Culture
en action

Mieux créer, travailler
et vivre dans un milieu
en mouvement

Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028

Message de reconnaissance territoriale

Compétence Culture a, par sa collaboration avec ses membres, une présence partout au Québec.

Compétence Culture reconnaît l'antériorité et l'action continue sur le territoire des nations autochtones abénaquis, anishinabe, attikameks, eeyou, hurons-wendats, innus, inuits, malécites, micmacs, kanien'keha:ka et naskapis.

Compétence Culture souligne l'importante contribution que les Premiers Peuples, leurs cultures et leurs savoirs apportent au développement des connaissances et des savoirs.

© Compétence Culture
ISBN 978-2-923021-90-4
Dépôt légal – 2023 (mars)
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

Organisme promoteur de *Culture en action*

COMPÉTENCE CULTURE
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

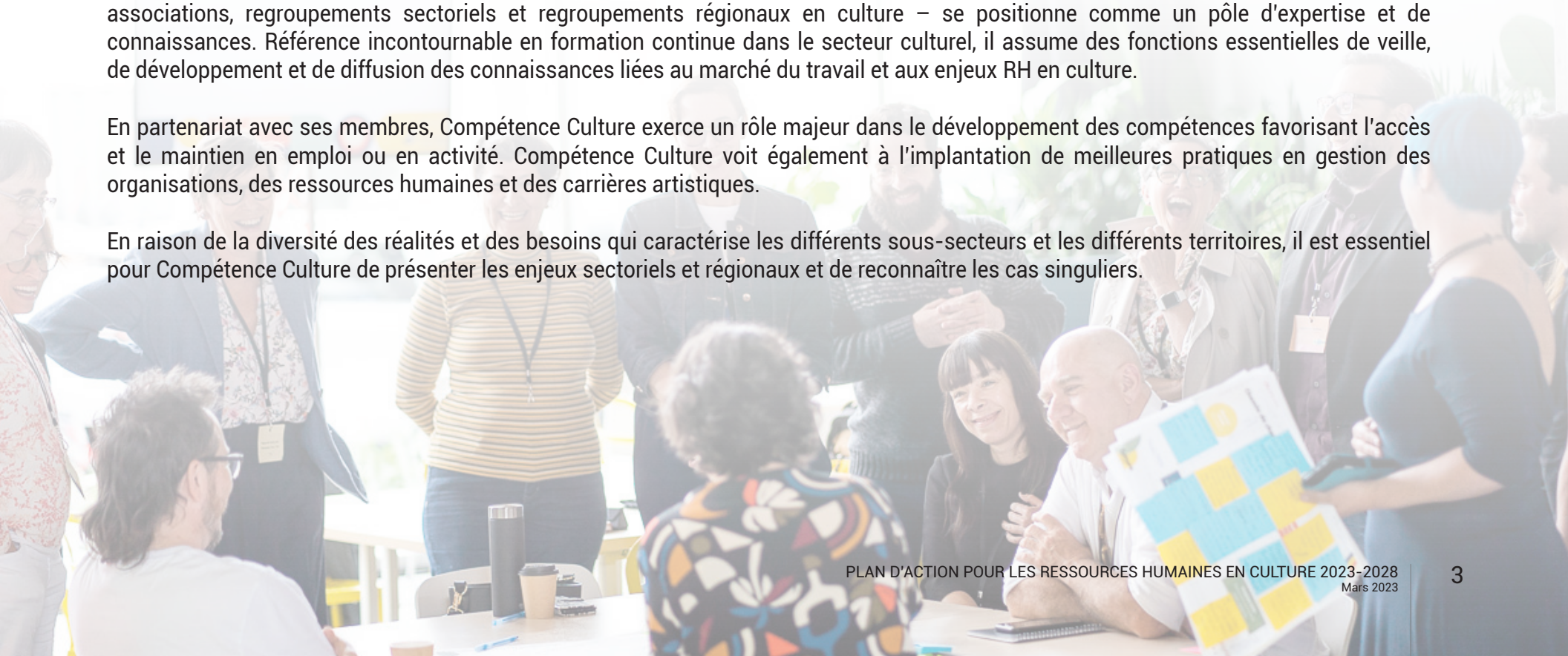
Compétence Culture est à l'origine de l'idéation de la démarche *Culture en action*. L'organisme est porteur du projet et a reçu le soutien financier de la Direction régionale de Services Québec de l'Île-de-Montréal pour mener à bien le processus de concertation et d'élaboration du Plan d'action pour les ressources humaines en culture.

Compétence Culture, Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture, voit à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies assurant le développement et la reconnaissance des compétences des artistes, des artisanes et artisans ainsi que des travailleuses et travailleurs culturels tout au long de leur carrière. Par ses actions, Compétence Culture répond aux besoins particuliers des organisations et de la main-d'œuvre du secteur culturel et contribue à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion d'information.

Grâce à une vision prospective du développement des ressources humaines du secteur culturel, Compétence Culture – qui compte 70 associations, regroupements sectoriels et regroupements régionaux en culture – se positionne comme un pôle d'expertise et de connaissances. Référence incontournable en formation continue dans le secteur culturel, il assume des fonctions essentielles de veille, de développement et de diffusion des connaissances liées au marché du travail et aux enjeux RH en culture.

En partenariat avec ses membres, Compétence Culture exerce un rôle majeur dans le développement des compétences favorisant l'accès et le maintien en emploi ou en activité. Compétence Culture voit également à l'implantation de meilleures pratiques en gestion des organisations, des ressources humaines et des carrières artistiques.

En raison de la diversité des réalités et des besoins qui caractérise les différents sous-secteurs et les différents territoires, il est essentiel pour Compétence Culture de présenter les enjeux sectoriels et régionaux et de reconnaître les cas singuliers.



Mot de la présidence de Compétence Culture

©Benoit Rousseau

Julien Silvestre

©Benoit Vermette

Christine Bouchard

Fierté, gratitude et espoir. Tels sont les premiers mots qui nous viennent à l'esprit pour présenter ce complet, solide et ambitieux Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028. Fierté envers l'étendue de la vision qu'il énonce et la pertinence des actions qu'il détaille. Gratitude pour la mobilisation du secteur et l'intelligence collective déployée pour qu'il puisse exister. Espoir d'un avenir où la culture serait reconnue à sa juste valeur et où l'ensemble de sa main-d'œuvre jouirait de conditions de travail décentes. Car, en amont des œuvres qui font rayonner le Québec sur l'échiquier mondial, les ressources humaines sont le diamant de la culture. Elle ne peut briller de tous ses feux que si l'on en prend soin collectivement.

La culture n'est pas l'unique secteur à bénéficier de subventions gouvernementales pour assurer son développement. En revanche, elle est probablement le seul secteur à agir à la fois comme levier touristique, économique et social et comme fondement de notre identité collective. Elle est le cœur du Québec. Et sa main-d'œuvre, qu'elle se consacre à la création ou à d'autres tâches, mérite un traitement équitable en matière de salaire et de filet social. Les temps ont changé. La passion ne suffit plus à compenser de piètres conditions de travail, et la rareté de main-d'œuvre se fait littéralement pénurie dans les milieux culturels. Comment conserver et développer notre puissance de création, d'innovation et de rayonnement sans les humains et les humaines qui la soutiennent ?

C'est pourquoi ce Plan d'action concerne l'ensemble de la société. En marge des partenaires publics, que la pandémie a particulièrement alertés quant aux besoins du secteur, l'implication des gens d'affaires et de la population s'impose comme une urgence dans un contexte de crise économique. Le mécénat et la philanthropie peuvent soutenir la culture partout au Québec, de toutes sortes de manières. En restant présents, fidèles et solidaires, les publics contribuent à nourrir la passion et la foi qui restent malgré tout de précieux carburants. Quant aux professionnelles et aux professionnels de la culture, ils peuvent miser sur le dialogue pour assurer le renouvellement harmonieux des générations, porter leurs revendications d'une voix commune et attirer vers le secteur les talents les plus prometteurs.

Julien Silvestre, président en exercice
Christine Bouchard, présidente sortante

Mot de la directrice générale de Compétence Culture

©Benoit Vermette

Pascale Landry

« Mieux travailler, créer et vivre dans un milieu en mouvement. »

Ce slogan a guidé les travaux du chantier *Culture en action*, dont la finalité était de produire un Plan d'action pour les ressources humaines en culture pour la période 2023-2028. Unique en son genre, ce plan est le résultat de la mobilisation exemplaire de près de 1 500 personnes des différentes sphères du secteur culturel. Il est le fruit d'une approche citoyenne inédite et d'un puissant esprit de collaboration qui a permis de dépasser les intérêts spécifiques pour se solidariser autour d'enjeux communs. Il est aussi le reflet d'un consensus sur l'absolue nécessité d'améliorer les conditions de travail et de pratique dans ce secteur particulièrement mis à mal par la pandémie. L'engagement et le soutien des pouvoirs publics, de même que l'intérêt des responsables politiques, tous partis confondus, pour la teneur de nos travaux, attestent de cette préoccupation commune pour le sort des ressources humaines en culture.

La diversité des voix qui se sont exprimées au cours du processus de consultation aurait pu être encore plus grande. Il nous reste du chemin à faire en matière d'inclusion, et le plan en témoigne. Nous avons cependant œuvré au déploiement d'une vision systémique de la culture, et c'est du terrain qu'ont émané toutes les propositions d'actions qu'il contient. Certaines d'entre elles sont déjà en cours de réalisation, d'autres demanderont du temps pour être concrétisées. Le fait est que la mise en œuvre de ce Plan d'action repose sur l'engagement et la coopération qui ont présidé à son élaboration.

Pour qu'il porte les fruits et génère les changements espérés, il faudra, bien sûr, des moyens financiers et une implication des gouvernements provincial et fédéral. L'ouverture et la bonne volonté favoriseront quant à elles les prises de conscience et les transformations de pratiques nécessaires. Pendant ce temps, la mobilisation et la solidarité permettront de répartir certaines charges pour les rendre moins lourdes. Ensemble, nous avons placé l'humain au cœur du développement culturel. Élargissons le cercle, tenons-nous les mains et serrons-nous les coudes pour assurer son bien-être et son devenir dans le secteur des arts et de la culture.

Pascale Landry
Directrice générale, Compétence Culture

Table des matières

Message de reconnaissance territoriale 2
Organisme promoteur de *Culture en action* 3
Mots de la présidence et de la direction générale de Compétence Culture 4-5
Tableau synoptique 9
Portrait du secteur culturel 10
Processus participatif et itératif 18
Préambule 20
Conditions de succès pour la réalisation du plan 22
Plan d'action pour les ressources humaines en culture 23
Actions priorisées 41
Réalisation 52
Conseil d'administration de Compétence Culture 53
Remerciements 54

Annexes

1. Processus de Culture en action 55
2. Membres de la Table de concertation ad hoc 57
3. Membres des Comités thématiques 58
4. Participantes et participants aux Grands Ateliers printanier et automnal 62
5. Modèle de la coordination de la formation continue en culture 73

Culture

PLAN D'ACTION POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE • 2023-2028 • Actions priorisées

VISION La société québécoise reconnaît la valeur essentielle et l'apport fondamental des arts comme un liant social et une richesse nationale propre à sa diversité plurielle. Toutes les personnes qui se vouent à la création artistique et au déploiement de la culture sont considérées dans leur dignité humaine. Elles travaillent dans des conditions exemplaires et inspirantes pour le développement de leur carrière professionnelle.

Enjeu 1

La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture

ORIENTATION 1
Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel **(550 K$)**

OBJECTIFS
1 Garantir une pleine couverture de protection sociale pour tous les statuts d'emploi
2 Adapter les mesures fiscales en fonction des particularités des statuts d'emploi et des types de revenus

STRATÉGIES D'ACTION - voir p. 26

Enjeu 2

La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

ORIENTATION 2
Offrir aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires **(177 M$)**

OBJECTIFS
1 Augmenter la rémunération directe et les revenus liés à l'activité professionnelle en culture
2 Assurer et promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité à toute activité professionnelle en culture
3 Attirer et retenir les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs pour renforcer la vitalité du secteur culturel
4 Remédier à la rareté de main-d'œuvre

STRATÉGIES D'ACTION - voir p. 30

ORIENTATION 3
Proposer des parcours de formation cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles **(53 M$)**

OBJECTIFS
1 Favoriser et soutenir le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle
2 Reconnaître et soutenir la diversité et l'innovation dans les programmes, les parcours et les modes d'apprentissage

STRATÉGIES D'ACTION - voir p. 35

Enjeu 3

La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours

ORIENTATION 4
Soutenir l'inclusion par des actions et des pratiques reposant sur l'ouverture à la diversité et adhérant aux principes d'équité en emploi et d'ascension professionnelle **(3 M$)**

OBJECTIFS
1 Sensibiliser et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) et leur impact sur les personnes
2 Reconnaître et promouvoir la pluralité et la richesse des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration en culture sur tout le territoire québécois
3 Reconnaître et lever les obstacles systémiques nuisant à l'accès au travail, à l'expression et l'épanouissement professionnel des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration dans les réseaux culturels

STRATÉGIES D'ACTION - voir p. 39

CONDITIONS PRÉALABLES À LA RÉALISATION DU PLAN D'ACTION (990 K$)

OBJECTIF : Définir et assurer le maintien d'une coordination permanente du Plan d'action pour les ressources humaines en culture.
- Mettre en place des mécanismes de gouvernance et des processus de communication régulière entre les parties prenantes pour les 4 orientations distinctes du Plan d'action
- Assurer une représentativité au sein de la structure de concertation permanente
- Coordonner les structures de concertation mises en place pour l'avancement du Plan d'action
- Mener une veille stratégique sur les nouvelles tendances et nouveaux programmes visant les ressources humaines
- Assurer un suivi de l'évolution du Plan d'action et en diffuser les résultats

Portrait du secteur culturel

Faits saillants – *Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien*, AppEco (mai 2022)

Dans le cadre de *Culture en action*, Compétence Culture a mandaté la firme AppEco afin de réaliser une analyse de la contribution économique de la culture, ainsi que de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien. L'analyse comporte trois axes :

- une revue de la contribution économique des industries de la culture avant l'avènement de la pandémie ;
- une analyse de l'impact économique de la COVID-19 sur la main-d'œuvre culturelle ;
- un survol des mesures d'aide publique consenties aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises de la culture depuis mars 2020.

Ces faits saillants présentent une synthèse des résultats de cette analyse. Pour consulter l'analyse complète, rendez-vous sur la page competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/impact-pandemie-appeco8sept.pdf.

