

**ENQUÊTE AUPRÈS DES DIPLÔMÉS  
DES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES  
DE L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DE FORMATION  
EN GESTION DES ARTS**



**DeGros Marsh Consulting**  
1885, avenue Lorraine  
Ottawa (Ontario) K1H 6Z7  
(613) 521-4367  
sibylfrei@rogers.com

**Septembre 2005**

## Table des matières

Sommaire .....	1
Objectif de l'étude.....	5
Méthodologie .....	5
Résultats de l'enquête	
A : Échantillon .....	7
B : Démographie .....	7
C : Milieu de travail .....	9
D : Formation en gestion de la culture .....	13
E : Constatations importantes .....	16
Observations .....	20
Annexe A : Tableaux des données .....	21
Annexe B : Questionnaire .....	49



## Sommaire

La présente étude vise à fournir au Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) et à l'Association canadienne de formation en gestion des arts des renseignements détaillés sur l'expérience de travail des diplômés des programmes canadiens de gestion de la culture et d'administration des arts. L'étude fait partie d'un vaste projet du CRHSC dont l'objectif est de soutenir et de renforcer le rôle des gestionnaires et des administrateurs au sein des organismes culturels.

### ***Échantillon et démographie***

- Près d'un tiers (32,3 p. 100) des personnes invitées à participer à l'enquête ont rempli le questionnaire (soit un total de 285 réponses).
- Des huit établissements d'enseignement membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts qui ont fait parvenir la demande de participation à leurs diplômés, un seul était francophone. Par conséquent, beaucoup plus d'anglophones que de francophones ont répondu au questionnaire (81,3 p. 100 contre 15,1 p. 100). Le reste des répondants (3,6 p. 100) avait une autre langue maternelle que l'anglais ou le français.
- Près des deux tiers des répondants (65,4 p. 100) avaient moins de 35 ans.

### ***Milieu de travail***

- Plus des deux tiers de l'ensemble des répondants (68,1 p. 100) travaillaient dans le secteur culturel.
- Plus des deux tiers de l'ensemble des répondants (68,1 p. 100) occupaient des postes à temps plein. Plus des trois quarts des répondants francophones (78,3 p. 100) travaillaient à temps plein. Un tiers des répondants qui se considéraient sous-employés (35,7 p. 100) occupaient des postes à temps plein.
- C'est dans le sous-secteur des arts de la scène que travaillaient le plus grand nombre de répondants : 54,3 p. 100 des répondants anglophones et 36,0 p. 100 des répondants francophones.
- Les répondants occupaient principalement des postes dans les ventes, le marketing et les communications, soit 19,9 p. 100. Par contre, davantage de répondants francophones (28,0 p. 100) occupaient des postes de direction générale et exécutive ou de haute direction.
- Près d'un cinquième de l'ensemble des répondants (18,8 p. 100) gagnaient moins de 20 000 \$ par année.
- Plus de répondants qui se considéraient sous-employés gagnaient moins de 30 000 \$ (62,1 p. 100 contre 37,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants); plus de répondants âgés de moins de 35 ans gagnaient moins de 30 000 \$ par année (76,4 p. 100 contre 65,4 p. 100 pour l'ensemble des répondants); par contre, chez les répondants francophones, le pourcentage de personnes gagnant moins de 30 000 \$ était plus faible (26,4 p. 100 contre 38,9 p. 100 chez les répondants anglophones).



- Plus d'un tiers de l'ensemble des répondants (35,1 p. 100) travaillaient au sein d'organismes ayant moins de cinq employés; 50,7 p. 100 des répondants qui se considéraient comme sous-employés travaillaient dans de petits organismes et 51,7 p. 100 des répondants travaillant dans des organismes de moins de cinq employés gagnaient moins de 30 000 \$.
- Environ un quart des répondants avaient travaillé dans le secteur culturel de cinq à dix ans ou dix ans et plus (23,6 p. 100 et 27,6 p. 100 respectivement); un quart (25,5 p. 100) des répondants n'avaient pas d'expérience de travail *en dehors* du secteur culturel.

### ***Formation en gestion de la culture***

- Les diplômés du collège Grant MacEwan sont ceux qui ont fourni le plus grand nombre de réponses, soit 31,8 p. 100 du total; parmi les autres établissements d'enseignement où les répondants ont obtenu leurs diplômes, on retrouve Humber (14,2 p. 100), HEC (12,8 p. 100), Waterloo (12,0 p. 100), York (10,9 p. 100), Capilano (9,9 p. 100) et UTSC (8,8 p. 100); tous les répondants francophones étaient des diplômés de l'École des hautes études commerciales (HEC).
- Près de 40 p. 100 de l'ensemble des répondants (38,9 p. 100) détenaient un diplôme ou un certificat de deuxième ou de troisième cycle en gestion de la culture; un tiers des répondants (33,9 p. 100) avaient un diplôme de premier cycle.
- Près des deux tiers des répondants (64,1 p. 100) avaient suivi un programme d'études structuré en gestion de la culture au cours des cinq années précédentes.
- En plus de leurs études régulières en gestion de la culture, 78,8 p. 100 des répondants avaient complété des programmes d'études structurés dans des domaines autres qu'en gestion de la culture; pour les répondants francophones, le nombre était encore plus élevé, soit 88,6 p. 100.
- Parmi les répondants qui avaient fait des études structurées en gestion de la culture, moins de répondants détenant un diplôme de deuxième ou de troisième cycle (y compris un MBA) ou un diplôme de premier cycle gagnaient moins de 30 000 \$; par contre, les répondants détenant un certificat de deuxième ou de troisième cycle, un certificat de premier cycle ou ayant complété un cours ou plus en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme gagnaient moins que la moyenne de l'ensemble des répondants.
- Les compétences les plus fréquemment acquises dans les programmes structurés en gestion de la culture se situaient dans les domaines des ventes et du marketing, des activités de financement et du développement, des communications, de la gestion en général et de la gestion des ressources financières.
- Quant aux compétences clés liées à la réussite professionnelle, les compétences et les habiletés suivantes étaient considérées comme les plus importantes : les communications, la capacité d'adaptation et la flexibilité, l'habileté à démontrer des attitudes et des comportements positifs, les relations de travail et la promotion du travail d'équipe ainsi que la résolution de problème et la gestion de crise; les répondants francophones trouvaient que le leadership et la gestion en général faisaient également partie des éléments clés de la réussite professionnelle.



### *Constatations importantes*

- Plus du tiers de l'ensemble des répondants (35,5 p. 100) se considéraient comme sous-employés; par contre, la proportion était moins élevée chez les francophones (27,7 p. 100 contre 36,6 p. 100 chez les répondants anglophones).
- Beaucoup moins de répondants sous-employés travaillaient à temps plein (35,7 p. 100 contre 68,1 p. 100 pour l'ensemble des répondants); les répondants sous-employés gagnaient beaucoup moins que l'ensemble des répondants (62,1 p. 100 gagnaient moins de 30 000 \$ contre 37,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants) et davantage de répondants sous-employés travaillaient au sein d'organismes de moins de cinq employés (50,7 p. 100 contre 35,1 p. 100 pour l'ensemble des répondants).
- Près d'un tiers de l'ensemble des répondants (32,9 p. 100) avaient déménagé pour obtenir un emploi dans le secteur culturel; par contre, chez les répondants francophones et ceux qui vivaient au Québec, le pourcentage était moins élevé (23,5 p. 100 et 24,2 p. 100 respectivement contre 34,4 p. 100 chez les répondants anglophones).
- Un nombre appréciable de répondants anglophones considéraient que la formation en cours d'emploi, les stages pratiques et le mentorat étaient extrêmement importants et très importants pour leur carrière (81,6 p. 100, 72,0 p. 100 et 65,2 p. 100 respectivement); beaucoup moins de répondants anglophones (35,0 p. 100) trouvaient que les stages étaient extrêmement importants ou très importants; pour 41,2 p. 100 des répondants francophones, le mentorat était extrêmement important ou très important; les stages, les stages pratiques et la formation en cours d'emploi étaient extrêmement importants ou très importants pour moins de répondants francophones (26,5 p. 100, 23,5 p. 100 et 20,6 p. 100 respectivement).
- Près de la moitié de l'ensemble des répondants (48,2 p. 100) ont indiqué que l'apprentissage structuré et l'apprentissage non structuré étaient tout aussi importants l'un que l'autre dans l'acquisition de compétences en gestion de la culture.
- Les connaissances et les compétences en gestion, les études en gestion de la culture et les relations avec les collègues étaient les facteurs les plus importants dans le cheminement de carrière.
- Quant aux facteurs déterminant le maintien de l'effectif, les plus importants étaient les emplois mieux rémunérés dans d'autres secteurs, les possibilités d'avancement au sein d'un organisme ou dans l'ensemble du secteur culturel ainsi que l'accès à des avantages sociaux.
- Les trois quarts des répondants (75,3 p. 100) se voyaient encore dans le secteur culturel dans cinq ans; toutefois, davantage de répondants âgés de 25 à 34 ans ont indiqué qu'ils ne travailleraient sans doute pas dans le secteur culturel dans cinq ans (65,4 p. 100 contre 56,7 p. 100) pour l'ensemble des répondants; le pourcentage de femmes qui ont indiqué qu'elles ne travailleraient sans doute pas dans le secteur culturel dans cinq ans était un peu plus élevé (88,7 p. 100 contre 84,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants).
- Les raisons invoquées pour quitter la gestion de la culture comprenaient les salaires trop bas, le manque d'avantages sociaux, le peu de possibilités d'avancement, les longues heures de travail, le stress – y compris le stress lié à l'instabilité financière dans le secteur culturel – ainsi que l'épuisement professionnel, des difficultés largement reconnues dans le secteur culturel.



## *Observations*

Les résultats de l'enquête auprès des diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts confirment une fois de plus trois grands problèmes courants dans la gestion et l'administration des organismes artistiques et patrimoniaux :

- La formation en gestion de la culture joue un rôle important dans le cheminement de carrière et, dans certains cas, sur le revenu. Toutefois, les gestionnaires et les administrateurs des arts et du patrimoine recherchent une formation plus spécifique et davantage de formation dans des programmes d'études structurés ou d'autres formes de formation et de perfectionnement professionnel.
- Pour les gestionnaires de la culture, la formation non structurée est aussi importante que la formation structurée. Il est crucial de trouver des moyens de créer davantage de possibilités de formation en cours d'emploi, de stages, de mentorat et de stages pratiques.
- Le recrutement des gestionnaires de la culture et le maintien de l'effectif demeurent des problèmes sérieux pour le secteur. La présente enquête rappelle une fois encore qu'il faut se préoccuper de problèmes comme la faible rémunération, les longues heures de travail, le peu de possibilités d'avancement et le stress lié à la gestion de la culture. Le fait qu'un pourcentage plus élevé que la moyenne de jeunes travailleuses et travailleurs et, d'une certaine façon, plus de femmes que d'hommes aient indiqué qu'ils ne seraient sans doute pas dans le secteur dans cinq ans est en soi un signal d'alarme. Malheureusement, c'est justement dans ces deux groupes que le secteur se doit de recruter dans les prochaines années et de maintenir son effectif.



## **Objectif de l'étude**

La présente étude visait à fournir au Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) et à l'Association canadienne de formation en gestion des arts des renseignements détaillés sur l'expérience de travail des diplômés des programmes canadiens de gestion de la culture et d'administration des arts. L'étude portait sur le travail actuel, le cheminement de carrière, les études, la formation et le perfectionnement professionnel qui ont permis aux diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts d'acquies leurs compétences et leur expérience et de déterminer quelles sont leurs perspectives d'avenir. Les résultats démontrent que les programmes structurés offerts par les membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts ont contribué à la réussite professionnelle de leurs diplômés. Ils définissent également les obstacles que rencontrent les gestionnaires de la culture dans leur carrière et donnent des indices sur le rôle que jouent d'autres types de formation et de perfectionnement professionnel dans la réussite professionnelle des gestionnaires et des administrateurs de la culture. La présente étude fait partie d'un vaste projet du CRHSC dont l'objectif est de soutenir et de renforcer le rôle des gestionnaires et des administrateurs au sein des organismes culturels.

## **Méthodologie**

La firme DeGros Marsh Consulting a constitué une équipe de deux consultantes, Sibyl Frei et Louise Fleming, pour effectuer l'enquête, en anglais et en français, auprès des diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts. Les consultantes ont travaillé avec le comité de direction du CRHSC et de l'Association afin de définir la portée de l'enquête, obtenir de la rétroaction sur les instruments de l'étude et analyser le sommaire des données et l'ébauche du rapport. Le travail suivant a été effectué dans le cadre de la présente étude :

### ***Élaboration du questionnaire***

Nous avons établi un sondage électronique portant sur : les programmes d'études structurés en gestion de la culture; d'autres types de formation en gestion et de perfectionnement professionnel; la formation et les pratiques liées aux différentes disciplines; le cheminement de carrière et autres expériences; la situation de travail actuelle; l'importance de la formation structurée en milieu de travail; l'incidence des études structurées sur le cheminement de carrière; d'autres facteurs liés au cheminement de carrière; les besoins en matière de perfectionnement professionnel; et les intentions de demeurer ou non au sein du secteur. Nous avons également recueilli des données de base sur l'âge, le sexe, la langue et la discipline artistique. (Voir l'annexe B pour le texte complet du questionnaire.)



### ***Préparation d'une lettre d'invitation***

Nous avons préparé une lettre d'invitation à participer à l'enquête à partir des exigences de recherche habituelles.<sup>1</sup> L'invitation a été conçue de façon à ce que les membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts puissent l'expédier à partir de l'URL de l'enquête accompagnée du mot de passe qui se retrouvait dans la lettre d'invitation.

### ***Essai préliminaire***

Nous avons demandé à deux diplômés anglophones et à deux diplômés francophones des établissements membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts de tester le questionnaire et, sur la base de leur rétroaction, nous y avons apporté quelques changements. À cette étape, le questionnaire a également été affiché sur le Web afin de vérifier si le questionnaire en ligne fonctionnait bien et de faire des ajustements si nécessaire.<sup>2</sup> Pour remplir la version finale du questionnaire il fallait compter une trentaine de minutes.

### ***Envoi du questionnaire et de la lettre d'invitation***

En avril et en mai 2005, les membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts ont expédié près de 900 invitations à leurs diplômés leur demandant de participer à l'enquête. (Voir l'annexe A, tableau A1 pour des données plus précises.) Chacun des membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts choisissait s'il devait envoyer le questionnaire en anglais ou en français (les deux étaient fournis accompagnés d'un mot de passe distinct pour chacune des versions). Les membres de l'Association ont également expédié des rappels. Deux à trois semaines après l'envoi de la première invitation, ils ont mis fin au processus.

### ***Analyse des résultats et rapports préliminaires***

Nous avons téléchargé les résultats de l'enquête et nous les avons analysés. Nous avons transmis un sommaire des faits saillants au CRHSC et à l'Association canadienne de formation en gestion des arts qui les ont étudiés lors d'une rencontre de l'Association à la fin de mai 2005 et de la réunion du comité de direction du CRHSC qui a eu lieu à la mi-juillet 2005. Le fruit de ces discussions a été incorporé au rapport final préliminaire.

