

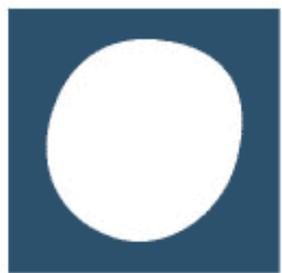
# Les conditions de travail dans le réseau canadien des centres d'artistes autogérés et des centres en arts médiatiques indépendants à l'automne 2009

Étude réalisée conjointement par :

La Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCA)

L'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI)

Octobre 2010



**imaaami**



# Table des matières

Introduction	page 5
Les faits saillants, par Guy Gauthier, sociologue	page 9
Mode de présentation des données	page 10
<u>L'individu</u>	
Tableau 1 : Le statut d'artiste	page 12
Tableau 2 : Le poste occupé	page 14
Tableau 3 : L'ancienneté	page 16
<u>Les conditions de travail</u>	
Tableau 4 : Le lien contractuel	page 18
Tableau 5 : Le travail à temps plein ou partiel	page 20
Tableau 6 : Les heures de travail par semaine	page 22
Tableau 7 : La rémunération	page 24
Tableau 8 : Le temps supplémentaire	page 26
Tableau 9 : La compensation du temps supplémentaire	page 28
Tableau 10 : Les vacances	page 30
Tableau 11 : Les avantages sociaux	page 32
Tableau 12 : L'évaluation du travail	page 34
<u>Le milieu de travail</u>	
Tableau 13 : Le nombre d'employés par centre	page 36
Tableau 14 : Les effectifs du centre selon le budget	page 38
Tableau 15 : Répartition des travailleurs par province	page 40
Tableau 16 : Le budget de fonctionnement	page 42
Tableau 17 : Le nombre d'employés	page 44
Tableau 18 : Répartition des centres d'artistes	page 46
Annexe 1 : Les questions du sondage	page 47
Annexe 2 : Taux de réponses au sondage	page 48
Annexe 3 : Le redressement des données	page 50
Annexe 4 : Examen de la représentativité au Québec	page 51
Annexe 5 : Titres des postes et méthode de classification	page 53
Annexe 6 : Sommaire des commentaires fournis par les répondants	page 56
Annexe 7 : Crédits	page 58



# Introduction

La question des conditions salariales est récurrente dans le milieu des centres d'artistes autogérés. Le sentiment général est que nos employés sont sous-payés pour le travail qu'ils accomplissent, et cette perception est courante dans l'ensemble des organismes qui composent les réseaux des deux associations qui ont lancé cette étude. Plusieurs employés de ces organismes considèrent que leur rémunération est inadéquate, en regard des responsabilités qu'ils assument et de leurs qualifications. On considère généralement que les salaires et les conditions de travail sont inférieurs dans le milieu des centres d'artistes, par rapport à des postes similaires dans d'autres secteurs, et que cela favorise l'exode de nos employés. En l'absence de données concrètes sur la rémunération dans l'ensemble du pays, il s'avère cependant impossible de valider objectivement ces perceptions, et il demeure difficile de s'attaquer au problème à l'aide de politiques salariales, de représentations ciblées ou d'autres moyens d'action.

Depuis plusieurs années, la Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCA) et l'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI) ont cherché à mieux documenter les conditions de travail dans leurs réseaux respectifs. Il existe en effet très peu de données à ce sujet, et aucune étude ne couvre l'ensemble du territoire canadien. Du côté d'ARCA, seule la situation au Québec est bien documentée, par diverses études menées par le RCAAQ au fil des années. Du côté de l'AAMI, une étude menée dans les Prairies et les Territoires du Nord-Ouest en 2005 amène des observations intéressantes. Le Conseil des Arts du Canada dispose de très peu de données spécifiques sur les conditions de travail et les quelques données dont il dispose ne concernent que les organismes qu'il soutient au fonctionnement, soit à peu près la moitié d'entre eux; ces données ne sont donc pas représentatives de l'ensemble des centres d'artistes canadiens.

Comme leurs bassins de membres se recoupent dans une certaine mesure (voir Tableau 18), ARCA et l'AAMI ont joint leurs efforts, dans les dernières années, afin de réunir les ressources nécessaires à mener une enquête exhaustive sur les conditions de travail dans leurs réseaux conjoints. Malheureusement, ces efforts n'ont pas encore porté fruit et cette enquête rigoureuse, dans des conditions optimales, n'a donc pas encore été possible. Voilà pourquoi nos deux organismes ont lancé, à l'automne 2009, ce « sondage éclair », réalisé avec de très modestes moyens, afin de dresser un constat de la situation et de s'outiller minimalement pour travailler à l'amélioration des conditions de travail. On trouvera à l'Annexe 1 les questions du sondage en ligne, qui a circulé dans nos réseaux à l'automne 2009. Le nombre de ces questions était volontairement limité, afin de faciliter le traitement des données. On peut cependant déplorer qu'aucune donnée concernant le sexe ou l'âge des employés n'ait été recueillie, ni aucune information à propos de leur formation académique ou de leur parcours professionnel. Ce sont des lacunes, parmi d'autres, qu'il faudra combler dans une prochaine étude, qui devra être réalisée avec des moyens beaucoup plus importants.

À l'automne 2009, nos réseaux conjoints comptaient 214 organismes répartis sur l'ensemble du territoire canadien. Cent huit (108) d'entre eux ont répondu à notre appel, soit environ 50% à l'échelle nationale; les pourcentages de réponses varient selon les régions de 38% à 100% (voir l'Annexe 2 pour plus de détails). Nous avons passé de nombreux mois à colliger les données et à uniformiser le format des réponses, qui étaient parfois imprécises parce que nos questions étaient mal formulées au départ. Afin de valider notre travail, nous avons ensuite fait appel à l'expertise du sociologue Guy Gauthier, qui a effectué le redressement des données selon les taux de réponses, préparé une série de tableaux qui recoupent certaines données et tracé un portrait des faits saillants. On trouvera cette analyse dans les pages suivantes.

Comme tout sondage, le nôtre procède par extrapolation, c'est-à-dire que les réponses reçues sont pondérées afin de représenter l'ensemble d'une situation. Un taux de réponses élevé donnera donc un portrait précis, alors qu'un taux de réponses plus faible entraînera une marge d'erreur forcément plus grande. Il faut donc tenir compte de cette marge d'erreur à la lecture de ce document et relativiser certaines données, particulièrement dans les régions plus peuplées où le taux de réponses est faible, comme au Québec et en Ontario (voir l'Annexe 4 pour une analyse de la représentativité des données pour le Québec). Mentionnons aussi que ce sondage a été réalisé à l'automne 2009, alors qu'on venait à peine d'annoncer d'importantes coupures dans le milieu des arts en Colombie-Britannique : la situation pourrait s'être détériorée depuis.

Malgré ses faiblesses et ses lacunes, nous croyons que cette étude donne un portrait assez juste des conditions de travail dans le réseau canadien des centres d'artistes autogérés et des centres en arts médiatiques indépendants. Nous espérons contribuer ainsi à une meilleure sensibilisation à la question des conditions de travail, tant chez les bailleurs de fonds que dans nos organismes. Les conseils d'administration des centres, où l'enthousiasme pallie souvent à une rémunération inadéquate, jouent un rôle crucial dans l'amélioration des conditions de travail. Ce sont eux qui établissent l'échelle de rémunération, ce qu'ils doivent cependant faire avec de nombreuses contraintes liées au financement public des arts.

Pour cette raison, nous souhaitons aussi que cette étude incite les bailleurs de fonds de tous les paliers de gouvernement à considérer la situation et à mettre leurs ressources à contribution afin de colliger l'information, mieux que les centres ou leurs associations ne peuvent le faire. Il faut que tous travaillent en étroite collaboration afin de trouver des solutions concrètes. Il y a encore beaucoup de progrès à faire, comme on le verra en examinant ce document.

ARCA et l'AAMI partagent de nombreux objectifs à propos des conditions de travail et de la rémunération dans le milieu des centres d'artistes. À cause de spécificités liées aux milieux des arts visuels et des arts médiatiques, et des organismes qui s'y activent, chacune des deux associations a cependant ses priorités propres.

Du côté de l'AAMI, on s'intéresse fortement, depuis quelques années, à la mise en place de recommandations salariales pour chacun des types de postes. Cet intérêt est soutenu non seulement par le sentiment d'être sous-payé et le roulement constant du personnel, comme nous l'avons vu plus haut, mais aussi par le fait que plusieurs des membres de l'AAMI ont pour mandat de fournir des services techniques. Cette prestation de services de production médiatique, de post-production, de gestion d'équipements ou de lieux de production exige des employés des compétences qui recoupent très souvent celles des secteurs industriels ou commerciaux. L'écart de rémunération entre ces secteurs et celui de l'AAMI rend encore plus grand le défi de la production multimédia dans un contexte artistique : à titre d'organismes à but non lucratif, les membres de l'AAMI fonctionnent complètement hors du cadre syndical de l'industrie télévisuelle et de la dynamique entrepreneuriale du secteur des technologies de l'information. Cette étude n'a pas pris en considération ces questions de structure; elle constitue néanmoins une première étape essentielle vers une analyse plus approfondie et des recommandations salariales, tel que convenu lors de la conférence nationale de l'AAMI en 2009.

La question se pose différemment du côté d'ARCA, formé d'associations régionales ou spécifiques, chacune aux prises avec son contexte particulier. À l'échelle du pays, les principales conséquences des conditions salariales inadéquates semblent être l'épuisement professionnel et la migration des travailleurs vers des emplois mieux rémunérés, dans d'autres secteurs. Les centres d'artistes sont donc constamment en train de former de nouvelles personnes qui, dès qu'elles ont acquis une certaine expérience, sont recrutées par des institutions qui leurs offrent des conditions

nettement supérieures. Le milieu se draine ainsi de ses forces vives, se prive de l'expertise qu'il a développée et doit constamment recommencer à zéro. À ces constatations pancanadiennes s'ajoute la situation particulière dans chacune des régions et la nécessité d'adapter au contexte local toute mesure de sensibilisation ou d'intervention. Le réseau des membres d'ARCA est extrêmement diversifié : il compte des centres qui fonctionnent avec des budgets imposants et d'autres qui reposent exclusivement sur des bénévoles pour leurs opérations quotidiennes. Il compte des centres qui ont adopté, au fil des années, des façons de faire inventives afin de compenser pour la minceur des budgets. Il en compte aussi, bien sûr, qui ont moins eu l'occasion de se pencher sur la question des conditions de travail. Pour les membres d'ARCA, la priorité est de sensibiliser l'ensemble des maillons du réseau, tant à l'intérieur des centres d'artistes que chez les bailleurs de fonds, et de travailler à une augmentation substantielle des crédits dont disposent les centres d'artistes, afin qu'ils aient concrètement la possibilité de mieux rémunérer leur personnel.

Le travail conjoint d'ARCA et de l'AAMI pour cette étude est un bel exemple de collaboration entre deux organismes nationaux de service en arts. Il a permis de briser des frontières disciplinaires afin de cerner un problème commun, de façon créative. À la suite de cette étude, chacune de nos associations, selon la volonté de ses membres, choisira peut-être de s'attaquer au problème de la rémunération et des conditions de travail d'une façon qui lui est propre, et qui reflète ses préoccupations particulières et ses enjeux spécifiques. Il n'en reste pas moins que nous souhaitons avoir posé ici un premier jalon vers une amélioration essentielle des conditions de travail dans notre milieu.

En terminant, nous désirons exprimer nos plus chaleureux remerciements à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui ont bien voulu répondre à ce sondage, malgré l'ampleur de leur tâche quotidienne.

Timothy Dallett,  
Directeur national par intérim de l'Alliance des arts médiatiques indépendants

Daniel Roy,  
Directeur de la Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés

Octobre 2010



## Faits saillants

par Guy Gauthier, sociologue

Dans le but d'avoir un portrait des conditions de travail dans les centres d'artistes affiliés à la **Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés** (ARCA) et à l'**Alliance des arts médiatiques indépendants** (AAMI), ces organismes ont consulté leurs membres à l'aide d'un questionnaire que la moitié de ceux-ci ont rempli<sup>1</sup>.

Il y a plus de 200 centres d'artistes (le conseil d'administration de ces centres est composé d'artistes) rattachés soit au réseau ARCA (62 %), soit à l'IMAA/AAMI (21 %) ou à ces deux regroupements (17 %). Le tiers des centres ont pignon sur rue au Québec et 27 % en Ontario. L'ensemble des centres, dont les trois quarts ont comme activités principales la recherche et la diffusion d'œuvres culturelles, gère un budget de 46 millions de dollars.

Ils emploient entre une et 18 personnes; un centre typique compte un peu plus de trois employés. Ainsi, plus de 600 personnes y travaillent, dont la nette majorité (61 %) se définit comme des artistes. Cependant, le tiers des travailleurs sont à la tête de leur entreprise, 30 % y exerce une fonction de sous-direction, environ 10 % sont administrateurs alors que plus du quart y exerce des activités de soutien.

Le taux de roulement semble élevé puisque la moitié des personnes travaillent depuis deux ans ou moins. Par contre, le quart y travaillent depuis 5 ans et plus. Une donnée intéressante aurait été de connaître l'âge des travailleurs et leur degré de mobilité d'un centre à l'autre.

Un peu plus des deux tiers des employés sont liés à leur centre par un contrat de travail. Plus de la moitié y travaillent trente heures et plus au taux horaire moyen d'un peu plus de 17,50 \$, soit un salaire hebdomadaire d'environ 500 \$ ou annuel de 26,000 \$. D'autre part, environ 60 % des employés font des heures supplémentaires d'une durée d'un peu moins de 7 heures. Plus de la moitié ne reçoivent aucune compensation pour ce temps travaillé, le tiers sont appointés en temps et 12 % rétribués.

Par ailleurs, un peu moins des deux tiers reçoivent une évaluation de leur travail, la moitié reçoit des avantages sociaux et presque tous (88 %) ont en moyenne presque 3 semaines et demie de vacances.

Également, il ressort des parties de ce rapport où ces caractéristiques des centres d'artistes et des employés ont été mises en relation avec l'affiliation et les provinces, que les conditions de travail des employés du Québec et des Maritimes de même que les centres membres du réseau ARCA sont moins bonnes que celles des centres des autres provinces et de l'IMAA/AAMI.

---

<sup>1</sup> Le lecteur doit être très prudent dans l'interprétation qu'il peut donner à ces résultats étant donné que les taux de réponse les plus faibles sont associés aux catégories de la combinaison province/affiliations dont les centres sont les plus nombreux (de plus voir en annexe une analyse de la représentativité des centres d'artistes au Québec et les réserves qui s'en suivent).

