

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

RAPPORT FINAL DU SONDAGE
ET DES GROUPES DE DISCUSSION
RÉALISÉS EN MARS ET AVRIL 2022

Septembre 2022

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

RAPPORT FINAL DU SONDAGE ET DES GROUPES DE DISCUSSION RÉALISÉS EN MARS ET AVRIL 2022

Septembre 2022

ÉQUIPE DE PRODUCTION

La présente étude a été réalisée par la firme **Dynamo** mandatée par Compétence Culture. Elle a été réalisée grâce à l'implication des personnes suivantes :

GESTION DE PROJET

COMPÉTENCE CULTURE

M^{me} Pascale Landry
Directrice générale

M^{me} Christine Harel
Consultante

CONCEPTION GRAPHIQUE

Contraste Conception Graphique

RESSOURCES CONSULTANTES

Dynamo

M. Mijail Raigorodsky
Conseiller stratégique-évaluation

M^{me} Anne Loranger-King
Conseillère stratégique

M^{me} Caroline Mohr
Conseillère stratégique

M^{me} Sophie Pétré
Conseillère stratégique

M^{me} Veronica Vivanco
Collaboratrice



Toute reproduction interdite sans autorisation écrite.

© Compétence Culture

ISBN : 978-2-923021-89-8

Dépôt légal – 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

Bibliothèque et Archives Canada (BAC)

Compétence Culture a soutenu la réalisation de cette étude grâce à une aide financière du gouvernement du Québec

Québec

Remerciements

Ce diagnostic a été réalisé dans le cadre de Culture en action. Ce projet est rendu possible grâce au soutien financier du gouvernement du Québec.

Nous tenons à remercier de façon particulière les personnes suivantes qui ont participé d'une manière ou d'une autre à la réalisation du sondage.



Membres de la Table de concertation
ad hoc de Culture en action
(rencontres de mars et avril 2022)

M. Eloi Archambaudoin
Artiste et membre de conseil d'administration
Union des artistes

M^{me} Christine Bouchard
Présidente - Compétence Culture
Directrice générale
En Piste, regroupement national des arts du cirque

M^{me} Tau Bui
Directrice générale
Diversité artistique Montréal

M. François G. Chevrier
Directeur général
Événement Attraction Québec

M. Martin Choquette
Directeur général
Carrefour Jeunesse-Emploi Montréal Centre-Ville

M^{me} Isabelle l'Italien
Coordonnatrice générale
Conseil de la formation continue en Arts et culture de l'Ile-de-Montréal

M. Éric Lord
Directeur général - Réseau des Conseils régionaux de la Culture
Directeur général - Culture Mauricie

**Ainsi que les personnes suivantes
de la firme AppEco :**

M. Pierre Emmanuel Paradis
MA, DESS, Économiste et président,
AppEco

M. Julien Mc Donald-Guimond
MA, Économiste

M^{me} Cristina Ruscio
LLM, MSc, Économiste

LISTE DES FIGURES	9
LISTE DES TABLEAUX	10
SOMMAIRE	13
INTRODUCTION	19
MÉTHODOLOGIE	20
LIMITES DU SONDAGE	21
RÉSULTATS DE LA CONSULTATION	22
1. PORTRAIT DES PERSONNES RÉPONDANTES.....	22
1.1. Secteur d'activité des personnes répondantes.....	22
1.2. Fonction dans le secteur culturel des personnes répondantes	25
1.3. Affiliation professionnelle.....	25
1.4. Répartition régionale des personnes répondantes	26
1.5. Genre des personnes répondantes	27
1.6. Nombre d'années travaillées dans le secteur culturel.....	27
1.7. Identification à un groupe dit des diversités.....	28
2. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : UNE MAIN-D'ŒUVRE PLUS QUALIFIÉE.....	29
RÉSULTATS DU SONDAGE	
2.1. Les compétences en lien avec le métier ou l'activité principale dans le secteur culturel.	29
2.2. Les contraintes liées à la formation initiale	32
2.3. Les contraintes liées à la formation continue	35
2.4. L'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel.....	38
RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	42
2.5. Les enjeux en lien avec la formation et le développement des compétences	42
2.6. Les enjeux selon les bailleurs de fonds	45
2.7. Les besoins identifiés en lien avec la formation et le développement des compétences..	46
3. FILET SOCIAL : UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX PROTÉGÉE PAR LES LOIS ET LES PROGRAMMES	49
RÉSULTATS DU SONDAGE	
3.1. L'accès aux mesures de soutien social.....	49
3.2. L'obtention de programmes de soutien.....	51
3.3. La cotisation aux régimes	52
3.4. Les principaux enjeux liés au filet social dans le secteur culturel.....	54
RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LE FILET SOCIAL.....	59
3.5. Les enjeux en lien avec le filet social.....	59
3.6. Les enjeux spécifiques du travail invisible	62
3.7. Les enjeux selon les bailleurs de fonds	64
3.8. Les besoins en lien avec le filet social.....	65

4. CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE MAIN-D'ŒUVRE VALORISÉE ET EN SANTÉ.....	67
RÉSULTATS DU SONDAGE	
4.1. Transition de carrière.....	67
4.2. Les principaux enjeux liés aux conditions de travail dans le secteur culturel.....	70
4.3. Les principaux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur culturel, section réservée aux gestionnaires.....	74
RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL ...	80
4.4. Les enjeux en lien avec les conditions de travail	81
4.5. Les enjeux spécifiques à la transition de carrière	83
4.6. Les enjeux selon les bailleurs de fonds.....	84
4.7. Les besoins identifiés.....	85
5. INCLUSION : UNE MAIN-D'ŒUVRE PLURIELLE ET DIVERSIFIÉE.....	87
RÉSULTATS DU SONDAGE	
5.1. Les pratiques mises en place par les organisations du secteur culturel.....	87
5.2. Les principaux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel .	89
RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION..	94
5.3. Les enjeux en lien avec la diversité et l'inclusion	94
5.4. Les enjeux selon les bailleurs de fonds.....	96
5.5. Les besoins identifiés.....	96
6. RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC L'ENJEU DE LA RELÈVE.....	98
6.1. Les enjeux identifiés en lien avec la relève	98
6.2. Les besoins identifiés.....	100
6.3. Les enjeux selon les bailleurs de fonds.....	101
ANNEXES.....	102
Annexe 1. Questions du sondage	102
Annexe 2. Réponses complètes du sondage réalisé auprès des bailleurs de fonds/ institutions gouvernementales	110
Annexe 3. Guide pour les groupes de discussion	113

Figure 1. Portrait des personnes répondantes qui s’identifient comme artiste	23
Figure 2. Portrait des personnes répondantes qui s’identifient comme gestionnaire dans le secteur culturel.....	23
Figure 3. Répartition des personnes répondantes selon leur affiliation ou non à une association, un regroupement ou un syndicat du secteur culturel	25
Figure 4. Répartition des personnes répondantes selon le genre.....	27
Figure 5. Répartition des personnes répondantes selon le nombre d’années travaillées dans le secteur culturel.....	28
Figure 6. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel.....	29
Figure 7. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, selon le statut d’emploi	30
Figure 8. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, selon la fonction principale	30
Figure 9. Proportion des personnes répondantes en accord ou en désaccord avec l’énoncé « J’ai les compétences requises pour exercer mon métier »	31
Figure 10. Proportion des personnes répondantes en accord ou en désaccord avec l’énoncé « J’ai les compétences requises pour exercer mon métier », selon le statut d’emploi	31
Figure 11. Perception des personnes répondantes en ce qui a trait à l’intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel selon le statut d’emploi	39
Figure 12. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement selon le statut d’emploi	50
Figure 13. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon le statut d’emploi.....	53
Figure 14. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés au filet social, selon le statut d’emploi.....	56
Figure 15. Proportion des personnes répondantes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le statut d’emploi	68
Figure 16. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés aux conditions de travail, selon le statut d’emploi	72

Tableau 1. Portrait des personnes répondantes	22
Tableau 2. Répartition des personnes répondantes selon leur principal secteur d'activité	24
Tableau 3. Répartition des personnes répondantes selon leur fonction principale dans le secteur culturel	25
Tableau 4. Région de résidence des personnes répondantes.....	26
Tableau 5. Répartition des personnes répondantes selon leur identification ou non à un groupe dit de la diversité.....	28
Tableau 6. Contraintes liées à la formation initiale.....	32
Tableau 7. Contraintes liées la formation initiale selon le statut d'emploi	33
Tableau 8. Contraintes liées à la formation continue	35
Tableau 9. Contraintes à la formation continue selon le statut d'emploi	36
Tableau 10. Perception des personnes répondantes en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel.....	38
Tableau 11. Perception des personnes répondantes en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel, selon la fonction	40
Tableau 12. Perception des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel.....	41
Tableau 13. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement.....	49
Tableau 14. Proportion des personnes répondantes qui a obtenu (dans les cinq dernières années) ou comptent obtenir dans l'année en cours les familles de programmes de soutien suivantes	51
Tableau 15. Proportion des personnes répondantes qui bénéficie ou cotise aux régimes listés et par quelle voie	52
Tableau 16. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon la fonction	54
Tableau 17. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés au filet social.....	55
Tableau 18. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés au filet social, selon la fonction	57
Tableau 19. Proportion des personnes répondantes qui envisage ou non une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années	67
Tableau 20. Proportion des personnes répondantes qui envisage ou non une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années, selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel.....	67

Tableau 21. Proportion des personnes répondantes qui souhaite ou non faire une transition de carrière dans le secteur culturel	68
Tableau 22. Proportion des personnes répondantes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel	69
Tableau 23. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés aux conditions de travail	71
Tableau 24. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés aux conditions de travail, selon la fonction	73
Tableau 25. Proportion des personnes répondantes qui s'identifie ou non comme gestionnaire dans le secteur culturel	74
Tableau 26. Nombre d'employées et employés qui travaillent dans l'organisme des personnes répondantes - Section des gestionnaires	74
Tableau 27. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence	75
Tableau 28. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence selon le nombre de personnes employées.....	76
Tableau 29. Degré de priorité accordé par les gestionnaires aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre	77
Tableau 30. Proportion des gestionnaires qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre selon la région de résidence.....	78
Tableau 31. Proportion des gestionnaires qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre selon le nombre de personnes employées	79
Tableau 32. Proportion des personnes sondées qui affirme que l'organisation ou les organisations dans lesquelles elles travaillent disposent des mesures suivantes pour favoriser l'inclusion	87
Tableau 33. Proportion des personnes sondées qui affirme que l'organisation ou les organisations dans lesquelles elles travaillent disposent des mesures suivantes pour favoriser l'inclusion, selon la région de résidence	88
Tableau 34. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion	90
Tableau 35. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion, selon l'identification ou non à un groupe dit de la diversité.....	92

SOMMAIRE

L'objectif de la consultation était de permettre une première collecte de données, de prendre un instantané du moment afin de mettre la table pour une première réflexion collective sur les enjeux de main-d'œuvre dans le secteur culturel. Il s'agit du premier jalon d'un processus plus grand qu'est celui du chantier Culture en action. C'était aussi une opportunité d'entendre la voix d'un plus grand nombre d'acteurs et d'actrices et de créer un espace de mobilisation pour les personnes du secteur culturel. Une façon d'aller à la rencontre des gens.

Un sondage a été conçu en collaboration avec Compétence Culture afin que tous les acteurs et actrices du secteur puissent y répondre. Ce sondage a été transmis en ligne aux membres de Compétence Culture ainsi que par les réseaux sociaux. Il a été possible d'y répondre entre le 23 mars et le 4 avril 2022. L'intention du sondage était de prendre le pouls des personnes œuvrant dans le domaine culturel. Une fois les résultats consolidés, ils ont été présentés aux groupes de discussion pour approfondir les enjeux et mieux comprendre les contraintes.

Le sondage et les groupes de discussion ont été élaborés autour de 4 grandes thématiques du Chantier : Formation et développement des compétences, Conditions de travail, Filet social et Équité, diversité et inclusion.

PROFIL DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS AU SONDRAGE

Le sondage

- 590 personnes ont répondu au sondage.
- La distribution des personnes répondantes selon le genre démontre que la majorité de celles-ci s'associent au genre féminin (66 %). Les personnes qui s'associent au genre masculin comptent pour 30 % des personnes sondées, tandis que 5 % ont préféré ne pas répondre et 1 % se décrivent comme de genre non-binaire.
- La majorité des personnes répondantes étaient plutôt concentrées dans les régions de Montréal (52 %) et de la Capitale-Nationale (18 %). Toutefois, l'ensemble des régions du Québec sont représentées dans le sondage, à l'exception de la région Nord-du-Québec.
- 7 % des participantes et participants déclarent faire partie d'une minorité culturelle et 5 % d'une minorité visible.
- On constate que près de 38 % déclarent être gestionnaire dans le secteur culturel, tandis que 35 % s'identifient comme artiste, 13 % comme consultante ou consultant dans le secteur culturel et 12 % comme formatrice ou formateur.
- La consultation a suscité une participation majoritaire des personnes qui sont membres d'un regroupement ou d'un syndicat du secteur culturel (61 %).
- Ce sont des personnes qui, dans l'ensemble, cumulent beaucoup d'expérience dans le secteur culturel : 41 % d'entre elles ont mentionné avoir plus de 20 ans d'expérience dans ce secteur, comparativement à seulement 6 % qui disent avoir moins de 2 ans d'expérience.

Les groupes de discussion

- 75 personnes ont participé aux 12 groupes de discussion tenus en avril afin d'approfondir les enjeux soulevés dans chaque thématique.
- La composition des groupes s'est faite sur une base volontaire à partir des personnes qui ont répondu au sondage, sur invitation diffusée sur les médias sociaux ou par une invitation personnalisée.
- La confidentialité nominative des personnes qui ont participé aux groupes de discussion a été conservée et les groupes ont été constitués en fonction des quatre thématiques mentionnées et ont permis de regrouper des personnes de différents statuts, fonctions et sous-secteurs.

Il est important de noter que le sondage donnait la possibilité de sélectionner plusieurs choix de réponses. Cela a permis de mettre en évidence le cumul de métiers et les différentes réalités que conjuguent les personnes dans ce secteur. Par exemple, parmi les personnes qui s'identifient comme artiste, elles sont plusieurs à s'identifier également sous une autre fonction. À titre d'exemple, pour les gens qui se sont identifiés comme artiste, 26 % d'entre les gens, donc d'entre eux s'identifient aussi comme gestionnaire 22 % comme artiste et formatrice/formateur.

Le croisement de certaines données du sondage a été réalisé avec le statut, ce qui permet d'identifier des tendances et des réalités différentes entre par exemple les travailleuses, travailleurs autonomes et les employées et employés d'organisations.

Pour les groupes de discussion, le fait d'avoir créé des groupes mixtes qui se focalisent sur une même thématique a permis à la fois de constater les spécificités des métiers, fonctions et sous-secteurs, et de faire émerger des résonances quant aux enjeux transversaux à tout le secteur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enjeux ressortant comme étant prioritaires sur ce sujet : la santé mentale arrive en tête avec le problème de la rémunération non compétitive à 57 %. Le manque de considération du travail invisible arrive juste derrière avec 48 %, surtout pour les travailleuses et travailleurs autonomes (61 %).

Selon le sondage, 1 personne sur 4 réfléchit à effectuer une transition de carrière dont la moitié hésite à quitter le milieu de la culture (51 %).

« On vend du rêve en étant sur le seuil de la pauvreté. C'est la loi de la jungle ».

« Les artistes doivent être des entrepreneurs, polyvalents et autosuffisants. Les artistes savent faire leur promotion, leur comptabilité, gérer leurs réseaux, etc. ».

« Pour travailler dans le secteur, on se doit d'être extrêmement polyvalent et faire plein de choses qui ne sont jamais reconnues. Cela finit par avoir un impact sur la santé mentale ».

FILET SOCIAL

Parmi les mesures de soutien social auxquelles les personnes répondantes ont eu accès dans les deux dernières années, les plus mentionnées sont, par ordre d'importance :

- Prestation d'urgence (36 %)
- Programme d'assurance-emploi (17 %)
- Crédits fiscaux liés à leur métier ou activité dans le secteur culturel (9 %)

43 % affirment n'avoir eu accès à aucune des mesures sociales citées/mentionnées dans le sondage. En effet, une plus grande proportion de travailleuses et travailleurs autonomes déclare avoir eu accès aux prestations d'urgence durant cette période (50 %, comparativement à 27 % pour les personnes salariées). Quant aux personnes qui affirment n'avoir eu accès à aucune des mesures mentionnées, le pourcentage est plus grand parmi les personnes qui sont employées dans le secteur culturel (41 % comparativement à 28 % pour les travailleuses et travailleurs autonomes).

Par ordre d'importance, les priorités des répondantes et des répondants :

- Le manque de sécurité d'emploi (84 %).
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partiel ou total (80 %).
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (75 %).

D'autre part, l'analyse spécifique aux résultats selon le genre révèle que la proportion des femmes qui considère que les enjeux présentés sont très prioritaires est plus élevée que celui des hommes, notamment en ce qui a trait aux enjeux suivants :

- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partiel ou total (43 % comparativement à 36 % pour les hommes).
- La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants (35 % comparativement à 7 % pour les hommes).
- La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge (33 % comparativement à 26 % pour les hommes).

« Comme artiste, il y a une pression à travailler dans le secteur. Les revenus sont bas assez longtemps. Ça peut être long avant de réussir à vivre de ton art et arriver à mettre de l'argent de côté pour accéder à un certain confort. Le chemin demande persévérance ».

« Il y a beaucoup de monde qui est sorti du secteur pour vivre. Ce n'était pas par choix ».

« Le milieu culturel ne se tient pas debout (versus d'autres milieux). On doit se tenir, se serrer les coudes, aller au front commun ensemble. Sortir de son individualité et s'unir pour lutter ensemble ».

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Une grande majorité des personnes répondantes semblent satisfaites du contenu de la formation initiale suivie, même si une adaptation aux sujets d'actualités serait bénéfique sur le long terme.

En effet, 26 % des personnes ont répondu que le contenu de la formation initiale était considéré comme trop générique, aussi bien chez les employé.e.s que les travailleuses et travailleurs autonomes. Même écho dans les groupes de discussion où les gens ont souvent mentionné que le contenu des formations initiales n'était pas toujours adapté à la réalité changeante du terrain. Il a été mentionné lors des groupes de discussion : « Il y a un décalage entre la réalité et ce qu'on enseigne. Le contenu n'est pas adapté, la formation reçue n'est pas toujours à la fine pointe de la réalité ».

Il a été aussi mentionné dans les groupes de discussion que plusieurs métiers n'ont pas la formation existante. « 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 ».

Dans l'ensemble, les participantes et participants ont identifié plus de contraintes au niveau de la formation continue que par rapport à la formation initiale. Parmi les contraintes les plus citées, on retrouve notamment :

- Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation (61 %)
- Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible (47 %)
- Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité (42 %)
- Coût des activités de formation (35 %)
- Manque d'offre de formation dans les différentes régions (34 %)

Le manque de disponibilité est donc la première contrainte mentionnée et qui a été confirmée dans les groupes de discussion où l'on mentionne : le manque de temps, l'essoufflement et le fait que les formations soient rarement payées par les employeurs. Il a été mentionné : « On est dans un rythme effréné de travail, on peut difficilement se permettre de prendre du temps pour suivre une formation ».

INCLUSION ET DIVERSITÉ

Nous avons sondé les gens pour connaître les principales mesures pour favoriser l'inclusion dans l'organisation ou les organisations où travaillent les personnes répondantes.

- 39 % des organisations disposent d'une politique d'équité, diversité et d'inclusion (EDI)
- 28 % des organisations disposent de cibles en matière de représentativité au sein du conseil d'administration et de la haute direction
- 27 % des organisations disposent d'un plan d'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- 24 % offrent des formations en diversité pour tous les employé.e.s

Et enfin, seulement 21 % ont des cibles en matière de diversité pour les postes offerts.

Il est à noter qu'environ un quart des personnes sondées a indiqué que les choix proposés n'étaient pas applicables à leur situation.

Concernant les principaux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel, les personnes sondées étaient invitées à évaluer le degré de priorité face à certains enjeux. Les enjeux ressortant comme étant prioritaires sur ce sujet sont les suivants :

- Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail (84 %)
- La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel (80 %)
- Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir (78 %)
- L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental (78 %)
- Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail (77 %)
- La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités (76 %)
- Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités (74 %)
- La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales (72 %)
- Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formations, financement ou appels à projets (71 %)

Le niveau de priorité accordé va varier selon différents facteurs. En effet, il y a 15 à 20 points de pourcentage de différence entre les réponses des personnes issues de la diversité ou non. Ce qui veut dire que pour une personne issue de la majorité, là où un enjeu est prioritaire à 45 %, il va l'être à 65 % pour les personnes issues des diversités.

Par exemple : la non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités est identifiée comme un enjeu très prioritaire par 57 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu des diversités, tandis que ce taux se situe à 35 % parmi les personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit des diversités.

Enfin, le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail est perçu comme un enjeu très prioritaire par 64 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu des diversités, soit 20 points de pourcentage supérieur au taux observé chez le reste des personnes sondées (44 %).

«C'est hyper difficile de faire sa place quand on est issu de ladite "diversité" et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre. Les personnes issues de l'immigration sont des personnes formées et qualifiées, mais qui n'arrivent pas à trouver des postes à la hauteur».

«On a possiblement une fausse nécessité de la certitude de la compétence. Il faut tester, prendre le risque. On connaît une pénurie de main-d'œuvre, mais on a du mal à accueillir ou intégrer des personnes qui ont des parcours différents. Pouvons-nous poser les vraies questions ? Qu'est-ce qui fait qu'on a du mal à accueillir ? »

«À problème systémique, solutions systémiques. L'inclusion n'est pas une ligne d'arrivée, c'est un processus. Il faut changer de paradigme par un ensemble de stratégies à multiniveaux et multifocales. Les réponses sont plurielles».

QUELQUES GRANDES TENDANCES

Si les participantes et participants à cette consultation ont confirmé que les enjeux entourant les ressources humaines dans le milieu culturel sont nombreux, on reconnaît également toute la complexité de l'aspect pluriel de ce milieu dont les réalités peuvent être tantôt similaires et tantôt disparates selon les secteurs d'activités, les postes occupés ou encore les régions habitées.

Si ces spécificités sont importantes à considérer dans les réponses des personnes répondantes, nous pouvons toutefois dégager de grandes tendances sur lesquelles tous et toutes semblent s'accorder :

- 1- La fatigue et le poids de la santé mentale des travailleuses et travailleurs, tous milieux confondus
- 2- La non-reconnaissance du travail invisible et le manque de salaires concurrentiels
- 3- Le manque de valorisation du secteur de la culture, mais surtout des personnes qui le composent
- 4- Le manque de sécurité de l'emploi
- 5- Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail

Il y a donc un besoin criant pour un changement de paradigme qui implique notamment de changer nos façons de faire pour se solidariser, se concerter et se renouveler. En plus de la concertation, il y a un grand besoin pour plus de cohérence interministérielle et plus de cohérence entre les actions et les programmes pour trouver des façons d'aider le milieu.

Les personnes ayant contribué au sondage et aux groupes de discussion sont également pleines de ressources et de propositions de solutions concrètes à mettre en place pour l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs du milieu culturel. Les pistes de solutions ont été répertoriées à la fin de ce document.

Le Chantier tombe donc à point, à un moment où le milieu semble prêt à se mobiliser et à se doter d'un plan d'action clair et partagé d'ici mars 2023.

INTRODUCTION

Compétence Culture a récemment lancé le chantier *Culture en action* qui vise à mieux comprendre et analyser les insatisfactions, les manques et les souhaits du secteur culturel, durement secoué depuis le début de la pandémie. Afin de saisir tous les enjeux qui habitent le milieu, une grande consultation a été entamée pour que les intervenantes et intervenants de tous les sous-secteurs de la culture donnent leur opinion et expriment leur position sur leur cadre de travail. *Culture en action* souhaite pousser la réflexion pour trouver des pistes de solution qui permettront aux travailleuses et travailleurs du secteur culturel d'évoluer dans un milieu stimulant et sain.

C'est dans ce contexte que le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture («Compétence Culture») a mandaté **Dynamo** de réaliser un diagnostic sur les enjeux et les priorités en lien avec les ressources humaines dans le secteur culturel. Ce document est donc le résultat d'une première consultation réalisée entre les mois de mars et avril 2022 sur les enjeux et les priorités en matière de gestion des ressources humaines dans le secteur de la culture. Ce diagnostic se base sur les réponses d'un sondage réalisé en mars et avril 2022 et auquel ont participé plus de 500 personnes. Les enjeux identifiés dans le sondage étaient divisés selon les quatre grandes thématiques du chantier :

- Formation et développement des compétences
- Conditions de travail
- Diversité et inclusion ainsi que
- Filet social.

Nous présentons ici les résultats de ce sondage qui représente la première partie de la consultation. En effet, la description des répondantes et répondants ainsi que les résultats d'ensemble du sondage sont présentés de façon détaillée. Plusieurs croisements ont été effectués pour mettre en relief les enjeux distincts selon les rôles et les fonctions des différentes personnes répondantes.

Bonne lecture !

MÉTHODOLOGIE

Le sondage a été conçu et administré par Dynamo en collaboration avec Compétence Culture, et a été nourri, validé et testé par un comité ad hoc ainsi que la Table de concertation créée dans le cadre de Culture en action.

Il a été administré en ligne entre le 24 mars et le 4 avril 2022 à l'aide de la plateforme Survey Monkey. Celui-ci a été diffusé auprès des membres de Compétence Culture qui en assuraient le relai auprès de leurs membres, ainsi que sur les réseaux sociaux afin de maximiser sa diffusion. Ce sondage avait pour public cible les artistes et les travailleuses et travailleurs du secteur de la culture, ainsi que les bailleurs de fonds et les instances gouvernementales. Afin de s'assurer que le sondage serait rempli par les personnes visées, une question filtre a été élaborée. Les personnes répondantes ont été invitées à s'identifier parmi les catégories suivantes :

- ▶ Artiste
- ▶ Gestionnaire dans le secteur culturel
- ▶ Employée ou employé dans le secteur culturel
- ▶ Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel
- ▶ Consultante ou consultant dans le secteur culturel
- ▶ Formatrice ou formateur dans le secteur culturel
- ▶ Bailleur de fonds/Instance gouvernementale
- ▶ Autre rôle dans le secteur culturel
- ▶ Aucune de ces options

Les personnes ayant répondu *Aucune de ces options* étaient acheminées à la fin du sondage. Au total, ce sont 590 personnes qui ont répondu à la question filtre. De ce nombre, 551 personnes ont pu continuer le sondage étant donné qu'elles répondaient au critère d'admissibilité.

Plus de 120 personnes se sont inscrites aux groupes de discussion qui étaient prévus durant le mois d'avril 2022. Finalement, ce sont 75 personnes qui ont participé aux 12 groupes de discussion qui se sont produits en ligne, grâce à l'application Zoom. Ces groupes de discussion avaient comme objectif d'approfondir les enjeux mentionnés lors du sondage. La composition des groupes s'est faite sur une base volontaire à partir des personnes qui ont répondu au sondage, sur invitation diffusée par les médias sociaux ou une invitation personnalisée. La confidentialité nominative des personnes qui ont participé aux groupes de discussion a été conservée et les groupes ont été constitués en fonction des quatre thématiques mentionnées et ont permis de regrouper des personnes de différents statuts, fonction et sous-secteur.

Le fait d'avoir créé des groupes mixtes qui se focalisent sur une même thématique a, à la fois, permis de constater certaines spécificités des métiers, fonctions et sous-secteurs, mais aussi de faire émerger des résonances quant aux enjeux transversaux à tout le secteur. Le guide de discussion utilisé lors des groupes de discussion est présenté en annexe de ce document (voir Annexe 3).

