DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

RAPPORT FINAL DU SONDAGE RÉALISÉ EN MARS ET AVRIL 2022

Mai 2022



en action

Mieux créer, travailler et vivre dans un milieu en mouvement

Avec la participation financière de :





DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

RAPPORT FINAL DU SONDAGE RÉALISÉ EN MARS ET AVRIL 2022

Mai 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: xxx-x-xxxxx-xx-9
Dépôt légal – 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
Bibliothèque et Archives Canada (BAC)

Ce projet est rendu possible grâce au soutien financier du gouvernement du 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 :



M^{me} Tau Bui

DAM - Diversité Artistique Montréal

M^{me} Christine Bouchard

Présidente du conseil d'administration, Compétence Culture Collège – Arts de la scène

M. Pierre-David Rodrigue

Membre du conseil d'administration, Compétence Culture Collège – Arts de la scène

M^{me} Maryse Beaulieu

Membre du conseil d'administration, Compétence Culture Collège – Arts visuels et métiers d'arts

M. Gilles Charland

Vice-président du conseil d'administration, Compétence Culture Collège – Audiovisuel et Enregistrement sonore

M^{me} **Andrée Saint-Georges**

Membre du conseil d'administration, Compétence Culture Collège – Territoires

M^{me} **Nadine Medawar**

Regroupement Québécois de la Danse (RQD)

M^{me} Maryse Brassard-Lévesque Conseillère à la formation, Compétence Culture

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

INTRODUCTION	11
MÉTHODOLOGIE	12
RÉSULTATS DU SONDAGE	10
NESOCIATS DO SONDAGE	1
1. PORTRAIT DES PERSONNES RÉPONDANTES	13
1.1. Secteur d'activité des personnes répondantes	13
1.2. Fonction dans le secteur culturel des personnes répondantes	14
1.3. Affiliation professionnelle	14
1.4. Répartition régionale des personnes répondantes	15
1.5. Genre des personnes répondantes	16
1.6. Nombre d'années travaillées dans le secteur culturel	16
1.7. Identification à un groupe dit des diversités	17
2. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES :	
UNE MAIN-D'ŒUVRE PLUS QUALIFIÉE	18
2.1. Les compétences en lien avec le métier ou l'activité principale	
dans le secteur culturel	18
2.2. Les contraintes liées à la formation initiale	
2.3. Les contraintes liées à la formation continue	
2.4. L'intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel	29
3. FILET SOCIAL : UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX PROTÉGÉE PAR LES LOIS	
ET LES PROGRAMMES	33
3.1. L'accès aux mesures de soutien social	
3.2. L'obtention de programmes de soutien	
3.3. La cotisation aux régimes	
3.4. Les principaux enjeux liés au filet social dans le secteur culturel	
4. CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE MAIN-D'ŒUVRE VALORISÉE ET EN SANTÉ	43
4.1. Transition de carrière	
4.2. Les principaux enjeux liés aux conditions de travail dans le secteur culturel4.3. Les principaux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre	. 46
dans le secteur culturel, section réservée aux gestionnaires	E (
dans le secteur culturei, section reservée aux gestionnaires	. 30
5. INCLUSION : UNE MAIN-D'ŒUVRE PLURIELLE ET DIVERSIFIÉE	56
5.1. Les pratiques mises en place par les organisations du secteur culturel	. 56
Autre analyse croisée en lien les mesures pour favoriser l'inclusion	. 57
5.2. Les principaux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion	
dans le secteur culturel	58
Prochaines étapes à venir	63
ANNIEVEC	61
Annexe 1. Questions du sondage	
Annexe 2. Les réponses complètes du sondage réalisé aux bailleurs de fonds/	. 03
institutions gouvernementales	73
nontunono gonvernementates	. / .

