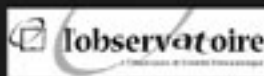




Portrait des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue

Novembre 2002



Portrait des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue

**Recherche
Martin Baron**

Le Groupe DBSF

Novembre 2002

<u>LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES</u>	IV
<u>1. INTRODUCTION</u>	1
<u>1.1 UN PARTENARIAT ET UN PARTAGE DES RESPONSABILITÉS</u>	1
<u>1.2 LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE</u>	2
<u>2. MÉTHODOLOGIE</u>	3
<u>2.1 L'UNIVERS D'ENQUÊTE</u>	3
<u>2.2 LA STRATÉGIE D'ENQUÊTE</u>	4
<u>2.3 LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE</u>	5
<u>2.4 LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES RÉSULTATS</u>	6
<u>3. PROFIL DES ORGANISATIONS</u>	8
<u>3.1 LES ACTIVITÉS DES ORGANISATIONS</u>	8
<u>3.1.1 <i>Le profil disciplinaire des organisations (adapté à la nouvelle classification de l'Observatoire de la Culture et des communications)</i></u>	8
<u>3.1.2 <i>Les types d'activités et les mois d'opération des organisations</i></u>	10
<u>3.1.3 <i>Les principaux objets compatibles avec la mission des organisations et les principaux facteurs qui ont donné naissance à l'organisation</i></u>	13
<u>3.2 LE PROFIL CORPORATIF</u>	14
<u>3.2.1 <i>Le statut, l'année de fondation et d'incorporation, le nombre de places d'affaires et leur principal lieu d'activités</i></u>	14
<u>3.2.2 <i>La taille des conseils d'administration et les instances participant aux prises de décisions</i></u>	18
<u>3.2.3 <i>Le type de membership</i></u>	19
<u>3.2.4 <i>La taille des organisations</i></u>	20
<u>3.2.5 <i>Le chiffre d'affaires des organisations</i></u>	25
<u>3.3.2 <i>L'affiliation des organisations à des associations ou à des regroupements</i></u>	31
<u>4. PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES</u>	32
<u>4.1 LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS SALARIÉS ET DE L'EMPLOI</u>	32
<u>4.1.1 <i>Le nombre de semaines travaillées par statut d'emploi</i></u>	32
<u>4.1.2 <i>Les caractéristiques des employés selon les types d'emplois</i></u>	33

<u>4.1.3</u>	<u>Les programmes d'aide à l'emploi</u>	40
<u>4.1.4</u>	<u>Les semaines de travail non rémunérées</u>	43
<u>4.1.5</u>	<u>La gestion des ressources humaines</u>	43
<u>4.2</u>	<u>LES RESSOURCES HUMAINES BÉNÉVOLES (AUTRES QUE LE BÉNÉVOLAT AU SEIN DU C.A.)</u>	48
<u>4.2.1</u>	<u>Le bénévolat au sein du fonctionnement régulier ou des activités de l'organisation</u>	48
<u>5.</u>	<u>LES RESSOURCES FINANCIÈRES</u>	50
<u>5.1</u>	<u>L'ÉVOLUTION SUR QUATRE ANS DES REVENUS ET DÉPENSES</u>	50
<u>5.1.1</u>	<u>L'évolution par catégorie de revenus</u>	53
<u>5.1.2</u>	<u>L'évolution par catégorie de dépenses</u>	54
<u>5.2</u>	<u>LES DEMANDES DE SUBVENTIONS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER</u>	55
<u>5.2.1</u>	<u>Les demandes de subventions du dernier exercice financier</u>	55
<u>6.</u>	<u>LA PROMOTION ET LA MISE EN MARCHÉ</u>	57
<u>6.1</u>	<u>LES RESSOURCES HUMAINES INTERNES ET EXTERNES AFFECTÉES À LA PROMOTION ET À LA MISE EN MARCHÉ</u>	57
<u>7.</u>	<u>LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT</u>	58
<u>7.1</u>	<u>DONNÉES RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION</u>	58
<u>7.2</u>	<u>LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT SUIVI</u>	59
<u>7.2.1</u>	<u>Les types de formation ou de perfectionnement suivi par le personnel salarié régulier au cours des années 1997-2000</u>	60
<u>7.2.2</u>	<u>Les organismes de formation utilisés et le taux de satisfaction des organisations</u>	61
<u>7.2.3</u>	<u>Les principales contraintes liées à la formation</u>	61
<u>7.2.4</u>	<u>Les principales conditions à mettre en place pour favoriser la formation</u>	62
<u>7.3</u>	<u>LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT PRÉVU</u>	63
<u>7.3.1</u>	<u>Les changements prévus et leurs impacts sur la main-d'œuvre et les besoins de formation des organisations</u>	63
<u>7.3.2</u>	<u>Les besoins de formation ou de perfectionnement identifiés par les organisations pour les années 2001-2004</u>	64
<u>7.3.3</u>	<u>La formation ou le perfectionnement que les organisations prévoient offrir au cours de la prochaine année à leur personnel régulier</u>	65

8.	<u>LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT</u>	67
8.1	<u>LES ENJEUX MAJEURS POUR LE SECTEUR CULTUREL AU NIVEAU RÉGIONAL</u>	67
8.2	<u>LES PRINCIPAUX ENJEUX PAR GRANDS DOMAINES CULTURELS</u>	68
8.3	<u>LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET LES CONTRAINTES MAJEURES IDENTIFIÉES PAR LES ORGANISATIONS</u>	70
9.	<u>LES PRINCIPAUX CONSTATS</u>	71

ANNEXE 1 : Appellation d'emploi selon les grands groupes de CNP

ANNEXE 2 : Premier questionnaire

ANNEXE 3 : Deuxième questionnaire

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

FIGURE 1	Répartition des organisations culturelles selon les MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue
TABLEAU 1	Répartition des organisations selon les grands domaines culturels de la nouvelle classification de l'Observatoire de la Culture et des communications
FIGURE 2	Organisation selon les grands domaines culturels
TABLEAU 2	Répartition des organisations selon les grands domaines culturels par MRC
FIGURE 3	Types d'activités des organisations culturelles
TABLEAU 3	Types d'activités des organisations culturelles par grands domaines culturels
FIGURE 4	Répartition des organisations selon le nombre de mois d'opération
FIGURE 5	Proportion des organisations culturelles en opération selon les mois
FIGURE 6	Proportion des organisations opérant sur une base annuelle par grands domaines culturels
FIGURE 7	Principaux objets considérés comme les plus compatibles avec la mission
FIGURE 8	Principaux facteurs ayant donné naissance aux organisations
FIGURE 9	Statut corporatif des organisations culturelles
TABLEAU 4	Statut corporatif des organisations par MRC
TABLEAU 5	Statut corporatif des organisations par grands domaines culturels
TABLEAU 6	Années de fondation et d'incorporation des organisations
TABLEAU 7	Années de fondation des organisations par MRC
TABLEAU 8	Répartition des organisations selon le nombre et le type de places d'affaires
FIGURE 10	Le type de places d'affaires selon le statut corporatif
FIGURE 11	Répartition des organisations culturelles selon le nombre de personnes siégeant à leur conseil d'administration
TABLEAU 9	Instances participant aux prises de décisions au sein des organisations
TABLEAU 10	Répartition des organisations culturelles selon le type de membership
TABLEAU 11	Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations, 1999-2000
TABLEAU 12	Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par MRC, 1999-2000
TABLEAU 13	Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par grands domaines culturels, 1999-2000
FIGURE 12	Répartition des employés salariés ou rémunérés par MRC, 1999-2000

TABLEAU 14	Répartition des employés salariés ou rémunérés selon le statut d'emploi par MRC, 1999-2000
FIGURE 13	Répartition des employés salariés ou rémunérés par grands domaines culturels, 1999-2000
TABLEAU 15	Répartition des employés salariés ou rémunérés selon le statut d'emploi par grands domaines culturels, 1999-2000
FIGURE 14	Nombre moyen d'employés salariés réguliers (temps plein et temps partiel) selon les grands domaines culturels, 1999-2000
TABLEAU 16	Évolution de la taille des organisations par statut d'emploi sur trois ans
FIGURE 15	Chiffre d'affaires des organisations, 1999-2000
TABLEAU 17	Chiffre d'affaires des organisations par MRC, 1999-2000
TABLEAU 18	Chiffre d'affaires des organisations par grands domaines culturels, 1999-2000
TABLEAU 19	Évolution du chiffre d'affaires sur trois ans
TABLEAU 20	Répartition des organisations selon leurs perspectives de développement sur six ans
FIGURE 16	Répartition du nombre de visiteurs et d'utilisateurs par organisation
TABLEAU 21	Types de clientèles
TABLEAU 22	Provenance de la clientèle et répartition des activités selon les marchés ciblés
TABLEAU 23	Outils et ressources nécessaires pour identifier le profil des clientèles actuelles et potentielles au sein des organisations
TABLEAU 24	Organisations membres d'associations ou de regroupements
TABLEAU 25	Nombre de semaines travaillées selon le statut d'emploi
TABLEAU 26	Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation selon le sexe
TABLEAU 27	Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation par grandes catégories de personnel
TABLEAU 28	Répartition des employés selon la scolarité par le sexe
TABLEAU 29	Répartition des employés selon la scolarité par grandes catégories de personnel
TABLEAU 30	Répartition des employés par statut d'emploi selon le sexe
TABLEAU 31	Répartition des employés selon le statut d'emploi par grandes catégories de personnel
TABLEAU 32	Taux horaires selon le statut d'emploi
TABLEAU 33	Taux horaires du personnel régulier à temps plein et à temps partiel selon le sexe
TABLEAU 34	Taux horaires du personnel salarié régulier à temps plein selon les grandes catégories de personnel

TABLEAU 35	Organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi, 1999-2000
TABLEAU 36	Organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans
TABLEAU 37	Le maintien en emploi suite aux programmes d'emploi accordés
TABLEAU 38	Personnel régulier ayant fait des semaines de travail non rémunérées
TABLEAU 39	Principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines
TABLEAU 40	Principales difficultés rencontrées dans le recrutement de personnel
TABLEAU 41	Besoins en personnel
FIGURE 17	Syndicat au sein des organisations
TABLEAU 42	Pratique des organisations en matière de stages
TABLEAU 43	Bénévoles ayant travaillé au fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation au cours du dernier exercice financier
TABLEAU 44	Principaux avantages et inconvénients de la participation bénévole pour les organisations
TABLEAU 45	Offre de formation aux bénévoles et tendances en matière de volume de travail
TABLEAU 46	Évolution des revenus et dépenses 1996-1997 à 1999-2000
TABLEAU 47	Répartition des organisations selon les résultats financiers sur quatre ans
FIGURE 18	Répartition des revenus estimés selon le statut corporatif, 1999-2000 (données pondérées)
FIGURE 19	Répartition des revenus estimés par MRC, 1999-2000 (données pondérées)
FIGURE 20	Répartition des revenus estimés par grands domaines culturels, 1999-2000 (données pondérées)
TABLEAU 48	Répartition des revenus selon la source, 1996-1997 à 1999-2000
TABLEAU 49	Évolution de la répartition des dépenses
TABLEAU 50	Demandes de subventions faites au cours du dernier exercice financier
TABLEAU 51	Ressources internes et externes allouées à la promotion et à la mise en marché
TABLEAU 52	Pratiques relatives à la gestion des ressources humaines et de la formation
TABLEAU 53	Organisations ayant des employés salariés réguliers ayant déjà suivi de la formation et instances qui défraient les coûts de formation
TABLEAU 54	Types de formation ayant été suivie par le personnel régulier des organisations entre 1997 et 2000
TABLEAU 55	Organismes de formation utilisés par les organisations culturelles et taux de satisfaction à leur égard
TABLEAU 56	Principales contraintes liées à la formation

FIGURE 21	Conditions à mettre en place pour favoriser davantage la formation
FIGURE 22	Principaux changements prévus qui auront un impact sur la main-d'œuvre et les besoins de formation
TABLEAU 57	Besoins de formation ou de perfectionnement des organisations pour les années 2001-2004
TABLEAU 58	Organisations prévoyant offrir de la formation au cours de la prochaine année
TABLEAU 59	Formation ou perfectionnement prévu par les organisations pour leur personnel régulier au cours de la prochaine année
TABLEAU 60	Enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional
TABLEAU 61	Principales difficultés rencontrées et contraintes majeures identifiées par les organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue

1. INTRODUCTION

Au printemps 2001, le Conseil de la culture de l'Abitibi-Témiscamingue (CRCAT) a entrepris la réalisation d'un portrait des organisations culturelles de sa région.

Cette démarche correspond à un besoin exprimé lors du Colloque « Vivre son art ici » organisé au printemps 2000, visant à mieux connaître les conditions de la pratique culturelle en Abitibi-Témiscamingue. Cette démarche s'inscrit également dans la stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture, qui vise à alimenter les données existantes sur la situation de l'emploi dans le secteur culturel en matière de veille de l'emploi et des compétences. Elle vise plus particulièrement à alimenter les connaissances sur le marché du travail. Pour ce faire, le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC) a proposé aux régions une démarche harmonisée et commune pour la réalisation de portraits régionaux¹ des organisations culturelles :

- Une démarche où l'approche méthodologique, le processus d'enquête et les outils de cueillette sont communs à l'ensemble des régions.
- Une démarche qui favorise la collaboration et la participation des principaux partenaires régionaux.

Quatre régions ont adhéré à cette démarche d'harmonisation des portraits régionaux dès la première année d'implantation : l'Abitibi-Témiscamingue, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, les Laurentides et le Saguenay-Lac-St-Jean.

1.1 UN PARTENARIAT ET UN PARTAGE DES RESPONSABILITES

Le CRCAT a réalisé le portrait régional des organisations culturelles en collaboration avec le Conseil québécois des ressources humaines en culture et avec d'autres partenaires régionaux.

La contribution du CRCAT

Le CRCAT était responsable de la mise en œuvre du projet au niveau régional. Un comité de suivi de la démarche a été mis sur pied et il était composé des directions régionales d'Emploi-Québec, du ministère de la Culture et des Communications du Québec et du Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue, par l'entremise de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Ce comité devait s'assurer de la bonne marche du projet en conformité avec la démarche d'harmonisation, c'est-à-dire :

- s'assurer de la planification, de la validation, de la réalisation, du contrôle de la qualité et du suivi de l'enquête régionale ;
- valider la liste des organisations culturelles répertoriées selon les champs disciplinaires et les MRC.

¹ ***Guide pour la réalisation des portraits régionaux de la culture.*** CQRHC. Septembre 2001. 68 pages.

La contribution du CQRHC

Le CQRHC assure la coordination à l'échelle québécoise de cette démarche d'harmonisation. Il joue un rôle de soutien-conseil auprès des régions et il se porte garant du contrôle de la qualité, du respect de la confidentialité, de l'utilisation et de la propriété des banques de données à l'échelle québécoise. Dans la réalisation du portrait régional, le CQRHC assumait les responsabilités suivantes :

- Fournir un guide méthodologique, des outils standardisés de cueillette de données et un soutien conseil lors de l'enquête;
- Effectuer la saisie, la compilation, le traitement et l'analyse des données régionales ainsi que la rédaction du rapport.

Le CQRHC a confié la réalisation des travaux au Groupe DBSF.

1.2 LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Cette étude vise une meilleure connaissance de la réalité du milieu culturel. Elle permettra au CRCAT de mieux cibler, avec ses partenaires régionaux, des actions régionales centrées sur les besoins stratégiques du secteur culturel.

L'étude visait plus spécifiquement à :

- répertorier l'ensemble des organisations de l'Abitibi-Témiscamingue;
- recueillir des données quantitatives permettant de dresser un portrait des organisations culturelles;
- identifier les principaux besoins de formation des organisations culturelles;
- identifier les perspectives et les enjeux de développement.

2. METHODOLOGIE

Cette section présente de façon succincte les principaux éléments méthodologiques. Le lecteur qui le désire trouvera les détails de la démarche méthodologique dans le guide pour la réalisation des portraits régionaux de la culture².

2.1 L'UNIVERS D'ENQUETE

L'univers d'enquête couvrait l'ensemble des types d'organismes ou entreprises culturelles incluant entre autres :

- tous les types d'organisations à vocation culturelle (OSBL, corporation à but lucratif, coopérative, etc.) ainsi que les travailleurs autonomes incorporés ou enregistrés;
- les associations, les regroupements et les syndicats;
- les directions ou services culturels des municipalités et les organismes de loisirs culturels;
- les festivals et autres événements rattachés à une discipline culturelle;
- les commerces ou galeries spécialisés.

L'univers d'enquête excluait les clubs vidéo ne faisant que de la location et les magasins non spécialisés ne faisant que la vente de certains produits culturels.

Selon le cadre de référence du CQRHC, les champs disciplinaires couverts par l'enquête harmonisée étaient les suivants :

Champs disciplinaires	Disciplines
Arts de la scène	danse, musique, théâtre, cirque, variété et humour, spectacle
Arts visuels	peinture, sculpture, dessin, gravure, photographie, infographie
Audiovisuel	cinéma, disque, multimédia, vidéo
Communications	radio, télévision, média écrit
Lettres	édition, illustration, création littéraire, bibliothèque, librairie
Métiers d'arts	bois, céramique, construction textile, cuir et peaux, impression textile, métal, papier, verre, autres matériaux
Patrimoine et muséologie	culture scientifique, musée, centre d'exposition et d'interprétation, patrimoine historique et naturel, archives

Le repérage des organisations culturelles s'est fait à l'aide de différentes sources :

- le répertoire des organismes culturels de l'A-T publié par le CRCAT;
- les listes des partenaires publics;
- les services culturels des municipalités et certaines MRC;
- les répertoires ou bottins téléphoniques régionaux;
- le site Internet des organismes;
- les listes fournies par différents organismes.

L'univers de départ répertorié se chiffrait à 401 organisations culturelles sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Après une validation des organisations culturelles et des travailleurs autonomes, l'univers valide comprenait 361 répondants. Toutefois, il faut noter que le nombre de travailleurs autonomes répertoriés peut varier du nombre réel de travailleurs autonomes présents en Abitibi-Témiscamingue, en raison des différentes interprétations rattachées à ce statut et des carrières sporadiques de certains artistes de la région.

2.2 LA STRATEGIE D'ENQUETE

La stratégie d'enquête, telle que suggérée dans le guide d'harmonisation des portraits régionaux, se déroulait en trois temps.

La première partie de l'enquête consistait à faire systématiquement des appels téléphoniques auprès de l'ensemble des organisations répertoriées de façon à :

- s'assurer de la validité des répondants et, par le fait même, valider l'univers d'enquête;
- compléter avec eux un premier questionnaire de trois pages permettant de recueillir certaines informations générales sur le profil des organisations (d'une durée d'une dizaine de minutes environ);
- obtenir leur accord à participer à la deuxième partie de l'enquête;
- obtenir leur accord pour inscrire l'organisation au répertoire;

La seconde partie consistait à transmettre par télécopieur, par courrier électronique ou par la poste, un deuxième questionnaire aux organisations qui avaient donné leur accord à participer à l'enquête. Ce questionnaire de douze pages portait sur :

- les clientèles et les affiliations;
- le profil des ressources humaines, salariées et bénévoles;
- les ressources financières;
- la formation et le perfectionnement;
- les enjeux de développement.

La troisième partie de l'enquête consistait en la réalisation de focus-group dans chacune des MRC de la région. Entre octobre et décembre 2001, 5 focus-group ont été réalisés de manière à recueillir des informations de nature qualitative auprès d'intervenants du milieu culturel : artistes dans tous les domaines d'activités, responsables d'organismes culturels, fonctionnaires municipaux, etc. Les commentaires recueillis auprès de plus de 50 personnes permettent de compléter le portrait quantitatif tracé à partir des réponses aux deux questionnaires.

2.3 LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

L'enquête a été réalisée par le CRCAT entre avril 2001 et décembre 2001 auprès des 361 organisations et travailleurs autonomes oeuvrant dans le domaine culturel en Abitibi-Témiscamingue. Le taux de réponse pour le premier questionnaire était de 87 % et de 37 % pour le second questionnaire.

Pour le premier questionnaire, de six à sept appels ont été nécessaires pour rejoindre la personne significative avant d'abandonner la démarche.

	N	%
Univers de départ	401	
Non valides et doublons	46	
Numéro de téléphone sous le nom de l'organisation ou de la personne référence inexistant	2	
Ajouts	8	
Univers valide	361	
Refus	0	0,0%
Non rejoints	23	6,4%
Non complétés	25	6,9%
Premier questionnaire complété	313	86,7%
Deuxième questionnaire complété	132	36,6%

Pour le deuxième questionnaire, jusqu'à une dizaine de rappels par téléphone et par télécopieur ont été faits avant d'obtenir les quotas nécessaires (40 % des répondants au 1^{er} questionnaire) à l'atteinte de l'objectif de représentativité souhaitée.

Plusieurs organisations trouvaient le deuxième questionnaire long et ardu à compléter et plus particulièrement les questions portant sur plusieurs années d'activités culturelles. De plus, certains répondants considéraient que le questionnaire ne correspondait pas à leurs activités ou ils ne se sentaient pas concernés par la réalisation du portrait des organisations culturelles.

Les tableaux suivants présentent la répartition des répondants par MRC et par grands domaines culturels.

	Univers de départ		Répondants 1er questionnaire		Répondants 2e questionnaire	
	N	%	N	%	N	%
Abitibi-Ouest	71	17,7%	60	19,2%	27	20,5%
Abitibi	61	15,2%	43	13,7%	12	9,1%
Rouyn-Noranda	123	30,7%	106	33,9%	49	37,1%
Témiscamingue	68	17,0%	54	17,3%	28	21,2%
Vallée-de-l'Or	75	18,7%	50	16,0%	16	12,1%
Non identifié ou hors MRC	3	0,7%				
Total	401	100,0%	313	100,0%	132	100,0%

	Univers de départ		Répondants 1er questionnaire		Répondants 2e questionnaire	
	N	%	N	%	N	%
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	42	10,5%	29	9,3%	8	6,1%
Arts de la scène	92	22,9%	60	19,2%	18	13,6%
Patrimoine, institutions muséales et archives	31	7,7%	25	8,0%	17	12,9%
Livres	28	7,0%	28	8,9%	9	6,8%
Périodiques	65	16,2%	61	19,5%	20	15,2%
Bibliothèques	68	17,0%	68	21,7%	41	31,1%
Communication et audiovisuel (enregistrement sonore, cinéma et audiovisuels, radio et télévision, multimédia et nouveaux médias, publicité et relations publiques)	29	7,2%	29	9,3%	11	8,3%
Autres (Établissements multisectoriels, administrations locales et organismes de représentation)	14	3,5%	13	4,2%	8	6,1%
Non-déterminé	32	8,0%				
	401	100,0%	313	100,0%	132	100,0%

2.4 LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES RESULTATS

La saisie, le contrôle, la compilation, le traitement et l'analyse des données quantitatives ont été réalisés par le Groupe DBSF. La réalisation d'une enquête qualitative a été réalisée par le CRCAT de manière à bonifier les résultats d'ordre quantitatif obtenus. La rédaction du rapport a été réalisée par le Groupe DBSF en collaboration avec le comité de suivi régional formé d'intervenants du CRCAT, des directions régionales d'Emploi-Québec, du Ministère de la Culture et des communications du Québec et de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Dans un souci d'harmonisation des classifications, les organisations culturelles ont été reclassées en fonction des grands domaines culturels du nouveau système de classification élaboré par l'Observatoire de la culture et des communications en mars 2002³.

Voici les 15 grands domaines de ce système, le domaine de l'architecture et du design n'était pas couvert dans l'univers de départ :

- 11 Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art
- 12 Arts de la scène
- 13 Patrimoine, institutions muséales et archives
- 14 Livres
- 15 Périodiques
- 16 Bibliothèques
- 17 Enregistrement sonore

3

Système de classification des établissements de la culture et des communications du Québec. Version 1.0. Observatoire de la culture et des communications. Institut de la statistique du Québec. Mars 2002. 24 pages.

-
- 18 Cinéma et audiovisuel
 - 19 Radio et télévision
 - 20 Multimédia et nouveaux médias
 - 21 Architecture et design
 - 22 Publicité et relations publiques
 - 23 Établissements multisectoriels
 - 24 Organismes de représentation
 - 25 Administration publique

Afin d'alléger la lecture du rapport, le texte fait ressortir les principaux éléments qui sont présentés de façon détaillée dans les tableaux et figures. Les principaux constats sont présentés au dernier chapitre en guise de conclusion.

Enfin, certains tableaux distinguent des données du milieu culturel et du domaine des communications. En effet, quand des éclaircissements s'avéraient nécessaires, des résultats excluant les organisations du domaine des communications ont été présentés de manière à décrire spécifiquement la réalité du milieu culturel de l'Abitibi-Témiscamingue.