LIMITES DU SONDAGE

Une étude qui cherche à couvrir un milieu aussi vaste et diversifié rencontre nécessairement des limites. Ainsi, quelques caractéristiques liées au secteur culturel ont pu, jusqu'à un certain point, influencer sur les résultats ou bien nuire à l'obtention d'un portrait plus exhaustif de la situation. Parmi les facteurs les plus significatifs, on peut nommer que :

- Les résultats de cette étude reposent sur une méthode d'échantillonnage non probabiliste, et présentent ainsi certaines limites quant à la généralisation des résultats à l'ensemble du secteur.
- Le caractère hybride de la pratique professionnelle fait que les gens cumulent souvent plusieurs fonctions. Par exemple, il est difficile pour une personne qui est interprète-gestionnaire ou créatrice-formatrice artistique d'identifier sa fonction principale dans le secteur.
- Près de 50 % des personnes sondées n'ont pas précisé leur statut d'emploi (personne employée et/ou travailleuse autonome dans le secteur culturel). Ainsi, les données pour lesquelles des comparaisons sont faites par statut d'emploi sont limitées aux réponses soumises par les répondantes et les répondants.

RÉSULTATS DE LA CONSULTATION

Nous présenterons d'abord les portraits des personnes ayant répondu au sondage. Ensuite, pour chaque thématique traitée, nous présenterons les résultats du sondage et ensuite les résultats des groupes de discussion. À la fin du document, les pistes de solutions seront présentées.

1. Portrait des personnes répondantes au sondage

1.1. Secteur d'activité des personnes répondantes

En premier lieu, les personnes consultées ont été invitées à définir leur statut dans le secteur culturel.

On constate que près de 38 % déclarent être gestionnaire dans le secteur culturel, tandis que 35 % s'identifient comme artiste, 13 % comme consultante ou consultant dans le secteur culturel et 12 % comme formatrice ou formateur. On remarque aussi que la proportion des personnes qui se définissent comme employée ou employé dans le secteur culturel (30 %) est similaire à celle des travailleuses et travailleurs autonomes (27 %) (Tableau 1).

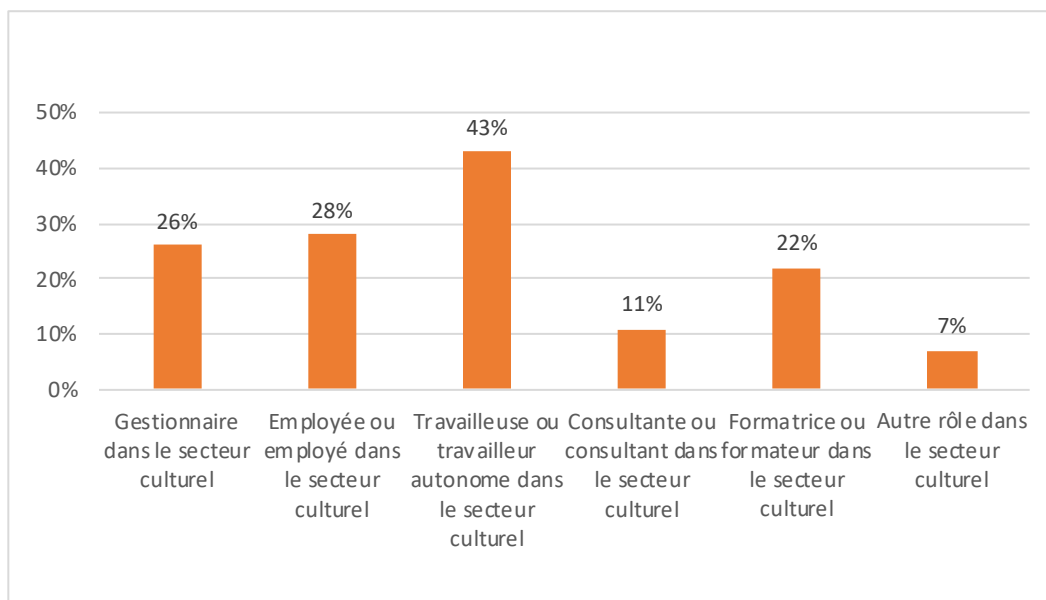
Tableau 1. Portrait des personnes répondantes

Choix de réponses	Réponses	
	%	Nbre
Artiste	35	209
Gestionnaire dans le secteur culturel	38	227
Employée ou employé dans le secteur culturel	30	178
Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel	27	162
Consultante ou consultant dans le secteur culturel	12	72
Formatrice ou formateur dans le secteur culturel	13	76
Bailleuse ou bailleur de fonds/Instance gouvernementale	2	11
Autre rôle dans le secteur culturel	9	51
Aucune de ces options	2	14
Nombre total de personnes répondantes		590

Il est important de noter que le sondage donnait la possibilité de sélectionner plusieurs choix de réponses. Cela a permis de mettre en évidence le cumul de métiers et les différentes réalités que conjuguent les personnes dans ce secteur. Par exemple, parmi les personnes qui s'identifient comme artiste, elles sont plusieurs à s'identifier également sous une autre fonction. En effet, elles sont donc 26 % à s'identifier à la fois comme *artiste et gestionnaire*, 22 % comme *artiste et formatrice ou formateur*, 11 % comme *artiste et consultante ou consultant* et 7 % des artistes

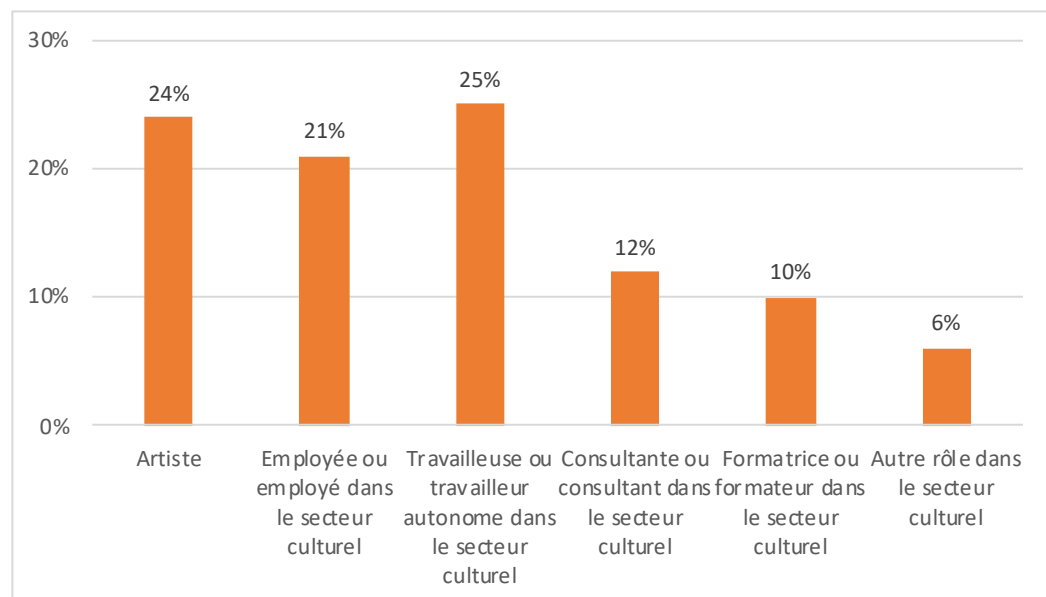
indiquent également posséder un autre rôle dans le secteur. Par rapport au statut d'emploi, 43 % des artistes s'identifient comme des travailleuses et travailleurs autonomes, tandis que 28 % affirment détenir un emploi dans le secteur culturel (figure 1).

Figure 1. Portrait des personnes répondantes qui s'identifient comme *artiste*



La figure 2 montre pour sa part que, parmi les personnes qui se définissent comme gestionnaire, 24 % s'identifient également comme artiste, 12 % également comme consultante ou consultant et 10 % également comme formatrice ou formateur. De plus, 6 % des gestionnaires indiquent également posséder un autre rôle dans le secteur culturel. Par rapport au statut d'emploi, 25 % des gestionnaires déclarent être des travailleuses et travailleurs autonomes, tandis que 21 % détiennent un emploi dans le secteur culturel.

Figure 2. Portrait des personnes répondantes qui s'identifient comme *gestionnaire dans le secteur culturel*



Questionnées sur leur principal secteur d'activité, une proportion de 15 % des personnes répondantes ont indiqué qu'il s'agit du secteur de la Musique, et 13 % ont identifié qu'ils et elles œuvrent dans au moins 5 de ces secteurs. Une proportion similaire de personnes déclare que leur secteur principal est celui du Théâtre (11 %) et cette même proportion est attribuée au secteur de la Danse (11 %). Inversement, les secteurs du Savoir-faire artisanal traditionnel (incluant patrimoine vivant et conte) (1 %), des Métiers d'art (1 %) et de l'Humour (1 %) sont, quant à eux, peu représentés (tableau 2).

Tableau 2. Répartition des personnes répondantes selon leur principal secteur d'activité

CHOIX DE RÉPONSES	Réponses	
	%	Nbre
Arts du cirque	9	47
Arts interdisciplinaires et médiatiques (incluant arts audios et électroniques)	4	20
Arts visuels	9	51
Audiovisuel	7	37
Danse	11	61
Diffusion en art de la scène	8	43
Humour	1	5
Livre	4	19
Métiers d'art	1	8
Muséologie	6	31
Musique (incluant enregistrement sonore)	15	83
Savoir-faire artisanaux traditionnels (incluant patrimoine vivant et conte)	1	7
Théâtre	11	58
Au moins 5 de ces secteurs	13	70
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		540

1.2. Fonction dans le secteur culturel des personnes répondantes

Les personnes sondées ont été invitées à identifier leur fonction principale dans le secteur culturel. À ce titre, une proportion similaire des participantes et participants ont mentionné la *Recherche/Création/Interprétation* (21 %) et la *Gestion* (19 %). Suivent ensuite la *Diffusion/Distribution* (16 %), la *Production* (14 %) et les personnes ayant sélectionné *Toutes ces réponses* (13 %), tandis que la *Formation* et la *Représentation* regroupent 10 % et 7 % des personnes, respectivement (tableau 3).

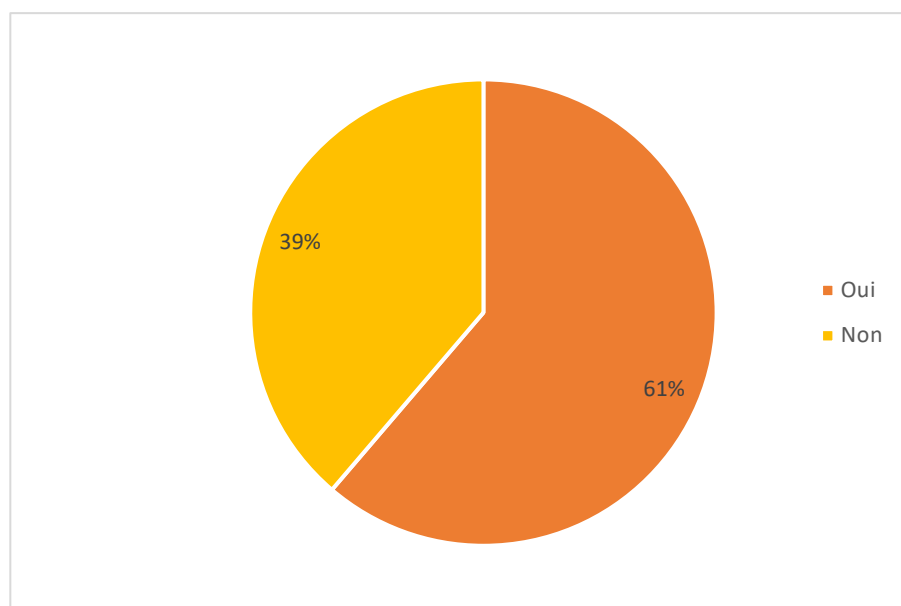
Tableau 3. Répartition des personnes répondantes selon leur fonction principale dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	Réponses	
	%	Nbre
Recherche/Création/Interprétation	21	113
Production	14	74
Diffusion/Distribution	16	87
Représentation	7	39
Gestion	19	101
Formation	10	56
Toutes ces réponses	13	70
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		540

1.3. Affiliation professionnelle

La figure 3 montre que la consultation a suscité une participation majoritaire des personnes qui sont membres d'un regroupement ou d'un syndicat du secteur culturel (61 %).

Figure 3. Répartition des personnes répondantes selon leur affiliation ou non à une association, un regroupement ou un syndicat du secteur culturel



1.4. Répartition régionale des personnes répondantes

Au moment de préciser leur région de résidence, environ la moitié des personnes répondantes (52 %) a indiqué vivre dans la région de *Montréal*, tandis que 18 % d'entre elles vivent dans la région de la *Capitale-Nationale*. Suivent ensuite les régions de *Montréal* (7 %) et de *l'Estrie* (4 %).

Les régions de *l'Abitibi-Témiscamingue* (1 %), du *Centre-du Québec* (1 %), de la *Côte-Nord* (1 %), de la *Mauricie* (1 %), du *Saguenay-Lac-Saint-Jean* (1 %) et du *Nord-du Québec* (0 %) sont quant à elles très peu ou pas représentées. Il est intéressant de noter qu'au moins une personne par région a répondu au sondage, à l'exception de la région Nord-du-Québec (tableau 4).

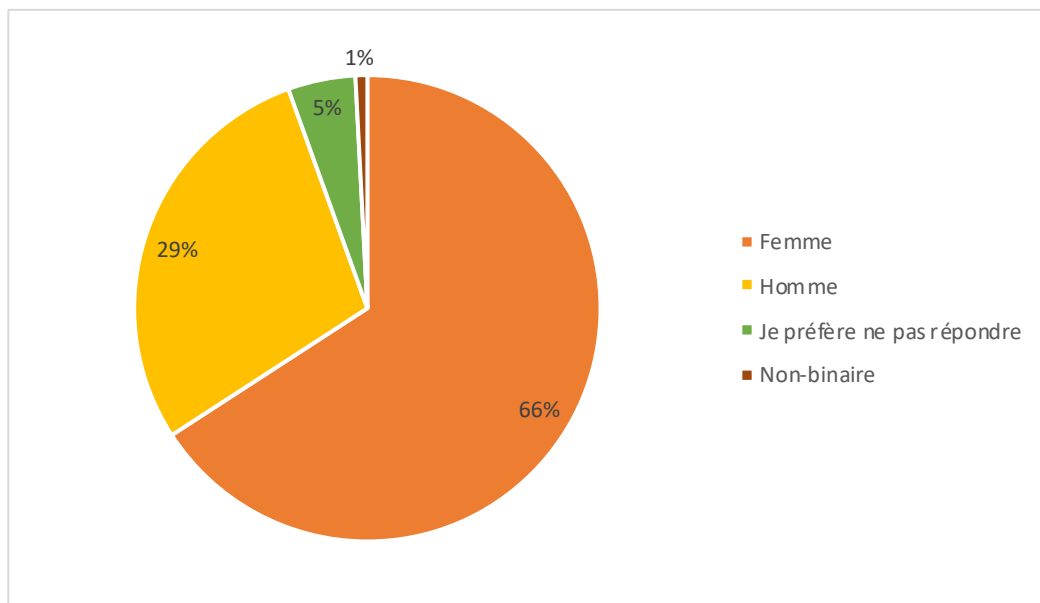
Tableau 4. Région de résidence des personnes répondantes

CHOIX DE RÉPONSES	Réponses	
	%	Nbre
Abitibi-Témiscamingue	1	3
Bas-Saint-Laurent	2	8
Capitale-Nationale	18	68
Centre-du-Québec	1	5
Chaudière-Appalaches	2	6
Côte-Nord	1	4
Estrie	4	13
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2	6
Lanaudière	2	7
Laurentides	2	9
Laval	2	9
Mauricie	1	4
Montréal	52	191
Nord-du-Québec	0	0
Outaouais	2	7
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	2
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		368

1.5. Genre des personnes répondantes

La distribution des personnes répondantes selon le genre démontre que la majorité de celles-ci s'associent au genre féminin (66 %). Les personnes qui s'associent au genre masculin comptent pour 30 % des personnes sondées, tandis que 5 % ont préféré ne pas répondre et 1 % se décrivent comme de genre non-binaire (figure 4).

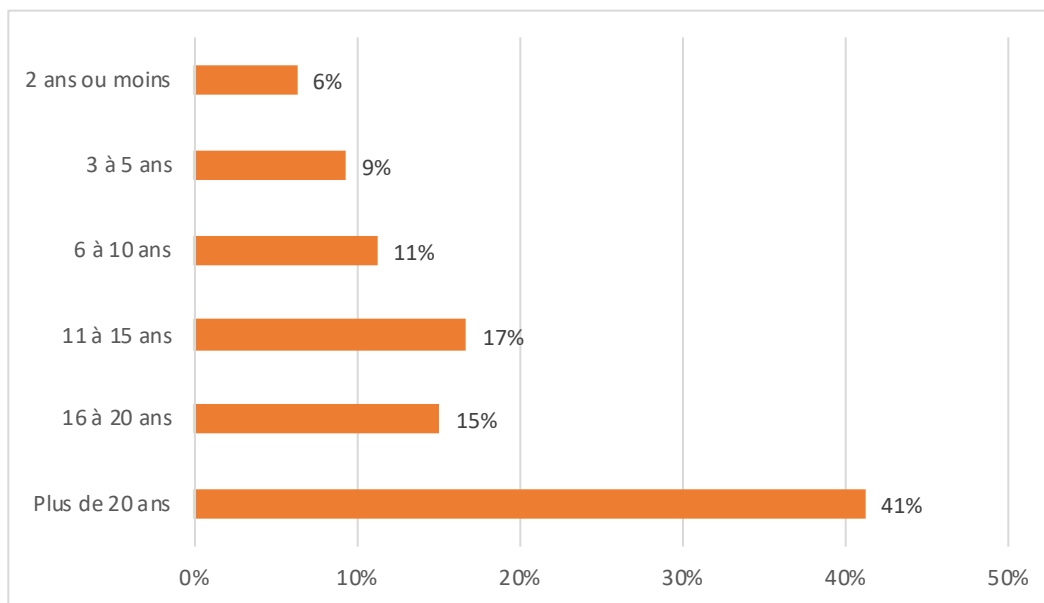
Figure 4. Répartition des personnes répondantes selon le genre



1.6. Nombre d'années travaillées dans le secteur culturel

Au moment de préciser le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel, une proportion de 41 % des personnes sondées a indiqué détenir *plus de 20 ans d'expérience* dans ce secteur. Une proportion similaire de personnes répondantes déclare détenir *11 à 15 ans d'expérience* (17 %) ainsi que *16 à 20 ans* (16 %). Notons que 6 % des participantes et participants possèdent *2 ans ou moins* d'années travaillées dans le secteur culturel (figure 5).

Figure 5. Répartition des personnes répondantes selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel



1.7. Identification à un groupe dit des diversités

Les participantes et participants ont été invitées à mentionner si elles s'identifient à un ou plusieurs groupes dits des diversités. Le tableau 5 montre que 7 % des participantes et participants déclarent qu'elles font partie d'une *minorité culturelle* et 5 % d'une *minorité visible*. Une proportion similaire de personnes s'identifie comme *personne racisée* (3 %) et une autre comme *personne en situation de handicap* (2 %), tandis que seulement 1 % des personnes mentionne être *Autochtone*. Une grande majorité des personnes répondantes déclare n'appartenir à aucun de ces groupes (82 %). La catégorie *Autre* récolte pour sa part 7 % des réponses. On y retrouve principalement l'appartenance à la communauté LGBTQ+ et l'appartenance au spectre autistique.

Tableau 5. Répartition des personnes répondantes selon leur identification ou non à un groupe dit de la diversité

CHOIX DE RÉPONSES	Réponses	
	%	Nbre
Autochtone : Premières Nations, Métis ou Inuit	1	4
Une minorité visible	5	19
Une personne racisée	3	10
Une minorité culturelle	7	24
Une personne en situation de handicap	2	8
Aucun de ces groupes	82	301
Autre (veuillez préciser)	7	24
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		369

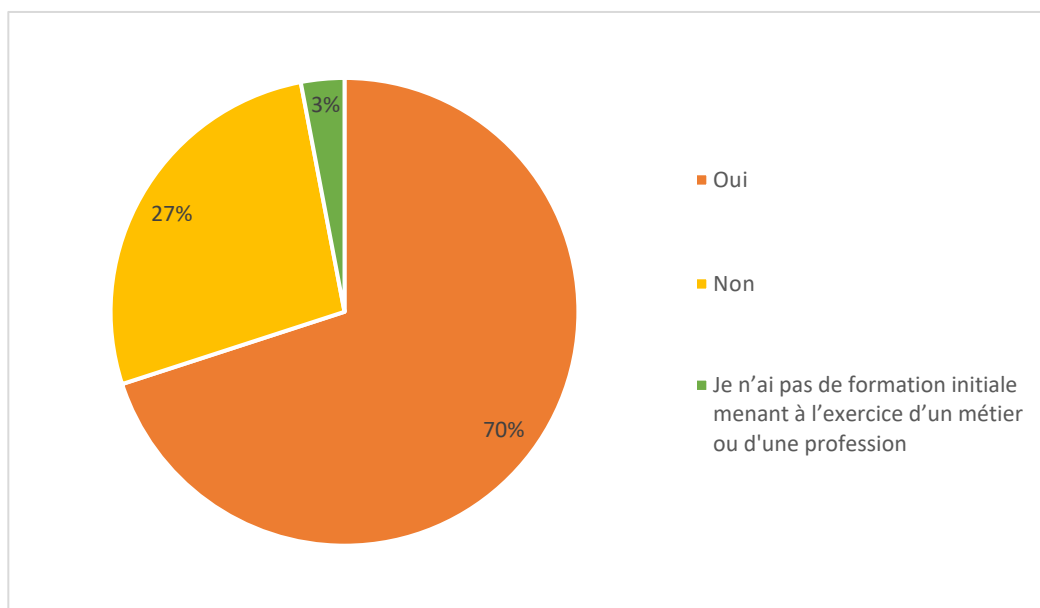
2. Formation et développement des compétences : une main-d'œuvre plus qualifiée

RÉSULTATS DU SONDAGE

2.1. Les compétences en lien avec le métier ou l'activité principale dans le secteur culturel

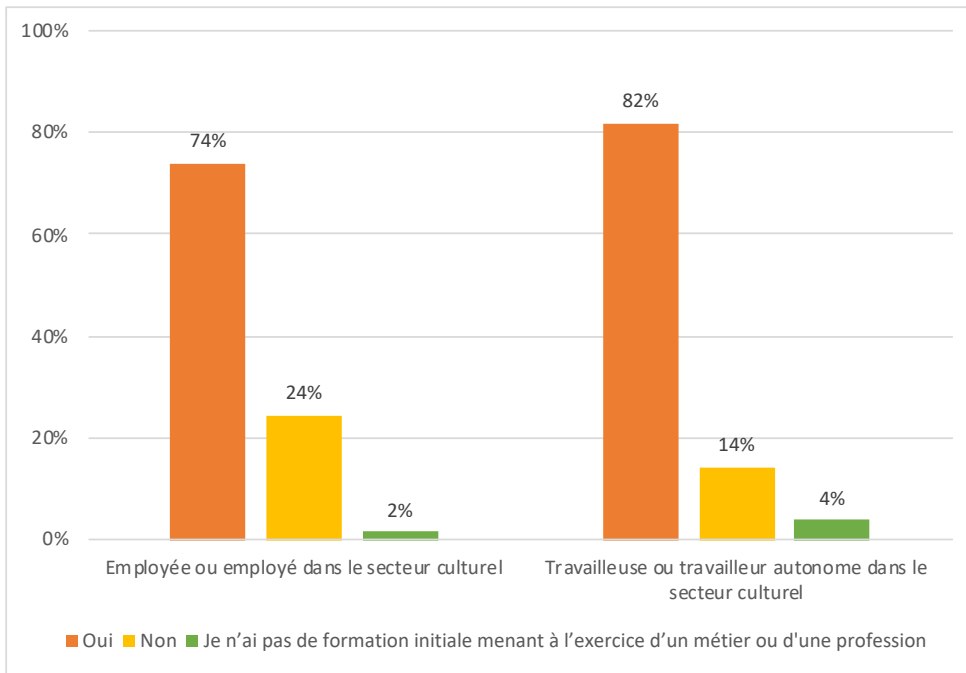
La figure 6 montre qu'une forte proportion des personnes répondantes (70 %) possède une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel.

Figure 6. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel



La figure 7 montre que 82 % des travailleuses et travailleurs autonomes ont une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, tandis que ce taux s'établit à 74 % chez les personnes employées dans ce même secteur.

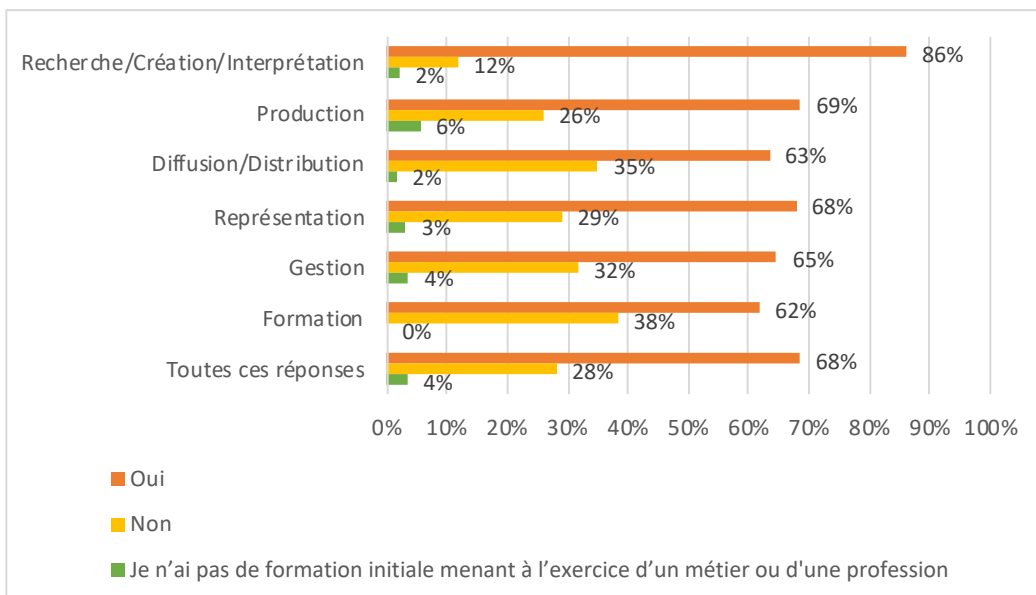
Figure 7. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec la formation et développement des compétences

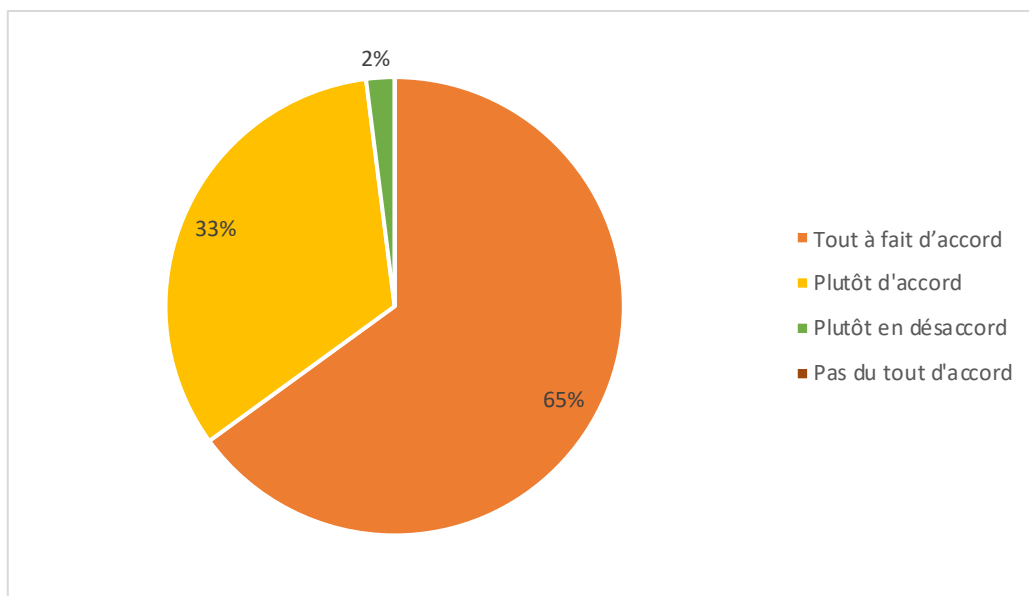
Selon la fonction : La figure 8 montre que lorsque l'on s'intéresse à la fonction principale des personnes répondantes, on observe des différences importantes dans les résultats obtenus. Le pourcentage de personnes affirmant qu'il y a un lien entre leur formation initiale et leur activité dans le secteur culturel est plus important pour la fonction Recherche/création/interprétation (86 %) que pour toute autre fonction. Il s'agit d'un taux considérablement plus élevé que celui observé dans les autres catégories.

