



J

Jun 2022

La culture, le cœur du Québec : une coalition et un plan d'action en faveur des ressources humaines des arts et de la culture.

La Coalition demande la mise en place urgente d'un plan d'action gouvernemental pour les ressources humaines en culture.

LA COALITION

La Coalition La culture, le cœur du Québec a pour but de faire reconnaître et de promouvoir le secteur artistique et culturel. Elle revendique, pour contribuer à la relance du secteur suite à la pandémie de COVID-19, la mise en place d'actions concertées dans le cadre des politiques gouvernementales des instances de la culture, de l'emploi et de l'éducation afin de soutenir les ressources humaines des arts et de la culture.

La Coalition souhaite que le rôle des arts et de la culture soit pleinement reconnu et que ces derniers soient soutenus à la mesure de leur importance sociale, identitaire et économique. Dans un contexte où les modèles économiques du secteur culturel sont mis à mal par des mois de pandémie et où l'indexation des prix à la consommation influencera les habitudes des publics, nous devons conclure que la situation de crise devant laquelle nous nous trouvons ne sera pas passagère.

La première version de ce plan d'action a été approuvée par plus d'une cinquantaine d'organismes. Représentant 150 000 artistes, artisans et travailleurs culturels de tous les secteurs des arts et de la culture du Québec, ces organismes reconnaissaient dès 2017 l'imminence de la crise en matière de ressources humaines dans le secteur culturel. La crise est maintenant actuelle et elle heurte les milieux de plein fouet en cette période de relance. Notre Coalition appuie et se nourrit du travail mené par d'autres organismes pour faire face à cette crise, par exemple la démarche Culture en action de Compétence culture. Nous souhaitons la mobilisation de l'ensemble des forces vives du secteur autour de cet enjeu crucial.

NOS AMBITIONS

Que le secteur des arts et de la culture :

- Soit reconnu dans tout le Québec comme un secteur économique essentiel et innovant.

- Dispose des ressources compétitives au maintien de son succès sur les marchés locaux, nationaux et internationaux.
- Obtienne un soutien plus élevé qui réponde aux besoins du développement professionnel des artistes, des artisan.e.s et des travailleur.es culturel.le.s dans l'ensemble des régions du Québec, incluant la reconnaissance du travail invisible.
- Puisse offrir à tous les travailleurs et travailleuses culturel.les, peu importe leur statut, des protections en matière de santé et sécurité au travail, en matière salariale et en matière de prévention du harcèlement.
- Soit en mesure d'offrir des conditions de rémunération concurrentielles pour faire face à la pénurie de ressources humaines, aux transformations des pratiques et de l'emploi, à la forte concurrence mondiale et aux exigences du numérique.

UN PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

La priorité de la Coalition concerne les enjeux et besoins des ressources humaines en arts et en culture. Elle veut contribuer à ce que les particularités de ces ressources soient prises en compte dans la conception des mesures de soutien et dans l'attribution des aides gouvernementales pour assurer leur plein développement et l'accomplissement optimal de leur rôle social, identitaire et économique.

Dans le sillage de la pandémie de COVID-19 et la relance, la pénurie de ressources humaines qui était anticipée lors de la création de la Coalition en 2017 est maintenant d'une actualité criante. Les conséquences de la pandémie sur le secteur de la culture se trouvent ainsi aggravées par cette situation. Le caractère atypique des emplois dans notre secteur et la dépendance de nos organismes à un financement par projet offrant peu de sécurité aux travailleurs et travailleuses sont, parmi d'autres critères, des facteurs qui fragilisent le milieu de la culture.

La Coalition demande la mise en place urgente d'un plan d'action gouvernemental pour les ressources humaines en culture. Ce plan devra comprendre un ensemble de stratégies, d'actions et d'investissements afin que les arts et la culture demeurent un secteur stratégique et performant dans un environnement professionnel qui connaît des transformations majeures.

CE QUE SONT LES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE

Le profil d'emploi atypique des artistes est caractérisé par une très forte proportion de travailleurs autonomes, un besoin constant de formation, des horaires et des lieux de travail atypiques. Malgré une scolarisation élevée, peu de filets sociaux existent¹.

