avec elle*, est celle des *Pratiques financières et administratives*. Celle-ci a notamment servi d'outil pour initier les nouveaux administrateurs en 2014-2015 à l'environnement juridique et administratif des comités sectoriels. Nous l'avons scrupuleusement observée. À moins de changements dictés par la DDCIS dans le cycle de gestion, cette politique est éprouvée.

Je tiens notamment 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 2015**

	Budget non audité	2015	2014
	\$	\$	\$
PRODUITS			
Subventions CPMT			
DDCIS - Entente cadre	443 257	443 764	415 903
DDCIS - Projets spécifiques			
CPE Postes coordonnateurs	375 000	375 000	375 000
CPE Autres projets	18 988	16 767	65 393
	<u>393 988</u>	<u>391 767</u>	<u>440 393</u>
DDCIS - Projets majeurs	-	-	34 212
FDRCMO - Projets			
Poste de coordonnateur	65 566	64 116	58 008
Norme librairie	7 673	5 148	4 457
Norme éclairagiste	12 759	8 470	-
Hors cadre	40 278	40 278	11 894
	<u>126 276</u>	<u>118 012</u>	<u>74 359</u>
Autres subventions			
Emploi-Québec MFOR - Volet multirégional	14 092	16 093	16 732
Revenus générés			
Frais de gestion	7 593	7 032	9 264
Inscriptions formation MFOR	1 500	1 450	1 680
Divers	-	-	-
	<u>9 093</u>	<u>8 482</u>	<u>10 944</u>
Revenus autonomes			
Ventes de guide et trousse CRAIE	4 980	4 650	-
Inscriptions formations	12 630	12 639	-
Cotisations des membres	8 100	8 100	8 100
Divers	10 467	3 778	634
	<u>36 177</u>	<u>29 167</u>	<u>8 734</u>
TOTAL DES PRODUITS	1 022 883	1 007 285	1 001 277
CHARGES			
Activités - Annexe	643 332	623 871	649 676
Fonctionnement - Annexe	337 344	345 765	331 923
Charges liées aux revenus générés	7 593	7 713	10 611
Charges liées aux revenus autonomes	24 071	40 670	-
TOTAL DES CHARGES	1 012 340	1 018 019	992 210
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	10 543	(10 734)	9 067

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

Photographies :
Pierre Robert

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