---

<sup>1</sup> L'invitation à participer a été rédigée à partir de l'Énoncé de politique des trois conseils sur le Code d'éthique de la recherche avec des êtres humains de 2003.

<sup>2</sup> Pour l'enquête en ligne, nous avons opté pour SurveyMonkey parce que c'est une plate-forme connue et facile à utiliser.





## Résultats de l'enquête

### A : Échantillon

Huit établissements membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts ont fait parvenir par courriel 883 invitations à participer à l'enquête aux diplômés de leurs programmes de gestion et d'administration des arts et de la culture.<sup>1</sup> Près d'un tiers (32,3 p. 100) des personnes invitées ont rempli le questionnaire (pour un total de 285 réponses). De ces questionnaires, 249 étaient en anglais et 36 en français,<sup>2</sup> un taux de réponse de 32,8 p. 100 et de 28,8 p. 100 respectivement. Les autres répondants (3,6 p. 100) ont indiqué que leur langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français. (Voir l'annexe A, tableau A1 pour de plus amples détails.)

### B : Démographie

La langue maternelle est un des premiers facteurs clés examinés par la présente étude. Beaucoup plus d'anglophones que de francophones ont rempli le questionnaire (81,3 p. 100 contre 15,1 p. 100). Ce résultat n'a rien de surprenant puisque, des huit établissements d'enseignement qui ont fait parvenir le questionnaire à leurs diplômés, un seul était francophone. Le nombre de répondants anglophones est passablement plus élevé que les 60 p. 100 que représentent les anglophones dans la population active de la culture et dans l'ensemble de la population active du Canada (voir le tableau Profil de base par langue maternelle et par sexe ci-dessous).<sup>3</sup> Que les établissements membres de l'Association canadienne de formation en gestion des arts aient envoyé une invitation à participer en anglais ou en français, le nombre de répondants ayant rempli le questionnaire en français qui ont indiqué que leur langue maternelle était l'anglais est similaire au nombre de répondants ayant rempli le questionnaire en anglais et qui ont indiqué que leur langue maternelle était le français.

---

<sup>1</sup> Les invitations à participer à l'enquête ont été envoyées par les établissements suivants : Capilano College, Concordia University, École des hautes études commerciales (HEC), Grant MacEwan College, Humber College, University of Toronto à Scarborough, University of Waterloo et York University.

<sup>2</sup> Aux fins du présent rapport, les répondants « anglophones » sont ceux qui ont rempli le questionnaire en anglais et les répondants « francophones », ceux qui l'ont rempli en français.

<sup>3</sup> Les données de référence sur la population active sont tirées de *La population active du secteur culturel canadien*, Conseil des ressources humaines du secteur culturel (2004), p. 19.



### Profil de base par langue maternelle et par sexe

	Résultats de l'enquête			Population active de la culture	Ensemble de la population active
	Anglais	Français	Tous		
<b>Par langue maternelle<sup>1</sup></b>					
Anglais	93,6 %	2,9 %	81,3 %	60,0 %	59,8 %
Français	3,2 %	91,2 %	15,1 %	23,9 %	22,4 %
Autre	3,2 %	5,9 %	3,6 %	15,9 %	17,8 %
Total des répondants	218	34	252		
<b>Par sexe<sup>2</sup></b>					
Femmes	85,4 %	76,5 %	84,2 %	49,8 %	47,2 %
Hommes	14,6 %	23,5 %	15,8 %	50,2 %	52,8%
Total des répondants	219	34	253		

Bien que considérablement plus faible que pour la population active de la culture ou pour l'ensemble de la population active du Canada, le nombre de personnes dont la langue maternelle était autre que l'anglais ou le français était plus élevé chez les répondants francophones que chez les répondants anglophones (voir l'annexe A, tableau B1 pour de plus amples détails). On demandait aux répondants d'indiquer si leur langue maternelle était une langue autochtone, si leur patrimoine culturel était autochtone ou s'ils parlaient couramment une langue autochtone (voir l'annexe A, tableau B1 pour de plus amples détails); le nombre de répondants qui ont répondu à ces questions n'est pas suffisant pour nous permettre d'analyser les données.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes ont rempli le questionnaire (84,2 p. 100 contre 15,8 p. 100). Le nombre de répondantes est beaucoup plus élevé que le nombre de femmes au sein de la population active de la culture, soit 50 p. 100, et que dans l'ensemble de la population active (voir le tableau de la page précédente Profil de base par langue maternelle et par sexe).<sup>3</sup> Parmi les facteurs pouvant expliquer ce pourcentage très élevé de femmes qui ont participé à l'enquête, signalons que plus de femmes que d'hommes suivent des cours structurés en gestion et en administration des arts et de la culture et que beaucoup plus de femmes que d'hommes occupent des postes de gestion et d'administration dans le secteur culturel.<sup>4</sup>

Près des deux tiers des répondants à l'enquête (65,4 p. 100) avaient moins de 35 ans contre un peu plus d'un tiers (38 p. 100) pour la population active de la culture et l'ensemble de la population active canadienne (voir le tableau Profil de base par âge ci-dessous). Les répondants francophones étaient plus âgés que les répondants anglophones; 41,1 p. 100 d'entre eux étaient âgés de moins de 35 ans contre 69,0 p. 100 pour les répondants anglophones et, par conséquent, plus de répondants francophones avaient entre 35 et 54 ans. Aucun des répondants n'était âgé de 65 ans ou plus. Parce qu'un grand nombre de répondants étaient plus jeunes que la moyenne des personnes composant la population active de la culture et l'ensemble de la population active, on

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> *La population active du secteur culturel canadien*, Conseil des ressources humaines du secteur culturel, p. 14

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Rapports isolés du comité de direction du CRHSC sur la gestion de la culture, 13 juillet 2005.



pouvait s'attendre à ce qu'ils aient des salaires moyens moins élevés puisqu'ils sont moins avancés dans leur cheminement de carrière et qu'ils n'ont pas encore atteint le sommet de leur capacité salariale. (Voir pages 11 et 12 pour de plus amples détails sur la rémunération). Le fait que le nombre de jeunes répondants soit élevé peut également avoir une incidence sur d'autres résultats, particulièrement dans le sous-emploi et sur les possibilités de demeurer au sein du secteur culturel (voir pages 16,17, 19 et 20 pour de plus amples détails).

### Profil de base par âge<sup>1</sup>

	Résultats de l'enquête			Population active de la culture	Ensemble de la population active
	Anglophones	Francophones	Tous		
Moins de 35 ans	69,0 %	41,1 %	65,4 %	38 %	38 %
De 35 à 44 ans	20,9 %	29,4 %	22,0 %	28 %	27 %
45 ans et plus	10,0 %	29,4 %	12,6 %	34 %	35 %
Total des répondants	220	34	254		

L'enquête tenait compte de la province ou du territoire de résidence des répondants ainsi que de la population de la collectivité dans laquelle ils travaillaient (voir l'annexe A, tableau B2 pour de plus amples détails). Un peu moins de la moitié des répondants anglophones (49,1 p. 100) vivaient en Ontario; les autres concentrations de répondants anglophones se trouvaient en Alberta (28,6 p. 100) et en Colombie-Britannique (13,6 p. 100). Il n'y avait pas de répondants de la Saskatchewan, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve et du Labrador, du Nunavut ou des Territoires du Nord-Ouest. Comme il fallait s'y attendre, la vaste majorité des répondants francophones (94,3 p. 100) vivaient au Québec; fait intéressant, les autres travaillaient à l'extérieur du Canada. Les deux tiers des répondants travaillaient dans des villes d'un million d'habitants ou plus; près des trois quarts des répondants francophones vivaient à Montréal. Seulement 7,2 p. 100 des répondants travaillaient dans des collectivités de moins de 100 000 habitants.

### C : Milieu de travail

Les deux tiers de l'ensemble des répondants (68,1 p. 100) travaillaient dans le secteur culturel au moment de l'enquête. Les comparaisons entre les répondants travaillant dans le secteur culturel et l'ensemble des répondants n'ont pas révélé de différence d'âge, de sexe ou de langue maternelle (voir l'annexe A, tableaux C1 et C2 pour de plus amples détails).

Quant aux types d'emplois, un peu plus des deux tiers de l'ensemble des répondants (68,1 p. 100) occupaient des postes à temps plein (voir l'annexe A, tableau C3 pour de plus amples détails). Par conséquent, seulement le tiers des répondants qui se considéraient comme sous-employés (35,7 p. 100) occupaient des postes à temps plein et la moitié (50,0 p. 100) travaillaient à contrat ou à la pige. Chez les répondants francophones, plus des trois quarts

<sup>1</sup> Les données de références sur la population active sont tirées de *La population active du secteur culturel*, Conseil des ressources humaines du secteur culturel, p. 18.



travaillaient à temps plein (78,3 p. 100), beaucoup au sein d'organismes sans but lucratif du secteur culturel. Les répondants francophones faisaient également moins de travail à la pige ou à contrat (17,4 p. 100 contre 31,5 p. 100 chez les répondants anglophones). La répartition entre les types d'emplois était la même pour les répondants travaillant dans le secteur culturel et pour l'ensemble des répondants.

L'enquête a également étudié la discipline et le type d'emploi (voir l'annexe A, tableaux C4 et C5 pour de plus amples détails). C'est dans le sous-secteur des arts de la scène que l'on retrouvait le plus grand nombre de répondants soit 54,3 p. 100 des répondants anglophones et 36,0 p. 100 des répondants francophones. Les répondants occupaient surtout des postes dans les ventes, le marketing et les communications (19,9 p. 100). Toutefois, un plus grand nombre de répondants francophones ont indiqué qu'ils occupaient des postes à la direction générale ou exécutive ou à la haute direction (28,0 p. 100). Parmi les autres types d'emplois mentionnés, on retrouve l'administration, les finances et la comptabilité (14,1 p. 100) ou encore des postes de direction générale ou exécutive ou de haute direction (12,0 p. 100).

Selon *La population active du secteur culturel*, une étude réalisée par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel en 2004, la rémunération moyenne dans le secteur culturel était de 29 951 \$ en 2001 contre 31 757 \$ pour l'ensemble de la population active du Canada.<sup>1</sup> Par contre, les femmes gagnaient beaucoup moins que les hommes, tant dans le secteur culturel que dans l'ensemble de la population active (24 929 \$ contre 34 940 \$ dans le secteur culturel; et encore moins, soit 24 390 \$ contre 38 347 \$ pour l'ensemble de la population active.).<sup>2</sup>

Statistique Canada a calculé que, en 2003, le seuil de faible revenu (SFR; dollars après impôt) pour une personne seule vivant dans une ville de 500 000 habitants ou plus était de 16 542 \$, de 20 133 \$ pour une famille de deux personnes, de 25 070 \$ pour une famille de trois personnes et de 31 277 \$ pour une famille de quatre personnes.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Les données de référence sur la population active sont tirées de *La population active du secteur culturel*, Conseil des ressources humaines du secteur culturel, p. 8.

<sup>2</sup> Ibid., p. 31.

<sup>3</sup> Statistique Canada, « Seuil de faible revenu après impôt » (tiré de *Revenu au Canada (2003)*, catalogue n° 75-202-XIF; utilisant l'année 1992 comme base). En l'absence d'une définition normalisée de la pauvreté, Statistique Canada calcule le SFR comme mesure de faible revenu. Les ménages qui, par rapport à la famille moyenne, dépensent plus de 20 p. 100 de leur revenu pour la nourriture, les vêtements et l'habitation sont considérés comme ayant un faible revenu. Le SFR de Statistique Canada varie selon la taille du ménage et la collectivité dans laquelle l'individu ou la famille habite.



### Rémunération par variables clés

	Anglophones	Francophones	Femmes	Hommes	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Moins de 20 000 \$	19,0 %	17,6 %	19,0 %	17,9 %	16,4 %	32,2 %	18,8 %
De 20 000 \$ à 29 999 \$	19,9 %	8,8 %	18,6 %	17,9 %	21,1 %	29,9 %	18,4 %
De 30 000 \$ à 39 999 \$	28,7 %	17,6 %	27,6 %	25,6 %	31,0 %	23,0 %	27,2 %
De 40 000 \$ à 49 999 \$	13,9 %	20,6 %	13,8 %	20,5 %	12,9 %	11,5 %	14,8 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	11,6 %	29,4 %	15,7 %	5,1 %	11,1 %	3,4 %	14,0 %
75 000 \$ et plus	6,9 %	5,9 %	5,2 %	12,8 %	7,6 %	0,0 %	6,8 %
Total des répondants	216	34	210	39	171	87	250

Dans l'enquête auprès des diplômés, près d'un cinquième de l'ensemble des répondants (18,8 p. 100) avaient gagné moins de 20 000 \$ par année (voir le tableau Rémunération par variables clés ci-dessus). Comme il fallait s'y attendre, plus de répondants qui se considéraient comme sous-employés gagnaient moins de 20 000 \$ (32,2 p. 100 contre 18,8 p. 100 pour l'ensemble des répondants). Comparer les rémunérations de moins de 30 000 \$ a permis de constater que davantage de répondants qui se considéraient comme sous-employés gagnaient moins de 30 000 \$ (62,1 p. 100 contre 37,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants), un peu plus de femmes que d'hommes gagnaient moins de 30 000 \$ (37,6 p. 100 contre 35,8 p. 100) et, ce qui était prévisible, plus de répondants de moins de 35 ans gagnaient moins de 30 000 \$ (76,4 p. 100 contre 65,4 p. 100 pour l'ensemble des répondants; voir l'annexe A, tableau C6 pour de plus amples détails). Par contre, moins de répondants francophones gagnaient moins de 30 000 \$ (26,4 p. 100 contre 38,9 p. 100 pour les répondants anglophones).

En 2003, dans le cadre de ses efforts pour accroître la capacité du secteur culturel à attirer et à maintenir du personnel de haut calibre, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel entreprenait une enquête complète sur la rémunération des gestionnaires de la culture travaillant dans des organismes sans but lucratif.<sup>1</sup> Cette recherche a permis de constater qu'il existait une corrélation directe entre l'importance du budget de fonctionnement d'un organisme et le niveau de rémunération des employés.<sup>2</sup> Les résultats ont été répartis en cinq catégories selon l'importance du budget annuel de l'organisme et les salaires des catégories spécifiques d'emplois ont été étudiés. Le tableau suivant montre les résultats pour deux types d'emplois.

<sup>1</sup> Deloitte & Touche, Enquête nationale sur la rémunération des gestionnaires et des administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts (CRHSC, mai 2003).

<sup>2</sup> Ibid., p. 3.



### Enquête nationale sur la rémunération – Salaire moyen<sup>1</sup>

Emploi	Budget de fonctionnement de l'organisme				
	Moins de 100 000 \$	De 100 000 \$ à 250 000 \$	De 250 000 \$ à 1 000 000 \$	De 1 000 000 \$ à 5 000 000 \$	Plus de 5 000 000 \$
Directrice ou directeur exécutif Directrice ou directeur général	28 808 \$	34 842 \$	44 706 \$	76 422 \$	133 637 \$
Adjointe ou adjoint à l'administration	22 165 \$	24 623 \$	27 850 \$	31 422 \$	34 020 \$

Étant donné la longueur du questionnaire et la volonté d'étudier plusieurs aspects de la formation en gestion de la culture, les questions sur la rémunération portaient sur des fourchettes de salaires plutôt que sur des montants précis. Quoiqu'il en soit, des inférences peuvent être tirées entre les renseignements recueillis pour la présente enquête et les résultats de l'enquête nationale sur la rémunération du CRHSC. Si 37,2 p. 100 des répondants à la présente enquête gagnaient moins de 30 000 \$ par année et que près des deux tiers (64,4 p. 100) gagnaient moins de 40 000 \$ (voir le tableau de la page 11, Rémunération par variables clés), il peut être inféré qu'une majorité substantielle de répondants travaillaient dans des organismes dont les budgets de fonctionnement ne dépassaient pas 250 000 \$ et dans plusieurs cas, qui se situaient en dessous de 100 000 \$ par année.