## Mode de présentation des données

Chacun des tableaux de ce document occupe une double page. On y trouvera, dans l'ordre de lecture habituel, les informations suivantes :

- La catégorie générale. Il y en a trois : l'individu; les conditions de travail; le milieu de travail.
- En gros caractères, le numéro du tableau et son titre.
- Un sous-titre sur la nature plus exacte du tableau.
- Note sur la question posée : il s'agit d'amener des précisions à propos de la question elle-même et de l'interprétation des réponses que nous avons faite, lorsqu'il y a lieu.
- Observations : nous voulons ici attirer votre attention sur un ou des points en particulier.

Pour chacune des questions, les données sont présentées en trois tableaux :

- « Pour l'ensemble du Canada », comme son nom l'indique, présente les données recueillies pour l'ensemble des répondants, sans faire de distinction entre les centres représentés par le réseau ARCA ou ceux représentés par l'AAMI. Nous vous rappelons que dans chacun des tableaux il s'agit d'une extrapolation sur 100% à partir des réponses reçues. Le total de 608 qui apparaît sous « effectifs » représente donc le nombre estimé de travailleurs dans les réseaux arca et imaa/aami combinés.
- Le tableau « arca » : il s'agit des résultats pour l'ensemble des centres qui sont représentés par une des associations qui forment ARCA. Chacun de ces tableaux présente donc les données pour chacune des régions géographiques et une moyenne canadienne au sein de cet organisme.
- Le tableau « imaa/aami » : il s'agit des résultats pour l'ensemble des centres qui sont membres de l'AAMI, présentés selon les cinq régions géographiques propres à cet organisme, et une moyenne canadienne.

Un certain nombre de centres sont à la fois membres de l'AAMI et d'une des associations membres d'ARCA. Leurs réponses sont donc prises en considération dans chacun des deux tableaux précédents.

Afin de faciliter la lecture des tableaux, le pourcentage occasionnel de « non réponses » a été omis dans les tableaux « arca » et « imaa/aami ».

**La Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCA)** compte neuf membres. Sept représentent des régions géographiques et deux des cultures spécifiques :

- L'Association atlantique de centres d'artistes autogérés (AARCA), qui regroupe les centres des quatre provinces atlantiques;
- Le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ);
- Artist-Run Centres and Collectives of Ontario (ARCCO);
- VERRUE, qui regroupe les centres du Manitoba;
- Plains Artist-Run Centres Association (PARCA), qui représente les centres de Saskatchewan;
- Alberta Association of Artist-Run Centres (AAARC);
- Pacific Association of Artist-Run Centres (PAARC), pour la Colombie-Britannique
- La Région autochtone représente les centres autochtones dans deux régions. Les données les concernant sont donc incluses dans ces régions géographiques.
- L'Association des groupes en arts visuels francophones (AGAVF) représente les centres francophones en Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Ontario et Manitoba. Les données les concernant sont incluses dans ces régions géographiques.

On trouvera une liste exhaustive des centres représentés par ces associations en visitant le [www.arccc-cccaa.org](http://www.arccc-cccaa.org)

En septembre 2010, on dénombre près de 180 centres d'artistes dans ce réseau.

**L'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI)** est subdivisée en six régions. Cinq d'entre elles sont des régions géographiques et la sixième est la National Indigenous Media Arts Coalition (NIMAC) :

- L'Atlantique, pour les centres de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard.
- Le Québec;
- L'Ontario;
- Les Prairies et Territoires du Nord-Ouest, pour les centres du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest;
- Le Pacifique, pour les centres de Colombie-Britannique et du Yukon.
- Les réponses provenant de la National Indigenous Media Arts Coalition (NIMAC) ont été incluses dans les régions géographiques où ces centres sont situés.

On trouvera une liste exhaustive des centres représentés par l'AAMI en visitant le [www.ima.ca](http://www.ima.ca)

En septembre 2010, on dénombre 80 centres dans ce réseau.

Afin d'alléger les tableaux, les codes suivants ont été utilisés pour les différentes régions :

ATL : les quatre provinces Atlantique

QC : Québec

ON : Ontario

MB : Manitoba (dans les tableaux ARCA)

SK : Saskatchewan (dans les tableaux ARCA)

AB : Alberta (dans les tableaux ARCA)

Prairies : Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Territoires du Nord-Ouest (dans les tableaux IMAA/AAMI)

BC : Colombie-Britannique (et aussi le Yukon, dans les tableaux IMAA/AAMI)

L'individu

## Tableau 1 : Le statut d'artiste

Pourcentage des travailleuses et travailleurs qui se déclarent artistes.

### Note sur la question posée :

Il s'agissait de connaître le pourcentage d'artistes qui occupent des emplois dans notre réseau de centres d'artistes.

Le statut « artiste » représente les répondants qui se considèrent artistes, même si certains ont déclaré ne plus avoir le temps nécessaire à leur pratique. Ceux qui ne se considèrent plus artistes, même s'ils l'ont été auparavant, apparaissent dans la catégorie « non artiste ».

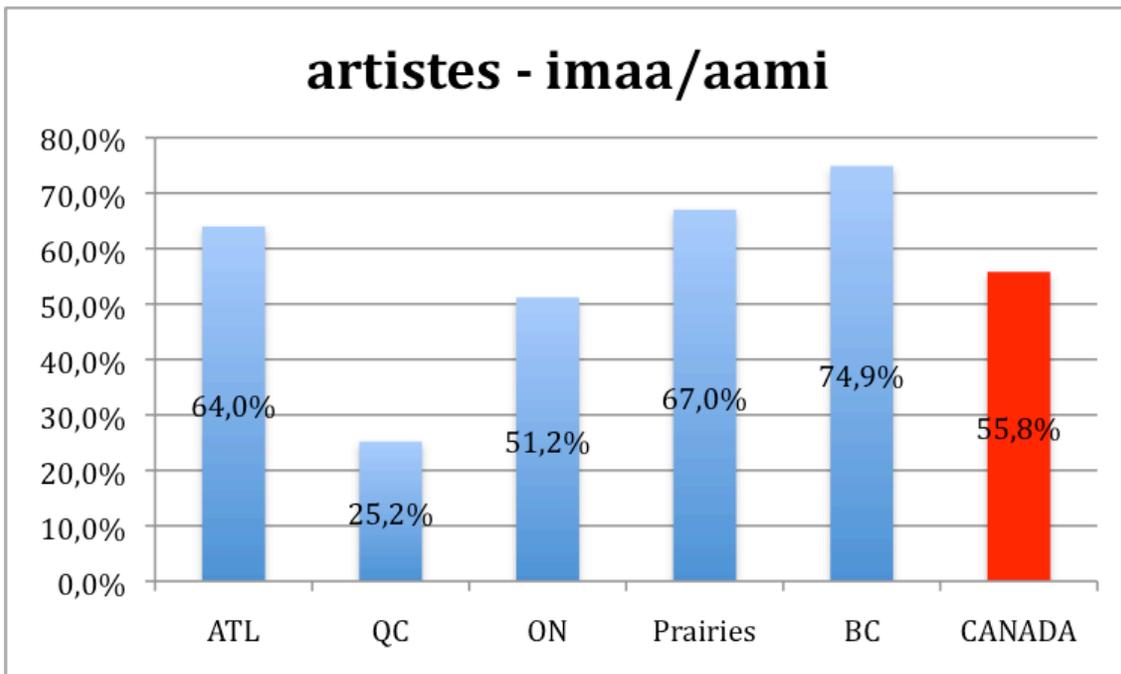
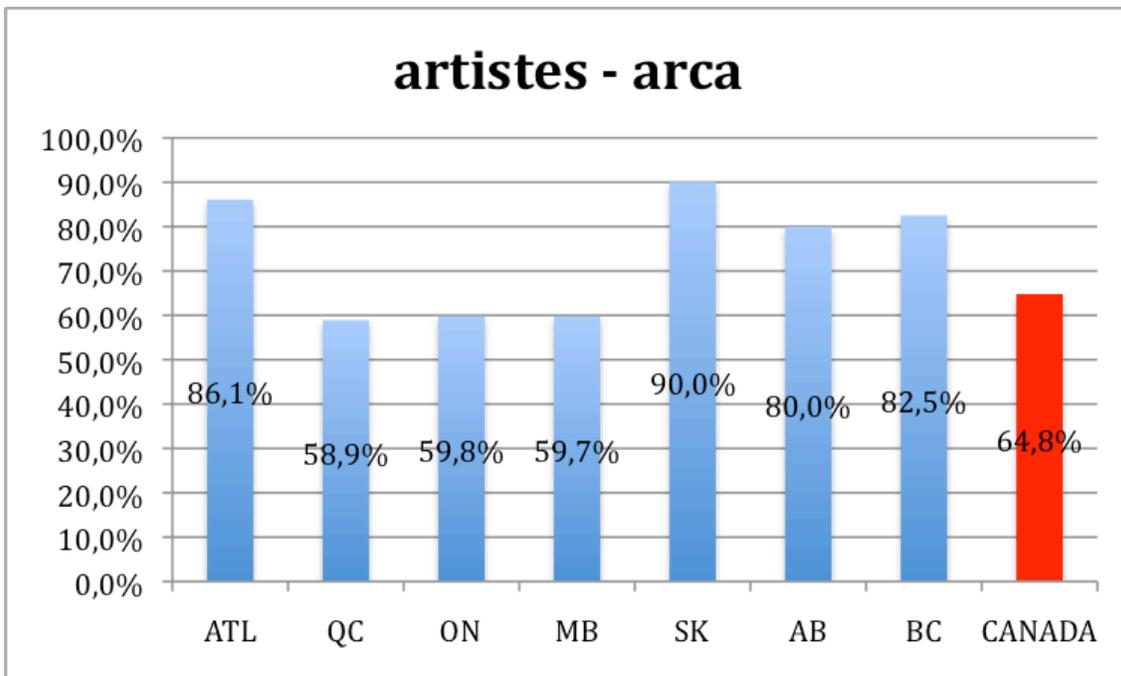
### Observations :

Une plus grande proportion d'employés se considèrent « artistes » dans les centres du réseau ARCA que dans ceux de l'AAMI. Les variantes régionales sont similaires dans chacune des deux associations.

Bien que l'on parle ici des employés, rappelons que la définition généralement admise pour pouvoir se qualifier de « centre d'artistes autogéré » est celle du Conseil des Arts du Canada, qui spécifie que « le conseil d'administration de l'organisme doit être constitué d'une majorité d'artistes ».

### Pour l'ensemble du Canada :

Statut	Effectifs, en individus	% / Total
Artiste	372	61.14
Non-artiste	210	34.58
Pas de réponse	26	4.28
Total	608	100.00



L'individu

## Tableau 2 : Le poste occupé

La répartition des fonctions au sein des centres.

### Notes sur la question posée :

Les titres de postes dans notre milieu ne sont pas standardisés; il a donc fallu établir une classification afin de pouvoir faire des comparaisons. Tous les postes ont été classifiés selon quatre catégories :

1. Direction : les postes de direction. Il n'y a le plus souvent qu'un seul poste de ce type par centre, mais certains centres ont un partage des tâches « égalitaire » et ont donc deux (ou plus) postes de ce type.
2. Responsable : les postes de responsables d'un secteur d'activités en particulier, par exemple la coordination de la programmation ou la gestion des studios de production.
3. Administration : les postes d'administration comme tels.
4. Soutien : l'ensemble des postes de soutien.

Bien qu'utiles à la comparaison, ces catégories sont forcément arbitraires et réduisent la diversité des emplois dans notre milieu. On trouvera à l'Annexe 5 la liste complète des titres de postes utilisés dans notre réseau.

### Observations :

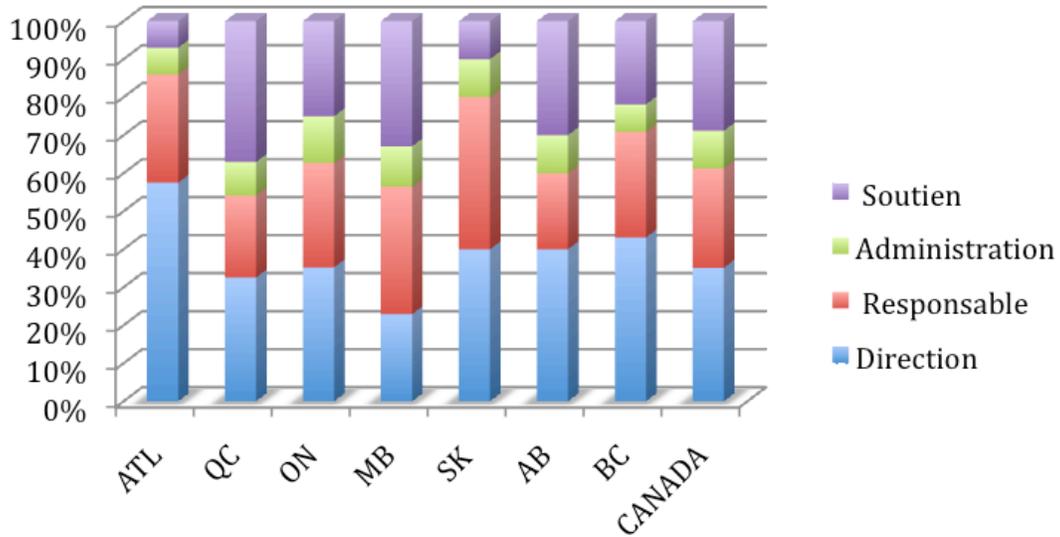
Il faut garder à l'esprit la polyvalence des employés de notre réseau, la diversité des tâches et des responsabilités que doit assumer une équipe souvent réduite à deux ou trois personnes, sinon à une personne seule, et la « gestion participative » caractéristique de notre milieu.

On remarquera qu'il y a plus de postes de soutien au Québec que dans toute autre région. On constatera au Tableau 17 que c'est aussi dans cette région qu'on dénombre les plus grandes équipes de travail, ce qui explique probablement cette plus grande spécialisation des postes.