3. PROFIL DES ORGANISATIONS

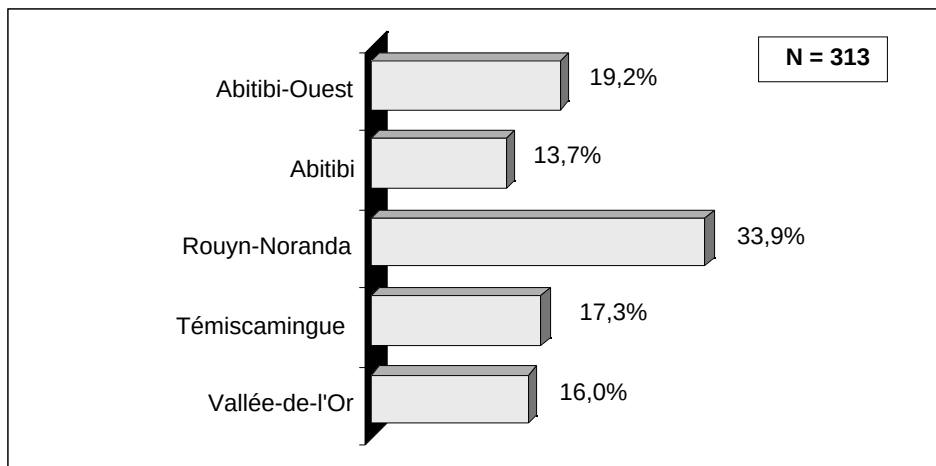
Cette section traite des principales activités et du profil corporatif des organisations culturelles de la région.

3.1 LES ACTIVITES DES ORGANISATIONS

Nous avons répertorié 361 organisations culturelles actives sur le territoire des cinq MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, dont 313 ont participé à l'étude. Ce nombre comprend des travailleurs autonomes, artistes professionnels, dont le statut varie parfois d'une année à l'autre. Dans les faits, il est possible que le nombre des organisations répertoriées varie légèrement du nombre réel d'organisations culturelles actives sur le territoire.

FIGURE 1

Répartition des organisations culturelles ayant participé au Portrait selon les MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue



Près du tiers des organisations rejointes se concentrent sur le territoire de la MRC Rouyn-Noranda. Le même constat a d'ailleurs été fait dans une étude portant sur les organisations communautaires en Abitibi-Témiscamingue. (Coligny et Thomas, 1999)

3.1.1 Le profil disciplinaire des organisations (adapté à la nouvelle classification de l'Observatoire de la Culture et des communications)

Les organisations culturelles du territoire couvrent 14 grands domaines culturels. Il y a toutefois une présence marquée des organisations des domaines des bibliothèques, du périodique et des arts de la scène. Il faut dire que les bibliothèques rattachées au Centre régional de services aux bibliothèques publiques de l'Abitibi-Témiscamingue (CRSBPAT), ainsi que plusieurs journaux locaux ont répondu en grand nombre aux deux questionnaires. Les organisations en arts visuels, arts médiatiques, en patrimoine, muséologie et archives ainsi que celles du domaine du livre se démarquent également.

TABLEAU 1

Répartition des organisations selon les grands domaines culturels de la nouvelle classification de l'Observatoire de la Culture et des communications

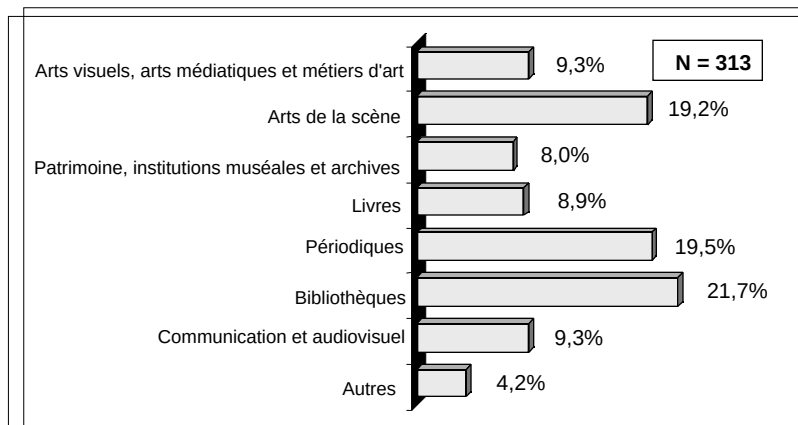
N = 313	%
11 - Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'arts	9,3%
- Arts visuels	8,0%
- Métiers d'arts	1,3%
12 - Arts de la scène	19,2%
- Chant	1,6%
- Danse	1,6%
- Musique	8,0%
- Théâtre	4,2%
- Spectacle	2,6%
- Autres	1,3%
13 - Patrimoine, institutions muséales et archives	8,0%
- Patrimoine	2,6%
- Sociétés d'histoire et de généalogie et archives	2,6%
- Musées, centres d'exposition et d'interprétation	2,9%
14 - Livres	8,9%
- Édition, rédaction et création littéraire	5,1%
- Diffusion et distribution	3,8%
15 - Périodiques	19,5%
16 - Bibliothèques	21,7%
17 - Enregistrement sonore	0,3%
18 - Cinéma et audiovisuel	2,6%
19 - Radio et télévision	4,5%
20 - Multimédia et nouveaux médias	1,6%
22 - Publicité et relations publiques	0,3%
23 - Établissements multisectoriels	1,9%
24 - Organismes de représentation	0,6%
25 - Administrations (locales)	1,6%

Aux fins d'analyse, les organisations culturelles seront regroupées en huit domaines (figure 2) en raison du nombre restreint d'organisations dans certains domaines.

FIGURE 2

Organisations selon les grands domaines culturels

Note : Le domaine Communication et audiovisuel comprend enregistrement sonore, cinéma et audiovisuel, radio et



télévision, multimédia et nouveaux médias, publicité et relations publiques. Le domaine Autres comprend les établissements multisectoriels, administrations locales et organismes de représentation.

La prépondérance des spécialités culturelles varie sensiblement d'une MRC à une autre. Par exemple, la proportion des organisations en arts de la scène est plus faible dans la MRC de Témiscamingue tandis que les proportions des organisations en communication et audiovisuel et du domaine du livre sont plus marquées dans les MRC Rouyn-Noranda et Vallée-de-l'Or. Il existe une forte représentation des bibliothèques et des périodiques dans les MRC ayant une vocation plus rurale : Abitibi, Abitibi-Ouest et Témiscamingue.

TABEAU 2
Répartition des organisations selon les grands domaines culturels par MRC

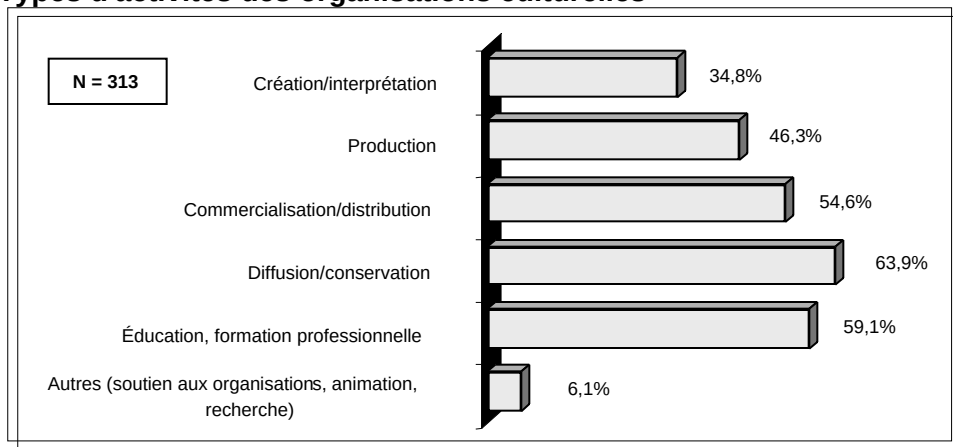
N = 313	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	9,3%	10,0%	12,3%	7,4%	4,0%
Arts de la scène	23,3%	18,3%	22,6%	7,4%	22,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	7,0%	10,0%	6,6%	9,3%	8,0%
Livres	4,7%	1,7%	14,2%	1,9%	18,0%
Périodiques	23,3%	23,3%	14,2%	29,6%	12,0%
Bibliothèques	27,9%	28,3%	13,2%	33,3%	14,0%
Communication et audiovisuel	0,0%	5,0%	11,3%	9,3%	18,0%
Autres	4,7%	3,3%	5,7%	1,9%	4,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.1.2 Les types d'activités et les mois d'opération des organisations

Des organisations ont révélé qu'elles effectuaient plus d'un type d'activités, ce qui démontre leur polyvalence. Près de 64 % des organisations déclarent faire de la diffusion/conservation, 59 % de l'éducation/formation professionnelle et 55 % de la commercialisation/distribution. Les activités de formation correspondent plus particulièrement à des cours ou des ateliers offerts à la population en général.

Il est à noter qu'un peu plus du tiers des organisations culturelles de la région font de la création/interprétation et 46 % de la production.

FIGURE 3
Types d'activités des organisations culturelles



Cependant, la place occupée par type d'activités varie selon les domaines culturels. Les principaux constats tirés du tableau 3 sont les suivants :

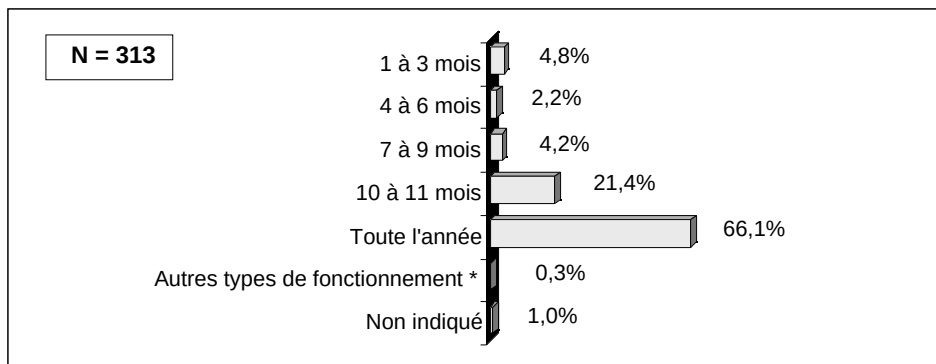
- Les organisations en arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art font principalement de la création/interprétation, de la commercialisation/distribution et de la production.
- En arts de la scène, les organisations font principalement de l'éducation/formation professionnelle (80 % des organisations), de la création/interprétation et de la production.
- Les organisations en patrimoine, muséologie et archives oeuvrent principalement dans la diffusion/conservation et éducation/formation professionnelle.
- Près de 54 % des organisations du domaine du livre font de la création/interprétation, 43 % des organisations de l'éducation/formation professionnelle et 32 % de la commercialisation/distribution.
- Plus des 80 % des organisations du domaine du périodique font de la production, commercialisation/distribution et de la diffusion/conservation.
- Les organisations en communication et audiovisuel se concentrent principalement en production, diffusion/conservation et en commercialisation/distribution.
- Les bibliothèques se spécialisent principalement dans la diffusion/conservation, éducation/formation professionnelle et commercialisation/distribution.

TABEAU 3
Types d'activités des organisations culturelles par grands domaines culturels

N = 313	Création/ interprétation	Production	Commercialisation/ distribution	Diffusion/ conservation	Éducation, formation professionnelle
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	89,7%	69,0%	72,4%	20,7%	58,6%
Arts de la scène	66,7%	56,7%	13,3%	35,0%	80,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	48,0%	32,0%	36,0%	92,0%	76,0%
Livres	53,6%	17,9%	32,1%	17,9%	42,9%
Périodiques	1,6%	86,9%	82,0%	85,2%	13,1%
Bibliothèques	0,0%	0,0%	82,4%	100,0%	91,2%
Communication et audiovisuel	31,0%	65,5%	58,6%	62,1%	48,3%
Autres	46,2%	46,2%	7,7%	53,8%	38,5%

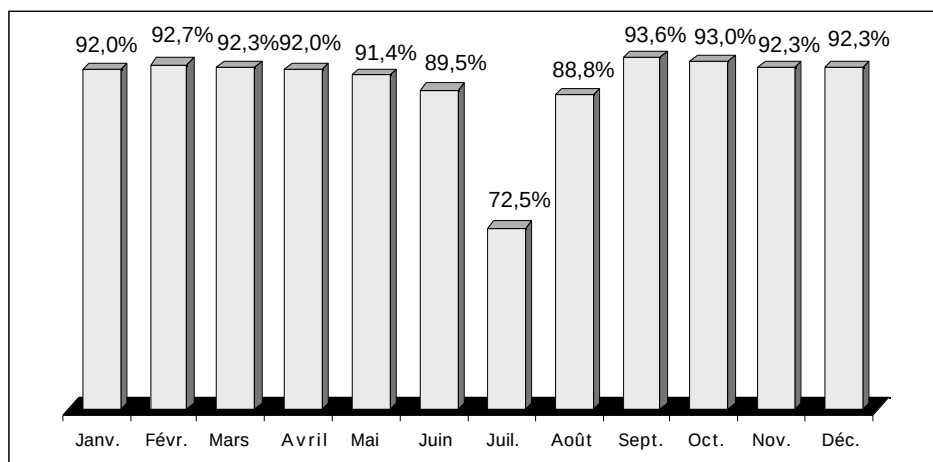
En ce qui concerne les mois d'opération, les deux tiers des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue opèrent sur une base annuelle.

FIGURE 4
Répartition des organisations selon le nombre de mois d'opération



Les mois de juillet et août, correspondant aux vacances, constituent des mois de relâche pour certaines organisations culturelles.

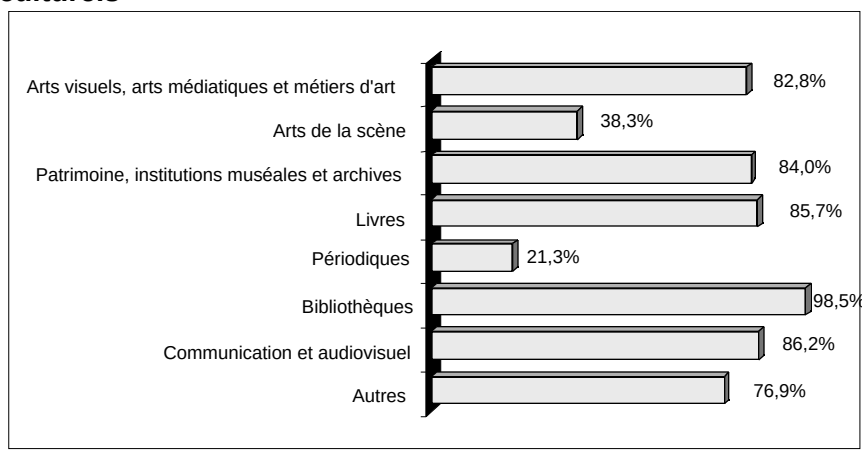
FIGURE 5
Proportion des organisations culturelles en opération selon les mois



Dans les domaines des arts de la scène et du périodique, une proportion moins élevée d'organisations opèrent sur une base annuelle.

FIGURE 6

Proportion des organisations opérant sur une base annuelle par grands domaines culturels

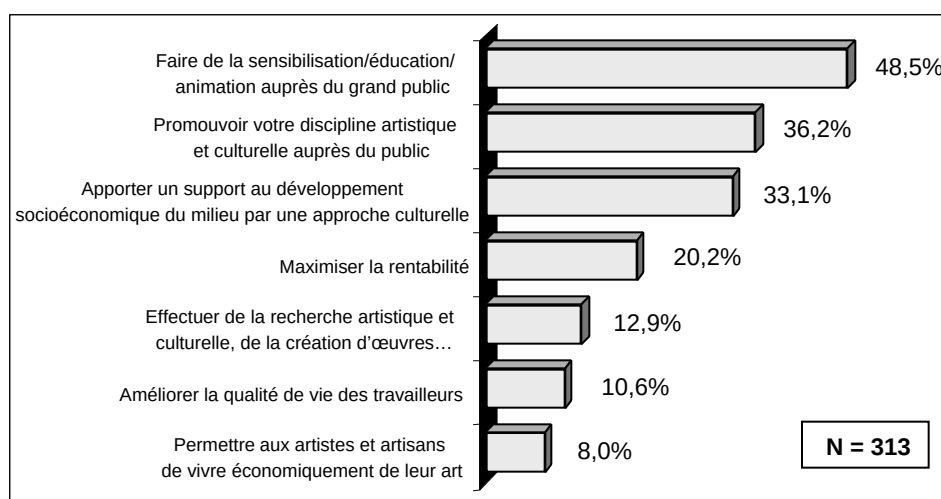


3.1.3 Les principaux objets compatibles avec la mission des organisations et les principaux facteurs qui ont donné naissance à l'organisation

La grande majorité des organisations reconnaissent la sensibilisation/éducation et animation ainsi que la promotion de la discipline artistique et culturelle auprès du grand public et le support au développement socioéconomique du milieu par une approche culturelle comme étant compatibles avec leur mission. Viennent ensuite la maximisation de la rentabilité et l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs.

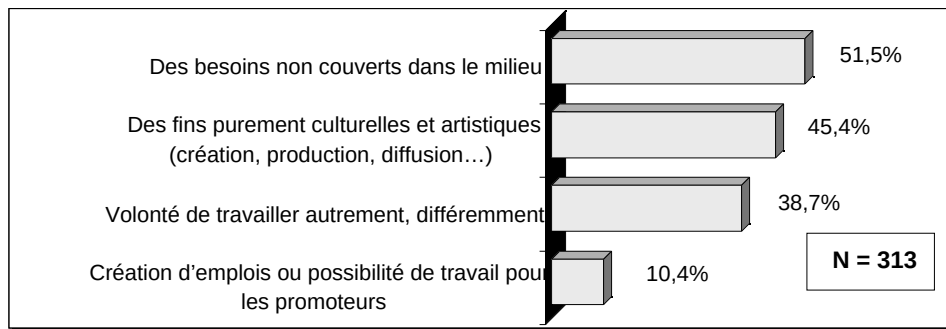
FIGURE 7

Principaux objets considérés comme les plus compatibles avec la mission



Dans la figure 8, on constate que la création des organisations culturelles est principalement liée au désir de combler des besoins non couverts dans le milieu, à des fins purement culturelles et artistiques et à la volonté de travailler autrement.

FIGURE 8
Principaux facteurs ayant donné naissance aux organisations

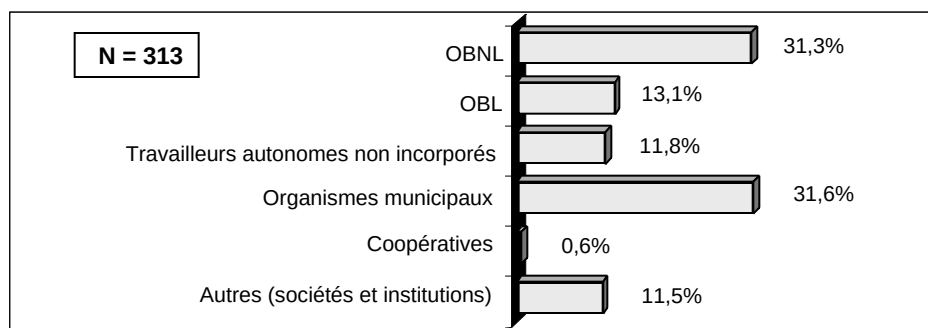


3.2 LE PROFIL CORPORATIF

3.2.1 Le statut, l'année de fondation et d'incorporation, le nombre de places d'affaires et leur principal lieu d'activités

Les organisations qui ont participé au Portrait des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue sont composées à 31 % d'organisations à but non lucratif, à 13 % d'organisations à but lucratif, à 12 % de travailleurs autonomes non incorporés et à 32 % d'organismes municipaux.

FIGURE 9
Statut corporatif des organisations culturelles



Le profil corporatif des organisations varie sensiblement par MRC et par grands domaines culturels. Notons, entre autres, que 85 % des organisations culturelles de la MRC Témiscamingue sont des organisations à but non lucratif ou des organismes municipaux. On retrouve également une forte proportion d'organismes municipaux parmi les organisations culturelles des deux autres MRC à caractère rural, soit Abitibi 46,5 % et Abitibi-Ouest 40 %, ce qui montre l'importance relative des bibliothèques et des périodiques dans ces secteurs.

TABLEAU 4
Statut corporatif des organisations par MRC

N = 313	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or
OBNL	23,3%	38,3%	27,4%	42,6%	26,0%
OBL	2,3%	6,7%	23,6%	5,6%	16,0%
TA non incorporés	18,6%	5,0%	15,1%	5,6%	14,0%
Organismes municipaux	46,5%	40,0%	17,0%	42,6%	28,0%
Autres	9,3%	10,0%	17,0%	3,7%	16,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les travailleurs autonomes non incorporés sont particulièrement présents dans les organisations en arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art et dans celles du domaine du livre, tandis que les organisations à but non lucratif sont davantage présentes parmi les organisations en patrimoine, muséologie et archives ainsi qu'en arts de la scène.

TABLEAU 5
Statut corporatif des organisations par grands domaines culturels

N = 313	OBNL	OBL	TA non incorporés	Organismes municipaux	Autres	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	27,6%	17,2%	48,3%	0,0%	6,9%	100,0%
Arts de la scène	50,0%	11,7%	10,0%	3,3%	25,0%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	76,0%	4,0%	0,0%	12,0%	8,0%	100,0%
Livres	14,3%	28,6%	42,9%	0,0%	14,3%	100,0%
Périodiques	41,0%	6,6%	1,6%	42,6%	8,2%	100,0%
Bibliothèques	4,4%	0,0%	0,0%	94,1%	1,5%	100,0%
Communication et audiovisuel	20,7%	51,7%	6,9%	3,4%	17,2%	100,0%
Autres	23,1%	7,7%	15,4%	23,1%	30,8%	100,0%

Au cours des cinq dernières années, l'émergence de nouvelles organisations culturelles dans la région s'élève à 12 %. À titre d'exemple, les proportions observées étaient de 21 % pour les Laurentides, 9,5 % pour la Montérégie et 5 % pour la Côte-Nord. Toutefois, sur une période de dix ans, la proportion des organisations culturelles ayant vu le jour en Abitibi-Témiscamingue est légèrement inférieure à celles observées pour la Montérégie et pour la Côte-Nord.

TABLEAU 6
Années de fondation et d'incorporation des organisations

N = 313	Fondation	Incorporation
1997-2001	11,8%	8,0%
1992-1996	8,6%	5,1%
1987-1991	10,5%	4,8%
1982-1986	13,1%	6,4%
1977-1981	21,7%	5,1%
1972-1976	6,1%	2,9%
1967-1971	5,1%	1,0%
Avant 1967	5,8%	2,6%
Non indiqué ou NA	17,3%	64,2%
	100,0%	100,1%

NA = non applicable

Par ailleurs, la proportion de nouvelles organisations culturelles est plus marquée dans la MRC Rouyn-Noranda alors qu'elle est plus faible dans les MRC Abitibi et Abitibi-Ouest.

TABLEAU 7
Années de fondation des organisations par MRC

N = 313	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or
1997-2001	0,0%	5,0%	20,8%	13,0%	10,0%
1992-1996	7,0%	8,3%	11,3%	5,6%	8,0%
1987-1991	11,6%	11,7%	11,3%	7,4%	10,0%
1982-1986	18,6%	13,3%	13,2%	7,4%	14,0%
1977-1981	20,9%	31,7%	12,3%	35,2%	16,0%
1972-1976	7,0%	1,7%	9,4%	0,0%	10,0%
1967-1971	4,7%	3,3%	7,5%	3,7%	4,0%
Avant 1967	4,7%	1,7%	6,6%	3,7%	12,0%
Non indiqué ou NA	25,6%	23,3%	7,5%	24,1%	16,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

NA = non applicable

La grande majorité des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue ont une seule place d'affaires. Par ailleurs, 22 % des organisations sont locataires de leur principal lieu d'activité, 29 % propriétaires et 45 % ont accès à des prêts de locaux.

