



**« L'UNION DES ARTISTES, VOÉE AU RESPECT DE
L'ARTISTE ET À SA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE ! »**

POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE
de l'UDA pour les artistes du Québec
et du Canada d'expression française

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
TERMINOLOGIE	5
CONTEXTE	7
VISION DE L'UNION DES ARTISTES EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ARTISTES	9
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	10
CLIENTÈLE VISÉE	11
SECTEURS D'APPRENTISSAGE	12
LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS	13
MODALITÉS DE GESTION	15
DIFFUSION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE	16

Introduction

L'Union des artistes a été créée en novembre 1937. L'UDA est un syndicat professionnel reconnu en vertu de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (Québec, décembre 1987) et de la Loi concernant le statut de l'artiste et régissant les relations professionnelles entre artistes et producteurs au Canada (Ottawa, juin 1992). L'UDA représente les artistes œuvrant en français au Québec et ailleurs au Canada, de même que tous les artistes œuvrant dans une autre langue que le français sauf dans une production faite et exécutée en anglais et destinée principalement à un public de langue anglaise. Plus de 7 400 membres actifs et 4 500 membres stagiaires en font partie. L'Union a pour mission l'identification, l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux des artistes.

Avec les années, l'Union des artistes est parvenue, par la négociation, à signer des ententes collectives de travail avec les plus importants organismes, institutions et entreprises de la scène et de l'audiovisuel.

L'Union gère aujourd'hui une cinquantaine d'ententes collectives couvrant les secteurs des annonces commerciales, du cinéma, du disque, du doublage, de la scène et de la télévision. Ces ententes assurent des conditions minimales de travail et de rémunération pour les artistes engagés par les producteurs œuvrant dans ces différents secteurs d'activités.

L'UDA est affiliée à la Fédération Internationale des Acteurs (FIA) et est membre du Conseil québécois des ressources humaines en culture - CQRHC.

Statut juridique

Réclamée de longue date par l'UDA, la loi québécoise sur le statut de l'artiste reconnaît le caractère spécifique d'entrepreneurs indépendants des artistes. La Commission de reconnaissance des associations d'artistes, créée par la Loi, a confirmé la juridiction de l'Union pour les représenter. À la suite des amendements adoptés en juin 1997, cette commission est maintenant la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs.

Issu de la loi canadienne sur le statut de l'artiste, le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs a également accordé une reconnaissance juridique à l'Union en 1996.

Par ailleurs, en avril 1997, Ottawa a reconnu le principe des droits voisins aux artistes sur leurs prestations sonores en modifiant la Loi sur le droit d'auteur.

L'UDA a agi comme chef de file et grand rassembleur afin d'amener le gouvernement du Québec à investir dans la formation continue et le développement professionnel des auteurs, créateurs, interprètes et travailleurs du milieu de la culture. L'UDA a participé et même suscité les premières rencontres qui ont mené à la création de la Table des auteurs, créateurs, interprètes (ACI), puis participé à toutes les réunions qui ont mené à la création du Conseil québécois des ressources humaines en culture. Depuis la création du CQRHC, l'UDA y a joué un rôle prépondérant. De concert avec tous les partenaires, le CQRHC a obtenu et réussi à maintenir des investissements du Ministère de la Culture et d'Emploi-Québec en cette matière.

Structure politique

L'Union des artistes est une organisation démocratique dont les membres élisent directement les administrateurs qui siègent sur leur conseil d'administration. Sa structure politique est la suivante :

- L'**Assemblée** se compose de tous les membres actifs en règle. Sous ses diverses formes, l'Assemblée dispose de toutes les questions concernant l'Union.
- Le **Conseil d'administration** est composé de 21 administrateurs élus pour quatre ans par scrutin postal. Le Conseil prend toute décision utile à la poursuite des buts de l'Union.
- Le **Comité exécutif** est formé de cinq membres. Le président est élu par scrutin postal par l'ensemble des membres actifs en règle. Les premier et deuxième vice-présidents, le secrétaire général et le trésorier sont élus par et parmi les administrateurs élus. Le comité exécutif voit à la bonne marche de l'Union et à la mise en œuvre des orientations adoptées par l'assemblée et des politiques définies par le Conseil d'administration.
- Le **Président** est le principal porte-parole et représentant de l'Union.

Sections régionales

L'UDA est présente dans trois sections régionales : Montréal, siège social, Québec et Toronto.

Secteurs

Les membres actifs en règle sont invités à participer aux assemblées sectorielles dont le principal rôle est de mandater les comités de négociation et d'en approuver les résultats en vue de la conclusion ou du renouvellement d'ententes collectives.