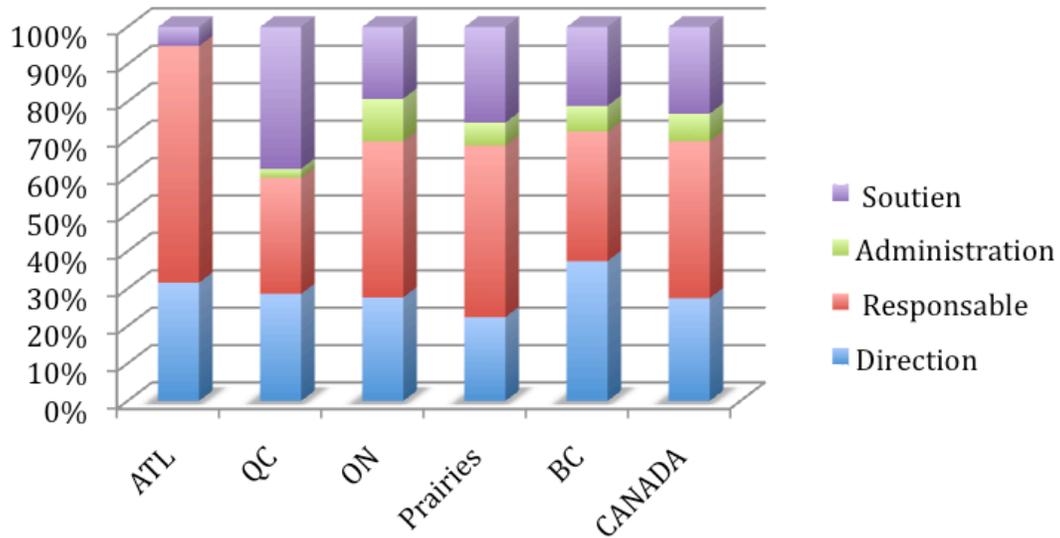
### Pour l'ensemble du Canada :

Fonction	Effectifs, en individus	% / Total
Direction	208	34,14
Responsable	184	30,19
Administration	53	8,72
Soutien	164	26,95
Total	608	100,00

## fonctions - arca



## fonctions - imaa/aami



L'individu

## Tableau 3 : L'ancienneté

Nombre d'années en poste des travailleuses et travailleurs.

### Note sur la question posée :

La question portait sur le nombre d'années que l'employé occupait ce poste en particulier. Aucune donnée n'a été colligée sur le nombre d'année que l'employé a passé au sein de l'organisme.

### Observations :

Notre milieu semble connaître un roulement de personnel assez élevé, avec des variations régionales importantes. Le phénomène semble particulièrement marqué dans l'Ouest du pays.

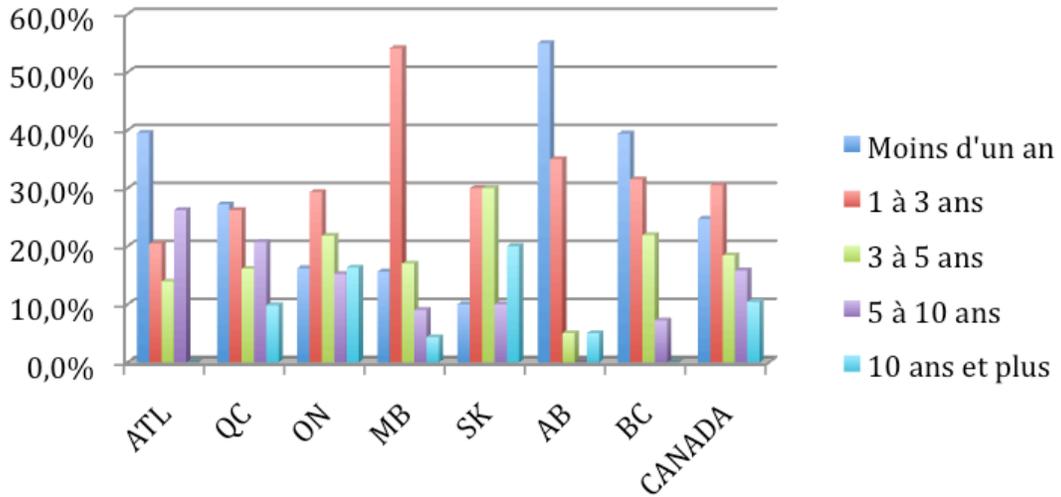
Il faudrait mieux examiner la mobilité des employés au sein d'un organisme ou entre organismes similaires. Il faudrait aussi examiner la situation sur une plus longue période. On peut donc difficilement tirer des conclusions sur le niveau général d'expérience des employés.

### Pour l'ensemble du Canada :

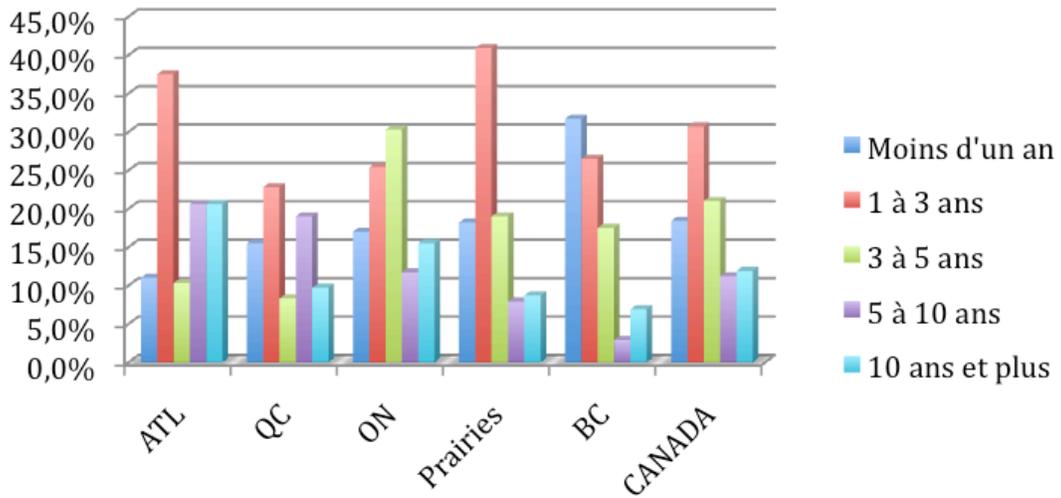
Ancienneté en classes	Effectifs, en individus	% / Total
Moins d'un an	142	23,43
1 à 3 ans	182	30,01
3 à 5 ans	108	17,82
5 à 10 ans	91	15,01
10 ans et plus	61	9,99
Pas de réponse	23	3,73
Total	608	100.00

Médiane	Moyenne	Minimum	Maximum
2.00	4.00	0.00	29.00

## ancienneté - arca



## ancienneté - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 4 : Le lien contractuel

Pourcentage des travailleuses et travailleurs détenant un contrat de travail.

### Note sur la question posée :

Ont été considérés comme ayant un contrat les répondants qui ont déclaré avoir un contrat, une lettre d'entente, ou être employé permanent. Ont été considérés sans contrat ceux qui ont déclaré avoir une entente verbale seulement.

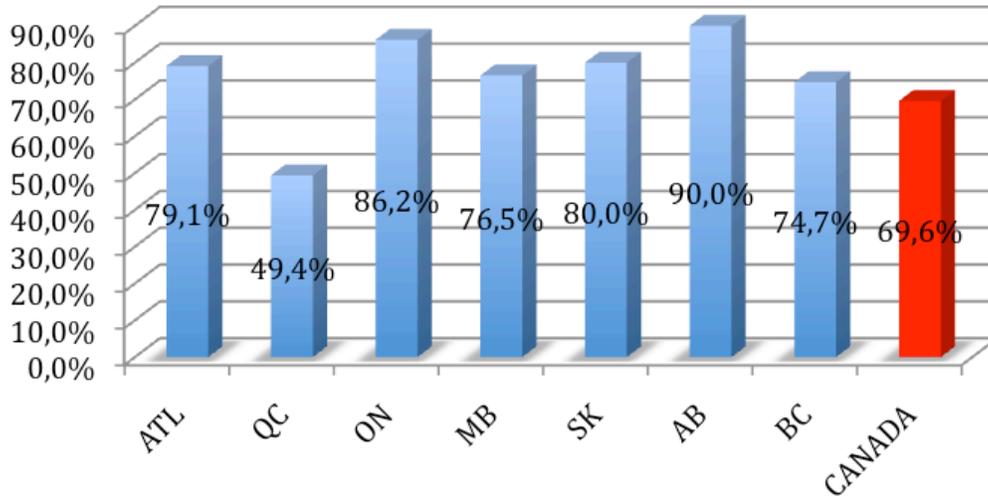
### Observations :

Près des deux tiers des employés ont un contrat. La moyenne canadienne est plus élevée pour l'AAMI, mais les variations régionales sont moins importantes pour ARCA. Le plus haut pourcentage se retrouve en Ontario, dans les centres du réseau IMAA/AAMI. Le pourcentage nettement plus bas pour le Québec pourrait découler de la plus faible représentativité des données pour cette région (voir Annexe 4).

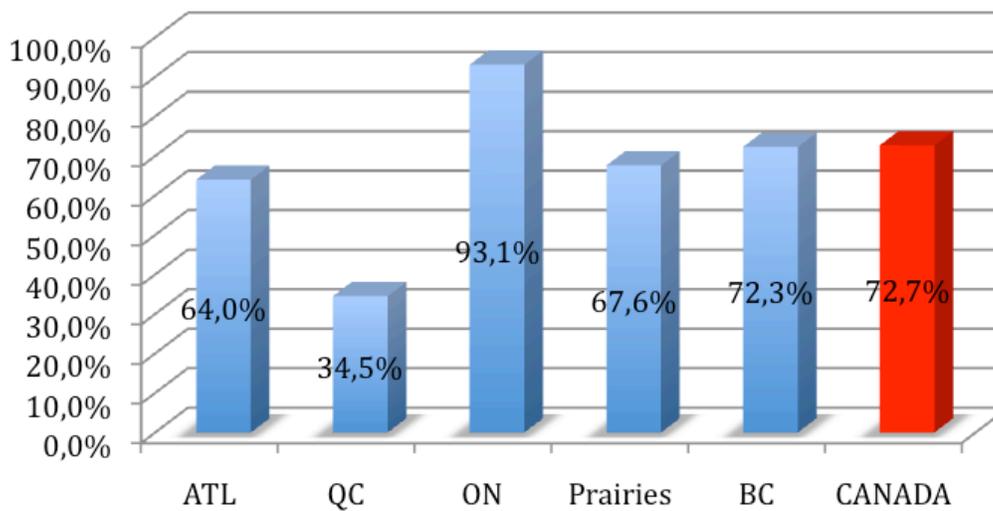
### Pour l'ensemble du Canada :

Contrat	Effectifs, en individus	% / Total
Contrat	414	68.07
Sans contrat	194	31.93
Total	608	100.00

### contrat - arca



### contrat - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 5 : Le travail à temps plein ou partiel

Pourcentage des travailleuses et travailleurs à temps plein et à temps partiel

### Note sur la question posée :

Il s'agissait ici de connaître le travail à temps plein était prépondérant dans notre milieu. Selon les critères généralement utilisés, un employé est considéré à temps plein s'il travaille 30 heures ou plus par semaine.

### Observations :

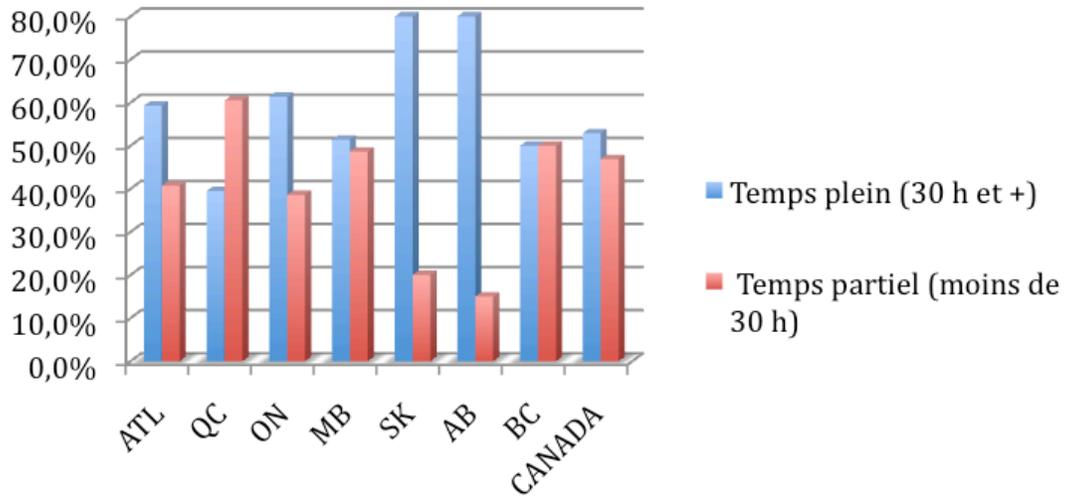
À l'échelle canadienne, les membres de l'AAMI ont un plus haut pourcentage de travailleurs à temps plein que ceux du réseau ARCA. Ce pourcentage est particulièrement élevé dans les Prairies (Saskatchewan et Alberta), de même qu'en Atlantique, dans une moindre mesure.

Le Québec et la Colombie-Britannique affichent un taux de travailleurs à temps partiel nettement plus important. Il faudrait examiner les corrélations possibles entre ces pourcentages et la taille des équipes de travail ou le budget des centres. Il faudrait aussi examiner si cette prépondérance du travail à temps partiel est un phénomène général dans ces régions, dans d'autres milieux de travail.

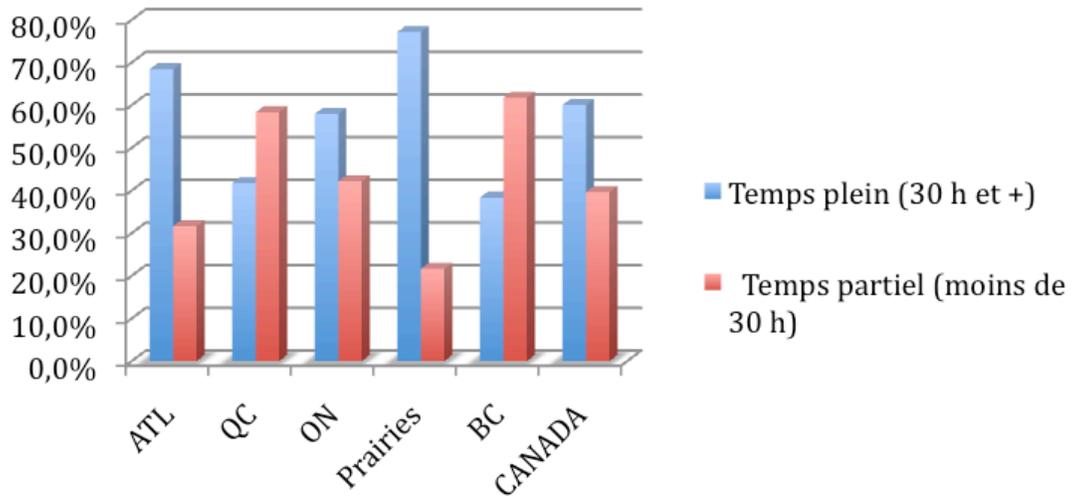
### Pour l'ensemble du Canada :

Temps de travail	Effectifs, en individus	% / Total
Temps plein (30 h et +)	339	55.79
Temps partiel (moins de 30 h)	266	43.82
Pas de réponse	2	0.39
Total	608	100.00

## temps de travail - arca



## temps de travail - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 6 : Les heures de travail par semaine

Nombre d'heures « officiellement » travaillées par semaine

### Note sur la question posée :

Il s'agissait ici de déterminer le nombre d'heures tel que convenu dans le contrat d'embauche ou la description de tâches, sans y inclure les heures supplémentaires.

