

# Accessibilité financière et conditions de travail des travailleur-se-s culturel-le-s au Canada en 2024

Sur la base d'une enquête menée auprès de 468 travailleur-se-s culturel-le-s non artistes au début de l'année 2024

Rapport préparé pour le Conseil des ressources humaines du secteur culturel  
Par Kelly Hill, Hill Stratégies  
Le 18 juin 2024



## Pour l'amour de l'art?

Une enquête sur l'accessibilité financière et les conditions de travail des artistes et autres travailleur-se-s culturel-le-s en 2024

**Remplir le sondage maintenant!**  
**Travailculturel.ca**



---

## Table des matières

Résumé .....	1
Introduction.....	4
Qui a répondu? .....	6
Accessibilité financière et conditions de travail dans le milieu culturel.....	7
L'équité entre les travailleur-se-s culturel-le-s? .....	18
Données démographiques sur les personnes interrogées.....	22

---

## Résumé

Les ressources humaines sont une question très importante dans de nombreux secteurs de la société canadienne, et la culture ne fait pas exception à la règle. L'environnement actuel offre de nombreuses opportunités et de nombreux défis aux personnes qui travaillent dans le domaine des arts, de la culture et du patrimoine. Cependant, on sait relativement peu sur l'état des ressources humaines dans le secteur culturel au Canada, au-delà des statistiques macroéconomiques du recensement et d'autres sources, ou d'informations anecdotiques sur des personnes ou des organismes spécifiques du secteur.

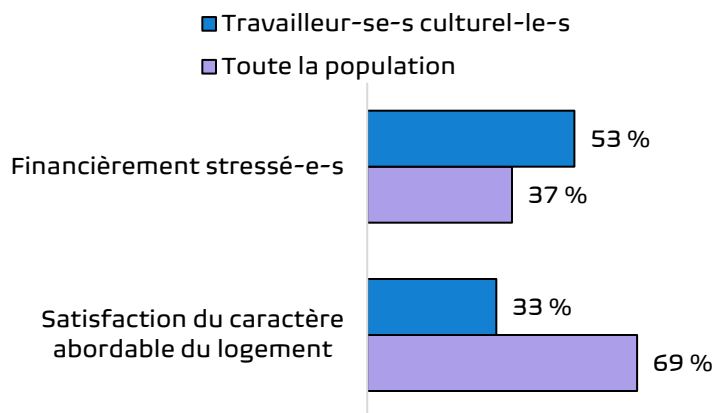
Pressentant un besoin d'information supplémentaire, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) a chargé Hill Stratégies de mener une enquête sur l'accessibilité financière et les conditions de travail dans la carrière des artistes et autres travailleur-se-s culturel-le-s. L'enquête a reçu 1 170 réponses entre le 14 février et le 6 mars 2024, dont 468 de travailleur-se-s culturel-le-s non artistes. Ce résumé se concentre sur les principaux résultats obtenus auprès des travailleur-se-s culturel-le-s, tandis qu'un rapport distinct examine les réponses des artistes.

Plus de huit travailleur-se-s culturel-le-s non artistes sur dix qui ont répondu à l'enquête ont un emploi (83 %), dont 58 % ont un poste permanent et 15 % un poste contractuel. La plupart des travailleur-se-s culturel-le-s qui ont un emploi travaillent pour un organisme à but non lucratif, qu'il s'agisse d'un organisme de bienfaisance enregistré (52 %) ou non (27 %).

### De graves problèmes d'accessibilité financière

L'une des principales conclusions de l'enquête est que beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s sont confronté-e-s à de graves problèmes d'accessibilité financière. En effet, 53 % sont financièrement stressé-e-s et la plupart ne sont pas satisfait-e-s du caractère abordable de leur logement. Pour ces deux indicateurs, la situation des travailleur-se-s culturel-le-s est bien pire que l'ensemble de la population canadienne, comme le montre le graphique ci-contre.

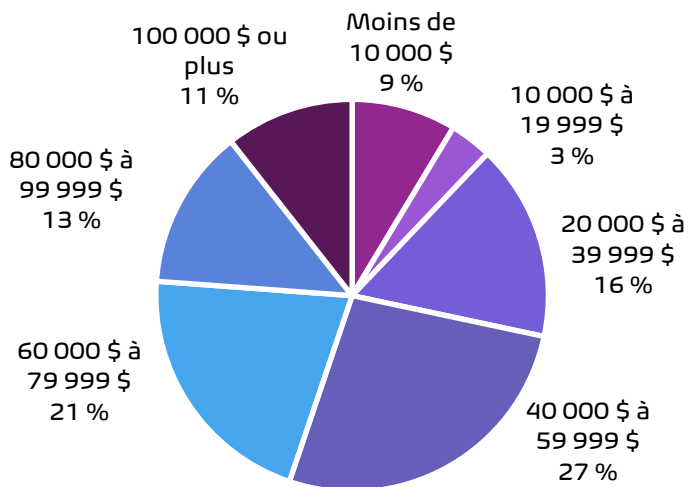
#### Défis financiers des travailleur-se-s culturel-le-s et de toute la population canadienne



Sources : Enquêtes par l'Institut national de la paie (2023), Statistique Canada (2021) et Hill Stratégies (2024).

Concernant leurs revenus provenant de sources artistiques et culturelles, la plupart des travailleur-se-s culturel-le-s (55 %) ont gagné moins de 60 000 \$ en 2023. À l'extrémité supérieure des revenus, 11 % des personnes interrogées ont gagné au moins 100 000 \$. Les détails sont fournis dans le graphique ci-contre.

**Revenu brut des travailleur-se-s culturel-le-s provenant de toutes les sources artistiques et culturelles en 2023**



Deux tiers des personnes interrogées (64 %) estiment que leur taux de rémunération dans leur activité principale dans le domaine des arts et de la culture est faible. Un tiers (32 %) estiment que leur taux de rémunération est adéquat, et seulement 4 % disent qu'il est généreux. Plus des deux tiers des personnes interrogées (69 %) ont indiqué que leurs revenus artistiques et culturels représentent généralement la totalité de leurs revenus personnels.

Compte tenu de leurs difficultés financières, 81 % des travailleur-se-s culturel-le-s ont pris des mesures en 2023 pour tenter de joindre les deux bouts, notamment en réduisant leurs dépenses, en puisant dans leurs économies ou leurs investissements, en recevant l'aide financière d'un autre membre du ménage, en ayant une autre source de revenu et en s'endettant davantage.

Le rapport complet fournit une analyse démographique des principaux indicateurs financiers. L'analyse indique que les défis financiers sont particulièrement graves pour les travailleur-se-s culturel-le-s qui sont sourd-e-s et/ou ont un handicap ainsi que les répondant-e-s qui s'identifie comme autochtones, racisé-e-s, LGBTQ2SIA+, de genres diversifiés, femmes ou jeunes.

### **Un travail intéressant avec de nombreux défis**

La grande majorité des travailleur-se-s culturel-le-s salarié-e-s estiment que leur travail est utile pour leur organisme (87 % des personnes interrogées sont d'accord avec cette affirmation). Cependant, exactement la moitié des personnes salariées ont indiqué qu'elles se sentaient épuisées dans leur organisme.