Figure 8. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, selon la fonction principale



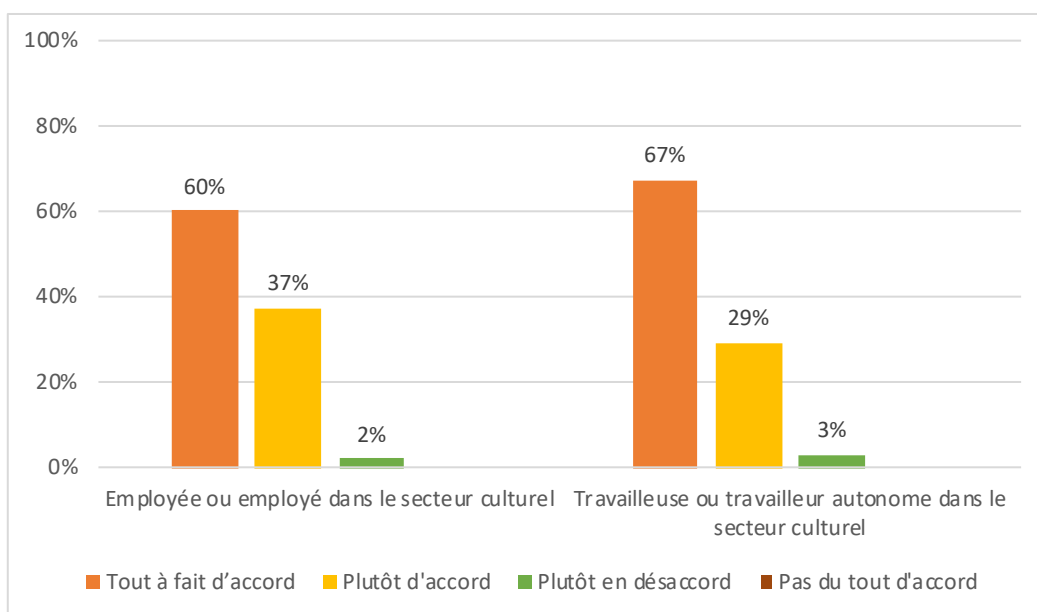
D'autre part, les répondantes et répondants ont été invités à indiquer leur degré d'accord avec l'énoncé suivant « J'ai les compétences requises pour exercer mon métier ». Au total, 98 % des personnes sont en accord avec cet énoncé, dont 65 % qui sont très en accord (figure 9).

Figure 9. Proportion des personnes répondantes en accord ou en désaccord avec l'énoncé « J'ai les compétences requises pour exercer mon métier »



La figure 10 présente les données selon le statut d'emploi. Elle permet de constater que le taux de travailleuses et travailleurs autonomes très en accord avec cet énoncé est supérieur de 7 points de pourcentage à celui observé auprès des personnes employées dans le secteur.

Figure 10. Proportion des personnes répondantes en accord ou en désaccord avec l'énoncé « J'ai les compétences requises pour exercer mon métier », selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec la formation et développement des compétences

2.2. Les contraintes liées à la formation initiale

Le tableau 6 présente les contraintes liées à la formation initiale. Les répondants et les répondantes devaient identifier, parmi une liste proposée, si les éléments suivants étaient une contrainte ou non (voir la question complète dans l'annexe 1). Parmi les contraintes à la formation initiale, les éléments les plus cités dans le sondage sont :

- ▶ Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel (26 %)
- ▶ Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui (22 %)
- ▶ Manque d'offre de formation dans les différentes régions (17 %)

Tableau 6. Contraintes liées à la formation initiale

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel	26	108
Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	22	93
Coût des activités de formation	15	64
Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels	6	24
Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)	9	39
Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)	11	46
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	13	57
Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation	13	54
Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité	13	53
Manque d'offre de formation dans les différentes régions	17	73
Méthodes d'enseignement inadéquates (manque de pratique ou manque de théorie)	17	74
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles	6	26
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	13	57
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		424

Le tableau 7 présente une analyse des résultats selon le statut d'emploi. Il révèle des résultats similaires pour les deux catégories, à l'exception du *coût des activités de formation*. Les coûts sont considérés comme étant une contrainte à la formation initiale par 23 % des travailleuses et travailleurs autonomes, contre seulement 11 % des personnes qui sont employées dans le secteur culturel.

Tableau 7. Contraintes liées la formation initiale selon le statut d'emploi

CHOIX DE RÉPONSES	Employée ou employé dans le secteur culturel	Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel
Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel	28%	28%
Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	23%	26%
Coût des activités de formation	11%	23%
Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels	5%	6%
Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)	13%	8%
Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)	9%	13%
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	19%	15%
Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation	14%	16%
Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité	15%	14%
Manque d'offre de formation dans les différentes régions	18%	19%
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)	19%	17%
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles	5%	5%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		221

Autres analyses croisées en lien avec la formation initiale

Selon la fonction : Une analyse des résultats selon la fonction principale des personnes répondantes permet d'identifier des disparités. Par exemple, 28 % des personnes dont le métier se situe principalement dans la production ont également identifié le Coût des activités de formation comme étant une contrainte, alors que ce taux est égal ou inférieur à 16 % pour les autres catégories.

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Une analyse des réponses des bailleurs de fonds permet également d'identifier des disparités. Ainsi la principale contrainte indiquée est le Manque d'offre de formation dans les différentes régions (71 % comparativement à 17 % pour l'ensemble des personnes répondantes). Il est important de noter que l'ensemble des personnes répondantes a eu accès à un éventail plus grand de contraintes possibles que dans le sondage dirigé aux bailleurs de fonds. L'ensemble des réponses se trouvent dans l'annexe 2 de ce document.

2.3. Les contraintes liées à la formation continue

Le tableau 8 présente les contraintes liées à la formation continue. Les répondantes et les répondants devaient identifier, parmi une liste proposée, si les éléments suivants étaient une contrainte ou non (voir la question complète dans l'annexe 1). Dans l'ensemble, les participantes et participants ont identifié plus de contraintes au niveau de la formation continue que par rapport à la formation initiale. Parmi les contraintes les plus citées, on retrouve notamment :

- Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation (61 %)
- Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible (47 %)
- Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité (42 %)
- Coût des activités de formation (35 %)
- Manque d'offre de formation dans les différentes régions (34 %)

Tableau 8. Contraintes liées à la formation continue

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel	24	103
Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	17	74
Coût des activités de formation	35	150
Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels	33	138
Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)	24	100
Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)	34	143
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	47	198
Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation	61	258
Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité	42	180
Manque d'offre de formation dans les différentes régions	34	142
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)	28	120
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles	17	74
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		424

Le tableau 9 présente les résultats selon le statut d'emploi. Comme pour les contraintes liées à la formation initiale (tableau 7), l'analyse selon le statut d'emploi ne permet pas d'identifier des différences notables dans les choix de réponse des personnes répondantes.

Tableau 9. Contraintes à la formation continue selon le statut d'emploi

CHOIX DE RÉPONSES	Employée ou employé dans le secteur culturel	Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel
Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel	31%	27%
Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	16%	21%
Coût des activités de formation	37%	37%
Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels	36%	30%
Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)	27%	20%
Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)	36%	36%
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	49%	49%
Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation	62%	58%
Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité	45%	47%
Manque d'offre de formation dans les différentes régions	37%	38%
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)	34%	33%
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles	18%	20%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		221

Autres analyses croisées en lien avec la formation continue

Selon la fonction : On remarque que le *coût des activités de formation* est particulièrement perçu comme une contrainte par les personnes qui œuvrent principalement dans la *Recherche/création/interprétation* (41 %, comparativement à 35 % pour l'ensemble des personnes répondantes).

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Quant aux bailleurs de fonds, les éléments identifiés comme une contrainte à la formation continue sont différents de ceux de l'ensemble des personnes répondantes. Ainsi pour les bailleurs de fonds, le *Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible* est perçue plus fortement comme une contrainte importante (71 % comparativement à 47 % pour l'ensemble) ainsi les facteurs *Manque de pertinence en lien avec les besoins et la réalité du secteur culturel* (57 %, comparativement à 43 %), *Manque d'offre de formation dans les différentes régions* (43 %, comparativement à 34 %) et *Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)* (43 % comparativement à 28 %). Il est important de noter que l'ensemble des personnes répondantes a eu accès à un éventail plus grand de contraintes possibles que les bailleurs de fonds (voir les tableaux de réponse en annexe 2).

2.4. L'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel

De façon générale, les personnes sondées considèrent avoir les *compétences requises pour utiliser les outils numériques, ainsi que l'accès à l'équipement et à la technologie nécessaire*. Le tableau 10 montre en effet que 95 % des personnes répondantes sont tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle elles ont les compétences requises pour utiliser les outils numériques et l'accès aux équipements et à la technologie.

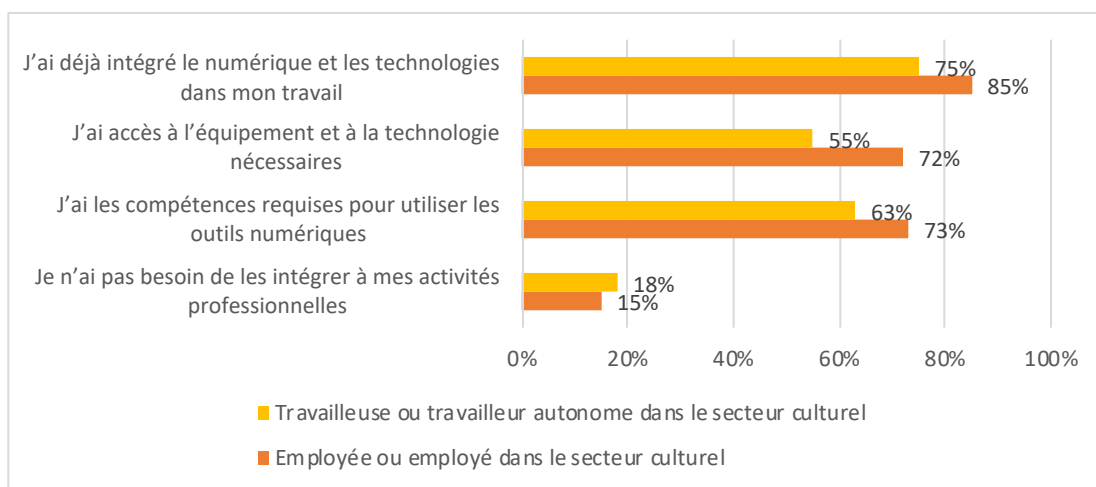
Tableau 10. Perception des personnes répondantes en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout d'accord		Plutôt en désaccord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord		Je ne sais pas	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Je n'ai pas besoin de les intégrer à mes activités professionnelles	59	248	24	103	10	41	5	22	2	9
J'ai les compétences requises pour utiliser les outils numériques	6	27	24	100	46	194	22	95	2	7
J'ai accès à l'équipement et à la technologie nécessaires	10	44	21	89	44	188	22	95	2	7
J'ai déjà intégré le numérique et les technologies dans mon travail	6	24	13	54	46	195	34	143	2	7
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES										423

La figure 11 présente quant à elle une analyse selon le statut d'emploi et permet de révéler des écarts significatifs tant au niveau des compétences requises pour l'utilisation des outils numériques, que de l'accès aux équipements et à la technologie nécessaire.

L'écart dans l'accès à l'équipement et à la technologie nécessaire est particulièrement important, alors que seulement 55 % des travailleuses et travailleurs autonomes y ont accès, une différence de 17 points de pourcentage par rapport aux personnes employées dans le secteur culturel.

Figure 11. Perception des personnes répondantes en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel, selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec l'intégration du numérique et des technologies

Selon la fonction : l'analyse des résultats par fonction (tableau 11) révèle que l'accès à l'équipement et à la technologie est plus faible pour des personnes s'identifiant à la fonction *Recherche/Création/Interprétation* (53 %).

Il est intéressant de noter qu'une proportion importante de personnes qui œuvrent principalement dans la *Recherche/Création/Interprétation* n'a pas intégré le numérique dans son travail (35 %) et déclare également ne pas avoir besoin de l'intégrer (32 %).

Tableau 11. Proportion des personnes répondantes en accord avec les énoncés en lien avec l'intégration du numérique et des technologies dans leur métier, selon la fonction

	Je n'ai pas besoin de les intégrer à mes activités professionnelles	J'ai les compétences requises pour utiliser les outils numériques	J'ai accès à l'équipement et à la technologie nécessaires	J'ai déjà intégré le numérique et les technologies dans mon travail
Recherche/Création/Interprétation	32%	56%	53%	65%
Production	10%	57%	59%	81%
Diffusion/Distribution	10%	75%	78%	85%
Représentation	6%	71%	84%	84%
Gestion	4%	78%	72%	87%
Formation	13%	74%	68%	83%
Toutes ces réponses	18%	72%	68%	84%

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Par ailleurs, 100 % des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales affirment qu'il est nécessaire d'intégrer le numérique et les technologies dans le secteur culturel (tableau 12). Toutefois, 57 % de ces personnes reconnaissent qu'il y a un manque d'accès au niveau de l'accès à l'équipement nécessaire à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel, tandis que 71 % d'entre elles considèrent qu'il existe des lacunes au niveau des compétences nécessaires pour les utiliser (voir les tableaux de réponses en annexe 2).

Tableau 12. Perception des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout d'accord		Plutôt en désaccord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord		Je ne sais pas	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Ce n'est pas nécessaire de les intégrer aux activités professionnelles	57	4	43	3	0	0	0	0	0	0
Il existe des lacunes au niveau des compétences requises pour utiliser les outils numériques	0	0	29	2	57	4	14	1	0	0
Il y a un manque d'accès à l'équipement et à la technologie nécessaires	0	0	43	3	43	3	14	1	0	0
Le numérique et les technologies sont déjà intégrés dans le secteur culturel	14	1	29	2	57	4	0	0	0	0
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES										7

RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

« On est dans un rythme effréné de travail, on peut difficilement se permettre de prendre du temps pour suivre une formation »

Lors des trois groupes de discussion réalisés sur la thématique de la formation et du développement des compétences, les personnes présentes ont mis de l'avant plusieurs enjeux vécus en lien avec la formation initiale et la formation continue. Un des premiers éléments mentionnés et qui reviendra tout au long de la consultation est la notion du manque de temps et de l'essoufflement ressenti. En effet, dans le secteur de la culture, « les métiers vont vite, mais la formation ne suit pas ». D'autres enjeux mentionnés de manière récurrente peuvent se résumer à : une formation non adaptée à la réalité, le manque de reconnaissance des parcours atypiques, le manque de valorisation du cumul de l'expérience des personnes du secteur et le coût de la formation continue. Quelques éléments clés ont aussi été mentionnés en lien avec le développement des compétences et le manque de programmes spécifiques favorisant les personnes issues des communautés autochtones.

Le rôle important de Compétence Culture a aussi été mentionné à quelques reprises. Selon une des personnes participant à un des groupes de discussion « Compétence Culture se bat toujours pour défendre la spécificité du secteur, mais ne devrait pas avoir à le faire ».

Cette section met de l'avant les enjeux, les besoins et les pistes de solutions qui sont ressortis de cette consultation.

2.5. Les enjeux en lien avec la formation et le développement des compétences

Enjeux de compétences

Il a été mentionné que certaines compétences devraient se développer dans le secteur de la culture pour que celui-ci soit plus adapté à la réalité et puisse ainsi demeurer attractif.

- **Compétences personnelles et relationnelles** : au sein du secteur, celles-ci ne semblent pas toujours bien développées et il manque de formation pour les apprendre. Par exemple, « dans la formation en audiovisuel, les *soft skills* ont parfois été négligés. On a commencé à le faire (développer ses compétences) et on remarque que quand nous le faisons, les impacts positifs sont grands, mais il manque de ressources pour le faire ».
- **Compétences numériques et technologiques** : les formations peinent à suivre l'évolution constante des technologies et ne peuvent s'adapter suffisamment rapidement. En effet, la « transformation numérique devrait être plus considérée, il faut mieux valoriser les données qui sont présentes. Le contexte est très changeant aussi. Ce n'est pas tout le monde qui a la chance de participer aux formations ». Il a été mentionné qu'il faut œuvrer à réduire la fracture numérique qui se creuse de plus en plus, à mesure que les nouvelles technologies évoluent. De plus, il faut rendre l'apprentissage sur cette compétence spécifique, plus attirante. « Il y a de grandes avancées technologiques sur les métiers de plateau, il faudrait des formations plus adaptées à ces nouvelles technologies ».

Formation initiale non adaptée à la réalité

À cet égard, il a été mentionné le **décalage important qui existe entre la réalité et ce qui est enseigné**, que le contenu de la formation n'est pas toujours à la fine pointe. En effet, le contenu de formation est souvent trop rigide, alors que «les modèles de formation devraient aussi se faire en fonction de la réalité et pas seulement par rapport à la théorie». Il y a aussi une dualité présente entre «faire des formations qui servent le plus possible, mais ne servent pas vraiment le précis». Par exemple, en muséologie, en matière de formation initiale **«les contenus sont trop génériques** et peu adaptés à la réalité du secteur. La formation est souvent trop théorique et pas assez pratique». De manière plus concrète, voici d'autres éléments mentionnés en lien avec la formation initiale non adaptée :

- **Manque de perméabilité entre la formation et le milieu de l'emploi** : Il existe des changements qui se font doucement dans le milieu de la formation et dans les manières de faire, mais il reste un fossé important entre la formation initiale et les besoins du terrain.
- **Manque d'alignement entre les employeurs et les employé.e.s** : «Il faudrait former les professeurs. Il y a une différence entre le milieu universitaire et la réalité du milieu».
- **Formation des formatrices et des formateurs** : Il y a un défi quant à la transmission des savoir-faire et par rapport au souci de transmettre leur art. «Pour les métiers d'art, nous sommes souvent dans une situation de compagnonnage. Il faut donner du temps pour transmettre le savoir et s'assurer de garder le patrimoine vivant».

Manque de formation initiale dans certains domaines spécifiques

Plusieurs personnes ont identifié le fait qu'il y a des métiers pour lesquels il n'existe actuellement pas de formation initiale. «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 ceux-ci». En effet, la formation initiale ne couvre pas l'ensemble des métiers, puisqu'il existe une centaine de métiers, mais seulement une dizaine de métiers en formation initiale. Voici quelques exemples de disciplines qui ont été mentionnés au cours des conversations et qui ont alimenté la réflexion :

- *La formation en médiation culturelle* : Le métier commence à être reconnu sur le terrain, **mais il n'existe pas ou peu de formation initiale en médiation culturelle**. Comme c'est un métier qui touche à beaucoup de sphères, il y a des manques importants. Il existe «quelques formations spécifiques à la discipline, mais sinon il faut aller se former dans des domaines connexes. C'est aussi un enjeu pour les praticiens et praticiennes de connaître l'offre en formation spécifique».
- *La formation pour les métiers techniques* : «Au niveau de la formation initiale, **il manque de formation disponible pour les métiers techniques**. Il y a beaucoup de formations générales : Exemples : Bac en cinéma, mais très peu de formation pour de «grip» ou d'électricien pour la scène».
- *La formation en enseignement* : «Il n'y a **pas de formation initiale pour les professeur.e.s en danse**, cela permet à tout le monde de devenir professeur.e».

La formation en cirque

« Il y a aussi des formations qui ne sont pas adaptées à la réalité de certains secteurs, par exemple, pour les travailleurs en hauteur dans le domaine du cirque, la formation donnée est la même que celle des métiers du bâtiment. Certaines formations sont trop vieilles ou inadaptées ». Il nous a été mentionné à plusieurs reprises que **les formations ne sont pas adaptées à la réalité dans les arts du cirque**. En effet, « c'est un métier qui a 30 ans. La formation n'est clairement pas à jour puisque la réalité va plus vite que la formation ». De plus, il y a aussi des difficultés à trouver un lieu pour les formations puisqu'il y a des spécificités techniques importantes et que souvent il y a des risques associés à certaines pratiques. Ce n'est pas non plus facile d'offrir, pour ces mêmes raisons, des formations qui sont courtes et pour les débutantes et débutant. La formation en région est aussi presque inexistante.

De plus, « dans ces métiers-là, comme le cirque, la formation se passe par le compagnonnage et, donc, sans financement. La formation se fait par l'entremise des compagnies ou encore par la volonté des gens ». Par exemple, « il n'y a pas d'école de formation pour enseigner à monter des chapiteaux. Ceci n'est pas considéré comme un métier, et pourtant, plusieurs personnes l'exercent ! ». Enfin, la reconnaissance des arts du cirque demeure difficile et complexe.

Manque d'offres de formation continue

La formation continue est souvent offerte en même temps que la formation initiale, mais elle « n'est **pas un duplicateur de la formation initiale**, elle est plutôt une suite logique. La formation continue et la formation initiale sont deux choses complémentaires ». Il y a aussi un **manque d'offre de formation continue sur des points essentiels**. En effet, comme il y a une « méconnaissance profonde du secteur de la part des administrations et des institutions ministérielles, le secteur se transforme trop lentement. Cela demande beaucoup de temps et de travail pour combattre l'ignorance ».

- **Format non adéquat** : « La formation est souvent trop longue ou trop courte », et ne semble donc pas répondre aux besoins des gens.
- **Manque de temps** : « Pour la formation continue, l'horaire est un grand frein. Si on n'offre pas la possibilité de faire des cours le soir ou les fins de semaine, ça demeure très difficile pour les gens de s'y inscrire ».

Disparité de l'offre de formation entre les régions

Il existe des **disparités importantes dans l'offre de formation entre les régions**, et ce, autant au niveau de la formation initiale que continue. Il reste assez difficile et complexe de trouver des formations adéquates en dehors de Montréal. « Pour les personnes de la Côte-Nord par exemple, ce n'est pas facile d'y avoir accès ». Et comme l'apprentissage et le développement d'un réseau

de contacts se font beaucoup via la formation, cela **augmente l'iniquité entre les régions**. La formation en ligne a permis de réduire une partie de cet enjeu, mais cela entraîne un autre enjeu majeur, soit celui de l'adaptation de la formation à un format en ligne. Pour passer le contenu d'une formation en présence à une formation en ligne « les formateurs doivent être prêts aussi à **investir et s'adapter au virtuel** ».

Le coût de la formation

Bien que le coût de la formation ne semble pas être l'enjeu le plus important pour la formation initiale, il semble être **un enjeu important pour la formation continue**. En effet, « la formation est soit trop chère, soit les gens manquent de temps pour se former ». De plus, comme il y a une précarité de financement, les organisations n'ont pas nécessairement d'argent pour investir en formation. Dans les différents organismes en culture, le financement est assez souvent « par projet, alors cela ne permet **pas le financement de la formation**. Les demandes de subvention ne sont pas adaptées aux besoins de formation rendant certaines formations très coûteuses pour les organisations ». À cet égard, la réalité est différente pour les travailleuses et travailleurs autonomes, puisque « **chaque heure passée à se former coûte quelque chose** ». Actuellement, la formation est vue comme un coût plutôt que comme un investissement.

2.6. Les enjeux selon les bailleurs de fonds

Voici les grandes observations partagées lors du groupe de discussion avec les bailleurs de fonds au sujet de la formation et du développement des compétences :

La formation initiale

- Les formations ne répondent pas aux besoins de l'ensemble des métiers.
- Les métiers en lien avec la technique et la comptabilité ne sont pas attractifs pour beaucoup de personnes en administration.
- Il y a beaucoup de formations en cours, mais la moitié des formations prévues ont été annulées. Les artistes ont d'autres priorités.
- Certaines formations manquent de spécificité.
- Le réseau de diffusion semble adéquat, mais il manque surtout de temps pour suivre les formations.
- Pour la formation artistique, il n'y a pas de problèmes à trouver des artistes. Mais au moment d'entrer dans le métier, c'est complexe pour tout ce qui touche aux autres compétences telles que celles liées aux communications ou encore à la comptabilité. Les artistes peuvent sous-traiter, mais pour celles et ceux qui doivent le faire eux-mêmes, ils et elles devront aller se former. Les formations continues ne sont peut-être pas adéquates pour le profil artiste.
- Il y a un manque d'intégration notamment pour les personnes nouvellement arrivées et les personnes issues des Premières Nations.
- Il y a un manque de stagiaires et un manque d'arrimage entre l'école et le milieu de travail.
- Les artistes doivent aussi être des autoentrepreneurs et il y a peu d'organismes qui vont mutualiser les services. « La pénurie devrait amener cette mutualisation, mais ça ne donne pas ce résultat, une étrangeté du secteur ».

Formation continue

- Dans les faits, un travailleur ou travailleuse autonome a moins de temps et de ressources pour se former. Alors que parfois, dans le cas des personnes employées, la formation peut être payée par les employeurs.
- Les gens portent énormément de chapeaux, ça devient difficile de changer les habitudes puisque les gens sont multitâches. Il y a un grand besoin de développer des compétences autres qu'artistiques, alors il pourrait être intéressant de réfléchir à la mutualisation de la formation.
- Le fait que les artistes n'aient pas accès à l'assurance-emploi est un enjeu important, il faudrait adapter les critères d'admissibilités pour que cela aide ensuite au niveau de l'accès à la formation.
- Au Ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), ils travaillent à la révision d'un véhicule de financement partout au Québec pour la formation. Ils essaient de s'aligner davantage, pour que ce soit plus adéquat pour le travail atypique des travailleuses et travailleurs autonomes.

2.7. Les besoins identifiés en lien avec la formation et le développement de compétence

Reconnaissance de certains métiers

Puisque la formation initiale ne couvre pas tous les types de métiers, il y a donc plusieurs métiers qui ne sont pas reconnus. Cette **non-reconnaissance de certains métiers peut aussi entraîner un désintérêt** pour ces formations. Un des besoins mentionnés est la **valorisation et la reconnaissance de certains métiers**. De plus, si la certification est inexistante, cela devient complexe pour ces métiers de se distinguer, d'assurer une certaine réglementation et d'aller chercher du financement. Les métiers non reconnus mentionnés sont :

- *Métiers en audiovisuel* : la **formation initiale est peu connue**, notamment à cause du fait que plusieurs métiers sont méconnus. Pour les métiers en postproduction et les effets spéciaux, il est très difficile d'avoir des formatrices et des formateurs, alors que le secteur est très compétitif au niveau des salaires.
- *Métiers en édition musicale* : il n'y a **pas de formation initiale** pour ce type de métier et il n'y a pas de formation pour la mise à niveau. Il serait essentiel d'avoir plus de niveaux de formation.
- *Métiers en danse* : « **Le manque de valorisation de la formation en danse** ne contribue pas à mettre en valeur et à développer ces métiers-là. En effet, la formation en danse équivaut à une Attestation d'études collégiales (AEC), alors que la connaissance est plutôt de niveau universitaire ».

De plus, **certain métiers manquent de visibilité, en plus de ne pas avoir la reconnaissance qu'ils méritent**. En effet, « Les métiers du grand domaine de l'audiovisuel sont des métiers assez inconnus. Il n'y a pas de plateforme qui liste ces métiers ».