Lorsque les répondants ont indiqué un temps variable, la médiane a été utilisée : par exemple, « de cinq à dix heures » a été considéré comme 7,5 heures.

### Observations :

Ce tableau corrobore le précédent : les travailleurs des Prairies (pour l'AAMI) et de Saskatchewan et d'Alberta (pour ARCA) travaillent plus souvent à temps plein et font plus d'heures par semaine que les travailleurs des autres régions.

À l'échelle canadienne, un pourcentage supérieur de travailleurs de l'AAMI occupent des postes à plus de 35 heures par semaine que dans le réseau ARCA.

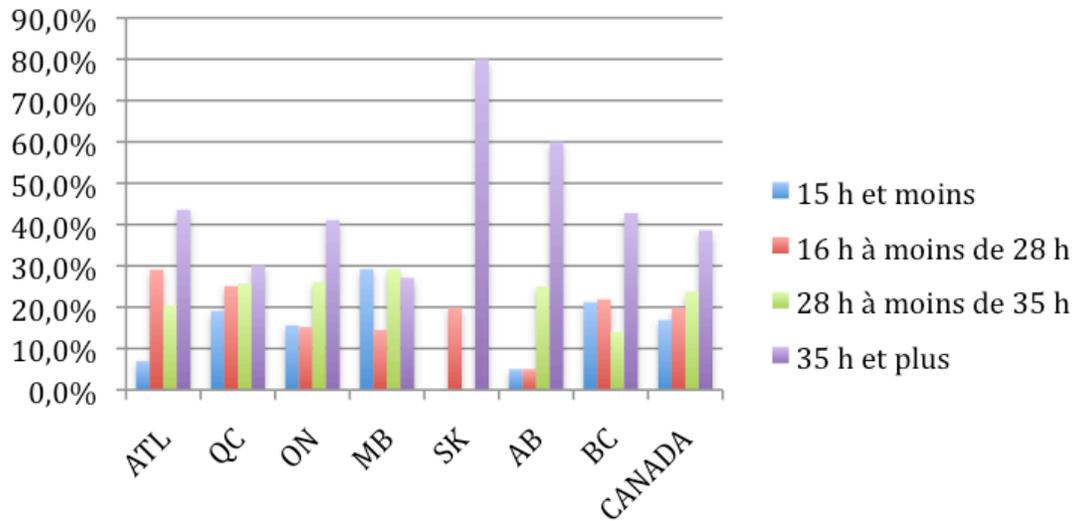
Les données recueillies ne permettent pas de savoir si l'employé est en poste toute l'année ou non.

### Pour l'ensemble du Canada :

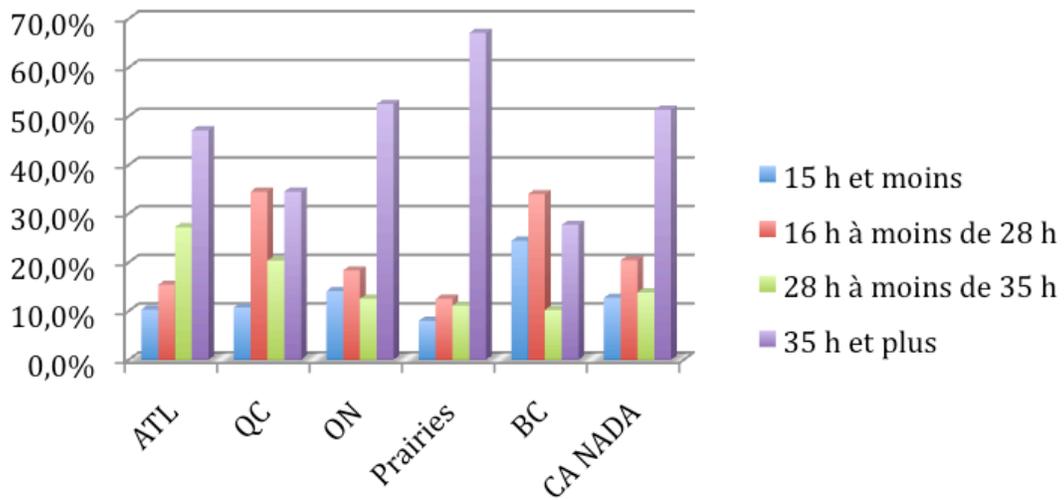
Heures par semaine	Effectifs, en individus	% / Total
15 h et moins	89	14,67
16 h à moins de 28 h	123	20,29
28 h à moins de 35 h	126	20,73
35 h et plus	263	43,23
Pas de réponse	7	1,09
Total	608	100,00

Médiane	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
30.00	28.30	9.49	7.00	45.00

## heures par semaine - arca



## heures par semaine - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 7 : La rémunération

Le taux horaire de rémunération

### Note sur la question posée :

Les réponses à cette question nous sont parvenues dans une très grande variété de format : taux horaire, salaire hebdomadaire ou montant annuel. Afin de déterminer le taux horaire, nous avons converti ces montants en utilisant le nombre d'heures de travail rapporté.

Nous avons omis les réponses où le nombre d'heures n'était pas mentionné.

Nous n'avons pas pris en considération les bénévoles lorsqu'il y avait un ou des employés rémunérés, mais nous les avons inclus dans les quelques cas où il n'y avait pas d'employé rémunéré dans un centre (minimum 0 \$ dans le tableau plus bas).

### Observations :

Un bon nombre de centres ont rapporté deux ou trois employés au même taux horaire, ce qui semble indiquer une absence de hiérarchie. Quelques-uns ont des postes de direction partagés, à temps partiel.

La situation est semblable dans les deux réseaux, mais on remarque une plus grande concentration dans les échelons supérieurs parmi les membres de l'AAMI, et dans les échelons inférieurs dans le réseau ARCA.

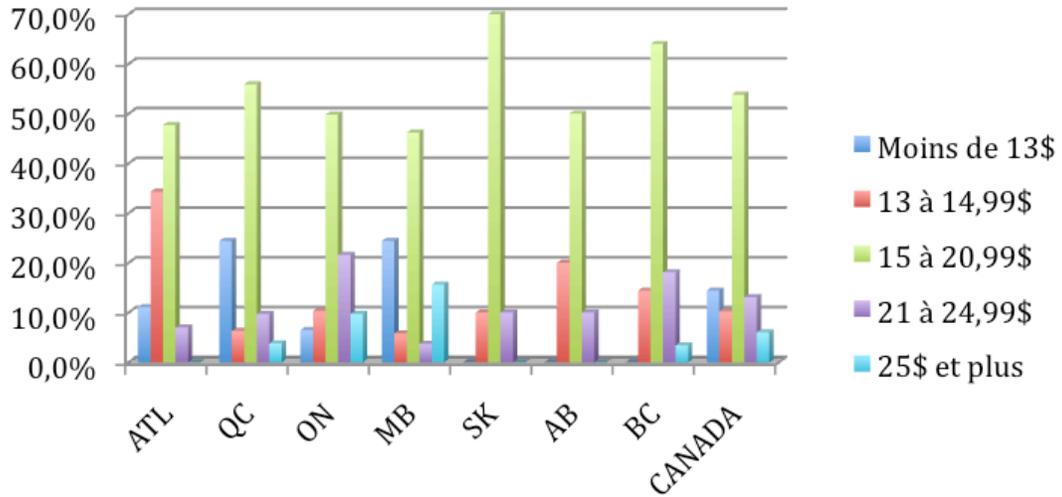
Il faudrait comparer ces données avec celles d'autres milieux de travail, en prenant en considération la formation académique, l'âge, le sexe, la situation géographique, etc.

### Pour l'ensemble du Canada :

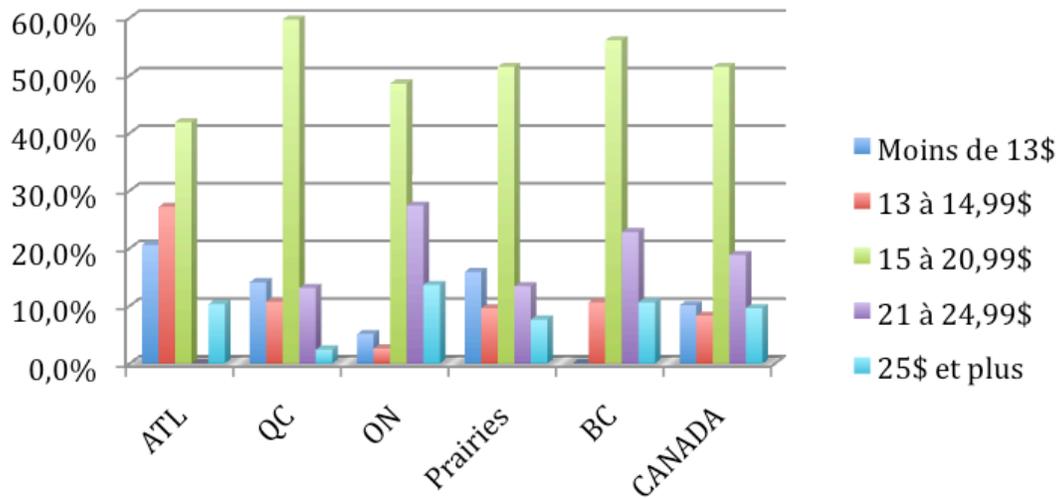
Taux horaire	Effectifs, en individus	% / Total
Moins de 13 \$	82	13,49
13 à 14,99 \$	63	10,43
15 à 20,99 \$	317	52,07
21 à 24,99 \$	87	14,37
25 \$ et plus	46	7,64
Pas de réponse	12	2,00
Total	608	100,00

Médiane	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
17.00	17.64	4.93	0.00	39.31

## taux horaire - arca



## taux horaire - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 8 : Le temps supplémentaire

Durée du temps de travail supplémentaire chaque semaine

### Note sur la question posée :

Cette question visait à déterminer le nombre d'heures supplémentaires effectuées en moyenne chaque semaine. Comme plus haut, nous avons utilisé la médiane lorsqu'un nombre variable était donné.

### Observations :

Dans les deux groupes, c'est au Québec qu'on remarque le plus grand pourcentage de gens qui rapportent ne faire aucun temps supplémentaire, et le plus petit pourcentage de ceux qui font plus de dix heures.

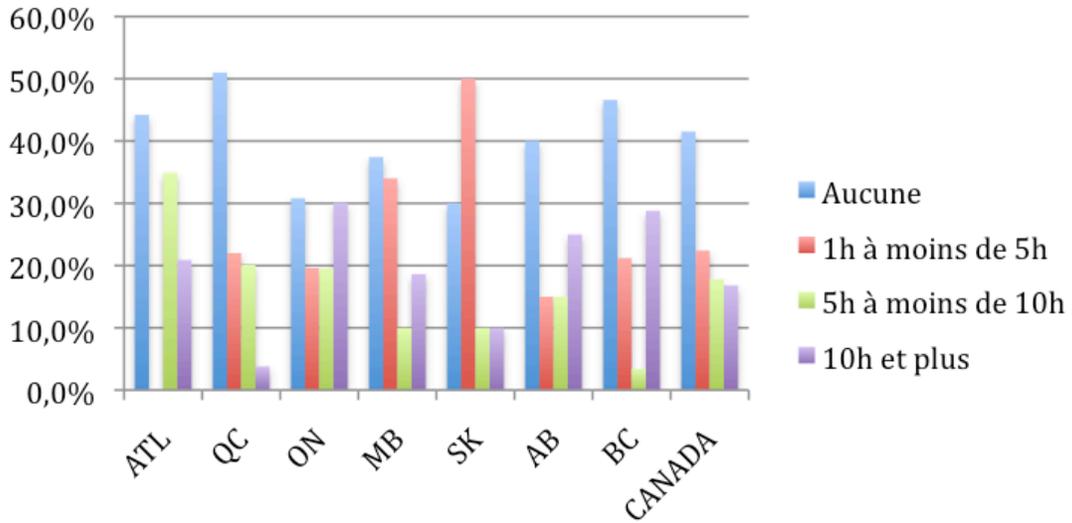
La région Atlantique démontre un clivage marqué entre des gens qui ne font pas de temps supplémentaires et d'autres qui en font beaucoup.

### Pour l'ensemble du Canada :

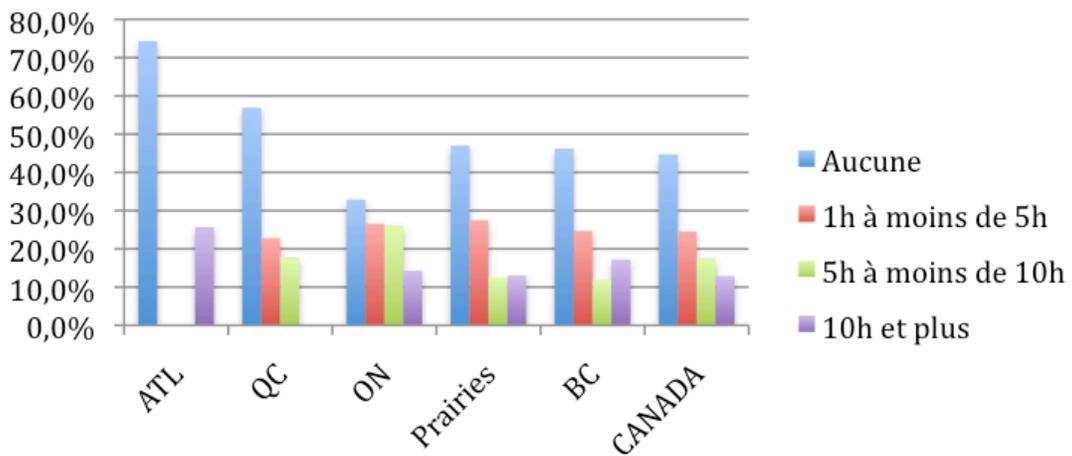
Heures supplémentaires par semaine	Effectifs, en individus	% / Total
Aucune	253	41,58
1h à moins de 5h	141	23,12
5h à moins de 10h	109	17,99
10h et plus	98	16,16
Pas de réponse	7	1,14
Total	608	100,00

Médiane	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
5.00	6.62	5.84	0.30	30.00

## temps supplémentaire - arca



## temps supplémentaire - imaa/ aami



Les conditions de travail

## Tableau 9 : La compensation du temps supplémentaire

Si oui, en temps ou en argent?

### Note sur la question posée :

La question était formulée de façon ambiguë et laissait place à l'interprétation. Nous avons dû interpréter certaines réponses afin de les classer en trois types : aucune compensation; compensation en temps récupéré; compensation en argent.