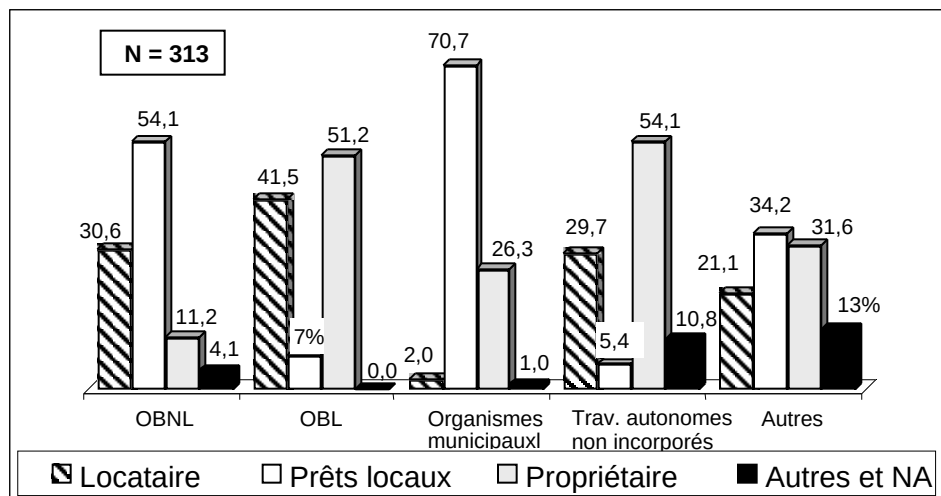
TABEAU 8
Répartition des organisations selon le nombre et le type de places d'affaires

N = 313	%
Plusieurs places d'affaires	
- Non indiqué	3,8%
- Non	86,6%
- Oui	9,6%
Nombre au Québec	
- 1 à 2 places d'affaires	1,3%
- 3 à 10 places d'affaires	0,6%
- Non indiqué	2,6%
Nombre dans l'Abitibi-Témiscamingue	
- 1 place d'affaires	0,6%
- 2 places d'affaires	3,2%
- 3 places d'affaires et plus	2,2%
- Non indiqué	2,6%
En regard du principal lieu d'activité l'organisation est :	
Locataire	21,7%
Prêt locaux	45,0%
Propriétaire	28,8%
Autres : résidences privées, sur la route	0,6%
NI	3,8%
Total	100,0%

NI = non indiqué

Toutefois, on remarque que les organisations à but lucratif et les travailleurs autonomes non incorporés sont en plus forte proportion propriétaires de leur principal lieu d'affaires. Les organismes à but non lucratif et les organismes municipaux ont davantage recours à des prêts de locaux.

FIGURE 10
Le type de places d'affaires selon le statut corporatif



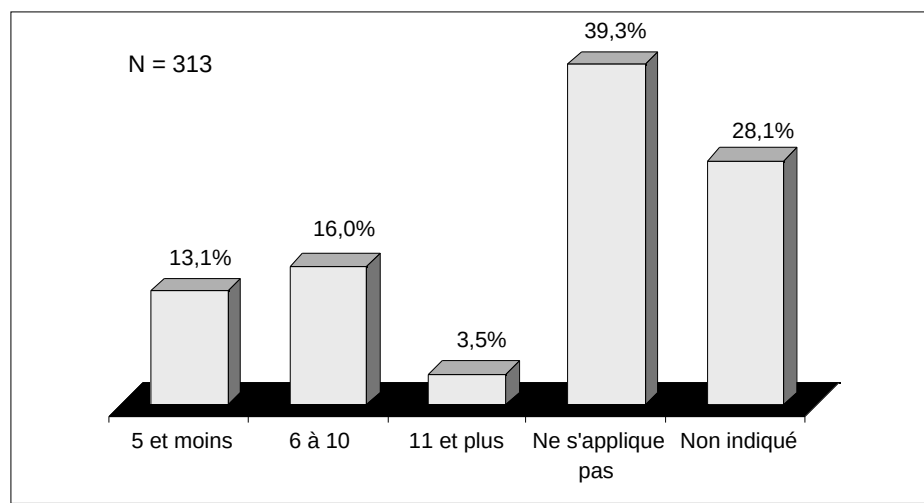
NA = non applicable

3.2.2 La taille des conseils d'administration et les instances participant aux prises de décision

Environ le tiers (32,6%) des organisations culturelles qui ont participé au Portrait sont administrées par des conseils d'administration. En grande majorité, les conseils d'administration sont composés de 10 membres et moins. Les organisations culturelles qui ne fonctionnent pas avec un conseil d'administration (39%) sont administrées par des conseils municipaux ou des propriétaires uniques.

FIGURE 11

Répartition des organisations culturelles selon le nombre de personnes siégeant à leur conseil d'administration



Notons, par ailleurs, que les usagers/consommateurs/clients/membres/bénévoles participent aux prises de décision chez 28 % des organisations.

TABEAU 9

Instances participant aux prises de décision au sein des organisations

N = 313	%
Le conseil d'administration	28,1%
Le(s) propriétaire(s) actionnaire(s)	18,2%
Les travailleurs	4,8%
Les partenaires du milieu	7,0%
Les usagers/consommateurs/clients/membres/bénévoles	27,5%
Le conseil municipal	25,2%
Directions de services ou artistiques	10,2%
Comités	1,9%
Autres	2,9%

3.2.3 Le type de membership

Environ 36 % des organisations culturelles possèdent un membership qui se compose majoritairement de membres individuels. Le membership individuel se chiffre à 31 430 membres. Par ailleurs, 8 % des organisations ont moins de 50 membres, 23,4 % entre 51 et 500 membres et 3 % plus de 500 membres.

TABLEAU 10
Répartition des organisations culturelles selon le type de membership

N = 313	%
Organisation avec membership	
- Non indiqué	6,4%
- Non	57,5%
- Oui	36,1%
Membership corporatif	
Total du membership	1 428
Répartition	
- 1 à 5 membres	1,3%
- 6 à 10 membres	1,0%
- 11 à 50 membres	3,2%
- Plus de 50 membres	1,6%
Membership individuel	
Total du membership	31 430
Répartition	
- 1 à 20 membres	2,6%
- 21 à 50 membres	5,8%
- 51 à 100 membres	10,9%
- 101 à 500 membres	12,5%
- Plus de 500 membres	2,6%

3.2.4 La taille des organisations

En ce qui a trait à la taille des organisations, 28 % des organisations ayant participé au Portrait, soit 88 organisations, n'ont aucun employé salarié ou rémunéré. Rappelons que 37 travailleurs autonomes ont participé au Portrait ainsi que plusieurs bibliothèques publiques et périodiques locaux dont les activités sont assurées par des bénévoles uniquement. Par ailleurs, près de 39% des organisations culturelles de la région ont 5 employés ou moins, dont 26 % ont deux employés ou moins. À l'opposé, 22 % des organisations ont plus de 5 employés.

TABLEAU 11
Nombre d'employés salariés ou rémunérés
au sein des organisations, 1999-2000

1999 – 2000	N=313
Aucun	27,8 %
1	20,8 %
2	5,4 %
3 à 5	12,5 %
6 à 10	11,5 %
11 à 20	6,4 %
21 et plus	4,2 %
NE	1,0 %
NI	10,5 %
	100,0 %

NE/NI = non existant
non indiqué

3.2.4.1 Tailles des organisations par MRC et champ disciplinaire

La proportion des organisations n'ayant aucun employé est très élevée dans les MRC Témiscamingue et Abitibi-Ouest où l'on retrouve une forte proportion d'organisations à but non lucratif, tandis que la proportion des organisations ayant six employés et plus est supérieure dans les MRC Vallée-de-l'Or et Rouyn-Noranda, où l'on retrouve davantage d'organisations à but lucratif.

TABLEAU 12
Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par MRC,
1999- 2000

N = 313	Aucun	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 et plus	NE/NI	Total
Abitibi	27,9%	44,2%	11,6%	14,0%	2,3%	0,0%	100,0%
Abitibi-Ouest	40,0%	33,3%	5,0%	8,3%	3,3%	10,0%	100,0%
Rouyn-Noranda	17,0%	19,8%	16,0%	11,3%	17,9%	17,9%	100,0%
Témiscamingue	53,7%	18,5%	7,4%	11,1%	3,7%	5,6%	100,0%
Vallée-de-l'Or	8,0%	24,0%	20,0%	14,0%	18,0%	16,0%	100,0%

NE/NI = non existant
non indiqué

La proportion d'organisations de plus grande taille est plus élevée en communication et audiovisuel, en patrimoine, muséologie et archives ainsi qu'en arts de la scène.

TABEAU 13

Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par grands domaines culturels, 1999-2000

N = 313	Aucun	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 et plus	NE/Ni	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers	10,3%	41,4%	24,1%	6,9%	0,0%	17,2%	100,0%
Arts de la	16,7%	28,3%	11,7%	15,0%	20,0%	8,3%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	4,0%	20,0%	24,0%	40,0%	8,0%	4,0%	100,0%
Livres	7,1%	17,9%	21,4%	3,6%	7,1%	42,9%	100,0%
Périodiques	29,5%	45,9%	6,6%	1,6%	4,9%	11,5%	100,0%
Bibliothèques	76,5%	16,2%	0,0%	4,4%	2,9%	0,0%	100,0%
Communication et audiovisuel	3,4%	6,9%	20,7%	27,6%	34,5%	6,9%	100,0%
Autres	0,0%	15,4%	23,1%	15,4%	15,4%	30,8%	100,0%

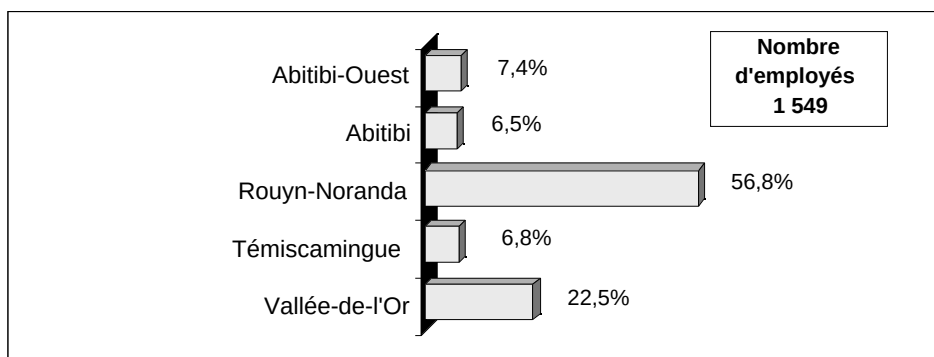
NE/Ni = non existant
non indiqué

Les 313 organisations répondantes ont à leur emploi 1549 personnes ; si on extrapole le nombre d'employés rémunérés ou salariés à l'ensemble des organisations culturelles, le nombre d'employés se chiffrerait à environ 1790.

De cette main-d'œuvre, près de 60 % travaillent au sein d'organisations établies dans la MRC Rouyn-Noranda et 23% dans des organisations de la MRC Vallée-de-l'Or.

FIGURE 12

Répartition des employés salariés ou rémunérés par MRC, 1999-2000



Par ailleurs, 40 % des emplois des organisations des MRC Vallée-de-l'Or et Témiscamingue sont des emplois saisonniers, occasionnels ou à contrat.

TABEAU 14

Répartition des employés salariés ou rémunérés selon le statut d'emploi par MRC, 1999-2000

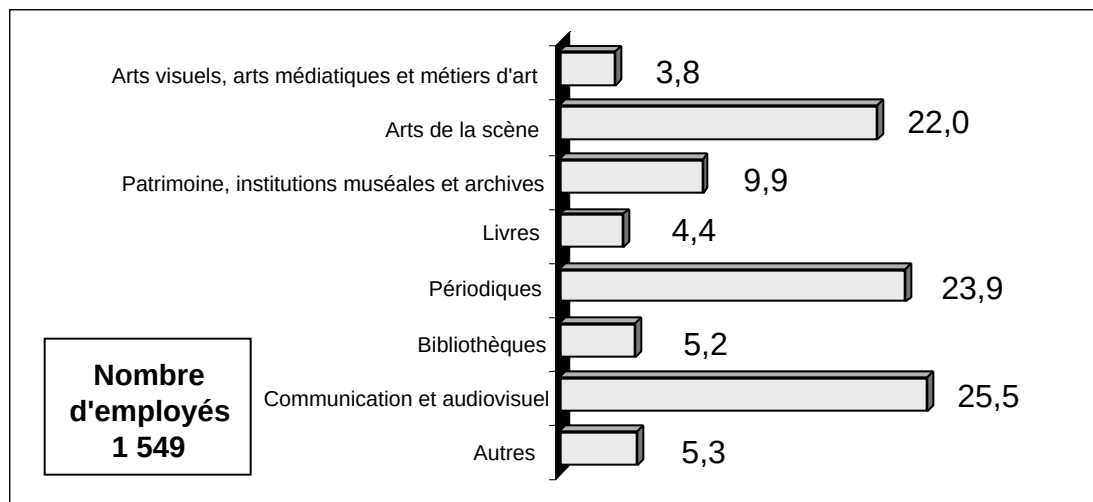
N = 313	Réguliers temps plein	Réguliers temps partiel	Saisonniers	Occasionnels	Contractuels	Total
Abitibi-Ouest	42,9%	40,2%	4,5%	0,0%	12,5%	100,0%
Abitibi	27,6%	45,9%	7,1%	3,1%	16,3%	100,0%
Rouyn-Noranda	34,8%	42,0%	3,0%	2,4%	18,0%	100,0%
Témiscamingue	46,2%	15,4%	24,0%	0,0%	14,4%	100,0%
Vallée-de-l'Or	36,0%	22,9%	10,3%	20,2%	10,6%	100,0%

En regard de la répartition du nombre d'employés par grands domaines culturels, il ressort que :

- Près des trois quarts des emplois répertoriés se retrouvent dans les organisations culturelles des domaines communication et audiovisuel, du périodique et des arts de la scène.

FIGURE 13

Répartition des employés salariés ou rémunérés par grands domaines culturels, 1999-2000



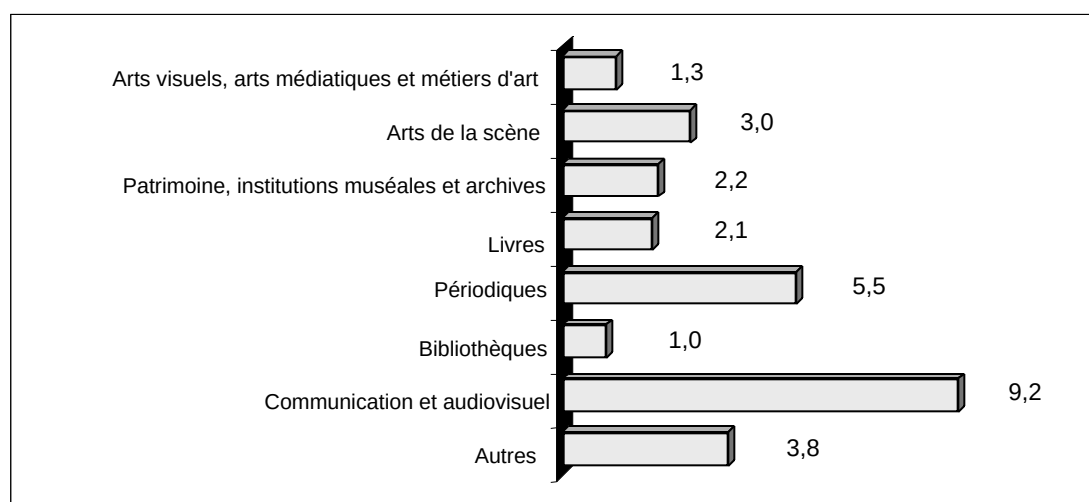
- Toutefois, 44 % des emplois en arts de la scène et 63 % de ceux en patrimoine, muséologie et archives sont des emplois à statut précaire (emplois saisonniers, à contrat ou occasionnels).

TABEAU 15
Répartition des employés salariés ou rémunérés selon le statut d'emploi par grands domaines culturels, 1999-2000

N = 313	Réguliers temps plein	Réguliers temps partiel	Saisonniers	Occasionnels	Contractuels	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	46,6%	17,2%	0,0%	1,7%	34,5%	100,0%
Arts de la scène	17,4%	38,8%	0,3%	13,6%	30,0%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	22,0%	15,3%	46,0%	6,0%	10,7%	100,0%
Livres	61,2%	26,9%	0,0%	4,5%	7,5%	100,0%
Périodiques	35,5%	56,2%	0,0%	0,0%	8,3%	100,0%
Bibliothèques	46,8%	41,8%	2,5%	6,3%	2,5%	100,0%
Communication et audiovisuel	50,7%	28,5%	4,5%	0,3%	16,0%	100,0%
Autres	35,8%	25,9%	6,2%	24,7%	7,4%	100,0%

Le ratio moyen du nombre d'employés réguliers au sein des organisations s'élève à 3,4 personnes. Ce ratio varie considérablement d'un domaine culturel à un autre. Il y aurait 9,2 employés en moyenne dans les organisations du domaine communication et audiovisuel, 5,5 dans celui du périodique et 3,0 dans celui des arts de la scène, tandis qu'il y aurait en moyenne moins de trois employés dans l'ensemble des autres domaines.

FIGURE 14
Nombre moyen d'employés salariés réguliers (temps plein et temps partiel) selon les grands domaines culturels, 1999-2000



3.2.4.2 L'évolution de la taille des organisations par statut d'emploi sur trois ans

Depuis 1997-1998, il y a eu des variations dans le nombre d'employés rémunérés et salariés chez 18,5 % des organisations. Ces variations se traduisent par une augmentation pour 4,5 % des organisations, une diminution pour 11,2 % d'entre elles et une fluctuation dans le statut de certains emplois pour les autres organisations. En outre, 3,4 % des organisations ont vu le jour au cours de ces trois années.

Il y a eu une augmentation de 15,9 % du nombre d'emplois au sein des organisations culturelles entre 1997 et 2000. Cette augmentation est davantage marquée pour les emplois à contrat et saisonniers.

TABEAU 16
Évolution de la taille des organisations par statut d'emploi sur trois ans

	Réguliers temps plein		Réguliers temps partiel		Saisonniers		Occasionnels		Contractuels		Total	
	N= 313	N= 284	N= 313	N= 284	N= 313	N= 284	N= 313	N= 284	N= 313	N= 284	N= 313	N= 284
1997-1998	508	331	473	365	76	66	92	81	187	144	1336	988
1998-1999	537	352	491	383	88	77	91	81	197	153	1405	1047
1999-2000	557	356	563	439	98	78	87	82	243	177	1549	1132
Taux de variation de 1997- 1998 à 1999-2000	9,6%	7,5%	19,0%	20,2%	29,6%	18,3%	-4,4%	1,1%	29,9%	22,4%	15,9%	14,6%
1997-1998	38,0%	33,5%	35,4%	36,9%	5,7%	6,7%	6,9%	8,2%	14,0%	14,6%	100%	100%
1998-1999	38,2%	33,7%	35,0%	36,6%	6,3%	7,4%	6,5%	7,8%	14,0%	14,6%	100%	100%
1999-2000	36,0%	31,5%	36,4%	38,7%	6,3%	6,9%	5,6%	7,3%	15,7%	15,6%	100%	100%

Légende :

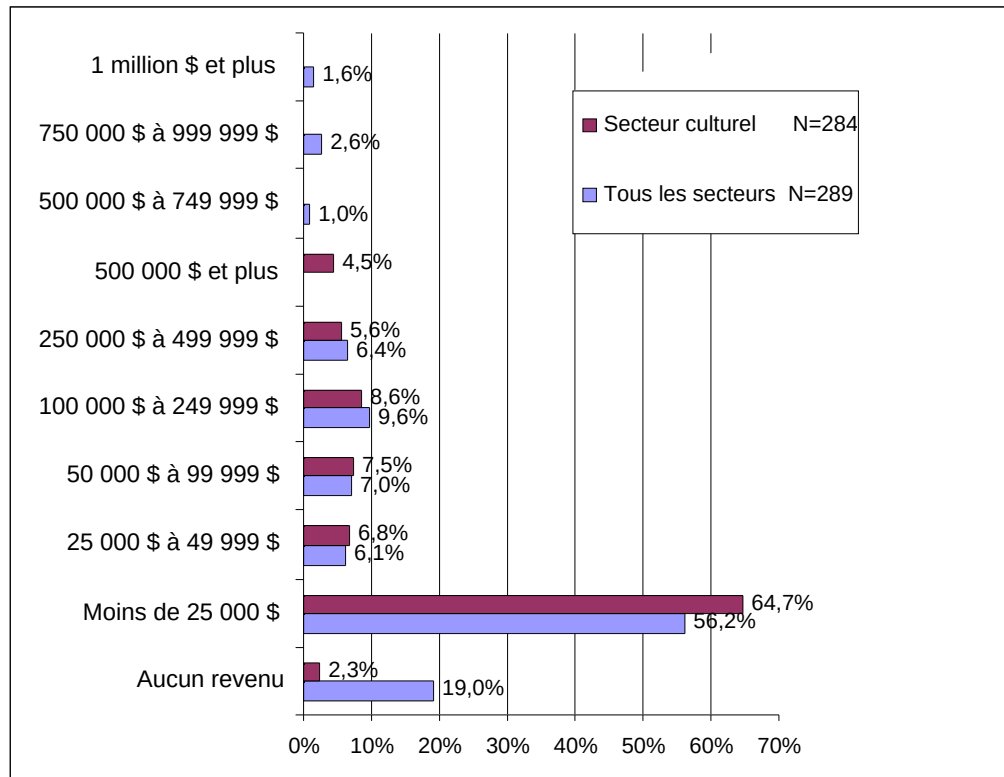
☐ Tous les secteurs

☒ Secteur culturel

3.2.5 Le chiffre d'affaires des organisations

Près des 72 % des organisations déclaraient un chiffre d'affaires de moins de 100 000 \$ pour 1999-2000 dont 1,9 % déclaraient aucun revenu et 56 % moins de 25 000 \$, dont une forte proportion auraient déclaré des revenus de moins de 2000 \$ si cette catégorie de revenus leur avait été proposée dans le questionnaire.

FIGURE 15
Chiffre d'affaires des organisations, 1999-2000



3.2.5.1 Chiffre d'affaires des organisations par MRC et champ disciplinaire

On retrouve une très forte proportion des organisations dont le chiffre d'affaires était inférieur à 100 000 \$ dans les domaines des bibliothèques, du périodique, des arts de la scène et des arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art. Mentionnons à cet effet que plusieurs organisations des domaines du périodique et des arts de la scène n'opèrent pas sur une base annuelle et que très peu ont un statut d'organisme à but lucratif.

Dans les MRC Abitibi, Abitibi-Ouest et Témiscamingue, plus de 85 % des organisations avaient un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 \$ en 1999-2000. À l'opposé, plus de 10 % des organisations culturelles des MRC de Rouyn-Noranda et de la Vallée-de-l'Or ont un chiffre d'affaires de plus de 500 000 \$.

TABLEAU 17
Chiffre d'affaires des organisations par MRC, 1999-2000

	Aucun revenu (%)		Moins de 25 000 \$ (%)		25 000 \$ à 99 999 \$ (%)		100 000 \$ à 499 999 \$ (%)		500 000 \$ et plus (%)		Total (%)	
	N= 289	N= 266	N= 289	N= 266	N= 289	N= 266	N= 289	N= 266	N= 289	N= 266	N= 289	N= 266
Abitibi	0,0	0,0	73,8	73,8	14,3	14,3	11,9	11,9	0,0	0,0	100	100
Abitibi-Ouest	1,7	1,8	78,0	82,1	6,8	7,1	10,2	7,1	3,4	1,8	100	100
Rouyn-Noranda	1,1	1,2	50,0	52,4	14,9	16,7	23,4	20,2	10,6	9,5	100	100
Témiscamingue	1,9	2,1	67,9	72,9	18,9	16,7	11,3	8,3	0,0	0,0	100	100
Vallée-de-l'Or	7,3	8,3	39,0	44,4	17,1	16,7	26,8	22,2	9,8	8,3	100	100

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

TABLEAU 18
Chiffre d'affaires des organisations par grands domaines culturels, 1999-2000

	Aucun revenu	Moins de 25 000 \$	25 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ à 499 999 \$	500 000 \$ et plus	Total	N = 289
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	3,8%	50,0%	34,6%	11,5%	0,0%	100,0%	26
Arts de la scène	5,3%	52,6%	22,8%	17,5%	1,8%	100,0%	57
Patrimoine, institutions muséales et archives	0,0%	20,0%	28,0%	52,0%	0,0%	100,0%	25
Livres	5,9%	41,2%	11,8%	23,5%	17,6%	100,0%	17
Périodiques	0,0%	88,5%	3,3%	4,9%	3,3%	100,0%	61
Bibliothèques	0,0%	88,2%	4,4%	1,5%	5,9%	100,0%	68
Communication et audiovisuel	0,0%	17,4%	13,0%	52,2%	17,4%	100,0%	23
Autres	8,3%	25,0%	16,7%	33,3%	16,7%	100,0%	12

3.2.5.2 L'évolution du chiffre d'affaires sur trois ans

Depuis 1997-1998, le chiffre d'affaires des organisations est demeuré relativement stable. La proportion des organisations ayant un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 \$ a légèrement diminué entre 1997 et 2000, tout comme la proportion des organisations ayant un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 \$. À l'opposé, on observe une augmentation de la proportion du nombre d'organisations ayant un chiffre d'affaires situé entre 100 000 \$ et 499 999 \$.