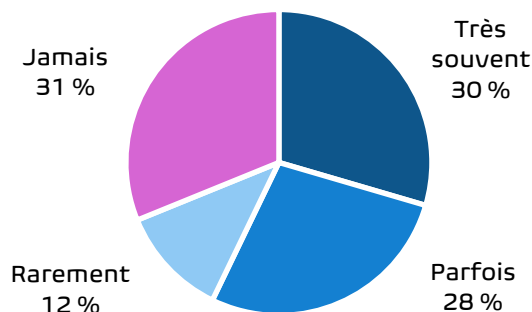
Le travail non rémunéré est une pratique très courante dans le domaine des arts, de la culture et du patrimoine. La plupart des personnes salariées (69 %) ont déclaré

faire du travail supplémentaire non rémunéré, dont 30 % « très souvent », comme le montre le graphique ci-dessous.

En ce qui concerne leur santé mentale, 44 % des personnes interrogées sont satisfaites et 33 % sont insatisfaites.

Lorsqu'il a été demandé aux travailleur-se-s culturel-le-s de choisir parmi une liste de défis rencontrés dans leur carrière, deux choix ont été les plus fréquents : le manque de compréhension du type de travail effectué et le blocage des « gatekeepers » dans le secteur.

**Fréquence du travail supplémentaire non rémunéré pour les travailleur-se-s culturel-le-s salarié-e-s**



La plupart des personnes interrogées (63 %) ont déclaré avoir été confrontées à des obstacles systémiques au cours de leur carrière. L'âgisme et le sexisme sont les plus fréquents (chacun choisi par un tiers des personnes interrogées). D'autres personnes ont été confrontées à des obstacles systémiques liées à la classe sociale, à la race, à la langue, à la capacité ou au handicap mental, à l'orientation sexuelle et à la capacité ou au handicap physique.

### **Expériences positives, mais incertitude quant à la possibilité de refaire sa carrière de la même façon**

Les expériences de début de carrière sont importantes au travail culturel. Parmi dix expériences professionnelles potentiellement utiles, environ deux tiers des personnes interrogées ont choisi un travail ou un emploi spécifique au début de leur carrière (63 %), et environ la moitié ont également choisi le soutien d'autres travailleur-se-s culturel-le-s (52 %).

Le risque d'attrition dans le secteur culturel est élevé : un tiers des personnes interrogées ont très sérieusement envisagé de quitter le secteur en 2023 (33 %), et quelques individus ont effectivement quitté le secteur (3 %). Beaucoup de personnes interrogées sont indécises quant à la possibilité de choisir à peu près la même voie advenant l'option de recommencer leur carrière : le plus grand nombre d'entre elles (35 %) ont répondu « Pas sûr-e. Peut-être ». Seuls 13 % choisiraient définitivement la même voie, et 28 % le feraient probablement. Un assez grand nombre de travailleur-se-s culturel-le-s ne choisiraient probablement pas (19 %) ou certainement pas (5 %) la même voie.

Malgré tous ces défis, la plupart des personnes interrogées (70 %) se sont déclarées satisfaites de leur activité principale dans le domaine des arts et de la culture, dont 31 % qui ont indiqué « très satisfaites ».

## Introduction

Les ressources humaines sont reconnues comme une question très importante dans de nombreux secteurs de la société canadienne. Par exemple, [la pénurie de personnel de métiers spécialisés](#) et les conditions de travail des professionnel-le-s de la santé ont récemment fait l'objet d'une grande attention. Un [communiqué récent du Gouvernement du Canada](#) indique que « les infirmières et infirmiers font actuellement face à des charges de travail accrues, à des taux élevés d'épuisement professionnel, de stress, d'anxiété et de dépression et, dans certains cas, à de mauvais traitements ».

La culture est incroyablement importante pour la société canadienne. La participation à la vie culturelle et la production culturelle présentent des avantages considérables sur le plan personnel, social, de la santé et de l'économie. Bon nombre des problèmes auxquels sont confronté-e-s les infirmières et infirmiers et les travailleur-se-s des métiers spécialisés se posent également aux personnes qui travaillent dans le milieu culturel. Cependant, on sait relativement peu sur l'état des ressources humaines pour les artistes et autres travailleur-se-s culturel-le-s au Canada, au-delà des statistiques macroéconomiques à partir du recensement et d'autres sources, ou d'informations anecdotiques sur des personnes spécifiques travaillant dans le secteur.

Le secteur culturel traverse une période critique. De nombreux organismes artistiques, culturels et patrimoniaux sont confrontés à des difficultés considérables pour équilibrer leurs comptes et regagner des publics. Qu'en est-il des personnes qui travaillent dans le secteur?

Reconnaissant le besoin de plus d'information, le [Conseil des ressources humaines du secteur culturel](#) (CRHSC) a chargé [Hill Stratégies](#) de réaliser une enquête sur l'accessibilité financière et les conditions de travail dans les carrières des artistes et autres travailleur-se-s culturel-le-s.

---

Hill Stratégies et le Conseil des ressources humaines du secteur culturel remercient sincèrement les travailleur-se-s culturel-le-s qui ont pris le temps de partager de nombreux détails sur leur situation dans le cadre de cette enquête inédite.

Nous remercions également nos partenaires de la communauté artistique, culturelle et patrimoniale qui ont contribué à faire connaître l'enquête.

---

L'enquête a été ouverte pendant trois semaines, du 14 février au 6 mars 2024, et a reçu 1 170 réponses suffisamment complètes pour être conservées à des fins d'analyse, dont 883 en anglais (75 % du total) et 287 en français (25 %). Le temps médian pour répondre à l'enquête était de 14 minutes et 49 secondes.

Ce rapport se concentre sur les travailleur-se-s culturel-le-s qui n'étaient pas principalement des artistes en 2023. L'étude différencie les « artistes » des « autres travailleur-se-s culturel-le-s » si le travail d'artiste constituait « un objectif professionnel important en 2023 ». Les travailleur-se-s culturel-le-s non artistes représentent 39 % des répondant-e-s à l'enquête (n=468) ; les artistes représentent 60 % (n=688) ; et 1 % a choisi de ne pas répondre à cette question (n=14). Dans ce rapport, les termes « personnes interrogées », « répondant-e-s » et « travailleur-se-s culturel-le-s » font référence aux travailleur-se-s culturel-le-s non artistes.

L'enquête, qui visait à compléter les sources quantitatives et qualitatives existantes, comprenait des questions qui (pour la plupart) n'ont jamais été posées dans ce pays.

L'enquête comportait des sections obligatoires relatives aux **informations démographiques, au travail dans le domaine des arts et de la culture, à l'accessibilité financière, au travail autonome et au travail salarié**, ainsi que des sections facultatives relatives à **l'emploi secondaire et aux principales opportunités et obstacles dans les carrières des personnes interrogées**. Sur les 1 170 répondant-e-s, 317 personnes ayant un deuxième emploi ont répondu à la section facultative sur l'emploi secondaire et 859 ont répondu à la section facultative sur les principales opportunités et obstacles.

Pour la plupart des questions, les personnes interrogées pouvaient choisir de ne pas répondre. Les pourcentages indiqués dans ce rapport représentent le nombre de personnes ayant répondu à chaque question (qui est généralement inférieur à 468). L'échantillon de l'enquête n'étant pas aléatoire, aucune marge d'erreur ne peut être estimée.

---

La culture revêt une importance considérable dans la société canadienne. Cependant, on sait relativement peu sur les conditions des travailleur-se-s culturel-le-s. Ce rapport tente d'y remédier en analysant les réponses de 468 travailleur-se-s culturel-le-s non artistes qui ont répondu à une enquête récente.

Compte tenu du temps et des ressources financières limités, le rapport se concentre sur la situation pancanadienne, avec une analyse de certains indicateurs financiers par région et pour les groupes en quête d'équité. Des analyses approfondies sont possibles si des fonds sont disponibles.