### Nombre d'employés au sein de l'organisme par variables clés

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Moins de 5	35,0 %	36,0 %	36,1 %	50,7 %	35,1 %
De 5 à 19	31,3 %	16,0 %	29,5 %	23,2 %	29,3 %
20 ou plus	33,7 %	48,0 %	34,4 %	26,1 %	35,6 %
Total des répondants	163	25	183	69	188

La comparaison entre l'enquête auprès des diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts et l'enquête nationale du CRHSC sur la rémunération est encore plus significative si l'on examine le nombre d'employés par organisme (voir l'annexe A, tableau C6 pour de plus amples détails). Plus d'un tiers de l'ensemble des répondants (35,1 p. 100) travaillaient au sein d'organismes ayant moins de cinq employés; cette donnée est la même pour les répondants anglophones et francophones de même que pour les personnes travaillant actuellement dans le secteur culturel. Toutefois, 50,7 p. 100 de ceux qui se considéraient comme sous-employés travaillaient dans ces petits organismes. Un peu plus d'un tiers de l'ensemble des répondants travaillaient dans de petits organismes et 51,7 p. 100 des répondants qui travaillaient dans des organismes de moins de cinq employés gagnaient moins de 30 000 \$ par année.

Bien que les salaires soient relativement bas dans le secteur culturel, les avantages sociaux font souvent partie de la rémunération de l'employé (voir l'annexe A, tableaux C7 à C9 pour de plus amples détails). Les trois quarts des répondants (74,7 p. 100) bénéficiaient d'une assurance

<sup>1</sup> Enquête nationale sur la rémunération, p. 9-10. Base salariale moyenne.



maladie supplémentaire et plus de la moitié d'une assurance dentaire (69,8 p. 100), d'une assurance en cas d'invalidité à long terme (63,0 p. 100) et d'une assurance en cas de mort accidentelle ou de perte d'un membre (60,5 p. 100). Plus de la moitié des répondants travaillant dans le secteur culturel et de ceux qui se considéraient comme sous-employés bénéficiaient également de ces avantages. Toutefois, ces groupes bénéficiaient de moins d'avantages que l'ensemble des répondants si l'on tient compte de tous les avantages cités. Fait intéressant, dans la plupart des cas, les répondants francophones bénéficiaient de beaucoup moins d'avantages (peut-être est-ce une des raisons pour lesquelles leurs salaires sont plus élevés; voir le tableau ci-dessus, Rémunération par variables clés, pour de plus amples détails). Fait intéressant, les répondants travaillant dans des organismes culturels sans but lucratif bénéficiaient de beaucoup plus d'avantages que ceux qui travaillaient au sein d'entreprises ou d'organismes culturels à but lucratif, soit plus de 70 p. 100 des répondants bénéficiant de tous les avantages cités. Si l'on examine la question sous l'angle du nombre d'employés, les grands organismes offraient clairement et régulièrement plus d'avantages à leurs employés, à l'exception de la catégorie « Autre » dans les plus petits organismes.

L'enquête a examiné la durée et les types d'emplois dans le secteur culturel (voir l'annexe A, tableau C10 pour de plus amples détails). Environ un quart des répondants avaient travaillé dans le secteur culturel pendant 5 à 10 ans et pendant 10 ans et plus (23,6 p. 100 et 27,6 p. 100 respectivement). Toutefois, un quart des répondants (25,5 p. 100) n'avaient aucune expérience de travail *en dehors* du secteur culturel et 5,1 p. 100 n'avaient jamais travaillé dans le secteur culturel.

L'enquête a également examiné dans quel type d'organismes du secteur culturel avaient travaillé les répondants (voir l'annexe A, tableaux C11 à C13 pour de plus amples détails). 43,0 p. 100 des répondants avaient travaillé seulement dans des organismes patrimoniaux ou des entreprises sans but lucratif; toutefois, un tiers des répondants (34,2 p. 100) avaient jusqu'à cinq ans d'expérience dans des organismes à but lucratif du secteur culturel. Plus de 15 p. 100 des répondants (16,6 p. 100) possédaient de l'expérience de travail dans le secteur culturel dans un autre pays. Près de 50 p. 100 des répondants avaient occupé quatre emplois ou plus au sein de quatre organismes ou plus dans le secteur culturel (47,9 p. 100 et 48,2 p. 100 respectivement).

## **D : Formation en gestion de la culture**

Les universités et les collèges qui ont fait parvenir une invitation à leurs diplômés sont ceux qui offrent des programmes structurés en administration des arts et en gestion de la culture depuis déjà longtemps : Capilano College, Concordia University, École des hautes études commerciales (HEC), Grant MacEwan College, Humber College, University of Toronto à Scarborough, University of Waterloo et York University. À une exception près, les répondants ont fait leurs études en gestion de la culture dans ces établissements (voir l'annexe A, tableau D1 pour de plus amples détails). C'est du Grant MacEwan College que provenaient le plus grand nombre de répondants, soit 31,8 p. 100 du total et 36,4 p. 100 des répondants anglophones; les autres établissements où ont étudié un grand nombre de répondants sont Humber (14,2 p. 100), HEC (12,8 p. 100), Waterloo (12,0 p. 100), York (10,9 p. 100), Capilano (9,9 p. 100) et UTSC (8,8 p. 100). Tous les répondants francophones avaient étudié aux HEC.



### Type d'études en gestion de la culture par variables clés<sup>1</sup>

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Diplôme de deuxième ou de troisième cycle (sauf un MBA)	9,7 %	60,0 %	7,3 %	6,3 %	8,5 %
Diplôme de MBA	13,0 %	5,7 %	13,5 %	9,5 %	11,5 %
Certificat de deuxième ou de troisième cycle	44,1 %	37,1 %	38,2 %	40,0 %	38,9 %
Diplôme de premier cycle	37,8 %	34,3 %	31,5 %	34,7 %	33,3 %
Certificat de premier cycle	25,6 %	11,4 %	24,2 %	35,8 %	22,6 %
Un ou plusieurs cours en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme	11,8 %	2,9 %	10,1 %	10,5 %	10,4 %
Total des répondants	238	35	178	95	270

Parmi les répondants, les catégories « Tous » et « Travaillant dans le secteur culturel » avaient fait les mêmes types d'études en gestion de la culture; dans les autres catégories, les réponses étaient beaucoup plus variées. Près de 40 p. 100 de l'ensemble des répondants (38,9 p. 100) détenaient un diplôme ou un certificat de deuxième ou de troisième cycle et un tiers (33,9 p. 100) un diplôme de premier cycle. Les répondants anglophones avaient fait un peu plus de différents types d'études que l'ensemble des répondants. 60 p. 100 des répondants francophones détenaient un diplôme de deuxième ou de troisième cycle en gestion de la culture autre qu'un MBA; beaucoup moins détenaient un MBA et avaient suivi un cours ou plus en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme. Chez les répondants qui se considéraient comme sous-employés, le pourcentage de diplômes de premier cycle était très peu ou un peu plus élevé, mais moins d'entre eux détenaient un MBA ou un diplôme de deuxième ou de troisième cycle en gestion de la culture.

L'enquête a étudié le temps qui s'était écoulé depuis la fin des études structurées des répondants (voir l'annexe A, tableau D2 pour de plus amples détails). Près des deux tiers des répondants (64,1 p. 100) avaient terminé leurs études structurées en gestion de la culture dans les derniers cinq ans et 23,5 p. 100 dans les cinq années précédant cette période.

En plus des études structurées en gestion de la culture, 78,8 p. 100 de l'ensemble des répondants avaient fait des études structurées dans d'autres domaines; pour les répondants francophones, le nombre était encore plus élevé, soit 88,6 p. 100 (voir l'annexe A, tableau D3 pour de plus amples détails). On demandait aux répondants d'indiquer quel type d'études structurées ils avaient fait : 60 p. 100 d'entre eux détenaient un diplôme de premier cycle, 10 p. 100, un diplôme collégial,

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.





un autre 10 p. 100, un diplôme de deuxième ou de troisième cycle et le reste, divers cours ou certificats particuliers.

L'enquête a examiné l'incidence des études structurées, tant dans le domaine de la gestion de la culture que pour d'autres études postsecondaires, sur la rémunération (voir l'annexe A, tableau D4 pour de plus amples détails). Parmi ceux qui avaient fait des études structurées en gestion de la culture, peu de répondants détenant un diplôme de deuxième ou de troisième cycle (y compris le MBA) ou un diplôme de premier cycle gagnaient moins de 30 000 \$ (deuxième ou troisième cycle : 7,6 p. 100 contre 20,0 p. 100 pour l'ensemble des répondants; premier cycle : 28,3 p. 100 contre 33,3 p. 100 pour l'ensemble des répondants). Inversement, les répondants qui avaient fait d'autres types d'études structurées en gestion de la culture (un certificat de deuxième ou de troisième cycle, un certificat de premier cycle ou un cours ou plus en vue d'obtenir un diplôme ou un certificat) gagnaient *moins* que la moyenne de l'ensemble des répondants.

L'enquête a également examiné les compétences clés des gestionnaires de la culture (voir l'annexe A, tableaux D5 et D6 pour de plus amples détails). Les études en gestion de la culture, la formation et le perfectionnement professionnel ont permis aux répondants d'acquérir une grande variété de compétences; des compétences différentes pour les répondants anglophones et les répondants francophones. Dans l'ensemble, les compétences les plus fréquemment acquises étaient les ventes et le marketing, les activités de financement et le développement, les communications, la gestion en général et la gestion des ressources financières. Quant aux compétences clés liées à la réussite professionnelle, les répondants ont déterminé que les compétences et les qualités les plus importantes étaient : les communications, la capacité d'adaptation et la flexibilité, l'habileté à démontrer des attitudes et des comportements positifs, les relations de travail et la promotion du travail d'équipe, la résolution de problème et la gestion de crise. Les répondants francophones trouvaient aussi que le leadership et la gestion en général étaient des éléments clés de la réussite professionnelle. La recherche, la gestion des ressources humaines, la prise et la gestion du risque ainsi que la gestion des ressources financières étaient perçues comme plus ou moins importantes. La gouvernance par conseil d'administration, les relations avec les intervenants et la défense d'une cause, la production et les compétences techniques dans une discipline artistique spécifique ainsi que la théorie et les politiques culturelles étaient perçues comme plus ou moins importantes ou pas importantes du tout.

On demandait aux répondants ce dont ils avaient besoin ou ce qui, d'après eux, manquait en matière de cours ou de formation en gestion de la culture. Les suggestions variaient du général au très spécifique et portaient sur les domaines suivants : la gestion en général; les activités de financement et le développement; la gestion des finances; les ressources humaines; les ventes, le marketing et les communications; la technologie; d'autres domaines; et des questions liées à la conception des cours (voir l'annexe A, tableau D7 pour de plus amples détails).



## **E : Constatations importantes**

### ***Sous-emploi***

Plus du tiers de l'ensemble des répondants (35,5 p. 100) se considéraient comme sous-employés; c'était également le cas de ceux qui travaillaient dans le secteur culturel. Par contre, la proportion était moins élevée chez les francophones (27,7 p. 100 contre 36,6 p. 100 chez les répondants anglophones). Si l'on comparait le groupe de répondants sous-employés à l'ensemble des répondants par âge et par sexe, il n'y avait pas de différence significative. (Voir l'annexe A, tableau E1 pour de plus amples détails).

Comme il fallait s'y attendre, beaucoup moins de répondants sous-employés travaillaient à temps plein (35,7 p. 100 contre 68,1 p. 100 pour l'ensemble des répondants) et par conséquent, plus de répondants travaillaient à temps partiel (30,0 p. 100 contre 16,0 p. 100 pour l'ensemble des répondants) ou à contrat et à la pique (50,0 p. 100 contre 29,8 p. 100). De même, les répondants sous-employés gagnaient beaucoup moins que l'ensemble des répondants (62,1 p. 100 gagnaient moins de 30 000 \$ contre 37,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants). De plus, davantage de répondants sous-employés travaillaient au sein d'organismes de moins de cinq employés (50,7 p. 100 contre 35,1 p. 100 pour l'ensemble des répondants) et par conséquent, moins de répondants travaillaient au sein de grands organismes. Le type d'études en gestion de la culture des répondants ne variait pas de façon significative pour les répondants sous-employés, sauf dans le cas de ceux qui détenaient un certificat de premier cycle (Voir l'annexe A, tableaux E2 et E3 pour de plus amples détails).

### ***Possibilités d'avancement***

Il y avait très peu de différence entre les possibilités d'avancement déclarées par l'ensemble des répondants, les répondants anglophones, les répondants francophones et les répondants travaillant dans le secteur culturel. Par contre, beaucoup moins de répondants qui se considéraient comme sous-employés croyaient que leurs possibilités d'avancement étaient très bonnes ou extrêmement bonnes ou même moyennement bonnes dans leur milieu de travail actuel (7,2 p. 100 contre 43,0 p. 100 pour l'ensemble des répondants). Les répondants travaillant dans de grands organismes étaient plus nombreux que les répondants travaillant dans de plus petits organismes à considérer que leurs possibilités d'avancement étaient extrêmement, très ou moyennement bonnes (58,2 p. 100 contre 33,4 p. 100 respectivement). (Voir l'annexe A, tableaux E4 et E5 pour de plus amples détails).

La comparaison entre les possibilités d'avancement, la rémunération et le type de formation structurée a produit des résultats divergents. Beaucoup moins de répondants gagnant moins de 30 000 \$ et ayant fait des études dans un autre domaine que la gestion de la culture considéraient que leurs possibilités d'avancement étaient extrêmement bonnes ou très bonnes (19,1 p. 100 contre 74,9 p. 100 de l'ensemble des répondants). Chez les répondants gagnant 50 000 \$ et plus, seulement 30,0 p. 100 de ceux qui avaient fait des études dans d'autres domaines que la gestion des arts croyaient que leurs possibilités d'avancement étaient extrêmement bonnes ou très bonnes (contre 57,0 p. 100 pour l'ensemble des répondants). 43,6 p. 100 de l'ensemble des répondants gagnant moins de 30 000 \$ croyaient que leurs possibilités d'avancement n'étaient pas bonnes du



tout (contre 34,0 p. 100 pour ceux qui avaient étudié dans un autre domaine que la gestion de la culture). (Voir l'annexe A, tableau E6 pour de plus amples détails).