La culture, un fleuron de l'économie québécoise

La culture occupe un espace unique et stratégique dans l'économie du Québec, faisant partie intégrante du tissu social et de la résilience de nos communautés (UNESCO, 2022).

L'importance du secteur culturel pour l'économie québécoise est indéniable. Avant la pandémie, le produit intérieur brut (PIB) du secteur culturel s'élevait à plus de 15 G$, dépassant d'autres secteurs d'importance tels que le secteur minier, le secteur de la fabrication de matériel de transport ou celui de l'hébergement et de la restauration, en plus de compter près de 160 000 emplois parmi les différentes disciplines culturelles. Ces emplois sont majoritairement présents dans la grande région de Montréal, comptant pour environ 60 % de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la culture. De 2010 à 2019, la valeur des échanges commerciaux avec les autres provinces et à l'international est passée de 5,3 G$ à 7,6 G$, mais a diminué à 7,7 G$ en 2020. Le calcul des retombées économiques révèle aussi que les dépenses en culture permettent de garder davantage d'emplois et de PIB par million de dollars de production que l'ensemble des autres secteurs de l'économie.

Le secteur culturel est un vecteur de capital social, ayant démontré une capacité à renforcer les liens communautaires et à promouvoir l'engagement civique, l'inclusion et le bien-être des individus. La valeur de la culture est donc multidimensionnelle et profonde, touchant la vie économique, sociale et environnementale de nos communautés. L'expérience culturelle a une valeur intrinsèque qui ne se traduit pas en chiffres ni en mots, mais bien en émotions et en expériences qui nous font collectivement évoluer et grandir. Le pouvoir transformateur de la culture la rend unique et distincte des autres secteurs économiques, et la positionne stratégiquement en tant que moteur essentiel de développement économique durable.

L'ensemble de l'économie – au Québec comme ailleurs – traverse actuellement une phase de restructuration majeure. Le rebrassage économique engendré par la crise sanitaire a forcé plusieurs entreprises à mettre la clé sous la porte, a bouleversé les chaînes d'approvisionnement et les règles du libre-échange, a précipité le départ d'une main-d'œuvre d'expérience, mais a aussi offert plusieurs occasions d'affaires, a permis aux gens de se réorienter professionnellement et a accéléré le virage numérique. Pour pouvoir tirer son épingle du jeu, le secteur culturel doit faire preuve d'agilité et être concurrentiel – sur le plan tant du salaire que des conditions de travail – par rapport aux autres secteurs qui, eux aussi, font face à leurs défis, dont plusieurs sont communs à ceux du secteur culturel.

La précarité de la main-d'œuvre culturelle

Toutefois, depuis déjà plusieurs années, la main-d'œuvre culturelle fait face à une grande précarité : une plus grande fréquence de travail atypique, de travail autonome, d'heures supplémentaires non rémunérées, etc. En 2019, près d'un travailleur ou d'une travailleuse du secteur culturel sur deux est considéré comme ayant un emploi atypique (emplois temporaires, à temps partiel, ou autonomes), soit le deuxième taux le plus élevé de l'ensemble des secteurs. Toutefois, comparativement à la période prépandémique, le taux d'emploi atypique est à la baisse dans pratiquement tous les secteurs, sauf en hébergement et restauration, et le secteur culturel affiche un taux de 44 % en 2021.

Également, près de 18 % des personnes œuvrant en culture sont des travailleurs et des travailleuses autonomes, contre 11 % pour l'ensemble de l'économie, et environ 7 % occupent plus d'un emploi alors que les autres secteurs en comptent moins de 5 %. Quant à la part du PIB de la culture dans l'économie québécoise, elle est passée de 3,4 % en 2010 à 2,7 % en 2020.

La rémunération de la main-d'œuvre culturelle est plus faible que celle du reste de l'économie et tend à décroître par rapport à la moyenne depuis près de 25 ans. Alors que le salaire des femmes est 10 % inférieur à celui des hommes en 2022 pour l'ensemble de l'économie, cette différence est plus marquée pour le secteur culturel qui affiche un écart de 12 %.

Ces vulnérabilités de la main-d'œuvre, combinées à un filet social mal adapté aux diverses réalités du secteur, ont fait en sorte que la pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires ont eu un impact ravageur sur le secteur culturel et ses effectifs, particulièrement dans le domaine des arts et spectacles.

Les pertes de revenus du milieu culturel, conjuguées aux annulations de spectacles et autres restrictions sanitaires, ont eu pour effet de pousser certaines entreprises à cesser totalement leurs activités, du moins temporairement, sinon définitivement. Selon les chiffres officiels, environ 15 % des entreprises en arts, spectacles et loisirs avaient cessé leurs activités au cours du 2e trimestre de 2020, comparativement à 8 % en information et culture, et 9 % pour l'ensemble des industries. La situation s'est depuis améliorée puisque le nombre d'entreprises actives est 12 % supérieur à son niveau de janvier 2019 en information et culture, alors que celui du secteur des arts du spectacle et du loisir est récemment revenu à son niveau prépandémique.

Des mesures instaurées durant la crise sanitaire

Les institutions publiques, en collaboration avec le secteur culturel, ont redoublé de créativité au cours de la crise afin de développer des mesures et programmes de soutien capables d'amoindrir les effets négatifs de la pandémie et de corriger certains angles morts présents dans le filet social habituel.

La prestation canadienne d'urgence (PCU), la prestation canadienne de relance économique (PCRE), la prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE), la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et les fonds d'aide du ministère de la Culture et des Communications (MCC) semblent avoir été les mesures extraordinaires les plus utilisées.

Une bonification au régime d'assurance-emploi pour les travailleuses et travailleurs indépendants a aussi permis à plus de travailleuses et travailleurs autonomes de bénéficier de prestations spéciales. Du côté des entreprises et organismes culturels, ceux-ci ont notamment pu profiter de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), de la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer (SUCL) et du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC). Ces mesures ont permis d'appuyer des diffuseurs, producteurs, entreprises culturelles, mais aussi des artistes directement par l'entremise de bourses. En particulier, la mesure de soutien à la diffusion de spectacles québécois du MCC, reconduite jusqu'au 31 mars 2023, a permis de remplacer une partie des revenus de billetterie non perçus en raison de la pandémie.

En tout, pour ces principales mesures de soutien, plus de 2 G$ ont été accordés au secteur culturel québécois de mars 2020 à mars 2022, ce qui a permis de préserver environ 6 600 emplois en équivalent-temps-complet dans le secteur culturel par année.

Une grande préoccupation demeure quant à l'avenir à plus long terme du secteur culturel, malgré le fait que certaines mesures ont été reconduites jusqu'en 2023. La question du filet social offert à la main-d'œuvre culturelle – dont les lacunes ont été clairement mises au jour durant la pandémie – est fondamentale. Une réflexion se doit d'avoir lieu quant à l'avenir de ces mesures à long terme et au filet social offert à la main-d'œuvre culturelle.

L'exode s'est résorbé

Selon l'Enquête sur la population active, de 2019 à 2021, 23 300 personnes ont quitté le secteur culturel, dont près de 18 000 femmes. Environ 70 % de ces pertes d'emploi ont touché des postes à temps partiel (- 17 000 emplois), alors que ceux à temps plein ont été relativement épargnés. Du point de vue régional, les pertes d'emploi se sont concentrées en Montérégie (- 9 900) et dans la région de la Capitale-Nationale (- 6 300).

Cependant, en 2022, cette tendance s'est inversée, alors que la population active au sein du secteur culturel a dépassé son niveau de 2019 par 5 800 personnes. Fait à noter, cet ajout net concerne essentiellement les hommes, alors que le nombre de femmes dans le secteur est revenu exactement à son niveau de 2019. Autre point positif à souligner, 12 000 emplois à temps plein de plus qu'en 2019 ont été créés, alors que ceux à temps partiel, plus précaires, affichent un recul de 6 000 postes.

Comme pour le reste de l'économie, la pénurie de main-d'œuvre se fait criante, particulièrement dans certaines industries culturelles, et mine la capacité des entreprises et organismes à rebondir. Sans parler des pertes de compétences, des délais de formation de la relève et de l'épuisement généralisé. Selon les taux de postes vacants, la majorité des domaines culturels fait face à une plus forte pénurie de main-d'œuvre qu'avant la pandémie.

Bien que la situation se soit légèrement améliorée, le secteur demeure en queue de peloton au sujet de la stabilité d'emploi et de la rémunération. La réorientation de plusieurs personnes vers d'autres secteurs économiques et la compétition entre les industries culturelles pour certains corps de métier sont des enjeux persistants.

Statistiques des professions du secteur culturel

De 2017 à 2019, selon le compte satellite de la culture, le secteur culturel québécois comptait 155 332 emplois alors que le Canada en dénombrait 658 794. Pour 2020, le secteur comptait plutôt 140 690 emplois au Québec et 600 533 pour le Canada.

- Audiovisuels et médias interactifs — 38 420 emplois, 24,7 % (2020 : 37 255 ; 26,5 %)
- Arts visuels et appliqués — 30 162 emplois, 19,4 % (2020 : 28 267 ; 20,1 %)
- Écrits et ouvrages publiés — 28 165 emplois, 18,1 % (2020 : 24 057 ; 17,1 %)
- Spectacles sur scène — 19 989 emplois, 12,9 % (2020 : 15 534 ; 11,0 %)
- Soutien professionnel en culture — 19 065 emplois, 12,3 % (2020 : 18 532 ; 13,2 %)
- Éducation et formation en culture — 10 422 emplois, 6,7 % (2020 : 9 736 ; 6,9 %)
- Patrimoine et bibliothèques — 5 466 emplois, 3,5 % (2020 : 4 324 ; 3,1 %)
- Enregistrement sonore — 2 192 emplois, 1,4 % (2020 : 1 702 ; 1,2 %)
- Multidomaine — 451 emplois, 0,9 % (2020 : 1 284 ; 0,9 %)

Selon la compilation de l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (Danvoye, 2020), les professions artistiques regroupaient 34 785 personnes en 2016, soit 23,7 % de l'ensemble des professions de la culture et des communications. En adaptant ces derniers résultats avec les données du Recensement de 2021, on trouve que les professions artistiques regroupent 39 525 individus en 2021, soit 21,1 % de l'ensemble des professions de la culture et des communications.

- Professionnels des arts plastiques et des arts de la scène — 72,3 % (76,1 % ; 2021)
- Auteurs, rédacteurs et écrivains — 15,8 % (14 % ; 2021)
- Artisans — 7,6 % (7,6 % ; 2021)
- Autres artistes du spectacle — 4,3 % (2,3 % ; 2021)

Le secteur culturel comptait entre 2017 et 2019 13,5 % de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, contre 16,5 % pour l'ensemble de l'économie. En 2022, l'écart s'est rétréci puisque le secteur comptait plutôt 17,9 % de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, contre 19,5 % pour l'ensemble de l'économie.

Les emplois atypiques comprennent les emplois temporaires, à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et les emplois de travailleuses et travailleurs autonomes. De 1997 à 2019, le taux d'emploi atypique du secteur culturel a crû de façon continue, augmentant de près de 10 points (soit plus de 50 % des emplois).

Le secteur culturel comportait en 2019 plus de 17 % de travailleuses et travailleurs autonomes parmi l'ensemble de ses travailleuses et travailleurs. En 2020 et 2021, le secteur en comportait plus de 19 %, pour ensuite revenir à un niveau de 18,1 % en 2022. Durant la crise sanitaire, les travailleuses et travailleurs autonomes ont été plus de deux fois plus affectés – toute proportion gardée – avec une diminution de 21 % des emplois par rapport à 11 % pour celles et ceux travaillant à titre d'employés. Bien que l'emploi total pour 2022 ait dépassé les niveaux prépandémiques (5 600 emplois de plus en 2022 par rapport à 2019), l'emploi des travailleuses et travailleurs autonomes est toujours inférieur au niveau de 2019 (-15 % ; - 5 100 emplois).

La rémunération de la main-d'œuvre culturelle

Selon Statistique Canada, entre 2010 et 2021, la rémunération du secteur des arts, spectacles et loisirs se retrouve sous la moyenne de l'ensemble de l'économie. Cette rémunération comprend la rémunération totale gagnée au cours d'une semaine de travail, soit le salaire, les avantages, primes, etc. Elle dépend donc à la fois du taux de rémunération par heure travaillée et du nombre total d'heures travaillées par semaine. La rémunération hebdomadaire moyenne au cours de 2021 pour les arts, spectacles et loisirs s'établit à 720 $, ce qui est nettement inférieur à celle de l'ensemble de l'économie (1 071 $).

Les impacts de la pandémie

Les principaux enjeux rencontrés durant la pandémie par la grande majorité des organismes sont la perte des revenus, la fermeture des entreprises, l'accélération de la pénurie de main-d'œuvre et la perte d'expertise. En outre, l'impact de la crise sanitaire sur les revenus et l'emploi varie énormément selon le domaine et l'organisme recensé. Plusieurs ont subi une augmentation des coûts pour maintenir les activités en adéquation avec les mesures sanitaires. Les différentes vagues du virus ont provoqué de nombreuses fermetures et réouvertures qui ont, elles aussi, engendré des coûts imprévus, ce qui a accru la charge de travail et fragilisé la santé financière des organisations. De plus, les complexités opérationnelles de la pandémie ont aggravé les départs (un enjeu déjà existant avant la pandémie) vers d'autres secteurs plus stables et mieux rémunérés.

La pandémie a également augmenté le risque de perte d'expertise et de compétences acquises suivant des années de formation, par exemple de techniciennes et techniciens œuvrant en audiovisuel ou d'artisanes et artisans en métiers d'arts. Le risque de transition de carrière a aussi nui aux conditions physiques et psychologiques des travailleuses et travailleurs du secteur. Pour les artistes de la danse ou du cirque, par exemple, le manque d'entraînement a nui à leur employabilité, ce qui a fait augmenter le nombre de blessures. Qui plus est, la majorité des organismes indique que l'isolement, la cessation des activités et les pertes d'emploi ont entraîné des répercussions importantes sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs et des étudiants et étudiantes du secteur.

Plusieurs organismes ont constaté que même si la pandémie a frappé les organismes et la main-d'œuvre du secteur culturel de manière universelle, les obstacles systémiques préexistants, tels que l'accès au financement, ont exacerbé les effets de la crise pour les groupes minoritaires.