---

## Qui a répondu?

L'enquête a reçu des réponses des 10 provinces et d'un territoire (Yukon). Les travailleur-se-s culturel-le-s non artistes représentent moins de la moitié des répondant-e-s dans chaque province, mais trois des cinq répondant-e-s du Yukon.

Province / territoire	Total des réponses	Réponses des travailleur-se-s culturel-le-s
Terre-Neuve-et-Labrador	14	5
Île-du-Prince-Édouard	14	3
Nouvelle-Écosse	31	6
Nouveau-Brunswick	52	17
Québec	313	146
Ontario	263	123
Manitoba	12	6
Saskatchewan	120	44
Alberta	98	43
Colombie-Britannique	217	60
Yukon	5	3
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	0	0
Non indiqué	31	12
<b>Total</b>	<b>1,170</b>	<b>468</b>

## Pondération des réponses à l'enquête

Une analyse des réponses à l'enquête a révélé une sous-représentation significative des personnes racisées, une surreprésentation significative des femmes et une sous-représentation significative des hommes. En outre, les taux de réponse ont varié considérablement d'une province à l'autre.

Pour cette raison, les réponses ont été pondérées pour mieux représenter la proportion de tou-te-s les artistes au Canada, sur la base du recensement de 2021.

---

Ce rapport met en lumière la situation des travailleur-se-s culturel-le-s non artistes au Canada au début de l'année 2024. Les conclusions excluent les personnes qui étaient principalement des artistes en 2023, car elles font l'objet d'un rapport distinct.

Compte tenu des différences de revenus et de conditions de travail - comme un taux d'emploi autonome beaucoup plus élevé chez les artistes - nous avons décidé de produire deux rapports distincts.

---



La pondération a été basée sur les artistes parce que les artistes constituent la majorité des répondant-e-s à cette enquête. La plupart des aspects de la pondération n'auraient varié que légèrement si les pondérations avaient été basées sur les travailleur-se-s culturel-le-s non artistes.

La pondération permet d'assurer une représentation plus fidèle des personnes racisées, des genres et des différentes régions du pays. Des pondérations ont été appliquées pour chaque province, sauf dans les provinces de l'Atlantique et des Prairies, où les pondérations ont été appliquées au niveau régional.

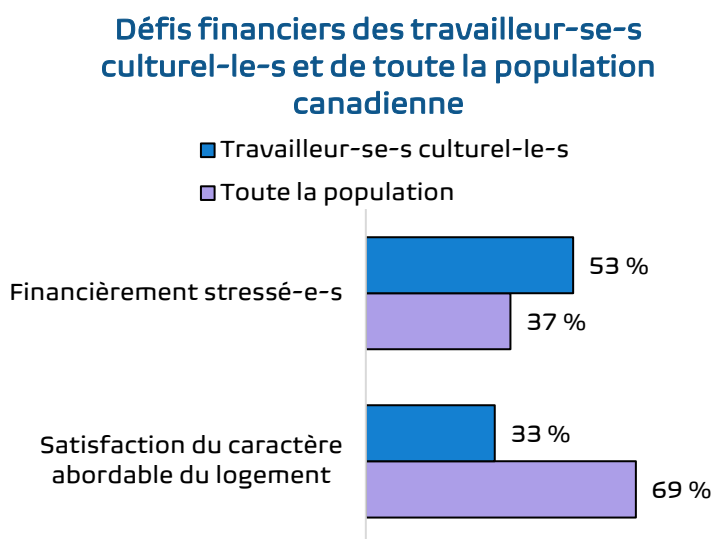
Les résultats présentés dans les sections suivantes de ce rapport sont basés sur des données pondérées. De plus amples informations sur les caractéristiques démographiques des personnes interrogées sont disponibles à la fin de ce rapport.

## Accessibilité financière et conditions de travail dans le milieu culturel

### Des signes évidents d'une crise de l'accessibilité financière chez les travailleur-se-s culturel-le-s

Beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s sont confronté-e-s à de graves problèmes d'accessibilité financière :

- La moitié des personnes interrogées (53 %) ont déclaré être financièrement stressées. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la [statistique de référence pour l'ensemble de la population canadienne](#) (37 %).
- Moins de la moitié des travailleur-se-s culturel-le-s que [de la population canadienne](#) sont satisfait-e-s du caractère abordable de leur logement (33 % contre 69 %).



Sources : Enquêtes par l'Institut national de la paie (2023), Statistique Canada (2021) et Hill Stratégies (2024).

Compte tenu de ces défis, 81 % des travailleur-se-s culturel-le-s ont pris des mesures en 2023 pour tenter de joindre les deux bouts. Les actions les plus communes étaient de réduire les dépenses (58 %), de puiser dans les économies ou les investissements (37 %), de recevoir de l'aide financière du ménage (29 %), d'avoir une autre source de revenu (29 %) et de s'endetter (28 %). Le tableau ci-dessous fournit des détails supplémentaires.

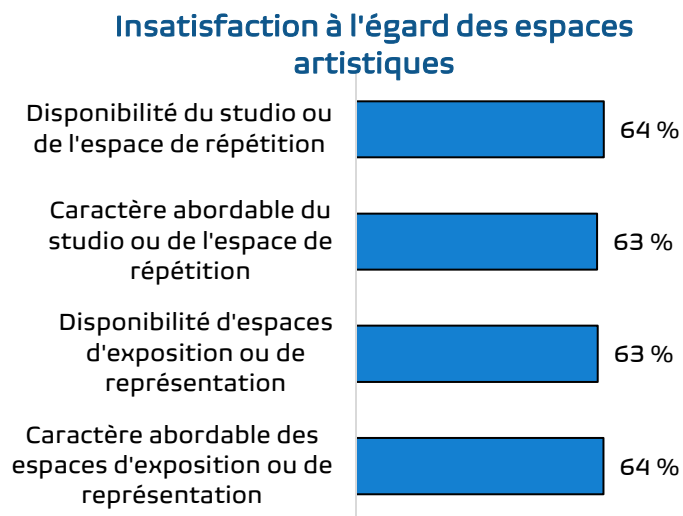
Action pour essayer de joindre les deux bouts	Travailleur-se-s culturel-le-s	Référence canadienne
Réduction des dépenses	58 %	67 % ( <a href="#">Institut Angus Reid</a> )
Retrait d'argent de l'épargne personnelle ou d'investissements	37 %	40 % ( <a href="#">Institut Angus Reid</a> )
Aide financière d'un autre membre du ménage	29 %	Pas d'indice de référence
Autre source de revenus	29 %	Pas d'indice de référence
S'endetter	28 %	21 % <a href="#">des personnes aux revenus les plus faibles</a>
Aide financière d'un autre membre de la famille ou d'un-e ami-e	24 %	26 % <a href="#">des personnes aux revenus les plus faibles</a>
Vente d'actifs non financiers	5 %	11 % ( <a href="#">Institut Angus Reid</a> )
Omission ou retard dans le paiement d'une hypothèque ou d'un loyer	3 %	12 % <a href="#">des personnes aux revenus les plus faibles</a>
Aide d'un organisme de bienfaisance	2 %	16 % <a href="#">des personnes aux revenus les plus faibles</a>
Aucune de ces réponses	19 %	Pas d'indice de référence

---

81 % des personnes interrogées ont déclaré avoir fait **quelque chose en 2023** pour essayer de soulager leur stress financier et de joindre les deux bouts, ce qui prouve bien que leur situation financière est très difficile.

---

L'enquête a révélé que l'insatisfaction est grande en ce qui a trait au « caractère abordable et à la disponibilité de vos espaces artistiques, en dehors de votre domicile, dont vous avez besoin pour faire votre travail ». Pour chacune des quatre options, plus de 60 % des travailleur-se-s culturel-le-s ont répondu « insatisfait-e-s » ou « très insatisfait-e-s », avec une constance remarquable.