### Observations :

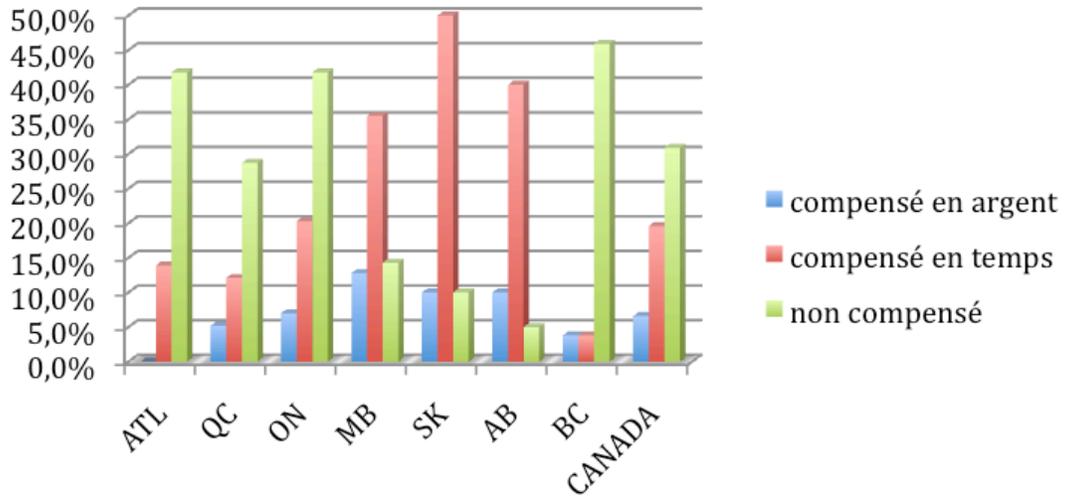
Malgré l'ambiguïté évoquée plus haut, il semble que la grande majorité des heures supplémentaires effectuées dans les centres d'artistes canadiens le sont sans aucune compensation. Dans les deux groupes, seules les provinces des Prairies se démarquent par un haut taux de temps récupéré.

Les données colligées ne permettent pas de déterminer si le temps supplémentaire qui est réellement rémunéré l'est au taux horaire régulier ou à un taux supérieur.

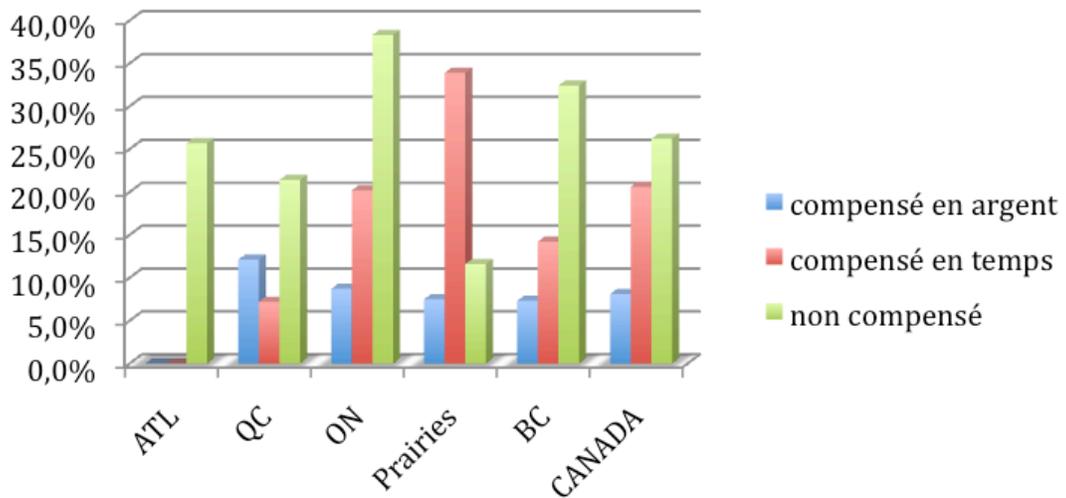
### Pour l'ensemble du Canada :

Compensation du temps supplémentaire	Effectifs, en individus	% / Total
Compensé en argent	41	6,79
Compensé en temps	119	19,57
non compensé	188	30,92
aucun temps	253	41,58
Pas de réponse	7	1,14
Total	608	100,00

## temps compensé - arca



## temps compensé - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 10 : Les vacances

Nombre de semaines de vacances par année

### Note sur la question posée :

Nous avons pris pour acquis que cette question référait au nombre de semaines de vacances payées.

### Observations :

Certains répondants ont mentionné qu'ils avaient « des semaines de vacances, mais aussi des semaines sans travail », sans plus de précisions. Ces « semaines sans travail » (chômage?) altèrent peut-être les données pour certaines régions.

Nous voulons croire que les employés qui n'ont pas déclaré de temps de vacances reçoivent la compensation financière requise.

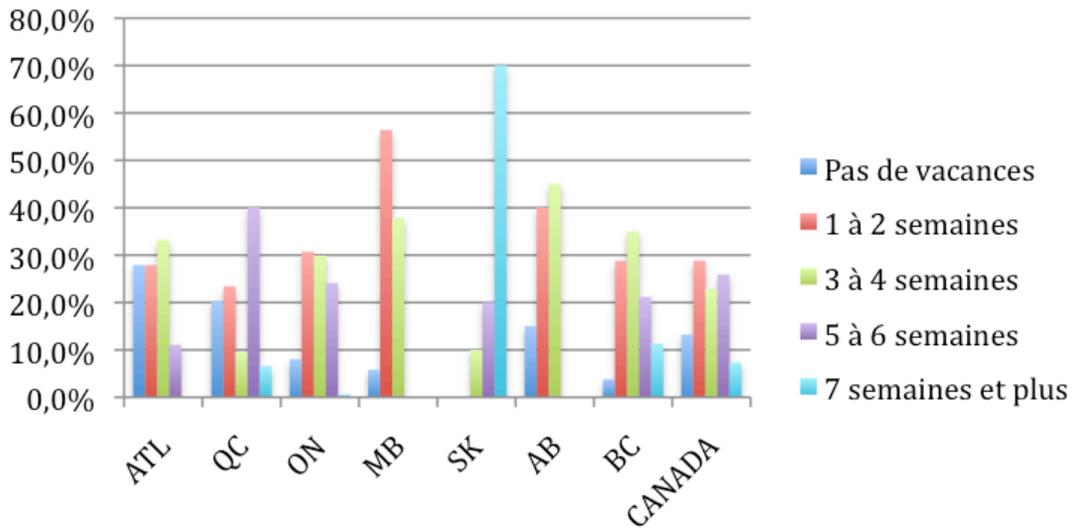
Les données recueillies ne permettent pas de le vérifier, mais il est aussi possible que les employés qui n'ont pas déclaré de temps de vacances soient embauchés à l'aide de programmes d'emploi de quelques mois et se retrouvent au chômage par la suite.

### Pour l'ensemble du Canada :

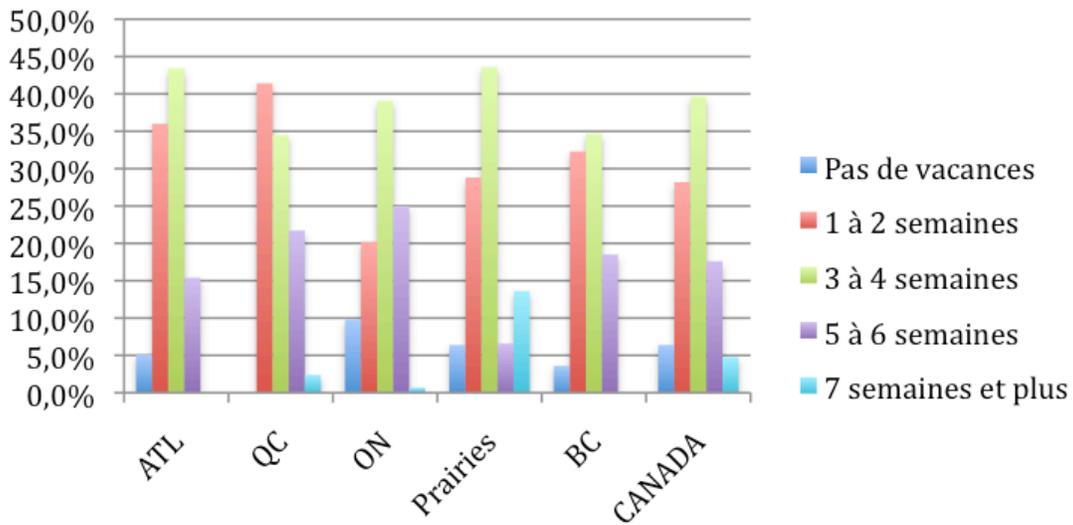
Temps de vacances	Effectifs, en individus	% / Total
aucune	74	12.12
1 à 2 semaines	184	30.24
3 à 4 semaines	164	27.03
5 à 6 semaines	136	22.41
7 semaines et plus	35	5.83
Pas de réponse	14	2,37
Total	608	100.00

Médiane	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
3.00	3.40	2.33	0.00	12.00

## vacances - arca



## vacances - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 11 : Les avantages sociaux

Pourcentages des travailleuses et travailleurs qui jouissent d'avantages sociaux

### Note sur la question posée :

La question du sondage n'était pas très claire, et certains répondants ont mentionnés, parmi les avantages dont ils jouissent, des mesures obligatoires pour tous les travailleurs, comme l'assurance-emploi. Parmi les avantages mentionnés : flexibilité des horaires, assurance santé, cotisations aux REER, vacances prolongées. Les résultats obtenus ne permettent pas un portrait précis.

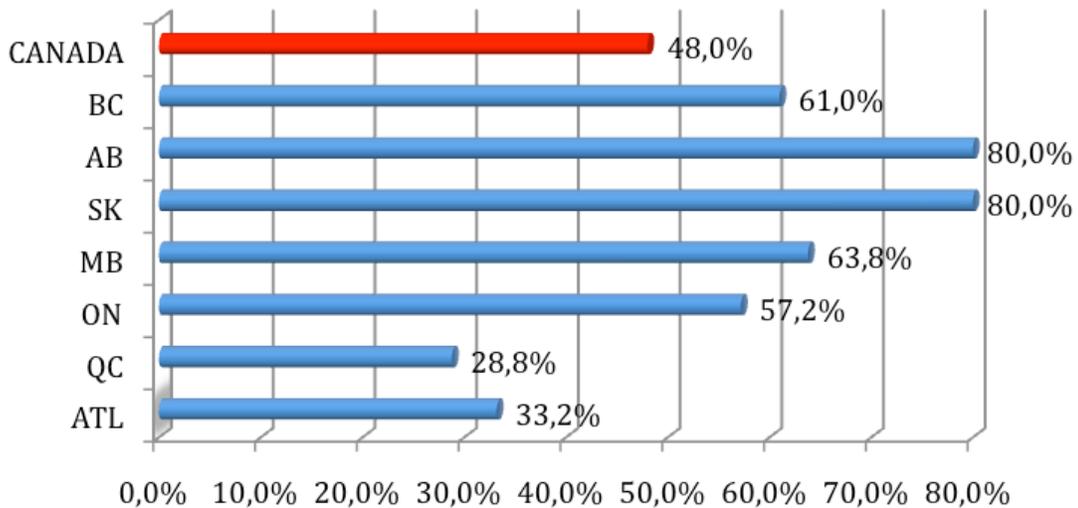
### Observations :

Les provinces des Prairies démontrent un taux nettement plus élevé d'avantages sociaux. Le taux plus bas au Québec, dans les deux groupes, est peut-être relié à la prépondérance de travailleurs à temps partiel dans cette province (voir Tableau 5). Pour la région Atlantique, on remarquera que le pourcentage du groupe ARCA est presque la moitié de celui du groupe IMAA/AAMI.

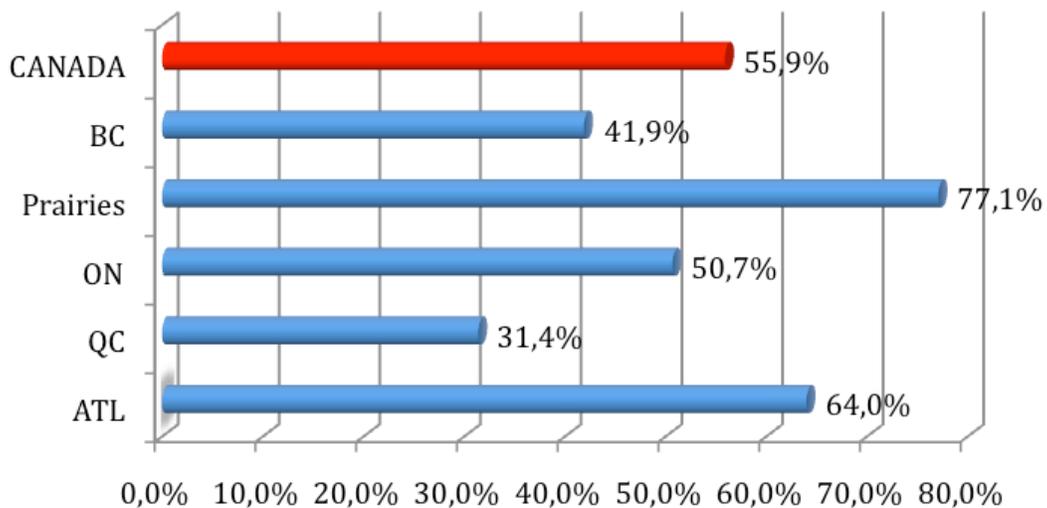
### Pour l'ensemble du Canada :

Avantages sociaux	Effectifs, en individus	% / Total
Avantages sociaux	297	48.84
Sans avantages sociaux	311	51.16
Total	608	100.00

## avantages sociaux - arca



## avantages sociaux - imaa/aami



Les conditions de travail

## Tableau 12 : L'évaluation du travail

Pourcentage des travailleuses et travailleurs qui ont une évaluation régulière

### Note sur la question posée :

Le pourcentage indique les répondants qui ont déclaré avoir une évaluation régulière. Ceux qui ont déclaré avoir des évaluations de façon irrégulière, ou être « censés avoir » une évaluation régulière ont été classifiés comme n'ayant pas d'évaluation régulière.