Bien que la pandémie ait intensifié de nombreux enjeux de main-d'œuvre et provoqué de fortes baisses de revenus, elle a néanmoins eu certains effets positifs. Par exemple, plusieurs organismes et bailleurs de fonds ont cité l'occasion de revoir leurs stratégies de gestion et de repenser leurs modèles d'affaires et stratégies d'interventions gouvernementales. Pour les artistes, la pandémie a fourni une chance de créer, de faire de la recherche et de développer des compétences complémentaires à leur travail principal. Finalement, une grande majorité des répondantes et répondants a dit avoir développé une meilleure relation entre les diverses disciplines de la culture, de même qu'un rapprochement avec le gouvernement. Dans l'ensemble, les besoins du milieu ont été communiqués de façon solidaire et le gouvernement a été à l'écoute.

Perspectives sur les politiques publiques de soutien à long terme

Bien que certaines mesures aient été reconduites jusqu'en 2023, une grande préoccupation demeure dans le secteur culturel quant à son avenir à plus long terme. La question du filet social offert à la main-d'œuvre culturelle – dont les lacunes ont été clairement mises au jour durant la pandémie – est fondamentale.

L'une des considérations importantes relatives aux mesures de soutien concerne l'échéancier de leur retrait. Un arrêt trop hâtif risquerait de saper les efforts consentis en faisant échouer la relance du secteur. D'un autre côté, il importe pour l'État de doser et cibler correctement son soutien de façon à maximiser l'efficacité des mesures et à concentrer les efforts là où les besoins sont les plus criants. Au-delà des mesures d'aide d'urgence, les organismes citent notamment des mesures structurantes visant à une relance durable à long terme, par exemple des mesures visant la protection sociale des travailleuses et travailleurs autonomes, le redéveloppement du public, le maintien d'un bassin adéquat de candidatures et l'investissement stratégique dans la formation et le développement des compétences.

Des investissements financiers nécessaires pour une relance durable

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'apport économique et social du secteur culturel est souvent sous-estimé par les institutions publiques. Les retombées économiques du secteur ne sont pas régulièrement quantifiées et les dépenses en culture sont donc généralement perçues comme un coût plutôt que comme un investissement rentable (OCDE, 2021). Chaque million de dollars de production en culture se traduit par 1,1 M$ de PIB dans les autres sphères de l'économie, ce qui représente des retombées importantes pour la société québécoise. Le secteur culturel occupe une position stratégique dans la société québécoise et pourra servir d'important outil de développement économique à long terme (UNESCO, 2022). Pour ce faire, il faut d'abord reconnaître la portée économique et sociale du secteur et investir une part adéquate du budget total pour que le secteur puisse atteindre son plein potentiel comme vecteur de relance durable.

Le rôle fondamental de la culture dans la société québécoise

Sur le plan du développement économique, plusieurs études citent le secteur culturel comme facteur de régénération urbaine et de croissance de l'économie de l'expérience. L'innovation culturelle est au cœur de la création, et les entreprises, organismes et artistes du secteur contribuent à l'enrichissement des écosystèmes locaux par leurs talents et compétences techniques (Khlystova, Kalyuzhnova et Belitski, 2022). Du côté de l'éducation, le secteur des arts et de la culture demeure un pilier d'apprentissage, car il participe au développement cognitif et à la formation de compétences communicatives et sociales des étudiantes et étudiants (Crossick et Kaszynska, 2016).

Également, les œuvres culturelles ont une capacité réflexive pouvant amener les consommatrices et consommateurs à considérer d'autres perspectives ou réalités et à se sentir écoutés, voire compris. Le pouvoir transformateur de la culture la rend unique et distincte des autres secteurs économiques. C'est l'une des raisons pour lesquelles le secteur a été reconnu dans la déclaration commune des ministres de la Culture du G20 comme un moteur de développement durable en juillet 2021 (UNESCO, 2022). Cependant, selon l'UNESCO, le secteur culturel n'est pas encore suffisamment exploité dans la lutte contre le changement climatique et le passage à de nouveaux modèles durables.

La valeur de la culture est donc multidimensionnelle et profonde, touchant la vie économique, sociale et environnementale de nos communautés. L'expérience culturelle a une valeur intrinsèque qui ne se traduit pas en chiffres ni en mots, mais bien en émotions et en expériences qui nous font collectivement évoluer et grandir. La pandémie a mis en lumière cet aspect intangible de la culture et l'importance cruciale de sa place dans notre quotidien.

Processus participatif et itératif

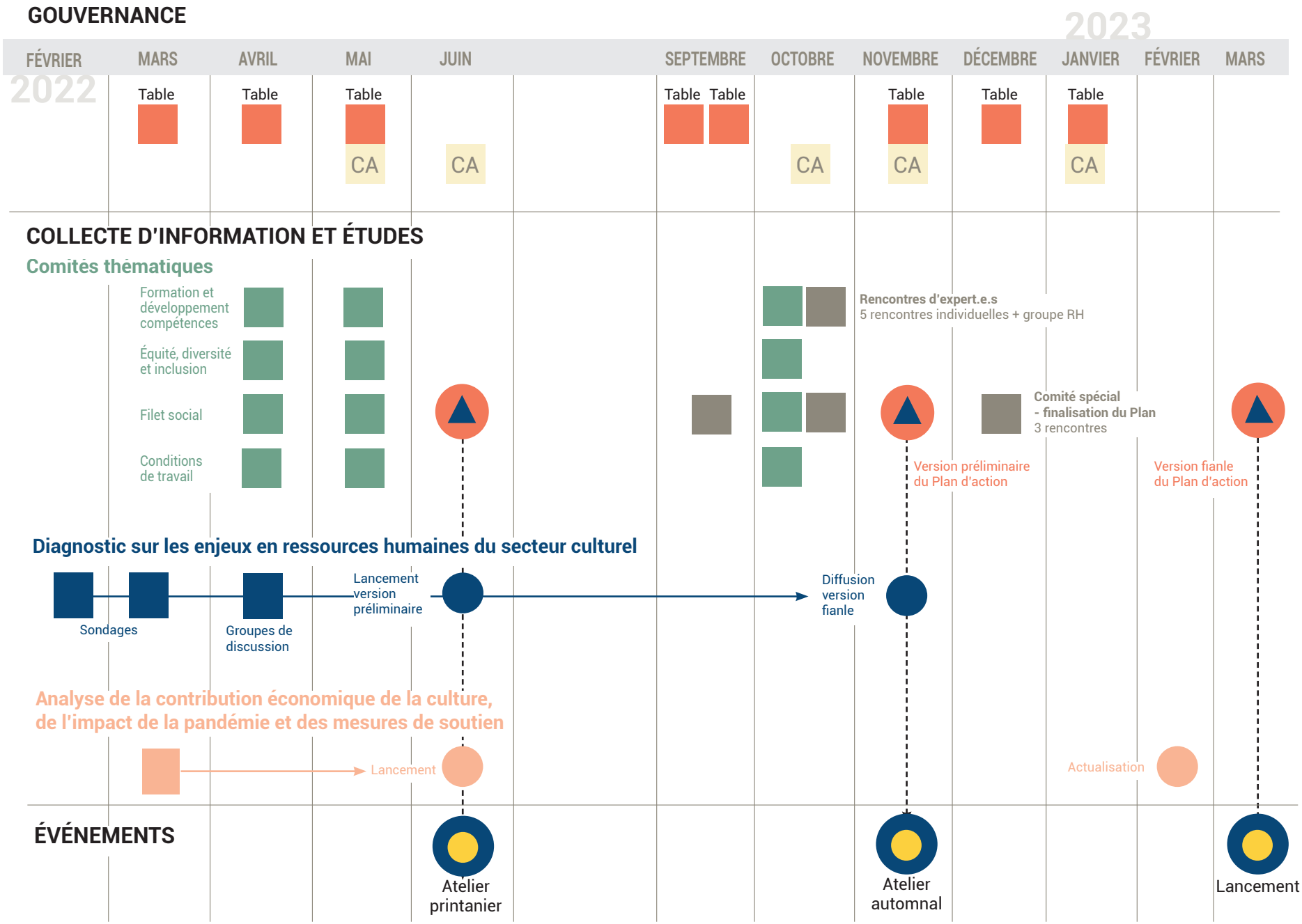
Compétence Culture a lancé, en mars 2022, l'ambitieux projet *Culture en action* – Mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement. Ce chantier majeur visait à favoriser la consultation des artistes, des artisanes, des artisans, des travailleuses et travailleurs, des organismes et des instances publiques afin de nommer les défis et les obstacles rencontrés dans l'exercice des métiers de la culture, et de suggérer des pistes de solution. L'objectif de concertation visait à soutenir l'exercice d'une citoyenneté culturelle active dans ses dimensions individuelles et collectives.

Discussions organisées autour de quatre thématiques

- Filet social
- Conditions de travail
- Formation et développement des compétences
- Équité, diversité et inclusion

Cette vaste consultation a permis de dégager de grands enjeux et de trouver des réponses adéquates. Cet exercice s'est échelonné sur une année et s'est conclu par la réalisation du présent Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028.

Processus d'élaboration du Plan d'action



Préambule

SACHANT QUE :

> Nul retour en arrière n'est possible, que le statu quo est inacceptable, l'avenir doit garantir une couverture de protection sociale complète ainsi qu'une rémunération des artistes, des artisanes, des artisans, des travailleuses et des travailleurs de la culture comparable aux autres secteurs de l'économie québécoise.
>
> Le secteur culturel compte faire preuve d'innovation en matière d'emploi et offrir aux artistes et à l'ensemble de sa main-d'œuvre des conditions de travail avantageuses et sécuritaires.
>
> Le secteur culturel prend possession de toute la richesse, la diversité et la pluralité des artistes et des personnes pour en faire un milieu ouvert sur le partage et l'altérité.

Le Plan d'action pour les ressources humaines en culture étaye ces trois postulats et formule des objectifs ambitieux et des stratégies d'action structurantes pour l'avenir des arts et de la culture au Québec. Les stratégies d'action concernent l'ensemble des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture, quels que soient leur humanité, leur origine, leur âge, leur parcours et leur formation. Que ces personnes vivent ou travaillent dans les grands centres urbains, en région, en milieu rural ou éloigné, les actions à entreprendre doivent être adaptées à la spécificité de ces territoires. Les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont transversales dans tous les objectifs du Plan d'action.

Ainsi, le secteur culturel garantit sa pleine solidarité et son engagement, à multiples niveaux, pour la mise en œuvre d'actions déterminantes pour le changement. Il agit en accord avec la vision mobilisatrice et l'approche citoyenne du processus de *Culture en action*. Il travaille de concert avec les actrices et les acteurs des communautés autochtones et de la diversité. Il favorise la synergie et la complémentarité des organisations culturelles autour des enjeux de ressources humaines.

Les instances gouvernementales, les sociétés d'État et les Conseils des arts accompagnent le secteur culturel et lui garantissent une étroite collaboration. De nouvelles relations multilatérales méritent d'être instaurées activement afin d'évoluer ensemble vers des partenariats durables, vecteurs de la réussite d'une mutation sociale, professionnelle, éducative et économique au sein du secteur.

La pandémie de COVID-19, suivie de bouleversements géopolitiques et climatiques, fait planer le spectre d'une récession économique mondiale. Les turbulences de l'inflation se font déjà ressentir. Des effets de dissuasion qui pourraient freiner l'action gouvernementale en culture sont à redouter. Et pourtant, la relance du secteur des arts et de la culture et de ses organisations, la force de son économie ainsi que la valeur ajoutée de ses artistes, artisanes, artisans, de ses travailleuses et travailleurs sont conditionnelles à des investissements financiers majeurs et structurants, à valeur de responsabilité sociale et à l'image d'une nation éclairée.

Conditions de succès pour la réalisation du Plan d'action

Le secteur culturel se dote en 2023 d'un plan d'envergure, fruit d'une large mobilisation représentative, et ce, à l'échelle de tous les sous-secteurs, des territoires et des professions culturelles.

Pour la réussite de sa mise en œuvre se posent des préalables absolus :

- La synergie et la complémentarité de toutes les parties prenantes : les personnes, les organisations culturelles et les ministères ;
- L'engagement financier du gouvernement du Québec ;
- La mise en place d'une structure permanente de concertation plurielle, multisectorielle et interministérielle pour la réalisation et le suivi du Plan d'action ;
- La dotation de mécanismes de gouvernance et de processus de communication régulière entre toutes les parties prenantes ;
- L'ouverture aux différentes visions, approches et pratiques professionnelles ;
- La veille continuelle permettant des degrés d'adaptabilité et de souplesse du plan face à de nouveaux enjeux.

Plan d'action pour les ressources humaines en culture

La vision

La vision du Plan d'action est directement inspirée des changements ultimes qui ont été définis lors du Grand Atelier printanier en juin 2022. Cette vision prend la forme d'une projection dans le futur. Elle traduit le but ultime à atteindre pour le secteur culturel et elle exprime des valeurs fortes.

> **La société québécoise reconnaît la valeur essentielle et l'apport fondamental des arts comme un liant social et une richesse nationale propre à sa diversité plurielle. Toutes les personnes qui se vouent à la création artistique et au déploiement de la culture sont considérées dans leur dignité humaine. Elles travaillent dans des conditions exemplaires et inspirantes pour le développement de leur carrière professionnelle.**

La structure

Le Plan d'action dans sa globalité s'articule autour de :

- **3 enjeux majeurs – 4 orientations stratégiques – 11 objectifs**
- **22 stratégies d'action – 22 changements attendus – 93 actions**

La réalisation du Plan d'action est prévue sur cinq ans, soit de 2023 à 2028.

Les sections suivantes présentent l'intégralité du Plan d'action au travers de trois enjeux majeurs :

- **Enjeu 1 – La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel**
- **Enjeu 2 – La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture**
- **Enjeu 3 – La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours**

Enjeu 1

La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel

Orientation 1

Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel

Objectifs

1. Garantir une pleine couverture de protection sociale pour tous les statuts d'emploi
2. Adapter les mesures fiscales en fonction des particularités des statuts d'emploi et des types de revenus

Nul besoin de rappeler des statistiques ou des données chiffrées ; les faits sont démontrés par maintes études : une majorité d'artistes, d'artisanes, d'artisans, de travailleuses et de travailleurs du secteur culturel vivent sous le seuil de la pauvreté au Québec. Pour atteindre des revenus décents, c'est la course aux contrats ou le chevauchement de plusieurs emplois. Malgré cela, certains facteurs – une mauvaise santé, un accident du travail ou simplement élever une famille – peuvent entraver la garantie d'un confort relatif et l'assurance de subvenir aux besoins élémentaires. Des contraintes de travail abrutissantes sans filet de rattrapage et des seuils de rémunération indignes et non garantis sont contraires aux valeurs progressistes de notre société : le secteur culturel doit urgemment mettre un frein à cette situation alarmante.