En ce qui concerne leur logement, 40 % des personnes interrogées ont déclaré qu'ils travaillaient la plupart du temps ou toujours depuis leur domicile. Cependant, seul un tiers des travailleur-se-s culturel-le-s (33 %) sont satisfait-e-s du caractère abordable de leur logement.

Le coût du logement est un élément important du stress financier, mais ce n'est pas le seul facteur. Un tiers des travailleur-se-s culturel-le-s (34 %) qui sont satisfait-e-s de l'accessibilité de leur logement sont (néanmoins) financièrement stressé-e-s.

Hormis les préoccupations financières, la plupart des travailleur-se-s culturel-le-s sont raisonnablement satisfait-e-s de leur(s) espace(s) de travail à domicile : deux tiers ont indiqué qu'ils étaient satisfait-e-s de la taille (66 %) et de la qualité (65 %) de leur(s) espace(s) de travail à domicile.

---

**40 % de la main d'œuvre culturelle travaillent à domicile, soit deux fois plus de la population active canadienne. Pourtant, seul un tiers de la main d'œuvre culturelle sont satisfaits du caractère abordable de leur logement.**

---

## La plupart des travailleur-se-s culturel-le-s sont des employé-e-s

Plus de huit personnes interrogées sur dix sont des employé-e-s (83 %), dont 58 % qui sont des employé-e-s permanent-e-s et 15 % des employé-e-s contractuel-le-s. En d'autres termes, environ une travailleur-se culturel-le sur cinq ayant un emploi et ayant répondu à l'enquête travaille sous contrat plutôt qu'en permanence.

Par ailleurs, 13 % des personnes interrogées font du travail autonome. L'enquête a également touché quelques travailleur-se-s culturel-le-s au chômage (2,1 %), à la retraite (1,1 %) ou en stage (0,4 %).

La plupart des travailleur-se-s culturel-le-s qui ont un emploi travaillent pour un organisme à but non lucratif, qu'il s'agisse d'un organisme de bienfaisance enregistré (52 %) ou non (27 %). En outre, 13 % travaillent pour un organisme public, 4 % pour une entreprise privée et 4 % pour un organisme faisant partie d'une plus grande organisation, comme une université, un collège ou une autre institution mère.

Quatre personnes interrogées sur dix (39 %) ont plus d'un emploi, dont 25 % qui occupent plusieurs postes dans le secteur des arts et de la culture et 14 % qui travaillent à la fois dans le secteur culturel et en dehors. Parmi les personnes ayant un deuxième emploi, l'acquisition de nouvelles compétences est un avantage important (choisi par 85 % des travailleur-se-s culturel-le-s ayant un deuxième emploi). Pas loin du même nombre (79 %) ont déclaré apprécier leur deuxième emploi.

Beaucoup de personnes interrogées occupent des postes de haut niveau dans leurs organismes : 41 % occupent un poste de direction ou de niveau exécutif ; 19 % occupent un poste de niveau managérial (avec une ou plusieurs personnes sous leur responsabilité) ; 32 % sont du personnel expérimenté (sans responsabilité de personnel) ; et seulement 7 % sont des employé-e-s de niveau débutant.

Environ trois quarts des personnes interrogées reçoivent un salaire annuel (73 %), tandis que le quart restant (27 %) perçoit un salaire horaire.

Pour beaucoup de personnes interrogées (43 %), leur formation préprofessionnelle est partiellement liée à leur travail. Par ailleurs, 38 % ont indiqué que leur formation est directement liée à leur travail. Près d'une personne sur cinq (18 %) a déclaré que leur formation préprofessionnelle n'est pas liée à leur travail.

## Le travail non rémunéré est courant

Les résultats de l'enquête montrent que le travail non rémunéré est une pratique très courante dans le domaine des arts, de la culture et du patrimoine. La plupart du personnel salarié (69 %) ont déclaré faire du travail supplémentaire non rémunéré, dont 30 % « très souvent », comme le montre le graphique ci-contre.

## Le travail est intéressant, mais l'épuisement professionnel est très fréquent

La grande majorité des travailleur-se-s culturel-le-s ayant un emploi estiment que le travail qu'ils effectuent dans leur organisme est utile (87 % des personnes interrogées sont d'accord avec cet énoncé). Une grande majorité de travailleur-se-s culturel-le-s pensent également que leur superviseur-e hiérarchique les soutient (81 %) et que la diversité et la différence sont célébrées au sein de leur organisme (79 %).

Beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s sont d'accord avec d'autres affirmations positives concernant la culture de leur organisme :

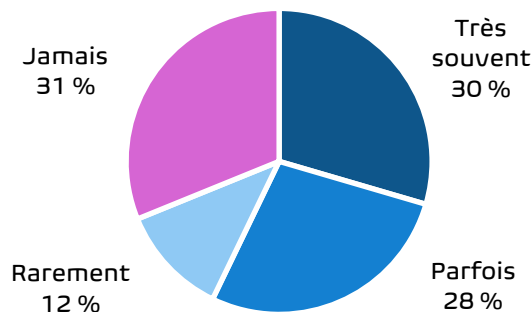
- « Vous pensez pouvoir apprendre et évoluer au sein de cet organisme. » (75 %)
- « Le personnel de l'organisme est tenu responsables de la discrimination ou du harcèlement. » (69 %)
- « Vous recommanderiez cet organisme à vos amis ou à votre famille. » (68 %)

Deux affirmations négatives sur la culture organisationnelle ont été incluses dans la liste. Exactement la moitié des travailleur-se-s culturel-le-s ayant un emploi (50 %) ont reconnu se sentir épuisé-e-s dans leur organisme. Une minorité significative (28 %) reconnaît que la culture de leur organisme a eu un impact négatif sur leur santé mentale et/ou physique.

Des statistiques comparatives pour ces déclarations sur le lieu de travail sont disponibles dans une [enquête américaine sur le travail dans les musées d'art](#) (bien qu'il ne s'agisse pas d'une comparaison parfaite pour le travail dans le domaine des arts, de la culture et du patrimoine au Canada). Environ la moitié des indicateurs ont reçu des réponses similaires de la part des deux groupes, tandis que l'autre moitié a reçu des réponses plus positives dans l'enquête canadienne :

- Un travail qui a du sens : 87 % du personnel culturel au Canada et 82 % du personnel des musées d'art aux États-Unis.

Fréquence du travail supplémentaire non rémunéré pour les travailleur-se-s culturel-le-s salarié-e-s



- Sentiment d'épuisement : 50 % du personnel culturel au Canada et 52 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- Des superviseurs compréhensifs : 81 % du personnel culturel au Canada et 76 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- Peuvent apprendre et se développer : 75 % du personnel culturel au Canada et 71 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- La diversité et la différence sont célébrées : 79 % du personnel culturel au Canada et 60 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- Responsabilité en cas de discrimination ou de harcèlement : 69 % du personnel culturel au Canada et 40 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- Recommanderait le lieu de travail à ses amis et à sa famille : 68 % du personnel culturel au Canada et 53 % du personnel des musées d'art aux É.-U.
- Effets négatifs sur la santé : 28 % du personnel culturel au Canada et 40 % du personnel des musées d'art aux É.-U.