Figure 1. Portrait des personnes répondantes qui s'identifient comme artiste 14
Figure 2. Portrait des personnes répondantes qui s'identifient comme gestionnaire dans le secteur culturel
Figure 3. Répartition des personnes répondantes selon leur affiliation ou non à une association, un regroupement ou un syndicat du secteur culturel
Figure 4. Répartition des personnes répondantes selon le genre
Figure 5. Répartition des personnes répondantes selon le nombre d'années travaillées 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
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
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
Figure 9. Proportion des personnes répondantes en accord ou en désaccord avec l'énoncé « J'ai les compétences requises pour exercer mon métier »
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
Figure 11. Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel selon le statut d'emploi
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
Figure 13. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon le statut d'emploi
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
Figure 15. Proportion des personnes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le statut d'emploi
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

Tableau 1. Portrait des personnes répondantes
Tableau 2. Répartition des personnes répondantes selon leur principal secteur d'activité 15
Tableau 3. Répartition des personnes répondantes selon leur fonction principale dans le secteur culturel
Tableau 4. Région de résidence des personnes répondantes
Tableau 5. Répartition des personnes répondantes selon leur identification ou non à un groupe dit de la diversité
Tableau 6. Contraintes liées à la formation initiale
Tableau 7. Contraintes liées la formation initiale selon le statut d'emploi
Tableau 8. Contraintes liées à la formation continue
Tableau 9. Contraintes à la formation continue selon le statut d'emploi
Tableau 10. Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel
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 31
Tableau 12. Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel selon les bailleurs de fonds/Instances gouvernementales
Tableau 13. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement
Tableau 14. Proportion des personnes répondantes qui a obtenu (dans les cinq dernières) ou comptent obtenir dans l'année en cours les familles de programmes de soutien suivantes
Tableau 15. Proportion des personnes répondantes qui bénéficie ou cotise aux régimes listés et par quelle voie
Tableau 16. Proportion des personnes répondantes qui ne bénéficie ni ne cotise aux régimes suivants, selon la fonction
Tableau 17. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés au filet social
Tableau 18. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés au filet social, selon la fonction
Tableau 19. Proportion des personnes répondantes qui envisage ou non une éventuelle transition de carrière au cours des deux prochaines années
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

Tableau 21. Proportion des personnes répondantes qui souhaite ou non faire une transition de carrière dans le secteur culturel
Tableau 22. Proportion des personnes qui souhaite faire une transition de carrière dans le secteur culturel, selon le nombre d'années travaillées dans le secteur culturel 45
Tableau 23. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés aux conditions de travail
Tableau 24. Proportion des personnes répondantes qui accorde un degré <i>Très prioritaire</i> aux enjeux liés aux conditions de travail, selon la fonction
Tableau 25. Proportion des personnes répondantes qui s'identifie ou non comme gestionnaire dans le secteur culturel
Tableau 26. Taille de l'organisme des personnes répondantes - Section des gestionnaires 50
Tableau 27. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence
Tableau 28. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence selon la taille de l'organisme
Tableau 29. Degré de priorité accordé par les gestionnaires aux enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre
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
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 la taille de l'organisme
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
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
Tableau 34. Degré de priorité accordé par les personnes répondantes aux enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion
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

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.

Ces enjeux identifiés dans le sondage ont ensuite été soumis à des groupes de discussion divisés selon les quatre mêmes thématiques. Ce sont 75 personnes issues du secteur de la culture et occupant des fonctions diversifiées qui ont participé à ces groupes de discussion qui se sont tenus durant le mois d'avril 2022. Le résultat de cette consultation sera présenté dans un deuxième temps puisqu'elle a permis de constituer un portrait des grands enjeux, des préoccupations, des besoins et des priorités du secteur en matière de ressources humaines. Elle présentera aussi des pistes de solutions identifiées par les personnes ayant participé aux groupes de discussion.

Le document complet sera finalisé et présenté au mois de juin 2022. Ceci étant dit, un petit éventail de phrases et de citations capté durant les groupes de discussion sera présenté dans la dernière section de ce document.

Bonne lecture!

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL Mai 2022

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.

RÉSULTATS DU SONDAGE

1. Portrait des personnes répondantes

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	
CHOIX DE REPONSES	%	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		

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).

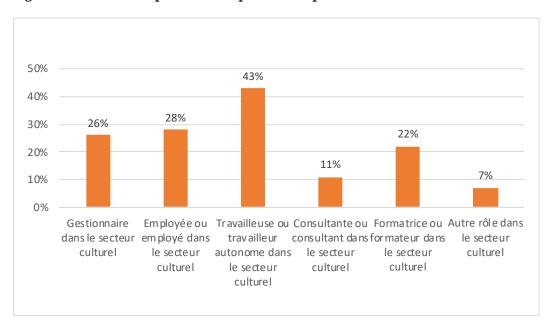


Figure 1. Portrait des personnes répondantes qui s'identifient comme artiste

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 a 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	
CHOIX DE REPONSES	%	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).