Direction générale

Le Directeur général voit à l'administration quotidienne de l'Union. Il est imputable de sa gestion devant le Comité exécutif, le Conseil d'administration et l'Assemblée des membres.

Terminologie

- **Compétence**

Ensemble de connaissances, d'habiletés et d'attitudes qui permettent de réaliser adéquatement une tâche ou une activité de vie professionnelle.

- **Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)**

Le CQRHC est l'organisme rassembleur des associations et regroupements du secteur culturel qui a pour mission de contribuer à l'élaboration et à la réalisation de stratégies vouées à la reconnaissance du professionnalisme et au développement des ressources humaines dans ce secteur. Le CQRHC est un des vingt-six (26) comités sectoriels de la main-d'œuvre reconnus par Emploi-Québec.

- **Développement professionnel**

Ensemble des mesures de formation continue qui vise à maintenir ou à augmenter la compétence professionnelle d'un artiste ou d'un groupe d'artistes; ces mesures peuvent des moyens pour faciliter l'intégration de la relève et la réintégration au travail d'artistes en creux de carrière.

- **Formateur**

Experts du milieu ou autre, reconnus pour leurs connaissances, leur expérience et leur maîtrise du sujet qui s'engagent à partager leur savoir-faire. Ces formateurs doivent, de plus, démontrer un talent certain de pédagogue ou d'andragogue.

- **Formation continue**

La formation continue est un processus permanent alliant l'apprentissage (acquisition de compétences de base), la mise à jour des connaissances (maintien) et le perfectionnement (maîtrise).

- **Formation**

Toute activité d'apprentissage qui favorise l'acquisition de connaissances ou le développement d'habiletés.

- **Formation initiale**

Premier programme de formation offert par des institutions d'enseignement collégial ou universitaire conduisant à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

- **Loi 90 ou Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre**

En vertu de cette loi, tout employeur, dont la masse salariale pour une année civile est de 1 000 000 \$ et plus, est tenu de participer à la qualification de sa main-d'œuvre en investissant au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation.

- **Perfectionnement**

Toute activité d'apprentissage qui, par l'acquisition de connaissances ou le développement d'habiletés, vise à rendre un artiste plus apte à accomplir des tâches spécifiques qu'il soit autodidacte ou qu'il ait reçu une formation initiale

- **Professionnel**

Tout artiste-interprète, reconnu par ses pairs, ayant reçu une formation initiale ou autodidacte, qui exerce une activité dans un domaine artistique à des fins professionnelles, c'est-à-dire dans le but d'en tirer un revenu.

- **RED**

Répertoire en direct (Répertoire des membres stagiaires et actifs dans notre site Internet).

Contexte

L'Union des artistes représente plus de 11 000 artistes membres, incluant les stagiaires. Nous avons évalué¹ qu'au moins 23 % de nos membres sont des autodidactes, ce qui accentue le défi de la formation et du développement professionnel des artistes en carrière. La mise à niveau des compétences des interprètes diplômés d'une école reconnue et les compétences complémentaires demandées par les artistes qui explorent de nouvelles avenues en vue d'augmenter leurs chances d'engagement viennent ajouter à l'ampleur des besoins auxquels nous devons répondre; le fait que certaines écoles reconnues aient cessé de donner certaines formations de base ajoute aux besoins.

Les artistes sont généralement bien scolarisés et ont envie de perfectionnement professionnel; le succès sans cesse croissant, depuis plus de dix ans, de notre *Service de développement professionnel* l'a déjà démontré clairement. Ils n'ont cependant pas, règle générale, les moyens de se les payer. Rappelons que la précarité d'emploi s'ajoutant à de faibles revenus annuels ne facilite pas la tâche des artistes et plaide en faveur de se doter de plus de moyens pour répondre aux besoins sans cesse grandissants.

Cet important bassin exige la mise en place de procédures d'inscription, de traitements administratifs des frais de participation et des mesures de contrôle comptable appropriées, lorsqu'on considère qu'Emploi-Québec applique trois versements pour chaque activité. En 2006-2007 par exemple, l'UDA a traité 1 334 demandes d'inscriptions, pour 27 formations dispensées en 50 sessions, comparativement à 1 590 demandes d'inscriptions, pour 24 formations dispensées en 43 sessions en 2005-2006 et à 2 340 demandes d'inscriptions, pour 20 formations dispensées en 53 sessions pour 2004-2005.