La santé et la sécurité des métiers non reconnus

Le fait que certains métiers ne soient pas reconnus entraîne des besoins importants pour **assurer la santé et la sécurité des personnes** qui pratiquent ces métiers qui sont parfois risqués. Il faudrait « développer des répertoires de compétences, comme actuellement il n’y a pas de **normalisation de l’ensemble des métiers**. Il faudrait y avoir des normes, genre ISO, pour assainir le milieu ». Par exemple, « en enseignement de la danse, il n’y a rien qui encadre ça, alors les enseignants en danse ne savent pas toujours les impacts réels pour les étudiantes et étudiants ». La prévention est très importante. En mettant de l’avant la formation continue, cela permettrait de rendre la prévention accessible.

Connaissance de l’offre et de la demande de formation

La méconnaissance des personnes du secteur sur les acteurs offrant de la formation, sur l’écosystème et sur les différentes institutions, est un enjeu important. En plus de faire connaître l’offre de formation existante, il serait aussi pertinent de développer des **formations plus courtes, plus spécifiques, qui répondent mieux aux besoins et aux réalités des travailleuses et travailleurs**. En réduisant les irritants liés à la formation, il sera plus facile de faire tomber les barrières et ainsi faciliter l’accès à la formation. Il est important de pouvoir offrir une formation continue « plus concertée, plus diversifiée et plus agile ». En effet, la formation ne se fait pas seulement en début de carrière, mais tout au long de celle-ci.

L’offre de formation a du mal à suivre l’évolution des besoins, des réalités de certains secteurs. Malgré la documentation réalisée pour comprendre les besoins du secteur, parfois on peine à y répondre. Nous ne sommes pas toujours capables d’offrir les formats souhaités, que ce soit pour le mentorat ou le codéveloppement ».

Main-d’œuvre dans le secteur de la formation

En raison de la pénurie de main-d’œuvre, il existe des besoins importants en main-d’œuvre dans le secteur de la culture, et plus spécifiquement, dans les domaines liés à la formation. En effet, il a été mentionné que les programmes universitaires de formation en art n’ont pas les effectifs suffisants alors que les besoins sont grands. « Les salaires au privé sont tellement élevés, les écoles ont du mal à être concurrentielles ». Au niveau collégial, il y a une grande difficulté à trouver des professeurs qualifiés qui peuvent donner la formation et leur offrir des salaires compétitifs.

Formations spécifiques pour les communautés autochtones

La formation pour les personnes autochtones doit être revisitée. Actuellement, il n’y a pas d’offre dans les communautés et c’est difficile de sortir de la communauté pour étudier; « sortir de la communauté, c’est un enjeu, ça provoque de l’insécurité et un choc culturel de se rendre en ville ». De plus, il y a d’importants problèmes de financement pour être en mesure de former la relève. Cela ajoute à la « difficulté pour les autochtones de se raconter eux-mêmes ».

Par ailleurs, les financements sont non adéquats et trop rigides par rapport aux besoins du terrain. « Il faut soutenir les organisations dans leurs réalités pour former la relève et non de manière générique ». Il est important que les personnes autochtones soient en mesure de se financer elles-mêmes pour avoir une vision autochtone, mais aussi d’assurer un contexte de

«sécurisation culturelle». «*Indigenous Screen Office (ISO)* a été mis en place au Canada et veille sur ce qui se passe sur le domaine autochtone. Au Québec, on est en retard de 10 ans sur ce sujet».

Besoins de financement mieux adaptés

Il y a actuellement un manque de financement des organisations qui n'ont pas les fonds suffisants pour se permettre d'offrir de la formation. En effet, «le financement par projet ne permet pas le financement de la formation». Il a été mentionné plusieurs fois à quel point il est important que les employeurs valorisent la formation et que, actuellement, ceux-ci «n'associent pas le temps accordé à la formation à une opportunité».

Il est difficile de répondre aux besoins réels, car les subventions liées aux formations sont peu flexibles et gagneraient à être ajustées. De plus, la formation sur mesure, qui est une option innovante et considérée comme fort utile par les gens qui en bénéficient, semble plus difficile à justifier auprès des bailleurs de fonds. Il a été mentionné qu'«Emploi-Québec ne souhaite pas financer massivement ce genre de formation».

Enfin, en plus d'être assez rigide et peu adapté à la réalité des organisations, le temps accordé pour la recherche de ces subventions est un travail invisible important de la part des gestionnaires responsables de rechercher ce financement. En effet, il y a beaucoup de temps mis dans la recherche, le suivi, la coordination et la reddition de compte en lien avec les demandes de subventions. Celles-ci sont perçues par les participants et participantes aux groupes de discussion comme étant toujours plus exigeantes avec des procédures lourdes et complexes. Il y a aussi une multiplication des plateformes pour faire les demandes et chacune d'entre elles exige de nouvelles spécificités. «La recherche de financement, seulement pour donner de la formation, représente une grande partie du temps de travail des gestionnaires».

Reconnaissance des parcours atypiques

La reconnaissance des acquis est un besoin dans le secteur puisqu'il y a beaucoup de parcours atypiques. Sur le marché du travail, les parcours atypiques semblent être reconnus et appréciés, mais cela n'est pas le cas partout, et encore moins dans le milieu académique. De plus, l'un des besoins mentionnés est aussi la reconnaissance de la formation continue, notamment de faire reconnaître certaines formations qui ont des attestations collégiales. En ce qui concerne la reconnaissance des compétences personnelles et des parcours individuels, la cote R ne prend pas en compte les compétences en lien avec les expériences culturelles. Par exemple «une personne qui voudrait faire un diplôme en culture et média et qui s'investit dans la troupe de théâtre du cégep ne verra pas son expérience personnelle être reconnue comme ayant une valeur importante». En permettant la reconnaissance de l'expérience comme partie intégrante de la formation, cela donnera confiance aux jeunes travailleuses et travailleurs pour qu'ils et elles puissent assumer leurs rôles dans l'industrie.

3. Filet social : une main-d'œuvre mieux protégée par les lois et les programmes

RÉSULTATS DU SONDAGE

3.1. L'accès aux mesures de soutien social

Le tableau 13 présente les mesures de soutien social auxquelles les personnes répondantes ont eu accès dans les deux dernières années ou auxquelles elles ont accès actuellement. On remarque que les mesures les plus mentionnées sont, par ordre d'importance :

- ▶ Prestation d'urgence (36 %)
- ▶ Programme d'assurance-emploi (17 %)
- ▶ Crédits fiscaux liés à leur métier ou activité dans le secteur culturel (9 %).

Il ressort également que 43 % des personnes répondantes affirment n'avoir eu accès à aucune des mesures mentionnées et qu'à peine 3 % des personnes ont eu droit à du logement social, ainsi qu'à des programmes d'aide sociale et des programmes de solidarité sociale.

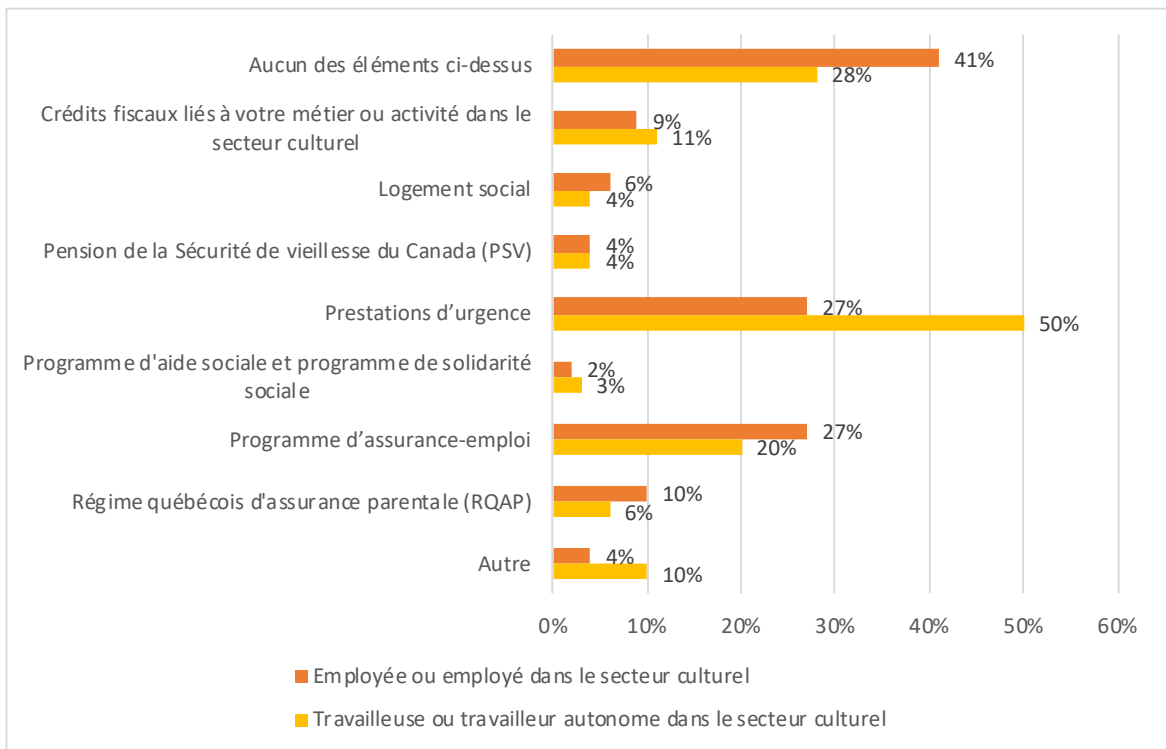
Tableau 13. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Aucun des éléments ci-dessus	43%	176
Crédits fiscaux liés à votre métier ou activité dans le secteur culturel	9%	37
Logement social	3%	13
Pension de la Sécurité de vieillesse du Canada (PSV)	5%	19
Prestations d'urgence	36%	146
Programme d'aide sociale et programme de solidarité sociale	3%	11
Programme d'assurance-emploi	17%	70
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	6%	23
Autre (veuillez préciser)	6%	26
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		411

La figure 12 présente quant à elle une analyse selon le statut d'emploi. Elle permet de constater un écart important entre les personnes qui font du travail autonome et les personnes employées dans le secteur culturel.

En effet, une plus grande proportion de travailleuses et travailleurs autonomes déclare avoir eu accès aux prestations d'urgence durant cette période (50 %, comparativement à 27 % pour les personnes salariées). Quant aux personnes qui affirment n'avoir eu accès à aucune des mesures mentionnées, le pourcentage est plus grand parmi les personnes qui sont employées dans le secteur culturel (41 % comparativement à 28 % pour les travailleuses et travailleurs autonomes).

Figure 12. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement, selon le statut d'emploi



L'analyse spécifique aux résultats selon le genre des personnes ne permet pas d'observer un écart important en ce qui a trait à l'accès aux mesures de soutien social.

3.2. L'obtention de programmes de soutien

Le tableau 14 présente les réponses des personnes répondantes qui se sont prononcées sur les programmes de soutien obtenus dans les cinq dernières années ou qu'elles comptent obtenir dans l'année en cours. On observe que celles qui sont les plus mentionnées sont :

- ▶ Subvention à projets permettant de dégager des salaires ou des honoraires (28 %)
- ▶ Bourses (23 %)
- ▶ Subvention au fonctionnement permettant de dégager des salaires (21 %).

Tableau 14. Proportion des personnes répondantes qui a obtenu (dans les cinq dernières) ou compte obtenir dans l'année en cours les familles de programmes de soutien suivantes

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Aucun des éléments ci-dessus	44%	182
Bourses	23%	93
Formations avec compensations salariales	10%	39
Programme de soutien à l'emploi	6%	24
Programme alternance travail-études	0%	1
Subvention au fonctionnement permettant de dégager des salaires	21%	86
Subvention à projets permettant de dégager des salaires ou des honoraires	28%	114
Stages rémunérés	7%	29
Autres programmes (veuillez préciser)	6%	24
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		411

Autres analyses croisées en lien avec l'obtention de programmes de soutien

Selon la fonction : Lorsque l'on analyse les résultats selon la fonction principale des personnes répondantes, on observe que :

- Les bourses ont notamment été obtenues par les personnes dans la fonction *Recherche/ Création/Interprétation* (47 %), suivi par celles qui touchent à l'ensemble des fonctions (40 %), *Production* (22 %) et *Représentation* (21 %). Le taux diminue ensuite considérablement à moins de 10 % pour le reste des fonctions.
- La subvention à projets permettant de dégager des salaires ou des honoraires a été particulièrement obtenue parmi celles et ceux qui touchent aux fonctions suivantes : *Toutes ces réponses* (44 %), *Production* (39 %) et *Diffusion/distribution* (32 %). Le taux se situe ensuite autour de 20 % pour les autres fonctions.
- La subvention au fonctionnement permettant de dégager des salaires a surtout été identifiée dans les fonctions *Diffusion/distribution* (35 %) et *Gestion* (26 %).

Selon le genre : l'analyse spécifique aux résultats selon le genre des personnes ne permet pas d'observer un écart important en ce qui a trait à l'obtention des programmes de soutien.

3.3. La cotisation aux régimes

Le tableau 15 permet de constater que les personnes répondantes sont très nombreuses à indiquer qu'elles ne bénéficient ni ne cotisent à certains régimes spécifiques. C'est notamment le cas des assurances professionnelles (62 %), d'un REER collectif ou individuel (36 %), du régime d'assurance-emploi (29 %) et des assurances (29 %).

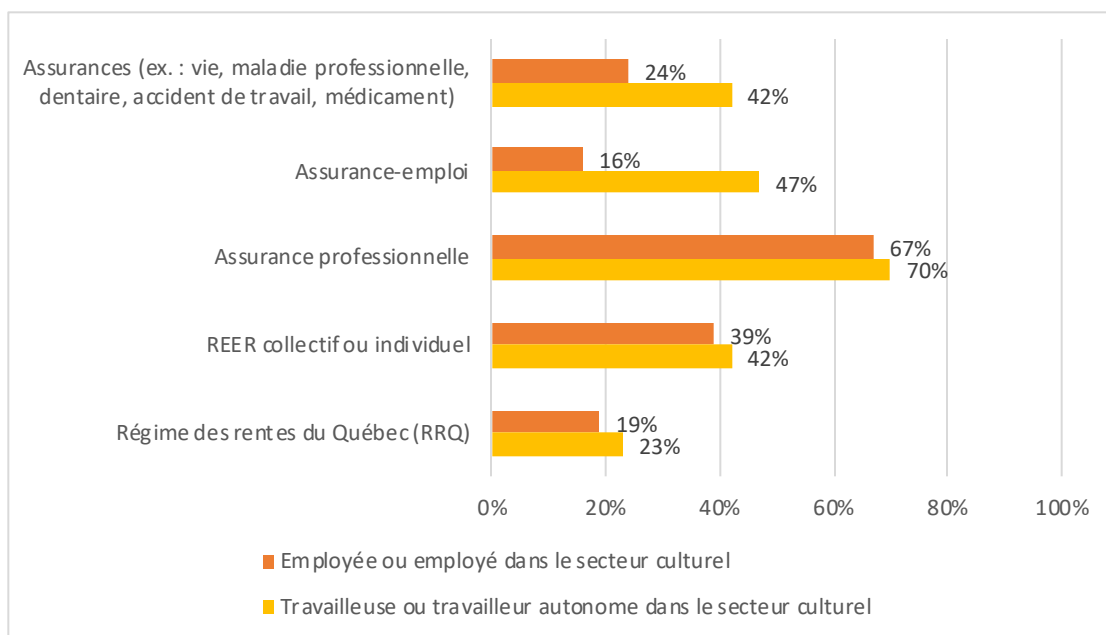
Pour la majorité des personnes qui ont accès aux régimes d'assurances et de REER, ce n'est pas par la voie de leur métier dans le secteur culturel, mais plutôt par d'autres voies, comme par des cotisations personnelles, celles d'une conjointe ou d'un conjoint ou encore par la voie d'un autre métier dans le secteur de la culture.

Tableau 15. Proportion des personnes répondantes qui bénéficie ou cotise aux régimes listés et par quelle voie

	Par la voie de votre métier dans le secteur culturel	Par d'autres voies (ex: cotisation personnelle, conjoint, métier dans un autre secteur)	Je ne bénéficie, ni cotise, à ce régime	Je ne sais pas
Assurances (ex. : vie, maladie professionnelle, dentaire, accident de travail, médicament)	33%	37%	29%	1%
Assurance-emploi	55%	10%	29%	6%
Assurance professionnelle	20%	13%	62%	5%
REER collectif ou individuel	25%	38%	36%	1%
Régime des rentes du Québec (RRQ)	54%	19%	19%	8%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES				405

La figure 13 présente une analyse de l'accès à différents régimes selon le statut d'emploi. Lorsque l'on s'intéresse uniquement aux réponses obtenues auprès des travailleuses et travailleurs autonomes, on observe que le pourcentage pour celles et ceux qui ne bénéficient, ni ne cotisent à l'assurance-emploi augmente à 47 % (comparativement à 16 % pour les personnes qui détiennent un emploi) et, pour les assurances, à 42 % (comparativement à 24 % pour les personnes qui détiennent un emploi).

Figure 13. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec les cotisations aux régimes

Selon la fonction : L'analyse des résultats selon la fonction principale des personnes répondantes permet également d'identifier que ce sont celles qui travaillent principalement dans les fonctions *Recherche/Création/Interprétation*, *Production* et *Toutes ces réponses* qui sont les plus à risque de ne pas bénéficier ou de ne pas cotiser à l'ensemble des régimes listés, notamment aux assurances, à l'assurance-emploi et aux REER (tableau 16). En effet, on observe que :

- La proportion des personnes dans les fonctions *Recherche/Création/Interprétation*, *Production* et *Toutes ces réponses* qui ne bénéficie ni ne cotise à un régime d'assurance (ex. : vie, maladie professionnelle, dentaire, accident de travail, médicament) se situe entre 35 % et 39 %, un taux considérablement plus élevé à celui observé chez les personnes dans les fonctions *Formation* (26 %), *Gestion* (22 %), *Représentation* (17 %) et *Diffusion/Distribution* (16 %).
- Le taux de répondantes et répondants qui ne bénéficie ni ne cotise au régime d'assurance-emploi atteint 47 % chez personnes dans la fonction *Production*, et il est supérieur à 30 % parmi les personnes dans les fonctions *Recherche/Création/Interprétation* (39 %) et *Toutes ces réponses* (31 %). À l'inverse, ce taux diminue à 11 % auprès des personnes dans la fonction *Diffusion/Distribution*, et se situe entre 17 % et 26 % dans les fonctions *Représentation* (17 %), *Gestion* (22 %) et *Formation* (26 %).

- Plus de la moitié des personnes sondées dans la fonction *Production* (51 %) ne bénéficie ni ne cotise à un REER. Ce taux est également très élevé auprès des personnes dans les fonctions *Toutes ces réponses* (42 %) et *Recherche/Création/Interprétation* (41 %), ainsi que dans les fonctions *Gestion* et *Formation* (35 %). À l'inverse, ce taux est considérablement moins élevé parmi les personnes dans les fonctions *Représentation* (14 %) et *Diffusion/Distribution* (21 %).

Tableau 16. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon la fonction

	Assurances (ex. : vie, maladie professionnelle, dentaire, accident de travail, médicament)	Assurance-emploi	Assurance professionnelle	REER collectif ou individuel	Régime des rentes du Québec (RRQ)
Recherche/Création/Interprétation	39%	39%	53%	41%	23%
Production	38%	47%	72%	51%	36%
Diffusion/Distribution	16%	11%	58%	21%	5%
Représentation	17%	17%	55%	14%	17%
Gestion	22%	22%	73%	35%	10%
Formation	26%	26%	63%	35%	17%
Toutes ces réponses	35%	31%	56%	42%	22%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES					406

3.4. Les principaux enjeux liés au filet social dans le secteur culturel

Sur le plan des principaux enjeux liés au filet social dans le secteur culturel, les participantes et participants étaient invités à évaluer le degré de priorité de certains enjeux sur une échelle allant de *Pas du tout prioritaire* à *Très prioritaire*.

Le tableau 17 fait ressortir l'importance accordée par les répondantes et les répondants en matière de priorités face à ces enjeux. Par ordre d'importance, on retrouve :

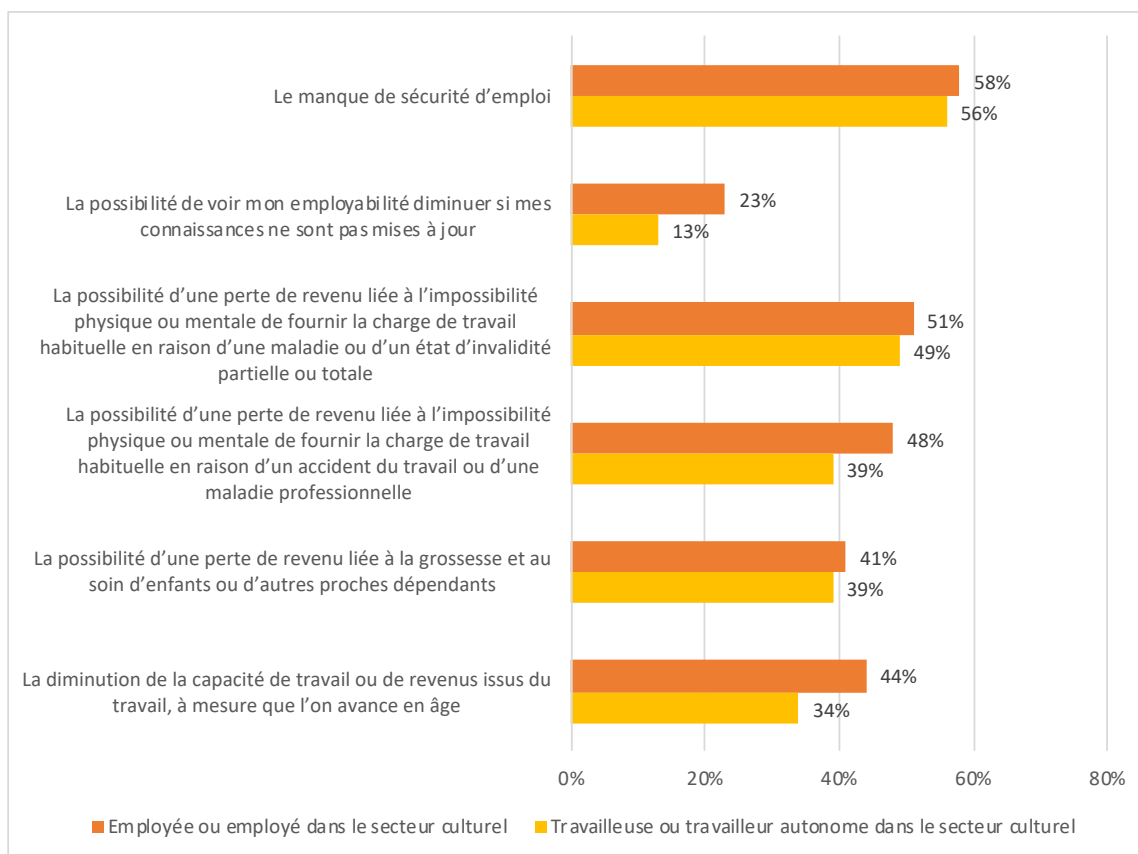
- Le manque de sécurité d'emploi (84 %)
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale (80 %)
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (75 %)
- La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge (71 %)
- La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants (63 %)
- La possibilité de voir leur employabilité diminuer si leurs connaissances ne sont pas mises à jour (56 %)

Tableau 17. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés au filet social

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout prioritaire		Peu prioritaire		Assez prioritaire		Très prioritaire	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Le manque de sécurité d'emploi	4	17	12	51	37	150	47	193
La possibilité de voir mon employabilité diminuer si mes connaissances ne sont pas mises à jour	10	39	34	141	42	173	14	58
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale	2	10	18	75	38	154	42	172
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	4	17	21	86	35	144	40	164
La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants	19	78	18	72	31	129	32	132
La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge	5	20	24	98	39	163	32	130
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES								411

La figure 14 présente l'analyse des résultats selon le statut d'emploi des personnes répondantes. Elle permet de constater qu'une proportion plus élevée des travailleuses et travailleurs autonomes considère que les enjeux liés au filet social sont très prioritaires, comparativement aux personnes employées. C'est le cas notamment de *la possibilité de voir leur employabilité diminuer si leurs connaissances ne sont pas mises à jour* (23 %, comparativement à 13 % pour les personnes employées), et de *la diminution de la capacité de travail ou de revenus à mesure que l'on avance en âge* où l'on observe une différence de 10 points de pourcentage entre les deux catégories (44 % comparativement à 34 % pour les personnes employées).

Figure 14. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré Très prioritaire aux enjeux liés au filet social, selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec les enjeux liés au filet social

Selon la fonction : Le taux des répondantes et répondants qui identifient chaque enjeu comme étant *Très prioritaire* varie considérablement selon leur fonction principale dans le secteur culturel (tableau 18). On constate que la proportion de personnes qui déclare que ces enjeux sont très prioritaires est considérablement plus élevée parmi celles et ceux qui œuvrent principalement dans les catégories *Recherche/Création/Interprétation*, *Production*, ainsi que parmi les travailleuses et travailleurs dont les activités professionnelles touche à l'ensemble des fonctions, et ce pour l'ensemble des enjeux.

Ces personnes sont également nombreuses à identifier la possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants comme étant un enjeu très prioritaire (41 %).

Tableau 18. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré *Très prioritaire* aux enjeux liés au filet social, selon la fonction

	1. Sécurité d'emploi	2. Perte de revenu - maladie ou invalidité	3. Perte de revenu - accident de travail ou maladie professionnel	4. Perte de revenu - grossesses ou soins d'enfants ou de proches
Recherche/Création d'emploi	54%	48%	48%	41%
Production	56%	50%	41%	35%
Diffusion/Distribution	28%	30%	30%	23%
Représentation	41%	38%	38%	24%
Gestion	48%	39%	39%	26%
Formation	37%	33%	26%	17%
Toutes ces réponses	56%	51%	51%	49%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES				411

1. Le manque de sécurité d'emploi
2. La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale
3. La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
4. La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soinn dénfants ou d'autres personnes dépendantes

Selon le genre : D'autre part, l'analyse spécifique aux résultats selon le genre révèle que la proportion des femmes qui considère que les enjeux présentés sont très prioritaires est plus élevée que celui des hommes, notamment en ce qui a trait aux enjeux suivants :

- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale (43 % comparativement à 36 % pour les hommes);
- La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants (35 % comparativement à 7 % pour les hommes);
- Et la diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge (33 % comparativement à 26 % pour les hommes).

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Parmi les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales, il ressort que l'ensemble des enjeux est considéré comme prioritaires par au moins 72 % des personnes sondées. On note toutefois que ce taux augmente à 100 % concernant le *manque de sécurité d'emploi*, ainsi que la *possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale*, ou également *en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle* (voir les tableaux de réponse en annexe 2).

RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LE FILET SOCIAL

«Le milieu culturel ne se tient pas debout (comparé à d'autres milieux).
On doit se tenir, se serrer les coudes, aller au front commun ensemble.
Sortir de son individualité et s'unir pour lutter ensemble».

Lors des trois groupes de discussion réalisés sur la thématique du Filet social, les personnes présentent ont mis de l'avant plusieurs enjeux vécus en lien avec la protection des personnes œuvrant dans le secteur culturel (incluant les lois et les programmes). Un des premiers éléments mentionné, qui reviendra souvent tout au long de la consultation, c'est cette notion de précarité généralisée. Dans certains cas, les gens nous ont même mentionné qu'ils n'avaient aucune protection. De plus, les personnes présentes ont insisté sur le manque de sécurité d'emploi, l'instabilité en lien avec les revenus et les salaires qui sont beaucoup trop bas. Les liens d'emplois sont essentiels pour assurer une certaine sécurité, et ceux-ci semblent loin d'être satisfaisants pour assurer une qualité de vie aux personnes qui composent le secteur.

Cette section met de l'avant les enjeux, les besoins et les pistes de solutions qui sont ressortis de cette consultation.

