

# Caractéristiques des Centres et des emplois des Centres d'artistes autogérés du Québec membres du RCAAQ en 2004-05



## Table des matières

Préambule.....	5
Méthode et présentation du Contenu.....	7
1.-Centres d'artistes.....	9
1.1 Budget total et masse salariale .....	9
1.2 Employés et travailleurs autonomes.....	11
1.3 Domaine d'activité des Centres d'artistes.....	13
1.4 Répartition régionale .....	13
En résumé.....	14
2.-Employés des centres artistes.....	16
2.1 Salaires .....	16
2.2 Temps de travail .....	17
2.3 Professions .....	18
2.4 Programme d'emploi.....	20
2.5 Statut d'artiste .....	20
2.6 Profil sociodémographique des employés.....	21
En résumé.....	23
Conclusion.....	25
Bibliographie.....	27
Annexe .....	28
Questionnaire .....	28



## **Préambule**

Lorsque la Grande Bibliothèque a lancé un appel d'offres en 2005 pour son poste de directeur de la programmation, la description des tâches et les qualifications demandées correspondaient tout à fait à celles d'un directeur artistique, administratif ou général d'un centre d'artistes. On lui demandait de concevoir, élaborer, planifier, mettre en œuvre la mise en valeur des collections au moyen d'expositions et d'activités publiques et éducatives, ainsi que de la production de catalogues afférents à la mise en valeur. Au chapitre des qualifications, il fallait faire la preuve d'un diplôme universitaire en histoire de l'art, gestion culturelle; avoir cinq ans d'expérience en planification et réalisation d'expositions majeures; une expérience significative en organisation de programmes de colloques, conférences et séminaires dans le milieu culturel; la connaissance de logiciels de bureautique, de l'anglais et de l'environnement gouvernemental et un excellent français. Le traitement salarial offert : 72 444 \$ à 88 196 \$. Il fallait aussi faire état d'une expérience équivalente dans un poste similaire, ce qui explique bien sûr le niveau de salaire offert. Toutefois, cette nomenclature des qualifications ne correspond-elle pas grosso modo aux tâches souvent exécutées dans la plupart des centres d'artistes : planifier et organiser des expositions, des conférences, des séminaires, des colloques, au moins dix mois par année, une ou deux ou trois personnes étant en charge de ces vastes programmes? Offrir des activités éducatives n'est-il pas le lot de plusieurs centres? Produire des catalogues, n'est-il pas la règle dans les centres d'artistes qui en publient en moyenne soixante-cinq par année? Or, le salaire moyen offert à celles et ceux qui occupent des postes de direction ou de coordination dans les centres d'artistes autogérés n'atteint même pas le tiers d'une tâche similaire dans une institution d'État. C'est ce que nous démontrent les résultats qui vous sont livrés dans le présent document.

À défaut toutefois d'atteindre les avantages offerts à celles et ceux qui ont choisi un poste régulier dans la fonction publique, les responsables des centres d'artistes, du RCAAQ et même de la Conférence des collectifs et des centres d'artistes autogérés (ARCCC/CCCAA) disposeront à l'avenir d'éléments comparatifs qui permettront de mieux travailler à l'amélioration de la situation financière des employés des centres.



## Méthode et présentation du Contenu

Cette enquête a été réalisée entre février 2005 et juin de la même année auprès des cinquante-huit centres d'artistes membres du Regroupement. Elle faisait suite à une commande du conseil d'administration du RCAAQ, désireux de connaître la situation réelle de l'emploi, les dernières données disponibles à ce sujet remontant à 1999<sup>1</sup>. On demandait aux répondants de donner des informations touchant l'année 2004-2005 de leurs opérations, en utilisant certaines des données statistiques qu'ils fournissent annuellement au Conseil des arts et des lettres du Québec.