C'est un volume comparable à celui du service de formation continue d'un collège public, sans disposer, tant s'en faut, des ressources humaines et matérielles dont bénéficie ce dernier. Le CQRHC accorde une subvention de 45 000 \$ pour un poste équivalent temps plein; pour que le temps professionnel de ce poste soit utilisé judicieusement, l'UDA doit consacrer une valeur supérieure en soutien administratif et comptable, sans oublier les dépenses opérationnelles inhérentes au poste de travail et aux frais connexes engendrés par n'importe quel emploi. De plus, l'UDA a décidé de changer l'appellation du poste de la coordonnatrice qui est maintenant *Conseillère au développement professionnel*, et d'augmenter, à la suite d'un exercice d'équité interne, le salaire de la titulaire du poste. Cela démontre la volonté affirmée par l'UDA de migrer vers un véritable service de développement professionnel. Grâce à une comptabilité par gestion de projet, l'UDA a pu établir, en 2006-2007 que sa contribution dépasse la subvention reçue, car les coûts indirects d'opération consacrés à la formation continue s'élèvent à plus de 93 683 \$.

Nous avons donc de grands défis à relever. Pour ne nommer que les plus importants, nous notons que :

- Nous ne répondons annuellement qu'à une partie, souvent entre 50 % et 60 %, des besoins de nos membres autant à cause du manque de moyens financiers que du manque de ressources humaines;
- Nous devons développer davantage de formation et les offrir à plus d'artistes.
- Nos membres sont répartis sur la totalité du territoire québécois. Pour plusieurs, la seule formation accessible est la formation à distance.
- On retrouve quatre catégories d'artistes à l'UDA : les comédiens, chanteurs, danseurs et animateurs. Tous ont droit aux bienfaits de la formation continue.

¹ *Analyse relative aux besoins de perfectionnement professionnel des interprètes du secteur culturel*, réalisée en 1997 par l'INRS-Culture et Société pour le compte de la *Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec* soutenue par la *Société québécoise du développement de la main d'œuvre* et le *Ministère du développement des ressources humaines du Canada*.

- Nous devons développer plus d'outils d'information et de promotion : favoriser l'intégration de la relève et aider les artistes en creux de carrière.
- Règle générale l'échange d'informations entre les artistes et l'UDA fonctionne assez bien. Nous réalisons cependant qu'il est devenu urgent de sonder notre clientèle non pas au sujet de son degré de satisfaction que nous savons très élevé, mais quant aux formations qu'ils jugent les plus pertinentes et celles qu'ils aimeraient nous voir offrir. Cette enquête ou ce sondage devra, de plus, prendre en compte le lieu de résidence des artistes, car les moyens pour les servir ne seront pas les mêmes.
- L'État maintient son investissement depuis plusieurs années, mais ne l'augmente pas. Ce que nous recevons est nettement insuffisant. Nous devons donc trouver d'autres sources de financement.
- De nouveaux mécanismes seraient requis pour connaître l'intégration des apprentissages chez nos participants et, lorsqu'ils participeront financièrement à la formation continue et au développement professionnel des artistes, consulter des représentants « employeurs » pour apprécier l'adéquation du niveau de nos formations avec le niveau recherché de maîtrise des compétences.

Les artistes qu'ils soient autodidactes ou qu'ils aient bénéficié d'une formation initiale œuvrent dans un secteur en constante évolution et, pour plusieurs, en constante révolution. Les nouvelles technologies ont un impact certain dans notre milieu. Les interprètes doivent pouvoir avoir accès à la formation continue tout au long de leur carrière; c'est pourquoi l'UDA a commencé son virage vers un véritable *Service de développement professionnel* (SPD) embrassant toutes les étapes de la carrière artistique.

La pratique artistique et le milieu dans lequel elle s'exerce se transformant sans cesse, l'artiste qui veut réussir doit aussi pouvoir bien gérer sa carrière.

L'UDA a compris l'importance de la formation continue pour les artistes et y a, depuis plus de dix ans maintenant, consacré beaucoup de moyens et d'énergie. Le succès remporté, le très grand intérêt des artistes pour leur développement professionnel et les acquis de ces dernières années constituent la base, la fondation de la *Politique de formation continue* de l'Union des artistes. Nous avons franchi plusieurs étapes, nous avons réalisé au moins deux plans triennaux; nous sommes maintenant prêts à réitérer notre engagement envers nos membres, envers les artistes, envers les partenaires avec qui nous collaborons depuis des années déjà.

Mission de l'Union des artistes

L'Union a pour mission l'identification, l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux des artistes.