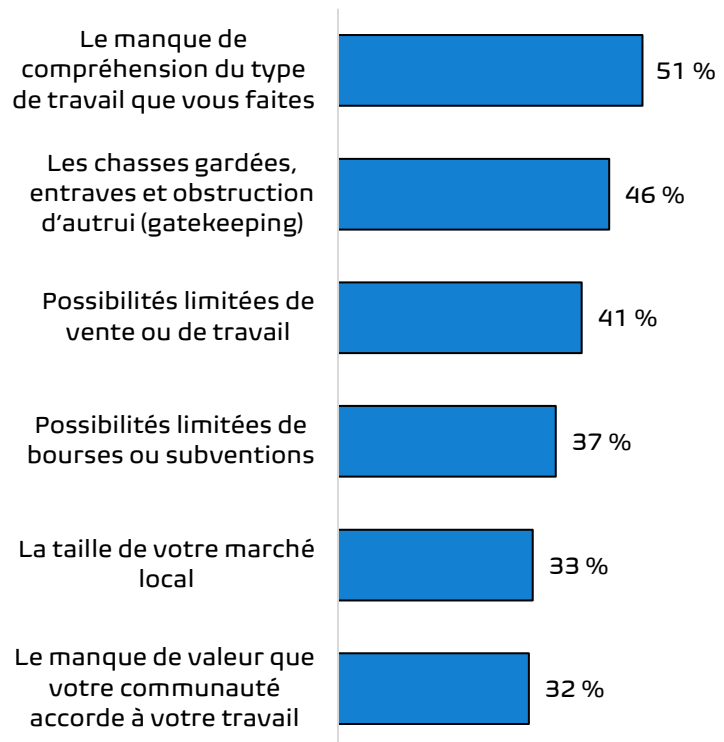
## Manque de compréhension du travail culturel, les chasses gardées et d'autres défis

Les travailleur-se-s culturel-le-s ont été interrogé-e-s sur les défis importants liés à leurs carrières. Le graphique ci-contre illustre les défis les plus courants.

Deux éléments, le manque de compréhension de leur travail et le « gatekeeping », ont été sélectionnés par environ la moitié des personnes interrogées. Les ventes et les bourses ou subventions, qui sont en tête de liste pour les artistes, sont également importantes pour les travailleur-se-s culturel-le-s, mais se classent légèrement plus bas.

Une question similaire demandait aux travailleur-se-s culturel-le-s de sélectionner le **premier défi à changer** si on leur donnait une baguette magique.

### Défis des travailleur-se-s culturel-le-s concernant les réseaux commerciaux ou de soutien



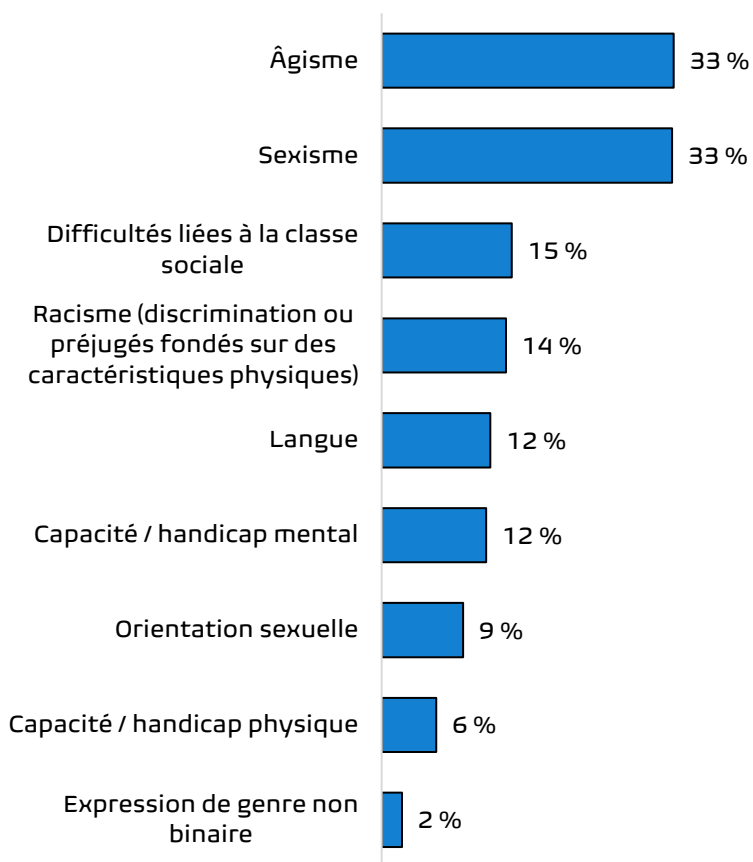
Pour cette question, les opportunités de vente ou de travail sont arrivées en tête de liste (sélectionnées par 22 % des personnes interrogées), suivies de quatre éléments qui ont été sélectionnés par 15 % :

- « Le manque de valeur que votre communauté accorde à votre travail. »
- « Les chasses gardées, entraves et obstruction d'autrui (gatekeeping) »
- « Le manque de compréhension du type de travail que vous faites. »
- « Possibilités limitées de bourses ou de subventions. »

## Beaucoup de personnes interrogées se heurtent à des obstacles systémiques

Environ deux tiers des travailleur-se-s culturel-le-s (63 %) ont déclaré avoir été confronté-e-s à des obstacles systémiques au cours de leurs carrières. L'âgisme et le sexisme sont les plus fréquents (chacun choisi par un tiers des personnes interrogées). Tous les obstacles systémiques inclus dans la question de l'enquête sont présentés dans le graphique ci-contre.

Obstacles systémiques dans les carrières des travailleur-se-s culturel-le-s



## Les expériences de début de carrière ont été utiles à plusieurs travailleur-se-s culturel-le-s

Parmi dix expériences professionnelles potentiellement utiles, les deux tiers des travailleur-se-s culturel-le-s ont choisi une activité ou un emploi spécifique au début de leurs carrières (63 %), et environ la moitié ont choisi le soutien d'autres travailleur-se-s culturel-le-s (52 %). Presque le même nombre a choisi le mentorat / le travail avec des aînés (47 %) et le soutien de leur famille (46 %).

## Avantages et opportunités

Cette section examine les résultats de l'enquête liés à deux sens du mot « avantage » : les avantages et les opportunités offerts par les organismes à leur personnel ; et la façon dont les travailleur-se-s culturel-le-s perçoivent les avantages (et les inconvénients) du travail salarié par rapport au travail autonome.

En ce qui concerne les avantages et les opportunités offerts par les organismes culturels, une grande majorité des travailleur-se-s culturel-le-s bénéficient d'avantages modestes tels que des lieux de travail flexibles ou à distance (77 %), des opportunités de développement professionnel (65 %) et des horaires de travail flexibles (63 %).

Comme le montre le graphique ci-contre, les avantages sociaux les plus courants sont les soins dentaires, les régimes de médicaments sur ordonnance, la couverture maladie étendue et les soins de la vue. L'aide à la garde d'enfants est l'avantage le moins répandu.

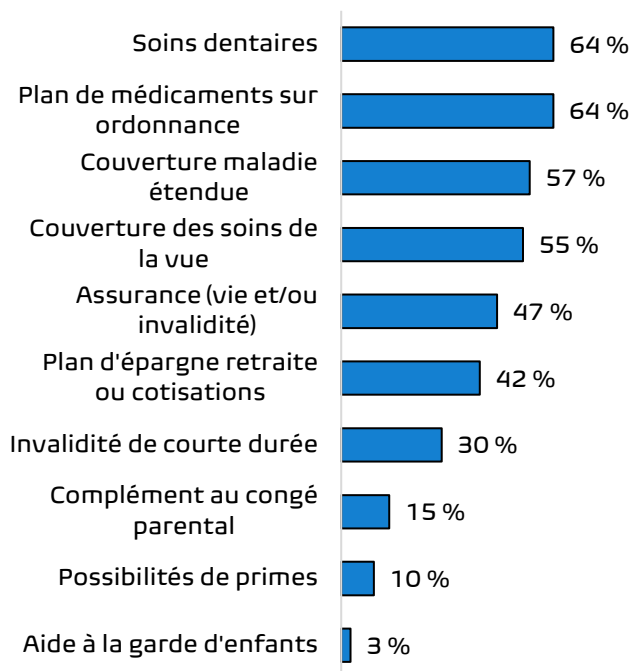
Une personne interrogée sur 20 (5 %) a déclaré ne bénéficier d'aucun avantage ou d'aucune opportunité.