### ***Déménagements liés à l'obtention d'un emploi dans le secteur culturel***

Près du tiers de l'ensemble des répondants (32,9 p. 100) avaient déménagé pour obtenir un emploi dans le secteur culturel. Ils avaient déménagé principalement pour une possibilité d'emploi, afin de travailler avec un groupe ou une personne en particulier ou, pour obtenir un poste de gestionnaire de la culture dans cette collectivité. Chez les répondants francophones et ceux qui vivaient au Québec, la proportion était moins élevée (23,5 p. 100 et 24,2 p. 100 respectivement contre 34,4 p. 100 chez les répondants anglophones). Chez les répondants sous-employés, la principale raison de déménagement était simplement une possibilité d'emploi (61,5 p. 100 contre 56,5 p. 100 pour l'ensemble des répondants). (Voir l'annexe A, tableaux E7 et E8 pour de plus amples détails).

### ***Rôle de la formation non structurée<sup>1</sup>***

Un nombre appréciable de répondants anglophones considéraient que la formation en cours d'emploi, les stages pratiques et le mentorat étaient extrêmement importants ou très importants pour leur carrière (81,6 p. 100, 72,0 p. 100 et 65,2 p. 100 respectivement); beaucoup moins (35,0 p. 100) trouvaient que les stages étaient extrêmement importants ou très importants; peut-être est-ce une indication de la rareté des possibilités de stages dans le secteur. Les répondants francophones décrivaient une réalité différente. Pour 41,2 p. cent d'entre eux, le mentorat était extrêmement important ou très important; par contre, les stages, les stages pratiques et la formation en cours d'emploi étaient extrêmement importants ou très importants pour moins de répondants francophones (26,5 p. 100, 23,5 p. 100 et 20,6 p. 100 respectivement). (Voir l'annexe A, tableau E9 pour de plus amples détails).

---

<sup>1</sup> Aux fins de la présente enquête, la formation en cours d'emploi est définie comme une formation non structurée en milieu de travail, habituellement donnée par un superviseur ou un collègue; le stage pratique est un placement professionnel *faisant partie* d'un programme d'études structuré; le mentorat est une relation individuelle avec une personne plus qualifiée dans certains aspects de la vie professionnelle et le stage est un programme de formation structuré *ne faisant pas partie* d'un programme d'études structuré.



**Acquisition de compétences en gestion**  
**Programmes d'études structurés par rapport à apprentissage non structuré**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Études structurées, formation et perfectionnement professionnel ont été très importants	6,3 %	15,2 %	5,8 %	5,5 %	7,5 %
Études structurées, formation et perfectionnement professionnel ont été plus ou moins importants	9,0 %	9,1 %	11,7 %	8,8 %	9,0 %
Apprentissage structuré et l'apprentissage non structuré ont été aussi importants l'un que l'autre dans l'acquisition de compétences de gestion	48,6 %	45,5 %	48,0 %	51,6 %	48,2 %
Apprentissage non structuré (mentorat, réseautage parmi les pairs, formation en cours d'emploi et autres partages de compétences) a été plus ou moins importante	17,6 %	9,1 %	14,6 %	14,3 %	16,5 %
Apprentissage non structuré (mentorat, réseautage parmi les pairs, formation en cours d'emploi et autres partages de compétences) a été beaucoup plus important	18,5 %	21,2 %	19,9 %	19,8 %	18,8 %
Total des répondants	222	33	171	91	255

On demandait aux répondants de décrire l'équilibre entre les études structurées et l'apprentissage non structuré dans l'acquisition de leurs compétences de gestion (voir le tableau ci-dessus Acquisition de compétences en gestion – Programmes d'études structurées par rapport à apprentissage non structuré). Près de la moitié de l'ensemble des répondants (48,2 p. 100) et les répondants pour chacune des variables clés – anglophones, francophones, travaillant dans le secteur culturel ou sous-employés – ont indiqué que les études structurées et l'apprentissage non structuré étaient tout aussi importants l'un que l'autre dans l'acquisition de compétences en gestion de la culture. Fait intéressant, plus du tiers des répondants ont indiqué que l'apprentissage non structuré des compétences en gestion de la culture avait été plus ou moins important ou beaucoup plus important que les études structurées (35,3 p. 100 contre 16,5 p. 100 respectivement). Cette répartition s'est avérée vraie pour les répondants anglophones, ceux qui travaillaient dans le secteur culturel et ceux qui se considéraient comme sous-employés. Par contre, deux fois plus de francophones que d'anglophones ont indiqué que les études structurées, la formation et le perfectionnement professionnel avaient été très importants ou plus ou moins importants pour eux (24,3 p. 100 contre 12,3 p. 100). Peut-être cela est-il lié au programme des HEC et au manque relatif de possibilités de certains types d'apprentissage non structuré au Québec. Il est clair que l'apprentissage non structuré est une composante significative dans l'acquisition de compétences en gestion de la culture.



### **Cheminement de carrière**

Les répondants ont indiqué que les connaissances et les compétences en gestion, les études en gestion de la culture et les relations avec les collègues étaient les facteurs les plus importants dans leur cheminement de carrière. Les facteurs les moins importants étaient de loin le patrimoine ethnoculturel et linguistique, le nombre d'organismes du secteur culturel pour lesquels les répondants avaient travaillé et les relations avec les bailleurs de fonds. Quant au maintien de l'effectif, les facteurs les plus significatifs étaient les emplois mieux rémunérés dans d'autres secteurs, les possibilités d'avancement au sein d'un organisme et dans l'ensemble du secteur culturel et les avantages sociaux. Les répondants ont indiqué que des facteurs comme le manque d'emplois liés à leur patrimoine ethnoculturel et à leurs traditions, le manque d'emplois dans leur langue de préférence dans le secteur culturel et le temps nécessaire pour s'occuper de personnes à charge n'avaient aucune incidence sur leur cheminement de carrière. (Voir l'annexe A, tableaux E10 et E11 pour de plus amples détails.)

### **Travail bénévole**

L'enquête a examiné l'incidence possible du travail bénévole sur le cheminement de carrière (voir l'annexe A, tableaux E12 à E14 pour de plus amples détails). Près de 90 p. 100 des répondants (89,8 p. 100) possédaient de l'expérience en bénévolat et 80,9 p. 100 de l'expérience de bénévolat dans le secteur culturel : moins de cinq ans pour le tiers d'entre eux (35,9 p. 100) et dix ans et plus pour près de 30 p. 100 des répondants (29,1 p. 100). Les répondants qui se considéraient comme sous-employés avaient un peu plus d'expérience en bénévolat que l'ensemble des répondants (94,3 p. 100 contre 89,8 p. 100). Les répondants francophones avaient beaucoup moins d'expérience en bénévolat, soit 58,8 p. 100. Environ un tiers de l'ensemble des répondants (34,7 p. 100) croyaient que le travail bénévole dans des organismes culturels, ailleurs que dans un conseil d'administration, avait une incidence positive très importante ou extrêmement importante sur le cheminement de carrière. Les répondants francophones croyaient que le travail bénévole dans d'autres secteurs avait une incidence positive aussi importante sur leur cheminement de carrière et plus de 40 p. 100 d'entre eux (41,7 p. 100) croyaient que le fait de faire partie d'un conseil d'administration – dans le secteur culturel ou ailleurs – était un facteur positif important dans leur cheminement de carrière. Au contraire, les répondants anglophones croyaient que le fait de faire partie d'un conseil d'administration n'avait pas d'incidence positive sur leur cheminement de carrière.

### **Travail dans le secteur culturel à l'avenir**

#### **Vous voyez-vous dans le secteur culturel dans cinq ans ?**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Oui	73,3 %	88,2 %	86,5 %	79,1 %	75,3 %
Non	26,7 %	11,8 %	13,5 %	20,9 %	24,7 %
Total des répondants	217	34	171	86	251

Les trois quarts des répondants (75,3 p. 100) se voyaient encore dans le secteur culturel dans cinq ans. Plus de répondants francophones et de répondants travaillant dans le secteur culturel s'y voyaient encore dans cinq ans (88,2 p. 100 et 86,5 p. 100 respectivement). En recoupant les



données liées à l'âge, davantage de répondants âgés de 25 à 34 ans ont indiqué qu'ils ne travailleraient sans doute pas dans le secteur culturel dans cinq ans (65,4 p. 100 contre 56,7 p. 100 pour l'ensemble des répondants). La proportion de femmes qui ont indiqué qu'elles ne travailleraient sans doute pas dans le secteur culturel dans cinq ans était un peu plus élevée (88,7 p. 100 contre 84,2 p. 100 pour l'ensemble des répondants). Fait surprenant, les répondants qui avaient indiqué qu'ils ne travailleraient sans doute pas dans le secteur culturel dans cinq ans avaient une rémunération légèrement plus élevée que celle de l'ensemble des répondants. Les raisons invoquées pour quitter la gestion de la culture comprenaient les salaires trop bas, le manque d'avantages sociaux, le peu de possibilités d'avancement, les longues heures de travail, le stress – y compris le stress lié à l'instabilité financière dans le secteur culturel – ainsi que l'épuisement professionnel, des difficultés largement reconnues dans le secteur culturel.<sup>1</sup> (voir l'annexe A, tableaux E15 et E16.)

## Observations

Les résultats de l'enquête auprès des diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts confirment une fois de plus trois grands problèmes courants dans la gestion et l'administration des organismes artistiques et patrimoniaux :

- La formation en gestion de la culture joue un rôle important dans le cheminement de carrière et, dans certains cas, sur le revenu. Toutefois, les gestionnaires et les administrateurs des arts et du patrimoine recherchent une formation plus spécifique et davantage de formation dans des programmes d'études structurés ou d'autres formes de formation et de perfectionnement professionnel.
- Pour les gestionnaires de la culture, la formation non structurée est aussi importante que la formation structurée. Il est crucial de trouver des moyens de créer davantage de possibilités de formation en cours d'emploi, de stages, de mentorat et de stages pratiques.
- Le recrutement des gestionnaires de la culture et le maintien de l'effectif demeurent des problèmes sérieux pour le secteur. La présente enquête rappelle une fois encore qu'il faut se préoccuper de problèmes comme la faible rémunération, les longues heures de travail, le peu de possibilités d'avancement et le stress lié à la gestion de la culture. Le fait qu'un pourcentage plus élevé que la moyenne de jeunes travailleuses et travailleurs et, d'une certaine façon, plus de femmes que d'hommes aient indiqué qu'ils ne seraient sans doute pas dans le secteur dans cinq ans est en soi un signal d'alarme. Malheureusement, c'est justement dans ces deux groupes que le secteur se doit de recruter dans les prochaines années et de maintenir son effectif.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples renseignements au sujet des difficultés que représente la gestion de la culture au Canada, voir Jocelyn Harvey, *Gestion créative : rétention et renouvellement de la gestion professionnelle au XXI<sup>e</sup> siècle : plan d'action proposé pour des conditions gagnantes en création* (Conférence canadienne des arts, 2003).



## Annexe A : Tableaux des données

### A : Taux de réponse

Tableau A1 : Taux de réponse à l'enquête<sup>1</sup>

	Anglophones	Francophones	Total
Invitations	758	125	883
Réponses	249	36	285
Taux de réponse	32,8 %	28,8 %	32,3 %

### B : Démographie

Tableau B1 : Répondants par langue maternelle, langue parlée, principale langue de travail et patrimoine culturel

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
<b>Par langue maternelle</b>		
Total des répondants		252
Anglais	81,3 %	205
Français	15,1 %	38
Langue autochtone	0 %	0
Autre <sup>2</sup>	3,6 %	9
<b>Par langue parlée<sup>3</sup></b>		
Total des répondants		246
Anglais	92,3 %	227
Français	36,2 %	89
Langue autochtone	0,4 %	1
Autre <sup>4</sup>	11 %	27

<sup>1</sup> Des invitations à participer à l'enquête ont été expédiées par les établissements suivants : Capilano College, Concordia University, École des hautes études commerciales (HEC), Grant MacEwan College, Humber College, University of Toronto à Scarborough, University of Waterloo et York University.

<sup>2</sup> Autre = afrikaans, cantonais, français et anglais, allemand, japonais, coréen, polonais, écossais.

<sup>3</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les participants pouvaient choisir plus d'une réponse.

<sup>4</sup> Autre = afrikaans, cantonais, français fonctionnel, allemand, allemand et arabe, allemand et français, allemand et italien, hébreu, hongrois, italien, japonais, coréen, polonais, portugais, espagnol, serbe, ukrainien.



**Tableau B1 : Répondants par langue maternelle, langue parlée, principale langue de travail et patrimoine culturel (suite)**

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
<b>Par principale langue de travail</b>		
Total des répondants		253
Anglais	86,6 %	219
Français	12,3 %	31
Autre <sup>1</sup>	1,2 %	3
<b>Par patrimoine culturel<sup>2</sup></b>		
Total des répondants		
Anglais	59,8 %	149
Français	19,3 %	48
Autochtones	1,6 %	4
Autre <sup>3</sup>	27,7 %	69
Total des répondants		249

<sup>1</sup> Autre = cantonais, anglais et français, coréen et anglais.

<sup>2</sup> Le total est plus élevé que 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

<sup>3</sup> Autre = asiatique, belge, français - anglais, canadien, chinois, chinois et canadien, chinois - jamaïcain, tchèque, néerlandais, néerlandais - canadien, indien oriental, européen de l'Est, anglais et finlandais, anglais - italien, eurasiens, européen, philippin et canadien irlandais, allemand, allemand et gallois, allemand et ukrainien, grec - allemand - hongrois, hongrois - slovaque, indo-antillais - irlandais, indo-antillais - canadien, indo-antillais, italien, italien - américain, japonais, juif, coréen, pakistanais, hollandais de Pennsylvanie, polonais, polonais et arabe, portugais, écossais, sud-africain chinois, asiatique du Sud-Est, espagnol - russe - ukrainien, ukrainien, ukrainien - canadien, ukrainien - français, ukrainien - polonais. Une personne a indiqué qu'elle n'aimait pas les choix de réponse à cette question. Ce commentaire a également été fait lors de l'essai préliminaire.





**Tableau B2 : Répondants par lieu de résidence et population**

	Anglophones	Francophones	Tous
<b>Par résidence</b>			
Total des répondants	220	34	255
Colombie-Britannique	13,6 %	0,0 %	11,8 %
Alberta	28,6 %	0,0 %	24,7 %
Saskatchewan	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Manitoba	1,4 %	0,0 %	1,2 %
Ontario	49,1 %	0,0 %	42,4 %
Québec	0,5 %	94,3 %	13,3 %
Nouveau-Brunswick	0,5 %	0,0 %	0,4 %
Nouvelle-Écosse	0,5 %	0,0 %	0,4 %
Île-du-Prince-Édouard	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Terre-Neuve et Labrador	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Territoires du Nord-Ouest	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Yukon	0,9 %	0,0 %	0,8 %
À l'extérieur du Canada <sup>1</sup>	5,0 %	5,7 %	5,1 %
<b>Par population (lieu de travail)</b>			
Total des répondants	217	34	251
Moins de 99 999 habitants	7,8 %	2,9 %	7,2 %
De 100 000 à 499 999 habitants	9,2 %	11,8 %	9,6 %
De 500 000 à 999 999 habitants	18,0 %	11,8 %	17,1 %
1 million d'habitants et plus	65,0 %	73,5 %	66,1 %

<sup>1</sup> Les répondants habitant à l'extérieur du Canada vivaient en Australie, en France, en Allemagne, en Corée du Sud, en Grande-Bretagne et aux États-Unis.



