GROUPE DE TRAVAIL PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

En route vers un plan d'action

DÉCEMBRE 2023

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU THÉÂTRE

THÉÂTRES ASSOCIÉS

TAI

TABLE DES MATIÈRES

3 PRÉAMBULE

4 RECRUTEMENT ET RÉTENTION

10 FORMATION

16 CONDITIONS DE TRAVAIL ET FILET SOCIAL

21 SITUATION DES ORGANISMES

24 PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU GROUPE DE TRAVAIL

Préambule

Le CQT en collaboration avec l'association Théâtres Associés (TAI) a invité ses membres ainsi que des intervenant.e.s issu·e·s du milieu de l'éducation aux arts vivants à prendre part à deux activités entourant l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre. D'abord, une rencontre exploratoire a eu lieu le 30 novembre 2022.

Par la suite, un groupe de travail réunissant plus d'une cinquantaine de professionnel·le·s du milieu a eu lieu le 6 mars 2023, afin de cibler des actions et des partenaires susceptibles de répondre aux enjeux identifiés.

Ce rapport non exhaustif a pour objectif d'inciter les intervenant·e·s du milieu théâtral à poursuivre la réflexion et surtout mettre en place des actions concrètes communes.

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Enjeux ciblés

Il y a présentement beaucoup de roulement dans les équipes;

L'équilibre entre les contraintes versus les bénéfices de travailler dans le secteur culturel n'est pas toujours encourageant;

Plusieurs professionnel·le·s ont changé de secteur dû à la précarité du milieu culturel et aux salaires peu compétitifs;

La pénurie de main-d'œuvre crée une surcharge de travail au sein des équipes en place (épuisement professionnel);

Grande pénurie au chapitre du personnel administratif, technique, direction technique, personnel d'accueil et de médiation et personnel en marketing;

Comme les jeunes vivent déjà beaucoup d'anxiété, l'idée d'aller travailler dans un milieu précaire ne les attire pas;

Les horaires peu conventionnels rendent difficile la conciliation travail-famille-vie personnelle;

L'image projetée de notre milieu est négative (salaire bas, horaires chargés et peu conventionnels);

Cette question de pénurie dépend des régions: ce n'est pas la même réalité selon la région.

Actions à court terme

- Faire connaître les différents métiers du milieu théâtral et redorer l'image projetée de notre milieu : mieux valoriser les particularités du secteur des arts (flexibilité, inclusivité, créativité, possibilité de voir des spectacles et d'être entouré·e·s d'artistes, etc.) par des campagnes de publicité, présences dans les journées portes ouvertes des écoles.
  Partenaires proposés : institutions académiques

- Créer des occasions de réseautage: Initier des discussions lors d'événements de grande envergure.
  Partenaires proposés : Festivals

- Repenser les stratégies de recrutement. Par exemple, offrir des postes conjoints de codirection générale.

- Reformuler nos offres d'emploi pour les rendre plus attractives, miser sur les forces du milieu ex: travail collaboratif, flexibilité des horaires et possibilité de télétravail etc.

- Offrir des horaires flexibles et la possibilité de travailler des semaines de quatre jours, ainsi que des emplois qui offrent l'option d'une stabilité et régularité.

- Bien présenter la mission de chaque organisme pour attirer des gens qui y adhèrent.

- Être transparent·e sur le salaire offert (au moins indiquer une échelle salariale selon l'expérience).

- Indexer les salaires des technicien·ne·s et des pigistes au même titre que les employé·e·s permanent·e·s.

- Mutualiser des ressources humaines sur une plateforme commune visant le partage d'expertise et de personnel technique.

- Partager le calendrier de montage, démontage, entretien technique entre les diffuseurs pour être en mesure de mieux coordonner l'échange de personnel technique.
  Partenaires: diffuseurs

- Développer un argumentaire pour faire valoir aux bailleurs de fonds qu'on a besoin d'être plus subventionnés pour pouvoir offrir de meilleurs salaires.
  Partenaires proposés: L'ensemble du milieu

- Créer des formations techniques collégiales avec garantie d'emploi.
  Partenaires proposés : Cégeps

- Offrir des stages rémunérés dans des théâtres.
  Partenaires proposés: Voir avec les différents théâtres s'il y a des partenariats possibles

- (Continuer) d'offrir de la formation continue comme moyen de rétention.
  Partenaires proposés: Les formations offertes par le CQT et par les CRC.

- Établir un maillage entre les ancien·ne·s étudiant·e·s et les finissant·e·s pour faciliter l'intégration dans le milieu du travail.
  Partenaires proposés: Solliciter les directions d'école.