Le train social de la culture est en panne quand il s'avère que l'absence d'assurance maladie, d'assurance-emploi, de régime de retraite et autres couvertures sociales est une réalité pour la plupart des travailleuses et travailleurs. Actuellement, la scène et la galerie brillent quand, dans l'arrière-scène ou dans l'atelier, la précarité règne dans l'ombre.

Du cumul de tâches intrinsèques à la pratique artistique autonome – telles que la recherche, la création, les demandes de subventions, l'administration, le réseautage, les déplacements ou la gestion de carrière – résulte un nombre d'heures incalculables qui se traduisent par du travail invisible non reconnu et non rémunéré. Il s'agit d'un investissement personnel à valeur vocationnelle qui relève du don de soi et qui use psychologiquement. Les garde-fous sont quasi inexistants, le vécu de la pandémie l'a récemment démontré de manière impitoyable.

Le secteur culturel peut se lever dans un même élan et agir solidairement pour œuvrer à des solutions qui ne sont plus palliatives, mais qui renversent le sens de la bascule. Collectivement, nous devons reconnaître la valeur financière des personnes diplômées ou d'expérience, quel que soit leur origine ou leur parcours, l'investissement considérable des gestionnaires d'organisations, le dysfonctionnement des mécanismes de redistribution et des programmes de rémunération des artistes, l'iniquité interrégionale pour diverses pratiques professionnelles, la normalisation nécessaire des régimes d'assurance collective et l'adaptation des mesures fiscales.

La voix du secteur culturel, associée à la volonté gouvernementale, peut permettre l'activation de leviers législatifs existants ou futurs afin de développer un nouvel écosystème culturel sain et équilibré.

> *« En tant que travailleuse ou travailleur autonome, on doit accepter tout ce qui se passe parce qu'on ne sait pas de quoi demain sera fait. On se retrouve à prendre plein de projets pour être certain d'avoir du travail. On devient "pros" dans la tornade. La surcharge de travail est obligée pour avoir un revenu décent. »*
>
> Citation d'une participante ou d'un participant

Enjeu 1 – Orientation 1
Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel

OBJECTIFS :
1. Garantir une pleine couverture de protection sociale pour tous les statuts d'emploi
2. Adapter les mesures fiscales en fonction des particularités des statuts d'emploi et des types de revenus

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA1 Mobiliser le secteur culturel autour de la mise en place d'un filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	**A1 Mettre en place des mécanismes de concertation et déterminer des pistes de solution avec les regroupements, les associations, les syndicats, les regroupements régionaux et les organismes canadiens du secteur culturel*** **A2** Créer un groupe de travail pour formuler des recommandations en vue de la mise en place d'un revenu de base universel **A3** Documenter la faisabilité et les impacts des pistes de solution proposées **A4** Mettre en place des mécanismes de représentation politique auprès des différents paliers gouvernementaux **A5** Assurer un suivi de l'application de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'arts et de la scène (RLRQ, c. S-32.1) et préconiser l'établissement et la révision de barèmes tarifaires minimaux (honoraires, cachets, droits de suite, etc.) **A6** Préconiser l'application de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) et en appliquer les principes dans les organisations de moins de 10 employées et employés	Le secteur culturel parle d'une seule voix pour la mise en place d'un filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture
SA2 Adapter, bonifier ou créer des régimes de protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	**A7 Déterminer des mesures de protection et militer pour leur mise en place afin de pallier les risques liés au travail atypique (morcellement des cotisations, manque de travail, accident de travail, maladie professionnelle, maladie, parentalité, avancée en âge, invalidité)*** **A8** Soutenir l'accessibilité des mesures de soutien gouvernemental à l'ensemble des statuts d'emploi **A9 Militer pour la révision des mesures existantes de l'assurance-emploi et les adapter au travail atypique*** **A10** Militer pour la bonification et l'adaptation du Régime de pensions du Canada **A11** Préconiser la quantification du travail invisible dans les différents programmes de protection sociale **A12** Explorer la mise en place des modalités de prestations transférables (p. ex. : industrie de la construction)	Peu importe le statut d'emploi, les personnes qui travaillent dans le secteur culturel bénéficient de protection sociale adéquate

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA3 Assurer l'accès à des mesures fiscales avantageuses pour tous les statuts d'emplo	**A13 Déterminer et recommander les ajustements nécessaires aux mesures fiscales existantes ou en proposer de nouvelles (étalement du revenu, double cotisation, non-imposition des revenus de bourses, exemptions de revenus de droits d'auteur, etc.)*** **A14** Déterminer et recommander les ajustements nécessaires aux incitatifs fiscaux favorisant le maintien ou le retour en emploi des personnes en préretraite ou retraitées	Peu importe le statut d'emploi, les personnes qui travaillent dans le secteur culturel bénéficient de mesures fiscales adaptées aux particularités du secteur
SA4 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration du filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	**A15 Formuler des recommandations afin d'améliorer les régimes fédéral et provincial de soutien du revenu de manière à tendre vers l'instauration d'un revenu de base universel***	Les institutions publiques considèrent les recommandations du secteur culturel et agissent comme parties prenantes et partenaires solidaires de l'amélioration du filet social

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Enjeu 2

La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

Orientation 2

Offrir aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires

Objectifs

1. Augmenter la rémunération directe et les revenus liés aux activités professionnelles en culture
2. Assurer et promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité à toute activité professionnelle en culture
3. Attirer et retenir les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs pour renforcer la vitalité du secteur culturel
4. Remédier à la rareté de la main-d'œuvre

Le secteur culturel prend acte qu'il doit stopper de manière urgente la dégradation constante des conditions de travail et d'emploi des artistes et de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les valeurs d'engagement au sein du secteur sont profondément remises en question, notamment depuis les conséquences de la pandémie. De profession de foi au culte du sacrifice qui a longtemps prévalu, le poids de la surcharge mentale, ajouté à la fatigue du corps et de l'esprit ainsi qu'à une trop faible rémunération, provoque aujourd'hui un exode de la main-d'œuvre et contribue à des réorientations de carrière.

La transformation des modèles d'affaires des organismes culturels devant répondre à des refontes de programmes et à de nouvelles exigences liées au financement public met au jour des dysfonctionnements structurels aggravants en matière de contexte de travail, de rémunération, de situation oppressante, de gestion de ressources humaines et de gouvernance. Le productivisme à tout va du secteur relève désormais d'un fonctionnement passéiste. Il doit fondamentalement laisser place à des modèles de développement durable innovants où le respect et la dignité de la personne sont au centre.

De tout temps, les arts jettent un éclairage incisif sur les évolutions sociétales. Le secteur culturel qui les soutient sait s'adapter aux mutations profondes et irréversibles d'un monde en changement. Aujourd'hui, il souhaite accompagner l'évolution des pratiques organisationnelles, professionnelles et technologiques. Il consolide les écosystèmes de la culture dans tous les territoires du Québec. Il normalise avec souplesse l'ère du télétravail. Il désire accueillir généreusement les nouvelles vocations, veiller à l'équilibre des revenus, offrir un environnement professionnel bienveillant et respectueux.

Le secteur culturel amorce un revirement de paradigme afin de se mettre au diapason des nouvelles mouvances socioprofessionnelles de son époque. Il espère ainsi offrir une vitrine valorisante des métiers de la culture qui se pratiquent dans un contexte épanouissant et riche de sens.

> « *Il y a une conscience et une éthique nécessaires à développer pour le secteur. La pandémie a mis au grand jour le dysfonctionnement de l'écologie du système global ainsi que du système de financement. L'argent manque, mais l'argent seul ne permettra pas de remédier à la situation.* »
>
> Citation d'une participante ou d'un participant

Enjeu 2 – La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

Orientation 2

Offrir aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires

OBJECTIFS :
1. Augmenter la rémunération directe et les revenus liés à l'activité professionnelle en culture
2. Assurer et promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité à toute activité professionnelle en culture
3. Attirer et retenir les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs pour renforcer la vitalité du secteur culturel
4. Remédier à la rareté de la main-d'œuvre

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA5 Militer pour l'atteinte d'une juste rémunération pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	**A16 Modifier les programmes de financement pour y inscrire des fonds consacrés à une meilleure rémunération*** **A17** Encourager la révision des barèmes alloués aux bourses et subventions (cachets, salaires et frais de subsistance) **A18** Encourager la révision des barèmes de rémunération des artistes réalisant des activités en milieu scolaire (MESS, MCC) **A19** Documenter et faire reconnaître la nature et la valeur du travail invisible	Les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel ont amélioré leur rémunération et peuvent bénéficier plus justement retombées de leur travail
SA6 Accompagner le secteur culturel afin qu'il puisse s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail	**A20 Soutenir financièrement les organisations afin qu'elles puissent améliorer leur capacité organisationnelle et relever les défis de ressources humaines (RH)*** **A21** Cerner les principales transformations du monde du travail, les attentes et les besoins évolutifs de la main-d'œuvre du secteur culturel (bien-être, santé et sécurité, interculturalisme, décroissance, numérique, écoresponsabilité, etc.) **A22** Réaliser une étude sur la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs du secteur culturel et évaluer ses impacts **A23** Documenter les modèles de gouvernance et les pratiques de gestion émergentes *(leadership* horizontal, diversité des conseils d'administration, interculturalisme, etc.) **A24** Déterminer les leviers d'action permettant l'adaptation aux transformations continues du monde du travail **A25** Sensibiliser et soutenir le secteur culturel dans son adaptation aux transformations continues du monde du travail **A26** Reconnaître les différents modèles d'entrepreneuriat en culture et en établir les risques et les occasions favorables	Le secteur culturel connaît, anticipe les réalités du monde du travail et il est en phase avec les mouvances socioprofessionnelles

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA7 Doter le secteur culturel de mécanismes assurant le bien-être, la santé et la sécurité dans toute activité professionnelle en culture	**A27 Soutenir les initiatives et les services pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes en milieu de travail*** **A28** Faciliter l'instauration de conditions de travail assurant la santé, la sécurité et le respect de la vie privée (télétravail, harcèlement, horaires, etc.) **A29 Favoriser l'accès à tous les programmes de santé et sécurité, peu importe le statut d'emploi (CNESST)*** **A30** Remettre en place et soutenir les travaux de la table paritaire de concertation CNESST – Arts de la scène	Les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel évoluent dans un environnement favorisant le bien-être, la santé et la sécurité
SA8 Doter le secteur culturel de services en gestion des ressources humaines (GRH) et de développement de carrière	**A31 Explorer des options permettant l'accessibilité à des services et à des outils GRH sur tout le territoire québécois (mutualisation de ressources, réseau d'expertes et d'experts, services en ligne, etc.)*** **A32** Sensibiliser les institutions d'enseignement proposant des programmes en gestion culturelle à l'importance d'intégrer dans leurs cursus des cours adaptés aux enjeux RH **A33** Sensibiliser, accompagner et outiller les gestionnaires dans les pratiques innovantes en gestion de ressources humaines **A34 Favoriser et soutenir financièrement l'accès aux services en gestion et transition de carrière*** **A35 Promouvoir les bonnes pratiques en matière de transfert de connaissances professionnelles***	Les organisations ont des pratiques RH exemplaires, innovantes et adaptées au secteur culturel
SA9 Valoriser les métiers de la culture et le secteur culturel comme secteur d'emploi inspirant et tourné vers l'avenir	**A36** Produire et diffuser de l'information valorisant les métiers de la culture **A37** Participer à des salons de l'emploi au Québec et à des missions à l'international **A38** Faciliter la concertation et les arrimages des campagnes de promotion du secteur culturel **A39 Créer un site national d'emplois en culture accessible et découvrable par l'ensemble de la population***	Le secteur met en valeur les avantages des métiers en culture
SA10 Accroître l'attractivité et favoriser la rétention des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel	**A40 Réaliser ou mettre à jour des enquêtes sur la rémunération des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de l'ensemble des sous-secteurs de la culture*** **A41** Déterminer et promouvoir des pratiques innovantes de rémunération globale (assurances collectives, haltes-garderies, transports, etc.) **A42** Explorer et appuyer la mise en place de mécanismes de progression de carrière et de développement de compétences **A43** Déterminer les mécanismes et les stratégies précises permettant de rallier et d'accueillir la relève générationnelle, les personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration dans toutes les régions du Québec **A44** Déterminer les mécanismes et les stratégies précises permettant de retenir les artistes, les artisanes, les artisans, les travailleuses et travailleurs d'expérience **A45** Sensibiliser les gestionnaires du secteur culturel à l'importance de cultiver la « Marque employeur »	Le secteur culturel attire, retient et développe les meilleurs talents

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA11 Comprendre et documenter les enjeux de rareté de main-d'œuvre en culture sur tout le territoire québécois	**A46 Mener une enquête de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en culture (étude et recommandations)***	Les métiers subissant une rareté de main-d'œuvre sont documentés et recensés, et des solutions sont proposées
SA12 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration des conditions de travail du secteur culturel	**A47 Faciliter l'accès à des subventions salariales adaptées aux spécificités du secteur culturel (soutien pour la pérennisation des postes, etc.) (ministère du Travail, MESS, Services Québec)*** **A48** Financer un programme soutenant les organisations dans un contexte de mutation aux postes clés de direction (MCC, MESS, SODEC) **A49** Faciliter les mécanismes d'immigration et de reconnaissance des compétences (MIFI, MESS)	Les institutions publiques agissent comme parties prenantes et partenaires solidaires de l'amélioration des conditions socioprofessionnelles de la main-d'œuvre en culture

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Enjeu 2 – La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

Orientation 3

Proposer des parcours de formations cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles

Objectifs

1. Favoriser et soutenir le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle
2. Reconnaître et soutenir la diversité et l'innovation dans les programmes, les parcours et les modes d'apprentissage

Les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture vivent des cadences de travail soutenues, trop souvent déraisonnables et aux multiples conséquences, dont celle touchant leur développement professionnel. La volonté de se former est présente, mais le déficit de temps disponible s'érige en obstacle. À cela s'ajoute pour beaucoup la difficulté de trouver des formations adaptées à leur réalité professionnelle ou des formations répondant à l'évolution de certains métiers. Citons par exemple les pratiques écoresponsables devenues incontournables ou les technologies numériques en constante évolution.

En regard des efforts personnels déployés pour suivre des formations, plusieurs déplorent le manque de valorisation des nouveaux savoirs, l'absence de mécanismes internes favorisant la transmission des connaissances au sein de leur organisation ainsi que les contraintes financières liées aux coûts et à une perte de rémunération. De plus, des enjeux de visibilité et d'accessibilité des formations sont pointés par les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs, notamment par celles et ceux provenant des communautés autochtones et de la diversité. L'offre sur tout le territoire québécois demeure imparfaite.