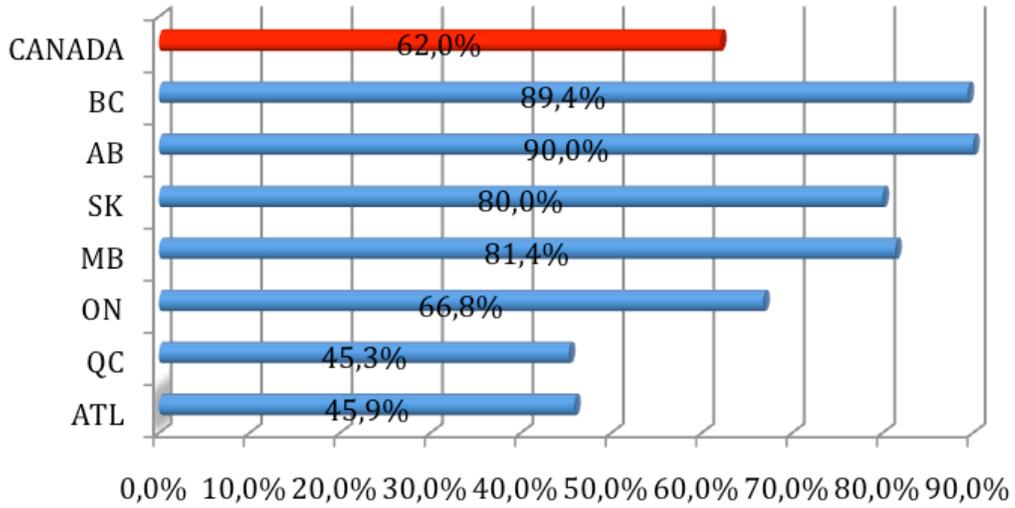
### Observations :

Les réponses indiquent des variations régionales similaires au tableau précédent. En règle générale, le niveau semble plus élevé dans les provinces des Prairies, et plus bas dans l'Atlantique et au Québec.

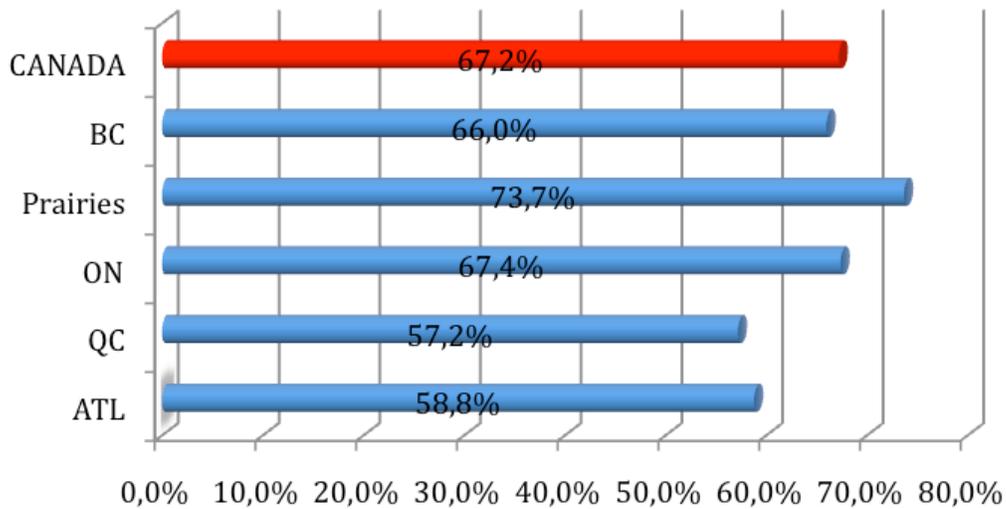
### Pour l'ensemble du Canada :

Évaluation régulière	Effectifs, en individus	% / Total
Oui	373	61.31
Non	224	36.88
Pas de réponse	11	1.81
Total	608	100.00

## évaluation régulière - arca



## évaluation régulière - imaa/aami



Le milieu de travail

## Tableau 13 : Le nombre d'employés par centre

Combien y a-t-il d'employés dans votre centre ?

### Note sur la question posée :

En fait, cette question n'était pas posée directement dans le sondage, mais elle fait partie des données qu'il nous a été possible d'extraire des réponses reçues, par simple addition. Il nous semblait intéressant de constater la taille des équipes de travail.

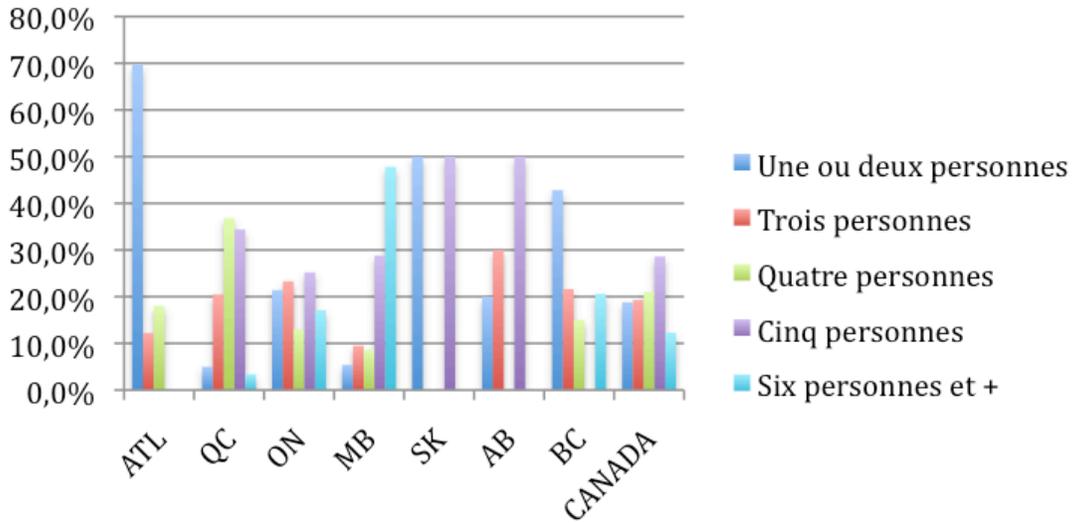
### Observations :

Ce tableau montre le nombre de personnes qui travaillent dans un centre d'une taille donnée, alors que le Tableau 17, plus loin, montre le nombre de centres et la taille de leurs équipes de travail.

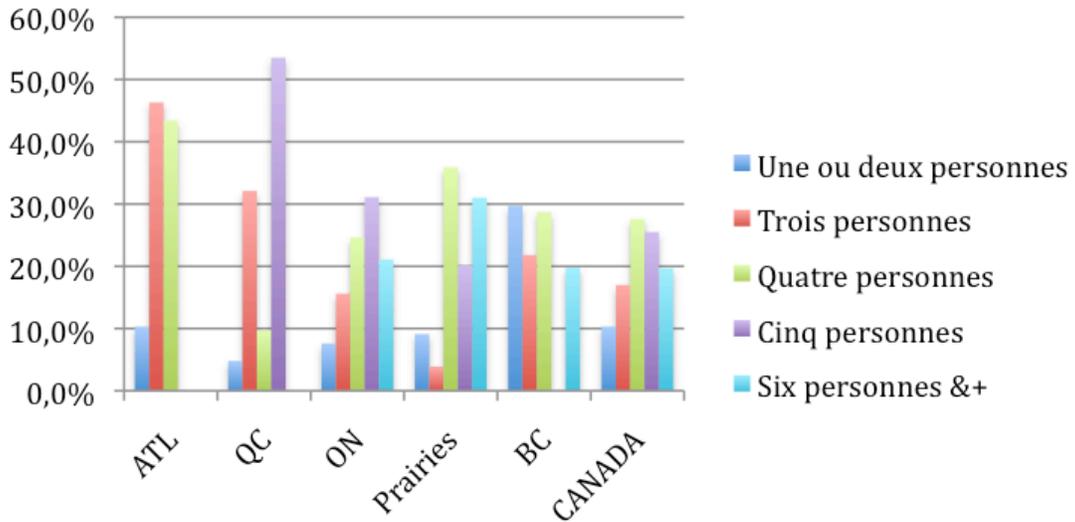
### Pour l'ensemble du Canada :

Nombre d'employés en classe	Effectifs, en individus	% / Total
Une ou deux personnes	104	17.13
Trois personnes	128	21.00
Quatre personnes	157	25.81
Cinq personnes	152	24.93
Six personnes et +	68	11.14
Total	608	100.00

## nombre d'employés - arca



## nombre d'employés - imaa/aami



Le milieu de travail

## Tableau 14 : Les effectifs du centre selon le budget

Le pourcentage de travailleurs réparti selon les budgets des centres

### Note sur la question posée :

La question référait au « budget de fonctionnement », sans le définir de façon plus précise. Certains répondants ont mentionné avoir inscrit le budget de l'année en cours, d'autres une moyenne des budgets des dernières années.

### Observations :

Le Tableau 16, plus loin, présente des données qui comparent directement les budgets par région. Celui-ci montre le nombre de gens qui travaillent dans des centres de taille comparable. Ainsi, dans le tableau ci-dessous pour l'ensemble du Canada, on constate que 75 personnes travaillent dans des centres dont le budget est de moins de 100 000 \$, et 62 personnes travaillent dans des centres dont le budget est de 500 000 \$ ou plus.

On remarque ici des disparités régionales marquées. Dans le réseau ARCA, plus de 80% des travailleurs de l'Atlantique se retrouvent dans des centres dont le budget est inférieur à 200 000 \$, dont 40% dans des centres disposant de budgets inférieurs à 100 000 \$. Par contraste, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba ont la moitié de leurs employés dans des centres dans les échelons budgétaires supérieurs.

Du côté de l'AAMI, on retrouve aussi des variations importantes. Plus de la moitié de la main-d'œuvre de l'Atlantique se retrouve dans des centres dont le budget est de 200 000 \$ à 299 000 \$. Au Québec, plus de la moitié des travailleurs apparaissent dans des centres dont le budget est inférieur à 100 000 \$, mais ce résultat pourrait être relié à la plus faible représentativité des données pour cette province (voir Annexe 4). En général, les budgets plus importants des centres de l'IMAA/AAMI amènent leurs travailleurs dans un échelon supérieur.

### Pour l'ensemble du Canada :

Budget de fonctionnement annuel	Effectifs, en individus	% / Total
Moins de 100,000\$	75	12,41
100,000-199,999\$	170	28,04
200,000-299,999\$	152	25,06
300,000-399,999\$	85	13,94
400,000-499,999\$	59	9,79
500,000\$ et plus	62	10,25
Pas de réponse	3	0,53
Total	608	100,00

**effectifs et budget - arca**

Budget de fonctionnement annuel	ATL	QC	ON	MB	SK	AB	BC	CANADA
Moins de 100,000\$	41,8%	18,3%	5,3%	5,4%	0,0%	0,0%	3,4%	11,6%
100,000-199,999\$	40,1%	37,0%	33,3%	9,5%	30,0%	5,0%	29,1%	31,1%
200,000-299,999\$	18,0%	30,2%	8,3%	22,0%	20,0%	45,0%	25,0%	22,1%
300,000-399,999\$	0,0%	12,8%	15,4%	15,4%	0,0%	25,0%	15,0%	13,2%
400,000-499,999\$	0,0%	0,0%	16,6%	0,0%	50,0%	25,0%	20,6%	10,1%
500,000\$ et plus	0,0%	0,0%	21,0%	47,8%	0,0%	0,0%	6,9%	11,2%
Pas de réponse	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**effectifs et budget – imaa/aami**

Budget de fonctionnement annuel	ATL	QC	ON	Prairies	BC	CANADA
Moins de 100,000\$	10,3%	54,1%	6,6%	1,0%	5,3%	11,7%
100,000-199,999\$	15,4%	24,1%	15,0%	2,6%	43,5%	15,7%
200,000-299,999\$	53,7%	9,7%	8,8%	40,0%	17,2%	22,3%
300,000-399,999\$	20,6%	12,1%	14,7%	11,7%	14,2%	13,7%
400,000-499,999\$	0,0%	0,0%	29,1%	13,6%	19,8%	17,3%
500,000\$ et plus	0,0%	0,0%	25,9%	31,0%	0,0%	19,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le milieu de travail

## Tableau 15 : Répartition des travailleurs par province

Le nombre de travailleurs dans chacune des provinces

### Note sur la question posée :

Ce tableau présente, pour l'ensemble des centres représentés par les groupes ARCA et IMAA/AAMI, la distribution des travailleurs par province.

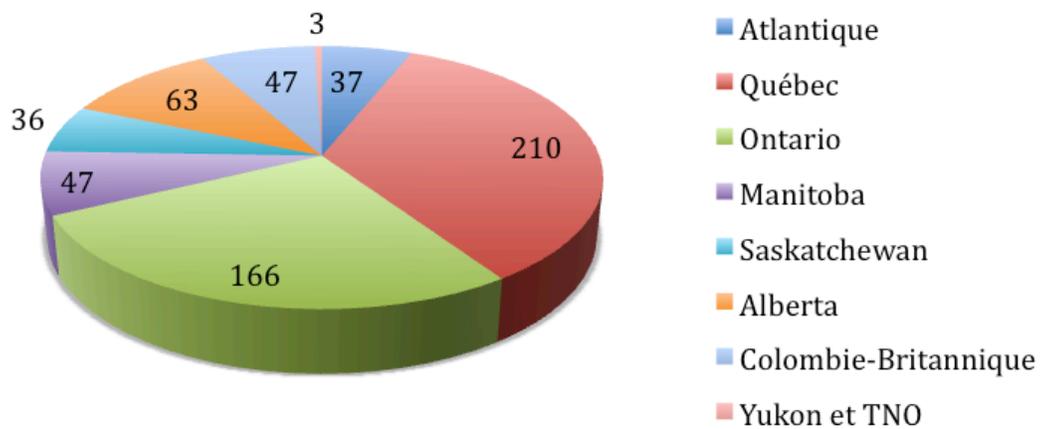
### Observations :

Plus de la moitié de travailleurs de nos réseaux se retrouvent au Québec et en Ontario.

### Répartition des personnes travaillant dans les centres d'artistes selon la province

Province	Effectifs, en individus	% / Total
Atlantique	37	6.01
Québec	210	34.54
Ontario	166	27.29
Manitoba	47	7.67
Saskatchewan	36	5.99
Alberta	63	10.33
Colombie-Britannique	47	7.71
Nord	3	0.47
Total	608	100.00

## individus employés dans les centres



Le milieu de travail

## Tableau 16 : Le budget de fonctionnement

Répartition des centres d'artistes selon leur budget de fonctionnement.

### Note sur la question posée :

La question référait au « budget de fonctionnement », sans le définir de façon plus précise. Certains répondants ont mentionné avoir inscrit le budget de l'année en cours, d'autres une moyenne des budgets des dernières années.

### Observations :

Les centres du réseau IMAA/AAMI semblent en général disposer de budgets supérieurs à ceux du réseau ARCA. Dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique, la moyenne dans ce réseau grimpe d'un échelon ou deux par rapport à celle du réseau ARCA.