- Diffuser des offres d'emploi chez un plus vaste public: afficher les offres d'emplois sur les sites des théâtres institutionnels et lieux de production. Faire connaître les plateformes à babillards d'emploi en culture (Cultive.ca). Investir les nouveaux médias sociaux davantage pour toucher les jeunes (instagram, discord etc).
  Partenaires proposés: Les diffuseurs, Compétence Culture.

Actions à moyen terme

- Aligner les programmes de formation sur les besoins du marché du travail.
  Partenaires proposés : Écoles de formation

- Proposer l'alternance étude-travail.

- Produire des études salariales pour avoir des comparables avec d'autres secteurs d'activité.
  Partenaires proposés : Mitacs

- Rendre plus accessible les assurances collectives et régimes de retraite.
  Partenaires proposés : CQT ou autre association professionnelle

- Standards communs pour de meilleures conditions de travail: échelles salariales; sécurité contractuelle; transparence et partage des conditions de travail dans une optique d'amélioration des pratiques plutôt que de travailler en vase clos.

- Programmes de formation en technique de scène adaptés à la réalité du milieu.
  Partenaires proposés: Cégeps, écoles de formation

- Faciliter les transitions de carrières des artistes vers le travail culturel ou la production.
  Partenaires proposés: Confluence CV

- Ouvrir les silos des différents milieux.
  Partenaires proposés: établir le maillage entre les écoles de formations et le milieu professionnel.

- Faire pression sur les bailleurs de fonds afin d'accorder des subventions de façon plus systématique pour certains projets et postes à combler.

- Sensibiliser au théâtre les gens des milieux scolaires artistiques hors théâtre tels que: programme Arts et Lettres.
  Partenaires proposés : directions d'école

Actions à long terme

- Accorder une plus grande partie du budget à la rémunération.

- Participer au Salon de l'emploi en arts de la scène et à l'Antisalon de l'emploi.

- Établir l'intermittence du spectacle / ou accès à l'assurance-emploi.
  Partenaires proposés: Ministère(s) de l'emploi - fédéral et provincial

FORMATION

Enjeux ciblés

Les tâches sont très spécialisées et demandent des connaissances spécifiques;

Il existe très peu ou pas de programmes de mentorat;

Comme il y a beaucoup de roulement dans les équipes, la passation des connaissances se fait peu;

Dans une même organisation, il y a plusieurs employé·e·s en apprentissage en même temps;

Peu de programmes académiques offrent de la formation en technique de scène (surtout en régions);

Il y a peu de dialogue entre les écoles et les professionnel.le.s du milieu.

Actions à court terme

Stage

- Centraliser les offres de stages, et les offres de formation.

- Augmenter l'offre de stages rémunérés.
  Partenaires proposés: cégeps, universités, écoles de formation

Programme de formation académique

- Réviser les programmes universitaires et programmes de formations offerts dans les écoles. Ouvrir d'autres programmes de formation dans les cégeps (surtout en régions). Former des personnes en administration, en technique et comme agent.e de diffusion.
  Partenaires proposés: cégeps, universités, écoles de formation

- Voir à la possibilité de créer un microprogramme (9-15) crédits afin de répondre à des besoins ponctuels du milieu assez rapidement. La moitié des crédits pourrait être cumulée sur le terrain (stages rémunérés).
  Partenaires proposés : UQAM / Écoles de formation

- Encourager les artistes à développer des compétences en gestion culturelle en incluant des cours de gestion dans le cursus des écoles de théâtre.

Formation continue

- Mieux faire connaître la plateforme Cultive.ca (centralisation de l'offre en formation continue dans le secteur culturel) en la diffusant sur nos réseaux.
  Partenaire: Compétence Culture

- Créer de la formation continue pour les métiers spécialisés en fonction des besoins du milieu.

- Proposer du mentorat pour favoriser l'apprentissage et accueillir des profils plus juniors.
  Ex: des directeur·rice·s de production qui agissent à titre de consultant·e·s.

- Former en milieu de travail de nouveau personnel de la relève vers l'échelle des niveaux de compétences disponibles. Offrir de la formation continue en industrie.

- Collaborer entre théâtres pour la formation en milieu de travail. Ex. Formation avec une habilleuse qui travaille au Théâtre XYZ.
  Partenaires proposés: Lieux de diffusion

Mentorat

- Créer un partenariat milieu professionnel - écoles pour mentorer des équipes techniques
  Partenaires proposés: lieux de diffusion.

- Faire connaître le programme PADO (dispensé aux membres de Rideau et Capacoa). Le PADO vise à mieux outiller le milieu de la diffusion sur le plan du développement professionnel. Il donne accès à trois volets d'activités : Consultation organisationnelle; stage auprès d'un mentor; perfectionnement professionnel.
  Partenaires proposés: les associations

- Créer des cahiers de charge pour faciliter le transfert de connaissances.