Les ressources humaines en arts et en culture comprennent des artistes reconnu-e.s par la loi sur le statut de l'artiste² et des travailleur.e.s culturel.le.s assurant les diverses fonctions qui soutiennent les arts et la culture.

Tant les artistes et les artisans que les travailleur.e.s culturel.le.s peuvent cumuler des statuts

d'emploi divers. Les travailleur·e·s autonomes tirent leurs revenus provenant d'honoraires ou de cachets, de la vente d'œuvres, de spectacles ou de services. Les salarié·e·s occupent des emplois permanents ou des emplois temporaires, à temps plein ou à temps partiel. Toutes et tous peuvent travailler à contrat ou sur commande.

Tous ces statuts d'emplois peuvent être précaires, c'est-à-dire comporter des risques liés aux conditions de pratique ou d'emploi, et des lacunes en termes de protection sociale. Cette précarité s'est accentuée durant les premières années de la pandémie de COVID-19 et cette absence de sécurité ne fait que complexifier l'embauche et la rétention. La majorité des emplois en culture sont atypiques, se distinguant ainsi fortement de l'emploi salarié régulier à temps plein comportant l'ensemble des protections sociales en usage au Québec et au Canada.

¹ *Portrait du soutien financier gouvernemental aux organismes en arts et lettres au Québec*, étude réalisée par Art Expert pour le ministère de la Culture et des Communications, 2016, page 8 et 9.

² *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste (no 35)*

L'économie des arts repose sur une structure résiliente de sa main-d'œuvre, sur un partage de ressources et sur le soutien des associations disciplinaires [...] Une main-d'œuvre hautement scolarisée et une chaîne d'emploi atypique trouvent leur application dans l'artiste qui crée, le producteur ou la compagnie de production qui prend en charge les projets de l'artiste, puis le diffuseur qui les diffuse. Autour de cette triade gravite une pléiade de travailleurs culturels qui agissent comme gestionnaires, soutiens logistiques, soutiens techniques, références pour un secteur, formateurs, etc. Et, fait important, tous sont interdépendants. Lorsqu'un maillon est modifié, les autres en ressentent nécessairement les effets. Cette main-d'œuvre se divise en deux groupes : les artistes et les travailleurs culturels³.

PISTES D'INTERVENTION

1.1 LA RECONNAISSANCE DES MÉTIERS, DES PROFESSIONS, DES STATUTS D'EMPLOI ET DE LEUR CONTRIBUTION À LA SOCIÉTÉ

Valorisation effective des ressources humaines en culture

- Dégager du financement pour permettre au secteur culturel de mener une veille quant aux données d'emploi pour mieux documenter la pénurie et la rareté de la main d'œuvre.
- Créer un bureau consacré au secteur des arts et de la culture pour traiter et diffuser le dénombrement des travailleur-e-s et les besoins d'études sur les emplois atypiques dans le marché du travail (IMT).
- Reconnaître le bassin réel de travailleurs et travailleuses dans le domaine des arts et de la culture et orienter l'action et l'investissement des différents ministères en fonction de ces données harmonisées.
- Rendre accessibles les mesures de soutien gouvernemental à l'ensemble des statuts d'emploi.
- Poursuivre les efforts promotionnels pour valoriser la diversité des métiers et des professions en arts et en culture ainsi que leur contribution socioéconomique.
- Augmenter le soutien au rayonnement local, national et international des artistes et des organismes culturels.
- Poursuivre les efforts d'encadrement législatif du statut de l'artiste et assurer une implantation efficace et juste de la nouvelle loi.

³ *Portrait du soutien financier gouvernemental aux organismes en arts et lettres au Québec*, étude réalisée, par Art Expert pour le ministère de la Culture et des Communications, 2016, page 8.

Les emplois sont le maillon le plus fragile du modèle d'affaires des organismes à l'étude. Cette ressource, essentielle à la consolidation des secteurs, est rarement permanente (9 emplois sur 10 sont temporaires) et peu de moyens financiers lui sont consacrés⁴.

L'instabilité dans l'emploi, notamment dans les nombreux emplois saisonniers, façonne également l'image du secteur. Ils sont aussi caractérisés par une définition de tâches qui couvre souvent plusieurs types de compétences⁵.