Le Conseil des arts et des lettres a publié récemment un numéro des *Constats du CALQ* qui traite de **L'emploi et la rémunération dans les organismes artistiques en 2003-2004**<sup>2</sup>. Parmi les six secteurs examinés, il y a celui des *Centres d'artistes en arts visuels et en arts médiatiques*. Pouvoir comparer ces six secteurs et y situer les centres d'artistes est le principal mérite de ce numéro, mais en même temps sa limite puisqu'il ne peut traiter par exemple dans le détail de l'emploi et de la rémunération de chacun de ces secteurs. Ainsi, la particularité de la présente étude est d'examiner cet aspect et de traiter de renseignements comme le statut d'artiste des travailleurs, l'ancienneté dans l'organisme ou l'âge des travailleurs que ne recueille pas le CALQ<sup>3</sup>. Nous décrirons également le profil économique des centres d'artistes. Bien que l'ordre de grandeur est respecté, les résultats ne sont pas tout à fait comparables. La raison est qu'il n'y a que 33 centres qui appartiennent aux deux études sur les 63 du CALQ et les 45 du RCAAQ. Cet écart est suffisant pour faire en sorte que les résultats ne soient pas comparables. Par exemple, la somme des budgets des 63 centres d'artistes en arts visuels et en arts médiatiques qui reçoivent une subvention du CALQ est d'environ 17 millions alors qu'il est de 9 millions pour les 45 centres d'artistes du RCAAQ qui seront décrits dans ce rapport. Cette situation est embarrassante. La compréhension à la base qu'ont le CALQ et le RCAAQ de l'état de la situation des centres d'artistes ne peut pas être la même et les observations que fait le CALQ dans son *Constat* ne peuvent pas nous être d'une grande utilité.

---

<sup>1</sup> Voir bibliographie en annexe.

<sup>2</sup> Hardy G., *L'emploi et la rémunération dans les organismes artistiques en 2003-2004*, **Constats du CALQ**, no 11, mars 2006. Conseil des arts et des lettres du Québec.

<sup>3</sup> Voir Questionnaire en annexe.

Quarante-cinq centres membres du RCAAQ ont donc répondu à notre enquête sur une possibilité de 58 à l'époque. Il s'agit donc d'un taux de réponse de près de 80%. Nous remercions toutes celles et ceux qui ont pris quelques minutes de leur temps pour compléter le formulaire. Et nous nous excusons auprès de tous que certaines questions aient parfois manqué de clarté. Guy Gauthier, sociologue, a agi comme consultant. Il a vérifié la qualité des réponses et conçu la base de données qui regroupe les formulaires complétés. Les graphiques sont l'œuvre de Benoit Bourdeau et l'analyse et les commentaires sur les données, compris dans ce Bulletin, ont été effectués par Bastien Gilbert.

Les résultats sont présentés sous deux grandes rubriques. Une première regroupe des informations sur les centres d'artistes eux-mêmes. Après avoir établi l'importance économique des centres d'artistes et de sa masse salariale, ceux-ci sont classés selon la taille de leur budget et de leur masse salariale, le nombre de leurs employés et de leurs travailleurs autonomes. Finalement, les centres d'artistes sont départagés en domaine d'activités et réparties par grandes régions au Québec.

La deuxième partie examine la situation des travailleurs eux-mêmes, et en particulier les employés des centres d'artistes puisque peu de renseignements s'adressaient aux travailleurs autonomes. Nous débutons cette seconde partie en décrivant les classes de salaire. Le montant des salaires est généralement fonction du temps travaillé et du type d'emplois. Nous examinerons donc combien d'employés sont permanents ou temporaires, combien sont à temps complet ou à temps partiel, et ce qu'ils font, gestionnaire ou personnel de soutien. Nous terminons cette seconde partie par le profil sociodémographique des employés (sexe, âge, ancienneté, répartition régionale).



# 1.-Centres d'artistes

## 1.1 Budget total et masse salariale

Afin d'avoir une idée générale de la situation financière des centres d'artistes, nous leur avons demandé le montant de leur budget total pour l'année, soit le montant le plus élevé des revenus ou des dépenses. Cet indicateur permet d'observer la variation de la taille des centres d'artistes, et éventuellement de dégager certaines caractéristiques liées à la variation de cette taille.

Un deuxième indicateur a été retenu, la somme versée uniquement en salaire (incluant les contributions de l'employeur). Nous pourrions ainsi calculer la part de la masse salariale dans le budget total et sa relation au budget total.

Tableau 1  
Description de la masse salariale et du budget total des centres d'artistes, année 2004-05

Travailleurs	somme total	moyenne	(n)
Masse salariale	3,559,519 \$	79,100 \$	45
Budget total	8,988,143 \$	199,736 \$	45

L'ensemble des 45 centres d'artistes gère un budget de 9 millions de dollars. Le budget type d'un centre d'artistes est de 200 mille dollars. La masse salariale se chiffre à 3,6 millions de dollars et représente 39,6 % du budget total des 45 centres.

Aux fins de comparaison, en 2003-2004, selon des données de l'Observatoire de la Culture et des Communications, le budget total des 43 musées soutenus par le ministère de la Culture et des Communications est de 116,4 millions de dollars et leur masse salariale s'élève à 42,7 millions de dollars. La masse salariale représente 42,6%.