Sous un regard global, les filières de la formation initiale apparaissent inadéquates face à l'évolution du secteur culturel et aux nouvelles réalités professionnelles. L'apprentissage de certains métiers est absent des cursus. Les liens entre les écoles et le milieu professionnel méritent d'être enrichis afin de favoriser la fluidité des échanges et la circulation des étudiantes et étudiants entre ces deux secteurs.

Un examen lucide des défis exprimés commande un changement de cap pour redéfinir les activités de formation afin qu'elles soient basées sur les nouveaux paramètres des métiers et ciblent le développement des compétences du futur. La formation continue mérite d'être réfléchie comme un continuum de la formation initiale afin de répondre à la croissance des savoirs tout au long de la vie professionnelle d'une personne. Des leviers financiers permettant la rémunération des travailleuses et des travailleurs indépendants durant leur temps de formation seraient fortement susceptibles d'encourager des habitudes envers l'apprentissage continu.

Agir dès maintenant dans un secteur en pleine mouvance, se projeter dans un futur afin de développer une vision à long terme du perfectionnement professionnel, soutenir les évolutions ou les transitions de carrière, accompagner la jeune génération dans un apprentissage concret et expérientiel, tels sont les nouveaux défis à relever pour soutenir l'innovation dans les différents domaines de la formation en culture.

> « *On est dans un rythme effréné de travail, on peut difficilement se permettre de prendre du temps pour suivre une formation.* »
>
> Citation d'une participante ou d'un participant

> « *Il y a des métiers qui ne sont pas reconnus et donc la formation est inexistante. Il faudrait mettre en valeur certains métiers en premier lieu, car cette non-reconnaissance crée un désintérêt pour ces métiers* »
>
> Citation d'une participante ou d'un participant

Enjeu 2 – La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

Orientation 3
Proposer des parcours de formation cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles

OBJECTIFS :
1. Favoriser et soutenir le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle
2. Reconnaître et soutenir la diversité et l'innovation dans les programmes, les parcours et les modes d'apprentissage

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA13 Développer des formations accessibles qui répondent aux tendances actuelles et aux besoins de compétences	**Toutes formations** **A50** Faciliter la visibilité, l'accès et les contenus de l'offre de formation **Formation initiale** **A51** Réaliser un état de situation sur les enjeux des formations initiales (formations manquantes, adaptation des contenus, niveaux d'études, formats, etc.) **Formation continue** **A52 Consolider les mécanismes de collaboration entre tous les promoteurs actifs de formation continue en culture*** **A53** Réaliser des études sectorielles et régionales des besoins en formation continue et en assurer le partage de résultats **A540** Réaliser une étude sur les transformations nécessaires en formation continue afin de développer une offre inclusive et diversifiée **A55** Mettre à jour et réaliser des chartes de compétences des métiers	Les formations aux métiers de la culture sont accessibles et permettent aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel au Québec d'intégrer ou de maintenir une activité professionnelle
SA14 Reconnaître la valeur, la diversité et l'importance de la formation en culture	**Toutes formations** **A56** Promouvoir l'importance du développement des compétences tout au long de la vie professionnelle dans une société en constante évolution **A57 Trouver les mécanismes et les partenaires pour l'évaluation des processus de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que des diplômes obtenus à l'étranger*** **Formation initiale** **A58** Faire reconnaître les parcours de formation hors Québec en culture **Formation continue** **A59** Se doter d'outils pour la certification des formations continues **A60** Favoriser les mécanismes d'appropriation des connaissances et des apprentissages **A61** Encourager le développement d'activités de formation continue inclusive et diversifiée	Le secteur culturel est en mesure d'offrir à la communauté professionnelle des conditions permettant le développement des compétences tout au long de leur vie professionnelle

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA15 Innover dans les contenus, les méthodes pédagogiques et les formats de formation	**A62** Développer les compétences pédagogiques des formatrices et formateurs experts du secteur **A63 Encourager le développement de nouvelles méthodes pédagogiques adaptées aux nouvelles tendances (technologique, co-apprentissage, etc.)* **A64** Soutenir la création et l'adaptation de contenus de formation s'inscrivant dans une vision prospective du développement des compétences du futur (numérique, résolution de problèmes, environnement, etc.) **A65** Accompagner les organisations pour favoriser le développement des compétences de leurs équipes	Le milieu culturel est avant-gardiste en matière de développement des compétences et anticipe les transformations des métiers
SA16 Assurer une adéquation entre les programmes, le financement et les besoins du secteur culturel en formation	**Toutes formations** **A66** Encourager le développement de programmes de formation inclusive et diversifiée dans ses formats pédagogiques **Formation initiale** **A67 Déterminer des métiers nécessitant des programmes courts de formation et favorisant une alternance travail-études*** **A68** Développer une offre de stages rémunérés en collaboration avec des institutions d'enseignement **A69 Développer des filières de formation cohérentes comprenant des niveaux préparatoires et de la formation supérieure*** **Formation continue** **A70 Assurer le renouvellement et la bonification de l'entente gouvernementale soutenant la formation continue en culture (engagement tripartite MCC, MESS, CPMT)*** **A71** Consolider et bonifier le financement des postes d'agent(e)s de développement numérique (ADN)et diversifiée	Le secteur culturel dispose de programmes de formation adaptés à ses besoins dans des conditions favorisant le développement professionnel
SA17 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration de la formation initiale et du développement des compétences en culture	**A72 Favoriser la création d'un mécanisme de concertation interministérielle pour la formation initiale en culture (MCC, MESS)*** **A73** Favoriser la création de mécanismes de concertation interministérielle pour des programmes de formation inclusifs (MIFI, Secrétariat à la condition féminine, Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador) **A74** Favoriser la création d'un mécanisme de concertation interministérielle pour les enjeux de développement des compétences numériques (MCC, MEI, MESS)	Les institutions publiques agissent en complémentarité comme partenaires solidaires de l'amélioration de la formation et du développement professionnel en culture

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Enjeu 3

La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours

Orientation 4

Soutenir l'inclusion par des actions et pratiques reposant sur l'ouverture aux diversités, adhérant aux principes d'équité en emploi et d'ascension professionnelle

Objectifs

1. Sensibiliser et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) et leur impact sur les personnes
2. Reconnaître et promouvoir la pluralité et la richesse des personnes issues des communautés autochtones, des diversités et de l'immigration en culture sur tout le territoire québécois
3. Reconnaître et lever les barrières systémiques nuisant à l'accès au travail, à l'expression et l'épanouissement professionnel des personnes issues des communautés autochtones, des diversités et de l'immigration dans les réseaux culturels

À l'image de la société civile, le secteur culturel est composé d'une population riche de couleurs et d'éclats variés tel un lumineux kaléidoscope. Cette population représente une diversité de personnes formant un tout qui ne saurait être dissocié du secteur, soit les personnes provenant de groupes variés toutes générations confondues : autochtonie, LGBTQIA+, femmes sous-représentées dans certains métiers, personnes issues de l'immigration, de la neurodiversité ou de groupes dits de la diversité, personnes racisées, personnes en situation de handicap. Les changements démographiques au sein de la société québécoise, ne serait-ce que la diminution du taux d'accroissement de la population ou la perturbation des mouvements migratoires, ont également un impact sur le secteur culturel.

Quel que soit le vocable distinctif de ces groupes, la différenciation de diverse nature est toujours présente. Les obstacles systémiques à l'expression artistique, à l'emploi, à la rémunération, à la formation, à la reconnaissance des parcours et des compétences forment des entraves discriminatoires à l'épanouissement professionnel. La dignité et le respect de la personne sont deux valeurs humanistes toujours malmenées, bien souvent par méconnaissance ou incompréhension, voire par manque d'habiletés comportementales ou cognitives. Dorénavant, l'équité, la diversité et l'inclusion ne sont plus des vœux pieux et doivent être observées comme des préceptes fondamentaux favorisant le vivre-ensemble et le faire-ensemble au sein du secteur culturel.

Des actions probantes méritent d'être posées ou renforcées en matière de gestion des ressources humaines, d'établissement de normes organisationnelles inclusives et d'adaptation des critères des programmes de financement public.

Le secteur culturel s'oblige désormais à créer un environnement collaboratif sécuritaire et accueillant pour toutes et tous. Il met en place des espaces de concertation et de convergence pour le partage des connaissances, le dialogue constructif et la mise en action afin de parer aux défis d'équité, de diversité et d'inclusion. Les rythmes professionnels particuliers, guidés par des valeurs culturelles propres à l'autochtonie ou à la diversité, sortent de la marge, sont enfin reconnus et inspirent la création de nouveaux modèles de travail.

> « *À problèmes systémiques, solutions systémiques. L'inclusion n'est pas une ligne d'arrivée, c'est un processus. Il faut changer de paradigme et le remplacer par un ensemble de stratégies multiniveaux et multifocales. Les réponses sont plurielles.* »
>
> Citation d'une participante ou d'un participant

Enjeu 3 – La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours

Orientation 4

Soutenir l'inclusion par des actions et des pratiques reposant sur l'ouverture aux diversités, adhérant aux principes d'équité en emploi et d'ascension professionnelle

OBJECTIFS :

1. **Sensibiliser et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) et leur impact sur les personnes**
2. **Reconnaître et promouvoir la pluralité et la richesse des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration en culture sur tout le territoire québécois**
3. **Reconnaître et lever les obstacles systémiques nuisant à l'accès au travail, à l'expression et l'épanouissement professionnel des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration dans les réseaux culturels**

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA18 Définir et assurer le maintien d'une structure de concertation permanente sur l'EDI en culture	**A75 Identifier les parties prenantes de la structure de concertation EDI*** **A76** Développer un vocabulaire commun sur l'EDI en culture **A77** Répertorier, mettre en commun et diffuser les initiatives EDI exemplaires en culture **A78 Se doter de statistiques et d'états à jour afin de suivre les progrès liés à l'EDI*** **A79** Encourager le développement d'initiatives EDI en partenariat **A80 Mettre en place des processus de communication régulière pour le secteur culturel autour de l'EDI en culture***	Le secteur culturel s'est doté de leviers afin de répondre aux enjeux en matière d'EDI
SA19 Mettre en place des campagnes de sensibilisation et de promotion	**A81 Mener une campagne de sensibilisation à l'EDI afin de réduire les préjugés et contrer le racisme systémique*** **A821 Mener une campagne de promotion mettant en valeur les trajectoires professionnelles multiples et diverses*** **A83** Promouvoir la représentativité des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration dans toutes les formes d'expression artistique	Le secteur culturel est vecteur d'ouverture, de partage et d'échanges pour toutes les communautés et sur tout le territoire du Québec

Stratégies d'action	34 Actions/moyens	Résultats attendus
SA20 Faciliter l'accès des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration à tous types de postes au sein du secteur culturel	**A84** Documenter les obstacles systémiques et formuler des recommandations visant à réduire toutes formes de discrimination **A85** Développer les capacités d'accueil et d'inclusion du secteur culturel pour favoriser l'employabilité **A86 Accompagner et former les organisations quant au développement et à l'adoption de processus EDI en matière de recrutement, de sélection, d'accueil et d'évaluation**** **A87** Favoriser des mécanismes facilitant l'accès aux postes de direction et de conseil d'administration **A88** Développer des partenariats avec des organismes d'accueil et d'employabilité œuvrant auprès des communautés autochtones, de la diversité et des personnes immigrantes	La représentativité des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel reflète la composition de la société civile
SA21 Favoriser un accès équitable au financement public pour les personnes et les organisations issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration	**A89 Encourager l'adaptation de programmes de financement à plus de souplesse et d'accessibilité (critères, modalités)**** **A90 Recommander de poursuivre une représentativité des jurys de pairs comptant des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration****	Le soutien financier accordé au secteur culturel est représentatif de la composition de la société civile
SA22 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel	**A91 Dans le renouvellement de l'entente gouvernementale soutenant la formation continue en culture (engagement tripartite MCC, MESS, CPMT), identifier un promoteur collectif autochtone **** **A92** Effectuer une veille des travaux du gouvernement fédéral sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LC 1995, c 44) **A93** Établir des liens avec les comités consultatifs de la CPMT	Les institutions publiques agissent comme parties prenantes et partenaires solidaires de l'amélioration en matière d'EDI

* Les actions priorisées sont identifiées par la couleur bleue

Actions priorisées

Un travail de **priorisation de 33 actions**, soit la qualification d'actions phares et urgentes à mettre en œuvre dès la première année du Plan d'action, a été réalisé lors du Grand Atelier automnal en novembre 2022.

Par la suite, ces actions ciblées comme prioritaires ont été validées par la Table de concertation ad hoc et le conseil d'administration de Compétence Culture.

Le Plan des actions priorisées présente :

- 33 actions ;
- Les indicateurs de résultats ;
- Le financement nécessaire et les possibles sources de financement ;
- Les porteurs et les partenaires potentiels.