TABLEAU 19
Évolution du chiffre d'affaires sur trois ans

	1997 – 1998		1998 -1999		1999 -2000	
	N=266	N=245	N=274	N=252	N=289	N=266
Aucun revenu	2,2%	2,4%	2,5%	2,8%	2,1%	2,3%
Moins de 25 000 \$	63,5%	67,3%	61,6%	65,9%	60,8%	64,7%
25 000\$ à 49 999 \$	6,0%	6,5%	6,6%	6,7%	6,6%	6,8%
50 000\$ à 99 999\$	6,3%	5,7%	7,0%	6,7%	7,6%	7,5%
100 000\$ à 249 999\$	9,0%	7,8%	9,8%	7,9%	10,4%	8,6%
250 000\$ à 499 999\$	6,8%	5,7%	6,6%	5,6%	6,9%	5,6%
500 000\$ et plus		4,5%		4,4%		4,5%
500 000\$ à 749 999\$	1,5%		0,7%		1,1%	
750 000\$ à 999 999\$	3,1%		3,7%		2,8%	
1 million \$ et plus	1,5%		1,5%		1,7%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

3.2.6 Les perspectives de développement des organisations (1997-2000 et 2001-2004)

Entre 1997 et 2000, la tendance était plutôt à la stabilité. Toutefois, un peu plus du tiers des organisations culturelles ont connu une augmentation de leurs activités, 24 % une augmentation du chiffre d'affaires et 15 % une augmentation des ressources humaines.

Selon les travailleurs de ce secteur, cette tendance à la stabilité devrait se maintenir pour les années 2001-2004 quoiqu'un peu plus du quart des organisations ne peuvent se prononcer à ce sujet.

TABLEAU 20

Répartition des organisations selon leurs perspectives de développement sur six ans

	Augmentation		Diminution		Stabilité		NA/NI	
	N=313	N=284	N=313	N=284	N=313	N=284	N=313	N=284
Vécu des années 1997-2000 en regard des activités	36,1%	33,5%	21,4%	22,5%	39,9%	41,9%	2,5%	2,1%
Du chiffre d'affaires	24,3%	22,2%	10,5%	10,6%	59,1%	61,3%	6,1%	6,0%
Des ressources humaines	15,0%	13,7%	8,3%	7,7%	70,6%	72,5%	6,1%	6,0%
Prévisions 2001-2004 en regard des activités	29,1%	26,4%	3,2%	2,8%	42,2%	43,0%	25,6%	27,8%
Du chiffre d'affaires	26,8%	23,6%	5,4%	5,6%	40,3%	40,8%	27,5%	29,9%
Des ressources humaines	19,8%	17,6%	3,2%	3,2%	49,2%	48,9%	27,8%	30,3%

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

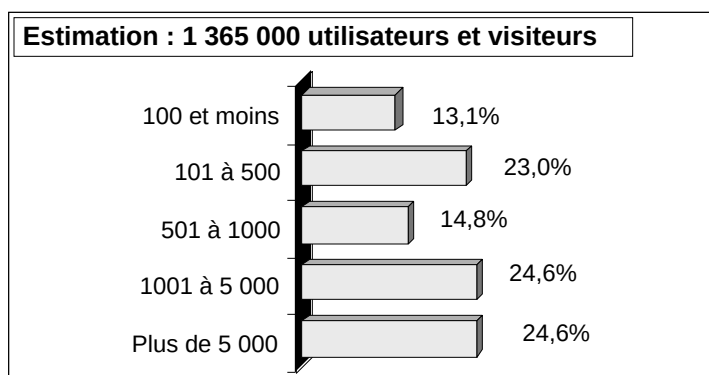
NA/NI = non applicable
non indiqué

3.3 LES CLIENTÈLES ET AFFILIATION

3.3.1 Les clientèles

En l'an 2000, le nombre total d'utilisateurs et de visiteurs, pour l'ensemble des organisations culturelles de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, s'élevait à environ 1 365 000. Toutefois, il est important de noter que l'on parle d'utilisateurs et de visiteurs et qu'une même personne peut être comptabilisée plus d'une fois par les différentes organisations.

FIGURE 16
Répartition du nombre de visiteurs et d'utilisateurs par organisation



La clientèle se compose en grande majorité d'individus, et aussi, en plus faible proportion, de groupes et de clientèles corporatives. Les proportions de clientèles corporatives sont plus élevées dans les MRC Rouyn-Noranda et Témiscamingue

TABLEAU 21
Types de clientèles

N = 132	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or	Ensemble
Estimation du nombre total d'utilisateurs et de visiteurs	56 786	229 629	916 491	68 183	93 835	1 364 925
Individus	96,5%	91,1%	78,1%	80,7%	93,3%	85,0%
Groupes	2,5%	6,6%	9,2%	7,9%	0,9%	6,7%
Clientèles corporatives	1,0%	2,3%	12,7%	11,4%	5,9%	8,2%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La clientèle des organisations culturelles provient à 94 % de la région dont 63 % de leur municipalité, 16 % de leur MRC et 8 % d'une autre MRC de la région. Les clientèles des autres régions québécoises représentent environ 5 % de la clientèle et celles provenant de l'extérieur du Québec, 1 %. Dans les focus-group, les intervenants déplorent le fait que l'offre touristique n'est pas suffisamment importante en Abitibi-Témiscamingue pour avoir un impact significatif sur la clientèle des organisations culturelles. Aussi, plusieurs personnes regrettaient que la culture ne soit pas intégrée davantage à l'offre touristique régionale. Elles mentionnent la méconnaissance générale et le manque de promotion.

Toutefois, la proportion des clientèles provenant de l'extérieur de la région est plus élevée dans les MRC Témiscamingue, Vallée-de-l'Or et Rouyn-Noranda.

Les marchés ciblés par les organisations culturelles sont principalement locaux et régionaux. En effet, les activités des organisations culturelles ciblent à 78 % un marché local, à 18 % un marché régional, à 4 % un marché provincial et à 1 % les marchés canadiens et internationaux.

En focus-group, des intervenants du milieu culturel ont souligné la présence régulière de quelques « irréductibles » qui assistent aux événements culturels en région. Aussi, ils espèrent que des habitudes culturelles se développeront en Abitibi-Témiscamingue afin que les gens découvrent les talents locaux et régionaux. Ils reconnaissent que des efforts doivent être faits pour développer les publics. Il s'agit selon eux « d'un travail de longue haleine » mais qui a déjà porté fruit, une évolution ayant été remarquée à ce chapitre. Enfin, ils affirment qu'ils ont eux-mêmes de la difficulté à assister aux événements culturels de la région puisque leurs pratiques culturelles accaparent beaucoup de leur temps.

TABEAU 22
Provenance de la clientèle et répartition des activités selon les marchés ciblés

N = 123	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or	Ensemble
Provenance de la clientèle	(N = 12)	(N = 26)	(N = 45)	(N = 26)	(N = 14)	(N = 123)
De la région	96,8%	97,2%	93,8%	92,1%	92,9%	94,4%
Municipalité	83,8%	81,2%	49,0%	64,6%	68,4%	63,1%
De leur MRC	7,8%	12,1%	19,2%	19,0%	20,4%	16,2%
Autre MRC de la région	5,2%	3,9%	12,3%	8,1%	4,2%	7,8%
Non identifié	0,0%	0,0%	13,3%	0,4%	0,0%	7,2%
D'autres régions québécoises	3,1%	2,2%	5,3%	6,0%	5,9%	4,7%
Autres	0,2%	0,6%	0,9%	1,9%	1,1%	1,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ne comptabilisent pas	8,3%	3,7%	8,2%	7,1%	12,5%	6,8%
Répartition des activités de l'organisme selon les marchés ciblés						
Locaux	90,1%	92,2%	67,9%	77,9%	71,9%	77,9%
Régionaux	9,9%	5,3%	26,3%	16,8%	21,7%	18,0%
Provinciaux	0,0%	2,3%	5,1%	2,7%	6,1%	3,7%
Canadiens	0,0%	0,0%	0,3%	2,3%	0,4%	0,1%
Internationaux	0,0%	0,2%	0,5%	0,4%	0,0%	0,3%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Environ 7 % des organisations culturelles ne comptabilisent pas les informations relatives à la provenance de leurs clientèles. Par ailleurs, environ 37 % des organisations déclarent ne pas avoir tous les outils ou les ressources nécessaires pour bien identifier le profil de leurs clientèles actuelles. De plus, 39 % des organisations indiquent qu'elles ne possèdent pas ou peu les outils leur permettant de bien identifier les clientèles et les marchés potentiels. À cet effet, les principales raisons évoquées sont le manque de ressources humaines et financières et le manque d'outils et d'expertise marketing.

TABLEAU 23

Outils et ressources nécessaires pour identifier le profil des clientèles actuelles et potentielles au sein des organisations

N = 132	Outils nécessaires				Ressources nécessaires			
	Oui	En partie	Non	NI	Oui	En partie	Non	NI
L'organisation a les outils lui permettant de bien identifier le profil de ses clientèles	57,6%	26,5%	9,8%	6,1%	49,2%	22,7%	15,2%	12,9%
L'organisation a les outils lui permettant de bien identifier les clientèles et les marchés potentiels	54,5%	28,8%	10,6%	6,1%	45,5%	25,0%	16,7%	12,9%

NI = non indiqué

3.3.2 L'affiliation des organisations à des associations ou à des regroupements

Près de 80 % des organisations sont membres d'au moins une association ou un regroupement, dont 39 % sont membres de deux associations et plus. Il appert que 71 % des organisations culturelles sont membres d'organismes régionaux, 36 % d'organismes provinciaux et 11,4 % d'autres organismes canadiens ou internationaux.

TABLEAU 24

Organisations membres d'associations ou de regroupements

N = 132	Niveau régional	Niveau québécois	Autres	Total
Aucune mention	29,5%	64,4%	88,6%	20,5%
Déclaré être membres d'une ou de plusieurs associations ou regroupements	70,5%	35,6%	11,4%	79,5%
Répartition selon le nombre d'adhésion				
- 1 association	43,9%	19,7%	9,1%	40,9%
- 2 associations	12,9%	12,1%	1,5%	10,6%
- 3 associations et plus	13,7%	3,8%	0,8%	28,0%

4. PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section traite des principales caractéristiques relatives aux ressources humaines des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue. Il sera notamment question de l'âge, de l'expérience et de la scolarité de la main-d'œuvre ainsi que du bénévolat.

Par ailleurs, les intervenants rencontrés lors des focus-group ont expliqué que les ressources financières souvent insuffisantes engendraient des difficultés dans la gestion des ressources humaines. Par exemple, le recrutement, la formation et la rétention des employés réguliers sont parfois difficiles en raison de conditions salariales peu avantageuses. Ainsi, le profil des ressources humaines décrit dans ce chapitre doit être mis en relation avec le chapitre suivant portant sur les ressources financières.

4.1 LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOYÉS SALAIRES ET DE L'EMPLOI

4.1.1 Le nombre de semaines travaillées par statut d'emploi

De façon générale, le personnel régulier à temps plein travaille plus de 40 semaines par année tandis que près des deux tiers du personnel à temps partiel travaillent de 21 à 30 semaines par année. Les travailleurs autonomes travaillent moins de 20 semaines par année pour le même employeur.

TABEAU 25
Nombre de semaines travaillées selon le statut d'emploi

	Employés salariés								Travailleurs autonomes				Ensemble (%)	
	Réguliers temps plein (%)		Réguliers temps partiel (%)		Saisonniers (%)		Occasionnels (%)		À contrat/ forfait (%)		À cachet (%)			
	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121
Moins 20 semaines	5,4	3,9	2,3	2,5	88,7	89,4	26,9	22,2	50,8	30,0	87,2	87,2	23,0	23,0
21 à 30 semaines	2,3	2,8	62,2	66,8	2,6	2,9	25,4	27,0	13,6	20,0	0,0	0,0	28,0	28,0
31 à 40 semaines	4,6	5,6	12,9	14,0	5,2	3,8	43,3	6,3	6,8	10,0	12,8	12,8	8,5	8,5
Plus 40 semaines	87,8	87,7	22,6	16,8	3,5	3,8	4,5	44,4	28,8	40,0	0,0	0,0	40,6	40,6
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

Les intervenants qui ont participé aux focus-group ont souligné l'importance de la polyvalence des ressources humaines oeuvrant dans le secteur culturel. Évoquant l'idée «de femmes ou d'hommes orchestre», ils ont fait remarquer que des compétences en gestion, en promotion, en comptabilité, jumelées à des talents dans un domaine culturel sont nécessaires pour assurer la vitalité des organisations. Les dirigeants d'organisations et les artistes professionnels ont notamment évoqué l'essoufflement qui les guette.

4.1.2 Les caractéristiques des employés selon les types d'emplois

Étant donné la diversité des fonctions de travail répertoriées et du nombre restreint par fonction distincte, les résultats ont été croisés selon cinq grandes catégories de personnel, correspondant aux grandes catégories de la classification nationale des professions : le personnel de direction, le personnel professionnel des arts et de la culture, le personnel technique et spécialisé des arts et de la culture, le personnel administratif et de bureau et autres membres du personnel. Vous trouverez en annexe une liste détaillée d'appellations des fonctions de travail répertoriées pour la région, selon le code de profession.

4.1.2.1 Le sexe, le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation

La main-d'œuvre des organisations culturelles est dans une forte proportion féminine et âgée entre 26 et 45 ans. Par ailleurs, près de 55 % de la main-d'œuvre travaille au sein de la même organisation culturelle depuis moins de 6 ans.

TABEAU 26
Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation selon le sexe

Sexe et groupes d'âge	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N=218	N=163	N=340	N=281	N=558	N=444
Sexe	39,1%	36,7%	60,9%	63,3%	100,0%	100,0%
Groupes d'âges						
25 ans et moins	23,3%	29,4%	28,5%	26,4%	26,5%	27,5%
26 à 45 ans	51,9%	51,7%	53,3%	54,4%	52,8%	53,5%
46 ans et plus	24,8%	18,9%	18,2%	19,2%	20,7%	19,1%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Ancienneté dans l'organisation						
Moins d'un an	21,6%	23,1%	18,8%	17,6%	19,9%	19,5%
1 à 5 ans	33,3%	33,1%	36,5%	36,9%	35,3%	35,6%
Plus de 5 ans	45,0%	43,8%	44,8%	45,5%	44,9%	44,9%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

Selon les catégories de personnel, certaines caractéristiques varient :

- Le personnel de direction est plus âgé que la moyenne des employés des organisations culturelles, puisque 40 % d'entre eux ont 46 ans et plus. De plus, 60 % de ce personnel de direction possède plus de 5 ans d'ancienneté au sein de la même organisation.
- On retrouve autant de femmes que d'hommes dans le personnel professionnel relié directement au domaine des arts et de la culture au sein des organisations : 51,3 % d'hommes et 48,7 % de femmes.
- Le personnel administratif et de bureau est composé à 78 % de femmes et un peu plus de la moitié ont plus de 5 ans d'ancienneté au sein de la même organisation. Cette proportion grimpe à 87,3 % lorsqu'on tient compte des organisations du milieu culturel exclusivement.
- C'est parmi le personnel technique et spécialisé des arts et de la culture, le personnel administratif et de bureau ainsi que dans la catégorie autres membres du personnel que la mobilité des employés se remarque davantage (plus hauts pourcentages d'employés ayant moins d'un an d'expérience dans l'organisation).

Les intervenants rencontrés lors des focus-group ont précisé qu'on retrouve diverses ressources spécialisées dans le milieu mais qu'elles sont parfois occupées lorsqu'un besoin se manifeste.

TABLEAU 27

Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation par grandes catégories de personnel

Sexe et groupes d'âges	Personnel de direction (%)		Personnel professionnel arts et culture (%)		Personnel technique et spécialisé arts et culture (%)		Personnel administratif et de bureau (%)		Autres (%)	
	N=5 1	N=50	N=123	N=103	N=190	N=139	N=127	N=84	N=86	N=68
Sexe										
Hommes	44,4	40,4	51,3	50,0	41,6	40,0	22,0	12,7	39,4	37,5
Femmes	55,6	59,6	48,7	50,0	58,4	60,0	78,0	87,3	60,6	62,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Groupes d'âges										
25 ans et moins	3,8	4,4	24,8	27,2	34,8	39,7	27,0	24,4	30,3	31,3
26 à 45 ans	55,8	55,6	58,4	55,4	48,9	52,4	54,8	57,7	45,5	43,8
46 ans et plus	40,4	40,0	16,8	17,4	16,3	7,9	18,3	17,9	24,2	25,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ancienneté dans l'organisation										
Moins d'un an	8,0	9,3	11,0	8,5	27,1	30,4	24,3	22,2	21,2	21,2
1 à 5 ans	32,0	30,2	45,0	41,5	36,1	35,7	24,3	27,0	30,3	30,3
Plus de 5 ans	60,0	60,5	44,0	50,0	36,8	33,9	51,4	50,8	48,5	48,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Légende :

☐ Tous les secteurs

☒ Secteur culturel

4.1.2.2 La scolarité

Environ 58 % de la main-d'œuvre travaillant au sein des organisations culturelles possède une scolarité de niveau collégial ou universitaire, 32 % une scolarité de niveau secondaire et 11 % n'a pas complété des études secondaires. Notons que 19 % de la main-d'œuvre masculine n'a pas complété des études secondaires comparativement à 4 % chez les femmes des organisations du secteur culturel. D'autre part, 32,6 % des hommes comparativement à 23,8 % des femmes ont réalisé des études universitaires.

TABLEAU 28
Répartition des employés selon la scolarité par sexe

Scolarité	Hommes		Femmes		Ensemble	
	N=218	N=163	N=340	N=281	N=558	N=444
Secondaire non complété	15,5 %	19,2 %	7,6 %	4,0 %	10,7 %	9,6 %
Secondaire complété	22,3 %	20,8 %	37,6 %	41,2 %	31,7 %	33,7 %
Collégial	29,5 %	26,9 %	31,0 %	33,6 %	30,4 %	31,2 %
Universitaire	32,6 %	33,1 %	23,8 %	21,2 %	27,2 %	25,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

Le personnel de direction et le personnel professionnel des arts et de la culture sont davantage scolarisés. Toutefois, la proportion de la main-d'œuvre n'ayant pas complété des études secondaires représente 18,4 % du personnel technique et spécialisé des arts et de la culture et 21,2 % du personnel de la catégorie Autres.

TABLEAU 29
Répartition des employés selon la scolarité par grandes catégories de personnel

Scolarité	Personnel de direction (%)		Personnel professionnel arts et culture (%)		Personnel technique et spécialisé arts et culture (%)		Personnel administratif et de bureau (%)		Autres (%)	
Secondaire non complété	1,9	2,2	1,8	2,2	18,4	14,9	5,8	4,3	21,2	22,6
Secondaire complété	11,3	10,9	13,5	16,7	44,7	47,9	37,2	47,8	33,3	29,0
Collégial	20,8	17,4	35,1	42,2	26,8	28,9	37,2	31,9	33,3	35,5
Universitaire	66,0	69,6	49,5	38,9	10,1	8,3	19,8	15,9	12,1	12,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

4.1.2.3 Le statut d'emploi, les taux horaires minimum et maximum et le type de rémunération des travailleurs autonomes

Près des deux tiers des femmes dans le deuxième questionnaire ont un statut de personnel régulier, comparativement à 58 % chez les hommes. Toutefois, chez les femmes, on retrouve une plus forte proportion d'employés à temps partiel.

TABEAU 30
Répartition des employés par statut d'emploi selon le sexe

Statut d'emploi	Hommes		Femmes	
	N=218	N=163	N=340	N=281
Personnel salarié				
Personnel régulier	58,0 %	49,1 %	65,2 %	64,0 %
-À temps plein	38,5 %	26,3 %	36,2 %	34,4 %
-À temps partiel	19,5 %	22,8 %	29,0 %	29,6 %
Saisonnier	6,5 %	8,4 %	7,2 %	7,0 %
Occasionnel	21,8 %	28,2 %	16,3 %	18,5 %
Travailleurs autonomes				
Personnel à contrat /forfait	6,8 %	5,9 %	7,4 %	6,0 %
Personnel à cachet	6,8 %	8,4 %	3,9 %	4,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

Voici les principaux constats selon les grandes catégories de personnel :

- Le personnel de direction possède principalement un statut de personnel régulier à temps plein (80 %).
- Le personnel administratif et de bureau est généralement engagé sur une base régulière à temps plein ou à temps partiel.
- 52 % du personnel professionnel des arts et de la culture œuvrant au sein des organisations ont un statut régulier à temps plein ou à temps partiel, tandis que 21 % possèdent un statut d'occasionnel et 22 % sont à contrat, forfait ou cachet, à titre de travailleur autonome.
- 57 % du personnel technique et spécialisé des arts et de la culture travaillent à temps plein ou à temps partiel et 30 % à titre d'employés saisonniers et occasionnels.

TABLEAU 31

Répartition des employés selon le statut d'emploi par grandes catégories de personnel

Statut d'emploi	Personnel de direction en (%)		Personnel professionnel arts et culture en (%)		Personnel technique / spécialisé arts et culture (%)		Personnel administratif et de bureau en (%)		Autres (%)	
Personnel salarié										
Personnel régulier	69,2	65,7	30,8	24,0	28,5	22,6	45,7	40,0	11,9	12,2
À temps plein										
À temps partiel	10,3	11,4	21,5	23,3	28,5	33,1	31,0	34,3	10,7	8,5
Saisonnier	5,1	5,7	5,0	4,3	17,4	18,5	4,3	7,1	29,8	30,5
Occasionnel	2,6	2,9	20,8	23,3	12,5	14,5	7,8	12,9	42,9	43,9
Travailleurs autonomes										
Personnel à contrat / forfait	12,8	14,3	6,9	7,9	9,0	6,5	11,2	5,7	3,6	3,7
Personnel/ cachet	0,0	0,0	15,0	17,3	4,2	4,8	0,0	0,0	1,2	1,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Légende :



Tous les secteurs



Secteur culturel

Le personnel régulier à temps plein gagne entre 6,90 \$ et 42,90 \$ l'heure. Le salaire maximum moyen serait de 19,18 \$ l'heure. Dans l'ensemble, indépendamment de la fonction, les taux horaires moyens sont légèrement inférieurs pour les femmes.

TABEAU 32
Taux horaires selon le statut d'emploi

Taux horaire personnel salarié	Ensemble	Ensemble (N=444)
Personnel régulier à temps plein		
Taux horaire moyen minimum	16,66 \$	18,31 \$
Taux horaire moyen maximum	19,18 \$	20,57 \$
Varie entre :		
- Le plus bas	6,90 \$	7,00 \$
- Le plus élevé	42,90 \$	42,90 \$
Personnel régulier à temps partiel		
Taux horaire moyen minimum	12,23 \$	12,41 \$
Taux horaire moyen maximum	12,96 \$	13,18 \$
Varie entre :		
- Le plus bas	6,90 \$	7,50 \$
- Le plus élevé	25,00 \$	20,00 \$
Personnel saisonnier		
Taux horaire moyen minimum	10,30 \$	8,84 \$
Taux horaire moyen maximum	11,63 \$	10,76 \$
Varie entre :		
- Le plus bas	7,00 \$	7,00 \$
- Le plus élevé	13,00 \$	11,52 \$
Personnel occasionnel		
Taux horaire moyen minimum	11,79 \$	11,79 \$
Taux horaire moyen maximum	13,60 \$	13,58 \$
Varie entre :		
- Le plus bas	7,00 \$	7,00 \$
- Le plus élevé	60,00 \$	60,00 \$

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

On note dans le tableau 33 que les taux horaires moyens versés aux hommes sont supérieurs aux taux versés aux femmes. Les iniquités sont plus marquées pour le personnel régulier à temps plein, atteignant des différences de plus de 25 %.

TABLERAU 33
Taux horaire du personnel régulier à temps plein
et à temps partiel selon le sexe

Taux horaire personnel salarié	Hommes		Femmes		Ensemble
		N=163		N=281	N=444
Personnel régulier à temps plein					
Taux horaire moyen minimum	17,57 \$	20,94 \$	16,06 \$	16,02 \$	18,31 \$
Taux horaire moyen maximum	20,86 \$	24,85 \$	18,20 \$	18,19 \$	20,57 \$
Varie entre					
- Le plus bas	6,90 \$	8,00 \$	6,90 \$	7,00 \$	7,00 \$
- Le plus élevé	37,50 \$	37,50 \$	42,90 \$	42,90 \$	42,90 \$
Personnel régulier à temps partiel					
Taux horaire moyen minimum	12,75 \$	12,64 \$	11,84 \$	12,27 \$	12,41 \$
Taux horaire moyen maximum	12,99 \$	12,88 \$	12,94 \$	13,35 \$	13,18 \$
Varie entre :					
- Le plus bas	6,90 \$	8,00 \$	7,25 \$	7,50 \$	7,50 \$
- Le plus élevé	25,00 \$	20,00 \$	20,00 \$	20,00 \$	20,00 \$

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

Le personnel de direction gagne entre 15,00 \$ et 42,90 \$ l'heure, le personnel professionnel des arts et de la culture, entre 10,00 \$ et 37,50 \$ l'heure, le personnel technique et spécialisé des arts et de la culture, entre 6,90 \$ et 26,04 \$ et le personnel administratif et de bureau, entre 8,00 \$ et 21,63 \$.