L'enquête a porté sur de nombreux aspects du travail salarié, en particulier sur les perceptions de certains aspects comme étant meilleurs pour les personnes salariées ou autonomes.

Certains éléments ont été presque unanimement perçus comme étant meilleurs dans le cadre du travail salarié :

- Stabilité des revenus
- Stabilité du travail
- Disponibilité des avantages sociaux (par exemple, soins dentaires, médicaments sur ordonnance, soins de la vue, autres soins de santé, retraite, etc.)

**Pourcentage de travailleur-se-s culturel-le-s salarié-e-s bénéficiant de certains types d'avantages sociaux**





---

## Perceptions du travail salarié par rapport au travail autonome : une meilleure stabilité de revenus et de travail, et une meilleure disponibilité des prestations.

---

L'équilibre travail et vie personnelle, le potentiel de revenus et le niveau de stress sont également perçus comme étant meilleurs dans le cadre du travail salarié (mais de manière moins unanime que les éléments ci-dessus).

Deux éléments ont été perçus comme étant légèrement meilleurs pour les personnes salariées : le sentiment d'accomplissement et de dignité dans le travail et la motivation pour travailler.

Deux aspects ont été perçus comme similaires pour les personnes salariées et autonomes : la flexibilité des lieux de travail et le défi / la créativité / les succès / la satisfaction.

Les trois autres éléments ont été perçus comme étant un peu meilleurs dans le cadre du travail autonome :

- Contrôle / responsabilité / prise de décision
- Horaires flexibles
- Indépendance / liberté

## Des besoins variés en matière de développement professionnel

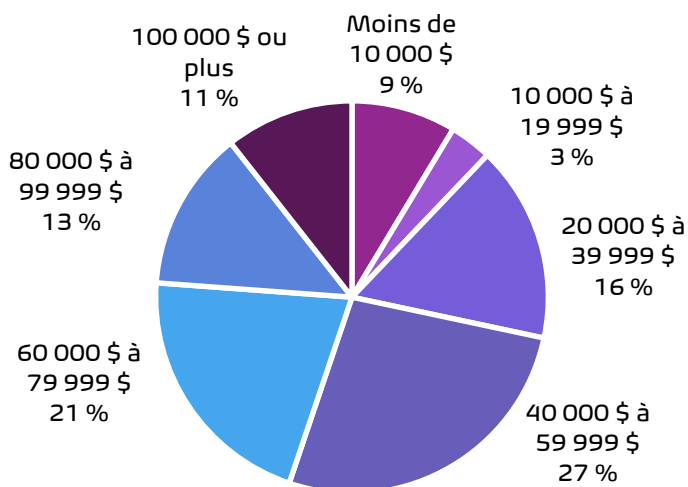
Les travailleur-se-s culturel-le-s ont exprimé toute une série de besoins en matière de développement professionnel. Les plus courants sont les suivants :

- Conseil ou expertise financière : 42 %
- Apprendre à utiliser ou se tenir au courant des logiciels et technologies spécialisés dans leur domaine d'activité : 32 %
- Apprendre à utiliser ou se tenir au courant des logiciels spécialisés pour les besoins de leur entreprise : 32 %
- Trouver ou renforcer une communauté de pairs : 31 %
- Conseil ou expertise juridique : 30 %

## Les revenus sont généralement inférieurs à 60 000 \$

La plupart des personnes interrogées (55 %) gagnent moins de 60 000 \$ de toutes leurs sources artistiques et culturelles en 2023. À l'extrémité supérieure des revenus, 11 % des personnes interrogées gagnent au moins 100 000 \$. (La question était la suivante : « Veuillez fournir votre meilleure estimation de votre revenu brut provenant de toutes vos sources artistiques et culturelles en 2023, après déduction des dépenses liées au travail mais avant soustraction des impôts ou autres déductions gouvernementales. »)

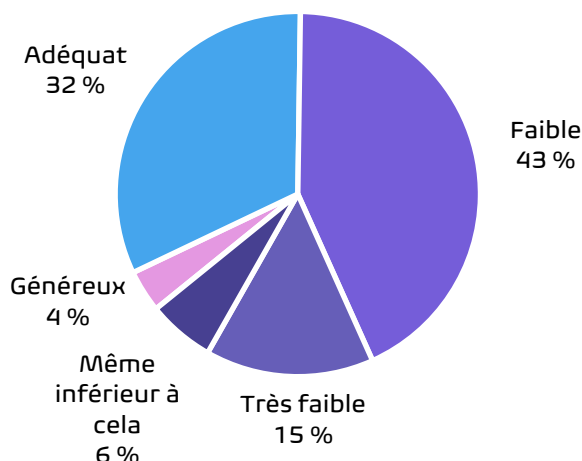
Revenu brut des travailleur-se-s culturel-le-s provenant de toutes les sources artistiques et culturelles en 2023



Plus de deux tiers des travailleur-se-s culturel-le-s (69 %) ont indiqué que leurs revenus artistiques et culturels représentent généralement la totalité de leurs revenus personnels.

Il n'est donc pas surprenant que les statistiques concernant les revenus personnels totaux soient assez semblables à celles concernant les revenus des arts et de la culture. Exactement la moitié des travailleur-se-s culturel-le-s (50 %) gagnent moins de 60 000 \$ de toutes les sources de revenu en 2023, tandis que 12 % gagnent au moins 100 000 \$. La médiane de cette enquête (60 000 \$) est plus élevée que celle du recensement de 2021 (46 400 \$), selon [une analyse de Hill Stratégies](#). Cette différence peut s'expliquer en partie par le fait que beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s qui ont répondu à l'enquête occupent des postes de haut niveau.

Perception par les travailleur-se-s culturel-le-s de leur taux de rémunération



Deux tiers des travailleur-se-s culturel-le-s (64 %) estiment que leur taux de rémunération dans leur activité principale dans le domaine des arts et de la culture est faible. Un tiers (32 %) estiment que leur taux de rémunération est adéquat, et seulement 4 % déclarent qu'il est généreux.

## **La plupart des travailleur-se-s culturel-le-s sont satisfait-e-s de leur travail, mais un grand nombre ne sont pas satisfait-e-s de leur santé mentale**

La plupart des personnes interrogées sont satisfaites de leur activité principale dans le domaine des arts et de la culture : 70 % ont exprimé leur satisfaction, dont 31 % se sont déclarées « très satisfaites ».

Environ la moitié des personnes interrogées (46 %) sont satisfaites de leur bien-être général, contre 32 % qui sont insatisfaites. (Les autres personnes ont choisi « ni satisfaite ni insatisfaite »).

En ce qui concerne leur santé mentale, 44 % des personnes interrogées sont satisfaites et 33 % sont insatisfaites. Le niveau d'insatisfaction est beaucoup plus élevé que la [proportion de la population canadienne](#) qui dit que leur santé mentale est mauvaise ou passable (19 %).