La grosseur du budget et de la masse salariale n'est pas nécessairement la même d'un centre à l'autre. Pour le savoir, les budgets et les masses salariales ont été regroupés en quatre classes.

Tableau 2  
Répartition des centres d'artistes selon les niveaux de budget et de masse salariale,  
année 2004-05

Budget	Nombre de centres	Nombre de centres	Masse salariale
Moins de 100 000 \$	8	10	Moins de 40 000 \$
100 001 à 200 000 \$	21	16	40 001 à 80 000 \$
200 001 à 300 000 \$	8	10	80 001 à 120 000 \$
Plus de 300 000 \$	8	9	Plus de 120 000\$
(n)	45	45	(n)

En fait, les montants des budgets (partie gauche du tableau) et des masses salariales (partie droite du tableau) varient considérablement. La moyenne n'est pas un très bon indicateur. Deux centres sur cinq (21) affichent un budget qui varie entre 100 et 200 mille dollars, le budget d'un centre sur cinq se situe en dessous de 100 mille dollars et un autre centre sur cinq se situe au-dessus de 200 mille dollars et en dessous de 300 mille dollars. Se détachent des autres centres ceux (1 sur 5) dont le budget est supérieur à 300 mille dollars.

La répartition des centres selon la masse salariale suit le même pattern. Pour le plus grand nombre de centres (16) la masse salariale varie entre 40 et 80 mille dollars. Il y a autant de centres dont la masse salariale se situe dans les catégories attenantes alors que la masse salariale de neuf centres est nettement plus élevée, au dessus de 120 mille dollars.

Il faut être prudent cependant en interprétant les données de ce tableau qui présente en parallèle le budget et la masse salariale. Il n'est pas assuré par exemple que huit des neuf centres d'artistes dont la masse salariale est de plus de 120 mille dollars soient ceux dont le budget dépasse 300 mille dollars. Après avoir fait vérifier la relation entre la masse salariale et le budget total (analyse de régression linéaire), il appert qu'en multipliant par 2,37 la masse salariale d'un centre d'artiste, on obtient son budget total. Qu'un centre d'artistes administre un petit ou un gros budget, sur le grand nombre l'importance relative du poste « salaire » demeure le même, et la masse salariale est un bon prédicteur du budget total du centre. Il devient donc important de connaître la situation de l'emploi des centres d'artistes.

## 1.2 Employés et travailleurs autonomes

Les centres d'artistes embauchent différentes catégories de travailleurs dont le statut (employé ou travailleur autonome), le type ( permanent temporaire, temps plein, temps partiel, régulier ou subventionné ), le statut professionnel (artiste, non artiste) et le rôle et la responsabilité (gestionnaire, soutien) est variable. Dans la deuxième partie de ce document, nous en dessinerons le profil.

Pour le moment, nous ne distinguerons ici que les travailleurs qui sont employés des centres et les travailleurs autonomes. La raison est que, pour les travailleurs autonomes, nous ne savons que leur nombre par centre alors que pour les autres travailleurs, en plus des caractéristiques ci-dessus, nous connaissons leur salaire annuel, leur ancienneté, leur sexe et leur âge.

Tableau 3  
Nombre de travailleurs autonomes et d'employés pour l'ensemble des centres d'artistes, année 2004-05

Travailleurs	Nombre de centre	Moyenne par centre	(n)
Employés	212	4.7	45
Autonomes	208	5.1	41 <sup>4</sup>

Il y a environ 450 personnes qui travaillent dans les centres d'artistes en 2004-05. Il y a autant de travailleurs autonomes sinon plus comme l'indique le nombre moyen de travailleurs des deux types. Ces données sur le nombre des travailleurs autonomes et des employés sont étonnantes puisqu'elles semblent révéler une presque parfaite égalité entre les deux groupes. Il y a en effet une moyenne de 5.1 travailleurs autonomes par centre. Cette situation correspond sans doute à des événements nécessitant l'apport d'un personnel temporaire nombreux. Le nombre moyen d'employés, quant à lui, s'établit à 4,7. Il est probable que le nombre moyen d'employés par centre a augmenté depuis l'année 1999 puisqu'on comptait à l'époque 4 employés par centre<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Quatre centres n'ont pas répondu à la question.

<sup>5</sup> Enquête sur la situation de l'emploi dans les centres d'artistes autogérés du Québec (volet I), Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec, mars 1999. p.6

La taille des centres varie en fonction du nombre de leurs travailleurs, d'employés et de travailleurs autonomes.