Actions priorisées pour les ressources humaines en culture
3 enjeux | 4 orientations | 11 objectifs | 22 stratégies d'action | 33 actions

Enjeu 1 – La sécurité financière et la protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture

Orientation 1
Mettre en place un filet social garanti par les lois et les programmes pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel

OBJECTIFS :
1. Garantir une pleine couverture de protection sociale pour tous les statuts d'emploi
2. Adapter les mesures fiscales en fonction des particularités des statuts d'emploi et des types de revenus

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA1 Mobiliser le secteur culturel autour de la mise en place d'un filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	A1 Mettre en place des mécanismes de concertation et déterminer des pistes de solution avec les regroupements, les associations, les syndicats, les regroupements régionaux et les organismes canadiens du secteur culturel	A1 - Nombre de rencontres ou consultation/année - Nombre d'associations ou regroupements représentés - Nombre de régions représentées - Nombre de diffusions des travaux de la concertation (circulation de l'information)	**Porteurs** Structure de concertation de filet social **Partenaires** Syndicats Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Frais d'exploitation et de communication	100 000 $	X	Services-Québec DDCIS
SA1 Adapter, bonifier ou créer des régimes de protection sociale pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	A7 Déterminer des mesures de protection et militer pour leur mise en place afin de pallier les risques liés au travail atypique (morcellement des cotisations, manque de travail, accident de travail, maladie professionnelle, maladie, parentalité, avancée en âge, invalidité) A9 Militer pour la révision des mesures existantes de l'assurance-emploi et les adapter au travail atypique	A7 - Établissement, documentation et promotion de 5 mesures de protection - Nombre et type de partenaires publics approchés - Nombre d'actions de défense de ces mesures auprès des instances gouvernementales A9 - Identification des organisations actives dans la révision des mesures existantes de l'assurance-emploi - Nombre d'échanges avec Revenu Canada et Patrimoine Canada	**Porteurs** Structure de concertation de filet social **Partenaires** Universités Syndicats Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 3 ans Études et recherches Action de promotion et de communication Frais de justice Frais de représentation	275 000 $		

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA3 Assurer l'accès à des mesures fiscales avantageuses pour tous les statuts d'emploi	A13 Déterminer et recommander les ajustements nécessaires aux mesures fiscales existantes ou en proposer de nouvelles (étalement du revenu, double cotisation, non-imposition des revenus de bourses, exemptions de revenus de droits d'auteur, etc.)	A13 - Établissement, documentation et ajustement de 5 mesures de protection (p. ex.: non-imposition des revenus de bourse, étalement du revenu, exemptions de revenus de droits d'auteur, etc.) - Accroissement des ajustements des mesures fiscales (p. ex.: reconnaissance des heures travaillées, augmentation de la richesse [indicateurs de précarité d'emploi, etc.])	**Porteurs** La structure de concertation de filet social **Partenaires** Universités Syndicats Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Études et recherches	100 000 $		Chaires de recherche MCC- Observatoire de la culture
SA4 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration du filet social pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	A15 Formuler des recommandations afin d'améliorer les régimes fédéral et provincial de soutien du revenu de manière à tendre vers l'instauration d'un revenu de base universel	A15 - Mémoire déposé - Nombre de représentations politiques - Nombre de rencontres avec des organisations québécoises et canadiennes	**Porteurs** La structure de concertation de filet social **Partenaires** Universités Syndicats Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Analyse et rédaction Frais de représentation	75 000 $		Chaires de recherche MCC- Observatoire de la culture
					550 000 $		

Enjeu 2 – La transformation de l'environnement organisationnel et le développement des carrières en culture

Orientation 2

Offrir aux artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture des conditions de travail et de rémunération légitimes et sécuritaires

OBJECTIFS :

1. **Augmenter la rémunération directe et les revenus liés à l'activité professionnelle en culture**
2. **Assurer et promouvoir le bien-être, la santé et la sécurité à toute activité professionnelle en culture**
3. **Attirer et retenir les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs pour renforcer la vitalité du secteur culturel**
4. **Remédier à la rareté de main-d'œuvre**

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA5 Militer pour l'atteinte d'une juste rémunération pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture	A16 Modifier les programmes de financement pour y inscrire des fonds consacrés à une meilleure rémunération	A16 - Nombre de rencontres avec les bailleurs de fonds - Nombre de changements aux programmes visant une meilleure rémunération (p. ex.: la juste rémunération des travailleurs culturels est obligatoirement prise en considération dans les programmes de subvention ; mise en place de barèmes minimum inscrits dans les programmes de financement, etc.)	**Porteurs** Structure de concertation de conditions de travail **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Frais d'exploitation et de communication (structure de concertation) Sur 2 ans Études et recherches pour évaluer les fonds nécessaires pour soutenir les organisations adéquatement Recommandations Frais de représentation	250 000 $	X	ÉNAP INRS
SA6 Accompagner le secteur culturel afin qu'il puisse s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail	A20 Soutenir financièrement les organisations afin qu'elles puissent améliorer leur capacité organisationnelle et relever les défis en matière de ressources humaines (RH)	A20 - Le financement public a rattrapé les années de retard d'indexation - Le financement public consacré à la culture est indexé annuellement au minima à l'IPC et se reflète dans l'ensemble des programmes	**Porteurs** Structure de concertation de conditions de travail **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Estimation basée sur une analyse* Fonds à réévaluer à la lumière des résultats de l'étude (A16) Action de promotion et de communication Sensibilisation et représentation	175 000 000 $	X	Ensemble des bailleurs de fonds

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA7 Doter le secteur culturel de mécanismes assurant le bien-être, la santé et la sécurité dans toute activité professionnelle en culture	A27 Soutenir les initiatives et les services pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes en milieu de travail A29 Favoriser l'accès à tous les programmes de santé et sécurité, peu importe le statut d'emploi (CNESST)	A27 - Nombre d'initiatives identifiées - Nombre d'espaces de diffusion annuelle des initiatives - Nombre de travailleuses, travailleurs, artistes joints - Nombre de partage de l'information A29 - Nombre de travailleuses et travailleurs autonomes (toutes disciplines confondues) ayant accès aux programmes de santé et sécurité de la CNESST	**Porteurs** Structure de concertation de conditions de travail **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux CNESST Aparté Juripop	Sur 5 ans Fonds à évaluer pour les initiatives suite à la recension Recension et recommandations Action de promotion et de communication Sensibilisation et formation Représentation			A27: Gouvernement du Québec (?) A29 : Associations et regroupements sectoriels et régionaux
SA8 Doter le secteur culturel de services en gestion des ressources humaines (GRH) et de développement de carrière	A31 Explorer des options permettant l'accessibilité à des services et à des outils GRH sur tout le territoire québécois (p. ex.: mutualisation de ressources, réseau d'expert(e)s, services en ligne, etc.) A34 Favoriser et soutenir financièrement l'accès aux services en gestion et transition de carrière A35 Promouvoir les bonnes pratiques en matière de transfert de connaissances professionnelles	A31 - Nombre d'options (solutions) proposées A34 - Nombre de partenariats développés afin d'offrir des services en gestion et transition de carrière sur tous les territoires - Nombre de travailleuses et travailleurs ayant accès à du financement - Bonification du financement pour les organisations en culture offrant des services en gestion et transition de carrière A35 - Recensement, documentation et diffusion annuelle des bonnes pratiques en matière de transfert de connaissances professionnelles - Nombre de travailleuses, travailleurs, artistes joints - Nombre de partage de l'information	**Porteurs** Compétence Culture CFC RCRCQ Confluence CV **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 4 ans Recenser, analyser et émettre des recommandations quant à la solution à privilégier Soutien aux activités (fonds à chiffrer selon la solution privilégiée) Diffusion de l'information		X	Services Québec Conseils des arts

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA9 Valoriser les métiers de la culture et le secteur culturel comme secteur d'emploi inspirant et tourné vers l'avenir	A39 Créer un site national d'emplois en culture accessible et découvrable par l'ensemble de la population	A39 - Action réalisée (site national d'emplois en culture)	**Porteurs** Compétence Culture **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 1 an Concevoir et réaliser un site web Campagne de promotion Sur 4 ans Maintien des activités	600 000 $	X	MCC CAM
SA10 Accroître l'attractivité et favoriser la rétention des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs du secteur culturel	A40 Réaliser ou mettre à jour des enquêtes sur la rémunération des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de l'ensemble des sous-secteurs de la culture	A40 - Sources de données et méthodologies adéquates rcensées - Enquêtes réalisées représentatives de la réalité du secteur sur la rémunération des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de l'ensemble des sous-secteurs de la culture - Financement suffisant pour mener l'enquête de rémunération de front sur l'ensemble du secteur en même temps	**Porteurs** Ministères Compétence Culture **Partenaires** Syndicats Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 2 ans Réalisation de l'étude par firme majeure de consultants spécialisés Implique 2 enquêtes de rémunération (salariés+TA et artistes)	500 000 $	X	MCC Observatoire de la culture DDCIS Services Québec
SA11 Comprendre et documenter les enjeux de rareté de main-d'œuvre en culture sur tout le territoire québécois	A46 Mener une enquête de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en culture (étude et recommandations)	A46 - Sources de données et méthodologies recensées - Action réalisée par une instance ou des instances (enquête de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en culture)	**Porteurs** Ministères Compétence Culture **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 2 ans Réalisation de l'étude par firme majeure de consultants spécialisés Implique 2 enquêtes de rémunération (salariés+TA et artistes)	250 000 $	X	MCC DDCIS Services Québec
SA12 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration des conditions de travail du secteur culturel	A47 Faciliter l'accès à des subventions salariales adaptées aux spécificités du secteur culturel (soutien pour la pérennisation des postes, etc.) (ministère du Travail, MESS, Services Québec	A47 - Nombre de programmes révisés - Nombre de bénéficiaires	**Porteurs** Structure de concertation de conditions de travail **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 2 ans Recherche, analyse et rédaction Représentation	100 000 $		ÉNAP ou chaire de recherche Associations et regroupements sectoriels et régionaux
					177 060 000 $		

NOTES EXPLICATIVES POUR L'ESTIMATION DES COÛTS

* Le montant de 175 M$ associé à l'action 20 est issu d'une estimation macroéconomique effectuée par la firme d'économistes AppEco. Ajouter 4 % et 1 %. Un ajustement pourrait être nécessaire à la suite des études qui seront menées.
* L'évaluation financière des actions 27, 29, 31, 34, 35 et 47 commande la réalisation d'études en amont avant de pouvoir être quantifiée.

Orientation 3
Proposer des parcours de formation cohérents pour le développement des compétences et propres aux spécificités professionnelles

OBJECTIFS :
1. Favoriser et soutenir le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle
2. Reconnaître et soutenir la diversité et l'innovation dans les programmes, les parcours et les modes d'apprentissage

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA13 Militer pour l'atteinte d'une juste rémunération pour les artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture Développer des formations accessibles qui répondent aux tendances actuelles et aux besoins de compétences	**Formation continue** A52 Consolider les mécanismes de collaboration entre tous les promoteurs actifs de formation continue en culture	A52 - Nombre et récurrence de rencontres de réseautage et des outils de partage incluant tous les promoteurs actifs de formation continue en culture - Nombre de collaborations	**Porteurs** Compétence Culture CFC **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Activités de concertation Activités de transfert de connaissance Diffusion d'information Partage des données	500 000 $	X	Ententes particulières Services Québec, DDCIS
SA14 Reconnaître la valeur, la diversité et l'importance de la formation en culture	**Toutes formations** A57 Trouver les mécanismes et les partenaires pour l'évaluation des processus de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que des diplômes obtenus à l'étranger	A57 - Nombre de partenaires pour l'évaluation des processus de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que des diplômes obtenus à l'étranger - Nombre de mécanismes	**Porteurs** Compétence Culture **Partenaires** MESS, MEQ, centres de services scolaires, Associations et regroupements sectoriels et régionaux concernés	Sur 5 ans Recherche et démarches Production de documents Diffusion de l'information	250 000 $	X	MIFI FDRCMO
SA15 Innover dans les contenus, les méthodes pédagogiques et les formats de formation	A63 Encourager le développement de nouvelles méthodes pédagogiques adaptées aux nouvelles tendances (technologique, co-apprentissage, etc.)	A63 - Actions de diffusion de l'information au niveau des nouvelles méthodes pédagogiques - Pourcentage de formations ayant recours aux nouvelles méthodes pédagogiques - Financement permettant de réaliser ces activités	**Porteurs** Compétence Culture **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 4 ans Veille Production de documents Diffusion de l'information Offre de formation Représentation politique Séminaires/colloques	400 000 $	X	FDRCMO Services Québec MDEIE

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA16 Assurer une adéquation entre les programmes, le financement et les besoins du secteur culturel en formation	**Formation initiale** A67 Déterminer des métiers nécessitant des programmes courts de formation et favorisant une alternance travail-études A69 Développer des filières de formation cohérentes comprenant des niveaux préparatoires et de la formation supérieure **Formation continue** A70 Assurer le renouvellement et la bonification de l'entente gouvernementale soutenant la formation continue en culture (engagement tripartite MCC, MESS, CPMT)	A67 - Nombre de métiers identifiés - Nombre de partenaires A69 - Nombre de partenaires consultés - Le diagnostic sur les filières de formation est réalisé pour 3 disciplines A70 - Une bonification de 77 % du budget quinquennal octroyé de 2018-2019 à 2022-2023	**Porteurs** Compétence Culture (A67 et A70) MCC (A69) **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux Réseau des CRC CFC MCC MES MEQ MESS CPMT Services-Québec ADESAQ	Formation initiale (A67) Sur 4 ans Consultation pour identifier les métiers nécessitant l'établissement de programmes courts Identification des partenaires pouvant développer des programmes courts	100 000 $		MCC MESS CPMT Services Québec FCRCMO
				Formation initiale (A69) Sur 4 ans Consultation et diagnostic sur les filières de formation préparatoire et supérieure (3 disciplines)	300 000 $		
				Formation continue (A70)* Sur 5 ans Demande de l'engagement tripartite comprenant le financement de la coordination de la formation continue et autres dépenses liées à la formation continue	51 700 000 $	X	
SA17 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'amélioration de la formation initiale et du développement des compétences en culture	A72 Favoriser la création d'un mécanisme de concertation interministérielle pour la formation initiale en culture (MCC, MES et MEQ)	A72 - Identification des partenaires sectoriels et ministériels - Un comité ou une Table est créé pour la formation initiale en culture (MCC, MEQ, MES)	**Porteurs** MCC ADESAQ **Partenaires** Associations et regroupements sectoriels et régionaux, écoles d'art et institutions d'enseignement	Sur 4 ans Représentation politique Coordination du mécanisme de concertation Frais de réunion	80 000 $	X	MCC Services Québec (Table de concertation ad hoc)
					53 330 000 $		

NOTES EXPLICATIVES POUR L'ESTIMATION DES COÛTS

* La projection financière de l'Entente tripartite en lien avec l'action 70 fixe un montant évalué à 51,7 M$, soit un engagement supplémentaire de 23,1 M$ sur les 5 prochaines années (2023-2028).
* Du 51,7 M$, 28,6 M$ sont déjà reconduits et correspondent à l'engagement quinquennal précédent (2018-2023).