## C : Milieu de travail actuel

Tableau C1 : Personnes travaillant dans le secteur culturel

	Anglophones	Francophones	Tous
Oui	66,7 %	67,6 %	66,8 %
Non	33,3 %	32,4 %	33,2 %
Total des répondants	246	34	280

Tableau C2 : Âge, sexe et langue maternelle

	Travaillant dans le secteur culturel	Tous
<b>Par âge</b>		
Nombre de répondants	172	254
Moins de 35 ans	62,2 %	65,4 %
De 35 à 44 ans	24,4 %	22,0 %
45 ans ou plus	13,4 %	12,6 %
<b>Par sexe</b>		
Nombre de répondants	171	253
Femmes	82,5 %	84,2 %
Hommes	17,5 %	15,8 %
<b>Par langue maternelle</b>		
Nombre de répondants	170	252
Anglais	83,5 %	81,3 %
Français	13,5 %	15,1 %
Langue autochtone	0,0 %	0,0 %
Autre	2,9 %	3,6 %



**Tableau C3 : Type d'emploi<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Temps plein dans un organisme sans but lucratif	52,1 %	47,8 %	51,4 %	27,1 %	51,6 %
Temps plein dans une entreprise à but lucratif	14,5 %	30,4 %	16,4 %	8,6 %	16,5 %
<b>Total (temps plein)</b>	66,7 %	78,3 %	67,8 %	35,7 %	68,1 %
Poste rémunéré à temps partiel dans un organisme sans but lucratif	12,7 %	4,3 %	12,0 %	24,3 %	11,7 %
Poste rémunéré à temps partiel dans une entreprise à but lucratif	3,6 %	8,7 %	4,4 %	5,7 %	4,3 %
<b>Total (temps partiel)</b>	16,4 %	13,0 %	16,4 %	30,0 %	16,0 %
À contrat ou pigiste dans un organisme sans but lucratif	18,2 %	13,0 %	18,0 %	30,0 %	17,6 %
À contrat ou pigiste dans une entreprise à but lucratif	13,3 %	4,3 %	12,0 %	20,0 %	12,2 %
<b>Total (contrat)</b>	31,5 %	17,4 %	30,1 %	50,0 %	29,8 %
Total des répondants	165	23	183	70	188

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.



**Tableau C4 : Discipline<sup>1</sup>**

	<b>Anglophones</b>	<b>Francophones</b>	<b>Tous</b>
Arts de la scène	54,3 %	36,0 %	51,9 %
Organisme de services dans le domaine de la culture	19,5 %	20,0 %	19,6 %
Cinéma	14,0 %	24,0 %	15,3 %
Musique et enregistrement sonore	20,7 %	8,0 %	19,0 %
Arts visuels et métiers d'art	13,4 %	8,0 %	12,7 %
Gouvernement et autres bailleurs de fonds	7,3 %	16,0 %	8,5 %
Création littéraire et édition	7,9 %	12,0 %	8,5 %
Musées et galeries d'art	8,5 %	4,0 %	7,9 %
Interdisciplinaire et performance	5,5 %	4,0 %	5,3 %
Nouveaux médias	4,3 %	8,0 %	4,8 %
Sans objet	0,6 %	0,0 %	0,5 %
Autre (précisez)	11,0 %	12,0 %	11,1 %
Total des répondants	164	25	189

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.



**Tableau C5 : Emploi actuel**

	Anglophones	Francophones	Tous
Ventes, marketing et communications	19,9 %	20,0 %	19,9 %
Administration, finances et comptabilité	14,5 %	12,0 %	14,1 %
Direction générale et exécutive et haute direction	9,6 %	28,0 %	12,0 %
Activités de financement, développement et soutien aux membres	10,8 %	0,0 %	9,4 %
Artiste / acteur / danseur / chanteur / musicien / écrivain / éditeur / conservateur	8,4 %	4,0 %	7,9 %
Production technique et soutien à la production	3,6 %	12,0 %	4,7 %
Éducation et diffusion	4,8 %	4,0 %	4,7 %
Directeur ou coordonnateur artistique	3,6 %	0,0 %	3,1 %
Consultant, pigiste, formateur en gestion de la culture	1,2 %	4,0 %	1,6 %
Recherche et élaboration de politiques	1,8 %	0,0 %	1,6 %
Gestion et soutien des bénévoles	1,2 %	0,0 %	1,0 %
Technologies de l'information	1,2 %	0,0 %	1,0 %
Ressources humaines	0,6 %	0,0 %	0,5 %
Autre <sup>1</sup>	18,7 %	16,0 %	18,3 %
Total des répondants	166	25	191

<sup>1</sup> Autre = distributeur artistique, artiste coordonnant la logistique et l'immigration, gestion d'artistes / tournées, gestion d'artistes / coordination de tournées / soutien technique, gestion d'artistes / publicité, direction artistique et administrative, représentant des ventes (billetterie), développement de l'entreprise à temps plein et acteur à temps partiel, chef de direction pour sa propre entreprise à but lucratif et coordonnateur des services aux artistes, combinaison de six emplois, consultant / écrivain / gestionnaire de projet / communications et développement / élaboration de politiques / communications / administration, coordonnateur des expositions, analyste des moyens de financement, agent des subventions gouvernementales et des politiques, agent de subvention, graphiste / artiste, questions légales, adjoint à la gestion (tous les postes ci-dessus), gestionnaire, gestion / marketing, services aux membres et administration, musicien, temps partiel, artiste indépendant, producteur de musique, professeur, directeur de programme, agent de programme / subventions aux organismes et aux artistes, programmation, gestion de projet, gestionnaire de projet, coordonnateur d'art public (municipal), coordonnateur de services de réhabilitation à distance et de vidéoconférences, coordonnateur de tournée.



**Tableau C6 : Répondants gagnant moins de 30 000 \$ par année par âge et nombre d'employés au sein de l'organisme**

	Gagnant moins de 30 000 \$ par année	Tous les répondants
<b>Par âge</b>		
Nombre de répondants	93	254
Moins de 35 ans	76,4 %	65,4 %
De 35 à 44 ans	18,3 %	22,0 %
45 ans ou plus	5,4 %	12,6 %
<b>Par nombre d'employés</b>		
Nombre de répondants	64	188
Moins de 5	51,6 %	35,1 %
De 5 à 19	28,1 %	29,3 %
20 ou plus	20,3 %	35,6 %

**Tableau C7 : Avantages sociaux liés à l'emploi<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Assurance maladie supplémentaire	77,9 %	54,5 %	71,7 %	68,2 %	74,7 %
Assurance dentaire	75,7 %	31,8 %	66,4 %	63,6 %	69,8 %
Incapacité de longue durée	65,7 %	45,5 %	58,4 %	50,0 %	63,0 %
Mort accidentelle et perte d'un membre	63,6 %	40,9 %	57,5 %	50,0 %	60,5 %
Assurance vie	54,3 %	54,5 %	46,0 %	43,2 %	54,3 %
Assurance sur la vue	43,6 %	4,5 %	32,7 %	34,1 %	38,3 %
REER de groupe	27,9 %	31,8 %	23,0 %	22,7 %	28,4 %
Régime de retraite collectif	40,7 %	40,9 %	34,5 %	25,0 %	40,7 %
Prestations de maternité supplémentaires	26,4 %	4,5 %	14,2 %	22,7 %	23,5 %
PAE (programme d'aide aux employés)	33,6 %	22,7 %	24,8 %	22,7 %	32,1 %
Autre <sup>2</sup>	22,9 %	22,7 %	24,8 %	27,3 %	22,8 %
Total des répondants	140	22	113	44	136

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

<sup>2</sup> Autre = budget annuel de formation, RPC et AE, Régime d'achat d'actions pour les employés / partage des bénéfices, avantages sociaux adaptés aux besoins des employés, compte de dépenses pour la santé, chaussures orthopédiques / massage / perfectionnement professionnel important / exemption sur les frais de scolarité, cours universitaires payés et fonds de développement des ressources humaines allant jusqu'à un maximum de 750 \$, prestations parentales, médicaments, RPDB.



**Tableau C8 : Répondants travaillant dans le secteur culturel : organismes sans but lucratif et à but lucratif<sup>1</sup>**

Avantages	Sans but lucratif	À but lucratif	Total des répondants
Assurance maladie supplémentaire	79,1 %	20,9 %	91
Assurance dentaire	80,2 %	19,8 %	86
Mort accidentelle et perte d'un membre	83,1 %	16,9 %	77
Invalidité à long terme	81,8 %	18,2 %	77
Assurance vie	80,0 %	20,0 %	60
Assurance sur la vue	78,6 %	21,4 %	42
REER de groupe	70,4 %	29,6 %	27
Régime de retraite collectif	82,9 %	17,1 %	41
Prestations de maternité supplémentaires	77,8 %	22,2 %	18
PAE (programme d'aide aux employés)	82,1 %	17,9 %	28
Autre	64,5 %	35,5 %	31

**Tableau C9 : Avantages par rapport au nombre d'employés**

Avantages	Nombre d'employés au sein de l'organisme			Total des répondants
	Moins de 5	De 5 à 19	20 et plus	
Assurance maladie supplémentaire	12,9 %	31,8 %	55,3 %	85
Assurance dentaire	12,8 %	33,3 %	53,8 %	78
Invalidité à long terme	11,3 %	29,6 %	59,2 %	71
Mort accidentelle et perte d'un membre	13,2 %	29,4 %	57,4 %	68
Assurance vie	15,8 %	29,8 %	54,4 %	57
Régime de retraite collectif	12,2 %	19,5 %	68,3 %	41
Assurance sur la vue	10,3 %	17,9 %	71,8 %	39
PAE (programme d'aide aux employés)	10,0 %	6,7 %	83,3 %	30
REER de groupe	7,1 %	14,3 %	78,6 %	28
Prestations de maternité supplémentaires	11,8 %	17,6 %	70,6 %	17
Autre	48,3 %	37,9 %	13,8 %	29

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.



**Tableau C10 : Nombre d'années travaillées dans le secteur culturel et ailleurs**

	Dans le secteur culturel		En dehors du secteur culturel	
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Aucune	5,1 %	13	25,5 %	64
Moins de 2 ans	11,8 %	30	10,0 %	24
De 2 ans à moins de 5 ans	31,9 %	81	22,7 %	57
De 5 ans à moins de 10 ans	23,6 %	60	24,3 %	61
De 10 ans à moins de 20 ans	21,7 %	55	11,6 %	29
20 ans et plus	5,9 %	15	6,4 %	16
Total des répondants		254		251

**Tableau C11 : Travail dans le secteur culturel – Nombre d'années dans le secteur à but lucratif**

	À but lucratif		Tous	
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Aucune	43,0 %	108	5,1 %	13
Moins de 2 ans	14,3 %	36	11,8 %	30
De 2 ans à moins de 5 ans	19,9 %	50	31,9 %	81
De 5 ans à moins de 10 ans	12,0 %	30	23,6 %	60
De 10 ans à moins de 20 ans	9,6 %	24	21,7 %	55
20 ans et plus	1,2 %	3	5,9 %	15
Total des répondants		251		254

**Tableau C12 : Travail dans le secteur culturel - Nombre d'années dans d'autres pays que le Canada**

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Aucune	83,5 %	207
Moins de 2 ans	8,9 %	22
2 ans et plus	7,7 %	19
Total des répondants		248





**Tableau C13 : Nombre d'emplois au sein du secteur culturel**

	Nombre d'emplois		Nombre d'organismes	
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
0	3,6 %	9	3,6 %	9
1	13,0 %	33	14,2 %	36
2	15,8 %	40	17,8 %	45
3	19,8 %	50	16,6 %	42
4	9,9 %	25	12,6 %	32
5	12,3 %	31	11,1 %	28
6 et 7	13,0 %	33	11,1 %	28
8 à 10	9,5 %	24	4,0 %	10
Plus de 10	3,2 %	8	9,1 %	23
Total des répondants		253		253



## D : Études en gestion de la culture

**Tableau D1 : Établissements fréquentés – Programmes d'études structurés en gestion de la culture<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Tous
Algonquin College	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Banff Centre for Management	0,4 %	0,0 %	0,4 %
Bishop's University	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Capilano College	11,3 %	0,0 %	9,9 %
Concordia University	1,3 %	2,9 %	1,5 %
Durham College	0,0 %	0,0 %	0,0 %
École des hautes études commerciales (HEC)	0,0 %	100,0 %	12,8 %
Grant MacEwan College	36,4 %	0,0 %	31,8 %
Humber College	16,3 %	0,0 %	14,2 %
Income Managers Program	2,1 %	0,0 %	2,2 %
Niagara College of Applied Arts and Technology	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ryerson University	2,1 %	0,0 %	1,8 %
Simon Fraser University	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sir Sanford Fleming College	0,0 %	0,0 %	0,0 %
University of Toronto (campus centre-ville)	0,4 %	0,0 %	0,4 %
University of Toronto à Scarborough	10,0 %	0,0 %	8,8 %
University of Victoria	0,0 %	0,0 %	0,0 %
University of Waterloo	13,8 %	0,0 %	12,0 %
University of Western Ontario	0,0 %	0,0 %	0,0 %
University of Windsor	0,4 %	0,0 %	0,4 %
University of Winnipeg et University of Manitoba	0,0 %	0,0 %	0,0 %
York University	12,6 %	0,0 %	10,9 %
Autre <sup>2</sup>	4,6 %	2,9 %	4,0 %
Total des répondants	239	35	274

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

<sup>2</sup> Autre = Alberta College of Art and Design, Association of Fundraising Professionals (Toronto), Banff Publishing Workshop, Bard College, Orchestres Canada et Genovase Vanderhoof, Institut des Hautes Études de Communications Sociales - IHECS (Belgique), Ontario Institute of Audio Recording Technology, Queen's University, Red Deer College, St. Mary's University - Minnesota, Université Paris-Nord, University of Alberta.



**Tableau D2 : Date de fin d'études – Programmes d'études structurés en gestion de la culture**

	Pourcentage de réponses	Total des réponses
Avant 1980	0,8 %	2
De 1980 à 1989	4,8 %	12
De 1990 à 1994	6,8 %	17
De 1995 à 1999	23,5 %	59
De 2000 à maintenant	64,1 %	161
Total des répondants		251

**Tableau D3 : Diplômes dans un programme structuré autre qu'en gestion de la culture<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Oui	77,4 %	88,6 %	74,6 %	80,0 %	78,8 %
Non	22,6 %	11,4 %	25,4 %	20,0 %	21,2 %
Total des répondants	239	35	181	96	274

**Tableau D4 : Incidence des études structurées sur la rémunération**

	Rémunération de moins de 30 000 \$ par année	Tous les répondants
<b>Par type d'études en gestion de la culture<sup>2</sup></b>		
Nombre de répondants	92	270
Diplôme de deuxième ou de troisième cycle (sauf le MBA)	3,3 %	8,5 %
Diplôme de MBA	4,3 %	11,5 %
Certificat de deuxième ou de troisième cycle	42,4 %	38,9 %
Diplôme de premier cycle	28,3 %	33,3 %
Certificat de premier cycle	33,7 %	22,6 %
Un cours ou plus en vue de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme	13,0 %	10,4 %
<b>Par études postsecondaires autres qu'en gestion de la culture</b>		
Nombre de répondants	93	274
Oui	75,3 %	78,8 %
Non	24,7 %	21,2 %

<sup>1</sup> Les répondants indiquaient les études dans des programmes structurés. Quel que soit le niveau de leurs études structurées, la grande majorité des répondants avaient étudié dans une discipline artistique. Des 195 répondants, un peu plus de 60 p. 100 ont indiqué qu'ils détenaient un diplôme de premier cycle; 10 p. 100, un diplôme collégial; 10 p. 100, un autre type de diplôme de deuxième ou de troisième cycle; le reste des répondants ont indiqué qu'ils avaient suivi une grande variété de cours individuels et obtenu divers certificats.