Tableau 4a

Répartition des centres et des travailleurs selon le nombre de travailleurs par centre, année 2004-05

Travailleurs par centre	Nombre de centres	Nombre de travailleurs
1 à 5	19	70
6 à 10	12	100
11 à 20	7	89
Plus de 20	7	161
Total	45	420

Tableau 4b

Répartition des centres et des employés selon le nombre d'employés par centre, année 2004-05

Employés par centre	Nombre de centres	Nombre d'employés
1 à 5	30	97
Plus de 5	15	115
Total	45	212

Tableau 4c

Répartition des centres et des travailleurs autonomes selon les catégories de nombre de travailleurs autonomes par centre, année 2004-05

Travailleurs autonomes par centre	Nombre de centres	Nombre d'autonomes
0	6	0
1	20	20
2 à 5	9	32
Plus de 5	10	152
p.r.	4	-
Total	45	208

Les centres qui emploient le moins de travailleurs, employés ou travailleurs autonomes sont les plus nombreux. Vingt centres n'emploient qu'un seul travailleur autonome et six n'en emploient aucun, soit, en tout, six centres sur dix qui font un usage très limité des travailleurs autonomes.

On peut constater ainsi que la majorité des centres réalisent leurs opérations courantes ainsi que leurs activités en utilisant essentiellement les services de leurs employés réguliers puisqu'il faut compter seulement dix centres pour employer trois travailleurs autonomes sur quatre. Ces centres sont probablement ceux dont les budgets sont parmi les plus élevés. D'autre part, cette donnée rétablit le semblant d'effet d'équilibre entre employés et travailleurs autonomes que le Tableau 3 suggère.

### 1.3 Domaine d'activité des Centres d'artistes

Nous avons repris la nomenclature en usage au Conseil des arts et des lettres du Québec pour désigner les différentes catégories de centres d'artistes autogérés : diffusion, production, diffusion-production.

Tableau 5  
Répartition des centres d'artistes selon leur type, année 2004-05

Type	Nombre de centres
Centre de production et de diffusion	17
Centre de diffusion	21
Centre de production	7
Total	45

Une très forte majorité des centres (38) ont pour vocation la diffusion. La production demeure cependant un domaine d'activités non négligeable (24 centres) bien que seulement 7 centres s'y consacrent exclusivement. Nous savons par ailleurs que, dans le passé, les budgets des centres d'artistes dont la mission est principalement la diffusion sont parmi les plus faibles.

### 1.4 Répartition régionale

Dernières caractéristiques des centres d'artiste, leur répartition sur le territoire du Québec.

Tableau 6  
Nombre de centres par région<sup>6</sup>, année 2004-05

Région	Nombre de centres
Ouest <sup>7</sup>	6
Sud <sup>8</sup>	7
Québec	8
Saguenay <sup>9</sup>	5
Montréal <sup>10</sup>	13
Est <sup>11</sup>	6
Total	45

<sup>6</sup> Il n'y a pas de centres d'artiste dans les régions suivantes : Nord du Québec, Côte-Nord et Lanaudière

<sup>7</sup> Abitibi-Témiscamingue, Outaouais, Mauricie, Centre-du-Québec,

<sup>8</sup> Laurentides, Laval, Montérégie, Estrie,

<sup>9</sup> Saguenay-Lac-St-Jean,

<sup>10</sup> Île de Montréal,

<sup>11</sup> Chaudière-Appalaches, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie-Îles-de-le-Madeleine.

Le plus grand nombre des centres d'artiste, trois sur dix, sont situés dans la région de Montréal ou ses alentours, ce qui est loin de représenter l'importance de cette région. La région de Québec est sur représentée avec deux centres sur dix. Dans le reste de la province, on en trouve cinq sur dix, soit autant qu'à Montréal. Nous savons par ailleurs que, dans la passé, les sources de revenus (exploitation, publique et privée) de même que l'origine de l'aide publique (fédérale, provinciale ou municipale) de même que le niveau des budgets pouvaient varier de façon significative selon les régions, les contextes étant fort différents.

## **En résumé**

Le budget total des 45 centres d'artistes qui ont participé à l'étude, se chiffre à 9 millions de dollars, soit 200 mille dollars en moyenne par centre. À l'époque, le RCAAQ comptait 58 centres parmi ses membres. En supposant que ceux qui n'ont pas répondu ont un budget moyen du même ordre, le budget total des membres du RCAAQ serait d'environ 12 millions de dollars. Ce montant est nettement plus faible que le 15 millions des 63 centres d'artistes soutenus financièrement par le CALQ. La part de la masse salariale des centres d'artistes représente 40% du budget total. Cette proportion varie peu d'un centre à l'autre.