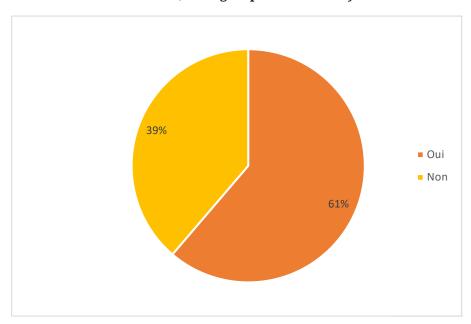
Tableau 3. Répartition des personnes répondantes selon leur fonction principale dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	Répo	Réponses	
CHOIX DE REFUNSES	%	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 *Montérégie* (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	
CHOIX DE REPONSES	%	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
Montérégie	7	26
Montréal	52	191
Nord-du-Québec	0	0
Outaouais	2	7
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	2
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		368

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

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).

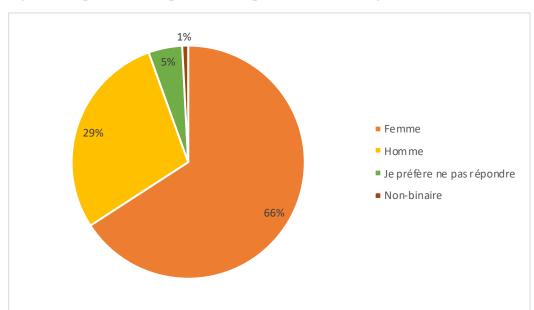
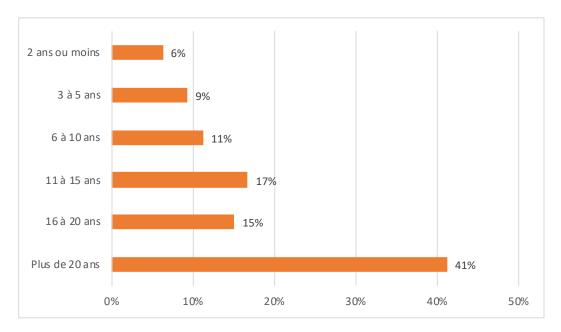


Figure 4. Répartition des personnes répondantes selon le genre

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 personnes participantes 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	Répo	nses	
CHOIX DE REPONSES	%	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	

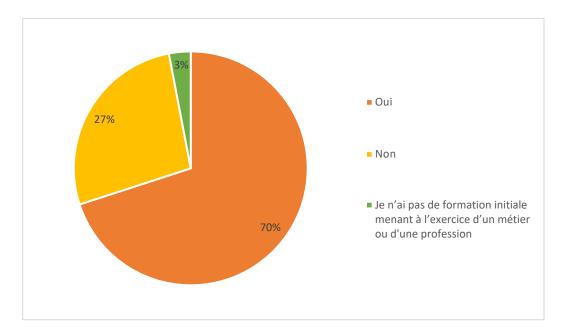
DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

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

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

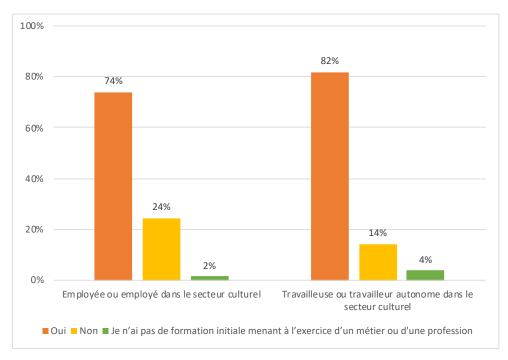
La figure 6 montre qu'une forte proportion des personnes répondantes (70 %), possède une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel.

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.