Enjeu 3 – La richesse de la diversité des personnes et l'approche inclusive de la pluralité des parcours

Orientation 4

Soutenir l'inclusion par des actions et des pratiques reposant sur l'ouverture aux diversités, adhérant aux principes d'équité en emploi et d'ascension professionnelle

OBJECTIFS :

1. **Sensibiliser et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) et leur impact sur les personnes**
2. **Reconnaître et promouvoir la pluralité et la richesse des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration en culture sur tout le territoire québécois**
3. **Reconnaître et lever les obstacles systémiques nuisant à l'accès au travail, à l'expression et l'épanouissement professionnel des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration dans les réseaux culturels**

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA18 Définir et assurer le maintien d'une structure de concertation permanente sur l'EDI en culture	A75 Identifier les parties prenantes de la structure de concertation EDI A77 Répertorier, mettre en commun et diffuser les initiatives EDI exemplaires en culture A78 Se doter de statistiques et d'états à jour afin de suivre les progrès liés à l'EDI A80 Mettre en place des processus de communication régulière pour le secteur culturel autour de l'EDI en culture	A75 - La structure de concertation est créée A77 - Nombre d'initiatives identifiées - Nombre d'espaces de diffusion annuelle des initiatives - Nombre de travailleuses, travailleurs, artistes rejoint(e)s - Nombre de partage de l'information A78 - Les données liées à la progression de l'EDI dans le secteur culturel sont colligées A80 - Nombre de communications autour de l'EDI culturel - Nombre de personnes rejointes par les outils de communications identifiés	**Porteurs** Culture Montréal DAM **Partenaires** UQO- Julie Bérubé (Diversité et inclusion en culture) Associations et regroupements sectoriels et régionaux Comités consultatifs (CPMT) Observatoire de la culture	Sur 5 ans Coordination de la structure de concertation Recherche et recension Documentation Diffusion de l'information	705 000 $	X	MCC Services Québec (Table de concertation ad-hoc) Observatoire de la culture Ville de Montréal Conseils des arts MIFI
SA19 Mettre en place des campagnes de sensibilisation et de promotion	A81 Faire une campagne de sensibilisation à l'EDI afin de réduire les préjugés et contrer le racisme systémique A82 Faire une campagne de promotion mettant en valeur les trajectoires professionnelles multiples et diverses	A81 - Action réalisée (campagne de sensibilisation à l'EDI) - Portée (nombre de personnes rejointes, nombre de clics, de visionnements, etc.) A82 - Action réalisée (campagne de promotion axée sur la diversité) - Portée (nombre de clics, de visionnement, etc.)	**Porteurs** Compétence Culture **Partenaires** Structure de concertation	Sur 3 ans Recherche Production Campagne de promotion	1 950 000 $	X	Aide au développement culturel autochtone MCC MIFI BINAM FDRCMO

Stratégie d'action	Actions/moyens	Cibles et indicateurs	Porteurs et partenaires potentiels	Activités à financer	Estimation des coûts	Priorités 2023-2024	Piste de financememnt
SA20 Faciliter l'accès des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration à tous types de postes au sein du secteur culturel	A86 Accompagner et former les organisations dans le développement et l'adoption de processus EDI en matière de recrutement, de sélection, d'accueil et d'évaluation	A86 - Nombre d'outils élaborés dans La Trousse RH EDI - Nombre de directions et les équipes formé(e)s à l'EDI - Nombre de formations et d'accompagnement réalisés	**Porteurs** DAM Culture Montréal **Partenaires** Services Québec Ordre des CRHA Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Recherche et documentation Élaboration d'outils Diffusion d'information Accompagnement et formations (inclus dans l'engagement tripartite - réf.: SA16)	350 000 $	X	Services Québec FDRCMO MCC Conseils des arts MIFI BINAM
SA21 Favoriser un accès équitable au financement public pour les personnes et les organisations issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration	A89 Encourager l'adaptation de programmes de financement à plus de flexibilité et d'accessibilité (critères, modalités) A90 Recommander de poursuivre une représentativité des jurys de pairs incluant des personnes issues des communautés autochtones, de la diversité et de l'immigration	A89 - Mise en place de programmes de financement plus flexibles et accessibles A90 - Recommandations quant à la composition des jurys de pairs aux instances de différents paliers de gouvernement	**Porteurs** Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Représentation politique (contribution en services)	0 $		Associations et regroupements sectoriels et régionaux
SA22 Développer des collaborations étroites entre les instances gouvernementales concernées pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel	**A91 Dans le renouvellement de l'entente gouvernementale soutenant la formation continue en culture (engagement tripartite MCC, MESS, CPMT), identifier et soutenir un promoteur collectif autochtone**	A91 - Un promoteur collectif autochtone est reconnu et soutenu - Développement d'une programmation de formation autochtone	**Porteurs** Compétence Culture **Partenaires** Regroupement autochtone Associations et regroupements sectoriels et régionaux	Sur 5 ans Financement du promoteur autochtone (inclus dans dans l'engagement tripartite - réf.: SA16)	0 $		MCC Services Québec FDRCMO
					3 005 000 $		

CONDITIONS PRÉALABLES À LA RÉALISATION DU PLAN D'ACTION					
OBJECTIF	Définir et assurer le maintien d'une coordination permanente du Plan d'action pour les ressources humaines en culture				
ACTIONS	Mettre en place des mécanismes de gouvernance et des processus de communication régulière entre les parties prenantes pour les 4 orientations distinctes du Plan d'action				
	Assurer une représentativité au sein de la structure de concertation permanente				
	Coordonner les structures de concertation mises en place pour l'avancement du Plan d'action				
	Mener une veille stratégique sur les nouvelles tendances et nouveaux programmes visant les ressources humaines				
	Assurer un suivi de l'évolution du Plan d'action et en diffuser les résultats				
BESOINS SUR 5 ANS				**Estimation des coûts**	**2023-2024**
	Chargé(e) de projet, Soutien logistique, administratif et de recherche	790 000 $			
	Opérations et communications	200 000 $			
			Total	**900 000 $**	**192 000 $**

BESOINS FINANCIERS DES ACTIONS PRIORISÉES		
	Estimation des coûts (5 ans)	**Estimation 2023-2024**
Total global	**234 935 000 $**	**48 047 086 $**

Réalisation

Compétence Culture
Pascale Landry, directrice générale
Yoan Leviel, chargé de communications

Dynamo
Anne Loranger-King, conseillère stratégique
Sophie Pétré, conseillère stratégique
Raphaëlle Rinfret-Pilon, conseillère stratégique

La Pieuvre
Dominic Rozon
Yannic Rozon
Gabriel Svaldi

Consultantes
Fabienne Cabado
Christine Harel
Sylvie Meste

Conception graphique
Contraste conception graphique

Révision
Mélanie Racette

Un immense merci aux équipes de Compétence Culture, de Dynamo et de La Pieuvre,
qui ont démontré un engagement de tous les instants dans l'ensemble du processus de *Culture en action*.

Conseil d'administration de Compétence Culture

ARTS DE LA SCÈNE

(Christine Bouchard) – En Piste, Regroupement national des arts du cirque
Julie-Anne Richard – RIDEAU
(Catherine Voyer-Léger) – Conseil québécois du théâtre
Vincent Ranallo – Association québécoise des marionnettistes
(Véronique Clément) – Réseau d'enseignement de la danse
Danielle Thibault – Conseil québécois du théâtre
(Pierre-David Rodrigue) – La danse sur les routes

ARTS VISUELS, MÉTIERS D'ART ET ARTS NUMÉRIQUES

Julien Silvestre – Conseil des métiers d'art du Québec – PRÉSIDENT
Maryse Beaulieu – Regroupement des Artistes en Arts Visuels

AUDIOVISUEL ET ENREGISTREMENT SONORE

Catherine Blanchette – Union des artistes - VICE-PRÉSIDENTE
Sandrine Archambault – Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma
Lyette Bouchard – Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
(Gilles Charland) – Association québécoise des travailleurs de l'image et du son
(Pierre Blanchet) – Union des artistes

LITTÉRATURE, MUSÉOLOGIE ET PATRIMOINE

Stéphane Chagnon – Société des musées du Québec
Geneviève Lauzon – Union des écrivaines et des écrivains québécois

TERRITOIRES

Madeleine Perron – Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue – TRÉSORIÈRE
Nancy Bélanger – Culture Montérégie
(Andrée St-Georges) – Culture Lanaudière

Les noms des personnes entre parenthèses ne font plus partie du conseil d'administration en mars 2023.

Remerciements

La réalisation de ce Plan d'action a nécessité la contribution de personnes dont l'implication constante est à reconnaître et à remercier :

Les membres de la Table de concertation ad hoc
Les membres du conseil d'administration de Compétence Culture

Toutes les personnes qui ont participé aux différentes étapes :

Sondage web
Groupes de discussion
Comités thématiques
Grands Ateliers printanier et automnal

Les personnes dont l'expertise a été sollicitée lors de séances de travail ou de rencontres individuelles :

Nancy Bélanger, Marie-Dominique Bélisle, Julie Bérubé, Laure Cherrière, Martine D'Amours, Sophie Desjardins, Richard Imbeau, Mayi-Eder Inchauspé, Julie O'Bomsawin, Sophie Préfontaine, Julie-Anne Richard, Julien Silvestre, Julie Simard, Josée Tremblay, Marjolaine Tshernish

Le projet *Culture en action* a été réalisé grâce au soutien financier de :

Services-Québec – Direction régionale de l'Île-de-Montréal

Compétence Culture bénéficie du soutien financier du Gouvernement du Québec, plus précisément :

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministère de la Culture et des Communications
Commission des partenaires du marché du travail
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Québec

Annexe 1

Processus de *Culture en action*

La consultation et la concertation

Collecte de données

Mars à mai 2022 – Réunions de la Table de concertation ad hoc
23 mars au 4 avril 2022 – Sondage auprès de 590 personnes
Avril 2022 – 12 groupes de discussion – 75 personnes
Mai 2022 – 4 comités thématiques (Filet social – Conditions de travail – Formation et développement des compétences – Équité, diversité et inclusion) – 70 personnes
2 et 3 juin 2022 – Grand Atelier printanier – 172 personnes

Consultation sur la rédaction préliminaire du Plan d'action

Septembre 2022 – Table de concertation ad hoc
Octobre 2022 – Conseil d'administration de Compétence Culture – Comités thématiques – Groupes d'expert(e)s – Rencontres de spécialistes

Priorisation des actions

24 et 25 novembre 2022 – Grand Atelier automnal -117 personnes
Décembre 2022 à janvier 2023 – Table de concertation ad hoc et le conseil d'administration de Compétence Culture

Gouvernance du processus

Septembre 2022 à janvier 2023 – Étapes de rédaction itérative du Plan d'action présentées et validées par la Table de concertation ad hoc et le conseil d'administration de Compétence Culture

La documentation

Trois études

- AppEco, *Analyse de la contribution économique de la culture, de l'impact de la pandémie et des mesures de soutien* (mai 2022)
- Dynamo et Compétence Culture, *Diagnostic sur les enjeux et les priorités en ressources humaines du secteur culturel* (mai 2022)
- Compétence Culture, *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021* (juin 2018)

Analyse quantitative et qualitative des données recueillies

- 180 enjeux – 236 pistes de solutions – 62 changements souhaités – 5 changements ultimes
- 6 champs d'action :
  – Mobilisation et concertation
  – Diversité des milieux
  – Recherches et études Innovation et création
  – Programmes et politiques publiques
  – Financement

Un chaleureux merci à toutes les personnes ayant participé en tout ou en partie aux activités de concertation.

Annexe 2

Membres de la Table de concertation ad hoc

L'organisation de la Table de concertation ad hoc est inspirée des approches citoyennes de concertation des tables de quartier. Sa composition a été établie afin de favoriser des discussions et des prises de décisions reposant sur la pluralité des points de vue de différentes parties prenantes de l'écosystème culturel.

Eloi ArchamBaudoin	Union des artistes
Pierre Arsenault	Ministère de l'Éducation
Christine Bouchard	Compétence Culture
Éric Boulé	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Véronique.Brisson Duchesne	Ministère du Tourisme
François-G.Chevrier	Événements Attractions Québec
Martin Choquette	Carrefour jeunesse-emploi Montréal
Chantale Dubois	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Pierre-Adrien Gauthier-Marcil	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Isabelle L'Italien	Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal
Pascale Landry	Compétence Culture
Éric Lord	Réseau des conseils régionaux de la culture du Québec
Stéphanie Ménard	Ministère de la Culture et des Communications
Audrey Murray	Commission des partenaires du marché du travail
Tau S. Bui	Diversité artistique Montréal
Marie-Rose Sénéchal	Ministère du Tourisme

Annexe 3

Membres des Comités thématiques

Comité Formation et développement des compétences

Julien Audet	Compétence Culture
Marie-Dominique Bélisle	Bibliothèque et Archives nationale du Québec
Lyette Bouchard	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Christine Bricault	Conseil québécois du patrimoine vivant
Pascale Bureau	Ministère de la Culture et des Communications
Fabienne Cabado	Consultante
Maryse Gervais	Compétence Culture
Mélanie Gosselin	Culture Laurentides
Jean Hamel	Institut national de l'image et du son
Bouchra Klaoua	Services Québec
Isabelle L'Italien	Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal
Céline Le Merlus	Société des musées du Québec
Renaud Legoux	HEC Montréal
Mériol Lehmann	Artiste
Alexandre Pomerleau	Ministère de la Culture et des Communications
Marie-Joanie Raymond	Réseau d'enseignement de la danse
Mickaël Spinnhirny	Agence Mickaël Spinnhirny
Alexandre Vézina	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

Comité Équité, Diversité et Inclusion

Karine Awashish	Coop Nitaskinan
Pascale Bureau	Ministère de la Culture et des Communications
Pascale Chanoux	Comité consultatif Personnes handicapées
Andrés Cuéllar	Compétence Culture
Rose-Marie Derosier	Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Maria Eugenia Garza	La danse sur les routes
Arthurs Gideon	Soulpepper Theatre Company and the Young Centre for the Performing Arts
Christine Harel	Consultante
Bouchra Klaoua	Services Québec
Yoan Leviel	Compétence Culture
Feven Mariam	Artiste
Pierre-David Rodrigue	La danse sur les routes du Québec
Michaël Séguin	Université Saint-Paul
Alexandre Vézina	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Catherine Voyer-Léger	Conseil québécois du théâtre
Verónica Zúñiga Salas	Ministère de la Culture et des Communications

Comité Filet social

Sandrine Archambault	Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
Jamil Azzaoui	Artiste
Catherine Blanchette	Union des Artistes
Maryse Brassard-Lévesque	Compétence Culture
Pascale Bureau	Ministère de la Culture et des Communications
Martine D'Amours	Université Laval
Ariane Deslions	Artiste
Elsa Fortant	Compétence Culture
Luc Fortin	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
Alexis Girard-Aubertin	Ville de Québec
Geneviève Lauzon	Union des écrivaines et des écrivains québécois
David Lavoie	Festival TransAmériques
Karine Ledoyen	Danse K par K
Alexandre Pomerleau	Ministère de la Culture et des Communications
Sophie Préfontaine	Avocate
Christian Robitaille	Le Diamant