L'ampleur du budget varie considérablement d'un centre à l'autre laissant penser que ces centres vivent des expériences de gestion, de production et de diffusion bien différentes. Pour le plus grand nombre, il se situe entre 100 et 200 mille dollars. Pour un petit nombre, ce budget se chiffre à plus de 300 mille dollars.

Il y avait environ 450 personnes qui travaillaient dans les centres d'artiste en 2004-05. Un peu plus de la moitié était employée des centres alors que les autres étaient des travailleurs autonomes. Le plus grand nombre de centres comptait de 1 à 5 travailleurs et un petit nombre de centres en embauchait plus de 20. De plus, près des trois quarts des travailleurs autonomes se trouvent dans un petit nombre de centres.

Il y a différentes façons de regrouper les centres d'artiste, notamment en fonction du domaine d'activité. Nous avons repris la nomenclature du CALQ : production-diffusion. Le plus grand nombre de centres se consacre exclusivement à la diffusion.

La dernière caractéristique que nous avons examinée est la répartition des centres sur le territoire du Québec. Bien que le plus grand nombre des centres soient localisés dans la grande région de Montréal, tenant compte du poids des régions, les régions autre que Montréal sont plus présentes.

## 2.-Employés des centres artistes

Nous avons distingué précédemment les travailleurs qui sont employés des centres et les travailleurs autonomes. Des travailleurs autonomes, nous ne savons que leur nombre par centre. Cependant, pour les autres travailleurs, nous connaissons le poste de travail occupé, leur salaire annuel, s'il s'agit d'un emploi régulier ou subventionné, le nombre de semaines travaillées, le nombre d'heures rémunérées par semaine, leur ancienneté, leur sexe et leur âge et finalement si la personne qui occupe ce poste est ou non une artiste.

### 2.1 Salaires

La somme des salaires annuels des employés des centres d'artiste est de 3,2 millions de dollars. Ce montant est inférieur à la masse salariale des centres parce que les contributions de l'employeur (RRQ, A.-E., FSS...) n'ont pas été incluses dans le salaire annuel.

Tableau 7

Total des salaires annuels des centres, salaire annuel moyen et salaire horaire moyen des employés, année 2004-05

	somme	moyen	Nombre d'employés
Salaire annuel	3,214,441 \$	15,163 \$	212
Salaire horaire	s.o.	14.61 \$	210

Le salaire moyen est faible, 15 mille dollars alors que le taux du salaire horaire est d'environ deux fois celui du salaire minimum. En 1999, le salaire d'un employé était de 14 mille dollars<sup>12</sup>.

Le niveau des salaires varie passablement d'un employé à l'autre.

Tableau 8

Répartition des employés selon les classes de salaire annuel, année 2004-05

Classes de salaire annuel	Fréquence	%
Moins de 10,000 \$	73	35%
10,001 à 20,000 \$	76	36%
20,001 à 30,000 \$	46	21%
Plus de 30,000 \$	17	8%
Total	212	100%

La structure des salaires est la suivante : un peu plus du tiers des employés gagnent annuellement moins de 10 mille dollars, le même nombre ont un salaire annuel qui varie près du salaire moyen,

<sup>12</sup> Idem p.7



entre 10 et 20 mille dollars, 30% des employés gagnent plus de 30 mille dollars dont 8 % dont le salaire est supérieur à 30 mille dollars.

Même en tenant compte du nombre d'heures travaillées on observe que les salaires sont faibles.

Tableau 9  
Répartition des employés selon les classes de salaire horaire, année 2004-05

Classe de salaire horaire	Fréquence	%
Moins de 13.00 \$	70	33%
13.01 à 17.00 \$	88	41%
17.01 \$ et plus	52	24%
Total	210	100%

Le tiers des employées gagnent au plus 13,00 \$ l'heure. Rappelons que le salaire minimum est fixé à 7,60 \$ : environ 5% des employés gagnent moins que ce taux horaire. Pour le plus grand nombre, le taux horaire varie autour du taux horaire moyen alors qu'environ le quart des employés gagnent plus que ce taux horaire.

## 2.2 Temps de travail

Voyons un peu plus près les conditions de travail des employés, en particulier les heures travaillées.