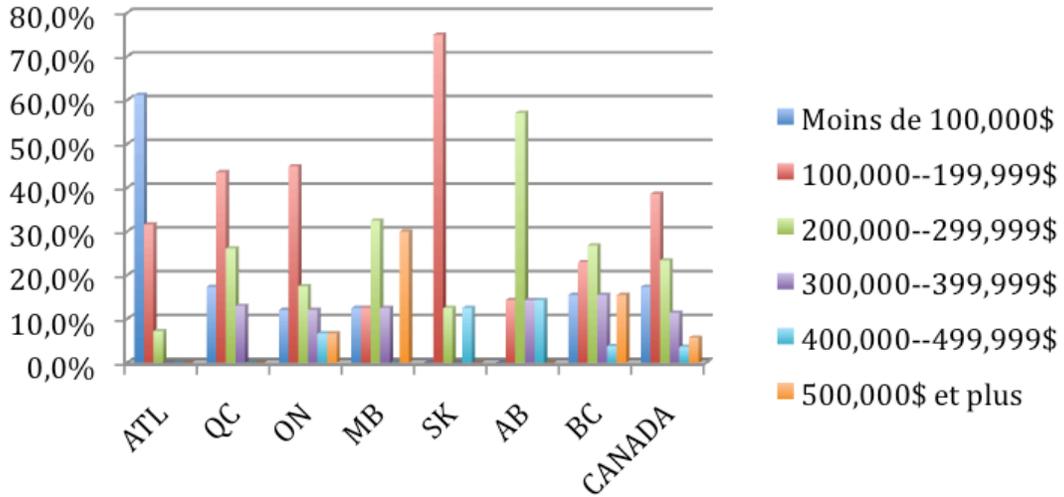
Sur l'ensemble du territoire canadien, la majorité des centres du réseau IMAA/AAMI se situe dans le créneau de 200 000 \$ à 299 000 \$, alors que pour le réseau ARCA cette majorité se situe dans le créneau de 100 000 \$ à 199 000 \$. Près de 20% des membres de l'IMAA/AAMI disposent de budget de plus de 400 000 \$, soit le double de ceux du réseau ARCA.

### Pour l'ensemble du Canada :

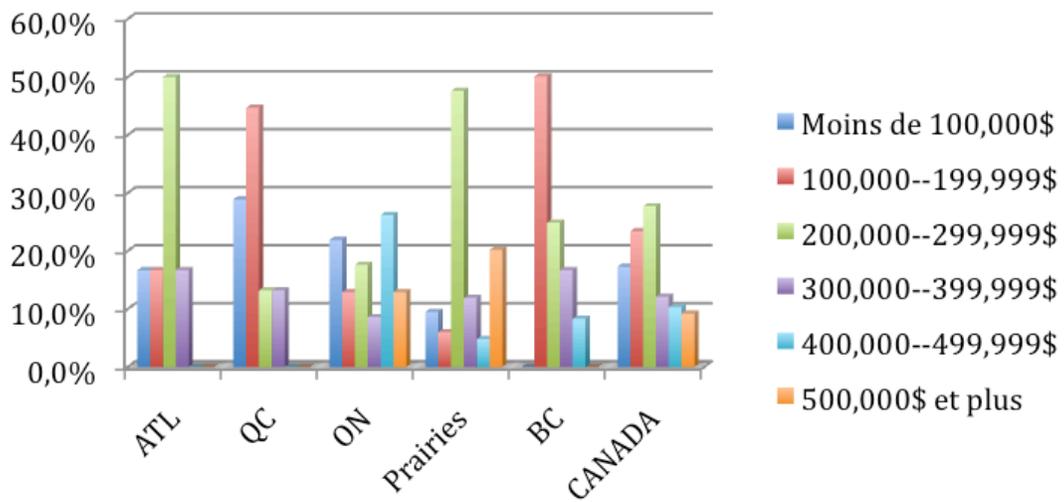
Budget de fonctionnement	Effectifs, en centres	% / Total
Moins de 100,000\$	39	18,06
100,000 à 199,999\$	76	35,49
200,000 à 299,999\$	52	24,28
300,000 à 399,999	24	11,44
400,000 et plus	20	9,52
Pas de réponse	3	1,22
Total	214	100,00

Médiane	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
200 000.000	215 516.00	141 700.00	20 000.00	825 000.00

## budget des centres - arca



## budget des centres - imaa/aami



Le milieu de travail

## Tableau 17 : Le nombre d'employés

La moyenne du nombre d'employés par centre, selon la région.

### Note sur la question posée :

Ce tableau montre le nombre de centres et la taille de leurs équipes de travail, alors que le Tableau 13 montre le nombre de personnes qui travaillent dans un centre d'une taille donnée.

Comme au Tableau 13, cette question n'était pas posée directement dans le sondage, mais elle fait partie des données qu'il nous a été possible d'extraire des réponses reçues, par simple addition.

### Observations :

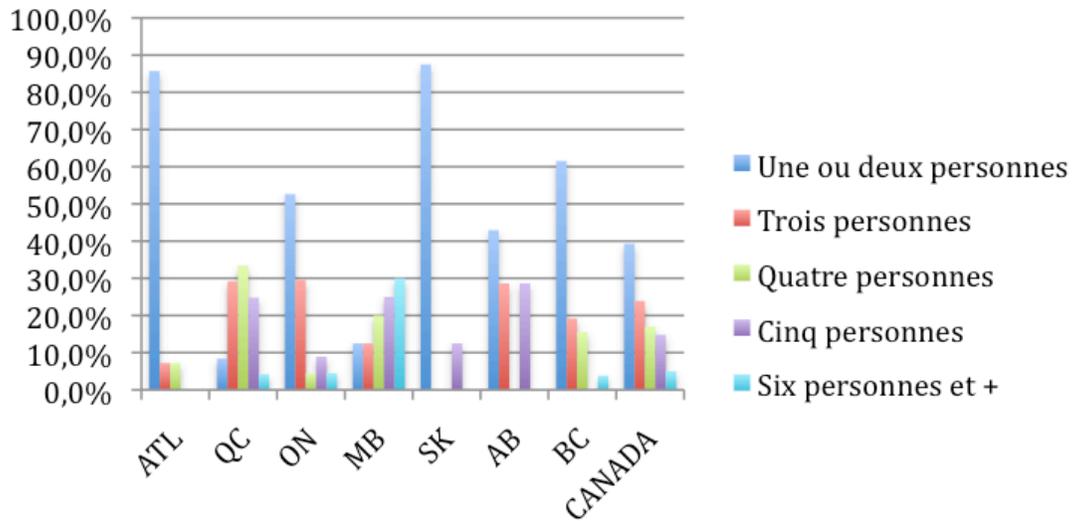
Les résultats de ce tableau corroborent ceux du tableau précédent : les centres du réseau ARCA sont en général de plus petits organismes. Dans toutes les régions, sauf au Québec et au Manitoba, la très grande majorité des centres n'a qu'un ou deux employés. Dans le réseau IMAA/AAMI, seule la Colombie-Britannique a une majorité de centres n'ayant qu'un ou deux employés.

### Pour l'ensemble du Canada :

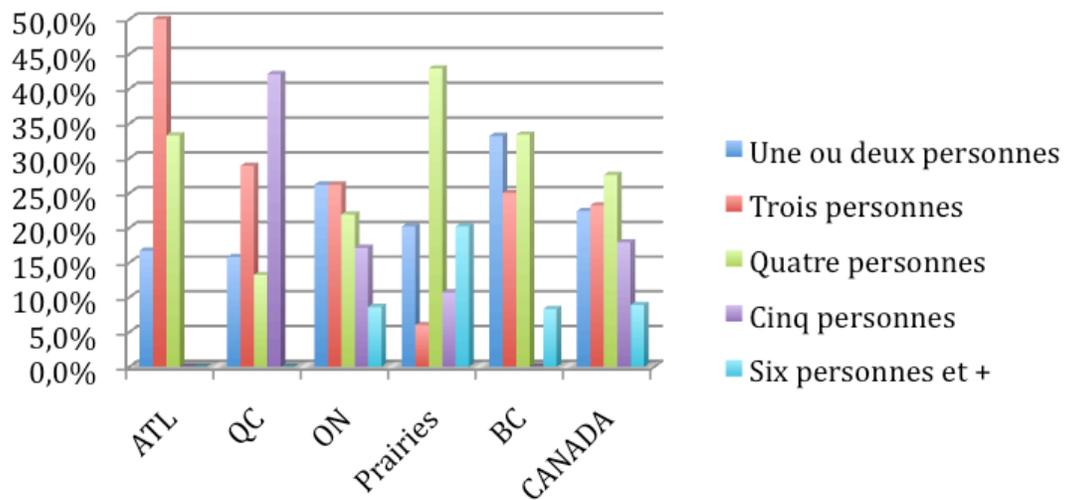
Nombre d'employés	Effectifs, en centres	% / Total
Une ou deux personnes	78	36.54
Trois personnes	52	24.46
Quatre personnes	44	20.52
Cinq personnes	30	13.89
Six personnes et +	10	4.59
Total	214	100.00

Médiane	Moyenne	Minimum	Maximum
3.0	3.3	1	18

## employés par centre - arca



## employés par centre - imaa/aami



Le milieu de travail

## Tableau 18 : Répartition des centres d'artistes

À l'automne 2009, on comptait au Canada 214 centres d'artistes, en arts visuels et en arts médiatiques.

Cent soixante-neuf (169) centres faisaient partie du réseau ARCA, par l'entremise des associations régionales qui en sont membres.

Quatre-vingt-un (81) centres faisaient partie de l'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI).

Trente-six (36) de ces centres faisaient partie à la fois de l'AAMI et du réseau ARCA.

### Répartition des centres d'artistes selon leur affiliation, Canada 2009.

	Effectif	% / Total
ARCA	133	62,16
IMAA	45	21,02
ARCA-IMAA	36	16,82
Total	214	100,00

### Répartition des centres d'artistes selon la province, Canada 2009.

Province	Effectif	% / Total
Atlantique	18	8.40
Québec	71	33.19
Ontario	58	27.11
Manitoba	10	4.67
Saskatchewan	10	4.67
Alberta	18	8.40
Colombie-Britannique	27	12.62
Nord	2	0.93
Total	214	100.00

# Annexe 1 : Les questions posées aux répondants

Voici le message et les questions qui ont circulé dans le réseau des centres d'artistes canadiens de septembre à décembre 2009.

L'Alliance des arts médiatiques indépendants (AAMI) et la Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCCC/CCCAA, ou ARCA) désirent recueillir des données sur les salaires versés aux travailleurs et travailleuses des centres d'artistes partout au Canada. Ce sondage nous permettra d'établir des moyennes nationale et régionales, afin de :

- plaider pour l'augmentation des budgets des centres d'artistes, pour qu'ils puissent rétribuer adéquatement leur personnel, selon ses compétences spécialisées;
- développer des outils pour aider les organismes à déterminer une échelle salariale appropriée aux divers postes.

Nous respectons votre vie privée. Nous vous assurons que toutes vos réponses seront traitées confidentiellement et ne seront utilisées que pour fins de statistiques.

Nous vous remercions de prendre le temps de compléter ce sondage et de nous faire parvenir vos commentaires.

## SONDAGE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nom de l'organisme : \_\_\_\_\_

Type d'organisme (diffusion, production, distribution, autre) : \_\_\_\_\_

Lieu (ville, province) : \_\_\_\_\_

Budget de fonctionnement : \_\_\_\_\_

Pour chacun des postes, veuillez compléter le tableau :

Titre du poste
Taux horaire
Heures par semaine
Moyenne d'heures supplémentaires par semaine
Ces heures sont-elles rémunérées?
Y a-t-il des avantages sociaux liés au poste?
Semaines de vacances par année
Y a-t-il un contrat pour ce poste?
Y a-t-il une évaluation régulière de la performance?
Depuis combien de temps cette personne est-elle en poste?
Cette personne est-elle un(e) artiste?

Autres commentaires :

## Annexe 2 : Taux de réponses au sondage

### A. Taux de réponses pour l'ensemble du Canada, de septembre à décembre 2009.

Note : Dans ce tableau, le « nombre total de centres ARCA et AAMI » représente des organismes individuels. Les centres n'ont été comptabilisés qu'une seule fois, même lorsqu'ils sont affiliés aux deux associations.

Province ou territoire	Nombre total de centres ARCA et AAMI	Nombre total de répondants ARCA et AAMI	Pourcentage de réponses ARCA et AAMI
Colombie-Britannique	27	14	51,9%
Alberta	18	15	83,3%
Saskatchewan	10	5	50,0%
Manitoba	10	6	60,0%
Ontario	58	26	44,8%
Québec	71	27	38,0%
Atlantique	18	13	72,2%
Territoires du Nord-Ouest et Yukon	2	2	100,0%
Canada	214	108	50,5%

**B. Taux de réponses pour les centres du réseau ARCA**

Province ou territoire	Nombre total de centres ARCA	Nombre total de répondants ARCA	Pourcentage de réponses ARCA
Colombie-Britannique	22	11	50,0%
Alberta	8	7	87,5%
Saskatchewan	8	4	50,0%
Manitoba	7	5	71,4%
Ontario	48	23	47,9%
Québec	62	24	38,7%
Atlantique	14	9	64,3%
Territoires du Nord-Ouest et Yukon	s/o	s/o	s/o
Canada	169	83	49,1%

**C. Taux de réponses pour les centres membres de l'AAMI**

Province ou territoire	Nombre total de centres AAMI	Nombre total de répondants AAMI	Pourcentage de réponses AAMI
Colombie-Britannique	10	9	90,0%
Alberta	10	8	80,0%
Saskatchewan	3	3	100,0%
Manitoba	5	2	40,0%
Ontario	25	17	68,0%
Québec	19	7	36,8%
Atlantique	6	6	100,0%
Territoires du Nord-Ouest et Yukon	2	2	100,0%
Canada	80	54	67,5%

## Annexe 3 : Le redressement des données

Voir notes explicatives en introduction

Tableau A Répartition des centres d'artistes selon leur affiliation, Canada 2009.

Province	ARCA	IMAA	ARCA-IMAA	Total
Atlantique	12	4	2	18
Québec	52	9	10	71
Ontario	33	10	15	58
Manitoba	5	3	2	10
Saskatchewan	6	2	2	10
Alberta	8	10		18
Colombie-Britannique	17	5	5	27
Nord		2		2
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>214</b>

Tableau B Répartition des centres d'artistes qui ont répondu à la consultation selon leur affiliation, Canada 2009.

Province	ARCA	IMAA	ARCA-IMAA	Total
Atlantique	7	4	2	13
Québec	20	3	4	27
Ontario	9	3	14	26
Manitoba	4	1	1	6
Saskatchewan	2	1	2	5
Alberta	7	8		15
Colombie-Britannique	5	3	6	14
Nord		2		2
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>108</b>

Tableau C Poids pour le redressement du nombre de centres répondants, Canada 2009.