---

**Un tiers des travailleur-se-s culturel-le-s ne sont pas satisfait-e-s de leur santé mentale. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que les 19 % de la population canadienne qui estiment que leur santé mentale est mauvaise ou passable.**

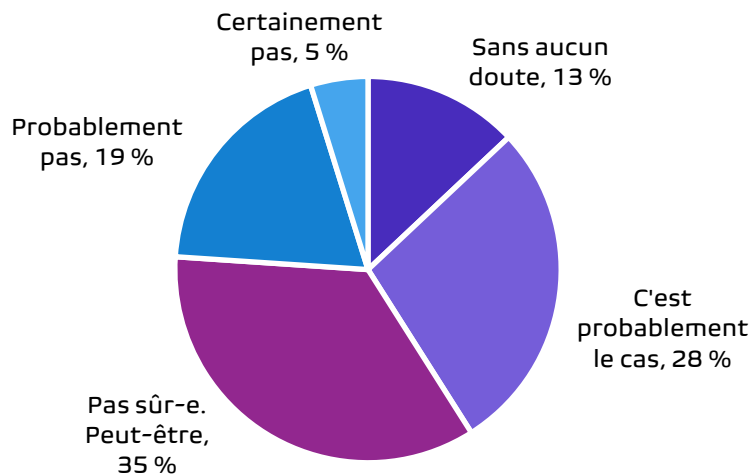
---

Le risque d'attrition dans le secteur culturel est élevé : un tiers des travailleur-se-s culturel-le-s ont très sérieusement envisagé de quitter le secteur en 2023 (33 %), et certaines personnes ont effectivement quitté le secteur (3 %).

À la fin de l'enquête, les travailleur-se-s culturel-le-s ont répondu à la question suivante : « Si vous aviez la possibilité de recommencer votre carrière, choisiriez-vous à peu près la même voie dans le domaine des arts et de la culture? »

Beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s sont indécis-es à l'idée de refaire leurs carrières de la même façon. Le plus grand nombre (35 %) a répondu « Pas sûr-e. Peut-être ». Seuls 13 % des personnes interrogées choisiraient définitivement la même voie, et 28 % le feraient probablement. Beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s ne choisiraient probablement pas (19 %) ou certainement pas (5 %) la même voie.

### Refaire sa carrière : Est-ce que les travailleur-se-s culturel-le-s choisiraient la même voie?



## L'équité entre les travailleur-se-s culturel-le-s?

Cette section met en évidence les différences entre les indicateurs financiers clés des personnes interrogées issues des groupes méritant l'équité et des différentes régions du pays. En raison du nombre relativement faible de répondant-e-s dans certains groupes, nous avons dû regrouper les réponses dans des catégories plus larges. Ce compromis moins qu'idéal a été fait pour :

- Les personnes autochtones, dont les réponses sont combinées avec celles des personnes racisées dans une catégorie de travailleur-se-s culturel-le-s IBPOC (53 personnes interrogées).
- Les personnes de genres divers (n=26), qui est un groupe combiné pour le plus petit nombre de personnes interrogées qui ont indiqué : non-binaire / fluide de genre / non-conforme au genre ; transgenre ; agendre ; et/ou bispirituel-le. Compte tenu du faible nombre de personnes interrogées, même au sein du regroupement plus large, ces statistiques doivent être considérées avec prudence.
- Les personnes qui sont sourdes ou malentendantes, dont les réponses sont regroupées avec celles des personnes qui ont un handicap dans une catégorie plus large de personnes qui sont sourd-e-s et/ou ont un handicap (71 personnes interrogées).
- Certaines provinces : les réponses sont examinées par région pour les provinces de l'Atlantique et des Prairies (31 et 93 personnes interrogées respectivement). Les trois réponses des travailleur-se-s culturel-le-s du Yukon ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique (63 répondant-e-s au total). Compte tenu du faible nombre de personnes

interrogées de l'Atlantique, ces statistiques doivent être considérées avec prudence.

## **Travailleur-se-s culturel-le-s autochtones ou racisé-e-s (IBPOC)**

Les statistiques financières de l'enquête indiquent que les travailleur-se-s culturel-le-s autochtones ou racialisés ont tendance à avoir des revenus inférieurs à ceux des travailleur-se-s culturel-le-s blanc-he-s : 57 % des personnes IBPOC ont un revenu personnel total inférieur à 60 000 \$, contre 50 % des personnes blanches.

Par conséquent, les travailleur-se-s culturel-le-s autochtones et racisés sont légèrement plus susceptibles d'être financièrement stressé-e-s (56 % des personnes IBPOC contre 51 % des personnes blanches). Les travailleur-se-s culturel-le-s IBPOC sont légèrement moins susceptibles d'être satisfait-e-s du caractère abordable de leur logement (31 % des personnes IBPOC contre 34 % des personnes blanches).

## **Travailleur-se-s culturel-le-s qui sont sourd-e-s et/ou ont un handicap**

Les défis financiers sont particulièrement graves pour les travailleur-se-s culturel-le-s qui sont sourd-e-s et/ou ont un handicap. Ces personnes sont beaucoup plus susceptibles que celles qui ne sont pas sourdes et n'ont pas un handicap d'avoir un revenu personnel total inférieur à 60 000 \$ (70 % des personnes qui sont sourdes et/ou ont un handicap contre 48 % des personnes qui ne sont pas sourdes et n'ont pas un handicap).

Par conséquent, les travailleur-se-s culturel-le-s qui sont sourd-e-s et/ou ont un handicap sont beaucoup plus susceptibles d'être financièrement stressé-e-s (77 % des personnes qui sont sourdes et/ou ont un handicap contre 46 % des personnes qui ne sont pas sourdes et n'ont pas un handicap). En outre, une proportion légèrement inférieure de personnes qui sont sourdes et/ou ont un handicap sont satisfaites du caractère abordable de leur logement (31 % des personnes qui sont sourdes et/ou ont un handicap contre 34 % des personnes qui ne sont pas sourdes et n'ont pas un handicap).

## **Genre**

Même en reconnaissant que la réussite financière est modérée pour beaucoup de travailleur-se-s culturel-le-s, les personnes de genres divers sont beaucoup moins susceptibles de réussir financièrement que les travailleuses culturelles, qui à leur tour sont beaucoup moins susceptibles de réussir financièrement que les travailleurs culturels masculins : 76 % des personnes de genres divers ont un revenu total inférieur à 60 000 \$, contre 58 % des femmes et 40 % des hommes.

Ces statistiques se retrouvent dans les résultats concernant le stress financier : 70 % des travailleur-se-s culturel-le-s de genres divers sont financièrement stressé-e-s, contre 56 % des femmes et 47 % des hommes. Très peu de personnes de genres divers (seulement 13 %) sont satisfaites du caractère abordable de leur logement, contre 27 % des femmes et 45 % des hommes.

## Âge

Les résultats de l'enquête indiquent que les travailleur-se-s culturel-le-s de moins de 30 ans sont confronté-e-s aux situations financières les plus difficiles : presque toutes les personnes de moins de 30 ans (96 %) ont un revenu total inférieur à 60 000 \$, contre 49 % des personnes âgées de 30 à 39 ans, 41 % de celles âgées de 40 à 49 ans, 45 % de celles âgées de 50 à 59 ans et 41 % de celles âgées de 60 ans ou plus. La moyenne est de 50 % pour l'ensemble des travailleur-se-s culturel-le-s.

En général, le stress financier diminue avec l'âge : 83 % des répondant-e-s de moins de 30 ans sont financièrement stressé-e-s, tout comme 57 % des personnes dans la trentaine, 42 % de celles dans la quarantaine, 48 % de celles dans la cinquantaine et 40 % des personnes âgées de 60 ans ou plus. La moyenne pour l'ensemble des travailleur-se-s culturel-le-s est de 53 %.