<sup>2</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.



**Tableau D5 : Compétences acquises par les études structurées en gestion de la culture, la formation et le perfectionnement professionnel<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Tous
Ventes et marketing	53,7 %	46,7 %	53,1 %
Activités de financement et développement	50,8 %	20,0 %	48,4 %
Communications	41,8 %	26,7 %	40,6 %
Gestion en général	34,5 %	53,3 %	35,9 %
Gestion des ressources financières	36,2 %	20,0 %	34,9 %
Gouvernance par conseil d'administration	36,7 %	13,3 %	34,9 %
Planification stratégique	34,5 %	26,7 %	33,9 %
Discipline artistique spécifique	28,8 %	20,0 %	28,1 %
Administration (y compris la gestion des installations)	28,2 %	20,0 %	27,6 %
Théorie et politiques culturelles	26,6 %	20,0 %	26,0 %
Gestion des ressources humaines	22,6 %	26,7 %	22,9 %
Leadership	23,7 %	13,3 %	22,9 %
Relations de travail et promotion du travail d'équipe	22,6 %	6,7 %	21,4 %
Résolution de problème et gestion de crise	18,6 %	6,7 %	17,7 %
Créativité	16,4 %	20,0 %	16,7 %
Relations avec les intervenants et défense d'une cause	11,9 %	13,3 %	12,0 %
Recherche	11,9 %	0,0 %	10,9 %
Capacité d'adaptation et flexibilité	9,6 %	0,0 %	8,9 %
Habilité à démontrer des attitudes et des comportements positifs	8,5 %	0,0 %	7,8 %
Prise et gestion de risque	6,8 %	0,0 %	6,2 %
Autre <sup>2</sup>	13,0 %	20,0 %	13,5 %
Total des répondants	177	15	192

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

<sup>2</sup> Autre = Adobe Photoshop, défense des droits, toutes les compétences ci-dessus, toutes les compétences liées au programme d'administration des arts de Grant MacEwan, ateliers de base/colloques/conférences, gestion de conflit, littérature anglaise et écriture créative, équité, communications administratives/formation en médias, conception de galeries et d'expositions et développement, animation de rencontres communautaires, art public 101, développement communautaire, investissement et commerce international, gestion de carrières artistiques, négociation, politiques en matière de vie privée, arts de l'enregistrement, gestion d'une entreprise indépendante, gestion d'une petite entreprise, sociologie, sécurité lors d'événements spéciaux, planification de la relève, tournées, programmes d'arts visuels, bénévolat, ateliers lors de conférences.



**Tableau D6 : Compétences clés pour la réussite professionnelle**

	Pas important du tout			Plus ou moins important			Important			Très et extrêmement important			Total des répondants
	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	
Communications	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,7 %	0,0 %	1,6 %	11,6 %	26,7 %	12,8 %	86,6 %	73,3 %	85,6 %	187
Capacité d'adaptation et flexibilité	0,6 %	0,0 %	0,5 %	5,3 %	7,1 %	5,4 %	14,6 %	7,1 %	14,1 %	79,5 %	85,7 %	80,0 %	185
Habilité à démontrer des attitudes et des comportements positifs	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,1 %	0,0 %	3,8 %	15,9 %	23,1 %	16,4 %	80,0 %	76,9 %	79,8 %	183
Relations de travail et travail d'équipe	0,6 %	0,0 %	0,5 %	4,7 %	0,0 %	4,3 %	20,3 %	21,4 %	20,4 %	74,4 %	78,6 %	74,7 %	186
Résolution de problème et gestion de crise	1,2 %	0,0 %	1,1 %	5,9 %	0,0 %	5,4 %	19,4 %	14,3 %	19,0 %	73,5 %	85,7 %	74,5 %	184
Créativité	1,2 %	0,0 %	1,1 %	7,0 %	21,4 %	8,1 %	22,8 %	21,4 %	22,7 %	69,0 %	57,1 %	68,1 %	185
Administration	1,8 %	0,0 %	1,7 %	5,4 %	14,3 %	6,1 %	26,3 %	35,7 %	27,1 %	66,5 %	50,0 %	65,2 %	181
Leadership	1,2 %	0,0 %	1,1 %	8,1 %	0,0 %	7,5 %	28,5 %	26,7 %	28,3 %	62,2 %	73,3 %	63,1 %	187
Financement et développement	10,7 %	15,4 %	11,0 %	13,1 %	30,8 %	14,4 %	17,9 %	15,4 %	17,7 %	58,3 %	38,5 %	56,9 %	181
Gestion générale	5,4 %	0,0 %	4,9 %	11,9 %	0,0 %	10,9 %	31,0 %	13,3 %	29,5 %	51,8 %	86,7 %	54,6 %	183
Ventes et marketing	5,9 %	7,1 %	6,0 %	14,1 %	21,4 %	14,7 %	25,3 %	28,6 %	25,5 %	54,7 %	42,9 %	53,8 %	184
Planification stratégique	2,5 %	0,0 %	2,3 %	15,3 %	15,4 %	15,3 %	28,8 %	38,5 %	29,5 %	53,4 %	46,2 %	52,8 %	176
Gestion des ressources financières	3,6 %	0,0 %	3,3 %	22,6 %	13,3 %	21,9 %	24,4 %	33,3 %	25,1 %	49,4 %	53,3 %	49,7 %	183
Prise et gestion de risque	7,6 %	0,0 %	7,1 %	23,5 %	23,1 %	23,5 %	28,8 %	23,1 %	28,4 %	40,0 %	53,8 %	41,0 %	183
Gestion des ressources humaines	10,7 %	7,1 %	10,4 %	24,3 %	7,1 %	23,0 %	28,4 %	28,6 %	28,4 %	36,7 %	57,1 %	38,3 %	183
Recherche	8,3 %	9,1 %	8,4 %	22,6 %	45,5 %	24,0 %	32,7 %	9,1 %	31,3 %	36,3 %	36,4 %	36,3 %	179



**Tableau D6 : Compétences clés pour la réussite professionnelle (suite)**

	Pas important du tout			Plus ou moins important			Important			Très et extrêmement important			Total des répondants
	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	
Gouvernance par conseil d'administration	21,8 %	25,0 %	22,0 %	24,2 %	8,3 %	23,2 %	20,0 %	41,7 %	21,5 %	33,9 %	25,0 %	33,3 %	177
Relations avec les intervenants et défense d'une cause	22,4 %	0,0 %	20,9 %	25,5 %	8,3 %	24,3 %	22,4 %	50,0 %	24,3 %	29,7 %	41,7 %	30,5 %	177
Production et compétences techniques dans une discipline artistique spécifique	30,3 %	7,7 %	28,7 %	25,5 %	23,1 %	25,3 %	19,4 %	15,4 %	19,1 %	24,8 %	53,8 %	27,0 %	178
Théorie et politiques culturelles	21,7 %	7,7 %	20,7 %	33,1 %	30,8 %	33,0 %	19,9 %	30,8 %	20,7 %	25,3 %	30,8 %	25,7 %	179
Autre	17,4 %	0,0 %	16,3 %	6,5 %	33,3 %	8,2 %	39,1 %	0,0 %	36,7 %	37,0 %	66,7 %	38,8 %	49
Total des répondants	172	15											187



**Tableau D7 : Formation et cours liés au travail en gestion de la culture désirés par les répondants**

<p><b>Gestion en général</b>                  Leadership                  Gouvernance par conseil d'administration, développement et défense d'une cause                  Planification stratégique et à long terme, y compris les outils et les repères                  Travail avec les gouvernements, y compris le fonctionnement, les politiques touchant le secteur et les possibilités de les changer, rôles des différents intervenants du secteur culturel et aperçu des bailleurs de fonds (agences) dans le secteur culturel                  Capacités organisationnelles                  Changement organisationnel, gestion de crise et de risque</p>	<p>38 suggestions                  Formation en gestion des affaires et en entrepreneurship                  Recherche                  Conception de programmes, y compris l'analyse et l'évaluation des besoins                  Gestion de projet et de ressources, y compris l'établissement de calendriers                  Loi (organismes sans but lucratif et règlements de l'ACDR)                  questions de droit et loi régissant les contrats                  Négociations                  Compétences de réseautage                  Motivation au travail                  Développement de partenariats et de relations</p>
<p><b>Activités de financement et développement</b>                  Activités de financement, y compris le fonds annuel, les campagnes de mobilisation de fonds, les commandites des entreprises, les cadeaux importants, les événements spéciaux et les dons planifiés</p>	<p>24 suggestions                  Création d'une fondation et autres sources de revenus du secteur privé                  Rédaction des demandes de subvention et autres propositions</p>
<p><b>Gestion des finances</b>                  Dans le secteur sans but lucratif                  Dans les organismes culturels                  Dans les petites entreprises artistiques à but lucratif                  Lois, déductions et taxes</p>	<p>21 suggestions                  Élaboration d'un budget, travail dans le cadre de budgets et expérience pratique dans l'élaboration et la gestion d'un budget                  Compétences de budgétisation spécifiquement pour les organismes sans but lucratif                  Comptabilité</p>
<p><b>Ressources humaines</b>                  Gestion générale des ressources humaines, y compris les relations interpersonnelles, comment susciter le professionnalisme et le maintenir, traiter avec les artistes et les personnes difficiles                  Formation sur l'équité et la diversité                  Lois régissant l'emploi                  Recrutement de bénévoles (particulièrement dans les petits organismes)                  Gestion des bénévoles                  Travailler avec un conseil d'administration                  Équilibre travail-famille et stress lié au milieu de travail</p>	<p>21 suggestions                  Questions liées à la carrière, y compris le placement; comprendre le marché de l'emploi du secteur culturel (où postuler, quels genres d'emplois et quels types de salaires sont disponibles; comment expliquer aux employeurs potentiels d'autres domaines du secteur bénévole l'ensemble de compétences qui s'acquiert dans les programmes structurés de gestion de la culture; compétences d'employabilité (réseautage, négociation du salaire, planification de carrière, environnements de travail toxiques, etc.)</p>
<p><b>Ventes, marketing et communications</b>                  Marketing, y compris la publicité (comme la conception d'un plan de publicité pour une saison), appels imprévus, développement de l'auditoire (particulièrement l'intégration du marketing et des activités de financement et le service à la clientèle)</p>	<p>19 suggestions                  Le marketing électronique et le marketing avancé                  Communications, y compris les communications avancées                  Relations avec les médias et le public</p>
<p><b>Technologie</b>                  Conception graphique, conception de sites Web et édition électronique                  Gestion de base de données</p>	<p>13 suggestions                  Formation en logiciels spécifiques, y compris Microsoft Office, le courriel, Filemaker Pro et Raisors Edge</p>
<p><b>Autre</b>                  Études dans une discipline spécifique, y compris l'appréciation des différentes disciplines artistiques; la publication et la production sous licence de la musique; la gestion de musée et la conservation; les industries artistiques à but lucratif (cinéma, musique, etc.); comment, pourquoi et combien les artistes visuels sont payés; utilisation d'exemples dans le secteur culturel, études de cas, etc.                  Tendances du secteur culturel</p>	<p>16 suggestions                  Économie                  Relations financières internationales (différences culturelles, établissement de prix, etc.)                  Autogestion, automotivation et compétences en travail autonome pour les pigistes                  Anglais                  Écriture</p>
<p><b>Questions liées à la conception des cours</b>                  Plus de possibilités de stages pratiques dans les programmes structurés ainsi que de stages et de mentorat (14 mentions)                  Plus de cours à discrétion, selon la discipline et que la personne prévoit travailler dans le secteur sans but lucratif ou à but lucratif</p>	<p>18 suggestions                  Application du matériel des cours à des établissements et à des organismes plus petits                  Plus de liens entre les étudiants et ceux qui sont déjà sur le marché du travail                  Formation et perfectionnement de plus haut niveau pour ceux qui ont de 5 à 15 ans d'expérience</p>



## E : Constatations importantes

**Tableau E1 : Sous-employés**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Tous
Oui	36,6 %	27,8 %	37,7 %	35,5 %
Non	63,4 %	72,2 %	62,3 %	64,5 %
Total des répondants	243	36	183	279

**Tableau E2 : Sous-employés par âge, sexe, type d'emploi et rémunération**

	Sous-employés	Tous
<b>Par âge</b>		
Nombre de répondants	88	254
Moins de 35 ans	62,5 %	65,4 %
De 35 à 44 ans	27,3 %	22,0 %
45 ans ou plus	10,2 %	12,6 %
<b>Par sexe</b>		
Nombre de répondants	88	253
Femmes	83,0 %	84,2 %
Hommes	17,0 %	15,8 %
<b>Par type d'emploi <sup>1</sup></b>		
Nombre de répondants	70	188
Temps plein dans un organisme sans but lucratif	27,1 %	51,6 %
Temps plein dans une entreprise à but lucratif	8,6 %	16,5 %
<b>Total à temps plein</b>	35,7 %	68,1 %
À temps partiel (emploi rémunéré) dans un organisme sans but lucratif	24,3 %	11,7 %
À temps partiel (emploi rémunéré) dans une entreprise à but lucratif	5,7 %	4,3 %
<b>Total à temps partiel</b>	30,0 %	16,0 %
À contrat ou à la pige dans un organisme sans but lucratif	30,0 %	17,6 %
À contrat ou à la pige dans une entreprise à but lucratif	20,0 %	12,2 %
<b>Total à contrat</b>	50,0 %	29,8 %

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.