PISTES D'INTERVENTION

2.1 DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN POUR LES ARTISTES ET LES TRAVAILLEUR·E·S AUTONOMES

Filet social, assurances, mesures fiscales et rémunération

- Mettre urgemment en place des mesures de soutien ou un filet de sécurité sociale pour les artistes et pour les travailleur·e·s culturel·le·s entre deux contrats, ainsi que pour soutenir le maintien en activité ou en emploi.
- Mettre en place un programme d'assurances collectives et un fonds de retraite pour les artistes et les travailleur·e·s culturel·le·s et en faciliter l'accès à ceux qui n'en bénéficient pas.
- Établir des normes du travail adaptées à la situation des travailleur·e·s autonomes.
- Assurer l'accès à des mesures fiscales avantageuses pour tous les statuts d'emploi.

Soutien aux carrières : intégration, développement et création, promotion

- Soutenir le développement de programmes de stages rémunérés afin de mieux intégrer la relève aux milieux professionnels.
- Favoriser le développement de carrières et la création d'emplois en culture par des investissements dans des créneaux émergents.
- Créer un outil de promotion des carrières visant à soutenir le développement professionnel des artistes et des travailleur·e·s autonomes.

⁴ Idem, sommaire exécutif, pages ii.

⁵ Idem, page 9.

2.2 DES MESURES ASSURANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

- Inclure dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tous les contextes de pratique des différentes professions (auditions, entraînements, répétitions, montages d'exposition, etc.), que ce soit en ligne ou en présentiel.
- Créer un programme d'investissement spécifique pour la mise à niveau sécuritaire des infrastructures et des équipements.

2.3 DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN À L'EMPLOYABILITÉ

Soutien aux emplois

- Établir des mesures d'indexation annuelle du financement des organismes.
- Améliorer les programmes de subventions salariales pour répondre à la réalité du secteur.
- Considérer la mise en place de mesures pour assurer l'équité salariale dans le milieu du culturel, peu importe la taille des organismes.
- Simplifier les mécanismes gouvernementaux qui régissent l'embauche d'artistes et d'expert.e.s étrangè-re-s temporaires.
- Stimuler l'embauche des personnes issues de groupes sous-représentés par des mesures qui incitent les employeurs à les prioriser et accompagner les employeurs du secteur de la culture dans leurs efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Assurer des crédits aux organismes gouvernementaux soutenant la culture pour qu'ils puissent soutenir les organismes durant les périodes de succession à la direction générale ou à des postes névralgiques pour lesquels la perte de compétences constituerait un enjeu important.

L'artiste doit voir lui-même à sa formation continue...⁶.

Les travailleurs culturels comptent parmi eux une diversité notable de corps de métiers et de spécialisations⁷.

PISTES D'INTERVENTION

3.1 DÉVELOPPEMENT CONTINU DES COMPÉTENCES DES RESSOURCES HUMAINES

Formation continue et développement professionnel

- Augmenter les crédits du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale attribués à la formation continue dans les différentes régions du Québec afin qu'elles répondent aux réels besoins du secteur.
- Adapter et rendre accessibles partout sur le territoire l'ensemble des programmes de formation continue en culture.
- Assurer la rémunération des artistes et des travailleurs et travailleuses autonomes lorsqu'ils s'inscrivent à des programmes de formation continue.

Filières de formation

- Développer des filières de formation cohérentes pour les carrières artistiques, incluant des niveaux préparatoires et de la formation supérieure afin d'assurer une adéquation entre formation, compétences et emploi.

CONCLUSION

Au nom des quelques 150 000 artistes, artisan·e·s et travailleur·e·s culturel·le·s du Québec, la Coalition La culture, le cœur du Québec revendique la mise en place d'actions concertées dans le cadre des politiques gouvernementales des instances de la culture, de l'emploi et de l'éducation afin de soutenir les ressources humaines des arts et de la culture. Rappelons que les artistes, les artisan.e.s et les travailleur.e.s culturel.le.s contribuent de façon importante à l'économie ainsi qu'au rayonnement du Québec.

⁶ Idem, pages 8 et 9.

⁷ Idem, page 9.