3.5. Les enjeux en lien avec le filet social

La pandémie a eu des effets importants sur le travail dans le secteur culturel, provoquant une rareté de la main-d'œuvre. Cela a influencé plusieurs personnes vers un changement de carrière et un changement de pratique. Par exemple, «des personnes œuvrant au niveau technique se sont recyclées en construction». Avec la situation pandémique, la culture s'exporte moins qu'avant, entraînant une «saturation de l'offre artistique par rapport à la demande». Par exemple, en cirque, c'est une situation qui a été observée, entraînant une augmentation du bassin d'artiste dans un contexte où l'offre est réduite «on se bouscule un peu...».

Absence de protection et de sécurité

Dans plusieurs situations spécifiques, les personnes présentes ont mentionné qu'il existe une absence d'avantages et de couverture sociale : fonds de pension, assurance maladie, assurance-emploi, assurance collective, etc. Cette situation est exacerbée pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Comme les personnes qui ont ce statut vivent de contrats, elles font souvent face à des périodes d'insécurité entre les contrats, en plus d'avoir des contrats qui sont parfois non protégés. L'absence de filet social a aussi un impact important pour la santé mentale et physique des personnes. De plus, puisque les salaires ne sont pas assez élevés et que certaines personnes voyagent beaucoup pour être en mesure d'exercer leur métier (comme dans le cas des arts du cirque par exemple), l'accès au logement et à la propriété demeure un enjeu important.

Salaires trop bas et non équivalent aux études réalisées

«On travaille dans des conditions d'assistance sociale. Les travailleurs doivent cumuler plusieurs emplois et doivent travailler dans plusieurs secteurs pour arriver à maintenir une certaine sécurité». La notion de précarité est plus complexe que la notion du salaire, «un bon taux horaire dans un contexte de manque de prévisibilité d'horaire représente quand même de la précarité». En effet, pour être en mesure de vivre de son Art, plusieurs personnes doivent «s'exporter».

«Et les tournées sont exigeantes». Pour les personnes qui œuvrent en région, les salaires semblent plus bas que dans la métropole. L'expérience et les études ne sont souvent pas équivalentes, ou du moins ne se traduisent pas par un salaire à la hauteur. Les personnes mentionnent : «on a fait des études supérieures, mais on n'arrive pas à trouver un salaire équivalent dans notre domaine». De plus, «les gens ont des maîtrises, occupent des postes importants, mais on doit aller chercher des subventions, défendre le salaire auprès de son CA. Tout cela crée de l'essoufflement».

Précarité du statut des travailleuses et travailleurs autonomes

Il n'y a aucun filet social pour ces travailleuses et travailleurs autonomes actuellement, cela entraîne des difficultés à prendre des vacances et des congés parentaux ou encore des congés de maladie. En effet, c'est un défi pour les personnes qui souhaitent avoir des enfants, comme il n'y a aucun accès à un retrait préventif. Avec la loi actuelle sur le statut de l'artiste, les personnes mentionnent aussi qu'elles n'ont pas accès à l'assurance-emploi.

L'incertitude et l'instabilité amènent les travailleuses et travailleurs autonomes à accepter tous les projets. Cela contribue à une surcharge de travail, «avec un statut de travailleur autonome, tu dois accepter tout ce qui se passe, car tu ne sais pas de quoi demain sera fait. Cela crée une plus grande précarité et surcharge pour ces travailleurs artistes». Il a aussi été mentionné «on devient pros dans la tornade, cela entraîne une surcharge de travail pour avoir un revenu décent». Cette situation a aussi des effets sur la santé mentale pouvant entraîner des épuisements professionnels, des *burn-out*. «Il y a beaucoup de monde qui est sorti du secteur pour vivre. Ils n'avaient pas le choix».

Le cumul des tâches et responsabilités

La portion administrative dans les cachets est souvent trop faible, ne couvrant pas les frais d'administration «si j'étais une compagnie, j'aurais plus d'opportunités que les travailleurs autonomes». De plus, pour être en mesure d'avoir des contrats, et donc une certaine sécurité d'emploi, les personnes ont mentionné la nécessité d'avoir un réseau bien développé. «Il y a une corrélation directe entre la sécurité d'emploi et les relations avec un agent et autres partenaires. On doit se baser sur ces réseaux pour travailler, mais le maintien de ces relations n'est pas reconnu comme un travail». Cela crée des rôles double, voire triple ou quadruple, pour les artistes qui sont aussi artiste/producteur, ou encore artiste/gestionnaire. «La pandémie a mis en lumière cette réalité et a exacerbé le fait que les artistes sont livrés à eux-mêmes. Les gens fuient le domaine».

La difficulté à percer comme artiste émergent.e et/ou issu.e des diversités

Les personnes mentionnent la grande difficulté de se faire reconnaître comme artiste émergent.e. De plus, «il y a une pression à travailler dans le secteur, comme les revenus sont bas assez longtemps. Ça peut être long avant de réussir à vivre de ton art et arriver à mettre de l'argent de côté pour accéder à un certain confort. Le chemin demande persévérance». De plus, si «on est issu des diversités, cela comprend une très grande complexité, soit en raison de la barrière de la langue ou encore par le manque de réseau». Comme il a été mentionné plus haut, le réseau est d'une importance capitale pour obtenir des contrats et être capable de travailler dans le milieu. Il a aussi été mentionné qu'il existe une situation asymétrique entre les producteurs et productrices et les artistes.

La carrière d'artiste, comme une vocation

«Quand est-ce qu'on va permettre aux artistes d'être simplement des artistes ? Aucun employeur ne traiterait les gens en disant : vous êtes invités à travailler 80 heures semaines, mais vous ne serez pas payés». La carrière d'artiste est souvent associée à un projet de vie ou même à une mission, «on met beaucoup de notre personne et de notre personnalité dans les métiers de

la culture, et comme on donne beaucoup, du coup, on est plus vulnérable». Cette «vocation» d'artiste entraîne parfois une difficile conciliation vie, travail et famille, «dépendant des secteurs (cirque, danse) c'est compliqué d'être en couple et même d'avoir une famille. On doit arrêter son rôle d'artiste pour fonder une famille». Certaines femmes artistes repoussent le moment de la grossesse pour ne pas perdre leur métier, rôle, etc. «Plus on vieillit, plus il est difficile de se tenir à la hauteur en termes technique et physique, alors plus on ressent de pression. Mais beaucoup d'artistes changent de carrière s'ils veulent fonder et/ou prendre soin d'une famille».

Manque de reconnaissance de certains métiers

Toutes les disciplines ne sont pas reconnues de la même façon et «même dans le sondage réalisé, toutes les disciplines n'étaient pas nommées». Pour plusieurs métiers, il n'y a pas de regroupement professionnel entraînant ainsi un manque de reconnaissance professionnelle en parallèle avec la réalité des artistes. Sans association ni affiliation avec des organisations et institutions, les personnes mentionnent qu'elles n'ont donc pas accès aux programmes. Les personnes expliquent aussi qu'elles travaillent souvent sans contrat, et ce, même si elles le font pour une institution ou une organisation. Si elles n'ont pas de contrats, elles n'ont pas de pouvoir de négociation et donc pas de marge de manœuvre. Il y a une grande pression et une responsabilité portée sur les épaules individuelles des personnes du milieu.

Maladie et blessures

Les enjeux sur le corps, sur l'intégrité physique, sont importants. En effet, en cas de blessures, les artistes ne prennent pas le temps de convalescence, cela augmente le risque de nouvelles blessures. C'est le cas dans le secteur de la danse par exemple, si «on prend du temps pour se guérir, on craint de perdre nos rôles». De plus, «pour la santé mentale, on a un combat de société, la lutte contre la glorification de la surcharge de travail. Trop travailler, c'est mauvais pour la santé. Il devrait y avoir une campagne sur le fait de trop travailler».

Les enjeux spécifiques dans les régions du Québec

L'accès aux **bourses fonctionne de manière différentielle** en région versus ce qui se passe à Montréal. Par exemple, «certains fonds municipaux sont accessibles en région, mais ce n'est rien de comparable à l'offre de Montréal». Il est vrai que le coût de la vie est moindre, mais il y a un certain **isolement**. Les personnes ont aussi **besoin de voitures** pour être en mesure de travailler. De plus, les frais de déplacement et d'hébergement ne sont souvent pas couverts dans les budgets pour les projets. Les artistes ont parfois leur studio à la maison, mais **doivent sortir de la région pour vivre de leur art**. De plus «il y a un nombre restreint de "gig" ou de contrats disponible par semaine». Par exemple, dans le Bas St-Laurent, un artiste musical n'a pas de filet social et n'a pas accès au conseil de la culture. Cela a donné lieu à des communautés de pratique pour tenter d'améliorer le filet social et les conditions de travail.

La distance, ça compte! Par exemple, pour les artistes autochtones, les projets sont souvent à l'extérieur des communautés. Cela exige de se déplacer, de quitter leurs familles et de se retrouver dans un environnement qui n'est pas le leur. Ça implique beaucoup de déplacement à Montréal ou dans un autre centre urbain. Cela a un effet sur le sentiment de sécurité sociale. Les personnes des communautés auraient besoin d'un endroit, d'un relais pour faciliter la transition.

3.6. Les enjeux spécifiques du travail invisible

« On ne demanderait jamais à un réalisateur de tourner une journée gratuitement. Tout le monde à une valeur et une expertise qui doivent être reconnues. »

« On navigue de projet en projet sans stabilité. Le travail invisible est une réalité toujours présente, dans un contexte où les horaires sont atypiques et décalés ». Le travail invisible, c'est tout ce travail non reconnu et non comptabilisé. Ce sujet a été mentionné de façon transversale dans l'ensemble des groupes de discussion indiquant que cette pratique semble répandue à l'ensemble du secteur de la culture. Que ce soit dans les grandes ou les petites organisations, personne n'est protégé face au travail invisible. « Il faut changer les mœurs et les habitudes, car le travail invisible est une norme aujourd'hui. C'est pour ça qu'il faut faire une recension de ce qu'est le travail invisible ».

Comme il n'y a pas suffisamment de financement à la mission, les gens ont mentionné que tout le travail administratif est souvent considéré comme du travail invisible. Pour les organisations, mais aussi pour les travailleuses et travailleurs autonomes, beaucoup d'heures sont allouées à la recherche de contrat, la planification, à la gestion de carrière et à la représentation. C'est une situation qui est difficile à mettre en lumière, mais en même temps qui est constante. « La loi sur le statut des artistes ne reconnaît pas le travail invisible ». Il faut aussi garder en tête cette importante distinction entre créatrices et créateurs et employeurs. En effet, certaines normes du travail protègent les travailleuses et les travailleurs, les employé.e.s du secteur, et un dialogue permet d'atténuer le travail invisible, alors que les travailleuses et travailleurs autonomes n'ont pas les mêmes protections.

« Il s'agit de contractualiser les heures réalisées en plus et de mettre en évidence le travail invisible. Les contrats devraient être renégociés en temps réel selon le travail effectué réellement. Cela permettrait d'augmenter la rétention des travailleurs et travailleuses ».

Réseautage et diffusion

Comme nous l'avons mentionné plus haut, la construction et l'entretien du réseau, « c'est le moteur de l'activité dans pas mal de métiers de la culture ». Mais il demeure que c'est souvent difficile de concilier cela avec la vie de famille et la vie personnelle, c'est toute une partie de travail non rémunéré. Par exemple, c'est « toute une chaîne dans les métiers d'art. De la création, à la diffusion et à la distribution. Toutes ces tâches impliquent que nous n'avons pas assez de temps passer dans les ateliers pour la création ». « Bien que ces activités de réseautage soient essentielles, ces événements se tiennent le soir et les week-ends, ce n'est pas évident pour les femmes nouvellement maman ». « De plus, pour les personnes qui vivent à l'extérieur de Montréal, cela implique de « monter en ville et faire la promotion des projets pour avoir des subventions qui diminuent les temps de création et de production ».

Temps de rédaction des demandes de subventions et de financement

Les demandes de subventions et de financement sont complexes. Le fait de devoir rentrer dans le moule d'un programme de subvention en répondant au calendrier, aux différents types de subventions, faire le suivi et la reddition, « ça demande d'user de créativité ». De plus, il y a de grandes difficultés dans les montages financiers, « c'est chronophage, et en grande partie invisible. Et ça, c'est sans parler de la reddition de compte ». Les créateurs et les créatrices donnent beaucoup de temps pour les demandes de financement, en recherche et en rédaction. Comme

il y a une perception que le milieu culturel est « *le fun* et que les gens vivent de leur passion », on considère donc que la rémunération n'est pas importante. Le travail invisible est souvent tenu pour acquis. « Comment reconnaître la valeur monétaire du travail accompli pour une subvention, si seulement environ une sur cinq est acceptée ? ». Les personnes mentionnent aussi « on fait le travail qu'il faut faire sans compter ses heures, mais on ne demanderait pas à d'autres travailleurs de travailler gratuitement ». De plus, dans les demandes de financement, on « exige souvent d'être en partenariat avec d'autres organisations, comme si c'était simple et normal ». Mais cela demande du temps d'être en partenariat et de créer des relations de confiance.

Création, pratique, recherche et développement

La non-valorisation et le manque de compréhension du travail d'artiste entraînent aussi un travail invisible. En effet, les personnes ont mentionné que le temps nécessaire en amont, accordé à la recherche et à la création, est généralement non reconnu. À l'étape de création, l'artiste assume le temps, le coût des matériaux et tout l'investissement nécessaire. « C'est le plus grand enjeu, selon moi. Le travail non compris, qui n'est pas vu. Les artistes sont payés pour la performance, mais sont-ils rémunérés à la hauteur de celle-ci ? ». Bien souvent l'artiste n'est pas payé.e pour la création et la conception. De plus, dans le cas de performance, les temps de déplacement, de préparation, d'entraînement, d'échauffement et de gestion ne sont pas comptés. « On est souvent dans le bénévolat. Par exemple, pour 5 minutes de prestation en cirque, toutes les heures de route, d'échauffement et de pratique... c'est de *l'autobénévolat*. Comme on utilise son corps comme médium de travail ». De plus, tout le coût du matériel et de l'entretien de celui-ci entraîne que « souvent, les artistes doivent payer pour aller travailler (achat de toiles, pinceaux, etc.) ». En effet, « le matériel qu'il faut acheter, toutes les matières premières, c'est cher, mais ça ne dure pas longtemps ». Les personnes présentes dans le groupe de discussion ont mentionné que les enseignants et enseignantes en danse vivent aussi cette réalité, puisqu'elles et ils s'entraînent gratuitement afin de se tenir en forme pour maintenir leurs compétences. Enfin, il y a « beaucoup de travail d'arrière-scène et pas de moyen pour payer ces heures, comparativement à d'autres secteurs qui chargent 200 \$/h ou 250 \$/h, dans le secteur, on charge 45 \$/h-50 \$/h, et c'est déjà cher ».

Le travail des gestionnaires

Le travail des gestionnaires n'est pas viable en comparaison des autres secteurs. Même si « on tente d'interdire le travail supplémentaire et d'offrir une certaine qualité de vie, en comparaison des autres secteurs, ce n'est pas viable ». De plus, tout ce qui doit se faire dans une organisation ou une entreprise doit être fait par les mêmes personnes. « Dans notre réalité à nous, entre 1 et 8 employés, il y a tellement de responsabilités ». Les tâches s'accumulent et deviennent des surcharges importantes, difficiles à gérer. Comme toutes les tâches reviennent aux mêmes personnes, « les organismes culturels et les artistes sont aussi des entrepreneurs, en plus d'être en survie ». Pour les gestionnaires, « le travail invisible n'est pas reconnu. En fait, il est plus reconnu par les pairs que par ses propres employés », et ce, bien que les gestionnaires font des heures sans compter. Le travail de direction générale demande beaucoup d'investissement personnel non quantifié en termes de temps, « quand on est DG, il n'y a pas d'heures ».

Le temps de formation et de développement des compétences

Comme nous l'avons mentionné dans la section formation et développement de compétences, le temps accordé à l'autoformation n'est pas reconnu, même si c'est nécessaire pour l'ensemble des tâches que les artistes doivent accomplir pour être en mesure d'effectuer la promotion de leur art. Les personnes ont mentionné tout le temps nécessaire, pour apprendre de manière autodidacte différents métiers (par exemple, la mise sur pied d'une page web). La réalité est aussi encore plus complexe pour les personnes travailleuses autonomes. Comme artiste « je me

suis doté d'un site web et j'ai mis beaucoup d'heures pour apprendre et pour arriver à faire quelque chose qui avait de l'allure et pour donner un rendu professionnel, ça m'a pris des mois. J'ai l'impression d'avoir appris un autre métier. Ce travail ne se met dans aucun poste budgétaire et cela est très énergivore et cela me prend du temps de création ».

Le travail *pro bono*

Le travail *pro bono*, ou pour le bien public, est aussi présent dans le secteur de la culture. Plusieurs personnes ont mentionné que cela fait partie des pratiques, par exemple, pour offrir des services de consultation et être financièrement accessible notamment auprès des jeunes artistes ou des artistes émergents. Il y a « des consultants qui se rendent disponibles pour répondre aux multiples besoins des artistes et offrent une partie de leurs services gratuitement ou en dessous du prix normal pour se rendre accessibles aux artistes ». L'industrie culturelle peut donner l'impression qu'elle est pécuniaire, « mais les heures de consultation pour un contenu spécifique, les démarches pour pouvoir présenter un projet, ce sont des heures très variables. C'est beaucoup de travail invisible ». De plus, toute la question liée à la gouvernance peut aussi être considérée comme un travail invisible. « Siéger sur les tables rondes, un CA et toutes les autres représentations, la valeur réelle n'est pas bien valorisée et comptabilisée ».

3.7. Les enjeux selon les bailleurs de fonds

Les personnes présentes à ce groupe de discussion ont affirmé qu'il est légitime d'avoir ces craintes « quel autre travailleur ne voudrait pas avoir de filet social ? Cela ne fait aucun sens. C'est inacceptable. Ce sont des travailleurs essentiels à la société qui ont besoin de reconnaissance ». Il a aussi été mentionné l'exemple de Jean Claude Lord, cinéaste populaire, qui est mort dans des conditions précaires. En effet, il faut « offrir un revenu minimum garanti, mettre en exergue la situation des artistes, tendre vers des solutions pour accéder au régime de protection. C'est un pas de géant à faire et on doit s'y mettre ». D'ailleurs, il y a des projets pilotes dans le monde, et même ici, « les mesures d'urgence ont démontré qu'on est capable d'offrir un filet social ».

Les personnes présentes ont également mentionné qu'il est important de créer ce filet social et que le moment est propice puisque l'opinion publique est en faveur. « On pensait que non, mais en fait, il a été démontré dans un récent sondage Léger et Léger publié le 11 avril 2022¹ que le public est en faveur de créer un filet social pour les artistes. Ce sont 73 % des gens sondés qui considèrent inacceptable que certains artistes travaillent parfois sans contrat ou sans que des conditions de travail minimales soient respectées ». De plus, « près de deux personnes sur trois ne trouvent par ailleurs pas acceptable que le revenu annuel médian des artistes soit inférieur à 25 000 \$ au Québec ». Et ce en plus de la crise du logement, il est nécessaire de faire pression pour offrir des espaces de vie et de travail pour les artistes. Les personnes présentes mentionnent que devant autant de précarité, il n'y a aucune raison de ne pas avancer.

1. Voir l'article de *La Presse* du 13 avril 2022 écrit par Alexandre Vigneault « Net appui de la population pour les créateurs ». En ligne : <https://www.lapresse.ca/arts/2022-04-13/revision-des-lois-sur-le-statut-de-l-artiste/net-appui-de-la-population-pour-les-createurs.php>

3.8. Les besoins en lien avec le filet social

Leviers et lois assurant un filet social

Les normes du travail améliorent les conditions au niveau des relations de travail, mais n'agissent pas sur le filet social. Les ententes collectives garantissent un minimum, mais ne créent pas la sécurité nécessaire, alors « on doit travailler à la mise en place de filet social avec les lois et les leviers nécessaires ».

Pratiques organisationnelles à revoir

Il y a actuellement une absence de politique de travail incluant des politiques dirigées au télétravail. Les personnes présentes mentionnent l'importante transformation sociale nécessaire pour les organisations. Les conseils d'administration se soucient peu des artistes. Certains CA « soutiennent davantage la production, plus que les conditions de travail. Il y a un besoin pour plus de transparence sur la rémunération lors de l'affichage de postes. Par contre « Le problème peut se régler en augmentant les salaires, mais aussi en augmentant leur niveau de responsabilité. Donc la notion de management horizontal est importante pour les jeunes. Cela favoriserait la rétention et la mobilisation ».

Équité structurelle entre les métiers

Il existe actuellement une iniquité structurelle entre les métiers, les associations et les organisations. Il y a une grande disparité entre les couvertures et l'accès aux assurances est variable selon les métiers. Il existe des ententes collectives qui ne couvre pas l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ni tous les métiers. « Il y a des métiers qui échappent à toute forme de reconnaissance, de sécurité et de représentation », alors les besoins pour une équité sont grands. Par exemple, en arts visuels, il n'y a pas d'entente collective. Le fardeau repose sur les associations, non soutenues par l'État, et qui n'ont pas les ressources pour protéger les travailleuses et les travailleurs du secteur.

Besoin d'information et de cohérence sur les programmes de financement

Il manque d'information et de compréhension sur l'admissibilité des programmes, peu d'aide. Par exemple, « on travaille une semaine à la rédaction pour se rendre compte qu'on n'est pas admissible ». De plus, comme chaque subvention est différente et a sa propre logique, cela prend du temps pour comprendre les spécificités de chaque programme. « C'est absurde, dans ma démarche je dois reformuler ma création à chaque fois. Cela aiderait d'avoir une certaine uniformisation des demandes de financement et de recevoir de l'aide pour les remplir. Il faut remplir comme il faut, car sinon on se fait refuser. J'aurais besoin de 3 ou 4 collaborateurs pour être efficace ».

Il y a aussi de nombreuses incohérences dans les conditions et les critères de financement. Par exemple, pour le développement numérique, il existe les programmes ADN (Aide au développement Numérique), « c'est un bel outil, mais un peu incohérent quand cette personne gagne un meilleur salaire que la direction ». L'absence de financement au fonctionnement des organisations est un problème. En comblant ce besoin, cela permettrait d'augmenter la sécurité offerte aux travailleuses et les travailleurs du milieu. De plus, pour les artistes pluridisciplinaires, les programmes sont soit inexistantes, soit trop liés à une discipline spécifique. Le financement et les programmes fonctionnent bien souvent en silo. Il y a un besoin pour plus de cohérence et de cohésion.

Les besoins de collaboration selon les bailleurs de fonds

Au MCC, une initiative a été créée avec le MTESS, pour permettre des partenariats et trouver des solutions créatives. Les bailleurs de fonds ont mentionné qu'il était important de s'assurer que les données soient bien mutualisées pour que le message soit fort et complet. Il devrait y avoir un « projet pilote pour un revenu minimum, on n'a pas les revenus, mais on a la légitimité. Lorsque l'on parle avec d'autres centres urbains au Canada, tous et toutes semblent concerné.e.s par la rétention des artistes dans le secteur ». Il a aussi été mentionné que certains projets doivent actuellement ralentir pour donner un peu de soutien aux organisations. « Une solution envisagée sera d'offrir des soutiens annuels au fonctionnement des organisations. Cela permettrait de soutenir le maintien des bonnes productions, malgré le ralentissement actuel ». Selon eux, il est important d'assurer une cohérence avec des problèmes qui sont systémiques et changer d'état d'esprit. « L'Irlande et New York sont en train d'en faire, de créer de nouvelles mesures. On a toujours été en avance au Québec sur les enjeux sociaux, ça serait dommage qu'on ne le reste pas ».

La pandémie a mis à jour un certain nombre d'enjeux criants. Il est important d'élaborer des stratégies interministérielles pour avoir une meilleure concertation. D'avoir des espaces d'échanges et de réflexion pour mettre toute la machine de l'État au service de ces gens qui ont des besoins importants. Il faut se pencher sur la « cohérence entre les actions et les programmes, comment avoir quelque chose de structurant, repenser nos programmes et nos façons d'aider le milieu ». On observe aux différents paliers que la concertation se fait, mais « le défi serait de s'assurer d'être cohérent dans les investissements dans le secteur culturel. Il est inévitable, on y voit tous du bon ».

4. Conditions de travail : une main-d'œuvre valorisée et en santé

RÉSULTATS DU SONDAGE

4.1. Transition de carrière

Au moment de préciser si elles envisagent une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années, 23 % des personnes répondantes affirment envisager cette possibilité et 21 % ne sait pas, tandis que plus de la moitié n'envisage pas de transition de carrière (tableau 19).

Tableau 19. Proportion des personnes répondantes qui envisage ou non une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Oui	23	95
Non	56	225
Je ne sais pas	21	85
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		405

Autres analyses croisées en lien avec la transition de carrière

Selon le statut d'emploi : Le taux de personnes qui envisagent une transition au cours des deux prochaines années s'établit à 33 % chez les travailleuses et travailleurs autonomes dans le secteur culturel, alors qu'il correspond à 25 % chez celles et ceux qui ont un emploi salarié dans le secteur culturel.

Selon le nombre d'années dans le secteur : L'analyse spécifique des résultats selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel permet de constater que la proportion de personnes qui envisage une éventuelle transition de carrière est plus élevée parmi celles ayant cumulé 2 ans ou moins dans le secteur (35 %), suivi par celles et ceux ayant cumulé de 3 à 5 ans (29 %). On remarque toutefois qu'une proportion notable des personnes sondées dans les autres catégories, soit environ le quart, envisage également cette possibilité (tableau 20).

Tableau 20. Proportion des personnes répondantes qui envisage ou non une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années, selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel.

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
2 ans ou moins	35	8
3 à 5 ans	29	10
6 à 10 ans	12	5
11 à 15 ans	26	16
16 à 20 ans	26	15
Plus de 20 ans	23	35
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		369

Questionnées sur leur souhait de vouloir réaliser cette transition dans le secteur culturel, 45 % des personnes interrogées ont manifesté vouloir l'effectuer dans le secteur, alors que 30 % affirment vouloir faire cette transition vers un autre secteur (tableau 21).

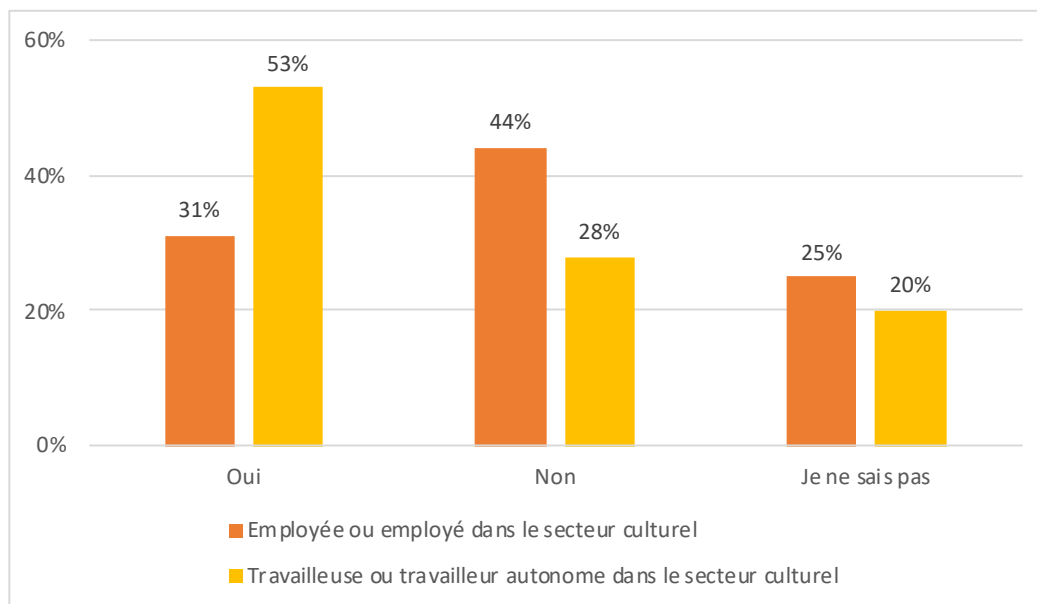
Tableau 21. Proportion des personnes répondantes qui souhaite ou non faire une transition de carrière dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Oui	45	43
Non	30	29
Je ne sais pas	25	24
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		96

Autres analyses croisées en lien avec la transition de carrière dans le secteur culturel

Selon le statut d'emploi : Lorsque l'on observe les résultats obtenus selon le statut d'emploi des personnes sondées (figure 15), on remarque que la proportion de travailleuses et travailleurs autonomes (53 %) qui souhaite réaliser cette transition dans le secteur culturel est très supérieure à celle observée chez les personnes employées (31 %).