Promotion et rayonnement de la formation

- Faire rayonner les informations de formations accélérées.
  Partenaires proposés: : Les grandes associations et regroupements

- Mettre en place des formations payées (techniques).
  Partenaires proposés: Emploi-Québec

- Publiciser les formations auprès d'une nouvelle clientèle.
  Partenaires proposés: Les commissions scolaires et les orienteurs scolaires ET /OU lors des rencontres de médiation dans les milieux scolaires

Actions à moyen terme

Mentorat

- Créer des programmes de mentorat pour les métiers de la production et de la technique. (opérer des maillages).

- Mettre sur pied des programmes de mentorat et faire connaître l'offre existante.
  Partenaires proposés: Associations professionnelles, conseils régionaux de la culture, organismes de services, Écoles de théâtre

- Aider au retour dans le milieu culturel: ramener les gens qui ont quitté le milieu, qui pourraient être des mentors.

Programme de formation en alternance (étude-travail)

- Créer des programmes d'étude-travail pour combler des besoins de direction technique (ex : cégep Montmagny).
  Partenaires proposés: Écoles de formation, Les coulisses des arts

Programme de formation en accéléré

- Miser sur des formations professionnelles plus courtes et plus ciblées pour former des gens plus rapidement.
  Partenaires proposés: le milieu mentorat, Emploi-Québec, Compétence Culture, associations professionnelles (TUEJ, AQM, etc.)

- Offrir davantage de programmes de formation sur mesure.
  Partenaires proposés: CQT formation + CRC dans les régions

- Offrir des formations accélérées itinérantes pour les régions.
  Partenaires proposés: Les centres local d'emploi des régions

Autres

- Inciter des professionnel.le.s à une réorientation de carrière en théâtre en offrant de la formation continue pour "les + de 35 ans".

Actions à long terme

Formations initiales académiques

- Créer des programmes de formations universitaires spécifiques en administration et gestion pour les arts et la culture (seulement offert au HEC).
  Partenaires proposés: Universités

- Réviser les programmes dans les écoles: Les formations professionnelles en théâtre pourraient offrir quelques cours de base en administration, finances, communications, marketing, etc. afin de permettre aux artistes de travailler dans le milieu dès la sortie de l'école, plutôt que d'aller travailler dans un autre secteur.
  Partenaires proposés: Les Cégeps et universités

- Offrir des formations sur la gouvernance dans les grandes écoles.
  Partenaires proposés: Universités

- Développer davantage le principe de la formation en alternance (formation + travail).
  Partenaires proposés: Les coulisses des arts et Compétence Culture

Formation continue pour professionnel·le·s

- Offrir des programmes de formation à la carte pour compléter les formations des employé·e·s en poste pour miser sur une plus grande polyvalence.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET FILET SOCIAL

Enjeux ciblés

Les horaires (soir et fin de semaine) ne sont pas attractifs;

Les tâches sont lourdes;

Les salaires peu alléchants;

Pas d’accès au régime de retraite;

Il n’y a souvent pas d’accès à une protection et à des assurances collectives;

Les attentes de la main-d'œuvre potentielle ont changé (tant au niveau du salaire que des conditions de travail);

Les non-salarié·e·s n’ont pas droit à l’assurance-emploi.

Actions à court terme

- Envisager limiter le nombre de projets pour diminuer la charge du personnel.
- Éviter la superposition des postes au sein des petites équipes.
- Valider les programmations auprès des équipes de production pour s'assurer que la main-d'œuvre puisse suivre la demande.
- Accorder plus de temps pour apprendre et créer, ce qui changera éventuellement la philosophie des prochaines générations.
- Équilibrer le temps imparti aux tâches administratives des organismes versus la mission artistique. Plaider auprès des bailleurs de fonds la diminution des exigences administratives pour les petits organismes. Il y a présentement beaucoup d'administration, de comptes à rendre, etc.
- Profiter de la force du nombre pour faire des représentations communes auprès des conseils des arts et des instances politiques et développer un argumentaire pour faire augmenter les financements public et privé, car la masse salariale, les frais de production, ainsi que les frais liés aux coûts des lieux augmentent sans cesse.
- Valoriser les coproductions: produire moins et mieux ensemble. Se donner les moyens de mutualiser.
  Partenaires proposés : Compagnies de création et diffuseurs.
- Accorder une certaine flexibilité aux employé.e.s en termes d'horaire et de possibilité de télétravail, etc.
- Instaurer des pratiques plus saines et attrayantes. Par exemple, ne plus faire le démontage le dernier soir de représentation ou encore, ne pas travailler le dimanche.
- Sonder le milieu sur les différentes réalités dans les organismes et les théâtres sur leur "mode de rencontres" et façon de travailler dans le but de transmettre une marche à suivre viable et réaliste aux personnes qui aspirent à se développer professionnellement dans le milieu.
- Initier un mouvement de regroupement de caisse, de fonds de pensions autant du côté des artistes que des travailleur·euse·s culturel·le·s.