**Tableau E2 : Sous-employés par âge, sexe, type d'emploi et rémunération (suite)**

	Sous-employés	Tous
<b>Par rémunération</b>		
Nombre de répondants	87	250
Moins de 20 000 \$	32,2 %	18,8 %
De 20 000 \$ à 29 999 \$	29,9 %	18,4 %
<b>Moins de 30 000 \$</b>	<b>62,1 %</b>	<b>37,2 %</b>
De 30 000 \$ à 39 999 \$	23,0 %	27,2 %
De 40 000 \$ à 49 999 \$	11,5 %	14,8 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	3,4 %	14,0 %
75 000 \$ et plus	0,0 %	6,8 %

**Tableau E3 : Sous-employés par nombre d'employés et type d'études en gestion de la culture**

	Sous-employés	Tous
<b>Par nombre d'employés</b>		
Nombre de répondants	69	188
Moins de 5	50,7 %	35,1 %
De 5 à 20	23,2 %	29,3 %
Plus de 20	26,1 %	35,6 %
<b>Par type d'études en gestion de la culture</b>		
Nombre de répondants	95	270
Diplôme de deuxième ou de troisième cycle (sauf MBA)	6,3 %	8,5 %
Diplôme de MBA	9,5 %	11,5 %
Certificat de deuxième ou de troisième cycle	40,0 %	38,9 %
Diplôme de premier cycle	34,7 %	33,3 %
Certificat de premier cycle	35,8 %	22,6 %
Un cours ou plus en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme	10,5 %	10,4 %



**Tableau E4 : Possibilités d'avancement**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Extrêmement et très bonnes	24,5 %	20,0 %	23,0 %	4,3 %	23,9 %
Moyennement bonnes	18,4 %	24,0 %	19,1 %	2,9 %	19,1 %
Plus ou moins bonnes	18,4 %	12,0 %	18,0 %	18,8 %	17,6 %
Pas bonnes du tout	22,7 %	12,0 %	21,3 %	23,2 %	21,3 %
Sans objet	16,0 %	32,0 %	18,6 %	34,8 %	18,1 %
Total des répondants	163	25	183	69	188

**Tableau E5 : Possibilités d'avancement par rapport au nombre d'employés**

Possibilités d'avancement	Moins de 5	De 5 à 19	20 ou plus
Extrêmement et très bonnes	15,2 %	21,8 %	34,3 %
Moyennement bonnes	18,2 %	14,5 %	23,9 %
Plus ou moins bonnes	9,1 %	23,6 %	20,9 %
Pas bonnes du tout	21,2 %	29,1 %	14,9 %
Sans objet	36,4 %	10,9 %	6,0 %
Total des répondants	66	55	67

**Tableau E6 : Possibilités d'avancement par rapport à la rémunération et au type d'études structurées**

Possibilités d'avancement		Moins de 30 000 \$	De 30 000 \$ à 49 999 \$	50 000 \$ et plus
Extrêmement et très bonnes	Études autres qu'en gestion de la culture	19,1 %	19,0 %	30,0 %
	Tous	74,9 %	67,7 %	57,0 %
Moyennement bonnes	Études autres qu'en gestion de la culture	10,6 %	20,7 %	30,0 %
	Tous	25,8 %	45,1 %	29,0 %
Plus ou moins bonnes	Études autres qu'en gestion de la culture	12,8 %	24,1 %	3,3 %
	Tous	28,2 %	59,4 %	12,5 %
Pas bonnes du tout	Études autres qu'en gestion de la culture	34,0 %	25,9 %	16,7 %
	Tous	43,6 %	43,6 %	12,9 %
Sans objet	Études autres qu'en gestion de la culture	23,4 %	10,3 %	20,0 %
	Tous	50,0 %	31,2 %	18,7 %
Total des répondants	Études autres qu'en gestion de la culture	47	58	30
	Tous	64	77	35



**Tableau E7 : Personnes ayant déménagé à plus de 200 km pour obtenir un emploi dans le secteur culturel**

	Anglophones	Francophones	Vivant au Québec	Bilingues	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Oui	34,4 %	23,5 %	24,2 %	29,3 %	36,0 %	28,9 %	32,9 %
Non	65,6 %	76,5 %	75,8 %	70,7 %	64,0 %	71,1 %	67,1 %
Total des répondants	224	34	33	75	172	90	258

**Tableau E8 : Raison du déménagement<sup>1</sup>**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Bonne possibilité d'emploi	59,7 %	25,0 %	56,5 %	61,5 %	<b>56,5 %</b>
Afin de travailler avec un organisme, un groupe ou un artiste en particulier	35,1 %	37,5 %	40,3 %	26,9 %	35,3 %
Pour obtenir un poste en gestion de la culture dans cette collectivité	20,8 %	25,0 %	19,4 %	15,4 %	21,2 %
Parce que c'était une promotion	10,4 %	12,5 %	11,3 %	15,4 %	<b>10,6 %</b>
Pour obtenir un poste en gestion de la culture dans ma langue	2,6 %	12,5 %	3,2 %	3,8 %	3,5 %
Pour obtenir un poste en gestion de la culture dans mon milieu ethnoculturel	1,3 %	0,0 %	1,6 %	3,8 %	1,2 %
Autres raisons	31,2 %	12,5 %	25,8 %	38,5 %	29,4 %
Total des répondants	77	8	62	26	85

<sup>1</sup> Le total dépasse les 100 p. 100 puisque les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.



**Tableau E9 : Importance de la formation non structurée**

		Formation en cours d'emploi <sup>1</sup>	Stage pratique <sup>2</sup>	Mentorat <sup>3</sup>	Stage <sup>4</sup>
Très et extrêmement important	Anglophones	81,6 %	72,0 %	65,2 %	35,0 %
	Francophones	20,6 %	23,5 %	41,2 %	26,5 %
	Tous	73,5 %	65,6 %	62,0 %	33,9 %
Important	Anglophones	8,5 %	6,8 %	8,0 %	5,8 %
	Francophones	29,4 %	17,6 %	20,6 %	11,8 %
	Tous	11,3 %	8,2 %	9,7 %	6,6 %
Plus ou moins important	Anglophones	4,5 %	7,7 %	9,8 %	8,5 %
	Francophones	8,8 %	2,9 %	5,9 %	2,9 %
	Tous	5,1 %	7,0 %	9,3 %	7,8 %
Pas important du tout	Anglophones	2,7 %	3,2 %	3,6 %	11,2 %
	Francophones	2,9 %	8,8 %	5,9 %	8,8 %
	Tous	2,7 %	3,9 %	3,9 %	10,9 %
Sans objet	Anglophones	2,7 %	10,4 %	13,4 %	39,5 %
	Francophones	38,2 %	47,1 %	26,5 %	50,0 %
	Tous	7,4 %	15,2 %	15,1 %	40,9 %
Total des répondants	Anglophones	223	222	224	223
	Francophones	34	34	34	34
	Tous	257	256	258	257

<sup>1</sup> Formation en cours d'emploi = formation non structurée dans le milieu de travail, habituellement donnée par un superviseur ou un collègue.

<sup>2</sup> Stage pratique = un placement professionnel faisant partie d'un programme d'études structuré.

<sup>3</sup> Mentorat = une relation individuelle avec une personne plus qualifiée dans certains aspects de la vie professionnelle.

<sup>4</sup> Stage = un programme de formation structuré ne faisant pas partie d'un programme d'études structuré.



**Tableau E10 : Facteurs ayant une incidence sur le cheminement de carrière**

	Sans objet	Pas important du tout	Plus ou moins important	Important	Extrêmement et très important	Total des réponses
Connaissances et compétences en gestion	2,8 %	2,0 %	11,2 %	31,3 %	52,6 %	249
Études en gestion de la culture	3,6 %	5,2 %	14,7 %	27,5 %	49,0 %	251
Relations avec les collègues	4,4 %	3,6 %	12,7 %	30,7 %	48,6 %	251
Connaissances dans une discipline artistique spécifique	7,6 %	12,7 %	19,5 %	23,9 %	36,3 %	251
Relations avec la collectivité	13,2 %	13,6 %	16,0 %	22,4 %	34,8 %	250
Relations établies au cours des études	8,4 %	11,2 %	28,5 %	20,5 %	31,3 %	249
Relations avec les conseils d'administration et autres bénévoles	13,9 %	18,7 %	17,9 %	21,1 %	28,3 %	251
Durée du temps travaillé dans le secteur culturel	10,4 %	15,3 %	21,3 %	26,1 %	26,9 %	249
Relations avec les bailleurs de fonds	25,4 %	25,0 %	12,1 %	14,1 %	23,4 %	248
Nombre d'organismes pour lesquels j'ai travaillé dans le secteur culturel	12,8 %	24,4 %	22,8 %	22,8 %	17,2 %	250
Patrimoine linguistique	36,0 %	34,4 %	12,4 %	10,4 %	6,8 %	250
Patrimoine ethnoculturel	40,2 %	34,5 %	12,4 %	7,6 %	5,2 %	249



**Tableau E11 : Facteurs ayant une incidence sur le choix des emplois dans le secteur culturel ou la possibilité de quitter le secteur culturel**

	Sans objet	Pas important du tout	Plus ou moins important	Important	Très et extrêmement important	Total des réponses
Emplois mieux rémunérés dans d'autres secteurs	17,1 %	11,9 %	12,3 %	12,3 %	46,4 %	252
Possibilités d'avancement au sein d'un organisme	10,0 %	10,4 %	13,9 %	22,7 %	43,0 %	251
Possibilités de promotion ou d'avancement au sein du secteur culturel	9,6 %	9,6 %	13,3 %	25,3 %	42,2 %	249
Possibilités de promotion au sein de l'organisme	13,5 %	12,4 %	10,4 %	24,7 %	39,0 %	251
Avantages sociaux (assurance médicale ou dentaire, REER, etc.)	11,6 %	18,7 %	15,1 %	17,9 %	36,7 %	251
Emploi ne représente pas suffisamment de défi	15,9 %	21,5 %	17,1 %	20,3 %	25,1 %	251
Emplois plus intéressants dans d'autres secteurs	23,4 %	29,4 %	13,9 %	16,3 %	17,1 %	252
Trop peu d'emplois dans ma discipline au sein du secteur culturel	27,9 %	27,9 %	15,1 %	13,5 %	15,5 %	251
Conflit entre la vision artistique et la gestion	26,3 %	31,1 %	15,5 %	12,0 %	15,1 %	251
Trop peu d'emplois dans le secteur culturel où j'habite	31,9 %	28,3 %	13,1 %	11,6 %	15,1 %	251
Trop d'heures de travail par semaine	19,1 %	36,7 %	20,3 %	12,4 %	11,6 %	251
Besoin de temps pour poursuivre des études ou de la formation	36,1 %	37,8 %	9,2 %	10,4 %	6,4 %	249
Besoin de temps pour m'occuper de personnes à charge	53,4 %	27,5 %	9,2 %	4,4 %	5,6 %	251
Trop peu d'emplois dans ma langue dans le secteur culturel	51,8 %	35,7 %	5,2 %	4,8 %	2,4 %	249
Trop peu d'emplois correspondant à mes traditions et à mon patrimoine ethnoculturel dans le secteur culturel	60,4 %	31,2 %	4,8 %	1,6 %	2,0 %	250
Emplois exigeant trop de compétences que je ne possède pas	30,0 %	53,6 %	10,4 %	5,2 %	0,8 %	250
Autre	53,7 %	5,3 %	6,3 %	10,5 %	24,2 %	95



**Tableau E12 : Expérience en tant que bénévole**

	Anglophones	Francophones	Travaillant dans le secteur culturel	Sous-employés	Tous
Oui	94,5 %	58,8 %	87,7 %	94,3 %	89,8 %
Non	5,5 %	41,2 %	12,3 %	5,7 %	10,2 %
Total des répondants	220	34	171	87	254

**Tableau E13 : Durée du travail bénévole au sein du secteur culturel**

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Aucun	19,1 %	48
Moins de 2 ans	11,6 %	29
De 2 ans à moins de 5 ans	24,3 %	61
De 5 ans à moins de 10 ans	15,5 %	39
De 10 ans à moins de 20 ans	23,1 %	58
20 ans et plus	6,0 %	15
Total des répondants		251



**Tableau E14 : Incidence du travail bénévole sur le cheminement de carrière**

	Pas important du tout			Plus ou moins important			Important			Très et extrêmement important			Total des répondants
	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	Ang.	Franc.	Tous	
Travail bénévole autre qu'au c.a. d'organismes culturels	21,9 %	22,2 %	21,9 %	21,4 %	16,7 %	21,0 %	20,9 %	38,9 %	22,4 %	35,8 %	22,2 %	34,7 %	219
Membre du c.a. d'organismes culturels	51,5 %	35,0 %	50,0 %	13,9 %	5,0 %	13,1 %	11,9 %	35,0 %	14,0 %	22,7 %	25,0 %	22,9 %	214
Travail bénévole dans d'autres secteurs	36,5 %	33,3 %	36,3 %	22,8 %	11,1 %	21,9 %	22,3 %	16,7 %	21,9 %	18,3 %	38,9 %	20,0 %	215
Membre du c.a. d'autres organismes du secteur bénévole	67,2 %	44,4 %	65,3 %	8,7 %	5,6 %	8,5 %	10,3 %	33,3 %	12,2 %	13,8 %	16,7 %	14,1 %	213
Total des répondants	205	20											





**Tableau E15 : Personnes qui ne travailleront probablement pas dans le secteur culturel dans cinq ans par âge, sexe et rémunération**

	<b>Ne travailleront probablement pas dans le secteur culturel dans 5 ans</b>	<b>Tous les répondants</b>
<b>Par âge</b>		
Nombre de répondants	62	254
Moins de 35 ans	75,9 %	65,4 %
De 35 à 44 ans	19,4 %	22,0 %
45 ans et plus	4,8 %	12,6 %
<b>Par sexe</b>		
Nombre de répondants	62	253
Femmes	88,7 %	84,2 %
Hommes	11,3 %	15,8 %
<b>Par rémunération</b>		
Nombre de répondants	59	250
Moins de 20 000 \$	22,0 %	18,8 %
De 20 000 \$ à 29 999 \$	29,9 %	18,4 %
<b>Moins de 30 000 \$</b>	<b>62,1 %</b>	<b>37,2 %</b>
De 30 000 \$ à 39 999 \$	23,0 %	27,2 %
De 40 000 \$ à 49 999 \$	11,5 %	14,8 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	3,4 %	14,0 %
75 000 \$ et plus	0,0 %	6,8 %



**Tableau E16 : Raisons motivant le départ du secteur culturel**

Raisons	Nombre de commentaires
Rémunération trop faible	39
Pas assez d'avantages sociaux	14
Peu de possibilités d'avancement	11
Longues heures de travail	10
Stress et épuisement professionnel	5
Autre	14
Pression pour trouver de l'argent pour le fonctionnement quotidien Difficultés des activités de financement Instabilité du secteur Manque d'emplois à temps plein, mais du travail à court terme et à contrat	Pas de sécurité d'emploi Emplois non motivants Pas de bonne gestion supérieure Manque de respect Pas de programme de mentorat N'aime pas la gestion de la culture



## Annexe B : Enquête auprès des diplômés des établissements de l'Association canadienne de formation en gestion des arts

### Partie 1 – Emploi actuel

Renseignements sur votre emploi actuel

**1. Travaillez-vous actuellement comme employé, contractuel ou pigiste dans un organisme ou une entreprise artistique ou à caractère patrimonial ?**

- Oui  
 Non (Si non, passez à la question 7)

**2. Quel genre de travail faites-vous ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Je travaille à temps plein dans un organisme sans but lucratif  
 J'ai un emploi à temps partiel rémunéré dans un organisme sans but lucratif  
 Je travaille à contrat ou à la pige pour un organisme sans but lucratif  
 Je travaille à temps plein pour une entreprise à but lucratif  
 J'ai un emploi à temps partiel rémunéré dans une entreprise à but lucratif  
 Je travaille à contrat ou à la pige pour une entreprise à but lucratif

**3. Quel est le domaine d'activités qui correspond le mieux à votre emploi actuel ?**

- Discipline artistique : artiste / acteur / danseur / chanteur / musicien / écrivain / rédacteur / conservateur  
 Production technique / soutien à la production  
 Direction ou coordination artistique  
 Direction générale / direction exécutive  
 Recherche / élaboration de politiques  
 Vente / marketing/ communications  
 Financement privé/ collecte de fonds  
 Soutien et gestion des bénévoles  
 Éducation / développement de l'auditoire  
 Ressources humaines  
 Technologies de l'information  
 Administration / finances / comptabilité  
 Consultation / pigiste / formation en gestion de la culture  
 Autre (précisez : \_\_\_\_\_)



**4. Dans quelle discipline travaillez-vous actuellement ?** (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)

- Arts visuels et métiers d'arts
- Arts de la scène
- Musique et enregistrement sonore
- Cinéma, télévision et radio
- Musées et galeries d'art
- Création littéraire et édition
- Nouveaux médias
- Arts interdisciplinaires et performance
- Organisme de service dans le domaine des arts
- Gouvernement et autres bailleurs de fonds
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)
- Ne s'applique pas

**5. Combien y a-t-il d'employés rémunérés au sein de l'organisme ou de l'entreprise où vous travaillez ?**

- Moins de 5
- De 5 à 19
- 20 ou plus

**6. À votre avis, quelles sont vos possibilités d'avancement au sein de l'organisme où vous travaillez actuellement ?**

- Extrêmement bonnes
- Très bonnes
- Moyennement bonnes
- Plus ou moins bonnes
- Pas bonnes du tout
- Ne s'applique pas

**7. Vous considérez-vous sous-employé ?**

- Oui
- Non



## **Partie 2 – Scolarité, formation et perfectionnement professionnel**

La scolarité et la formation que vous avez acquises, particulièrement dans le domaine de la gestion de la culture.