Comité Conditions de travail

Valérie Beaulieu	Culture Montréal
Catherine Blanchette	Union des Artistes
Stéphane Chagnon	Société des musées du Québec
Annick Charette	Confédération des syndicats nationaux
Shérane Figaro	Travailleuses et travailleurs regroupés des arts, de la culture et de l'événementiel
Katia Grubisic	N/D
Christine Harel	Consultante
Steve Huot	Danse Partout
Caroline Johnson	Le Refrain
Céline Le Merlus	Société des musées du Québec
Parise Mongrain	Confluence
Subtil Perrette	Musée des métiers d'art du Québec
Valérien Perreve	Compétence Culture
Madeleine Philibert	Compétence Culture
Ségolène Roederer	Culture Montréal
Josée Roussy	Centre de création de diffusion de Gaspé
Marc-André Simard	EXEKO

Annexe 4

Participant(e)s Grands Ateliers printanier et automnal

Audrey-Ann Allen	Travailleuse autonome
Alexandre Alonso Alvarez	Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec
Eloi ArchamBaudoin	Union des artistes
Sandrine Archambault	Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma
Adèle Arseneau	Arrimage, corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
France Arseneau	Arrimage, corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Annab Aubin – Thuot	Brimbalante – École de clown
Carolyn Auclair	Le Monastère
Jamil Azzaoui	Travailleur autonome
Sylvette Babin	Revue Esse
Aminah Bahri	Travailleuse autonome
Alexandra Bailly	Comité sectoriel de main d'oeuvre économie sociale et action communautaire
Sébastien Balbino	Compétence Culture
Jessica Barriault	Culture Gaspésie
Paula Barsetti	Théâtre de la LNI
Daniel Bastien	Regroupement québécois de la danse
Rosalie Beauchamp	Le Monastère
Danielle Beauchemin	Union des artistes
Julie Beaudoin	Conseil des Arts de Montréal
Maryse Beaulieu	Regroupement des Artistes en Arts Visuels

Paule Beaudry	Conseil des arts de Montréal
Gilles Bélanger	Les Amis de la Culture et Les Artistes Point-arts
Nancy Bélanger	Culture Montérégie
Marie-Dominique Bélisle	Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Geneviève Béliveau	Société d'histoire de Drummond
Guy Bellavance	Institut national de la recherche scientifique
Charles Bender	Artiste
Marie Eve Berlinger	POP, culture + numérique
Chloé Besner	DynamO Théâtre
Rachel Billet	Machinerie des arts
Pierre Blanchet	Union des artistes
Catherine Blanchette	Union des artistes
Catherine Bodmer	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
Martin Boisjoly	Le Carré des Lombes
Cathy Bolan	Government of Canada, Canadian heritage, Arts Branch
Elma Bos	Conseil culturel fransaskois
Christine Bouchard	Compétence Culture
Lyette Bouchard	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Emilie Boucher	Travailleuse autonome
Anne-Marie Boudreau	Arrimage, corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Aziz Boughedir	Travailleur autonome
Chantal Boulanger	Association des écoles supérieures d'art du Québec
Céline Brassard	Association québécoise des auteurs dramatiques
Maryse Brassard-Lévesque	Compétence Culture
Céline Breton	Culture Gaspésie

Christine Bricault	Conseil québécois du patrimoine vivant
Amélie Brisson-Darveau	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
Marie-France Brunelle	Culture Côte-Nord
Tau S. Bui	Diversité artistique Montréal
Pascale Bureau	Ministère de la Culture et des Communications
Fabienne Cabado	Consultante
Marie-Maude Camirand	Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec
Stéfane Campbell	Stéfane Campbell
Viêt Cao	Synapse C
Nadia Cardin	Conférencière
Marilyn Carnier	Chants Libres
Chantal Caron	Fleuve Espace danse
Mélanie Carpentier	L'organisme
Agnese Cazzavillan	Allia (Femmes du cinéma de la télévision et de médias numériques)
Stéphane Chagnon	Société des musées du Québec
Lysandre Champagne	Observatoire de la culture et des communications du Québec
Vincent Champagne	Institut national de l'image et du son
Louise Chapados	Conseil des métiers d'art du Québec
Gilles Charland	Association québécoise des travailleurs de l'image et du son
Esther Charron	Bishop's University
François-G. Chevrier	Événements Attractions Québec
Martin Choquette	Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal Centre-Ville
Ada Cirstoiu	Cible retour à l'emploi
Manon Claveau	Maison Théâtre
Agathe Coeurderoy	L'Artère, art de la danse et du mouvement

Aurélie Coignet	Arrimage, corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Andrés Cuéllar	Compétence Culture
Véronique Cyr	Arrimage, corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Martine D'Amours	Université Laval
Marie-Eve Dagenais	Productions Jeun'Est/Prodigium
Valerie Daigneault	Bureau du Cinéma et de la Télévision du Québec
Géraldine Dallaire	Pôle entrepreneuriat culturel et créatif
Zélie Davin	Compétence Culture
Rafaël De La Durantaye	École de cirque des îles
Mariana de Melo	Culture Montréal
Jean-Charles Denis	AppEco
Camille Dezauzier	Fédération culturelle canadienne-française
Marc Douesnard	Conseil des métiers d'art du Québec
Christine Duplessis	Fédération culturelle canadienne-française
Nathalie Dussault	Regroupement des artistes en arts visuels
Dominic Dutil	Travailleur autonome
Alexandre Emond	Ace media
Hector Jose Estrada	Cible retour à l'emploi
Karla Étienne	Artiste
Michelle Ferland	Association des professionnels de l'édition musicale
Thais Ferreira	Diversité Artistique Montréal
Shérane Figaro	Travailleuses et travailleurs regroupés des arts, de la culture et de l'événementiel
Elsa Fortant	Compétence Culture
Katy Fortin	Culture Montérégie
Luc Fortin	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec

Marie-Aimée Fortin-Picard	Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Francine Gagné	Circuit-Est
Sylvie Gamache	Consultante
Heloise Garant	N/D
William Gault	MAPP_MTL
Caroline Gauthier	YES Montreal
Pascal Genet	Société de développement des entreprises culturelles
Maryse Gervais	Compétence Culture
Thomas Giboudeaux	MUTEK
Mélanie Gosselin	Culture Laurentides
Stéphane-Billy Gousse	Fédération nationale des communications et de la culture
Mélanie Grégoire	Travailleuse autonome
Anne-Sophie Grenier	Travailleuse autonome
Martine Groulx	La paresse au travail inc. (Lazy At Work Inc.)
Valérie Guilmain	Ministère de la Culture et des Communications
Aurélie Guye-Perrault	La Pieuvre
Jean Hamel	Institut national de l'image et du son
Jowi Harvey	Coop Raquette
Sophie Hébert	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Gisèle Henne	Culture Laurentides
Vanessa Herrick	English Language Arts Network
Hélène Hotton	Société de développement des périodiques culturels québécois
Anne-Marie Jean	Conseil des arts et lettres du Québec
Caroline Johnson	Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants
Bouchra Kaloua	Services Québec

Georgette Koblan	Culture Mauricie
Isabelle L'Italien	Conseil de la formation continue Arts et culture de l'Île-de-Montréal
Patrick Labbe	Centrale Alternative
Bernard Lagacé	Diagramme – gestion culturelle
Sarah Lamarche	Culture Estrie
Pascale Landry	Compétence Culture
Mélanie Langlois	Travailleuse autonome
Anne-Marie Lanthier	Conseil québécois du théâtre
Dominique Lapointe	Culture Bas-Saint-Laurent
William César Lareau	Synapse C
Myriam Larose Truchon	Diversité artistique Montréal
Sarah-Ann Larouche	Confluence – Créateur de vocations
Geneviève Lauzon	Union des écrivaines et des écrivains québécois
Hubert Lavallée-Bellefleur	Festival Colline et Chapelle du rang 1
David Lavoie	Festival TransAmériques
Alexis Leborgne	Travailleur autonome
Jean-Richard Lefebvre	Société Professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec
Marie-France Legault	Maison théâtre
Mériol Lehmann	Travailleur autonome
Sophie Lemercier	Culture Lanaudière
Véronic Lemieux	Ministère du Tourisme
Karine Lepage	Ministère du Tourisme
Étienne Lessard	Pop Culture
Etienne Lévesque	Ministère de la Culture et des Communications
Yoan Leviel	Compétence Culture

Clara Lhotellier	Travailleuse autonome
Éric Lord	Réseau des conseils régionaux de la culture du Québec
Nathalie Maillé	Conseil des arts de Montréal
Dominique Malo	Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants
Jacinthe Marcil	Travailleuse autonome
Ivan Marinov	Synapse C
Sandra Matte	Centre québécois de l'institut canadien des technologies scénographiques
Julien Mc Donald-Guimond	AppEco
Nadine Medawar	Regroupement québécois de la danse
Stéphanie Ménard	Ministère de la Culture et des Communications
Sylvie Meste	Consultante Affaires culturelles
Michèle Méthot	Les Productions de l'Ange Vagabond
Parise Mongrain	Confluence – Créateur de vocations
Stephane Moraille	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists Montreal
Maryse Morin	N/D
Félicité Moro	Services Québec
Ana Maria Mujica	Services Québec
Audrey Murray	Commission des partenaires du marché du travail
Jane Needles	Needles' Consulting Services
Laurence Orillard	Confluence – Créateur de vocations
Jean-François Ouellet	Culture Laval
Catherine Paquet	Culture Outaouais
Camille Paquin	Consultante
Simon Paradis	Diversité artistique Montréal
Christelle Pare	École nationale de l'humour

Jérôme Payette	Association des professionnels de l'édition musicale
Sébastien Payette	Services Québec
Natacha Pelletier	Culture Centre-du-Québec
Patricia Pelletier	Ministère de la Culture et des Communications
Sonia Pelletier	Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation
Caroline Pépin-Roy	Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Émilie Perreault	Artiste
Valérien Perreve	Compétence Culture
Madeleine Perron	Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue
Madeleine Philibert	Compétence Culture
Alexandre Pomerleau	Ministère de la Culture et des Communications
Dominique Poulin	Conseil des métiers d'art du Québec
Marie-Claire Poulin	Cible Retour à l'Emploi
Joanne Pouliot	Association des professionnels de l'industrie de l'humour
Sophie Préfontaine	Avocate
Samuel Provost	Travailleur autonome
Simon Prud'homme	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Tayebeh Rahimi	Centre Génération Emploi
Vincent Ranallo	Association québécoise des marionnettistes
Marie-Joanie Raymond	Réseau d'enseignement de la danse
Dominique Rheault	Culture Bas-Saint-Laurent
Julie-Anne Richard	RIDEAU
Isabelle Ringuet	Patrimoine canadien
Denis Roberge	Les Productions Edelweiss
Noémie Rochefort	Journaliste Sors-tu

Pierre-David Rodrigue	La danse sur les routes du Québec du Québec
André Rousseau	Cible Retour à l'Emploi – Montréal
Roseline Rousseau-Gagnon	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Joanie Roy	Association des compagnies de théâtre
Jérémie Roy	Artiste
Dominic Rozon	La Pieuvre
Yannic Rozon	La Pieuvre
Cristina Ruscio	AppEco
Amélie Saffré	Artopole
Rachel Sansregret	Culture Laval
Éloïse Sauvé	Pop Culture
Vincent Seguin	Guilde des musiciens et musiciennes du Québec
Chamilia Sibgatoulina	Services Québec
Julien Silvestre	Conseil des métiers d'art du Québec
Yan St-Onge	Artiste
Camille Stringer	Chapelle du rang 1
Perrette Subtil	Musée des métiers d'art du Québec
Gabriel Svaldi	La Pieuvre
Adrien Taret	Travailleur autonome
Caroline Thibault	Conseil des métiers d'art du Québec
Maude Thibault-Morin	Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation
Amelie Tintin	Association québécoise de la production médiatique
Aminah Tran Bhari	Travailleuse autonome
Pierre Tremblay	Théâtres Unis Enfance Jeunesse
Florence Troncy	SAMS

Anne Trudel	Artiste
Dominic Trudel	Conseil québécois de la musique
Marjolène Turcotte	Théâtres Unis Enfance Jeunesse
Emilie Vachon	L'Aubergine
Sasha Valdes	Culture Côte-Nord
Tania Viau	Culture Laurentides
Mavi Villada	Artiste
Manon Villeneuve	Culture Saguenay–Lac-Saint-Jean
Mikaël Vitali	Théâtre Aux Écuries
Aude Watier	La danse sur les routes du Québec du Québec
Jon Weisz	Scènes de Musique Alternatives du Québec
Anne-Marie White	Pauvre Gertrude
Verónica Zúñiga Salas	Ministère de la Culture et des Communications

Annexe 5

Modèle de coordination de la formation continue en culture

Une approche novatrice de la formation continue en culture

Avec comme maître d'œuvre Compétence Culture, comité sectoriel de la main-d'œuvre en culture, le secteur culturel s'est doté d'une approche unique et novatrice pour répondre aux besoins de développement des compétences de sa main-d'œuvre : le Modèle de coordination de la formation continue. Ce modèle a été rendu possible grâce à une collaboration interministérielle fructueuse entre le ministère du Travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et avec la contribution financière de Services Québec.

En 2000, le secteur culturel se dotait d'une Stratégie de développement des ressources humaines en culture, suivi, quelques mois plus tard, d'une entente entre le ministère de la Culture et des Communications, le ministère du Travail et de l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail. D'abord connu comme un projet pilote (2001-2007), le modèle instauré dans le secteur culturel se consolide et prend le nom de Modèle de coordination de la formation continue en culture. Il connaît deux évaluations majeures (2005 et 2017), toutes deux positives. La dernière évaluation a mené à la bonification de l'Engagement tripartite en juin 2018.

En 2018, les partenaires de l'Engagement tripartite réaffirment leur soutien au Modèle, notamment par des investissements majeurs. Ces investissements ont été faits dans le contexte de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, de la Stratégie nationale sur les ressources humaines (2018-2023) et de la Politique culturelle du Québec (2018-2023). L'Engagement avait une portée de 5 ans.

Le Modèle repose sur la collaboration et la synergie des actions des promoteurs sectoriels et régionaux actifs en développement des compétences. Bénéficiant d'une personne (ou de quelques personnes) dédiée spécifiquement au développement des compétences et soutenu par un financement de la coordination de la formation continue, le Modèle regroupe une cinquantaine d'associations et regroupements sectoriels, syndicats et de regroupements régionaux en culture. Il comporte notamment un soutien financier pour les activités de formation continue en culture et pour le déploiement, partout au Québec, de personnes assumant la coordination des activités de formation et de développement des compétences.

COMPÉTENCE CULTURE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

1450, rue City Councillors, bur. 700
Montréal (Québec) H3A 2E6

competenceculture.ca