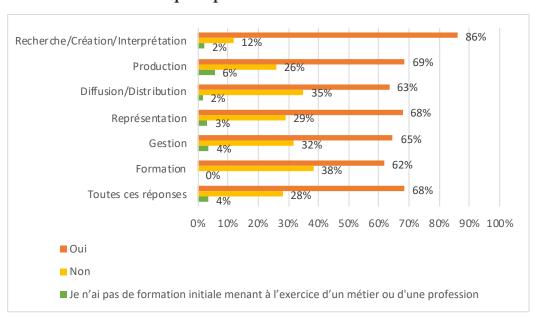
Figure 7. Proportion des personnes répondantes qui possède ou non une formation initiale en lien avec leur métier ou activité principale dans le secteur culturel, selon le statut d'emploi



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

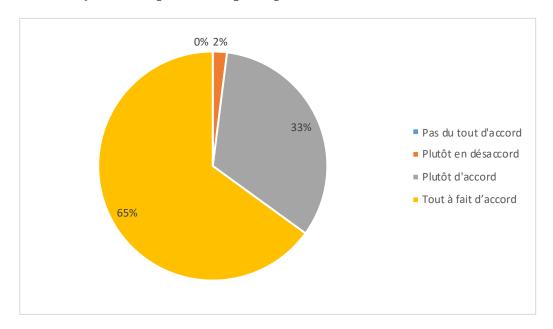
Selon la fonction: La figure 8 montre que lorsque l'on s'intéresse à la fonction principale des personnes répondantes, on observe des différences importantes dans les résultats obtenus. Le pourcentage de personnes affirmant qu'il y a un lien entre leur formation initiale et leur activité dans le secteur 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



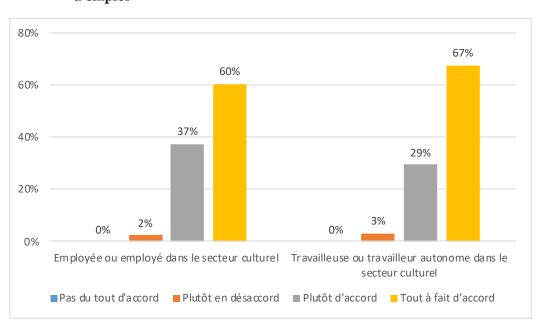
D'autre part, les répondantes et répondants ont été invités à indiquer leur degré d'accord avec l'énoncé suivant «J'ai les compétences requises pour exercer mon métier». Au total, 98 % des personnes sont en accord avec cet énoncé, dont 65 % qui sont très en accord (figure 9).

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 travailleures 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



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 inadaptées (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.

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

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	S	221

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR Mai 2023

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.

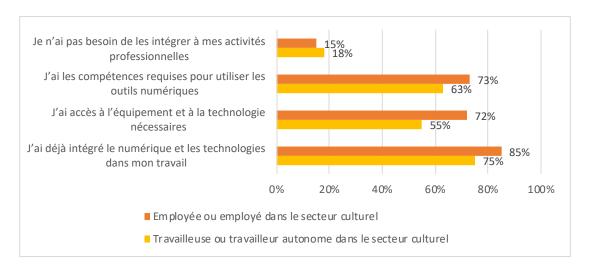
Tableau 10. Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tou	it d'accord	ord Plutôt en désaccord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord		Je ne sais pas	
CHOIA DE REFONSES	%	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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL Mai 2022 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. 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. Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel selon les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales

CHOIX DE RÉPONSES	Pas du tout d'accord		Plutôt en désaccord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord		Je ne sais pas	
CHOIX DE REPONSES	%	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 RÉPONDANTE	S									7

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

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.

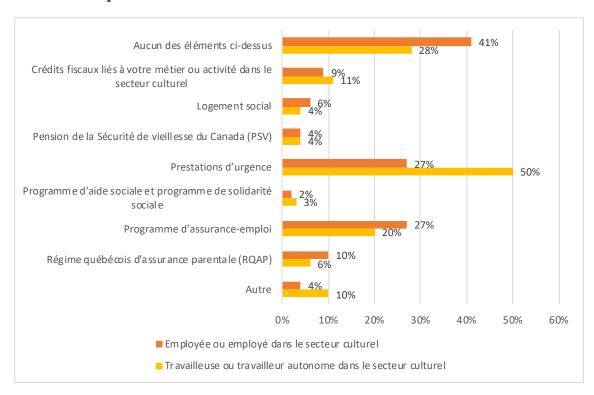
Tableau 13. Proportion des personnes répondantes ayant eu accès aux mesures de soutien social suivantes dans les deux dernières années ou actuellement

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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL 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.

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTURE

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 RÉPONDANT	ES			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).