Figure 15. Proportion des personnes répondantes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le statut d'emploi



Selon le nombre d'années dans le secteur : De manière générale, les personnes qui ont le plus grand nombre d'années dans le secteur culturel sont également celles qui souhaitent davantage faire la transition dans ce même secteur, avec l'exception notable du groupe des personnes ayant de 16 à 20 ans d'expérience (tableau 22).

Tableau 22. Proportion des personnes répondantes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel.

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
2 ans ou moins	37	3
3 à 5 ans	30	3
6 à 10 ans	60	3
11 à 15 ans	56	9
16 à 20 ans	13	2
Plus de 20 ans	57	20
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		89

4.2. Les principaux enjeux liés aux conditions de travail dans le secteur culturel

Les participantes et participants ont été invités à évaluer sur une échelle à 4 points le degré de priorité de certains enjeux liés aux conditions de travail. Le tableau 23 montre que les personnes sondées considèrent que l'ensemble des enjeux listés sont perçus comme prioritaires.

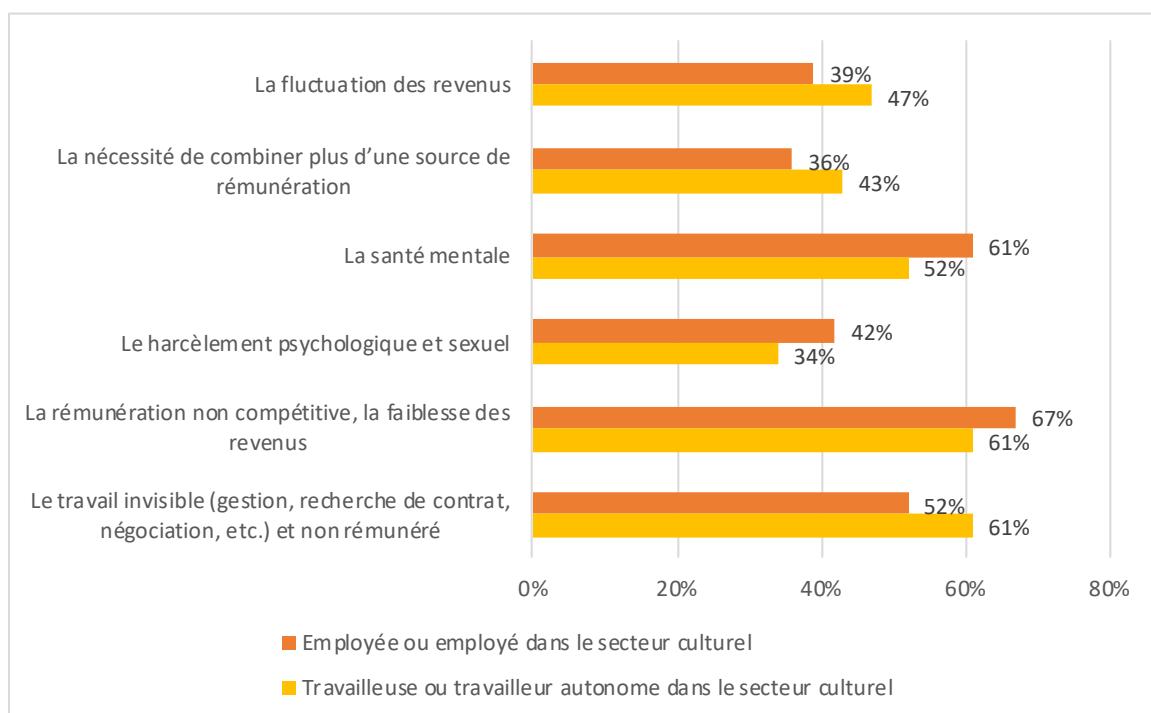
On remarque toutefois que la *santé mentale* (57 %) est l'enjeu ayant été identifié comme très prioritaire par un plus grand nombre de personnes. Suivent ensuite *la rémunération non compétitive* (57 %) et *le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré* (48 %).

Tableau 23. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés aux conditions de travail

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout prioritaire		Peu prioritaire		Assez prioritaire		Très prioritaire	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
La fluctuation des revenus	4	17	13	55	46	184	37	148
La nécessité de combiner plus d'une source de rémunération	11	45	23	95	32	129	36	135
La santé mentale	2	7	6	26	35	140	57	231
Le harcèlement psychologique et sexuel	8	33	21	85	35	142	36	144
La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus	4	18	10	39	29	116	57	231
Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré	6	26	14	55	32	128	48	195
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES								404

La figure 16 présente une analyse par statut d'emploi. Elle montre qu'une forte proportion des travailleuses et travailleurs autonomes considère que le *travail invisible et non rémunéré* (61 %), la *fluctuation des revenus* (47 %) et la *nécessité de combiner plus d'une source de rémunération* (43 %) sont des enjeux très prioritaires, comparativement aux personnes employées dans le secteur culturel. À l'inverse, ces dernières sont relativement plus nombreuses à estimer que la *santé mentale* (61 %), la *rémunération non compétitive* (67 %) et le *harcèlement psychologique et sexuel* sont des enjeux très prioritaires (42 %).

Figure 16. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré Très prioritaire aux enjeux liés aux conditions de travail, selon le statut d'emploi



Autres analyses croisées en lien avec les conditions de travail

Selon la fonction : On constate également que le degré de priorité accordé à ces trois enjeux varie selon la fonction principale des personnes sondées dans le secteur culturel (tableau 24). Ainsi, la *santé mentale* est surtout perçue comme un enjeu très prioritaire par les personnes œuvrant dans les fonctions de *Gestion* (68 %), ainsi que dans les fonctions de *Recherche/Création/Interprétation* (62 %), *Diffusion/Distribution* (61 %) et parmi celles et ceux qui touchent à l'ensemble des fonctions.

En ce qui concerne la *Rémunération non compétitive*, 76 % des personnes touchant à toutes les fonctions affirment que cet enjeu est très prioritaire, tandis que ce taux s'élève à 68 % et 66 % pour les personnes travaillant principalement dans la *gestion* et la *représentation*. Finalement, le *Travail invisible* est un enjeu qui est jugé comme étant très prioritaire par les personnes sondées qui travaillent dans la *Représentation* (59 %), ainsi que par celles et ceux qui touchent à l'ensemble des fonctions (58 %) et dans la *Recherche/Création/Interprétation* (58 %).

Tableau 24. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré *Très prioritaire* aux enjeux liés aux conditions de travail, selon la fonction

	La santé mentale	La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus	Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré
Recherche/Création/Interprétation	62%	49%	58%
Production	45%	49%	49%
Diffusion/Distribution	61%	51%	35%
Représentation	48%	66%	59%
Gestion	68%	68%	47%
Formation	41%	43%	28%
Toutes ces réponses	60%	76%	58%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES			404

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Il ressort que la *santé mentale* est considérée comme prioritaire par 100 % des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales. On note également que la rémunération non compétitive, le travail invisible et non rémunéré sont considérés comme des enjeux très prioritaires par 86 % et 72 % des répondantes et répondants, respectivement (voir les tableaux de réponse en annexe 2).

4.3. Les principaux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur culturel, section réservée aux gestionnaires

Dans le but d'établir les principaux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur culturel selon les personnes gestionnaires, une section du sondage a été réservée aux personnes qui s'identifiaient comme gestionnaire (tableau 25). Il en ressort qu'environ la moitié des répondantes et répondants se considère comme des gestionnaires (48 %).

Tableau 25. Proportion des personnes répondantes qui s'identifie ou non comme gestionnaire dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Oui	48	192
Non	52	211
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		404

Les personnes ayant répondu par l'affirmative à la question précédente devaient ensuite préciser le nombre d'employées et employés qui travaillent pour leur organisme, y compris à temps plein et à temps partiel. Le tableau 26 permet de constater que près du tiers des répondantes et répondants (32 %) sont des gestionnaires pour des organismes qui comptent de 1 à 3 personnes employées, 31 % pour des organismes qui emploient de 4 à 9 personnes, 16 % de 10 à 19 personnes et 10 % de 20 à 49 personnes. Notons qu'environ 11 % des personnes sondées sont des gestionnaires pour des organismes qui comptent 50 personnes employées et plus.

Tableau 26. Nombre d'employées et employés qui travaillent dans l'organisme des personnes répondantes - Section des gestionnaires

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
1 à 3	32	58
4 à 9	31	56
10 à 19	16	30
20 à 49	10	18
50 et plus	11	21
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		184

Ces mêmes personnes ont ensuite été questionnées sur le montant supplémentaire dont elles auraient besoin pour conserver leurs ressources humaines et rester attractives face à la concurrence. Ainsi, environ le quart (26 %) des gestionnaires dans le secteur culturel a sélectionné de 5 000 \$ à 50 000 \$ et 29 % d'entre elles ont indiqué de 50 000 \$ à 100 000 \$. On remarque ensuite que la proportion de personnes répondantes diminue graduellement avec l'augmentation de l'échelle du montant nécessaire. En effet, une proportion de 15 % des personnes a sélectionné de 100 000 \$ à 150 000 \$, puis 11 % ont choisi 150 000 \$ à 200 000 \$; 14 % des répondantes et répondants ont indiqué nécessiter plus que 200 000 \$. On note que 5 % des personnes ont indiqué avoir besoin de moins que 5000 \$ (tableau 27).

Tableau 27. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
Moins que 5000\$	5	9
De 5 000\$ à 50 000\$	26	48
De 50 000\$ à 100 000\$	29	53
De 100 000\$ à 150 000\$	15	28
De 150 000\$ à 200 000\$	11	20
Plus que 200 000\$	14	25
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		184

Généralement, le montant dont les organismes ont besoin pour conserver leurs ressources humaines et rester attractifs face à la concurrence augmente graduellement avec l'augmentation du nombre de personnes employées. Ainsi, on remarque que près de la moitié (42 %) des organismes qui emploie de 1 à 3 personnes a indiqué avoir besoin de 5000 \$ à 50 000 \$ (43 %), tandis que 48 % des organismes qui emploient 50 personnes et plus ont plutôt indiqué avoir besoin de plus que 200 000 \$ (tableau 28).

Tableau 28. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence, selon le nombre de personnes employées

Nombre de personnes employées	Moins que 5000\$	De 5 000\$ à 50 000\$	De 50 000\$ à 100 000\$	De 100 000\$ à 150 000\$	De 150 000\$ à 200 000\$	Plus que 200 000\$
1 à 3	12%	43%	29%	7%	7%	2%
4 à 9	2%	28%	39%	16%	9%	7%
10 à 19	0%	17%	23%	23%	23%	13%
20 à 49	0%	11%	22%	28%	6%	33%
50 et plus	5%	5%	14%	14%	14%	48%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES						184

Sur le plan des principaux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre, les gestionnaires dans le secteur culturel étaient invités à évaluer le degré de priorité face à certains enjeux sur une échelle allant de Pas du tout prioritaire à Très prioritaire.

Le tableau 29 fait ressortir l'importance accordée par les répondantes et les répondants en matière de priorité face à ces enjeux. Par ordre d'importance, on retrouve :

- Conditions d'emploi peu attractives (91 %)
- Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels) (90 %)
- Manque de candidates et candidats (86 %)
- Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel) (74 %)
- Peu de possibilités d'avancement (73 %)
- Formation initiale non adaptée (73 %)
- Manque de compétence des candidates et candidats (70 %)
- Situation géographique (31 %)

Tableau 29. Degré de priorité accordé par les gestionnaires aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout prioritaire		Peu prioritaire		Assez prioritaire		Très prioritaire	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)	0%	0	10%	18	43%	79	47%	87
Conditions d'emploi peu attractives	1%	3	8%	14	35%	64	56%	103
Formation initiale non adaptée	6%	11	45%	84	37%	68	12%	21
Manque de candidates et candidats	0%	0	14%	26	37%	69	49%	89
Manque de compétence des candidates et candidats	1%	2	29%	54	38%	70	32%	58
Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)	8%	14	19%	34	35%	65	39%	71
Peu de possibilités d'avancement	2%	4	25%	46	45%	82	28%	52
Situation géographique (éloignement)	27%	51	42%	76	21%	38	10%	19
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES								184

Autres analyses croisées en lien l'attraction de la main-d'œuvre selon les gestionnaires

Selon la région de résidence : On note que le degré de priorité accordé aux enjeux varie sensiblement en fonction de la région administrative des personnes répondantes. Ainsi, le *Manque de candidates et candidats* est particulièrement perçu comme étant très prioritaire dans la Capitale-Nationale (44 %) et les autres régions du Québec (50 %), comparativement à Montréal (30 %). De plus, la *Situation géographique (éloignement)* est perçue comme étant un enjeu très prioritaire par seulement 3 % des gestionnaires qui sont à Montréal, et 16 % des personnes sondées à Québec, tandis que ce taux augmente à 18 % pour celles qui se situent dans les autres régions administratives (tableau 30).

Tableau 30. Proportion des gestionnaires qui accorde un degré Très prioritaire aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre selon la région de résidence

	Montréal	Capitale-Nationale	Autres régions
Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)	47%	52%	45%
Conditions d'emploi peu attractives	57%	60%	53%
Formation initiale non adaptée	12%	12%	11%
Manque de candidates et candidats	30%	44%	50%
Manque de compétence des candidates et candidats	30%	24%	36%
Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)	35%	40%	42%
Peu de possibilités d'avancement	31%	20%	27%
Situation géographique (éloignement)	3%	16%	18%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES			170

Selon la taille de l'organisme : La lecture des enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre selon la taille des organismes des personnes sondées révèle que les Conditions d'emploi peu attractives, le *Manque de candidates et candidats* et la *Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)* sont identifiés comme étant très prioritaires dans l'ensemble des catégories analysées. On note toutefois que le *Manque de stabilité* est également perçu comme très prioritaire par 48 % des gestionnaires d'organismes qui comptent de 1 à 3 employés et employées (tableau 31).

Tableau 31. Proportion des gestionnaires qui accorde un degré Très prioritaire aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre selon la taille de l'organisme

	1 à 3	4 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et plus
Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)	40%	46%	50%	31%	57%
Conditions d'emploi peu attractives	53%	53%	63%	61%	57%
Formation initiale non adaptée	12%	14%	7%	11%	10%
Manque de candidates et candidats	38%	46%	60%	56%	62%
Manque de compétence des candidates et candidats	24%	37%	33%	33%	33%
Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)	48%	39%	27%	39%	29%
Peu de possibilités d'avancement	28%	33%	27%	17%	29%
Situation géographique (éloignement)	10%	11%	10%	22%	0%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES					184

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : Parmi les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales, 100 % des personnes sondées considèrent que *Conditions d'emploi peu attractives*, le *Manque de candidates et candidats* et le *Manque de compétence des candidates et candidats* sont des enjeux prioritaires, c'est-à-dire, soit assez prioritaires ou très prioritaires. Dans l'ordre de priorité, se retrouvent ensuite la *Concurrence et attractivité d'autres secteurs* (86 %) (voir les tableaux de réponse en annexe 2).

RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Il y a une conscience et une éthique à proposer. La pandémie a mis au grand jour le dysfonctionnement de l'écologie du système global ainsi que le système de financement. L'argent, à lui seul, ne permettra pas de remédier à la situation ».

La consultation a permis de réunir trois groupes de discussion sur la thématique des conditions de travail. Les personnes présentes ont mentionné plusieurs enjeux dont ceux qui ont été mis en lumière par le contexte de la crise sociale et sanitaire. En effet, les dysfonctionnements structurels et les injustices propres au milieu se sont trouvés exacerbés par l'impact de la pandémie sur le secteur.

Un des premiers enjeux soulignés est l'iniquité généralisée et l'hétérogénéité du milieu, notamment les différences entre personnes salariées versus les travailleuses et travailleurs autonomes, ce qui crée de grands écarts et une fracture entre les artistes, les gestionnaires et les employé.e.s du secteur.

« Il y a une polarisation entre les artistes qui sont précaires et les travailleurs privilégiés. Ce qui fait que, selon les artistes, les travailleurs devraient se donner corps et âme. Si les travailleurs sont mieux payés, les artistes eux ne le seront pas. Il y aura donc une augmentation et une fracture qui risque de créer des tensions dans le travail. »

Il a aussi été question de l'énorme surcharge ressentie à la fois par une pression interne et propre au secteur lui-même (dont la pénurie de main-d'œuvre, la culture de performance et de sacrifice) et du contexte externe (telles l'annulation de festivals et d'évènements, l'adaptation constante pendant la pandémie) contribuant dans l'ensemble à un essoufflement du secteur.

Cette section met de l'avant les enjeux, les besoins et les pistes de solutions qui sont ressortis de cette consultation.

La réalité des artistes/travailleuses et travailleurs autonomes

« On vend du rêve en étant sur le seuil de la pauvreté. C'est la loi de la jungle ».
« Les artistes doivent être des entrepreneurs polyvalents qui savent faire leurs promos, leurs comptabilités, leurs médias sociaux, etc. ».

Quelques éléments marquants des conversations qui distinguent le statut de travailleuses et travailleurs autonomes comme étant un statut bien distinct. :

- La majorité des artistes sont des travailleuses et travailleurs autonomes
- Les artistes ont à investir beaucoup d'eux-mêmes et d'elles-mêmes et de leur personne
- Une instabilité des revenus qui oblige à cumuler les emplois
- Les artistes sont à la fois gestionnaires et des entrepreneurs polyvalents
- La charge distincte de stress et l'impact sur la santé mentale à tout porter soi-même
- De nouvelles compétences requises avec la réalité des réseaux sociaux et du numérique
- Le statut pousse à donner beaucoup et le revenu dépend du nombre d'heures de travail investies

4.4. Les enjeux en lien avec les conditions de travail

La pénurie de main-d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre que connaissait déjà le secteur s'est amplifiée avec la pandémie et a un impact déterminant sur la surcharge de travail et la polyvalence exigée des travailleuses et des travailleurs du secteur. Il a également été mentionné un manque de ressources en administration et en gestion des organisations, mais aussi de techniciens, techniciennes et autres métiers de scène. Quelques éléments mentionnés à cet égard :

- Le manque de financement pour offrir des conditions attrayantes
- Un enjeu de rémunération et d'attentes salariales
- Recrutement difficile, notamment en région et en dehors des grands centres

Des conditions précaires généralisées

Les conditions de travail précaires des travailleuses et travailleurs du secteur sont aussi un enjeu important qu'on souligne. Pour plusieurs, cette précarité généralisée force les personnes à cumuler plusieurs métiers. Et ce, davantage pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Les conditions mentionnées sont :

- Les salaires offerts non compétitifs et les conditions peu attrayantes. « Une personne va aller chercher plus de salaires à l'épicerie qu'auprès du Musée ».
- Le manque de reconnaissance salariale des diplômés
- Le manque d'avantages ou de compensation
- La difficile conciliation travail/vie privée
- Le manque d'organismes intermédiaire pour soutenir les artistes
- Absence de syndicalisation de certains secteurs et métiers

Alors que « 99 % du temps, c'est l'artiste, qui est la raison d'être qui fait que les gens viennent voir les spectacles, mais font moins de revenus que l'éclairagiste ». De plus, « en danse, c'est difficile de soutenir les artistes, les créateurs indépendants et leur réalité est mal représentée. Cela creuse le fossé et les artistes doivent combiner plusieurs métiers ». Finalement, il est « difficile de croire, par le grand public, que les artistes sont une classe à part. Mais ce n'est pas le cas, on vit par contrat ».

Enjeux de santé mentale et physique

« On demande d'être extrêmement polyvalent, cela peut avoir un impact sur la santé mentale. On fait plein de choses qui ne sont jamais reconnues. On demande aussi aux artistes d'être autosuffisants. Ce qui les force à devenir artistes-entrepreneurs ». Plusieurs nous ont mentionné, et ce à plusieurs reprises, la grande fatigue émotionnelle et physique des personnes qui travaillent dans le secteur. Cette surcharge, notamment liée au travail invisible, a des effets insidieux sur la santé mentale. En effet, ce contexte mène au surmenage et à l'épuisement. La surcharge liée au télétravail a également été mentionnée « le télétravail n'est pas nécessairement pour tout le monde. Il y a un enjeu de la porosité des frontières entre la vie personnelle et professionnelle ». « Pour aider à la santé mentale, il n'y a pas que le salaire, il faut aussi de bonnes conditions de travail (pas de surcharge, pas de pression) ». C'est un des éléments mentionnés à l'égard de la santé mentale et physique et qui s'exprime actuellement par un épuisement généralisé. Les gens ont aussi mentionné de multiples *burn-out* dans le milieu. De plus, le harcèlement (psychologique et sexuel) a aussi été abordé comme étant un enjeu très important. « Les gestionnaires ne sont pas toujours formés en ressources humaines ni en gestion. Il y a beaucoup de leadership malsain dans notre milieu ce qui crée un environnement toxique propice au harcèlement ». Enfin,

« en ce qui concerne la santé mentale, il y a aussi des enjeux liés à l'inclusion. Des manières de fonctionner, ou des microagressions au travail, et plus spécifiquement pour les personnes racisées. On cherche à attirer dans les métiers de la culture, des gens qui ne sont pas inclus, mais si on n'offre pas des conditions plus attrayantes, ça ne les aidera pas. Les personnes en situation de pouvoir se retrouvent avec des enjeux d'éthique, de harcèlement et de racisme systémique. Il y a un grand besoin d'accompagnement autour de ces enjeux-là ».

Enjeu en lien avec les subventions et les programmes de financement

« On est dans un domaine où ce n'est pas facile de bien mesurer et quantifier l'argent qui devrait être attribué. L'ONU a décrété qu'un pays ne pouvait pas survivre avec une culture non subventionnée ». Les personnes présentes nous ont partagé l'exigence requise autour des demandes de subventions. En effet, si le type de financement offre un soutien nécessaire, le suivi administratif demeure complexe et exigeant. En plus de tous les changements et ajustements requis pour rester à flot durant la pandémie, cela a ajouté à l'épuisement préexistant. « Avec la pandémie, la surcharge a doublé, il fallait aller chercher de nouvelles subventions. Tout ça vient avec des redevances de compte. Quand tu es le capitaine, et que tu n'as pas les ressources suffisantes, alors que les contractuels chargent le double du prix, tu te retrouves à en demander plus aux gens. C'est une refonte complète du système qu'il nous faut ».

Le manque d'équité en fonction des métiers ou sous-secteurs qui reçoivent des subventions a aussi été soulevé comme un enjeu notable. On souligne que certains groupes n'ont pas pu bénéficier des augmentations offertes durant la pandémie et n'ont pas ou peu accès aux différentes subventions ou programmes de financement. « Les métiers d'art, par exemple, ont moins d'organismes intermédiaires et donc moins d'habitude de subvention ».

Les conditions de travail en région

« Ça dépend d'une région à l'autre, mais la notion de réseau manque. Il n'y a pas beaucoup de structures en création par exemple. Mais en région, souvent on manque de réseau, de ressources, d'accès, d'espace, de territoire, etc... »

Les différents éléments mentionnés autour des conditions de travail en région éloignée :

- Une offre d'emploi et des conditions peu attrayantes (emploi à temps partiel, salaire bas)
- Le manque de soutien, de réseau
- La diffusion des arts est plus difficile en région
- Des difficultés de recrutement. Le bassin est plus restreint, notamment des personnes issues des diversités

4.5. Les enjeux spécifiques à la transition de carrière

« Il y a beaucoup de monde qui est sorti du secteur pour vivre. Pas par choix. »
« Il y a réellement un sentiment d'épuisement, même si encore jeune et à la mi-carrière. On est fatigué de se battre, de faire des demandes et de ne pas avoir de résultats positifs. Il y a réellement un sentiment de non-reconnaissance qui s'installe. »

Un des sujets que nous avons abordé de manière transversale dans tous les groupes de discussion est l'enjeu de la transition de carrière. Les résultats de sondage révèlent qu'une personne sur quatre réfléchit à effectuer une transition de carrière et que près de la moitié de ces personnes pensent quitter le milieu de la culture. Nous avons donc sondé les personnes des groupes de discussion afin de mieux comprendre les raisons qui peuvent inciter les travailleuses et travailleurs du secteur à faire une transition de carrière.

Voici les différentes réponses mentionnées :

- **L'épuisement et la constante surcharge de travail** sont des enjeux qui reviennent le plus souvent :
 - De multiples *burn-out* dans le secteur. Une charge de travail qui étire les ressources humaines à la limite.
 - Le fait de devoir porter plusieurs chapeaux (pour les gestionnaires, les artistes et les travailleuses et travailleurs autonomes).
 - La pénurie de main-d'œuvre. « On a moins de monde. Les gens ont plus de tâches à faire pour les mêmes postes ».
 - Le « manque d'espoir plus que l'épuisement. Convaincu que rien ne va changer. Il y a beaucoup d'épuisement et de manque de sens à continuer à travailler dans le secteur de la culture ».
 - Une remise en question de la place et du rapport au travail. « Il y a une remise en question du côté sacerdoce ou sacrifice qu'il faudrait donner pour pratiquer son art ».
- **Les mauvaises conditions de travail offertes dans le secteur :**
 - Salaire plus bas et moins compétitif. « Il y a une difficulté à garder les gens dans le milieu à cause de salaires beaucoup trop bas alors que les compétences requises sont hautes ». Les travailleurs du milieu culturel sont pauvres et c'est l'une des raisons principales de quitter le milieu :
 - « Un poste de DG à 40 000 \$, ce n'est pas attirant ».
 - « Les trois postes au musée juste à côté d'ici sont au salaire minimum. C'est plus payant d'aller travailler au Costco et les conditions sont meilleures... »
 - « J'en ai marre d'être pauvre »
 - La conciliation travail/vie/famille est difficile. « Il y a énormément de roulement surtout pour les personnes qui ont des personnes à charge ».
 - Manque d'accès aux assurances ou à autres couvertures pour la santé et le bien-être en général.
- **La formation non adaptée à la réalité :** « Tout ce qui concerne la formation initiale ne raconte pas les détails de la réalité du milieu. On se trouve mal préparé pour ce qui se passe par la suite. La formation universitaire en cinéma, n'explique pas la réalité de ce qui se passe réellement sur le terrain ».
- **Le manque d'employeurs à grande échelle** « qui nous oblige à être des artistes entrepreneurs ».

- Une lassitude de **ne pas pouvoir briser le plafond de verre**. « On a besoin de se réinventer en tant qu'artistes surtout en vieillissant à cause de l'usure du corps, l'âgisme, etc. ».
- Les **parcours d'artiste ne sont plus linéaires**. La réalité professionnelle des artistes se transforme et certain.e.s artistes font des retours vers le secteur quand ils sont plus âgés et ont moins de responsabilités financières.
- Une reconnaissance des acquis, de l'expérience et/ou de la formation.

On a aussi sondé sur ce qui pourrait être fait pour mieux accompagner les personnes qui désirent faire une transition de carrière dans le secteur culturel. À cet effet, en plus d'une meilleure diffusion des ressources existantes pour soutenir la transition de carrière :

- « La formation n'est pas reconnue ailleurs que dans mon secteur. J'ai beaucoup de formations, d'heures de formation. Mais aucune reconnaissance possible au niveau des formulaires de subvention, puisque ce n'est pas un parcours pédagogique. J'aimerais me faire accompagner ou simplement être reconnu. Ça prendrait une autorité centrale qui permettrait de reconnaître les acquis ».
- « Dans le secteur, je suis reconnu. Lorsque je sors du secteur, j'ai juste un secondaire 5 alors que j'ai une excellente maîtrise dans mon sous-secteur ».
- Une reconnaissance du travail invisible non rémunéré (dont les consultations et sollicitations multiples).
- Une plus grande reconnaissance de la contribution des artistes (et de la diversité artistique).