Vision de l'Union des artistes en matière de formation continue et de développement professionnel des artistes

En matière de formation continue et de développement professionnel des artistes, l'UDA affirme être l'organisme le mieux habilité pour identifier leurs besoins en ces matières, trouver les meilleurs formateurs, organiser et délivrer, seule ou en partenariat, un programme adapté à leurs besoins. Pour ce faire, l'UDA doit utiliser tous les moyens qui s'offrent à elle et s'engager à mobiliser toutes les ressources nécessaires à la réalisation de cette vision.

La formation continue permet aux artistes d'acquérir de nouvelles connaissances ou simplement de perfectionner et de mettre à jour celles qu'ils ont déjà. La formation continue est aussi un lieu privilégié d'échanges avec d'autres artistes, créateurs et formateurs sur différents volets du métier.

Objectifs de la politique

- Promouvoir son importance
- Identifier l'ensemble des besoins de ses membres des quatre catégories susmentionnées
- Répondre aux besoins de formation et de perfectionnement professionnel des artistes sur tout le territoire québécois qu'ils aient reçu une formation initiale ou qu'ils soient autodidactes
- Faciliter l'intégration de la relève et la réinsertion des artistes en creux de carrière
- Aider les artistes tout au long de leur carrière
- Aider les artistes dans leur transition de carrière qu'elle se fasse vers un autre domaine dans le secteur culturel ou dans un tout autre secteur d'activité.
- Offrir un service de développement professionnel taillé sur mesure et de la meilleure qualité possible.

Clientèle visée

Les artistes travailleurs autonomes en début, milieu ou fin de carrière, ou même en transition de carrière ou après la carrière (mentorat, etc.) indépendamment de leur lieu de résidence et de la catégorie à laquelle ils appartiennent – comédiens, chanteurs, danseurs et animateurs.

Le programme de formation continue peut aussi, selon les circonstances, être offert aux artistes non membres de l'UDA pour peu qu'ils soient des artistes professionnels.

Secteurs d'apprentissage

- Acquisition et perfectionnement de compétences disciplinaires
- Ouverture à l'acquisition de compétences dans des domaines connexes
- Gestion de carrière artistique
- Transition de carrière
- Mentorat

Les rôles et responsabilités

- **Membres**

L'action de l'Union est centrée autour du soutien et du service à ses membres, dont l'assemblée est souveraine. Ceux-ci sont des artistes qui ont un statut de travailleur autonome et, à ce titre, ne sont pas touchés par la Loi 90 qui encadre la responsabilité des employeurs quant à la formation continue de leurs employés salariés. Les artistes sont les premiers responsables du suivi de leurs affaires, de la gestion de leur carrière et de leur développement professionnel; l'UDA se doit de leur fournir tous les moyens leur permettant d'y arriver.

À ces fins, l'UDA demande à ses membres de respecter les sept commandements suivants :

- **Les sept commandements du membre averti**

1. *On peut me joindre facilement, durant les heures ouvrables, bien évidemment.*
2. *Toujours, je réponds aux messages que je reçois, et cela, promptement.*
3. *J'informe l'UDA de tout changement de coordonnées, et ce, rapidement.*
4. *Je m'acquitte des frais d'inscription dans le respect des délais.*
5. *Ma messagerie électronique, je la consulte régulièrement.*
6. *Ma fiche dans le RED est dûment complétée, tenue à jour et comporte une photo.*
7. *J'informe l'UDA de mes besoins en matière de formation continue et de perfectionnement professionnel.*

- **Dirigeants élus**

Cette vision est assumée par des dirigeants élus engagés dans leur milieu. Ils exercent un leadership qui tient compte à la fois de la diversité des fonctions et de l'appartenance régionale des membres. Ils se font un devoir de servir leurs membres en respectant les statuts de l'Union, en administrant selon des principes de saine gestion et en s'appuyant sur une vision à long terme des intérêts collectifs et individuels des membres, particulièrement en ces matières.

- **Personnel**

Le personnel de l'Union, en appui aux dirigeants élus, contribue par son travail et par son attitude à développer et promouvoir l'importance de la formation continue et du développement professionnel auprès des membres. Responsables, dynamiques, innovateurs et sensibles à la réalité du milieu artistique, les gestionnaires et les employés partagent une même compréhension de cette vision de l'Union.

- **Organisation**

L'organisation de l'Union s'inscrit dans une volonté constante d'allègement, de simplification, de souplesse et de bonification de l'ensemble des services offerts aux membres. Elle est axée sur les résultats et s'appuie sur des instruments de gestion, de contrôle et de communication modernes, quitte à les développer elle-même. En matière de formation continue et de développement professionnel, elle concentre ses efforts sur la promotion de l'importance de la formation continue, sur l'identification des besoins des membres qu'ils soient danseurs, animateurs, chanteurs ou comédiens, sur l'embauche des meilleurs experts du milieu comme formateurs.