Assurances (ex.: vie, maladie professionnelle, dentaire, a ccident de travail, médicament) 42% 16% Assurance-emploi 67% Assurance professionnelle 39% REER collectif ou individuel 42% 19% Régime des rentes du Québec (RRQ) 23% 0% 20% 40% 60% 80% 100% ■ Employée ou employé dans le secteur culture l ■ Travailleuse ou travailleur autonome dans le secteur culturel

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'assuranceemploi 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 %).

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL • 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 profession nelle	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 RÉPONDANTI	ES				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 :

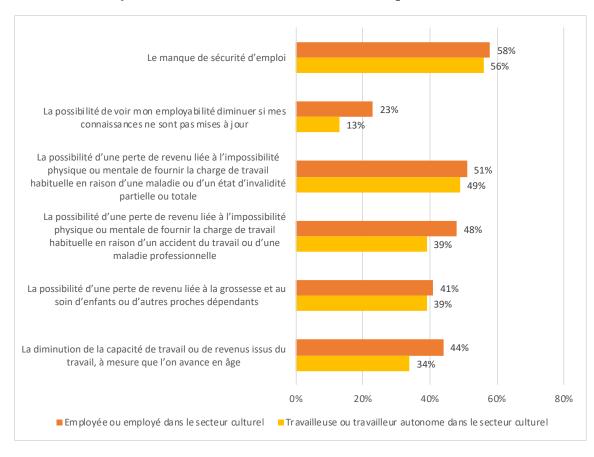
- Le manque de sécurité d'emploi (84 %);
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle <u>en raison d'une maladie ou d'un état d'invalidité partielle ou totale</u> (80 %);
- La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle <u>en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle</u> (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 tou	t prioritaire	Peu pri	oritaire	Assez pr	ioritaire	Très prioritaire	
CHOIX DE REPONSES	%	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 RÉPONDANTE	ES							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

	Le manque de sécurité d'emploi	La possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle <u>en raison</u> 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
Recherche/Création/Interprétation	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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR Mai 2022 **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).

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

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 RÉPONDANTE	ES	369

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREI 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).

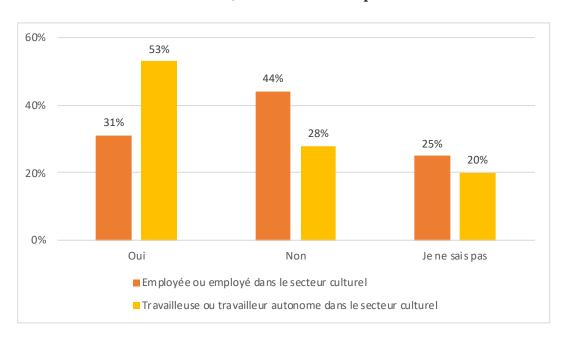
Tableau 21. Proportion des personnes répondantes qui souhaite ou non faire une transition de carrière dans le secteur culturel

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 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 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 RÉP	ONDANTES	89

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR

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.

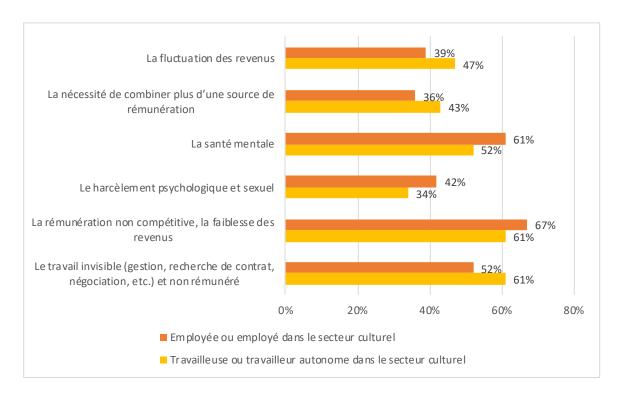
On remarque toutefois que la *santé mentale* (57 %) est l'enjeu ayant été identifié comme très prioritaire par un plus grand nombre de personnes. Suivent ensuite *la rémunération non compétitive* (57 %) et *le travail invisible* (gestion, recherche de contrat, négociation, etc.) et non rémunéré (48 %).