Tableau 10 Nombre moyen d'heures travaillées par semaine et nombre moyen de semaines travaillées par année, année 2004-05

	moyenne	nombre d'employés
Heures travaillées dans une semaine	28.4	207
Semaines travaillées	36.7	206

Le Tableau 10 nous indique que les employés font en moyenne 28,4 heures par semaine et travaille 36,7 semaines. En 1999, il semble que la situation de l'emploi était moins précaire. Les employés des centres d'artiste travaillaient 30 heures par semaine pendant 38 semaines<sup>13</sup>.

Il y a différents types d'emploi : permanent, temporaire, temps partiel, temps plein. Qu'en est-il ? Le personnel permanent est généralement rémunéré sur une base de 52 semaines, autrement il s'agit d'un emploi temporaire.

<sup>13</sup> Idem p.7

Tableau 11

Répartition des employés selon les classes de nombre de semaines travaillées, année 2004-05

Classes de semaine	Fréquence	%
26 semaines et moins	64	30%
De 27 à 51 semaines	79	37%
52 semaines	63	30%
p.r.	6	3%
Total	206	100%

Moins du tiers des employés sont des employés permanents et le même nombre ne travaillent pas la moitié d'une année.

Également, une personne qui travaille à plein temps fait 30 heures semaines, autrement elle est à temps partiel.

Tableau 12

Répartition des employés selon les classes de nombre d'heures/semaine, année 2004-05

Classes d'heures	Fréquence	%
15 heures et moins	22	10%
De 16 à 29 heures	69	33%
30 heures et plus	116	55%
p.r.	5	2%
Total	207	100%

Plus de la moitié des employés travaillent au moins 30 heures par semaine alors qu'il n'y a que 10% des employés à temps partiel.

Pour avoir une idée plus juste du temps de travail et sa signification, il faudrait croiser le nombre de semaines travaillées par le nombre d'heures/semaines travaillées. Il n'en demeure pas moins que cet examen sommaire du temps travaillé fait ressortir le caractère précaire des emplois des centres d'artistes.

## 2.3 Professions

Le salaire et le temps consacré à son travail va généralement de pair avec le rôle et le statut de l'employé qui travaille dans un centre. La répartition des employés selon les professions a été fabriquée à partir de titres fort différents souvent d'un centre à l'autre. On retrouvait en effet les

termes de coordonnateur, direction, directeur, directeur général, coordonnateur artistique ou coordonnatrice, etc. Les professions ont été regroupées sous 11 modalités regroupées sous deux grandes catégories d'employés, soit des postes de direction et des postes de soutien.

Tableau 13  
Répartition des employés selon les professions, année 2004-05

Professions	nombre	%
Directeur(rice) général	39	18%
Directeur(rice) artistique	21	10%
Directeur(rice) administratif(ve)	14	7%
Directeur(rice) autres	10	4%
<b>Direction</b>	<b>84</b>	<b>39%</b>
Soutien administratif	27	13%
Soutien artistique	12	6%
Soutien diffusion	38	18%
Soutien technique	27	13%
Soutien documentation	11	5%
Soutien production	7	3%
Soutien autres	6	3%
<b>Soutien</b>	<b>128</b>	<b>61%</b>
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>

On y constate que 39% des postes sont de direction et 61% des autres sont des postes de soutien technique, administratif, artistique ou autre. Il faut être prudent sur le ration direction/soutien. Les centres d'artistes embauchent un bon nombre de travailleurs autonomes qui ne sont pas ici comptabilisés.

Qui subventionne le mieux et le plus les centres d'artistes autogérés du Québec?

Tableau 14  
Salaire moyen et horaire par profession, année 2004-05

Profession	Salaire moyen	Salaire horaire
Directeur(rice) générale	\$23,555.79	\$17.67
Directeur(rice) administratif(ve)	\$18,739.43	\$16.33
Directeur(rice) artistique	\$19,472.29	\$16.63
Directeur(rice) autres	\$19,958.80	\$16.00
Soutien administratif	\$11,975.15	\$14.41
Soutien artistique	\$7,050.33	\$11.45
Soutien production	\$19,020.71	\$13.58
Soutien technique	\$12,124.04	\$13.08
Soutien documentation	\$11,571.91	\$12.87
Soutien diffusion	\$8,707.97	\$12.44
Soutien autres	\$18,308.83	\$13.16
<b>Total (n=210)</b>	<b>\$15,263.45</b>	<b>\$14.61</b>

La réponse se trouve inscrite très clairement dans ce tableau des échelles salariales de personnes qui, rappelons-le, sont dans une énorme proportion, titulaires de baccalauréat, de maîtrises et de doctorats. Ce sont les employés. On voit que les postes de direction offrent une moyenne de salaire de 20 431 \$ et une moyenne du taux horaire de 16,65 \$. Les postes de soutien offrent quant à eux une moyenne de salaire de 12 679 \$, la moyenne du taux horaire s'établissant à 13 \$.