En relation avec le fait que le stress financier tend à diminuer avec l'âge, on constate que l'accessibilité financière du logement *augmente* avec l'âge : 23 % des personnes de moins de 30 ans pensent que leur logement est abordable, tout comme 25 % de celles dans la trentaine, 26 % de celles dans la quarantaine, 48 % de celles dans la cinquantaine et 53 % des personnes âgées de 60 ans ou plus. La moyenne pour l'ensemble des travailleur-se-s culturel-le-s est de 33 %.

## Travailleur-se-s culturel-le-s LGBTQ2SIA+

Les travailleur-se-s culturel-le-s LGBTQ2SIA+ ont beaucoup moins de probabilité de réussir financièrement que les travailleur-se-s culturel-le-s non-LGBTQ2SIA+ :

- 63 % des personnes LGBTQ2SIA+ ont un revenu personnel total inférieur à 60 000 \$, contre 48 % des personnes non-LGBTQ2SIA+.
- 68 % des personnes LGBTQ2SIA+ sont financièrement stressées, contre 47 % des personnes non-LGBTQ2SIA+.

Une faible proportion des deux groupes est satisfaite du caractère abordable de leur logement (33 % des personnes LGBTQ2SIA+ et 34 % des personnes non-LGBTQ2SIA+).

## Travailleur-se-s culturel-le-s des minorités de langue officielle

Les statistiques sur les revenus sont plus troublantes pour les travailleur-se-s culturel-le-s de langue minoritaire (c.-à-d. les anglophones au Québec et les francophones ailleurs) que pour les travailleur-se-s culturel-le-s de langue majoritaire : 63 % des répondant-e-s de langue minoritaire ont un revenu personnel total inférieur à 60 000 \$, comparativement à 50 % des répondant-e-s de langue majoritaire.

Toutefois, les résultats concernant le stress financier et le caractère abordable du logement sont légèrement plus positifs chez les travailleur-se-s culturel-le-s de langue officielle en situation minoritaire : 45 % de ces personnes sont financièrement stressées, comparativement à 52 % des personnes de langue majoritaire. De plus, 36 % des personnes de langue minoritaire sont satisfaites du caractère abordable de leur logement, comparativement à 33 % des personnes de langue majoritaire.

### Région

Sur le plan régional, les travailleur-se-s culturel-le-s des provinces de l'Atlantique sont les plus susceptibles d'avoir un revenu total inférieur à 60 000 \$ (58 %), suivi-e-s des répondant-e-s de la Colombie-Britannique (54 %), du Québec (52 %), de l'Ontario (51 %) et des Prairies (47 %). Exactement la moitié de toutes les personnes interrogées ont un revenu total inférieur à 60 000 \$.

Malgré des revenus plus faibles, les travailleur-se-s culturel-le-s des provinces de l'Atlantique sont les moins susceptibles d'être financièrement stressé-e-s (34 %), comparativement à 48 % des répondant-e-s du Québec, 51 % des répondant-e-s des Prairies, 54 % des répondant-e-s de l'Ontario et 62 % des répondant-e-s de la Colombie-Britannique. La moyenne canadienne est de 53 %.

L'accessibilité financière du logement n'est pas courante chez les travailleur-se-s culturel-le-s dans toutes les régions, sauf dans les Prairies : 57 % des personnes des Prairies sont satisfaites du caractère abordable de leur logement, comparativement à 36 % de celles de l'Atlantique, 32 % de celles du Québec, 31 % de celles de l'Ontario et 23 % de celles de la Colombie-Britannique. La moyenne canadienne est de 33 %.

## Données démographiques sur les personnes interrogées

*\* Veuillez noter que ces statistiques ne doivent pas être considérées comme représentatives de l'ensemble des travailleur-se-s culturel-le-s au Canada, mais seulement des personnes interrogées.*

L'enquête a reçu des réponses de toutes les tranches d'âge :

- 18 à 29 : 14 % des personnes interrogées
- 30 à 39 ans : 28 %
- 40 à 49 ans : 26 %
- 50 à 59 ans : 20 %
- 60 à 69 ans : 10 %
- 70 ans ou plus : 3 %

L'étendue de l'expérience des personnes interrogées fait écho à la large couverture par âge. Certaines personnes travaillent dans le secteur depuis seulement un an (le minimum pouvant être indiqué), tandis qu'une personne a 57 ans d'expérience. La durée typique de travail dans le secteur est de 15 ans, et 25 ans est la durée la plus fréquente.

Les réponses ont été pondérées en fonction des données du recensement afin de garantir une représentation appropriée des femmes (qui représentent toujours 59 % des personnes interrogées après pondération) et des hommes (38 %).

La pondération n'a pas été appliquée aux personnes de genre divers. L'enquête a révélé que 5 % des travailleur-se-s culturel-le-s sont de genre divers, ce qui est une description sommaire de quatre options présentées dans l'enquête : les 21 personnes interrogées qui sont non binaires / fluides sur le plan du genre / non conformes sur le plan du genre ; les 3 personnes interrogées qui sont agenres ; les 3 personnes interrogées qui sont transgenres ; et les 2 personnes interrogées qui sont bispirituelles.

Beaucoup de personnes ont choisi des identités de genre multiples, et ce dans diverses combinaisons.

L'enquête a également été pondérée afin d'assurer une représentation appropriée des personnes autochtones (qui ne représentent que 1 % des personnes interrogées, même après pondération) et des personnes racisées (22 %). Aucune pondération n'a été appliquée aux autres options de l'enquête, car il n'existe pas de statistiques globales à leur sujet :

- LGBTQ2SIA+ : 23 % des personnes interrogées
- Ayant un handicap : 16 %
- Personnes sourdes ou malentendantes : 1 %



La proportion de personnes interrogées issues de communautés de langue officielle en situation minoritaire est de 7 %, soit un peu moins que la proportion des données du recensement sur le travail culturel au Canada (11 %). Comme la proportion correspondante chez les artistes (10 %) est très semblable aux données du recensement (11 %), aucune pondération n'a été appliquée à cette caractéristique.

50 % des personnes interrogées (après pondération) n'ont sélectionné aucune des descriptions ci-dessus (c'est-à-dire les personnes autochtones, racisées, LGBTQ2SIA+, ayant un handicap, sourdes ou malentendantes, ou de minorité de langue officielle). L'enquête a reçu des réponses de personnes travaillant dans différents domaines du secteur culturel. Il n'est pas surprenant que la plupart des personnes interrogées travaillent dans l'administration ou la gestion culturelle.

Domaines des arts et de la culture	Travailleur-se-s culturel-le-s
Administration ou gestion dans le milieu culturel	58 %
Planification ou recherche dans le milieu culturel	23 %
Éducation artistique ou culturelle	16 %
Associations ou syndicats dans le milieu culturel	11 %
Équipe technique / production culturelle	5 %
Formation préprofessionnelle dans le milieu culturel	4 %

Les personnes interrogées sont actives dans un large éventail de disciplines au sein des arts, de la culture et du patrimoine.

Disciplines	Travailleur-se-s culturel-le-s
Musées / archives / autres activités patrimoniales	26 %
Arts visuels (autres que les métiers d'arts ou la photographie)	21 %
Théâtre	19 %
Musique (y compris l'enregistrement sonore)	13 %
Écriture / édition littéraire	11 %
Danse	9 %
Métiers d'art	7 %
Audiovisuel / arts cinématographiques	5 %
Photographie	3 %
Design	3 %
Bibliothèques	2 %
Cirque	2 %
Opéra	1 %
Architecture	1 %