Actions à moyen terme

- Créer un lieu commun pour toustes les intervenant·e·s et organismes du métier afin d'inciter et faciliter le partage d'informations, des conditions, des besoins et des services.

- Relancer le modèle de l'intermittence du spectacle pour une stabilité financière, un revenu universel, de l'assurance-emploi, etc.

- Rendre plus accessible les assurances collectives et régime de retraite.
  Partenaires proposés: CQT ou autre association professionnelle

- Explorer les modèles de coopératives de travailleur·euse·s comme façon de consolider des salaires et avantages sociaux des travailleur·euse·s culturel·le·s.
  Partenaires proposés: Réseau COOP

- Militer auprès des Conseils des Arts pour réduire les attentes (décroissance).

- Sensibiliser notre milieu à la réduction des attentes (produire moins au lieu de plus).

- Accroître la protection sociale en se regroupant davantage et en augmentant ainsi notre pouvoir de négociation.

Actions à long terme

- Revendiquer des subventions à la hausse pour permettre de meilleures conditions de travail (Quadriennal CALQ, CAC).

- Faire évoluer l'offre culturelle (horaires de diffusion, nombre de salles).

- Faire front commun pour obtenir de meilleurs services bancaires et assurances.
  Partenaires proposés: Créer la banque culturelle de dépôt

SITUATION DES ORGANISMES

Enjeux ciblés

Les salaires demandés sont au-delà de la capacité de payer des organismes;

Comme les organismes sont dans l'urgence pour combler les postes vacants, la pression se fait sentir pour offrir des salaires plus alléchants, ce qui crée des iniquités dans les équipes déjà en place;

Beaucoup de pression sur l'ensemble de l'échelle salariale;

Défi de faire concorder les horaires des pigistes qui travaillent sur plusieurs projets;

Les diffuseurs n'ont pas toujours l'équipe technique pour accueillir les spectacles des compagnies;

Difficulté de maintenir une équité salariale entre les travailleur·euse·s seniors et juniors;

La fin de la mesure de soutien à la billetterie va impacter la prévisibilité des opérations, parce que c'était un filet important. Cela a permis notamment de payer les équipes et les artistes pendant la pandémie;

La situation des compagnies programmées qui n'obtiennent pas leur financement du CAC génère une pression indue sur les équipes des organismes de diffusion.

Actions à court terme

- Trouver le moyen de comparer nos échelles salariales et conditions avec des acteurs hors du milieu.

- Repenser nos modes de production.

- Trouver des moyens d'adapter nos ressources en lien avec la décroissance des inscriptions dans les écoles (diminution de 30% en 10 ans).
  Partenaires proposés: Écoles de formation

- Restructurer l'organigramme mais avec une nouvelle approche qui sera de viser des descriptifs de tâches "fixes" basés sur les besoins de l'organisme et non modelés sur l'individu.

Actions à moyen terme

- Revoir les ententes syndicales et les conditions de travail: flexibilité difficile et conflits en coulisses.
  Partenaires proposés: Diffuseurs et producteurs

- Revoir la question du financement: Une décroissance du public (billetterie) force une décroissance sur le plan de la production et de la diffusion.
  Partenaires proposés: Diffuseurs et producteurs

Personnes ayant participé au groupe de travail

Marie-Christine André
Benoit Arcand
Charlotte Beaussier
Harold Bergeron
Chloé Besner
Rachel Billet
Isabelle Boisclair
Mireille Camier
Maxime Carbonneau
Marilyn Carnier
Marie-Eve Charbonneau
Maxime Clermont-M.
Isabeau Côté
Hubert Côté
Xavier Côté
Joël da Silva
Danièle Drolet
Romy Duval-Udashkin
Marie-Pierre Fleury
Nicolas Fortin
Claudie Gagnon
Marie-Eve Gagnon
Maude Gareau
Anne-Sara Gendron

Frédéric Guay
Kariane Héroux-Danis
Mayi-Eder Inchauspé
Dave Jenniss
Yves Jubinville
Violette Kay
Claudine Khelil
George Krump
Catherine La Frenière
Marc Laliberté
Anne-Marie Lanthier
Cassandre Lescarbeau
Éric Lord
Céline Marcotte
Sara Moisan
Marlène Morin
Rachel Morse
Jane Needles
Jean-Sébastien Ouellette
Joanie Roy
Sylvain Sabatié
Éva-Saïda Saheb-Ettaba
Geneviève Therrien
Danielle Thibault
Pierre Tremlay
Mikael Vitali