## 2.4 Programme d'emploi

Différents programmes d'emploi, comme le Fond de luttés contre la pauvreté, viennent en aide aux centres d'artiste en défrayant la rémunération d'employés.

Tableau 15  
Répartition des employés selon le type d'emploi, régulier ou subventionné, année 2004-05

Type d'emploi	nombre	%
Régulier	135	64%
Subventionné	66	31%
Régulier/subventionné	11	5%
Total	212	100%

En 2004-2005, 31% des emplois étaient encore subventionnés, malgré la disparition en 2002 du Fonds de lutte contre la pauvreté qui a été beaucoup utilisé à ces fins. Pour l'année de notre enquête toutefois, le Fonds de stabilisation et de consolidation du Québec était encore en opération. De même, il restait possible d'obtenir des Subventions salariales à l'emploi d'Employé-Québec. Quel est en 2006, le pourcentage des emplois subventionnés dans les centres? Il sera intéressant à l'avenir de poser cette question à nos membres.

## 2.5 Statut d'artiste

Cette donnée sur la répartition des travailleurs entre artistes et non-artistes est extrêmement importante. Elle conforte la dénomination des centres d'artistes comme étant autogérés.

Tableau 16  
Répartition des employés selon le statut d'artiste, année 2004-05

Artiste	nombre	%
Oui	117	55.2%
Non	92	43.4%
Oui et non	2	0.9%
p.r.	1	0.5%
Total	212	100.0%

C'est bien le cas puisque 55,2 % des employés sont des artistes. Oui, les centres d'artistes permettent aux artistes de tirer des revenus d'un travail dans un centre, même si ce revenu n'est pas strictement artistique. Ce que nous savions déjà. Mais les chiffres parlent.

## 2.6 Profil sociodémographique des employés

Pour tracer le profil des employés des centres d'artistes, nous avons tenu compte de leur sexe, de leur âge, de leur ancienneté et de la région de leur centre d'artiste.

### Sexe

Tableau 17  
Répartition des employés selon le sexe, année 2004-05

Sexe des employés	nombre	%
femme	124	58.5%
homme	88	41.5%
Total	212	100.0%

Il y a six femmes pour quatre hommes qui travaillent dans les centres d'artistes autogérés. Cette progression des femmes dans notre secteur est-elle l'indice que celles-ci ont fait des gains et occupent de plus en plus le marché du travail? Ou ne s'agit-il pas plutôt d'une confirmation supplémentaire que les emplois les moins payants continuent d'être occupés par des femmes? Rappelons-nous les statistiques parues l'année dernière dans le Bulletin trimestriel du Programme de la statistique culturelle de Statistique Canada, La Culture en perspective. On y apprenait notamment que le revenu d'emploi moyen des hommes était supérieur à celui des femmes, selon les dernières données disponibles en 2000. Dans les professions culturelles, les femmes gagnaient 24 941 \$ et les hommes 34 672 \$ par année. C'est un écart somme toute comparable à celui observé dans la société en général. Le chiffre de 24 941 \$ a ceci de frappant qu'il correspond au salaire moyen des postes de direction dans les centres d'artistes.

## Âge

Tableau 18  
Répartition des employés par classes d'âge, année 2004-05

Classes d'âge	Fréquence	%
19-29	81	39%
30-39	60	29%
40-49	50	24%
50 et plus	19	9%
Total	210	100%
Âge moyen	35 ans	

Les employés sont jeunes : 68 % d'entre eux ont moins de 39 ans, la moyenne de l'ensemble étant de 35 ans. Neuf pour cent des employés ont plus de 50 ans : il faudrait vérifier si ce chiffre correspond aux postes de direction.

## Ancienneté

Tableau 19  
Répartition des employés par classes d'ancienneté, année 2004-05

Classes d'ancienneté	Fréquence	%
moins d'un an	66	31%
1 à 2 ans	65	31%
3 à 4 ans	29	14%
5 à 10 ans	29	14%
Plus de 10 ans	22	11%
Tous	211	100%
Ancienneté moyenne	3.7 années	

62% des employés, selon le Tableau 19, ont moins de deux ans d'ancienneté : c'est énorme! Faut-il rapprocher cette donnée des bas salaires? Ce constant mouvement de personnel devrait être comparé à d'autres secteurs pour obtenir des informations exactes. Mais d'ores et déjà, on peut penser que si les 2/3 des employés quittent leur emploi après deux années, il y a anguille sous roche. S'agit-il de programmes qui se terminent, d'emplois dévolus à des projets limités dans le temps, d'incompétence?