Province	ARCA	IMAA	ARCA-IMAA	Total
Atlantique	1.71	1.00	1.00	1.38
Québec	2.60	3.00	2.50	2.63
Ontario	3.67	3.33	1.07	2.23
Manitoba	1.25	3.00	2.00	1.67
Saskatchewan	3.00	2.00	1.00	2.00
Alberta	1.14	1.25		1.20
Colombie-Britannique	3.40	1.67	0.83	1.93
Nord		1.00		1.00
<b>Total</b>	<b>2.46</b>	<b>1.80</b>	<b>1.24</b>	<b>1.98</b>

## Annexe 4 : Examen de la représentativité au Québec

Notes sur les réponses combinées de AAMI-ARCA  
par Guy Gauthier, sociologue, le 18 mai 2010

### Introduction

C'est au Québec où le taux de réponse aux questionnaires est le plus faible bien que celui de l'Ontario ne soit guère plus élevé. Pour avoir une idée de la représentativité des répondants du Québec, nous avons comparé les caractéristiques des centres d'artistes et des employés de ces centres avec les résultats d'une étude en 2004-2005 dont le taux de participation atteignait presque 80 %. Il faudra être prudent lors de l'interprétation des données. Voici les réserves dont il faut tenir compte.

### A) Les employés

L'importance relative des artistes reste la même d'une période à l'autre alors qu'en 2009 les employés des centres ont plus d'ancienneté, travaillent moins d'heures à un meilleur taux horaire qu'en 2004-05.

	2004-2005	2009
<hr/> <b>Les employés</b> <hr/>		
Artistes	55%	56%
<hr/>		
Ancienneté moyenne	3,7 ans	4,2 ans
Moins d'un an	31%	26%
1 à 2 ans	31%	29%
3 à 4 ans	14%	14%
5 à 10 ans	14%	22%
Plus de 10 ans	10%	9%
Tous	100%	100%
<hr/>		
Heures travaillées en moyenne	28,4	25,7
15 heures et moins	11%	16%
De 16 à 29 heures	33%	46%
30 heures et plus	56%	38%
Tous	100%	100%
<hr/>		
Salaire horaire en moyenne	14,61 \$	16,35 \$
Moins de 13,00\$	33%	19%
13,01 à 17,00\$	42%	33%
17,01\$ et plus	25%	49%
Tous	100%	100%
<hr/>		

## B) Les centres d'artistes

En regard des centres d'artistes, le budget total diffère légèrement 5 ans plus tard : les centres dont le budget total dépasse plus de 300 000 \$ sont relativement moins nombreux. De plus, il y a moins d'employés par centre.

	2004-2005	2009
Les centres ayant répondu	45	27
Budget total	199 736,00 \$	183 215,00 \$
Moins de 100,000\$	22%	19%
100,001 à 200,000\$	36%	50%
200,001 à 300,000\$	22%	23%
Plus de 300,000\$	20%	8%
	100%	100%
Nb d'employés en moyenne	4,7	3,8
Nombre d'employés		
1 à 5	42%	96%
6 à 10	27%	4%
11 à 20	16%	0%
Plus de 20	16%	0%
	100%	100%

## Annexe 5 : Titres des postes et méthode de classification

Tous les postes ont été classifiés selon quatre catégories, comme on l'a vu au Tableau 2 :

1. DIR : les postes de direction. Il n'y a le plus souvent qu'un seul poste de ce type par centre, mais certains centres ont un partage des tâches « égalitaire » et ont donc deux (ou plus) postes de ce type.
2. RESP : les postes de responsables d'un secteur d'activités en particulier.
3. ADM : les postes d'administration.
4. SOU : les postes de soutien.

On remarquera que certains titres de postes sont présents dans plus d'une catégorie. En effet, la définition de tâches et les responsabilités pour chaque poste ne sont pas les mêmes d'un centre à l'autre.

On trouvera ici un recensement (en français, puis en anglais) de tous les titres de postes qui ont été fournis dans les réponses au sondage, classés selon les catégories énoncées plus haut.

DIR (Direction)  
Coordination artistique  
Coordonnateur général  
Coordonnateur/coordonnatrice  
Coordonnatrice à la programmation  
Coordonnatrice administrative  
Coordonnatrice aux relations publiques et communautaires  
Direction  
Direction générale

*Administrative/planning coordinator*  
*Artistic Director*  
*Artistic Director/CEO*  
*Co-ED*  
*Coordinator*  
*Development Director*  
*Director*  
*Director/Curator*  
*Distribution Director*  
*Executive Director*  
*Facility Director*  
*Festival Director*  
*Gallery Coordinator*  
*General Manager*  
*Head Technician*  
*Interim Director*  
*Manager*  
*Office Manager*  
*Operations Coordinator*  
*Operations Director*  
*Operations Manager*  
*Production Coordinator*  
*Program Director*  
*Technical Director*

RESP (Responsable de secteur)  
Chef d'atelier  
Commissaire  
Communications  
Coordination artistique  
Coordination de la programmation  
Coordonnatrice administrative  
Coordonnatrice des expositions  
Directeur Technique – équipements  
Directeur technique – montage  
Direction artistique  
Direction technique  
Directrice de la programmation  
Éducatrice en art  
Réalisateur multimédia  
Responsable de la distribution  
Responsable de la levée de fonds  
Responsable des communications  
Responsable des TI  
Spécialiste en documentation

*Artistic Coordinator*  
*Artistic Director*  
*Cinematheque Operations Coordinator*  
*Collection Manager*  
*Communications Coordinator*  
*Communications Manager*  
*Coordinator Education*  
*Creative Director*  
*Curator*  
*Director of Philanthropy*  
*Distribution Manager*  
*Distribution Services Coordinator*  
*Exhibitions/Education Manager*  
*First Film Mentor*  
*Gallery Coordinator*

*Marketing and Communications Coordinator*  
*Marketing & Outreach Officer*  
*Membership Coordinator*  
*Ops, Programming, Distro, Production coordinators*  
*Operations Manager*  
*Producer /Program Director*  
*Production Coordinator*  
*Production Programs Coordinator*  
*Production Supervisor*  
*Program*  
*Program and Outreach Coordinator*  
*Program Co-ordinator*  
*Program Manager*  
*Program Officer*  
*Programing and Communications Coordinator*  
*Programming Coordinator*  
*Programming Director*  
*Publicity & Promotions Director*  
*Restoration and Collections Director*  
*Senior Mobile Researcher*  
*Technical Coordinator*  
*Technical Coordinator Post-Production*  
*Technical Coordinator Production*  
*Technical Director*  
*Technical Director/Programmer*  
*Technologist*  
*Training & Outreach Programs Coordinator*  
*Youth Coordinator*

ADM (Administration)  
 Adjointe administrative  
 Coordination administration  
 Direction administrative  
 Pigiste à l'administration

*Accountant*  
*Administration*  
*Administration Officer*  
*Administrative Coordinator*  
*Administrative Director*  
*Administrator*  
*Bookkeeper*  
*Finance Administrator*  
*Finance Manager*  
*Financial Co-ordinator*  
*Office Coordinator*

SOU (Soutien)  
 Accueil et archivistique  
 Adjoint direction

Adjoint en production  
 Adjointe administration  
 Agent de communication  
 Agent de développement  
 Agente aux services au membre  
 Agente de diffusion  
 Assistant à la coordination  
 Assistant à la coordination artistique  
 Assistant administratif et préposé référence  
 Assistant au directeur technique – équipements  
 Assistante  
 Assistante à la Programmation  
 Chargé de projet  
 Coordonnateur aux ventes et aux activités de distribution  
 Coordonnateur des ateliers  
 Coordonnatrice du club  
 Préposé à l'accueil  
 Réceptionniste et commis de bureau  
 Stagiaire multimédia  
 Technicien  
 Technicien atelier  
 Technicien d'exposition  
 Technicien numérique  
 Technicien photo  
 Technicien vidéo  
 Webmestre

*Administrative Assistant*  
*Assistant Director*  
*Box Office Staff*  
*Communications Assistant*  
*Coordinator*  
*Development Administrator*  
*Development Assistant*  
*Digital Production Coordinator*  
*Distribution Assistant*  
*Distribution Associate*  
*Dubbing Technician*  
*Engagement Coordinator*  
*Equipment Coordinator*  
*Equipment Manager*  
*Facilities Coordinator*  
*Film Production Coordinator*  
*Gallery Assistant*  
*Gallery Attendant*  
*Guest Services*  
*Internet Technician*  
*Internship/Projects Coordinator*  
*Media Centre Coordinator*  
*SOU (...)*  
*Member Services*  
*Membership Coordinator*  
*Membership Services Coordinator*  
*Outreach Coordinator*

*Print Production Coordinator*  
*Production Assistant*  
*Production Technical Associate*  
*Program Assistant*  
*Projectionist*  
*Publicity and Print Traffic*  
*Publishing Assistant*  
*Resource Centre Coordinator*  
*Sales Administrator*  
*Server Administrator*  
*Studio Coordinator*

*Studio Intern*  
*Studio Technician*  
*Submissions and Outreach Coordinator*  
*Technical Support*  
*Technician*  
*Technologist*  
*Theatre Managers*  
*Video Technician*  
*Workshop Coordinator*  
*Youth/Community Outreach Administrator*

## **Annexe 6 : Sommaire des commentaires fournis par les répondants**

### **En général :**

Les centres ont rapporté souffrir d'une pénurie de personnel. On mentionne souvent qu'un employé supplémentaire ferait une différence majeure.

Un centre a illustré ce besoin de faire le maximum avec des ressources minimales. Cela crée une atmosphère survoltée de « salle d'urgence », l'organisme ne se maintenant à flots que par le dévouement de son personnel.

### **Salaires et capacité organisationnelle :**

Plusieurs commentaires ont mentionné que le personnel et les conseils d'administration essaient de faire l'équilibre entre les capacités organisationnelles et les activités d'une part, et les heures de travail et le salaire d'autre part. Malgré cette volonté, les organismes constatent que « le budget ne permet pas » des augmentations de salaire basées sur la performance.

Des centres ont noté que la différence de rémunération entre les postes de direction et les autres ne reflètent pas les responsabilités beaucoup plus grandes de la direction, et indiquent une volonté de pouvoir augmenter la rémunération de ces postes.

Un centre a mentionné que ses employés ont récemment été augmentés à 17 \$ de l'heure, après des négociations ardues avec son conseil d'administration. Selon les employés, le salaire antérieur, de 12 \$ à 16 \$ l'heure, ne tenait compte ni de leurs qualifications, ni de leur expérience, ni des exigences et des responsabilités du poste.

Un centre a mentionné faire des efforts particuliers depuis 2007 afin d'augmenter son personnel et ses salaires, et de développer des politiques de ressources humaines selon les recommandations émises par le RCAAQ.

Des centres ont mentionné la dynamique déplorable incitant à consacrer les ressources aux artistes exposants, au détriment des conditions salariales des employés.

Des centres ont mentionné qu'ils tentent de donner un maximum de flexibilité à leurs employés et leurs permettent de profiter des ressources et des ateliers pour leurs projets personnels, afin de compenser pour les salaires inadéquats.

### **Temps supplémentaire :**

On a mentionné que le principe de « reprendre du temps » pour compenser le temps supplémentaire effectué est souvent inefficace, parce que le calendrier des activités ne comporte pas de périodes tranquilles où les employés pourraient récupérer ce temps, qui finit par être donné à l'organisme.

D'autres centres ont mentionné qu'ils font des efforts particuliers pour limiter le temps supplémentaire à deux ou trois heures par semaine, afin de favoriser la rétention du personnel.

### **Particularités régionales :**

À l'automne 2009, les centres de Colombie-Britannique commençaient déjà à évaluer l'impact des coupures annoncées pour 2010. Un centre prévoyait une coupure de 35 000 \$ dans ses

revenus de source provinciale. Depuis ce sondage, plusieurs centres ont rapporté avoir coupé des postes et fait passer leur personnel d'un horaire à temps plein à un horaire à temps partiel, afin de composer avec le manque à gagner.

Les centres du Québec rapportent recourir fréquemment aux programmes d'Emploi-Québec afin de subventionner une partie du salaire de leurs employés. Les centres voudraient garder ces employés en poste et donc profiter de la formation qu'ils leur ont donné, mais ne peuvent le faire parce que ces programmes d'emploi sont de durée limitée et que les salaires offerts sont trop bas. Cette situation est aussi courante dans d'autres provinces, en relation avec les programmes d'emploi fédéraux.

Selon plusieurs répondants de cette province, les lois concernant le travail au Manitoba sont orientées vers les droits de l'employé et établissent des standards minimum dans plusieurs domaines, y compris le temps supplémentaire.

**D'autres observations :**

Des centres ont mentionné que leur estimé du temps supplémentaire fluctue considérablement.

Des centres ont mentionné recourir fréquemment aux emplois d'été et aux stages d'étudiants.

Quelques centres ont mentionné que l'évaluation du personnel prend souvent la forme d'auto-évaluations.

Un centre a mentionné partager un poste à temps plein en deux postes à temps partiel. Un autre confie le développement du membership et la levée de fonds à des ressources externes.

Un centre a mentionné que les gens de son personnel qui ont le statut d'Indien peuvent accéder à des ressources supplémentaires par le biais du ministère des Affaires indiennes et du Nord.

Un centre a mentionné que ses postes, sauf ceux de la direction, sont régis par une entente collective avec la National Association of Broadcast Employees and Technicians.

Les transitions, le changement et les crises organisationnelles (pour des raisons non-spécifiées) ont été mentionnés comme des problèmes récurrents dans plusieurs organismes.

## Annexe 7 : Crédits

### L'équipe du projet

Démarrage du projet et questionnaire : **Jennifer Dorner** et **Daniel Roy**

Programmation informatique du sondage : **Stefan Schulz**

Suivi et compilation de données : **Claudie Lévesque**

Compilation et traitement des données, textes et traduction : **Timothy Dallett** et **Daniel Roy**

Consultant en statistiques et analyse des résultats : **Guy Gauthier**, sociologue

### Artist-Run Centres and Collectives Conference / Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCCC/CCCAA, ou ARCA)

Direction : Daniel Roy

### Comité ARCA sur les conditions de travail, 2009-10 :

Lori Blondeau (Plains Artist-Run Centres Association)

Todd Janes (Alberta Association of Artist-Run Centres)

Bastien Gilbert (Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec)

### Independent Media Arts Alliance / Alliance des arts médiatiques indépendants (IMAA/AAMI)

Direction nationale : Jennifer Dorner

Direction nationale par intérim : Timothy Dallett

Coordination administrative : Claudie Lévesque

### Comité AAMI sur les conditions de travail, 2009-10 :

Chris Spencer-Lowe (Atlantic Filmmakers' Cooperative), président

Maureen Bradley

Laura Margita (PAVED Arts)

John Murchie (Faucet Media Arts)

ARCA

C.P. 125, succ. C,

Montréal (Québec) Canada

H2L 4J7

[www.arccc-cccaa.org](http://www.arccc-cccaa.org)

IMAA/AAMI

6560, avenue de l'Esplanade, #304

Montréal (Québec) Canada

H2V 4L5

[www.imaa.ca](http://www.imaa.ca)