TABLERAU 34
Taux horaire du personnel salarié régulier à temps plein selon les grandes
catégories de personnel

Taux horaire personnel salarié régulier à temps plein (\$)	Personnel de direction (\$)		Personnel arts et culture (\$)		Personnel technique et spécialisé arts/culture (\$)		Personnel administratif et de bureau (\$)	
Taux horaire moyen minimum	23,98	25,03	19,10	20,08	14,57	15,80	13,76	13,87
Taux horaire moyen maximum	24,63	26,04	23,48	24,80	17,42	19,52	16,07	15,13
Varie entre :								
- Le plus bas	15,00	15,00	10,00	10,00	6,90	10,00	8,00	8,00
- Le plus élevé	42,90	42,90	37,50	37,50	26,04	26,00	21,63	21,23

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

4.1.3 Les programmes d'aide à l'emploi

En 1999-2000, 23 % des organisations culturelles ont bénéficié de programmes d'aide à l'emploi. Les principaux programmes dont les organisations ont bénéficié sont Placement Carrière-Emploi et des subventions salariales.

TABLEAU 35
Organisations ayant bénéficié de programmes d'aide
à l'emploi, 1999-2000

	N=132
Bénéfice de programme d'aide à l'emploi	
Oui	22,7 %
Non	50,8 %
Non indiqué	26,5 %
Programmes dont les organisations ont bénéficié	
Projets locaux de développement des compétences	1,5 %
Subventions salariales d'insertion à l'emploi	4,5 %
Concertation pour l'emploi	0,8 %
Fonds de lutte contre la Pauvreté	3,8 %
Mesure de formation	0,8 %
Soutien au travail autonome	3,0 %
Projet de préparation à l'emploi	0,0 %
Subvention salariale	4,5 %
Maintien à l'emploi	0,0 %
Stabilisation de l'emploi	1,5 %
Placement Carrière-Emploi	10,6 %
Jeunes volontaires	0,0 %
Autres (Stage Canada, MEQ)	1,5 %

Légende :

☐ Tous les secteurs

☒ Secteur culturel

Le tableau suivant présente certaines données sur les postes et les montants accordés par les programmes d'emploi. Toutefois, les données ne peuvent être analysées sur une période de cinq ans, en raison du nombre peu élevé d'organisations ayant complété l'ensemble du tableau. Cependant, pour 1999-2000, si on extrapole à partir des ratios du nombre de postes et des subventions accordées par organisation, le montant total de subventions accordées à l'ensemble des organisations culturelles se chiffrerait à environ 1 144 600 \$⁴ pour 146 postes.⁵

TABLEAU 36

Organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans

Montant en subvention et en nombre de postes accordés										
	Montant accordé en subv. en dollars (\$)		Nombre organisations		Nombre de postes		Ratio \$ par organisation en dollars (\$)		Ratio par \$ par poste en dollars (\$)	
	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121	N=132	N=121
1995-1996	154 628	84 628	10	9	26	16	15 463	9 403	5 947	5 289
1996-1997	119 085	84 085	10	8	21	16	11 909	10 511	5 671	5 255
1997-1998	229 644	168 744	15	12	36	33	15 310	14 062	6 379	5 113
1998-1999	270 978	260 973	15	13	37	36	18 065	20 075	7 324	7 249
1999-2000	251 415	250 014	18	17	32	31	13 968	14 707	7 857	8 065

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

⁴ Extrapolation: (N total) X (% ayant bénéficié de programmes) X (Ratio subv. par org.)
361 X 22,7 % X 13 968 \$ = 1 144 600 \$

⁵ Extrapolation: (N total) X (% ayant bénéficié de programmes) X (Ratio postes. par org.)
361 X 22,7 % X 1,78 postes = 146 postes

Parmi les 22,7 % des organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi, environ 8 % déclarent que les programmes d'emplois accordés depuis 1995-1996 ont permis de maintenir des postes au sein de l'organisation et 5 % indiquent que ces programmes ont permis à des personnes de demeurer à l'emploi. Sous toute réserve, si on extrapole à l'ensemble des organisations, le nombre de postes maintenus au sein des organisations serait d'environ 44 et le nombre de personnes demeurées à l'emploi au sein de l'organisation, grâce aux programmes, serait de 21.

TABLEAU 37

Le maintien en emploi suite aux programmes d'emploi accordés

	N=132
Bénéfice de programmes d'aide à l'emploi	22,7 %
Programmes d'emploi accordés depuis 1995-1996 au sein de l'organisation	
- Non indiqué	3,0 %
- Non	12,1 %
- Oui	
-Avec aide	6,8 %
-Sans aide actuellement	0,8 %
-Nombre de postes	16
Programmes d'emploi accordés depuis 1995-1996 ayant permis à des personnes de demeurer à l'emploi (pas nécessairement dans le même poste)	
- Non indiqué	4,5 %
- Non	13,6 %
- Oui	
-Avec aide	2,3 %
-Sans aide actuellement	2,3 %
-Nombre de postes	8

Légende : ☐ Tous les secteurs
☒ Secteur culturel

4.1.4 Les semaines de travail non rémunérées

Près de 6 % des organisations déclarent des semaines de travail non rémunérées pour le personnel régulier au cours du dernier exercice financier. Pour l'ensemble des organisations culturelles du territoire, l'estimation du nombre total d'employés dans cette situation est de 30, soit 3 % du personnel régulier. L'estimation du nombre de semaines non rémunérées se chiffre à 287.

TABLEAU 38
Personnel régulier ayant fait des semaines de travail non rémunérées

N = 132	%
Organisations ayant déclaré des semaines de travail non rémunérées pour le personnel régulier	6,1%
Estimation du nombre total d'employés dans cette situation	30
Estimation du nombre total de semaines de travail non rémunérées	287

4.1.5 La gestion des ressources humaines

4.1.5.1 Les principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines et le recrutement de personnel ainsi que les besoins en personnel

Un peu plus du tiers des organisations indiquent avoir des difficultés liées au recrutement du personnel. Par ailleurs, entre 20 % et 25 % des organisations éprouvent également des difficultés liées à la compétence du personnel, au roulement du personnel et à l'intégration des nouvelles technologies. Les principales raisons des difficultés énumérées par les organisations sont le bassin restreint de candidats ayant le profil recherché, les conditions salariales peu attrayantes, la saisonnalité de certains emplois, le manque de temps et de ressources financières pour bien intégrer les nouvelles technologies.

TABLEAU 39
Principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines

N = 78	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	NA
Recrutement du personnel qualifié	1,3%	33,3%	19,2%	16,7%	20,5%
Compétence du personnel	1,3%	23,1%	26,9%	30,8%	17,9%
Roulement du personnel	6,4%	16,7%	24,4%	30,8%	21,8%
Motivation et implication du personnel	1,3%	5,2%	18,2%	59,7%	15,6%
Polyvalence du personnel	1,3%	3,9%	28,6%	48,1%	18,2%
Intégration des nouvelles technologies	3,8%	16,5%	32,9%	38,0%	8,9%
Habilité dans les relations avec la clientèle	0,0%	12,8%	35,9%	44,9%	6,4%

Viennent ensuite le travail offert sur une base temporaire ainsi que le manque de candidats ayant la formation correspondant aux besoins du poste et l'expérience recherchée.

Les intervenants rencontrés lors des focus-group ont expliqué qu'il est possible, malgré des difficultés évidentes, de recruter du personnel qualifié. Cependant, il est difficile de les garder en poste. Il semble que les ressources acquièrent de l'expérience professionnelle et remplissent leurs fonctions avec brio mais quittent après de courts passages pour des emplois mieux rémunérés, plus réguliers ou situés dans une autre région. Les responsables d'organisations culturelles doivent alors recommencer le processus de recrutement.

TABLEAU 40
Principales difficultés rencontrées dans le recrutement de personnel

N = 132	%
Travail offert temporaire	15,2%
Conditions salariales et de travail peu attrayantes	31,8%
Travail en région éloignée	6,8%
Manque de candidats ayant la formation correspondant aux besoins du poste	15,2%
Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	14,4%
Autre	

On remarque au tableau 41 que 47 % des organisations indiquent avoir des besoins en personnel et seulement 13 % d'entre elles prévoient combler ces postes au cours de la prochaine année. La principale raison évoquée pour ne pas avoir l'intention de combler ces postes est le manque de ressources financières. Parmi les postes à combler, 54 % sont des postes de professionnels ou techniques, reliés au domaine culturel de l'organisation, 24 % des postes de responsables de services aux membres, 11 % des postes de direction ou de supervision et 6 % des postes reliés au développement, à la promotion et aux communications.

Minimalement, le nombre de postes identifiés par les organisations s'élevait à 127 postes. Si on extrapole à l'ensemble des organisations culturelles, les besoins en personnel se chiffraient à environ 347 postes.

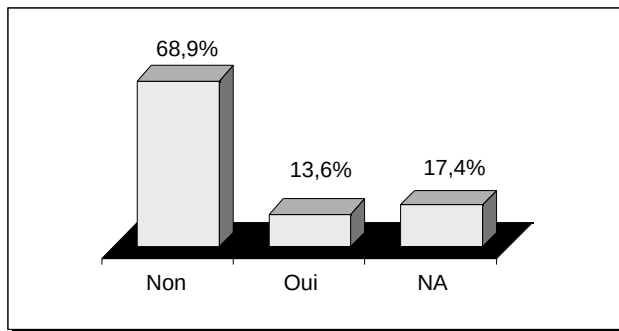
TABEAU 41
Besoins en personnel

N = 132	%
Besoin en personnel	
- Non indiqué	15,9%
- Non	37,1%
- Oui	47,0%
Nombre de postes	
- 1 poste	34,1%
- 2 postes	6,1%
- 3 postes et plus	6,8%
Types de postes	
Directeur général	3,1%
Responsable des services aux	22,8%
Autres postes de supervision ou de <i>Directeur ou coordonnateur artistique, coordonnateur à la formation continue, assistant à la coordination, coordonnateur régional, responsable de spectacles, responsables des archives et des opérations, responsable d'un journal, directeur de l'information, responsable pédagogique</i>	7,9%
Agent de développement, agent de agent de promotion, agent de	6,3%
Personnel professionnel et technique <i>Artiste, caméraman, réalisateur, monteur, régisseur, guide, muséologue</i>	54,3%
<i>Journaliste</i>	1,6%
<i>Graphiste</i>	3,9%
<i>Bibliothécaire</i>	23,6%
<i>Technicien en documentation ou documentaliste</i>	1,6%
<i>Fouilleur (saisonnier)</i>	4,7%
<i>Animateur et enseignant</i>	7,9%
Autres	5,5%
Prévoient combler ces postes au cours de la prochaine année	
- Non	34,1%
- Principale raison : manque de ressources financières	
- Oui	12,9%

4.1.5.2 Le niveau de syndicalisation

Notons qu'il y a un syndicat au sein de 13,6 % des organisations culturelles de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

FIGURE 17
Syndicat au sein des organisations



NA = non applicable

4.1.5.3 Les pratiques en termes de stages

Au cours des années 1997-2000, 27 % des organisations culturelles ont reçu des stagiaires. Au total, les organisations interrogées avaient reçu 121 stagiaires. Parmi les organisations ayant reçu des stagiaires, environ le quart déclarent que les stagiaires étaient rémunérés.

Les contenus des stages étaient reliés principalement à une discipline culturelle, à l'animation, à la découverte d'un lieu de travail et à l'apprentissage du travail en public ainsi qu'au travail de bureau et administratif.

Selon les organisations, le principal inconvénient relié au stage est le temps exigé en termes d'encadrement et de supervision. Par contre, recevoir des stagiaires permet d'alléger les tâches de travail et de réaliser certains projets, d'avoir du sang neuf et un partage d'expertise différente et représente un potentiel intéressant pour former la relève.

Parmi les raisons évoquées pour ne pas avoir reçu de stagiaires, notons l'absence de demande ou de candidat et le manque de ressources pour l'encadrement des stages.

TABLEAU 42
Pratique des organisations en matière de stages

N = 132	%
Ont reçu des stagiaires au cours des trois dernières	
- Non indiqué	17,4%
- Non	56,1%
Raisons	
Aucune demande/ Manque de candidats/ Pas de personnel ou de temps pour les encadrer/ Opportunité ne s'est pas présentée/ Aucune nécessité	
- Oui	26,5%
Nombre de stagiaires	
- 1 stagiaire	6,8%
- 2 stagiaires	8,3%
- Plus de 2 stagiaires	9,1%
- Non indiqué	2,3%
Les stagiaires étaient rémunérés	
- Non	68,7%
- Oui	25,7%
- Non indiqué	5,7%
Certains contenus de stages identifiés	
- Animation	
- Travail de bureau et administratif	
- Découverte d'un lieu de travail et apprendre à travailler en public	
- Stage professionnel (en architecture, métiers d'arts, caméra, montage en cinéma, journalisme, marketing, recherche historique, récréologie, technique en documentation, muséologie, développement régional, histoire de l'art, etc.)	
Principal inconvénient	
- Demande beaucoup de temps d'encadrement et de supervision (11,4 %)	
Principaux avantages	
- Permet d'alléger les tâches de travail et de réaliser certains projets (8,3 %)	
- Permet d'avoir du sang neuf, un partage d'expertise différente (5,3 %)	
- Représente un potentiel intéressant de former la relève (6,1 %)	

4.2 LES RESSOURCES HUMAINES BENEVOLES (AUTRES QUE LE BENEVOLAT AU SEIN DU C.A.)

4.2.1 Le bénévolat au sein du fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation

Au cours du dernier exercice financier, les bénévoles ont travaillé dans le fonctionnement régulier ou aux activités de 61 % des organisations culturelles. Pour l'ensemble des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue, cette implication bénévole se chiffre à 322 500 heures de bénévolat réalisées par 5 659 personnes.

Ce type de bénévolat fait partie de la structure associative de 51 % des organisations et il permet également de partager intérêt et expertise avec des professionnels du domaine culturel (12 %). Toutefois, pour 38 % des organisations, l'implication bénévole est aussi un palliatif du manque de ressources financières. Les bénévoles actifs réaliseraient environ 323 000 heures de bénévolat annuellement, dont 121 000 heures seraient attribuables au manque de ressources financières. Réparties sur une base de 35 heures par semaine pour une année entière, ces heures de bénévolat reliées au manque de ressources financières correspondent à l'équivalent de 66 employés.

Les intervenants rencontrés lors des focus-group reconnaissent l'apport significatif des bénévoles pour le développement de leur organisation. Ils soulignent qu'en raison de la taille réduite de la population régionale, il est facile de solliciter les bénévoles intéressés à contribuer au développement culturel. Toutefois, ils soulignent que ce sont généralement les mêmes bénévoles qui sont accaparés par les diverses organisations culturelles de la région et qu'ils sont parfois obligés de limiter leurs implications. Aussi, les intervenants affirment que les départs des bénévoles expérimentés affaiblissent les organisations.

TABLEAU 43

Bénévoles ayant travaillé au fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation au cours du dernier exercice financier

N = 132	%
Au cours du dernier exercice financier, des bénévoles ont travaillé dans le fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation	
- Non indiqué	9,1%
- Non	30,3%
- Oui	60,6%
Estimation du nombre total de bénévoles	5 659
Estimation du nombre total d'heures de bénévolat	322 500
Principales raisons pour faire appel à la participation bénévole	
- En raison du manque de ressources salariées	37,5%
- Fait partie de la structure associative de notre organisme	50,8%
- Professionnels de notre secteur culturel qui partagent intérêt et expertise avec notre clientèle	12,1%

Selon les organisations, la participation bénévole permet principalement de pallier le manque de ressources salariées, de dégager le personnel de certaines tâches, afin d'aider au bon fonctionnement de l'organisation et d'aider à créer un sentiment d'appartenance envers l'organisation en augmentant l'intérêt et la motivation. À l'opposé, la contrainte majeure vécue par les organisations est le manque de bénévoles et le taux de roulement des bénévoles.

TABLEAU 44

Principaux avantages et inconvénients de la participation bénévole pour les organisations

N = 132	%
Principaux avantages	
- Permet de pallier le manque de ressources budgétaires et de ressources salariées	9,8%
- Permet de dégager le personnel de certaines tâches et aide au bon fonctionnement de l'organisation	6,8%
- Aide à créer un sentiment d'appartenance envers l'organisation et augmente l'intérêt et la motivation	6,1%
- Permet de développer davantage certains services et projets	5,3%
- Permet une meilleure implication dans la communauté et aide à sensibiliser la population	4,5%
Principaux inconvénients	
- Le manque de bénévoles, l'essoufflement des bénévoles en place et le roulement	15,9%
- Coordination et suivi des bénévoles parfois difficiles	5,3%
- Les compétences inégales des bénévoles et le manque de spécialisation	3,8%
- Manque de disponibilité et de constance dans leur implication	3,0%

De l'avis de 79 % des organisations, le volume de travail des bénévoles a tendance à se maintenir.

Par ailleurs, 61 % de ces organisations offrent des activités de formation à leurs bénévoles, autres que l'encadrement et de l'entraînement. Environ 15 % des organisations ne peuvent offrir d'activités de formation en raison du manque de ressources disponibles.

TABLEAU 45

Offre de formation aux bénévoles et tendance en matière de volume de travail

N = 132	%
Offre des activités de formation aux bénévoles autres que l'encadrement et l'entraînement	
- Oui	60,7%
- Non, aucun besoin	24,7%
- Non, aucune ressource disponible	14,6%
Le volume de travail des bénévoles a tendance :	
- À augmenter	14,0%
- À se maintenir	79,1%
- À diminuer	7,0%

5. LES RESSOURCES FINANCIERES

Cette section présente le descriptif des revenus et dépenses des organisations culturelles sur une période de quatre ans et elle traite également des demandes de subventions faites au cours du dernier exercice financier. Toutefois, certaines informations colligées dans le questionnaire ne peuvent être traitées en raison du nombre restreint de répondants, comme par exemple le descriptif détaillé des revenus de subvention selon la source.

5.1 L'EVOLUTION SUR QUATRE ANS DES REVENUS ET DEPENSES

Au cours des exercices financiers portant sur les années 1996-1997 à 1999-2000, l'écart entre les revenus et dépenses a varié entre 0,4 % et 1,1 %. Dans l'ensemble, la tendance était plutôt à l'équilibre budgétaire. La proportion des organisations en situation de déficit fluctue d'une année à l'autre entre 10 % et 21 %.

TABLEAU 46
Évolution des revenus et dépenses 1996-1997 à 1999-2000

	1996-1997 (N = 77)	1997-1998 (N = 83)	1998-1999 (N = 88)	1999-2000 (N = 97)
Revenus	13 765 010 \$	15 767 316 \$	16 273 677 \$	17 373 715 \$
Dépenses	13 710 890 \$	15 672 131 \$	16 101 352 \$	17 288 334 \$
Écarts entre les revenus et dépenses	0,4%	0,6%	1,1%	0,5%

TABLEAU 47
Répartition des organisations selon les résultats financiers sur quatre ans

	1996-1997 (N = 77)	1997-1998 (N = 83)	1998-1999 (N = 88)	1999-2000 (N = 97)
Équilibre	67,9%	56,6%	64,8%	60,4%
Surplus	21,8%	22,9%	25,0%	20,8%
Déficit	10,3%	20,5%	10,2%	18,8%

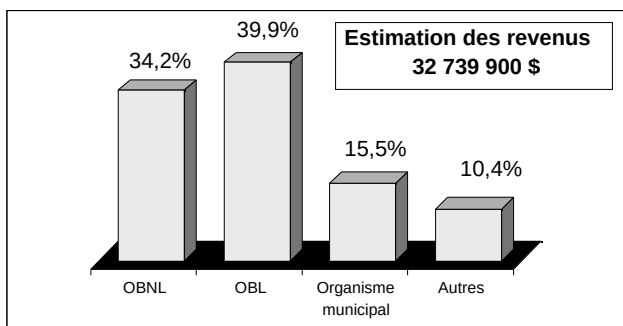
En 1999- 2000, l'estimation pondérée⁶ des revenus de l'ensemble des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue se chiffrait à environ 32 739 900 \$. Les dépenses s'élevaient à environ 32 545 300 \$ pour la même période.

6

Les revenus et dépenses ont été pondérés en fonction de la distribution par statut corporatif selon les données obtenues dans le premier questionnaire.

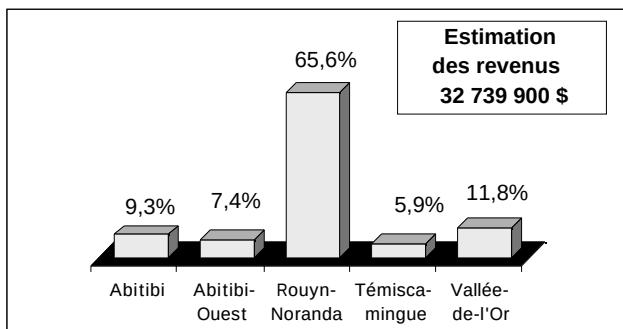
Environ 40 % des revenus sont attribuables à des organismes à but lucratif, 34 % à des organismes à but non lucratif, 16 % à des organismes municipaux et 10 % à d'autres types d'organismes.

FIGURE 18
Répartition des revenus estimés selon le statut corporatif,
1999-2000 (données pondérées)



Les deux tiers des revenus proviennent des organisations situées dans la MRC Rouyn-Noranda. Il faut mentionner qu'on retrouve dans cette MRC des organisations à vocation régionale, ayant des budgets de fonctionnement important.

FIGURE 19
Répartition des revenus estimés par MRC,
1999-2000 (données pondérées) ⁷

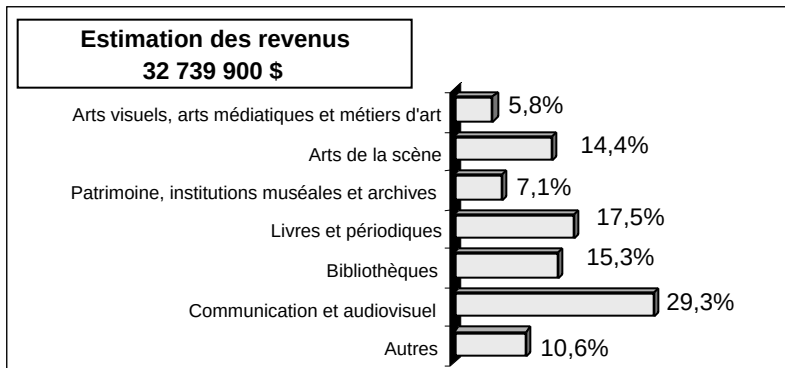


⁷

Les revenus et dépenses ont été pondérés dans un premier temps en fonction de la distribution par statut corporatif puis selon le poids relatif par MRC selon les données obtenues dans le premier questionnaire.

La figure suivante présente la répartition des revenus des organisations culturelles selon les grands domaines culturels. Notons la part occupée par les organisations du domaine de la communication et de l'audiovisuel qui s'élève à 29 %. Il faut mentionner que l'on retrouve d'importantes organisations dans ce secteur d'activités, dont quelques-unes ayant des revenus extrêmement élevés.

FIGURE 20
Répartition des revenus estimés par grands domaines culturels, 1999-2000 (données pondérées) ⁸



8

Les revenus et dépenses ont été pondérés dans un premier temps en fonction de la distribution par statut corporatif puis selon le poids relatif par grands domaines selon les données obtenues dans le premier questionnaire.

5.1.1 L'évolution par catégorie de revenus

Depuis 1996-1997, la part des revenus de subvention tend à diminuer tandis que la proportion de revenus autonomes tend à croître. En 1999-2000, près des deux tiers des revenus des organisations culturelles provenaient de subventions.

Lors des focus-group, les intervenants rencontrés ont exprimé plusieurs insatisfactions à l'égard des modes de financement des organisations culturelles. Les responsables d'organisations ont critiqué les faibles crédits accordés au fonctionnement régulier et la tendance à financer divers projets culturels. Ainsi, ils sont obligés de proposer des projets afin de boucler leur budget d'opérations régulières. Certains évoquent l'idée d'une spirale du sous-financement : peu de ressources pour effectuer des demandes de subventions pour des projets entraînant un faible support et de reconnaissance, cette faible crédibilité limitant à son tour les possibilités de financement du fonctionnement des organisations. Ainsi, plusieurs intervenants ont mentionné que la viabilité des organisations reste fragile.

Par ailleurs, les participants aux focus-group ont souligné que la levée du moratoire pour la construction d'équipements culturels n'avait pas entraîné la mise en chantier de projets en Abitibi-Témiscamingue. Ils rappellent à ce titre que des secteurs de la région sont dépourvus d'équipements culturels importants ou encore la désuétude de certains établissements. Ils répètent à cet égard la nécessité de compléter et de mettre à jour le parc des équipements culturels de la région.