## Région

Tableau 20  
Répartition des employés selon les régions<sup>14</sup>, année 2004-05

Régions	nombre	%
Ouest	24	11%
Sud	17	8%
Québec	54	25%
Saguenay	18	9%
Montréal	68	32%
Est	31	15%
Total	212	100%

Finalement, la répartition des employés selon la région du centre d'artiste qui les emploient montre en particulier l'importance de la région de Québec et des régions.

## En résumé

Si nous ne retenons que les personnes employées des centres d'artistes, sans considérer les travailleurs autonomes, le salaire moyen est de 15 mille dollars. Tenant compte des heures travaillées, le salaire horaire est de 14.61 dollars de l'heure. Tous évidemment ne gagnent pas le même salaire ce qui laisse supposer que les situations de travail sont très variées. Seulement 8% des employés gagneraient plus de 30,00 dollars et environ 5% toucheraient moins que le salaire minimum.

Les emplois des centres d'artiste sont des emplois précaires. Le nombre moyen de semaines travaillées durant une année est de 37 et le nombre moyen d'heures par semaine est de 28. De façon plus précise, 30% des employés travaillent 52 semaines par année et 55% font 30 heures et plus par semaine.

Grossièrement, l'ensemble des emplois des centres d'artistes se divise en deux grands groupes, les « directeurs » et le personnel de « soutien » dans une proportion d'un tiers, deux tiers. Le salaire moyen le plus élevé est celui du directeur général ( 23 555 \$) alors que le plus faible est celui que gagne la personne affectée au « soutien artistique » (7 050 \$).

<sup>14</sup> Il n'y a pas de centres d'artiste dans les régions suivantes : Nord du Québec, Côte-Nord et Lanaudière.

Différents programmes d'emploi viennent en aide aux centres d'artistes en défrayant la rémunération d'employés. Un peu plus du tiers sont des employés dits « subventionnés ».

Puisqu'il est question de centres d'artistes autogérés, il est important de connaître, parmi les employés l'importance de ceux qui se considèrent des artistes. C'est le lot de 55 % d'entre eux.

Finalement, nous avons dressé un court profil sociodémographique des employés. Ce sont en très forte majorité des femmes. C'est une population très jeune, environ 40% ont 30 ans et moins. Le tiers sont employés depuis moins d'un an. Les employés sont fortement localisés dans la grande région de Québec.



## **Conclusion**

Malgré un budget global d'un peu plus de 12 millions de dollars affecté à la création, à la production et à la diffusion, les centres d'artistes en arts visuels et en arts médiatiques du RCAAQ sont des organismes de petite taille. Ils sont environ 450 personnes à travailler dans ces centres en 2004-05. Un peu plus de la moitié était employée alors que les autres étaient des travailleurs autonomes. La masse salariale des employés représente 40 % de la somme du budget total des centres. Ce sont des emplois précaires dont les salaires ne sont pas de niveaux très élevés. Situation difficile pour des employés scolarisés, dont les compétences sont rares, qui en majorité sont des femmes, des jeunes, et qui habitent en dehors de la grande région de Montréal.

Le tableau que nous venons de dresser des centres d'artiste est un tableau sommaire. L'image qui s'en dégage ne semble pas apparemment très différente de celle qui se dégageait cinq ans plutôt d'une étude comparable. Il serait important de poursuivre cette réflexion, mais en mettant l'accent plutôt sur la nature et le sens de l'évolution de la situation pour en identifier les progrès, les reculs, afin de maximiser pour le futur les chances de succès de la mission des centres d'artistes.



## Bibliographie

Hardy G., *L'emploi et la rémunération dans les organismes artistiques en 2003-2004*, Constats du CALQ, no 11, mars 2006. Conseil des arts et des lettres du Québec. 12p.

Côté R. et Beaudoin P., *Enquête sur la situation de l'emploi dans les centres d'artistes autogérés du Québec (Volet II)*, Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec, novembre 2000. 78p.

Audet C. et Hardy G., *Les centres d'artistes en arts visuels et en arts médiatiques subventionnés par le Conseil des arts et des lettres du Québec de 1994-1995 à 1997-1998*. Portrait économique, Conseils arts et des lettres du Québec, octobre 2000. 57p.

*Enquête sur la situation de l'emploi dans les centres d'artistes autogérés du Québec (volet I)*, Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec, mars 1999.17p.