### **8. Quelles études avez-vous faites ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- J'ai un diplôme de deuxième ou de troisième cycle (n'incluant pas le MBA)
- J'ai un diplôme de MBA
- J'ai un certificat de deuxième cycle ou de troisième cycle
- J'ai un diplôme de premier cycle
- J'ai un certificat de premier cycle
- J'ai complété un ou plusieurs cours en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme

### **9. En quelle année avez-vous obtenu votre diplôme ou votre certificat de premier cycle en gestion de la culture ? (Indiquez l'année)**



**10. Dans quel établissement d'enseignement avez-vous étudié la gestion de la culture ?**

(Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)

- Algonquin College
- Banff Centre for Management
- Bishop University
- Capilano College
- Concordia University
- Durham College
- École des hautes études commerciales (HEC)
- Grant MacEwan College
- Humber College
- Income Managers Program
- Niagara College of Applied Arts and Technology
- Ryerson University
- Simon Fraser University
- Sir Sanford Fleming College
- University of Toronto (campus centre-ville)
- University of Toronto à Scarborough
- University of Victoria
- University of Waterloo
- University of Western Ontario
- University of Windsor
- University of Winnipeg et University of Manitoba
- York University
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)

**11. Détenez-vous un diplôme ou un certificat dans un autre domaine qu'en gestion de la culture ?**

- Oui
- Non (Si non, passez à la question 13)

**12. Indiquez tous les diplômes et les certificats dans d'autres domaines de la gestion que celui de la culture :**



**13. Quelles étaient les compétences visées ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Compétences en production, en technique ou compétences artistiques reliées à une discipline spécifique
- Vente et marketing
- Activités de financement privé et de collecte de fonds
- Gestion des ressources financières
- Gestion des ressources humaines
- Gestion en général
- Gouvernance/gestion de conseils d'administration
- Gestion des relations avec les intervenants et activités de représentation
- Politiques ou théories culturelles
- Recherche
- Planification stratégique
- Administration (y compris la gestion des édifices, les technologies de l'information, les questions légales, la programmation, etc.)
- Leadership
- Communications
- Relations de travail et promotion du travail d'équipe
- Résolution de problème et gestion de crise
- Prise et gestion de risque
- Adaptabilité et flexibilité
- Capacité à démontrer des attitudes et des comportements positifs
- Créativité
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)



**14. Lesquelles des compétences suivantes ont joué un rôle-clé dans la réussite de votre carrière ? (Choisir un chiffre par rangée)**

	pas important du tout				extrêmement important
	1	2	3	4	5
Compétences en production, en technique ou compétences artistiques	1	2	3	4	5
Vente et marketing	1	2	3	4	5
Activités de financement privé	1	2	3	4	5
Gestion des ressources financières	1	2	3	4	5
Gestion des ressources humaines	1	2	3	4	5
Gestion en général	1	2	3	4	5
Gouvernance/gestion de conseils d'administration	1	2	3	4	5
Gestion des relations avec les intervenants et activités de représentation	1	2	3	4	5
Politiques et théories culturelles	1	2	3	4	5
Recherche	1	2	3	4	5
Planification stratégique	1	2	3	4	5
Administration	1	2	3	4	5
Leadership	1	2	3	4	5
Communications	1	2	3	4	5
Relations de travail et promotion du travail d'équipe	1	2	3	4	5
Résolution de problème et gestion de crise	1	2	3	4	5
Prise et gestion de risque	1	2	3	4	5
Adaptabilité et flexibilité	1	2	3	4	5
Capacité à adopter des attitudes et des comportements positifs	1	2	3	4	5
Créativité	1	2	3	4	5
Autre	1	2	3	4	5





**15. Quelle importance ont eu les éléments suivants dans votre carrière ? (Choisir un chiffre par rangée)**

	ne s'applique pas	pas important du tout			extrêmement important	
Mentorat (relation individuelle avec une personne spécialisée dans un aspect de votre vie professionnelle)	0	1	2	3	4	5
Formation en cours d'emploi (formation non structurée en milieu de travail, habituellement donnée par un superviseur ou un collègue)	0	1	2	3	4	5
Stage (programme structuré de formation ne faisant pas partie d'un programme d'études régulier)	0	1	2	3	4	5
Stage pratique (placement professionnel faisant partie d'un programme d'enseignement régulier)	0	1	2	3	4	5

**16. En matière de cours ou de formation en gestion de la culture, de quoi avez-vous besoin ou, d'après vous, quelles sont les lacunes ?**

Précisez : \_\_\_\_\_

**17. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux l'équilibre entre la formation formelle et l'apprentissage informel qui vous ont permis d'acquérir des compétences en gestion ?**

- Les études, la formation et le perfectionnement professionnel structuré ont été les plus importants
- Les études, la formation et le perfectionnement professionnel structuré ont été assez importants
- L'apprentissage structuré et non structuré des compétences de gestion ont tous les deux été importants
- L'apprentissage non structuré par le biais du mentorat, du réseautage entre pairs, de la formation en cours d'emploi et d'autres partages de compétences a été assez important
- L'apprentissage non structuré par le biais du mentorat, du réseautage entre pairs, de la formation en cours d'emploi et d'autres partages de compétences a été beaucoup plus important



### **Partie 3 – Cheminement et choix de carrière**

Les facteurs qui ont influencé votre cheminement de carrière et votre opinion au sujet du travail dans le secteur culturel.

**18. Au cours de toute votre carrière, pendant combien d'années avez-vous occupé des emplois rémunérés au sein d'organismes culturels ou effectué des contrats en collaboration avec eux (à temps plein ou à temps partiel) ?** (Inscrire le nombre approximatif d'années)

**19. Au cours de cette même période, pendant combien d'années avez-vous été employé, contractuel ou pigiste pour une entreprise à but lucratif ?** (Inscrire le nombre approximatif d'années)

**20. Au cours de cette même période, pendant combien d'années avez-vous travaillé à l'extérieur du Canada ?** (Inscrire le nombre approximatif d'années)

**21. Combien de postes différents avez-vous occupés dans le secteur culturel ?** (Inscrire le nombre de postes)

**22. Pour combien d'organismes du secteur culturel avez-vous travaillé ?** (Inscrire le nombre d'organismes)

**23. Pendant combien d'années avez-vous travaillé hors du secteur culturel (à temps plein ou à temps partiel) ?** (Inscrire le nombre approximatif d'années)

**24. Pendant combien d'années avez-vous œuvré comme bénévole au sein d'organismes du secteur culturel ?** (Inscrire le nombre approximatif d'années)

**25. Avez-vous eu à déménager à plus de 200 km de votre résidence pour obtenir un emploi dans un organisme culturel ?**

Oui

Non (Si non, passez à la question 27)



**26. Pourquoi ?** (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)

- Parce que c'était une bonne possibilité d'emploi
- Parce que le nouveau poste représentait une promotion
- Pour pouvoir travailler avec un organisme, un groupe ou un artiste en particulier
- Pour obtenir un poste en gestion de la culture dans un milieu précis
- Pour obtenir un poste en gestion de la culture et travailler dans ma langue
- Pour obtenir un poste en gestion de la culture dans ma propre communauté ethnoculturelle
- Pour d'autres raisons

**27. Jusqu'à quel point les facteurs suivants ont-ils joué un rôle important dans votre cheminement de carrière ?** (Choisir un chiffre par rangée)

	ne s'applique pas	pas important du tout				extrêmement important
Études en gestion de la culture	0	1	2	3	4	5
Connaissances et compétences en gestion	0	1	2	3	4	5
Connaissances dans une discipline artistique spécifique	0	1	2	3	4	5
Patrimoine linguistique	0	1	2	3	4	5
Patrimoine ethnoculturel	0	1	2	3	4	5
Relations avec les collègues	0	1	2	3	4	5
Relations avec les conseils d'administration et autres bénévoles	0	1	2	3	4	5
Relations avec la collectivité	0	1	2	3	4	5
Relations avec les bailleurs de fonds	0	1	2	3	4	5
Relations établies au cours des études	1	2	3	4	5	
Durée du temps travaillé dans le secteur culturel	0	1	2	3	4	5
Nombre d'organismes pour lesquels j'ai travaillé dans le secteur culturel	0	1	2	3	4	5



**28. Quels facteurs ont influencé votre décision de changer d'emploi dans le secteur culturel ou de quitter le secteur culturel ? (Choisir un chiffre par rangée)**

	ne s'applique pas	1	2	3	4	5 extrêmement important
Possibilité de promotion au sein de l'organisme	0	1	2	3	4	5
Possibilité d'avancement au sein de l'organisme	0	1	2	3	4	5
Possibilité de promotion ou d'avancement au sein du secteur culturel	0	1	2	3	4	5
Avantages sociaux (assurances médicale ou dentaire, REER, etc.)	0	1	2	3	4	5
Trop peu d'emplois dans le secteur culturel dans ma région	0	1	2	3	4	5
Trop peu d'emplois dans le secteur culturel dans ma discipline	0	1	2	3	4	5
Trop peu d'emplois dans le secteur culturel dans ma langue	0	1	2	3	4	5
Trop peu d'emplois dans le secteur culturel correspondant à mes traditions et à mon patrimoine ethnoculturels	0	1	2	3	4	5
Conflit entre la vision artistique et la gestion	0	1	2	3	4	5
Emploi n'offrait pas suffisamment de défi	0	1	2	3	4	5
Emploi exigeait trop de compétences que je ne possède pas	0	1	2	3	4	5
Trop d'heures de travail par semaine	0	1	2	3	4	5
Besoin de temps pour poursuivre mes études ou ma formation	0	1	2	3	4	5
Besoin de temps pour m'occuper de personnes à charge	0	1	2	3	4	5
Emplois plus intéressants dans d'autres secteurs	0	1	2	3	4	5
Emplois mieux rémunérés dans d'autres secteurs	0	1	2	3	4	5
Autre	0	1	2	3	4	5



**29. Possédez-vous de l'expérience en tant que bénévole ?**

- Oui  
 Non (Si non, passez à la question 31)

**30. Comment cette expérience a-t-elle influencé positivement votre cheminement de carrière ? (Choisir un chiffre par rangée)**

	pas important du tout				extrêmement important
	1	2	3	4	5
Membre de conseils d'administration d'organismes culturels	1	2	3	4	5
Autre travail bénévole au sein d'organismes culturels	1	2	3	4	5
Membre de conseils d'administration dans d'autres organismes du secteur bénévole	1	2	3	4	5
Travail bénévole dans d'autres secteurs	1	2	3	4	5

**31. Vous voyez-vous dans le secteur culturel dans cinq ans ?**

- Oui (Si oui, passez à la question 33)  
 Non

**32. Pourquoi ?**



## **Partie 4 – Démographie**

Pour cette dernière partie de l'enquête, nous vous demandons de répondre à quelques questions supplémentaires.

### **33. Où habitez-vous ?**

- Colombie-Britannique
- Alberta
- Saskatchewan
- Manitoba
- Ontario
- Québec
- Nouveau-Brunswick
- Nouvelle-Écosse
- Île-du-Prince-Édouard
- Terre-Neuve et Labrador
- Nunavut
- Territoires du Nord-Ouest
- Yukon
- À l'extérieur du Canada

### **34. Si vous habitez à l'extérieur du Canada, où habitez-vous ? (Préciser le pays)**

### **35. Quel âge avez-vous ?**

- Moins de 25 ans
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- Entre 55 et 64 ans
- 65 ans ou plus



**36. Quelle est votre langue maternelle ?**

- Anglais
- Français
- Langue autochtone
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)

**37. Quelles langues parlez-vous couramment ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Anglais
- Français
- Langue autochtone
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)

**38. Quel est votre patrimoine culturel ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Anglais
- Français
- Autochtone
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)

**39. Quelle est votre principale langue de travail ?**

- Anglais
- Français
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)

**40. De quel sexe êtes-vous ?**

- Féminin
- Masculin

**41. Quelle est la population de la collectivité dans laquelle vous travaillez (veuillez inclure les personnes qui vivent en banlieue de votre centre urbain) ?**

- Moins de 10 000 personnes
- De 10 000 à 49 999 personnes
- De 50 000 à 99 999 personnes
- De 100 000 à 249 999 personnes
- De 250 000 à 499 999 personnes
- De 500 000 à 999 999 personnes
- 1 million de personnes et plus



**42. Quel est votre revenu annuel brut ? Les réponses à cette question nous permettront de comparer les données de la présente enquête à celles de l'Enquête nationale sur la rémunération effectuée par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel en 2003.**

- Moins de 10 000 \$
- De 10 000 \$ à 19 999 \$
- De 20 000 \$ à 29 999 \$
- De 30 000 \$ à 39 999 \$
- De 40 000 \$ à 49 999 \$
- De 50 000 \$ à 74 999 \$
- De 75 000 \$ à 99 999 \$
- De 100 000 \$ à 149 999 \$
- 150 000 \$ ou plus

**43. Auxquels des avantages sociaux suivants avez-vous droit ? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)**

- Assurance maladie supplémentaire
- Assurance dentaire
- Assurance en cas de décès ou de perte d'un membre à la suite d'un accident
- Assurance en cas d'invalidité de longue durée
- Assurance vie
- Assurance sur la vue
- REER de groupe
- Régime de retraite collectif
- Prestations de maternité supplémentaires
- PAE (programme d'aide aux employés)
- Autre (précisez : \_\_\_\_\_)





© Conseil des ressources humaines du secteur culturel, 2005

La permission de citer, de copier ou de distribuer le présent rapport, en tout ou en partie, doit être obtenue auprès du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (17, rue York, pièce 201, Ottawa (Ontario) K1N 9J6 – Téléphone : 613-562-1535 – Courriel : info@culturalhrc.ca).

*OU*

Tout organisme sans but lucratif peut photocopier l'ensemble ou une partie du présent document à ses propres fins à condition d'inscrire les crédits suivants sur le document : « Projet sur les gestionnaires de la culture, une collaboration du Conseil des ressources humaines du secteur culturel et de l'Association canadienne de formation en gestion des arts ».

*OU AUTRE ???*