TABLEAU 48
Répartition des revenus selon la source, 1996-1997 à 1999-2000

	1996-1997 (N = 34)	1997-1998 (N = 68)	1998-1999 (N = 43)	1999-2000 (N = 53)
Revenus de subventions	70,3%	69,3%	69,6%	65,3%
Revenus autonomes générés par l'organisme	21,4%	23,0%	23,6%	28,1%
Dons et commandites	0,8%	1,1%	1,0%	1,2%
Échanges de services	7,6%	6,7%	5,8%	5,4%
	100,1%	100,1%	100,0%	100,0%

5.1.2 L'évolution par catégorie de dépenses

En 1999-2000, les salaires et avantages sociaux représentaient 57,3 % des dépenses, tandis que les dépenses de production s'élevaient à 30,6 %. Sur une période de quatre ans, il y a eu augmentation des salaires et avantages sociaux tandis qu'il y a eu une diminution des dépenses de production. Les dépenses en publicité et promotion ainsi que les dépenses en formation et perfectionnement sont demeurées relativement stables.

TABLEAU 49
Évolution de la répartition des dépenses

	1996-1997 (N = 42)	1997-1998 (N = 45)	1998-1999 (N = 45)	1999-2000 (N = 53)
Dépenses de production	34,3%	30,5%	31,1%	30,6%
Dépenses en publicité et promotion	1,6%	2,0%	1,9%	1,8%
Dépenses en salaires et avantages sociaux	52,1%	52,8%	55,6%	57,3%
Dépenses en formation et perfectionnement	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%
Autres dépenses	11,2%	13,9%	10,7%	9,6%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.2 LES DEMANDES DE SUBVENTIONS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER

5.2.1 Les demandes de subventions du dernier exercice financier

Au dernier exercice financier, 71,2 % des organisations culturelles ont fait une demande de subvention. Les demandes de subventions les plus courantes s'adressaient au ministère de la Culture et des Communications et aux municipalités ou MRC. Parmi les demandes faites, 91 % ont été accordées par le MCC et 93 % par les municipalités ou MRC.

TABLEAU 50

Demandes de subventions faites au cours du dernier exercice financier

Au cours du dernier exercice financier, fait une demande de subventions (71,2 % des organisations)	Fait une demande	Reçu subventions	Reçu/Demande	Nature de la demande
Ministère de la Culture et des Communications	50,0%	45,5%	91,0%	Projets/ Subventions au fonctionnement/ Ressources humaines/ Concours/ Formation/ Équipements/ Aide à la diffusion/ Agrément des archives/ Achat de livres
Patrimoine Canada	4,5%	3,0%	66,7%	Projets/ CD-Rom/ Ressources humaines
Emploi-Québec	10,6%	6,8%	64,2%	Ressources humaines/ Fonds de lutte contre la pauvreté
Développement Ressources Humaines Canada	12,9%	10,6%	82,2%	Emplois étudiants d'été,
Tourisme Québec	2,3%	0,8%	34,8%	Projet en publicité et promotion
Ministère de l'Éducation	1,5%	0,8%	53,3%	Projets
Développement Économique Canada	2,3%	1,5%	65,2%	Centre d'accès Internet/ Projets/ Achat équipements informatiques
Conseil des arts et des lettres du Québec	3,8%	3,0%	78,9%	Fonctionnement/ Promotion et diffusion/ Rencontres d'artistes/ Ressources humaines
Conseil des arts du Canada	3,8%	3,0%	78,9%	Projets/ Ressources humaines spécialisées
SODEC	3,0%	3,0%	100,0%	Aide au transport/ Fonctionnement/ Projets
Conseil régional de développement	2,3%	2,3%	100,0%	FIR/ Soutien au travail autonome
Centre local d'emploi	3,0%	2,3%	76,7%	Ressources humaines
Municipalité ou MRC	42,4%	39,4%	92,9%	Aide à la diffusion/Budget de fonctionnement/Budget d'opération/Échanges de services/Prêts de services/ Concours/Prêts de locaux
Autres (Comités de loisirs, députés, commandites, Commission internationale du théâtre francophone, Commissions scolaires, entreprises privées, Chambres de commerce, Hydro-Québec, SADC, Secrétariat de l'action communautaire autonome du Québec, Téléfilm Canada, ministère des Relations internationales, Club sociaux, Caisses populaires Desjardins)	34,8%	31,8%	91,4%	Bourse/ Site Internet/ Prêts de locaux/ Projets/ Panneau

Les participants aux focus-group ont déploré le grand nombre d'organismes subventionnaires au Québec et au Canada et les exigences élevées et parfois contradictoires par rapport au contexte régional. Certains souhaiteraient l'apparition d'un guichet unique qui faciliterait les démarches à accomplir. À titre d'exemples, plusieurs intervenants ont discuté des possibilités de financement offertes par le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ). Si quelques-uns ont souligné que le CALQ encourage l'excellence et qu'il a mis fin à une «tradition de saupoudrage», la majorité des intervenants rassemblés a déploré le faible nombre de bourses octroyées en région depuis l'instauration du CALQ. Ils ont le sentiment d'être éloignés du processus de décision et suggèrent au CALQ de «tenir compte des réalités régionales». Par ailleurs, ils félicitent le CALQ pour la conclusion avec le Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue (CRDAT) de l'Entente spécifique de régionalisation concernant l'amélioration de la pratique artistique professionnelle en Abitibi-Témiscamingue. Ils soulignent qu'il s'agit d'un «pas dans la bonne direction», mais s'interrogent sur la composition des jurys et sur les critères d'attribution des bourses.

Les participants ont reconnu que les possibilités de financement semblent s'améliorer en région. Soulignant qu'il reste des efforts de sensibilisation à faire auprès des autorités municipales de différents territoires de MRC ainsi qu'auprès des entreprises privées et de la population en général, ils apprécient les nouvelles collaborations qui s'établissent.

Enfin, les intervenants ont déploré le manque de support aux organisations promulguant les loisirs culturels ainsi qu'aux activités culturelles dans le milieu scolaire. Selon eux, ces deux sphères d'activités contribuent à l'éclosion de nouveaux talents, de nouvelles passions et permettent de développer de nouvelles clientèles.

6. LA PROMOTION ET LA MISE EN MARCHÉ

6.1 LES RESSOURCES HUMAINES INTERNES ET EXTERNES AFFECTÉES À LA PROMOTION ET À LA MISE EN MARCHÉ

Il y aurait des ressources humaines affectées spécifiquement à la promotion et à la mise en marché dans 11,4 % des organisations culturelles et, dans 2,3 % de ces organisations, ces ressources ont une formation liée à ce domaine. Par ailleurs, environ 8 % des organisations culturelles déclarent confier leur promotion et mise en marché à des ressources externes.

TABEAU 51

Ressources internes et externes allouées à la promotion et à la mise en marché

N = 132	
Au sein de l'organisation, ressources affectées spécifiquement à la promotion et à la mise en marché	
Non indiqué	9,1%
Non	79,5%
Oui	11,4%
Nombre de postes équivalents temps plein	
- 1 poste équivalent temps plein et moins	6,8%
- 2 postes équivalents temps plein	1,5%
- Non indiqué	3,1%
Ces ressources ont une formation liée à la promotion et à la mise en marché	
Non	9,1%
Oui	2,3%
Promotion et mise en marché confiées à des ressources externes	
Non indiqué	19,7%
Non	72,0%
Oui	8,3%

7. LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

Cette section présente certaines données relatives à la gestion des ressources humaines et à la formation.

7.1 DONNEES RELATIVES A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET A LA FORMATION

Environ 6 % des organisations culturelles possèdent un service affecté exclusivement à la gestion des ressources humaines tandis que 5 % des organisations ont un service ou une personne affectée exclusivement à la gestion de la formation. En outre, 12 % des organisations déclarent être assujetties à la loi favorisant le développement de la main-d'œuvre.

Dans l'ensemble, 41 % des organisations indiquent avoir un plan de formation dont 34 %, un plan de formation établi sur une base annuelle.

TABEAU 52

Pratiques relatives à la gestion des ressources humaines et à la formation

N = 132	%
Organisation ayant un service affecté exclusivement à la gestion des ressources humaines	
Non	91,7%
Oui	6,1%
Non indiqué	2,3%
Organisation ayant un service ou une personne affectée exclusivement à la gestion de la formation au sein de l'organisation	
Non	90,9%
Oui	5,3%
Non indiqué	3,8%
Organisation assujettie à la loi favorisant le développement de la main-d'œuvre	
Non	29,5%
Oui	12,1%
Non indiqué	58,3%
Possède un plan de formation	
Non indiqué	6,8%
Non	5,3%
Oui	40,9%
<i>Plan de formation annuel</i>	34,1%
<i>Plan de formation triennal</i>	0,8%
<i>Autres</i>	5,3%
<i>Non indiqué</i>	0,7%

7.2 LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT SUIVIS

Chez 47 % des organisations culturelles, les employés salariés réguliers ont déjà bénéficié d'activités de formation ou de perfectionnement. Les coûts de formation sont généralement assumés entièrement par l'organisation.

TABLEAU 53
Organisations ayant des employés salariés réguliers
ayant déjà suivi de la formation et instances qui
défraient les coûts de formation

N = 132	%
Activités de formation ayant déjà été suivies par les employés salariés réguliers	
Non indiqué/ ne s'applique pas	18,9%
Non	34,1%
Oui	47,0%
<i>Les coûts de la formation sont généralement assumés par</i>	
Non indiqué	7,6%
L'organisme	
- 0 %	1,5%
- 1 % à 50 %	3,8%
- 51 % à 99 %	3,0%
- 100 %	31,1%
Les employés	
- 0 %	35,6%
- 50 % et moins	3,0%
- 51 % à 99 %	0,8%
Autres :	
- 0 %	34,8%
- 50 % et moins	2,3%
- 51 % à 99 %	2,3%

7.2.1 Les types de formation ou de perfectionnement suivis par le personnel salarié régulier au cours des années 1997-2000

Entre 1997-2000, les principaux types de formation ayant été suivie par le personnel régulier des organisations étaient liés aux nouvelles technologies de l'information et à la bureautique ainsi qu'à la spécialité culturelle. Le tableau descriptif présente une synthèse des données recueillies par type de formation.

TABEAU 54
Types de formation ayant été suivie par le personnel régulier des organisations entre 1997 et 2000

Types de formation	Sujets et contenus touchés	% organisations	Nbre d'employés réguliers touchés	Extrapolation du nbre potentiel d'employés réguliers
Formation en gestion				
- liée à la gestion financière	Comptabilité/ Élaboration de budgets de production/ Fortune 1000/ Gestion de programmes et lecture d'états financiers et de bilan financier/ Gestion de comptes et montage de projets	6,1%	23	63
- liée à la promotion et marketing	Marketing/ Médias/ Séminaires sur industries et commerces/ Stratégie marketing novatrice	3,8%	13	36
- liée au développement des marchés ou des produits	Développement du produit/ Développement stratégique et systèmes-réseaux	2,3%	3	8
- liée à la gestion des ressources humaines	Supervision du personnel et les entrevues d'embauche/ Ateliers sur confiance en soi/ Certificat en administration des relations de travail/ Employés difficiles/ Gestion de personnel/ Gestion des conflits et du rendement/ Normes/ Planification stratégique des ressources humaines	9,1%	20	55
- autres formations liées à la gestion	Élaboration de projets/ Gestion du temps/ Rôle du personnel et du CA/ Subventions/ Statistiques de bibliothèques	5,3%	11	30
Formation technologique				
- liée à la bureautique	Base de données/ Excel/ Word/ Access/ Lotus/ Internet/ Office/ Windows/ PowerPoint	12,1%	62	170
- liée aux nouvelles technologies de l'information	Dessin assisté par ordinateur/ DRA-Kids/ DRA Format MARC/ Infographie/ Prêts automatisés/ Nouvelles technologies de l'information	37,9%	87	238
- liée au multimédia	Corel Draw/ Production	3,0%	7	19
- autres formations liées aux technologies	En coulisse 99 / Formation module périodiques	4,5%	16	44
Formation liée à votre spécialité culturelle				
- recherche et développement	Clientèles/ Recherche historique, diffusion et publication/ Traitement documentaire	6,1%	15	41
- perfectionnement	Animation/ Congrès sur histoire/ Pédagogie/ Danse/ Formation musicale/ Indexation et description des documents d'archives et conservation préventive des documents/ Littérature jeunesse/ Masterclass/ Participation à des colloques et à des festivals/ Perfectionnement individuel avec des maîtres en musique/ Vente/ Journalisme	11,4%	74	202
- autres formations culturelles	Animation de groupe/ Renouvellement du membership/ Mise en scène/ Animation de lecture/ Ateliers divers d'expression, d'improvisation et de création	26,5%	127	347
Autres types de formation	Anglais/ Animation/ Ateliers divers/ Congrès/ Formation sur la sécurité/ Loi accès aux documents et protection des renseignements personnels/ Secourisme/ Service à la clientèle/ Alphabétisation	19,0%	229	626

7.2.2 Les organismes de formation utilisés et le taux de satisfaction des organisations

Les principaux organismes de formation utilisés par les organisations culturelles sont les organismes auxquels elles sont affiliées, les consultants spécialisés et les établissements d'enseignement public. De façon générale, les organisations sont très ou assez satisfaites de la formation reçue par ces organismes.

TABEAU 55

Organismes de formation utilisés par les organisations culturelles et taux de satisfaction à leur égard

N = 132	% ayant eu recours	Très satisfait	Assez satisfait	Peu satisfait	Sources insatisfaction
L'organisation	11,4%	7,6%	3,8%	0,0%	Déplacement et manque de temps
La municipalité	nd	nd	nd	nd	
Des établissements d'enseignement privé	4,5%	3,0%	1,5%	0,0%	
Des établissements d'enseignement public	12,9%	6,8%	6,1%	0,0%	Coûts inscription
Une association disciplinaire nationale	4,5%	3,0%	1,5%	0,0%	
Une association professionnelle	4,5%	1,5%	3,0%	0,0%	Formation hors région dispendieuse
Le Conseil régional de la culture (CRC)	nd	nd	nd	nd	
Des artistes	nd	nd	nd	nd	
Des consultants spécialisés	12,9%	7,6%	4,5%	0,8%	
Des organismes auxquelles elles sont affiliées	25,8%	25,8%	0,0%	0,0%	

7.2.3 Les principales contraintes liées à la formation

Le manque de ressources financières et le manque de temps disponible pour suivre la formation s'avèrent les deux contraintes majeures liées à la formation, identifiées par les organisations culturelles.

TABEAU 56

Principales contraintes liées à la formation

N = 132	%
- Manque de ressources financières	69,7%
- Peu de ressources offrant les contenus de formation adaptés aux besoins de l'organisation	29,5%
- Manque de temps disponible pour suivre la formation	57,6%
- Manque de motivation des employés à suivre de la formation	1,5%

Les intervenants rencontrés lors des focus-group ont confirmé qu'ils avaient des difficultés liées à la formation continue et au perfectionnement. Ils ont effectivement affirmé que des ressources financières insuffisantes les empêchaient de profiter de plusieurs occasions. Certains précisait qu'il y avait toujours un montant alloué aux activités de formation dans leur budget annuel mais que ce poste budgétaire était le premier à être éliminé lors de problèmes.

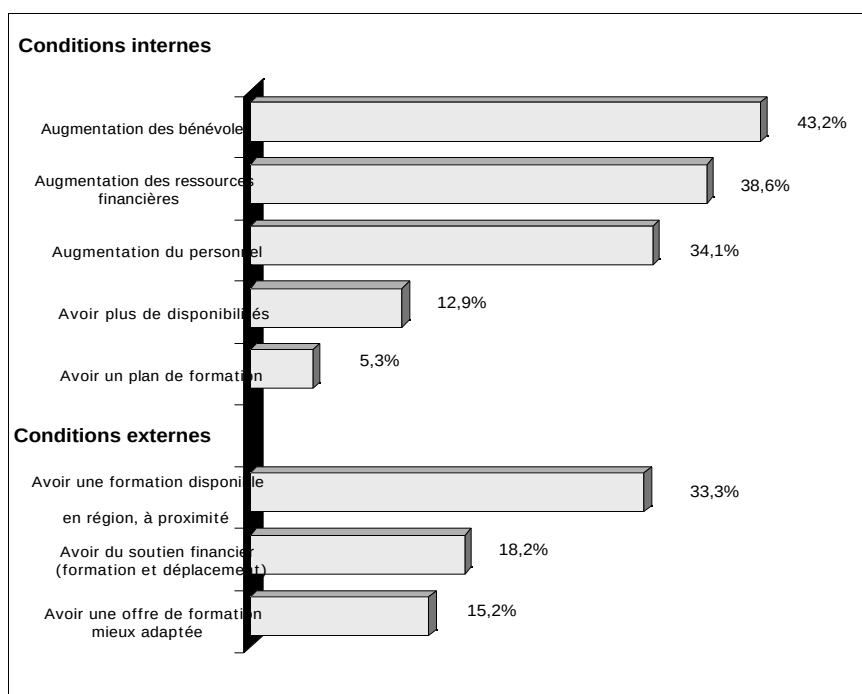
Jumelées à un manque de temps, à l'absence de ressources spécialisées ou l'éloignement des activités proposées, les ressources financières limitées contribuent au faible taux de participation à des séances de formation. Plusieurs participants confirmaient cependant la nécessité de modifier les habitudes liées à la formation continue et au perfectionnement et souhaitaient la mise en place de conditions favorables à ce genre d'activités.

7.2.4 Les principales conditions à mettre en place pour favoriser la formation

Les principales conditions à mettre en place au sein des organisations afin de favoriser davantage la formation s'avèrent être principalement l'augmentation des ressources humaines salariées ou bénévoles ainsi que l'augmentation des ressources financières. Les conditions externes qui favoriseraient davantage la formation seraient une offre de formation accessible en région à proximité des organisations, un soutien financier pour les activités de formation et les déplacements ainsi qu'une offre de formation mieux adaptée.

Les personnes rencontrées lors des focus-group reconnaissent que les activités de formation constituent des occasions uniques pour renouveler des pratiques, stimuler la création et même «tendre vers l'excellence». Ils exprimaient le souhait que les formations soient davantage adaptées à leurs besoins spécifiques. Plusieurs ont expliqué la nécessité de suivre des Masterclass ou des ateliers réunissant de petits groupes avec des spécialistes œuvrant souvent à l'extérieur de la région. Enfin, l'absence de formation initiale a été grandement déplorée ; l'offre de formations de base servant de levier à la production, à la création et à la rétention de travailleurs culturels en Abitibi-Témiscamingue.

FIGURE 21
Conditions à mettre en place pour favoriser davantage la formation



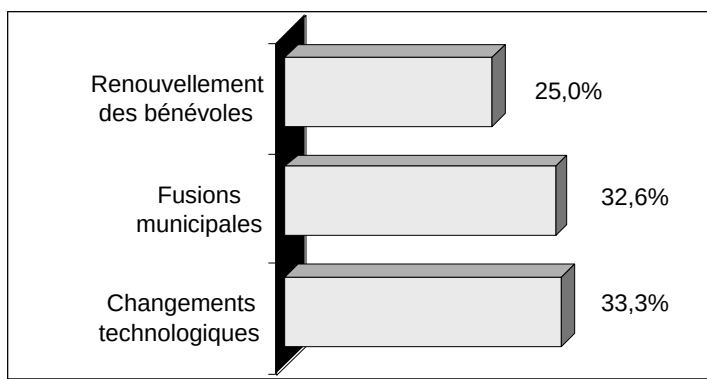
7.3 LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT PREVUS

7.3.1 Les changements prévus et leurs impacts sur la main-d'œuvre et les besoins de formation des organisations

Les trois principaux changements anticipés qui auront un impact sur la main-d'œuvre et les besoins de formation sont les changements technologiques, le renouvellement des bénévoles et les fusions municipales.

FIGURE 22

Principaux changements prévus qui auront un impact sur la main-d'œuvre et les besoins de formation



La venue de nouvelles technologies aura un impact sur les services et les modes de fonctionnement des organisations. Les fusions municipales auront un impact sur le personnel des organisations culturelles gérées par un organisme municipal. À cet effet, d'autres organisations anticipent un impact des fusions sur le soutien à l'organisation et certaines craignent même pour leur survie.

7.3.2 Les besoins de formation ou de perfectionnement identifiés par les organisations pour les années 2001-2004

Les besoins de formation identifiés par les organisations culturelles pour les années 2001-2004 sont diversifiés. Certains besoins identifiés font appel à des contenus de cours génériques pouvant s'adresser à l'ensemble des organisations tels que les cours reliés à la gestion et aux nouvelles technologies alors que d'autres besoins sont liés à des contenus spécialisés dans le domaine culturel. Le tableau de la page suivante fait ressortir l'ensemble des différents besoins de formation identifiés par les organisations culturelles. Toutefois, les trois principaux besoins identifiés sont la formation liée aux nouvelles technologies de l'information, au développement des marchés ou des produits et le perfectionnement dans la spécialité culturelle.

TABLEAU 57
Besoins de formation ou de perfectionnement des organisations pour les années 2001-2004

Types de formation	Sujets et contenus	% organisations	Nbre d'employés réguliers touchés	Extrapolation du nbre potentiel d'employés réguliers
Formation en gestion				
- liée à la gestion financière	Comptabilité/Élaboration d'une charte de codes budgétaires/ Gestion financière	4,5%	7	19
- liée à la promotion et marketing	Cerner les besoins locaux et régionaux/Développement de clientèles/Développement de public/Profil des nouvelles clientèles/Recherche de nouvelles clientèles	9,1%	15	41
- liée au développement des marchés ou des produits	Clientèles autochtones/ Membership/ Nouveaux services/ Nouvelles activités/ Nouvelles tendances/ Profil de la clientèle	31,1%	28	77
- liée à la gestion des ressources humaines	Convention collective/Gestion du personnel/Relations de travail	6,1%	9	25
- autres formations liées à la gestion	Gestion par ordinateur/ Planification stratégique/ Recherche de subventions	4,5%	9	25
Formation technologique				
- liée à la bureautique	Logiciel de gestion documentaire COBA/ Logiciel Simple Comptable/ Microsoft Office/ Travail en réseau	6,1%	17	46
- liée aux nouvelles technologies de l'information	Efficacité d'un réseau informatique/ Infographie/ Photographie numérique/ Site Internet/ Excel/ Recherche Internet/ Nouvelles versions des logiciels/ Virage technologique	40,2%	77	211
- liée au multimédia	Introduire le multimédia dans les productions	2,3%	6	16
- autres formations liées aux technologies	Éthique et aspects légaux/ Numérisation/ Perfectionnement	6,8%	9	25
Formation liée à votre spécialité culturelle				
- recherche et développement	Archives/ Éducation muséale/ Liens avec les maisons d'éditions/ Nouvelles clientèles et services	6,1%	8	22
- perfectionnement	Connaissance en littérature/ Écriture journalistique/ Formation musicale/ Pédagogie/ Master Class/ Normes et procédures liées aux archives/ Droits d'auteur/ Patrimoine/ Styles de danse	16,7%	82	224
- autres formations culturelles	Animation de groupes/ cultures émergentes	3,8%	5	14
Autres types de formation	En lien avec mise en valeur et diversification des revenus pour assurer la viabilité, la stabilité et l'évolution d'un site spécialisé en RH/ Levée de fonds/ Muséologie/ recrutement et encadrement des bénévoles/ Service à la clientèle/ Structure organisationnelle	7,6%	23	63

7.3.3 La formation ou le perfectionnement que les organisations prévoient offrir au cours de la prochaine année à leur personnel régulier

Au cours de la prochaine année, 54 % des organisations culturelles prévoient offrir de la formation ou du perfectionnement à leur personnel régulier et le tiers ne comptent pas en offrir.

TABLEAU 58
Organisations prévoyant offrir de la formation au cours de la prochaine année

N = 132	%
Au cours de la prochaine année, l'organisation prévoit offrir de la formation ou du perfectionnement à son personnel régulier	
Non indiqué	12,9%
Non	33,3%
Principales raisons	
- Aucun besoin actuellement/ Bénévoles seulement	9,8%
- Manque de budget et de formateurs	6,8%
- Non indiqué	16,6%
Oui	53,8%

Comme on peut le voir au tableau 59, la formation technologique ainsi que la formation en recherche et développement et le perfectionnement dans la spécialité culturelle s'avèrent être les principaux types de formation prévus par les organisations au cours de la prochaine année.