- **Comité de l'UDA pour la formation continue et le développement professionnel**

Un comité chargé de l'application et du respect de cette politique est composé des personnes suivantes :

- La Conseillère au développement professionnel
- La Directrice du service Relations avec les membres et Communications
- Le Conseiller-cadre aux instances politiques
- Un membre du Conseil d'administration

- **Partenaires**

L'Union est préoccupée par l'avenir de l'ensemble des secteurs d'activités dans lesquels ses membres exercent leurs activités professionnelles. Dans cette perspective, tout en s'assurant du respect des artistes, elle favorise une concertation réelle avec les différentes composantes du milieu artistique pour la poursuite d'objectifs communs.

L'UDA s'engage à continuer son travail de représentation auprès des instances responsables de l'emploi et de la formation, plus particulièrement, auprès du Conseil québécois des ressources humaines en culture, d'Emploi-Québec et du ministère québécois de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

Le partenaire privilégié de l'UDA en ces matières est le **Conservatoire d'art dramatique de Montréal**. L'UDA est aussi résolue à maintenir et développer ses partenariats avec les **Conseils régionaux de la Culture**, dans le but de mieux servir ses membres disséminés sur l'ensemble du territoire québécois et avec les autres associations et regroupements professionnels dans le but de bonifier l'offre globale faite aux artistes du Québec. Par ailleurs, nous annonçons dans notre site Internet toutes les formations qui s'adressent à nos membres et qui sont mises sur pied par les Conseils régionaux en collaboration avec nous.

L'UDA a toujours accepté de faire bénéficier ses partenaires de son expertise et entend continuer de le faire.

Modalités de gestion

L'Union des artistes a commencé son *Programme de formation continue* grâce à l'argent qu'Emploi-Québec investit depuis une dizaine d'années pour le milieu culturel montréalais. L'Union des artistes bénéficie en plus, depuis quelques années, d'une subvention salariale d'Emploi-Québec gérée par le CQRHC pour l'embauche d'une coordonnatrice au Développement professionnel des artistes. Au fil des ans, l'UDA a investi et continue d'investir toujours davantage parce que les besoins des artistes sont vraiment importants; l'investissement de l'UDA est tel que le budget du Service de développement professionnel dépasse maintenant du double le montant qu'elle reçoit d'Emploi- Québec.

Notre coordonnatrice est devenue notre Conseillère en développement professionnel. Ses principales responsabilités sont les suivantes :

1. Identification des besoins des artistes en matière de formation continue et de développement professionnel.
2. Élaboration des plans de formation. Pour ce faire, elle doit mettre en place un mécanisme de consultation continue des membres et en proposer l'adoption par son supérieur immédiat.
3. Organisation de la formation.
4. Préparation des demandes d'aide financière pour l'organisation et la livraison des activités de formation.
5. Rédaction des devis de formation, coordination du développement des contenus, organisation du calendrier des activités et identification des spécialistes.
6. Gestion des inscriptions au Programme.
7. Administration du budget des activités de formation.
8. Promotion des activités de formation continue et de développement professionnel de l'UDA.
9. Évaluation de la formation. Pour ce faire, elle doit développer des mécanismes d'évaluation de la qualité de chacune des formations.

Les modalités de gestion suivantes s'appliquent :

L'UDA cible les besoins de formation en consultant régulièrement ses membres.

L'UDA favorise l'embauche d'experts du milieu.

Les activités de formation financées par Emploi-Québec sont offertes d'abord aux artistes membres de l'UDA âgés de 18 ans ou plus (selon les critères d'Emploi-Québec), puis aux artistes non membres pour peu qu'ils soient professionnels.

L'UDA sélectionne les participants d'abord selon l'ordre chronologique de réception de leur formulaire d'inscription. L'UDA étudie chaque curriculum vitae et statue sur la pertinence de la formation demandée par rapport à la pratique artistique de l'artiste requérant. Par la suite, il arrive que le formateur applique ses propres critères en toute indépendance. L'UDA tient absolument à éviter tout favoritisme et toute apparence de favoritisme.

L'UDA utilise les moyens appropriés pour s'assurer de la qualité des activités de formation, le degré de satisfaction des artistes et l'impact des activités sur leur carrière. L'UDA exige aussi un bilan de la part de ses formateurs.

Diffusion et révision de la politique

La Politique de formation continue de l'Union des artistes est du domaine public. Elle est disponible dans son site Internet.

Révision de la politique

L'UDA projette une révision quinquennale.