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			
CHOIA DE REPONSES	%	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 RÉPONDANT	ES							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 RÉPONDANTE	S		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, <u>section réservée aux gestionnaires</u>

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 RÉPONDANTI	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. Taille de l'organisme des personnes répondantes - Section des gestionnaires

CHOIX DE RÉPONSES	%	Nbre
1à3	32	58
4à9	31	56
10 à 19	16	30
20 à 49	10	18
50 et plus	11	21
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTE	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 5000 \$ à 50000 \$ et 29 % d'entre elles ont indiqué de 50000 \$ à 100000 \$. 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 100000 \$ à 150000 \$, puis 11 % ont choisi 150000 \$ à 200000 \$; 14 % des répondantes et répondants ont indiqué nécessiter plus que 200000 \$. 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 RÉPONDANT	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 50000 \$ (43 %), tandis que 48 % des organismes qui emploient 50 employées et plus ont plutôt indiqué avoir besoin de plus que 200000 \$ (tableau 28).

Tableau 28. Montant nécessaire pour conserver les ressources humaines et rester attractif face à la concurrence, selon la taille de l'organisme

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\$
1à3	12%	43%	29%	7%	7%	2%
4à9	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 RÉPONDANT	ES					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	
CHOIX DE REPONSES	%	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 RÉPONDANT	ES							184

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR Mai 2022

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 RÉPONDANTI	ES		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 employées et employés (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 RÉPONDANTE	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).

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUREL

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

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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR

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 évènements 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	
CHOIX DE REPONSES	%	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 évènements 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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR Mai 2023

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		33%
La difficulté d'attraction et de recrutement des personnes issues des diversités pour les organisations œuvrant dans le secteur culturel		39%
L'inaccessibilité aux activités et évènements 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		30%
La prépondérance de la vision ethnocentriste qui privilégie les normes sociales, culturelles et artistiques occidentales		32%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES RÉPONDANTES		378

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTURE Mai 2022 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.

Prochaines étapes à venir

Dans le cadre de ce diagnostic, 12 groupes de discussion auxquels ont participé un total de 75 personnes ont permis d'approfondir les résultats du sondage. Le diagnostic complet (disponible en juin 2022) présentera une analyse thématique des groupes de discussion réalisés en avril 2022.

Lors de ces groupes de discussion, plusieurs personnes ont fait part de réflexions intéressantes et intimes en lien avec les quatre grandes thématiques du sondage. Voici quelques citations recensées qui permettent d'apporter de la profondeur sur les enjeux et la réalité présentés pour chacune d'entre elles.

Citations entendues dans les groupes de discussion en lien avec la formation et le développement de compétence

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

Citations entendues dans les groupes de discussion en lien avec le filet social

- «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 ».

Citations entendues dans les groupes de discussion en lien avec les conditions de travail

- «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 qui savent faire leurs promos, leurs comptabilités, 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 ».
- «Il y a une 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. Il faut trouver des façons d'humaniser le milieu».

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUR Mai 2022

Citations entendues dans les groupes de discussion en lien avec 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».
- «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 ».

Le diagnostic complet sera remis en juin 2022 inclura ces réflexions présentent dans l'analyse réalisée des groupes de discussion. Cela permettra de cerner les enjeux et les problématiques liées au secteur culturel. Des pistes de solutions ont aussi été partagées lors des groupes de discussion et seront présentées dans le document final. Cela permettra aussi d'apporter des idées concrètes lors des grands ateliers réalisés dans le cadre du chantier *Culture en action*. Ceux-ci faciliteront la rédaction du plan d'action triennal qui devra être rédigé d'ici la fin de l'année 2022.

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 mangue 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 5000 \$ à 50000 \$
De 50000 \$ à 100000 \$
De 100000 \$ à 150000 \$
De 150000 \$ à 200000 \$
Plus que 200000 \$

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 évènements 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 mangue 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

DIAGNOSTIC SUR LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS EN RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR CULTUF

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 mangue 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 évènements 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 – Les réponses complètes du sondage réalisé auprès des Bailleurs de fonds/Institutions gouvernementales

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

	Contrainte à la formation initiale		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%

Intégration du numérique et des technologies dans le secteur culturel selon les Bailleurs de fonds/Instances gouvernementales

	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

Enjeux liés au filet social	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

Enjeux liés aux conditions de travail	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

Enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre	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

Enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion	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 évènements 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%





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

514 499-3456 | 1 877 475-6287 www.competenceculture.ca info@competenceculture.ca

Commission des partenaires du marché du travail

Québec * *