TABLEAU 59

Formation ou perfectionnement prévus par les organisations pour leur personnel régulier au cours de la prochaine année

Types de formation	Sujets et contenus prévus	% organisations	Nbre d'employés réguliers touchés	Extrapolation du nbre potentiel d'employés réguliers
Formation en gestion				
- liée à la gestion financière	Comptabilité/ États financiers/ Logiciel comptable	3,8%	12	33
- liée à la promotion et marketing	Mise en valeur des produits et services/ Promotion/ Vente et marketing	3,0%	5	14
- liée au développement des marchés ou des produits	Étude de la clientèle/ Développer le marché et les tendances/ Implantation projetée dans les bibliothèques	3,8%	11	30
- liée à la gestion des ressources humaines	Relations de travail et négociations	3,8%	6	16
- autres formations liées à la gestion	Comportement organisationnel/Développement/ Gestion du temps/Planification stratégique et gestion de la qualité/ Trouver du financement	5,3%	20	55
Formation technologique				
- liée à la bureautique	HTLM/Logiciel de gestion documentaire COBA/Mise à niveau informatique/ Réseautage/ Bases de données/ Virage technologique/ Word/ Outlook/ Excell	6,8%	77	211
- liée aux nouvelles technologies de l'information	Application Internet/ Dra WEB 2/ Flash 5/ Internet/ Traitement de la clientèle par informatique/ Virage technologique	32,6%	44	120
- liée au multimédia	ASP (gestion de sites Internet dynamiques)/CD-Rom/Création d'un site Internet/Écriture journalistique, montage et mise en page/Quark page/Quark Xpress	4,5%	17	46
- autres formations liées aux technologies	Conception de CD-Rom/ Internet avancé/ Montage digital/ Serveur central	5,3%	50	137
Formation liée à votre spécialité culturelle				
- recherche et développement	Besoins de la clientèle/ Continuité dans les archives	28,0%	28	77
- perfectionnement	Animation culturelle/ Promotion des bibliothèques/ musicaux/ Éthique journalistique/ Indexation et description documents d'archives/ Master Class/ Styles de danse	9,1%	33	90
- autres formations culturelles	Droits d'auteur et reproduction des documents/ Gestions des ressources culturelles	1,5%	3	8
Autres types de formation	Anglais/Pédagogie/Études sur les différentes écoles de musique à travers le Québec/Formation sur la sécurité/ Premiers soins/Pyrotechnie des effets spéciaux/ Service à la clientèle/Traitement des archives judiciaires	8,3%	32	88

8. LES ENJEUX DE DEVELOPPEMENT

8.1 LES ENJEUX MAJEURS POUR LE SECTEUR CULTUREL AU NIVEAU REGIONAL

Les organisations culturelles ont identifié six grands enjeux pour le secteur culturel au niveau régional. Le principal enjeu est la recherche de solutions aux difficultés de financement des organisations culturelles à laquelle peuvent se rattacher le développement des marchés, des produits et des clientèles et une meilleure concertation et mise en commun des ressources humaines et financières.

TABEAU 60

Enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional

Principaux enjeux régionaux	%
La recherche de solutions aux difficultés de financement des organisations culturelles Envisager des stratégies permettant de contrer le soutien financier insuffisant, la difficulté à assurer la pérennité de certaines organisations et le peu de ressources financières disponibles pour faire du développement, de la promotion et de la recherche de sources de financement.	27,3%
Le développement des marchés, des produits et des clientèles Tabler sur le développement d'une offre davantage diversifiée (développement touristique, de forfaits, de publics, de produits culturels exportables, d'événements d'envergure internationale, etc.).	15,9%
Une meilleure reconnaissance des artistes, artisans et organismes culturels régionaux S'assurer d'une meilleure connaissance et reconnaissance des artistes et organismes culturels régionaux par le public, les organismes nationaux et les instances gouvernementales.	16,7%
Une meilleure visibilité et promotion S'assurer d'une plus grande visibilité des réalisations régionales et d'une meilleure couverture médiatique locale, régionale et provinciale et voir au développement de lieux de diffusion adéquats.	12,1%
Le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre Améliorer les conditions de travail. Favoriser la qualification et la formation de la main-d'œuvre. Favoriser le maintien des ressources humaines actuelles et voir à des stratégies visant à combler les besoins en ressources humaines au sein des organisations. Trouver des alternatives aux problématiques liées au bassin régional restreint de main-d'œuvre qualifiée et de bénévoles ainsi qu'à l'exode de la relève.	9,1%
Une meilleure concertation et mise en commun des ressources humaines et financières	3,0%

Une meilleure reconnaissance des artistes, artisans et organisations culturelles de la région, une meilleure visibilité et promotion ainsi que le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre sont également des enjeux importants.

8.2 LES PRINCIPAUX ENJEUX PAR GRANDS DOMAINES CULTURELS

De manière à bien orienter les actions à entreprendre au cours des années 2001-2004, voici les principaux enjeux identifiés par les organisations selon les grands domaines culturels⁹.

Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art

- une meilleure visibilité et notoriété,
- une meilleure reconnaissance,
- un meilleur soutien de la relève,
- une plus grande offre de formation.

Arts de la scène

- une meilleure accessibilité aux structures et équipements ainsi que des lieux de production et de diffusion plus appropriés,
- une meilleure offre de formation pour les étudiants intéressés par la culture afin de former la relève,
- une meilleure promotion,
- l'amélioration des conditions financières précaires des organisations,
- le développement des publics.

Patrimoine, institutions muséales et archives

- une meilleure visibilité et une meilleure couverture médiatique,
- l'amélioration des conditions financières précaires des organisations,
- une meilleure stabilité de l'emploi et des conditions d'emploi,
- une concertation accrue entre les organisations,
- l'augmentation accrue de la clientèle,
- le manque de relève.

Livres

- le développement des publics,
- l'augmentation de la clientèle,
- l'amélioration des conditions financières des organisations,
- une meilleure reconnaissance des services offerts.

⁹

Le nombre d'organisations répondantes par domaines étant restreint, nous ne pouvons quantifier ces données. Ces informations sont inscrites à titre indicatif et peuvent servir de pistes de travail pour le CRC et les intervenants régionaux.

Périodiques

- la continuité du financement accordé par les administrations municipales suite aux fusions et l'impact sur la survie des journaux locaux,
- un soutien financier accru,
- l'adaptation au marché.

Bibliothèques

- davantage de personnel rémunéré et qualifié,
- des alternatives aux coûts d'opération sans cesse grandissants,
- le maintien des services actuels et l'accès aux bibliothèques publiques
- une mise à jour continue en lien avec les nouvelles technologies,
- le développement des publics.

Communication et audiovisuel

- une meilleure diversification des produits,
- une meilleure promotion internationale,
- un soutien financier accru,
- une meilleure reconnaissance,
- un meilleur accès à un bassin de main-d'œuvre qualifiée.

8.3 LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET LES CONTRAINTES MAJEURES IDENTIFIÉES PAR LES ORGANISATIONS

Les principales difficultés rencontrées et les contraintes majeures vécues par les organisations culturelles sont reliées aux programmes de subventions, aux ressources budgétaires restreintes et au nombre insuffisant d'employés réguliers.

Le bassin restreint de bénévoles, la qualité des équipements, l'utilisation des nouvelles technologies ainsi que le développement de nouveaux marchés s'avèrent également des contraintes majeures pour près de 19 % des organisations culturelles.

TABLEAU 61
Principales difficultés rencontrées et contraintes majeures identifiées par les organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue

N = 101	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Contraintes majeures
Contrôle de la qualité des produits et/ou services	3,2%	6,4%	51,1%	39,4%	7,6%
Nombre d'employés réguliers	22,4%	14,1%	27,1%	36,5%	22,7%
Qualité de l'implication du personnel bénévole	7,6%	15,2%	34,8%	42,4%	10,6%
Nombre de bénévoles	16,1%	20,4%	23,7%	39,8%	18,2%
Qualité des équipements	12,1%	20,2%	32,3%	35,4%	18,9%
Utilisation des nouvelles technologies	7,1%	30,6%	41,8%	20,4%	18,9%
Structure administrative	5,2%	7,3%	44,8%	42,7%	10,6%
Ressources budgétaires	23,8%	30,7%	34,7%	10,9%	39,4%
Programmes de subventions	24,7%	34,1%	25,9%	15,3%	28,0%
Notoriété de l'organisme	5,3%	12,6%	41,1%	41,1%	11,4%
Visibilité de l'organisme	5,0%	18,8%	47,5%	28,7%	12,9%
Couverture médiatique et relations avec les médias	8,9%	17,8%	43,3%	30,0%	12,1%
Localisation de l'organisme	10,3%	10,3%	26,8%	52,6%	12,9%
Connaissance des marchés	2,2%	18,0%	47,2%	32,6%	8,3%
Développement de nouveaux marchés	10,6%	32,9%	34,1%	22,4%	18,9%
Connaissance des clientèles	2,1%	14,4%	48,5%	35,1%	6,8%
Fidélisation de la clientèle	0,0%	20,2%	45,5%	34,3%	13,6%
Concurrence	4,1%	13,4%	26,8%	55,7%	9,1%
Relations avec les autres organismes	1,0%	4,9%	41,2%	53,0%	6,1%

9. LES PRINCIPAUX CONSTATS

Le secteur de la culture, un apport important à l'économie régionale. Les 361 organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue génèrent 1 790 emplois et leurs dépenses s'élèvent à environ 32 545 300 \$. Se greffent à cette main-d'œuvre 5 700 bénévoles. Les organisations regroupent également près de 31 430 membres individuels. Pour l'ensemble des organisations, le nombre total de visiteurs ou d'utilisateurs se chiffrerait à environ 1 364 000 annuellement. En termes de rayonnement, 4 % des activités touchent le marché provincial et 0,4 % le marché canadien ou international.

Une offre diversifiée. Les organisations culturelles couvrent un éventail de domaines culturels et elles sont particulièrement présentes dans les spécialités liées aux domaines des arts de la scène, des bibliothèques et des périodiques.

Perspectives de croissance. Au cours des années 1997 et 2000, près du tiers des organisations culturelles ont connu une augmentation de leurs activités. Quoique la tendance soit à la stabilité pour les années 2001-2004, 29 % des organisations prévoient une croissance.

Une légère augmentation du chiffre d'affaires, mais une santé financière précaire. Le chiffre d'affaires des organisations a légèrement augmenté entre 1997 et 2000. Toutefois, près des trois quarts des organisations ont un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 \$.

La tendance est à l'équilibre budgétaire ; toutefois, la santé financière des organisations culturelles est précaire et tributaire en grande partie des revenus de subventions. De l'avis des organisations, la rationalisation des ressources humaines et financières laisse peu de marges de manœuvre pour le développement, pour la promotion et la mise en marché et la recherche d'autres sources de financement.

À cet effet, au niveau régional, l'enjeu majeur identifié par les organisations est la recherche de solutions aux difficultés de financement des organisations culturelles à laquelle se rattachent les besoins liés au développement des marchés, des produits et des clientèles et une meilleure concertation et mise en commun des ressources humaines et financières.

Émergence de 12 % de nouvelles organisations au cours des cinq dernières années. 12 % des organisations culturelles ont vu le jour au cours des cinq dernières années ; ce taux est plus élevé que ceux observés dans les régions de la Montérégie (10 %) et de la Côte-Nord (5 %) pour une période de cinq ans, mais plus faible que celui observé pour les Laurentides (21 %).

La main-d'œuvre culturelle est majoritairement féminine dans une proportion de 61 % de femmes et 39 % d'hommes. Toutefois, les taux horaires moyens versés aux femmes sont inférieurs aux taux horaires moyens versés aux hommes. Les iniquités sont plus marquées pour le personnel régulier à temps plein, atteignant des différences de plus de 25 %.

La main-d'œuvre culturelle est scolarisée. Plus de 89 % des employés du milieu culturel ont complété minimalement des études secondaires, dont 58 % possèdent une scolarité de niveau collégial ou universitaire.

Une augmentation des ressources humaines, mais aussi une augmentation des emplois à contrat. Le nombre d'emplois au sein des organisations culturelles a augmenté de 16 % entre 1997 et 2000. Toutefois, cette augmentation est due principalement à l'augmentation des emplois saisonniers et à contrat. Notons également que 28 % des emplois sont des emplois à statut précaire (occasionnels, saisonniers et à contrat).

Des besoins en personnel chez 47 % des organisations, ce qui pourrait représenter près de 347 postes. Toutefois, 13 % des organisations n'envisagent pas combler ces postes principalement en raison du manque de ressources financières.

Le bénévolat, un apport important, mais aussi un palliatif du manque de ressources financières. Au cours du dernier exercice financier, 5 700 bénévoles ont œuvré dans le fonctionnement régulier de 61 % des organisations culturelles. Le volume de travail des bénévoles aura tendance à se maintenir.

Toutefois, pour 38 % des organisations, l'implication bénévole constitue un palliatif du manque de ressources financières. Les bénévoles actifs réalisent environ 323 000 heures de bénévolat annuellement, dont 121 000 heures seraient attribuables au manque de ressources financières. Réparties sur une base de 35 heures par semaine pour une année entière, ces heures de bénévolat reliées au manque de ressources financières correspondent à l'équivalent de 66 employés.

Les programmes d'aide à l'emploi, un soutien indispensable dans le contexte actuel. 23 % des organisations ont bénéficié de programmes d'aide à l'emploi. Ces subventions pourraient représenter pour l'ensemble des organisations culturelles 1 144 600 \$, pour environ 146 postes.

Lors des focus-group, les avantages du programme Culture-éducation ont été soulignés par plusieurs participants. Ils apprécient l'ouverture et la reconnaissance obtenues grâce à ce programme ainsi que les possibilités de rémunération supplémentaire qu'il procure.

Principaux constats liés à la gestion des ressources humaines et de la formation

- **Le recrutement, le roulement, la compétence du personnel ainsi que l'intégration des nouvelles technologies** sont des difficultés majeures pour les organisations. Les difficultés de recrutement sont principalement attribuables aux conditions de travail et salariales.
- **Offre de formation entre 1997 et 2000** : 47 % des organisations ont offert de la formation à leur personnel rémunéré ou salarié. 41 % des organisations déclarent offrir des activités de formation aux bénévoles. Les coûts de formation sont généralement assumés par l'organisation.
- Le manque de ressources financières, le manque de temps disponible pour suivre la formation et le peu de ressources offrant la formation désirée sont **les principaux freins** à la formation.
- Entre 1997 et 2000, **27 % des organisations culturelles ont reçu des stagiaires**. En regard des stagiaires, les principaux avantages identifiés par les organisations sont :
 - l'allègement de certaines tâches de travail,
 - la réalisation de certains projets,
 - du sang neuf et un partage d'expertise différente,
 - un potentiel intéressant pour former la relève.

ANNEXE 1

APPELLATION D'EMPLOI SELON LES GRANDS GROUPES

Personnel de direction

CNP 0511, 0512, 0513

Appellations de fonction

Coordonnateur, directeur terrain, régisseur, responsable du centre d'archives, responsable du centre d'exposition, responsable sous-terre, coordonnateur administratif, coordonnateur éditeur, directeur, directeur et professeur, directeur général, directeur pédagogique, direction artistique, gérant d'entrepôt, propriétaire, rédactrice, responsable du journal local, directeur loisirs et tourisme, gérant, chef des services techniques

Personnel professionnel des arts et de la culture

CNP 41 et 51

Appellations de fonction

Adjoint développement, agent de développement, coordonnateur aux loisirs,, bibliothécaire, responsable de la bibliothèque, coordonnateur recherche , archiviste, archiviste responsable, archiviste-recherchiste , éditeur, correctrice, journaliste , agent de communication, conseiller en publicité, relations publiques, metteur en scène, réalisateur, régisseur technique , responsable de l'atelier, directeur artistique et chef d'orchestre , moniteurs, professeur, acteur, artistes de scène, artistes exposants, coordonnateur artistique

Personnel technique et spécialisé

CNP 52

Appellations de fonction

Agent muséal, animateur, auxiliaire informatique, technicien en informatique, préposé au comptoir de prêt, préposé aux archives, reliure, technicienne en documentation, animateur, responsable animation, catalogueur, éducatrice, fouilleurs, préposées à la clientèle, technicien, technicien-montage, photographe, caméraman, infographiste, mise en onde, projectionniste, technicien, technicien de scène, manœuvre de spectacles, techniciens manœuvre, animateur, chroniqueurs, coordonnateur de spectacles, designer graphique, graphisme, joaillier

Animateur ateliers, animateur culturel, animateur en loisir, coordonnateur culturel, moniteurs piscine, responsable technique, surveillant de plage

Personnel administratif et bureau

CNP 11, 12, 14

Appellations de fonction

Comptable, responsable de l'administration, coordonnateur, responsable de la logistique, secrétaire, agent de secrétariat, secrétaire adjoint ; secrétaire administratif, secrétaire-comptable, technicien en bureautique, adjoint administratif, agent de bureau, commis de bureau, commis-secrétaire, secrétaire réceptionniste, administration, commis-comptable, commis aux prêts, agent d'accueil, agent de service à la clientèle, préposé à l'accueil, préposé au vestiaire, préposé à la billetterie, préposé à l'affichage, livreur, opérateur

Autre personnel

CNP 64, 66, 74

Appellations de fonction

Guide animateur, guide surveillant, guides interprètes, préposée au bar, caissière temps partiel, vendeur, agent de sécurité, femme de ménage, concierge, manœuvres, aides techniques, commissionnaire, hôtesse, camionneur, manutentionnaire, programmeur, surveillant gymnase.

I — Identification

Nom de l'organisation : _____ Nom du répondant : _____
Adresse : _____ Fonction du répondant : _____
Ville et code postal : _____ Téléphone : () _____ Courriel : _____
MRC : _____ Télécopieur : () _____ Site internet : _____

II — Profil de l'organisation

Activités de l'organisation

2.1 A) Dans quels champs disciplinaires oeuvrez-vous ?

Note : Les organisations peuvent oeuvrer dans plusieurs disciplines
qui ne sont pas nécessairement dans le même champ disciplinaire

	I Cochez une ou plusieurs cases	II Plus spécifiquement, vous oeuvrez dans quelles disciplines ?	III Si plus d'une discipline, quelle est votre principale discipline?
a) Arts de la scène (danse, musique, théâtre, cirque, variété et humour, spectacle)	☐		Principale discipline _____
b) Arts visuels (peinture, sculpture, dessin, gravure, photographie, infographie)	☐		
c) Audiovisuel (cinéma, disque, multimédia, vidéo)	☐		
d) Communications (radio, télévision, média écrit)	☐		
e) Lettres (édition, illustration, création littéraire, bibliothèque)	☐		
f) Métiers d'arts	☐		
g) Patrimoine et muséologie (culture scientifique, musée, centre d'exposition et d'interprétation, patrimoine historique et naturel, archives)	☐		
h) Autres, spécifiez la ou les spécialités	☐		

B) Quels sont les types d'activités de votre organisation ?

- | | | |
|---|--|--|
| a) création / interprétation ☐ | c) commercialisation / distribution ☐ | e) éducation, formation professionnelle ☐ |
| b) production ☐ | d) diffusion / conservation ☐ | f) autres : _____ |

2.2 Pour l'année 1999-2000, quels ont été les mois d'opération de votre organisation ?

- | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--|
| a) toute l'année ☐ | c) février ☐ | e) avril ☐ | g) juin ☐ | i) août ☐ | k) octobre ☐ | m) décembre |
| b) janvier ☐ | d) mars ☐ | f) mai ☐ | h) juillet ☐ | j) septembre ☐ | l) novembre ☐ | n) Autre : _____
(précisez) (ex. bi-annuel) |

2.3 A) **Quelle est la mission de votre organisation (ou quelle est la description de vos services, de ce que vous faites en matière de culture) ?**

B)

I Parmi les objets suivants, lesquels sont compatibles avec la mission de votre organisation ? (Plusieurs réponses possibles)	II Quels seraient les trois objets les plus compatibles avec votre mission ?
a) Effectuer de la recherche artistique et culturelle, de la création d'œuvres... ☐	(Note : seulement parmi les objets identifiés par l'organisation dans la section I) 1er _____ 2e _____ 3e _____
b) Permettre aux artistes et artisans de vivre économiquement de leur art ☐	
c) Faire de la sensibilisation/ éducation/ animation auprès du grand public ☐	
d) Promouvoir votre discipline artistique et culturelle auprès du public ☐	
e) Maximiser la rentabilité ☐	
f) Améliorer la qualité de vie des travailleurs ☐	
g) Expérimenter de nouvelles formes de travail/ d'organisation (démocratie, égalité, implication des travailleurs) ☐	
h) Aider les sans-emploi dans leurs efforts d'insertion ou de réinsertion au travail ☐	
i) Aider au développement personnel pour des clientèles spécifiques à partir de l'approche culturelle ☐	
j) Apporter un support au développement socioéconomique du milieu par une approche culturelle ☐	
k) Autre, spécifiez : ☐	

C)

I Indiquez les principaux facteurs qui ont donné naissance à votre organisation ? (Plusieurs réponses possibles)	II Quels seraient les trois principaux facteurs qui ont donné naissance à votre organisation ?
a) Des fins purement culturelles et artistiques (création, production, diffusion...) ☐	(Note : seulement parmi les facteurs identifiés par l'organisation dans la section I) 1er _____ 2e _____ 3e _____
b) Création d'emplois ou possibilité de travail pour les promoteurs ☐	
c) La recherche de profits ☐	
d) Des besoins non couverts dans le milieu ☐	
e) Financement gouvernemental disponible (municipal/ provincial/ fédéral) ☐	
f) Financement privé disponible (fondations/ mécénat/ commandites/ etc.) ☐	
g) Réglementation nouvelle ou restructuration dans le secteur public ☐	
h) Volonté de travailler autrement, différemment ☐	
i) Autre, spécifiez : ☐	

2.4

	A Au cours des trois dernières années, votre organisation a-t-elle connu une augmentation, une stabilité ou une diminution ?				B Au cours des trois prochaines années, votre organisation prévoit-elle une augmentation, une stabilité ou une diminution ?			
	une augmentation	une diminution	une stabilité	na	une augmentation	une diminution	une stabilité	na
a) de ses activités	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) de son chiffre d'affaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) de ses ressources humaines	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Renseignements généraux

2.5 A) Quel est le statut corporatif de votre organisation ?

- a) corporation sans but lucratif ☐ c) coopérative ☐ e) travailleur autonome (non incorporé) ☐ - enregistré ☐ - non enregistré ☐
b) corporation à but lucratif ☐ d) organisme municipal ☐ f) autres : _____

Si à la question 2.5 A, vous avez coché le choix e) passez à la question 2.10

B) En quelle année votre organisation a-t-elle été : a) fondée : _____ b) incorporée ou enregistrée : _____

C) Votre organisation a-t-elle plusieurs places d'affaires : non ☐ oui ☐ , SI OUI, combien sont situées : - au Québec _____ - dans la région _____

2.6 Votre organisation est-elle propriétaire ou locataire de son principal lieu d'activités ? a) locataire ☐ c) propriétaire ☐
b) prêt de locaux ☐ d) autre : _____

2.7 Combien de personnes siègent au conseil d'administration de votre organisation ? _____ ne s'applique pas ☐

2.8 Dans votre organisation, qui participe aux prises de décision ? **(Plusieurs réponses possibles)**

- a) Le conseil d'administration ☐ c) Les travailleurs ☐ e) Les usagers/ consommateurs/ clients/ membres ☐
b) Le(s) propriétaires(s)/ actionnaire(s) ☐ d) Les partenaires du milieu ☐ f) Autre, spécifiez : _____ ☐

2.9 A) Votre organisation compte-t-elle un membership ? non ☐ oui ☐

La question 2.9 B) porte sur le membership; si l'organisation ne compte aucun membre, passez à la question 2.10

B) Indiquez le nombre de vos membres par catégorie de membership : a) membres corporatifs _____ b) membres individuels _____
c) autres types de membres : _____ **(note membre corporatif : organisme ou entreprise)**

2.10 A) Pour l'année 1999-2000, votre organisation comptait combien d'employés salariés ou rémunérés ? „ Compléter la partie A du tableau.

B) Y a-t-il eu des changements dans le nombre d'employés depuis 1997-1998 ? non ☐ oui ☐ „ SI OUI, compléter la partie B du tableau.

	réguliers temps plein	réguliers temps partiel	saisonniers	occasionnels	contractuels	Total
A) 1999-2000	_____	_____	_____	_____	_____	_____
B) 1998-1999	_____	_____	_____	_____	_____	_____
1997-1998	_____	_____	_____	_____	_____	_____

2.11 Pour l'année 1999-2000, le chiffre d'affaires de votre organisation se chiffrait :

- a) aucun revenu ☐ d) entre 50 000 \$ et 99 999 \$ ☐ g) entre 500 000 \$ et 749 999 \$ ☐ j) entre 1 500 000 \$ à 1 999 999 \$ ☐
b) moins de 25 000 \$ ☐ e) entre 100 000 \$ et 249 999 \$ ☐ h) entre 750 000 \$ et 999 999 \$ ☐ k) plus de 2 000 000 \$ ☐
c) entre 25 000 \$ et 49 999 \$ ☐ f) entre 250 000 \$ et 499 999 \$ ☐ i) entre 1 million \$ et 1 499 999 \$ ☐ l) non-indiqué ou ne sait pas ☐

2.12 En 1997-1998 et 1998-1999, le chiffre d'affaires de votre organisation se situait dans quelle catégorie : a) 1997-1998 _____ b) 1998-1999 _____

Répertoire

3. Acceptez-vous que les données suivantes : c'est-à-dire nom, adresse, numéro de téléphone, numéro de télécopieur, courriel, adresse Internet, énoncé de mission et champs d'intervention de votre organisation fassent partie d'un répertoire régional et provincial ? oui ☐ non ☐

Je vous fais parvenir dans les 24 heures le deuxième questionnaire par télécopie.