Certains secteurs sont moins touchés par la transition de carrière (on mentionne les métiers d'acteur et actrice, au théâtre, en musique), mais pour d'autres cette transition devient centrale à un moment ou un autre. Notamment dans les métiers du corps, la question de la transition de carrière est primordiale. Le milieu connaît beaucoup de roulement et il y a beaucoup de temps qui est perdu à former de nouvelles personnes. Il a été mentionné que le milieu culturel possédait ses propres codes et ses propres savoirs, il est difficile d'y entrer et aussi pas évident de changer rapidement de sous-secteur. Dans tous les cas, le milieu demande de faire preuve de beaucoup de persévérance.

4.6. Les enjeux selon les bailleurs de fonds

Lorsqu'on a demandé aux bailleurs de fonds si ces enjeux se trouvaient en résonance avec leurs observations et analyses du milieu, ceux-ci ont répondu que les enjeux énumérés sont entre autres liés au statut de travailleuse et travailleur autonome, et à la non-reconnaissance du travail invisible. Le travail invisible qui est notamment lié à l'intermittence des contrats est au cœur de l'épuisement, et ce plus particulièrement pour les artistes autonomes.

« Les personnes sont continuellement en survie. Ce qui fait qu'on ne sait pas de quoi demain sera fait. Cela donne des conditions de vie difficiles. Les questions de santé mentale et de harcèlement sont étroitement liées à cette précarité. Pour les salariées et les gestionnaires de la culture, la réalité est différente et moins précaire, car il y a un ensemble de lois et de normes qui les protègent. C'est plus vocationnel pour les artistes. C'est aussi leur propre personne artiste qui est impliquée ».

On mentionne que les artistes et les travailleuses et travailleurs autonomes sont ceux et celles du futur et font preuve d'une réalité qui sera de plus en plus récurrente. Une réalité dans laquelle, il faudra continuellement se former, se régénérer à chaque fois pour continuer à être compétitif.ve.

4.7. Les besoins identifiés

Besoin de valorisation et de reconnaissance

Un des besoins mentionnés de manière récurrente est celui de la valorisation et de la reconnaissance, et ce sur un assez large spectre. En effet, « l'art est essentiel et global, il appuie le développement de la société, mais il est difficile d'aller chercher de l'argent. C'est le dernier secteur à être financé par la philanthropie. C'est encore perçu comme étant du divertissement ». Le manque de reconnaissance des éléments suivants a aussi été abordé :

- De l'amplitude du travail effectué, notamment du travail invisible qui est intrinsèque à la démarche de l'artiste (Voir la section Filet social pour plus d'information sur le travail invisible)
- Des différents métiers du secteur (de coulisses : technicien, gestionnaire, de certains sous-secteurs, ex. musées)
- Des diplômés (d'une main-d'œuvre très scolarisée)
- Des métiers qui n'ont pas de diplôme
- Du rôle des arts dans la société

Il a aussi été mentionné le besoin de travailler à améliorer les perceptions aux yeux du public, des jeunes et des gouvernements pour sortir du vedettariat et sensibiliser, de part et d'autre, sur l'éventail des métiers du secteur. « Il y a une occasion à saisir pour aller présenter les impacts concrets. C'est encore présenté comme du luxe ».

Besoin de transformer le rapport au travail, la culture et les pratiques organisationnelles

« L'idée de "toujours en donner plus" ou de se "saigner à blanc". On est formé à trouver la perfection. Aller dans l'excès de recherche. Il y a un enjeu de culture du travail. Un patron qui ne donne pas de vacances... alors il faut trouver des façons d'humaniser le milieu ».

Un autre élément convergent des conversations sur les conditions de travail est le besoin de repenser le travail et de transformer la culture et les pratiques organisationnelles. À de nombreuses reprises, on nous mentionne la nature vocationnelle du travail dans le secteur et de la priorité mise sur les productions artistiques plutôt que sur les ressources humaines. On entend un appel à remettre l'humain et le bien-être des personnes au cœur des pratiques et de la culture organisationnelle versus ceux de la performance, de la production et de la perfection.

Le milieu a peut-être pu être construit sur un paradigme de métier-passion des générations précédentes. Les nouvelles générations qui ont vu leurs prédécesseurs sacrifier énormément de leur vie pour mettre sur pied le secteur souhaitent penser leur travail et leur vie autrement.

Ce paradigme a contribué à structurer le milieu qui est aujourd'hui appelé à se transformer. À cet effet, les différents besoins soulevés sont :

- De **formation**, notamment **en gestion et en gouvernance**. Il y a une complexité croissante de gestion d'une majorité de travailleuses et travailleurs autonomes. Et un manque d'implication des membres des CA.
 - « Les gens qui font de la direction ne sont pas formés pour faire de la gestion ».
 - « Il y a beaucoup de travailleurs autonomes qui gravitent autour des compagnies, ce qui entraîne tout un casse-tête pour la gestion de ces travailleurs autonomes ».
 - « Les CA n'occupent pas les rôles qu'ils devraient occuper, ou encore ils sont là seulement pour signer des résolutions, posent des questions sans être en appui ».

- De mettre en place des **pratiques organisationnelles plus collaboratives** et des modes de travail collaboratif qui tiennent compte de la nouvelle réalité du télétravail.
- De **politiques internes et de processus de gestion des ressources humaines** (protocoles d'évaluation des employés incomplets ou inexistant, de rétention, etc.).
- D'outils de **transfert de connaissance et de mémoire organisationnelle**. «Le transfert de connaissance est un enjeu et on a besoin de processus et de protocoles pour assurer le transfert des connaissances».

«Dans les organisations, on priorise les enjeux artistiques et de subventions, et on néglige les individus dans l'ensemble. On entend trop souvent l'argument du métier-passion et de la magie du projet. Alors qu'on travaille dans un climat de grande compétitivité, de leadership malsain, de pression extérieure et de productivité toxique». Pour finir, les conversations ont aussi permis de souligner le besoin de combler certains manques structuraux, dont la mise en place d'un filet social qui permettrait aux artistes et aux travailleuses et travailleurs autonomes de bien vivre et de combler les périodes entre les contrats.

5. Inclusion : une main-d'œuvre plurielle et diversifiée

RÉSULTATS DU SONDAGE

5.1. Les pratiques mises en place par les organisations du secteur culturel

Le tableau 32 présente les résultats de la question visant à identifier les principales mesures pour favoriser l'inclusion dans l'organisation ou les organisations où travaillent les personnes répondantes. Par ordre de fréquence de mentions, les organisations disposent :

- ▶ D'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion (39 %)
- ▶ De cibles en matière de représentativité au sein du conseil d'administration et de la haute direction (28 %)
- ▶ D'un plan d'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (27 %)
- ▶ De formations en diversité pour tous les employé·e·s (24 %)
- ▶ De cibles en matière de diversité pour les postes offerts (21 %)

Notons qu'environ un quart des personnes sondées a indiqué que les choix proposés n'étaient pas applicables à leur situation.

Tableau 32. Proportion des personnes sondées qui affirme que l'organisation ou les organisations dans lesquelles elles travaillent disposent des mesures suivantes pour favoriser l'inclusion

	Oui	Non	Je ne sais pas	Ne s'applique pas (ex: travailleuse ou travailleur autonome; consultante ou consultant)
D'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion	39%	29%	9%	23%
D'un plan d'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	27%	38%	13%	22%
De formations en diversité pour tous les employé·e·s	24%	45%	8%	23%
De cibles en matière de diversité pour les postes offerts	21%	40%	15%	24%
De cibles en matière de représentativité au sein de conseil d'	28%	29%	18%	25%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES				378

Autre analyse croisée en lien les mesures pour favoriser l'inclusion

Selon les régions administratives : L'analyse par région administrative permet de constater que les résultats observés sont similaires à Montréal, dans la ville de Québec et dans les autres régions du Québec. On note toutefois que la proportion d'organismes qui dispose de cibles en matière de représentativité au sein du conseil d'administration et de la haute direction est légèrement supérieure dans la région de la Capitale-Nationale (31 %) et de Montréal (29 %), à celle observée dans les autres régions du Québec (tableau 33).

Tableau 33. Proportion des personnes sondées qui affirme que l'organisation ou les organisations dans lesquelles elles travaillent disposent des mesures suivantes pour favoriser l'inclusion, selon la région de résidence

	Montréal	Capitale-Nationale	Autres régions administratives
D'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion	38%	37%	41%
D'un plan d'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	27%	28%	27%
De formations en diversité pour tous les employé·e·s	24%	24%	26%
De cibles en matière de diversité pour les postes offerts	21%	18%	24%
De cibles en matière de représentativité au sein de conseil d'administration et de la haute direction	29%	31%	24%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES			369

5.2. Les principaux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel

Concernant les principaux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel, les personnes sondées étaient invitées à évaluer le degré de priorité face à certains enjeux sur une échelle allant de *Pas du tout prioritaire* à *Très prioritaire*.

Le tableau 34 montre que l'ensemble des enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion est considéré comme étant prioritaire par une majorité des personnes sondées. Par ordre d'importance, on retrouve :

- ▶ Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail (84 %)
- ▶ La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel (80 %)
- ▶ Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir (78 %)
- ▶ L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental (78 %)
- ▶ Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail (77 %)
- ▶ La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités (76 %)
- ▶ Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités (74 %)
- ▶ La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales (72 %)
- ▶ Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets (71 %)

Tableau 34. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout prioritaire		Peu prioritaire		Assez prioritaire		Très prioritaire	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail	4	14	19	71	51	194	26	99
Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets	7	27	22	83	49	183	22	85
Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail	4	16	12	45	40	152	44	165
La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités	5	18	19	73	41	154	35	133
Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir	5	19	17	66	45	168	33	125
La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel	3	12	17	65	40	152	40	149
L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental	3	12	19	72	48	183	30	111
Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités	6	21	20	77	44	166	30	114
La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales	8	31	20	77	40	149	32	121
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES								378

Autres analyses croisées en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion

Selon l'identification à un groupe dit des diversités : On note que le degré de priorité accordé aux enjeux est considérablement plus élevé auprès des personnes qui s'identifient à un groupe dit des diversités, comparativement à celles qui ne s'identifient à aucun groupe, et ce pour l'ensemble des enjeux listés (tableau 35). On observe entre autres que :

- *Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail* est perçu comme un enjeu très prioritaire par 64 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu des diversités, soit 20 points de pourcentage supérieur au taux observé chez le reste des personnes sondées (44 %).
- *La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités* est identifiée comme un enjeu très prioritaire par 57 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu des diversités, tandis que ce taux se situe à 35 % parmi les personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit des diversités.
- *La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales* est reconnue comme un enjeu très prioritaire par 55 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu des diversités, tandis que cette proportion s'établit à 32 % parmi les personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit des diversités.
- *Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir* est un enjeu considéré comme très prioritaire par 52 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu dit des diversités, comparativement à 33 % parmi les personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit des diversités.
- *Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités* est un enjeu très prioritaire pour 47 % des personnes qui s'identifient à au moins un groupe issu dit des diversités, comparativement à 30 % parmi les personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit des diversités.

Tableau 35. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré *Très prioritaire* aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion, selon l'identification ou non à un groupe dit des diversités

	Personnes s'identifiant à au moins un groupe dit la diversité	Personnes qui ne s'identifient à aucun groupe dit de la diversité
Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail	39%	26%
Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets	44%	23%
Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail	64%	44%
La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités	57%	35%
Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir	52%	33%
La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel	45%	39%
L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental	40%	29%
Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités	47%	30%
La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales	55%	32%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		378

Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales : *Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail* est considéré comme un enjeu prioritaire par 100 % des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales. Ce taux diminue légèrement à 86 % à l'égard de *La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités*, et atteint 72 % pour ce qui est de *La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel*, ainsi que de *La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales* (voir les tableaux de réponse en annexe 2).

Selon le genre : L'analyse selon le genre permet de constater que :

- La proportion des femmes qui considère *le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail* comme un enjeu très prioritaire s'élève à 51 %, tandis qu'elle se situe à 28 % chez les hommes.
- Les femmes sont relativement plus nombreuses à identifier *la difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel* comme un enjeu très prioritaire (42 %) en comparaison aux hommes (34 %).
- *Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir* sont perçues comme un enjeu très prioritaire par 37 % des femmes, alors que ce taux diminue à 25 % auprès des hommes.

RÉSULTATS DES GROUPES DE DISCUSSION EN LIEN AVEC LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

« C'est hyper difficile de faire sa place quand on est issu de ladite "diversité". Et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre. Les personnes issues de l'immigration sont des personnes formées et qualifiées, mais qui n'arrivent pas à trouver des postes à la hauteur ».

Au cours de cette consultation, il a été important pour nous d'accorder de la place pour aborder les questions liées à la diversité et l'inclusion. Les deux groupes de discussion qui ont eu lieu sur ce sujet se sont trouvés être des espaces d'échanges profonds, favorisant des prises de parole et parfois même de conscience.

Cette section met de l'avant les enjeux, les besoins et les pistes de solutions qui sont ressortis de cette consultation.

5.3. Les enjeux en lien avec la diversité et l'inclusion

Plusieurs enjeux et besoins ont été soulevés lors des groupes de discussion, dont le manque de capacité à prioriser les questions entourant l'équité, la diversité et l'inclusion. Le manque de ressources, de capacités et de temps a été mentionné à maintes reprises, que ce soit pour former les personnes nouvellement embauchées, pour se sensibiliser sur les enjeux relatifs à l'inclusion ou encore réseauter en dehors des réseaux habituels afin de rejoindre les personnes issues des diversités.

La non-reconnaissance/valorisation des compétences et des parcours

La non-reconnaissance/valorisation des compétences et des parcours des personnes issues des diversités est un enjeu majeur mentionné souvent dans ces groupes de discussion. Dont une non-reconnaissance des différents savoirs (ancestraux, autochtones, etc.) issue d'expériences de vie différentes. « On a possiblement une fausse nécessité quant à la certitude de la compétence. Il faut tester, prendre le risque. On connaît une pénurie de main-d'œuvre, mais on a du mal à accueillir ou intégrer des personnes qui ont des parcours différents. Pouvons-nous poser les vraies questions? Qu'est-ce qui fait qu'on a du mal à accueillir? ».

Le manque de représentativité

Le manque de représentativité des personnes issues des groupes des diversités : au sein des organisations, dans les postes décisionnels et instances (direction, CA, comité décisionnel, jury, etc.) ainsi qu'à l'écran et dans les espaces de diffusion en général.

Le manque de sensibilisation et de compréhension

Le manque de connaissances, de compréhension et de sensibilisation de base sur les différents enjeux entourant la diversité et l'inclusion est ressorti comme une des difficultés à faire avancer les choses de manières significatives. De ce fait, les personnes présentent ont aussi confié le lot d'incompréhensions, de peurs et de craintes à aborder les questions d'inclusion et de diversité qui découle d'un certain inconfort à naviguer avec la complexité inhérente à ces questions.

En plus d'un manque de financement pour mettre en place des dispositifs d'inclusion au sein des organisations, les personnes participantes soulignent que les programmes favorisant l'inclusion peuvent parfois être contreproductifs et même contribuer à la stigmatisation. Ou encore à une « inclusion par obligation » qui favoriserait donc une tokenisation² des personnes issues des groupes des diversités. Un participant rappelle que « le but de ces programmes est de rattraper l'inégalité et d'amener la société vers plus de diversité. Cela dit, ces programmes ne doivent pas être mis en place seuls, mais être considérés comme des outils de progression sociale ».

On mentionne aussi un manque de compréhension générale et de vision globale de l'inclusion dans l'ensemble du vaste spectre de toutes les diversités (LGBTQ+, racisées, autochtones, âgisme, neurodiversité, personne en situation de handicap, etc.).

Enjeu de financement et d'accès aux programmes de subventions

Les enjeux soulevés à cet égard sont :

- Le manque de normes inclusives dans les cadres institutionnels et financiers
- Une vision ethnocentrique de la définition de ce qu'est un.e artiste, ou encore d'un projet artistique (hiérarchisation esthétique et culturelle)

L'accès au financement demeure complexe pour les personnes issues des diversités. En effet, il a été mentionné que la hiérarchisation de l'esthétique et une vision parfois ethnocentrique de la création pouvaient contribuer à limiter l'accès aux subventions. Il y a donc des barrières à l'entrée et l'accès aux programmes plus « conventionnels » : peut ne pas être simple. La barrière de la langue, le manque d'historique de financement ou encore le manque de connaissance du milieu ont été mentionnés comme étant des contraintes. Quant aux programmes ciblés équité, diversité et inclusion (EDI), ils sont parfois trop restrictifs, contraignants ou encore enferment les artistes dans des styles prédéterminés et/ou stéréotypés (par exemple : catégorie « Musique du monde » ou des projets « Artisanaux »).

De plus, il semble exister des lacunes administratives à certains programmes qui vont favoriser l'inclusion émergente par exemple, mais exclure une personne issue de l'immigration qui n'est plus émergente ou encore considérée « trop intégrée » pour se faire dorénavant financer. En effet, on mentionne que le manque de normes inclusives dans les cadres institutionnels et financiers contribue à ce que l'accès et les exigences de reddition de compte génèrent, sans le vouloir, de l'exclusion.

2. Le tokénisme (tokenism en anglais) est une pratique consistant à faire des efforts symboliques d'inclusion vis-à-vis de groupes minoritaires dans le but d'échapper aux accusations de discriminations. Dans le monde du travail, par exemple, il s'agit pour une entreprise de recruter quelques personnes issues de ces groupes et de le mettre en avant. La pratique est à différencier de la discrimination positive, le tokénisme n'étant pas forcément pratiqué dans l'intention de promotion des individus mis en avant, mais plutôt dans l'intention de cacher la réalité et de produire des « cache-misère ». Wikipedia - Fr

5.4. Les enjeux selon les bailleurs de fonds

Dans le groupe de discussion avec les bailleurs de fonds, il leur a été demandé si les contraintes énumérées, et les résultats du sondage, résonnaient avec leur analyse de la situation actuelle. À cet égard, les personnes participantes soulèvent d'entrée de jeu, la centralité du besoin de reconnaissance des compétences acquises des personnes formées à l'étranger, comme « un nœud qu'on doit encore attaquer de front ». D'autres soulignent que malgré les défis importants qui demeurent, il y a aussi de grandes avancées qui ont été faites et on observe une capacité croissante des organisations à accueillir les travailleuses et travailleurs diversifié.e.s.

« Au niveau des artistes autochtones, les initiatives de toutes sortes ont été multipliées. Il y a beaucoup de rattrapage qui a été fait et les artistes autochtones brillent à l'international. On constate qu'ils sont très occupés. Une volteface qui était nécessaire ».

On observe cependant que les personnes autochtones ne sont pas dans les postes de pouvoir ou dans les instances. « Il y a peu de gestionnaires autochtones ». Une observation similaire est partagée pour les personnes en situation de handicap qui est une main-d'œuvre peu représentée.

Malgré les avancées, on constate des efforts de sensibilisation à faire, « il faut continuer à sensibiliser les milieux ». Néanmoins, il y a un certain optimisme quant aux annonces à venir, notamment sur l'assouplissement de certains critères de programmes pour favoriser l'accès à des programmes et de la volonté du gouvernement pour ouvrir les portes sur cette question importante.

5.5. Les besoins identifiés

Besoin de pratiques, politiques et processus inclusifs au niveau organisationnel

Le manque de capacité et de ressources pour favoriser l'accueil des personnes issues des groupes des diversités ressort comme un besoin important. Plus spécifiquement, il nous a été mentionné :

- L'absence d'intégration et de considération de l'aspect inclusion (cible, objectifs, ligne budgétaire, etc.)
- Le manque de connaissances en matière de ressources humaines inclusives (recrutement, rétention, réseautage, etc.)
- L'incapacité des organisations à offrir des conditions de travail attrayantes

Dans cette optique, il nous a été confié que les personnes issues des groupes des diversités se retrouvent souvent cantonnées sur le même genre de tâches et que les personnes ressentent une lassitude de devoir toujours se justifier et prouver leur valeur. Le manque de pratiques, d'outils et de processus d'inclusion dans les organisations, s'ajoutent aux barrières à l'entrée des personnes racisées. Par exemple, il a été mentionné que celles-ci ne se sentent pas toujours interpellées à intégrer une équipe majoritairement blanche.

Afin de faciliter la mise en place de ces pratiques, processus et politiques, il a été mentionné qu'un grand besoin d'accompagnement était nécessaire. Cet accompagnement permettrait de favoriser l'augmentation de la compréhension, des connaissances et des capacités à mettre en place des pratiques organisationnelles plus inclusives. « Une fois que les personnes sont en lien avec l'organisation, il est plus facile de solliciter leur participation, par la suite, sur des comités. Ça permet une première implication. Puis de fil en aiguille ces personnes se sentent plus interpellées à prendre place sur le CA de l'organisation. Chez nous, une fois notre CA diversifié, cela a contribué à une révision de nos statuts, comment devenir membre, et ça nous a permis de nous rendre compte qu'ils empêchaient les personnes de la diversité de s'impliquer. Tout cela a fait évoluer certaines pratiques et les fondements de l'organisation ».

Besoin d'un changement de paradigme

Finalement, les groupes de discussion ont amené la réflexion autour d'un enjeu lié aux valeurs fondamentales, sur « un besoin d'ouvrir nos horizons et de sortir des codes occidentaux afin de véritablement surmonter les enjeux liés à l'inclusion de toutes les diversités ». Les paradigmes de travail, nos manières de faire organisationnelles et savoir-être actuels ne permettent pas de s'ouvrir réellement à toute la richesse et plus-value de l'accueil des diversités. On nous a précisé qu'il faudrait encore savoir raconter et entendre les différentes réalités et discriminations vécues, de part et d'autre. Et pour cela, il reste des mythes, des perceptions, des biais et des stéréotypes contre lesquels il faut encore lutter afin de transformer la culture organisationnelle pour réellement permettre l'accueil d'une plus grande diversité.

6. Résultats des groupes de discussion en lien avec l'enjeu de la relève

« Avec les générations, le milieu change. Les compagnies de création ont entre 40 et 50 ans, c'est assez jeune. Et les gens qui œuvrent depuis 30-40 ans ont structuré le milieu. C'est grâce à eux que le milieu a été bâti. Il y a 40 ans, la plupart des directions de compagnie ne faisaient que ça. Leur compagnie était leur lieu d'expression. Ça fait toute une génération de personnes qui ont très peu ou pas d'enfants, ou de familles. Aujourd'hui, le rapport au travail a vraiment changé. »

Une des dernières thématiques abordées de manière transversale dans les douze groupes de discussion de la consultation est celle de la relève afin de mieux connaître les enjeux entourant cette question dans le secteur. De façon générale, les personnes consultées mentionnent que la relève des artistes est assurée par la passion partagée et qui se renouvelle des arts, mais que si la relève venait à manquer ce serait en effet plutôt à cause de l'incapacité du milieu à offrir de bonnes conditions de travail.

Un élément marquant des conversations est que si le milieu a peut-être pu être construit sur un paradigme de métier-passion des générations précédentes, les nouvelles générations qui ont vu leurs prédécesseurs se sacrifier pour mettre sur pied le secteur, souhaitent travailler, créer et vivre autrement. « À l'époque, tu ne vivais que pour le théâtre, les générations précédentes ont donné leur vie, n'ont pas eu d'enfants et cela a créé une culture de travail que l'on connaît aujourd'hui. »

En effet, si ce paradigme vocationnel a contribué à structurer le milieu, aujourd'hui il semble appelé à se transformer, notamment avec l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs qui souhaitent redéfinir leur rapport au travail. La réalité est tout autre et « contrairement à la génération précédente, les nouvelles générations ne peuvent plus partir des compagnies » comme par le passé.

6.1. Les enjeux identifiés en lien avec la relève

Voici les différents enjeux identifiés dans les groupes de discussion :

Enjeu de valeur et de culture au travail

Il y a une modification du rapport au travail chez les jeunes qui ne veulent plus travailler 60h/semaine avec des horaires atypiques de soir et de fin de semaine.

- Il y a une quête d'équilibre et une volonté de préserver une certaine conciliation vie/travail.
- On recherche davantage un environnement de travail collaboratif dans lequel il sera possible d'exercer un leadership partagé, en gestion horizontale alors que le secteur a une culture et un historique de travail plutôt hiérarchique, en vase clos et en silo.
- « Chez les jeunes, ils sont beaucoup plus soucieux de leur qualité de vie. Des directions bicéphales ou tricéphales. La division du travail peut être une solution ainsi que le management horizontal. »

Enjeu d'attraction et de rétention de la relève

Comme mentionné auparavant, les salaires et conditions offerts sont peu attrayants et n'attirent pas les nouvelles générations à travailler dans le secteur. La rareté, la volatilité de la main-d'œuvre et la difficulté à rejoindre les jeunes, qui fonctionnent davantage par réseaux (de « bouche à oreille ») rendent difficile d'attirer et de retenir la relève dans le secteur.

- « La relève met son pied à terre et n'accepte pas n'importe quoi. C'est difficile de pouvoir payer la relève, et ils sont en position d'exiger étant donné la pénurie de main-d'œuvre. »

Les jeunes, peu présents dans les postes de pouvoir

Un autre enjeu soulevé est la représentativité des jeunes dans les instances. En effet, il a été noté que la relève est peu présente dans les positions de pouvoir et on a du mal à les inciter à participer à des comités, à siéger sur des conseils d'administration ou encore à les retrouver dans des postes de direction. « Au niveau du CA, il y a un manque de relève. Il faut sensibiliser les CA à cet effet et ouvrir des postes spécifiques aux jeunes. La structure qu'il y avait il y a 15 ans et qui favorisait davantage les jeunes s'effrite. »

Pour certaines personnes consultées, le défi de la relève demeure entier et alarmant, on note un enjeu réel de relève administrative dans le milieu. Si certaines initiatives avaient aidé dans le passé, il reste qu'aujourd'hui, on mentionne un manque d'efforts de concertation, de centralisation des informations et des connaissances à cet égard.

Enjeux de formation

Les enjeux de la formation et de l'accès à l'information ont ici aussi été soulevés. Il a notamment été mentionné une méconnaissance de l'écosystème et des métiers de la culture par la relève. La formation initiale, peu adaptée à la réalité, ne permet pas d'avoir une vision réelle du secteur. Un exemple soulevé est celui de la formation au niveau du secondaire qui est peu représentative de la diversité des métiers et donc pas suffisamment spécifique par rapport aux métiers réels. Or, les métiers d'art sont trop peu mis de l'avant. Il y a aussi un enjeu de transfert des savoirs : « les artisans n'ont pas forcément de diplômes, et ne peuvent donc pas transmettre, mais ont la connaissance de leur métier. »

« Il faut pouvoir reconnaître les savoir-faire, trouver des leviers ou des façons de créer des ateliers collectifs entre artistes : mise en commun, réduction des coûts, l'échange de compétences et le travail collaboratif. Qu'il y ait plus de fluidité dans le transfert des techniques et savoir-faire, car certains métiers pourraient être amenés à disparaître. »

6.2. Les besoins identifiés

Valorisation des métiers du secteur culturel. Plus de visibilité et de valorisation de la place de la culture dans la société.

Une formation initiale et continue plus adaptée à la réalité. La formation initiale joue un grand rôle pour faire connaître les différents métiers du secteur notamment auprès de la relève.

- Valoriser le secteur, les compétences et le transfert de ces compétences. Reconnaître l'ampleur de l'expérience, des parcours de formation et de la variété des parcours atypiques.

Mise en place d'opportunités de stages adaptés à la réalité du milieu.