Nous vous remercions de votre collaboration.

I — Identification

Nom de l'organisme : _____ Nom du répondant : _____
Adresse _____ Fonction du répondant : _____
Ville et code postal : _____ Téléphone : () _____ Courriel : _____
MRC : _____ Télécopieur : () _____ Site internet : _____

II — Clientèle et affiliation

La clientèle

2.1 Quels sont les principaux produits, services ou programmes d'activités de votre organisation ? _____

2.2 A) En 2000, combien de personnes ont utilisé ou fréquenté vos produits, services ou programmes d'activités ? _____ **Non comptabilisé** ☐

B) En 2000, votre clientèle était composée dans quelles proportions : a) d'individus _____ % b) de groupes _____ % c) de clientèles corporatives _____ %

C) Quelles sont les principales caractéristiques de votre clientèle ? _____

D) Indiquez approximativement en pourcentage la provenance de votre clientèle :

a) de la région _____ % ,

Veuillez détailler la provenance de la clientèle régionale :

aa) de votre municipalité _____ %

b) d'autres régions québécoises _____ %

ab) de votre MRC _____ %

c) autres _____ %

ac) autres MRC de la région _____ %

100% , **Si votre organisation ne comptabilise pas les informations relatives à cette question, cochez cette case.** ☐

2.3 Actuellement, quelle est la répartition des activités de l'organisme selon les marchés ciblés ?

a) local _____ %

b) régional _____ %

c) provincial _____ %

d) canadien _____ %

e) international _____ %

100%

2.4 Diriez-vous que votre organisation a les outils et les ressources nécessaires lui permettant :

	Outils nécessaires			Ressources nécessaires			Si en partie ou non, précisez
	oui	en partie	non	oui	en partie	non	
A) de bien identifier le profil de ses clientèles	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
B) de bien identifier les clientèles et les marchés potentiels	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Affiliation

2.5 Veuillez indiquer le nombre et le nom des associations ou regroupements dont votre organisme est membre : (Si aucune inscrire «0» pour le nombre)

	Nombre	Nom des associations ou regroupements (<i>inscrire le nom au long, joindre page si nécessaire</i>)
A) au niveau régional :	_____	_____
B) au niveau québécois	_____	_____
C) autres (canadiens, international, etc.) :	_____	_____

III — Profil des ressources humaines

A — Caractéristiques des employés salariés et de l'emploi

Si tout au long de l'année, il n'y avait aucune ressource rémunérée, passez à la question 3.10.

3.1 En vous référant au dernier exercice financier(1999-2000), pourriez-vous indiquer le nombre d'employés salariés ou rémunérés selon le nombre de semaines travaillées par statut d'emploi ?

Semaines travaillées	Nombre d'employés par statut d'emploi						Total
	Employés salariés				Travailleurs autonomes		
	réguliers temps plein	réguliers temps partiel (moins de 25 heures sem.)	saisonniers (réguliers quelques mois consécutifs dans l'année)	occasionnels (salariés à la demande)	À contrat ou à forfait	À cachet	
- Moins de 10 semaines							
- de 11 à 20 semaines							
- de 21 à 30 semaines							
- de 31 à 40 semaines							
- Plus de 40 semaines							
TOTAL							

3.2 Afin de permettre une analyse évolutive, pourriez-vous indiquer pour chacune des années le nombre d'employés salariés ou rémunérés selon leur statut ?

Années	Nombre d'employés par statut d'emploi						Total
	Employés salariés				Travailleurs autonomes		
	réguliers temps plein	réguliers temps partiel (moins de 25 heures sem.)	saisonniers (réguliers quelques mois consécutifs dans l'année)	occasionnels (salariés à la demande)	À contrat ou à forfait	À cachet	
- 1996-1997							
- 1997-1998							
- 1998-1999							

3.3 Pour chacun des types de fonctions ou de poste différents que l'on retrouve au sein de votre organisme, veuillez compléter le tableau suivant ?

Exemples de types de fonction : directeur général, coordonnateur de la programmation, secrétaire, comptable, bibliothécaire, archiviste, traducteur, auteur, acteur, comédien, danseur, animateur, peintre, musicien, compositeur, sculpteur, journaliste, agent à l'autofinancement, agent à l'accueil, agent de bureau, caissier, technicien en graphisme, etc.)

Note : ☐ Lorsqu'une personne cumule plus d'un type de fonction, inscrivez-la dans le type de fonction selon ses principales responsabilités (comptabilisez-la juste une fois).

☐ Répondre à cette section peut vous paraître ardu mais, il est essentiel pour le milieu culturel de se doter une banque de données sur la main-d'oeuvre culturelle par type de fonction ou de poste, données qui sont presque inexistantes actuellement.

☐ Vous devez inclure le personnel travaillant sur des projets, programmes ou à contrat.

☐ Vous devez indiquer l'ensemble des fonctions même si vous ne possédez pas l'information détaillée pour certaines d'entre elles.

Indiquez dans cette colonne les types de fonction ou de poste au sein de votre organisation	Nombre de personnes occupant cette fonction	Profil des personnes oeuvrant dans ces fonctions ou postes au sein de votre organisation															
		Nombre de personnes selon le groupe d'âge et l'ancienneté				Nombre de personnes selon la scolarité				Nombre de personnes selon le sexe par statut d'emploi et taux horaire minimum et maximum selon le sexe par statut d'emploi							
			H	F	Total		H	F	Total	personnes			Taux horaire minimum			Taux horaire maximum	
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
1. a) Fonction ou poste	Hommes	Groupe d'âge :				- secondaire non complété				Salariés							
		- 25 ans et moins															
		- 26 à 45 ans															
	Femmes	- 46 ans et plus				- secondaire complété											
b) Principales responsabilités liées à cette fonction :																	
	Total	Ancienneté dans l'organisation				- collégial											
		- moins d'un an															
		- 1 à 5 ans				- universitaire				Travailleurs autonomes	Nombre H			Nombre F			Total
		- plus de 5 ans									A) à contrat ou à forfait :						
											B) à cachet :						
2. a) Fonction ou poste	Hommes	Groupe d'âge :				- secondaire non complété				Salariés							
		- 25 ans et moins															
		- 26 à 45 ans															
	Femmes	- 46 ans et plus				- secondaire complété											
b) Principales responsabilités liées à cette fonction :																	
	Total	Ancienneté dans l'organisation				- collégial											
		- moins d'un an															
		- 1 à 5 ans				- universitaire				Travailleurs autonomes	Nombre H			Nombre F			Total
		- plus de 5 ans									A) à contrat ou à forfait :						
											B) à cachet :						
3. a) Fonction ou poste	Hommes	Groupe d'âge :				- secondaire non complété				Salariés							
		- 25 ans et moins															
		- 26 à 45 ans															
	Femmes	- 46 ans et plus				- secondaire complété											
b) Principales responsabilités liées à cette fonction :																	
	Total	Ancienneté dans l'organisation				- collégial											
		- moins d'un an															
		- 1 à 5 ans				- universitaire				Travailleurs autonomes	Nombre H			Nombre F			Total
		- plus de 5 ans									A) à contrat ou à forfait :						
											B) à cachet :						

3.4 En 1999-2000, votre organisation a-t-elle bénéficié de programmes d'aide à l'emploi ? Oui ☐ Non ☐ → **SI NON**, passez à 3.6

SI OUI, quels sont les programmes dont vous avez bénéficié ?

- | | | |
|---|--|---|
| a) Projets locaux de développement des compétences ☐ | f) Soutien au travail autonome ☐ | k) Placement Carrière-Emploi ☐ |
| b) Subventions salariales d'insertion à l'emploi ☐ | g) Projet de préparation à l'emploi ☐ | l) Jeunes volontaires ☐ |
| c) Concertation pour l'emploi ☐ | h) Subvention salariale ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |
| d) Fonds de Lutte contre la Pauvreté ☐ | i) Maintien à l'emploi ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |
| e) Mesure de formation ☐ | j) Stabilisation de l'emploi ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |

3.5 Afin de permettre une analyse sur cinq ans des emplois créés par les programmes d'emplois, pourriez-vous compléter le tableau suivant (3.5A) puis répondre à la question 3.5 B ?

3.5 A Programme d'emploi	Nombre de postes accordés	Montant accordé en subvention
a) 1995-1996		
b) 1996-1997		
c) 1997-1998		
d) 1998-1999		
e) 1999-2000		

a) permis de maintenir des postes au sein de votre organisation :

- Non ☐ - Oui → avec aide ☐ Combien de postes : _____
sans aide actuellement ☐ Combien de postes : _____

b) permis à des personnes de demeurer à l'emploi (*pas nécessairement dans le même poste*) :

- Non ☐ - Oui → avec aide ☐ Combien de personnes : _____
sans aide actuellement ☐ Combien de personnes : _____

3.6 Au cours du dernier exercice financier, y a-t-il eu pour le personnel régulier des semaines travaillées non rémunérées ?

Non ☐

Oui ☐

SI OUI

A) Combien d'employés ont été dans cette situation ? _____

B) Pour l'ensemble de ces employés, cela a représenté combien de semaines de travail au total ? _____

3.7 A) Pour chacun des aspects suivants, votre organisme éprouve-t-il des difficultés relativement aux situations suivantes ?

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Ne s'applique pas	Principales raisons des difficultés
a) Recrutement du personnel qualifié	☐	☐	☐	☐	☐	
b) Compétence du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
c) Roulement du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
d) Motivation et implication du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
e) Polyvalence du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
f) Intégration des nouvelles technologies	☐	☐	☐	☐	☐	
g) Habileté dans les relations avec la clientèle	☐	☐	☐	☐	☐	
h) Autre, précisez :	☐	☐	☐	☐	☐	

B) Si vous éprouvez des difficultés de recrutement de personnel, quelles en sont les principales causes ?

- | | |
|---|---|
| a) Travail offert temporaire ☐ | d) Manque de candidats ayant la formation correspondant aux besoins du poste ☐ |
| b) Conditions salariales et de travail peu attrayantes ☐ | e) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée ☐ |
| c) Travail en région éloignée ☐ | f) Autre, spécifiez : _____ ☐ |

3.4 En 1999-2000, votre organisation a-t-elle bénéficié de programmes d'aide à l'emploi ? Oui ☐ Non ☐ → **SI NON**, passez à 3.6

SI OUI, quels sont les programmes dont vous avez bénéficié ?

- | | | |
|---|--|---|
| a) Projets locaux de développement des compétences ☐ | f) Soutien au travail autonome ☐ | k) Placement Carrière-Emploi ☐ |
| b) Subventions salariales d'insertion à l'emploi ☐ | g) Projet de préparation à l'emploi ☐ | l) Jeunes volontaires ☐ |
| c) Concertation pour l'emploi ☐ | h) Subvention salariale ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |
| d) Fonds de Lutte contre la Pauvreté ☐ | i) Maintien à l'emploi ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |
| e) Mesure de formation ☐ | j) Stabilisation de l'emploi ☐ | Autre, spécifiez : _____ ☐ |

3.5 Afin de permettre une analyse sur cinq ans des emplois créés par les programmes d'emplois, pourriez-vous compléter le tableau suivant (3.5A) puis répondre à la question 3.5 B ?

3.5 A Programme d'emploi	Nombre de postes accordés	Montant accordé en subvention
a) 1995-1996		
b) 1996-1997		
c) 1997-1998		
d) 1998-1999		
e) 1999-2000		

a) permis de maintenir des postes au sein de votre organisation :

- Non ☐ - Oui → avec aide ☐ Combien de postes : _____
sans aide actuellement ☐ Combien de postes : _____

b) permis à des personnes de demeurer à l'emploi (*pas nécessairement dans le même poste*) :

- Non ☐ - Oui → avec aide ☐ Combien de personnes : _____
sans aide actuellement ☐ Combien de personnes : _____

3.6 Au cours du dernier exercice financier, y a-t-il eu pour le personnel régulier des semaines travaillées non rémunérées ?

Non ☐

Oui ☐

SI OUI

A) Combien d'employés ont été dans cette situation ? _____

B) Pour l'ensemble de ces employés, cela a représenté combien de semaines de travail au total ? _____

3.7 A) Pour chacun des aspects suivants, votre organisme éprouve-t-il des difficultés relativement aux situations suivantes ?

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Ne s'applique pas	Principales raisons des difficultés
a) Recrutement du personnel qualifié	☐	☐	☐	☐	☐	
b) Compétence du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
c) Roulement du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
d) Motivation et implication du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
e) Polyvalence du personnel	☐	☐	☐	☐	☐	
f) Intégration des nouvelles technologies	☐	☐	☐	☐	☐	
g) Habileté dans les relations avec la clientèle	☐	☐	☐	☐	☐	
h) Autre, précisez :	☐	☐	☐	☐	☐	

B) Si vous éprouvez des difficultés de recrutement de personnel, quelles en sont les principales causes ?

- | | |
|---|---|
| a) Travail offert temporaire ☐ | d) Manque de candidats ayant la formation correspondant aux besoins du poste ☐ |
| b) Conditions salariales et de travail peu attrayantes ☐ | e) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée ☐ |
| c) Travail en région éloignée ☐ | f) Autre, spécifiez : _____ ☐ |

3.8 Avez-vous des besoins en personnel ? Non ☐ Oui ☐ , SI OUI

a) Combien de postes ? _____

b) Indiquez pour quels types de postes : _____

c) Au cours de la prochaine année, prévoyez-vous combler ces besoins ?
Non ☐ Oui ☐

d) SI NON, pourquoi ? _____

3.9 Y a-t-il un syndicat au sein de votre organisme ? Non ☐ Oui ☐ , SI OUI, pour quels types d'employés : _____

3.10 Au cours des trois dernières années avez-vous reçu des stagiaires?
Oui ☐ , SI OUI

a) Combien avez-vous reçu de personnes en stage ? _____

b) Les stagiaires étaient-ils rémunérés ? Non ☐ Oui ☐

c) Quels étaient les objets ou contenus des stages ? _____

d) Quels ont été le principal inconvénient et le principal avantage liés aux stages ?

Inconvénient	Avantage
_____	_____

B — Ressources humaines bénévoles (autre que le bénévolat au sein du conseil d'administration) *(Si aucune ressource bénévole passez à 4.1)*

3.11 Au cours du dernier exercice financier, des bénévoles ont-ils travaillé dans le fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisme ?
Non ☐

Oui ☐ , SI OUI

A) Le nombre de ces bénévoles s'élevait à combien ? _____

B) Cette contribution a représenté combien d'heures de bénévolat au total ? _____

C) Quelles sont la ou les principales raisons pour lesquelles votre organisme a fait appel à cette participation bénévole ?

a) en raison du manque de ressources salariées	☐
b) cela fait partie de la structure associative de notre organisme	☐
c) ces bénévoles sont des professionnels de notre secteur culturel qui partagent intérêt et expertise avec notre clientèle	☐
d) autres, spécifiez : _____	☐

D) Quels ont été le principal inconvénient et le principal avantage de ce fonctionnement par bénévolat ?

Inconvénient	Avantage
_____	_____

3.12 Au-delà de l'encadrement et de l'entraînement des bénévoles, leur offrez-vous des activités de formation ?

a) oui ☐ b) non, aucun besoin ☐ c) non aucune ressource disponible ☐

3.13 Est-ce que le volume de travail des bénévoles a tendance : a) à augmenter ☐ b) à se maintenir ☐ c) à diminuer ☐

IV — Les ressources financières

4.1 Afin de permettre une analyse évolutive et d'évaluer la valeur économique du secteur culturel, pourriez-vous compléter le tableau suivant ?

Il faut minimalement inscrire les revenus et dépenses totaux. Rappelons que ces données seront confidentielles et qu'elles seront saisies sous forme de banque de données où il n'y aura aucune référence à l'organisme répondant.

	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
REVENUS				
Revenus totaux				
a) revenus de subventions de fonctionnement				
- gouvernement fédéral				
- gouvernement provincial				
b) revenus de subventions de projets				
- gouvernement fédéral				
- gouvernement provincial				
c) revenus de subventions des administrations municipales				
d) autres revenus de subventions				
- Revenus autonomes générés par l'organisme :				
- Dons et commandites :				
- Échanges de services :				
DÉPENSES				
Dépenses totales				
- Dépenses de production				
- Dépenses en publicité et promotion				
- Dépenses en salaires et avantages sociaux				
- Dépenses en formation et perfectionnement				
- Autres dépenses				

- 4.2 Au cours du dernier exercice financier, auprès de quels organismes avez-vous fait des demandes de subventions ? Indiquez également si vous avez reçu les subventions demandées ? Aucune demande ☐

	Fait une demande	Reçu subventions	Spécifiez la nature de la demande (projets, ressources humaines, équipements, fonctionnement, échanges ou prêts de services)
a) Ministère de la Culture et des Communications	☐	☐	
b) Patrimoine Canada	☐	☐	
c) Emploi-Québec	☐	☐	
d) Développement Ressources Humaines Canada	☐	☐	
e) Tourisme Québec	☐	☐	
f) Ministère de l'Éducation	☐	☐	
g) Ministère de la Métropole	☐	☐	
h) Développement Économique Canada	☐	☐	
i) Conseil des arts et des lettres du Québec	☐	☐	
j) Conseil des arts du Canada	☐	☐	
k) SODEC	☐	☐	
l) Conseil régional de développement	☐	☐	
m) Centre local d'emploi	☐	☐	
n) Municipalité ou MRC	☐	☐	
o) Autres, spécifiez :	☐	☐	

- 4.3 A) Quel est le pourcentage de vos revenus provenant de l'exportation de vos produits et services à l'extérieur du Québec ? _____ % NA 0
 B) Quel est le pourcentage de vos revenus provenant de l'exportation de vos produits et services à l'extérieur du Canada ? _____ % NA 0

- 4.4 Au sein de votre organisation, avez-vous des ressources affectées spécifiquement à la promotion et à la mise en marché ?

Non ☐ , SI NON

A) Confiez-vous votre promotion à une ressource externe ? Non ☐ , SI NON, quelle est la principale raison ?

Oui ☐ , SI OUI,

a) environ combien d'heures par année ? _____ hres

b) quel pourcentage de votre budget de promotion et mise en marché est alloué à l'externe? _____ %

Oui ☐ , SI OUI

B) Quel est le nombre de postes équivalents temps plein ? _____

C) Ces ressources internes ont-elles eu une formation liée à la promotion et à la mise en marché ? Non ☐ Oui ☐

D) Confiez-vous également votre promotion et mise en marché à des ressources externes ?

Non ☐

Oui ☐

, SI OUI, a) environ combien d'heures par année ? _____ hres

b) quel pourcentage de votre budget de promotion et mise en marché est alloué à l'externe ? _____ %

- 4.5 Quel est votre budget annuel affecté pour des droits d'auteurs ? _____ \$

V — Formation et perfectionnement

5.1 Y a-t-il dans votre organisation un service qui est affecté exclusivement à la gestion des ressources humaines ?

Non ☐ , SI NON, quelle est la formation de la personne responsable des ressources humaines ? _____

Oui ☐

5.2 A) Y a-t-il dans votre organisation un service ou une personne qui est affecté exclusivement à la gestion de la formation ?

Non ☐ , SI NON, quelle est la formation de la personne responsable de la formation ? _____

Oui ☐

B) Votre entreprise est-elle assujettie à la loi favorisant le développement de la main-d'oeuvre ?

Non ☐

Oui ☐

5.3 Avez-vous un plan de formation : Non ☐ Oui ☐ , SI OUI, est-il établi sur une base : annuelle ☐ triennale ☐ autre ☐

5.4 Les employés salariés réguliers de votre organisation ont-ils déjà bénéficié d'activités de formation ou de perfectionnement ?

Non ☐ , SI NON, passez à la question 5.5

Oui ☐ , SI OUI, répondez aux sous-questions A,B,C

A) Au cours des trois dernières années, indiquez dans le tableau suivant les types de formation ayant été suivis par votre personnel régulier ?

Types de formation	Nombre d'employés touchés	Sujets touchés
Formation en gestion		
- liée à la gestion financière		
- liée à la promotion et marketing		
- liée au développement de marchés ou des produits		
- liée à la gestion des ressources humaines		
- autres formations liées à la gestion		
Formation technologique		
- liée à la bureautique		
- liée aux nouvelles technologies de l'information		
- liée au multimédia		
- autres formations liées aux technologies		
Formation liée à votre spécialité culturelle		
- recherche et développement		
- perfectionnement		
- autres formation culturelle		
Autres types de formation		
-		
-		

B) Quels sont les organismes de formation auxquels votre organisation a eu recours et quel est votre degré de satisfaction de la formation reçue ?

A eu recours à des cours offerts	Taux de satisfaction			Principale source d'insatisfaction (s'il y a lieu)
	très satisfait	assez satisfait	peu satisfait	
a) par votre organisme	☐	☐	☐	
b) par votre municipalité	☐	☐	☐	
c) par des établissements d'enseignement privé	☐	☐	☐	
d) par des établissements d'enseignement public	☐	☐	☐	
e) par une association disciplinaire nationale	☐	☐	☐	
f) par une association professionnelle	☐	☐	☐	
g) par le Conseil de la culture régional (CRC)	☐	☐	☐	
h) organisée directement par des artistes	☐	☐	☐	
i) organisée directement par des consultants spécialisés	☐	☐	☐	
j) autres : _____	☐	☐	☐	

C) Généralement, lorsqu'il y a des coûts associés à la formation ou au perfectionnement quelle proportion est assumée : **(% approximatifs)**

a) par l'organisme _____ % b) par l'employé _____ % c) autre _____ % , Spécifiez : _____

5.5 Pour la prochaine année, votre organisation prévoit-elle offrir de la formation ou du perfectionnement à son personnel régulier ?

Non ☐ , SI NON, indiquez la principale raison pour laquelle vous ne prévoyez pas offrir de formation puis passez à la question 5.6 ?

Oui ☐ , SI OUI, complétez le tableau suivant ?

Types de formation	Nombre d'employés touchés	Spécifiez les sujets ou contenus
Formation en gestion		
- liée à la gestion financière		
- liée à la promotion et marketing		
- liée au développement de marchés ou des produits		
- liée à la gestion des ressources humaines		
- autres formations liées à la gestion		
Formation technologique		
- liée à la bureautique		
- liée aux nouvelles technologies de l'information		
- liée au multimédia		
- autres formations liées aux technologies		
Formation liée à votre spécialité culturelle		
- recherche et développement		
- perfectionnement		
- autres formation culturelle		
Autres types de formation		
-		
-		

5.6 Pour votre organisme, quelles sont les principales contraintes liées à la formation ?

- a) manque de ressources financières ☐
- b) peu de ressources offrent des contenus de formation adaptés aux besoins de notre organisme ☐
- c) manque de temps disponible pour suivre la formation ☐
- d) manque de motivation des employés à suivre de la formation ☐
- e) autre, spécifiez : _____ ☐

5.7 Quelles seraient les conditions à mettre en place pour favoriser davantage la formation dans un organisme comme le vôtre ?

Conditions internes à votre organisation	Conditions externes à votre organisation

5.8 Au cours des trois prochaines années, prévoyez vous des changements qui auront un impact sur la main-d'oeuvre et les besoins de formation ?

Changements prévus	Impacts

5.9 Au cours des trois prochaines années, quels seront les besoins de formation ou de perfectionnement pour votre organisme ?

Types de formation	Nombre d'employés touchés	Spécifiez les sujets ou contenus
Formation en gestion		
- liée à la gestion financière		
- liée à la promotion et marketing		
- liée au développement de marchés ou des produits		
- liée à la gestion des ressources humaines		
- autres formations liées à la gestion		
Formation technologique		
- liée à la bureautique		
- liée aux nouvelles technologies de l'information		
- liée au multimédia		
- autres formations liées aux technologies		
Formation liée à votre spécialité culturelle		
- recherche et développement		
- perfectionnement		
- autres formation culturelle		
Autres types de formation		
-		
-		

VI — Enjeux de développement

6.1 A) Quels sont d'après vous les principaux enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional ?

B) Quels sont d'après vous les principaux enjeux majeurs dans votre champ disciplinaire ?

6.2 Votre organisme éprouve-t-il des difficultés relativement aux aspects suivants ?

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Est-ce une contrainte majeure à votre développement	
a) Contrôle de la qualité des produits et/ou services	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
b) Nombre d'employés réguliers	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
c) Qualité de l'implication du personnel bénévole	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
d) Nombre de bénévoles	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
e) Qualité des équipements	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
f) Utilisation des nouvelles technologies	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
g) Structure administrative	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
h) Ressources budgétaires	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
i) Programmes de subvention	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
j) Notoriété de l'organisme	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
k) Visibilité de l'organisme	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
l) Couverture médiatique et relations avec les médias	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
m) Localisation de l'organisme	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
n) Connaissance des marchés	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
o) Développement de nouveaux marchés	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
p) Connaissance des clientèles	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
q) Fidélisation de la clientèle	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
r) Concurrence	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
s) Relations avec les autres organismes	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐
t) Soutien de la municipalité	☐	☐	☐	☐	oui ☐	non ☐