- Des stages reconnus, crédités et de durée adéquate au niveau du cégep et universitaire. Afin « d'être en contact le plus rapidement possible avec la réalité du travail. »
- Réinvestir la relève dans la formation. « Il faut préserver et mettre de l'avant les jeunes travailleurs qui deviennent très vite des relais pour les jeunes en formation. »

Changer les perceptions vis-à-vis de la formation continue.

- Valoriser le temps de formation une fois sur le marché du travail. « Pour travailler dans le secteur, on doit apprendre tout pour devenir cette femme ou cet homme-orchestre qui touche à tout. Avoir une connaissance du secteur d'activité n'est pas une mince affaire. Certains doivent se former tout au long de leur parcours. »
- « Il est important de faire du réseautage, de changer la vision du réseautage et de mélanger les générations. Faire aussi cette fusion entre les secteurs. »

Assurer la transition entre les générations et prévoir le **transfert de connaissances**

- « La relève administrative artistique, c'est de plus en plus rare. Ceux qui sont en poste sont là depuis longtemps. Ces postes-là, comme ils ne sont pas très payants ou alléchants, les gens ne les veulent pas et vont dans d'autres sphères. »
- « Au niveau des directions actuelles, l'âge moyen varie entre 45 et 60 ans. Des personnes qui sont en poste depuis un bon nombre d'années. Il y a un risque de gouvernance si toute la relève arrive en même temps, ce ne sera pas évident. On a besoin de mécanismes pour que cela se fasse de façon graduelle. Il manque de préoccupation à bien calculer la suite, à préparer les transitions de carrière. »

Revoir la définition et conception de « la relève », penser globalement. Certaines personnes font un retour vers le secteur plus tard dans leur vie et deviennent des artistes émergent.e.s (ou de la relève) à un âge plus avancé. Revoir le terme de « la relève » afin d'être plus inclusif des différentes réalités vécues au-delà d'un groupe d'âge.

Valoriser et favoriser la relève. Être à l'écoute des besoins, en tenir compte, l'accueillir, l'accompagner et la préparer. Il s'agit d'une démarche active.

6.3. Les enjeux selon les bailleurs de fonds

Les bailleurs de fonds ont aussi mentionné ce décalage générationnel notamment des attentes différentes des conditions de travail. On constate que le fossé générationnel se creuse dans toute la société et que le secteur n’y échappe pas. Aujourd’hui, il y a moins de risques pris par les jeunes artistes que les générations précédentes. On note moins un esprit de sacrifice des jeunes générations. « Il y a des facteurs aggravants au niveau de la culture, la précarité financière du milieu et le fait que les nouvelles générations ne veulent plus accepter des conditions indécentes. Et c’est compréhensible. »

Il y a aussi un enjeu de transfert générationnel. En muséologie par exemple, « l’organisation n’est plus soutenue par une *gang* d’amis bénévoles. Il y a une nouvelle exigence d’emploi et d’heures d’ouverture. Ça devient de plus en plus difficile à maintenir financièrement ». De plus, les ressources humaines des générations antérieures ont tendance à porter plusieurs chapeaux au sein de leur organisation sans nécessairement être rémunérées pour la tâche. Aujourd’hui, cela crée une pression salariale sur les organisations qui doivent maintenant remplacer ces personnes en poste par deux ou trois ressources.

Enfin, dans cette conjoncture de rareté de la main-d’œuvre dans laquelle de plus en plus de gens refusent de travailler dans des conditions indécentes, il a été mentionné qu’il y avait possiblement une opportunité pour le milieu. Une opportunité de se solidariser et ainsi voir émerger de meilleures conditions de travail pour tous.

« Les jeunes générations n’ont pas envie des mêmes conditions de travail, ils ont aussi envie de vivre, de liberté. Une culture peut être longue à transformer, mais avec les nouvelles générations, ça pourrait changer plus rapidement qu’on le pense. »

Annexes

Annexe 1 – Questions du sondage

Q1. Vous êtes : (Cochez toutes les cases applicables)

Artiste
Gestionnaire dans le secteur culturel
Employée ou employé dans le secteur culturel
Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel
Consultante ou consultant dans le secteur culturel
Formatrice ou formateur dans le secteur culturel
Bailleur de fonds/Instance gouvernementale
Autre rôle dans le secteur culturel
Aucune de ces options

Q2. Quel est votre principal secteur d'activité ?

Arts du cirque
Arts interdisciplinaires et médiatiques (incluant arts audio et électroniques)
Arts visuels
Audiovisuel
Danse
Diffusion en art de la scène
Humour
Livre
Métiers d'art
Muséologie
Musique (incluant enregistrement sonore)
Savoir-faire artisanaux traditionnels (incluant patrimoine vivant et conte)
Théâtre
Au moins 5 de ces secteurs

Q3. Parmi les fonctions suivantes, dans quelle catégorie se situe principalement votre métier ou activité dans le secteur culturel ?

Recherche/Création/Interprétation
Production
Diffusion/Distribution
Représentation
Gestion
Formation
Toutes ces réponses

Q4. Votre formation initiale est-elle en lien avec votre métier ou activité principale dans le secteur culturel ?

Oui

Non

Je n'ai pas de formation initiale menant à l'exercice d'un métier ou d'une profession

Q5. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « J'ai les compétences requises pour exercer mon métier » :

Pas du tout d'accord

Plutôt en désaccord

Plutôt d'accord

Tout à fait d'accord

Q6. Parmi les éléments suivants, quelles sont les contraintes liées à la formation et au développement de vos compétences? Veuillez identifier à quel(s) type(s) de formation ces contraintes sont associées :

Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel

Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui

Coût des activités de formation

Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels

Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)

Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)

Q7. (Suite de la question précédente) Parmi les éléments suivants, quelles sont les contraintes liées à la formation et au développement de vos compétences? Veuillez identifier à quel(s) type(s) de formation ces contraintes sont associées.

Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible

Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation

Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité

Manque d'offre de formation dans les différentes régions

Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)

Manque d'intérêt à participer à des formations formelles

Q8. En ce qui concerne l'intégration du numérique et des technologies dans votre métier, êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants ?

Je n'ai pas besoin de les intégrer à mes activités professionnelles

J'ai les compétences requises pour utiliser les outils numériques

J'ai accès à l'équipement et à la technologie nécessaires

J'ai déjà intégré le numérique et les technologies dans mon travail

Q9. À quelles mesures de soutien social avez-vous eu accès dans les deux dernières années ou actuellement ? (Cochez toutes les cases applicables)

Aucun des éléments ci-dessus
Crédits fiscaux liés à votre métier ou activité dans le secteur culturel
Logement social
Pension de la Sécurité de vieillesse du Canada (PSV)
Prestations d'urgence
Programme d'aide sociale et programme de solidarité sociale
Programme d'assurance-emploi
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
Autre (veuillez préciser)

Q10. Parmi les familles de programmes de soutien suivants, veuillez indiquer celles que vous avez obtenues (dans les cinq dernières années) ou comptez obtenir dans l'année en cours :

Aucun des éléments ci-dessus
Bourses
Formations avec compensations salariales
Programme de soutien à l'emploi
Programme alternance travail-études
Subvention au fonctionnement permettant de dégager des salaires
Subvention à projets permettant de dégager des salaires ou des honoraires
Stages rémunérés
Autres programmes (veuillez préciser)

Q11. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés au filet social ?

Le manque de sécurité d'emploi
La possibilité de voir mon employabilité diminuer si mes connaissances ne sont pas mises à jour
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants
La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge

Q12. Bénéficiez-vous ou cotisez-vous aux régimes suivants ? Si oui, par quelle voie ?

Assurances (ex. : vie, maladie professionnelle, dentaire, accident de travail, médicament)
Assurance-emploi
Assurance professionnelle
REER collectif ou individuel
Régime des rentes du Québec (RRQ)

Q13. Envisagez-vous une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années ?

Oui
Non
Je ne sais pas

Q14. Souhaitez-vous faire cette transition de carrière dans le secteur culturel ?

Oui
Non
Je ne sais pas

Q15. Parmi les énoncés suivants, lequel décrirait le mieux votre situation dans l'année en cours ?

Je consacrerai principalement mon temps de travail à mon métier dans le secteur culturel
Je partagerai mon temps entre mon métier dans le secteur culturel et un autre travail rémunéré
Je ne consacrerai pas de temps à mon métier dans le secteur culturel

Q16. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés aux conditions de travail ?

La fluctuation des revenus
La nécessité de combiner plus d'une source de rémunération
La santé mentale
Le harcèlement psychologique et sexuel
La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus
Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré

Q17. Êtes-vous gestionnaire dans le secteur culturel ?

Oui
Non

Q18. Combien d'employées et employés travaillent pour votre organisme, y compris à temps plein et à temps partiel ?

1 à 3
4 à 9
10 à 19
20 à 49
50 et plus

Q19. De combien de plus auriez-vous besoin pour conserver vos ressources humaines et rester attractif face à la concurrence ?

- Moins que 5000 \$
- De 5 000 \$ à 50 000 \$
- De 50 000 \$ à 100 000 \$
- De 100 000 \$ à 150 000 \$
- De 150 000 \$ à 200 000 \$
- Plus que 200 000 \$

Q20. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés à l'attraction de la main-d'œuvre ?

- Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)
- Conditions d'emploi peu attractives
- Formation initiale non adaptée
- Manque de candidates et candidats
- Manque de compétence des candidates et candidats
- Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)
- Peu de possibilités d'avancement
- Situation géographique (éloignement)

Q21. Est-ce que l'organisation ou les organisations dans lesquelles vous travaillez disposent de :

- D'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion
- D'un plan d'action en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- De formations en diversité pour tous les employé·e·s
- De cibles en matière de diversité pour les postes offerts
- De cibles en matière de représentativité au sein de conseil d'administration et de la haute direction

Q22. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés à l'équité, la diversité et l'inclusion ?

- Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail
- Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets
- Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail
- La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités
- Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir
- La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel
- L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental
- Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités
- La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales

Q23. Par ordre de priorité (1 étant le plus important), comment classeriez-vous les 4 thèmes abordés dans ce sondage ? (Veuillez déplacer les choix de réponse avec votre curseur)

Filet social : une main-d'œuvre mieux protégée par les lois et les programmes
Formation et développement des compétences : une main-d'œuvre plus qualifiée
Conditions de travail : une main-d'œuvre valorisée et en santé
Inclusion : une main-d'œuvre plurielle et diversifiée

Q24. Êtes-vous membre d'une association, d'un regroupement ou d'un syndicat du secteur culturel ?

Oui
Non

Q25. Dans quelle région du Québec résidez-vous ?

Abitibi-Témiscamingue
Bas-Saint-Laurent
Capitale-Nationale
Centre-du-Québec
Chaudière-Appalaches
Côte-Nord
Estrie
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Lanaudière
Laurentides
Laval
Mauricie
Montérégie
Montréal
Nord-du-Québec
Outaouais
Saguenay-Lac-Saint-Jean

Q26. À quel genre vous identifiez-vous ?

Je préfère ne pas répondre
Non-binaire
Femme
Homme
Autre (veuillez préciser)

Q27. Depuis combien d'années travaillez-vous dans le secteur culturel ?

2 ans ou moins
3 à 5 ans
6 à 10 ans
11 à 15 ans
16 à 20 ans
Plus de 20 ans

Q28. Est-ce que vous vous identifiez à l'un des groupes suivants? (Veuillez cocher toutes les cases applicables)

Autochtone : Premières Nations (indien de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuit
Une minorité visible
Une personne racisée
Une minorité culturelle
Une personne en situation de handicap
Aucun de ces groupes
Autre (veuillez préciser)

Q29. Souhaitez-vous participer à un des groupes de discussion pour approfondir les thèmes abordés dans le cadre de ce sondage? Ceux-ci se tiendront entre le 11 et le 28 avril 2022.

Oui
Non

**Q30. Merci de suivre le lien suivant pour vous inscrire :
<https://competenceculture.ca/cultureenaction/groupedediscussion>**

QUESTIONS POUR BAILLEURS DE FONDS/INSTITUTIONS GOUVERNEMENTALES (31 à 36)

Q31. Parmi les éléments suivants, quelles sont les contraintes liées à la formation et au développement des compétences? Veuillez identifier à quel(s) type(s) de formation ces contraintes sont associées.

Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible
Manque de pertinence en lien avec les besoins et la réalité du secteur culturel
Manque d'offre de formation dans les différentes régions
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles

Q32. En ce qui concerne l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel, êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

Ce n'est pas nécessaire de les intégrer aux activités professionnelles
Il existe des lacunes au niveau des compétences requises pour utiliser les outils numériques
Il y a un manque d'accès à l'équipement et à la technologie nécessaires
Le numérique et les technologies sont déjà intégrés dans le secteur culturel

Q33. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés au filet social?

Le manque de sécurité d'emploi
La possibilité de voir l'employabilité diminuer si les connaissances ne sont pas mises à jour
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants
La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge

Q34. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés aux conditions de travail ?

La fluctuation des revenus
La nécessité de combiner plus d'une source de rémunération
La santé mentale
Le harcèlement psychologique et sexuel
La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus
Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré

Q35. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés à l'attraction de la main-d'œuvre ?

Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)
Conditions d'emploi peu attractives
Formation initiale non adaptée
Manque de candidates et de candidats
Manque de compétence des candidates et des candidats
Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)
Peu de possibilités d'avancement
Situation géographique (éloignement)

Q36. Quel degré de priorité accordez-vous aux enjeux suivants liés à l'équité, la diversité et l'inclusion ?

Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail
Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appel à projets
Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail
La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités
Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de Conseils d'administration et aux postes de pouvoir
La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel
L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental
Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités
La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales

Q37. Par ordre de priorité (1 étant le plus important), comment classeriez-vous les 4 thèmes abordés dans ce sondage ? (Veuillez déplacer les choix de réponse avec votre curseur)

Filet social : une main-d'œuvre mieux protégée par les lois et les programmes
Formation et développement des compétences : une main-d'œuvre plus qualifiée
Conditions de travail : une main-d'œuvre valorisée et en santé
Inclusion : une main-d'œuvre plurielle et diversifiée

Q38. Avez-vous des commentaires ou suggestions à nous partager ?

Annexe 2 – Réponses complètes du sondage réalisé auprès des Bailleurs de fonds/Institutions gouvernementales

Contraintes liées la formation selon les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales

Choix de réponses	Contrainte à la formation initiale	Contrainte à la formation continue	Ceci n'est pas une contrainte	Je ne sais pas
Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible	43%	71%	14%	0%
Manque de pertinence en lien avec les besoins et la réalité du secteur culturel	57%	57%	14%	14%
Manque d'offre de formation dans les différentes régions	71%	43%	14%	14%
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)	29%	43%	14%	29%
Manque d'intérêt à participer à des formations formelles	14%	29%	57%	14%

Perception des Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales en ce qui a trait à l'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel

Choix de réponses	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas
Ce n'est pas nécessaire de les intégrer aux activités professionnelles	57%	43%	0%	0%	0%
Il existe des lacunes au niveau des compétences requises pour utiliser les outils numériques	0%	29%	57%	14%	0%
Il y a un manque d'accès à l'équipement et à la technologie nécessaires	0%	43%	43%	14%	0%
Le numérique et les technologies sont déjà intégrés dans le secteur culturel	14%	29%	57%	0%	0%

Degré de priorité accordé par les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales aux enjeux liés au filet social

Choix de réponses	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Le manque de sécurité d'emploi	0%	0%	57%	43%
La possibilité de voir l'employabilité diminuer si les connaissances ne sont pas mises à jour	0%	14%	43%	43%
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale	0%	0%	57%	43%
La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	0%	0%	57%	43%
La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants	0%	0%	43%	57%
La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge	0%	29%	29%	43%

Degré de priorité accordé par les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales aux enjeux liés aux conditions de travail

Choix de réponses	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
La fluctuation des revenus	0%	14%	86%	0%
La nécessité de combiner plus d'une source de rémunération	0%	14%	86%	0%
La santé mentale	0%	0%	71%	29%
Le harcèlement psychologique et sexuel	0%	29%	43%	29%
La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus	0%	0%	14%	86%
Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré	0%	14%	14%	71%

Degré de priorité accordé par les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre

Choix de réponses	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Concurrence et attractivité d'autres secteurs (culturels ou non culturels)	0%	14%	29%	57%
Conditions d'emploi peu attractives	0%	0%	43%	57%
Formation initiale non adaptée	0%	29%	43%	29%
Manque de candidates et candidats	0%	0%	43%	57%
Manque de compétence des candidates et candidats	0%	0%	57%	43%
Manque de stabilité (travail saisonnier, travail à la pige, temps partiel)	0%	29%	43%	29%
Peu de possibilités d'avancement	0%	29%	14%	57%
Situation géographique (éloignement)	0%	29%	29%	43%

Degré de priorité accordé par les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion

Choix de réponses	Pas du tout prioritaire	Peu prioritaire	Assez prioritaire	Très prioritaire
Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail	0%	43%	29%	29%
Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets	0%	43%	29%	29%
Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail	0%	0%	43%	57%
La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités	14%	0%	43%	43%
Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir	14%	43%	14%	29%
La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel	0%	29%	14%	57%
L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental	0%	43%	14%	43%
Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités	0%	57%	0%	43%
La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales	0%	29%	29%	43%

Annexe 3 – Guide pour les groupes de discussion

MOT DE BIENVENUE ET MISE EN CONTEXTE PAR ANIMATRICE

Mise en contexte

Compétence Culture a récemment lancé un chantier qui vise à mieux comprendre et analyser les insatisfactions, les manques et les souhaits du secteur culturel, durement secoué depuis le début de la pandémie. Nous souhaitons réfléchir ensemble de façon plus approfondie sur le grand enjeu commun du chantier « Culture en action », soit la formation, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Afin de saisir tous les enjeux qui habitent le milieu, nous avons réalisé un sondage qui a été distribué pendant 10 jours auprès de tous les sous-secteurs œuvrant dans le domaine de la culture. Ce sont plus de 590 personnes qui ont répondu à l'appel. Comme le sondage ne permettait pas d'aller en profondeur sur les enjeux et les ramifications de ceux-ci, Culture en action propose donc la possibilité de faire ces groupes de discussions. À la suite de cette étape de réflexion, des grands rassemblements sont prévus pour trouver des pistes de solution qui permettront aux travailleurs et travailleuses du secteur culturel d'évoluer dans un milieu stimulant et sain.

Le premier événement rassembleur est prévu les 2 et 3 juin 2022.

LES QUESTIONS SUR LES QUATRE THÉMATIQUES

THÉMATIQUE 1 - FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : UNE MAIN-D'ŒUVRE PLUS QUALIFIÉE

Mise en contexte – Lors du sondage les participants et participantes ont été sondés.es sur les contraintes à la formation initiale (avant d'entrée en métier) et à la formation continue (tout au long de la vie professionnelle).

À l'égard des contraintes à la formation initiale, les éléments les plus nommés ont été :

- Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel
- Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui
- Manque d'offres de formation dans les différentes régions

Et à l'égard des contraintes à la **formation continue**, à l'analyse préliminaire du sondage tous les éléments proposés se sont révélés comme des enjeux prioritaires :

- Contenu trop générique pas adapté au secteur culturel
- Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui
- Coût des activités de formation
- Horaire proposé inadéquat et non compatible avec les horaires individuels
- Durée inadéquate (trop longue ou trop courte)
- Formation ayant un niveau inadéquat (trop avancé ou trop débutant)
- Manque de connaissance sur l'offre de formation disponible
- Manque de disponibilité individuelle pour suivre la formation
- Manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité
- Manque d'offres de formation dans les différentes régions
- Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de pratique ou manque de théorie)
- Manque d'intérêt à participer à des formations formelles

Question 1) Que ce soit au niveau de la formation initiale ou de la formation continue, est-ce que ces enjeux résonnent pour vous ? Et si oui, pouvez-vous nous fournir des exemples de la façon dont ces contraintes se manifestent dans l'expression de votre métier ou de votre réalité au quotidien ?

Question 2) Existe-t-il, selon vous, d'autres éléments qui nuisent à la formation initiale ? Voyez-vous d'autres éléments qui diminuent l'accès au développement des compétences (formation continue) dans le domaine de la culture ?

Questions sur le développement des compétences

Question 3) Selon vous quels sont les besoins criants en matière de développement des capacités dans votre domaine ? pourquoi ? En d'autres termes qu'est-ce qui manque actuellement ? Est-ce qu'il y a des choses à développer ?

Formation initiale : Comme secteur, comment pouvons-nous développer des filières de formation répondant aux réalités actuelles (ex.: transformation numérique, développement durable, changements sociaux, nouvelles pratiques artistiques, hybridité, gestion de carrière etc.)?

Formation continue : Comment pouvons-nous favoriser le développement des compétences en continu et tout au long de la vie, pour tous et toutes ?

Question 4) Étant donné que ce groupe de discussion vise à alimenter la suite de la démarche, avez-vous des pistes de réflexions, de solutions/d'améliorations à proposer en lien avec les conditions de travail ? Connaissez-vous des pratiques inspirantes ? (Optionnel)

Question 5) Est-ce qu'il y a autre chose que vous voulez partager en lien avec la formation et le développement des compétences en général ? Quelque chose à laquelle on n'a pas pensé ? Quelque chose que vous voulez mettre de l'avant ? (Optionnel)

THÉMATIQUE 2 - CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE MAIN D'ŒUVRE VALORISÉE ET EN SANTÉ

Mise en contexte – Lors du sondage les participants et participantes ont été sondés sur les enjeux en lien avec les conditions de travail. Les choix suivants leurs avaient été proposés :

- La fluctuation des revenus
- La nécessité de combiner plus d'une source de rémunération
- La santé mentale
- Le harcèlement psychologique et sexuel
- La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus
- Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré

Bien que la plupart des enjeux ont été considérés assez prioritaires en grande majorité, l'analyse préliminaire du sondage montre que les enjeux les plus fréquemment identifiés sont les suivantes :

- La santé mentale
- La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus
- Le travail invisible (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré

Question 1) Concrètement, pouvez-vous nous fournir des exemples de la façon dont ces enjeux se manifestent au quotidien ?

Question 2) Existe-t-il selon vous d'autres éléments qui nuisent à la qualité des conditions de travail ? Est-ce qu'il y a d'autres éléments qui n'ont pas été nommés ? Lesquels ?

Question 3) Selon vous quels sont les besoins criants en matière de conditions de travail à développer dans votre domaine ? Pourquoi ? En d'autres termes, qu'est-ce qui manque actuellement ?

Question 4) Étant donné que ce groupe de discussion vise à alimenter la suite de la démarche, avez-vous des pistes de réflexions, de solutions/d'améliorations à proposer en lien avec les conditions de travail ? Connaissez-vous des pratiques inspirantes ?

Question 5) Est-ce qu'il y a autre chose que vous voulez partager en lien avec les conditions de travail ? Quelque chose à laquelle on n'a pas pensé ? Quelque chose que vous voulez mettre de l'avant ?

THÉMATIQUE 3 - INCLUSION : UNE MAIN D'ŒUVRE PLURIELLE ET DIVERSIFIÉE

Mise en contexte – Lors du sondage les participants et participantes ont été sondés sur les enjeux en lien avec les questions de diversité et d'inclusion. Les choix suivants leurs avaient été proposés :

- Le manque d'équité en matière de recrutement, de progression en carrière et d'opportunités de travail
- Le manque d'équité en matière d'accès aux opportunités de formation, financement ou appels à projets
- Le manque d'équité salariale ou en lien avec les conditions de travail
- La non-reconnaissance de la professionnalisation des personnes issues de toutes les diversités
- Les barrières quant à l'accès des personnes issues des diversités aux postes de conseils d'administration et aux postes de pouvoir
- La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel
- L'inaccessibilité aux activités et événements aux personnes vivant avec un handicap physique ou mental
- Le manque de sensibilisation au sujet de la prévention du racisme, des mécanismes pour contrer la discrimination et pour favoriser l'inclusion des diversités
- La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales

L'analyse préliminaire du sondage en lien avec la formation continue révèle que tous les éléments mentionnés étaient considérés comme des enjeux prioritaires.

Question 1) Concrètement, pouvez-vous nous fournir des exemples de la façon dont ces enjeux se manifestent au quotidien ?

Question 2) Existe-t-il selon vous d'autres éléments qui nuisent à la diversité et l'inclusion ? Des éléments qui n'ont pas été nommés ?

Question 3) Selon vous quels sont les besoins criants en matière de diversité et d'inclusion à développer dans votre domaine ? Pourquoi ? En d'autres termes qu'est-ce qui manque actuellement ?

Question 4) Étant donné que ce groupe de discussion vise à alimenter la suite de la démarche, avez-vous des pistes de réflexions, de solutions/d'améliorations à proposer en lien avec les conditions de travail ? Connaissez-vous des pratiques inspirantes ?

Question 5) Est-ce qu'il y a autre chose que vous voulez partager en lien avec la diversité et l'inclusion ? quelque chose à laquelle on n'a pas pensé ? Quelque chose que vous voulez mettre de l'avant ?

THÉMATIQUE 4 - FILET SOCIAL : UNE MAIN D'ŒUVRE MIEUX PROTÉGÉE PAR LES LOIS ET LES PROGRAMMES

Mise en contexte – Lors du sondage les participants et participantes ont été sondés sur les enjeux en lien avec les questions de filet social. Les choix suivants leurs avaient été proposés :

- Le manque de sécurité d'emploi
- La possibilité de voir mon employabilité diminuer si mes connaissances ne sont pas mises à jour
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- La possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants ou d'autres proches dépendants
- La diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure que l'on avance en âge

L'analyse préliminaire du sondage montre que l'ensemble des enjeux liés au filet social sont considérés comme prioritaires³.

Question 1) Vu que tous ces enjeux sont prioritaires selon le sondage, concrètement, pouvez-vous nous fournir des exemples sur la façon dont ceux-ci se manifestent pour vous au quotidien ?

Question 2) Existe-t-il selon vous d'autres enjeux ou éléments problématiques en lien avec le filet social ? Pouvez-vous nous aider à mieux comprendre en nous donnant des exemples ?

Question 3) Selon vous quels sont les besoins criants en matière de filet social à développer dans votre domaine ? Pourquoi ? En d'autres termes qu'est-ce qui manque actuellement ?

Question 4) Étant donné que ce groupe de discussion vise à alimenter la suite de la démarche, avez-vous des pistes de réflexions, de solutions/d'améliorations à proposer en lien avec le filet social ? Connaissez-vous des pratiques inspirantes ?

Question 5) Est-ce qu'il y a autre chose que vous voulez partager en lien avec le filet social ? Quelque chose à laquelle on n'a pas pensé ? Quelque chose que vous voulez mettre de l'avant ?

3. Soit les enjeux considérés comme « Assez prioritaire » et « Très prioritaire »

QUESTIONS TRANSVERSALES POUR TOUS LES GROUPES DE DISCUSSION

Question 1) On parle souvent de travail invisible dans le milieu artistique. On parle surtout du travail qui n'est pas rémunéré y compris le travail bénévole. Pouvez-vous nous donner des exemples et nous aider à comprendre ce travail invisible ?

Question 2) Qu'est-ce qui pourrait être fait pour mieux accompagner les personnes qui désirent faire une transition de carrière dans le secteur culturel ?

- Envisagez-vous une éventuelle transition de carrière ? Si oui pour quelles raisons ? Qu'est-ce qui vous inciterait à faire cela ? (Optionnel)
- De façon générale, quelles sont selon vous les raisons qui incitent divers acteurs culturels à faire une transition de carrière ? (Optionnel)

Question 3) Est-ce qu'il y a un enjeu spécifique au niveau de la relève ? Si oui quel est-il, pouvez-vous nous en parler

Merci pour votre précieuse collaboration

Culture

en action

Mieux créer, travailler
et vivre dans un milieu
en mouvement

Avec la participation financière de :

Québec 



1450, City Councillors, bureau 700
Montréal, Québec H3A 2E6

www.competenceculture.ca
info@competenceculture.ca