

# Diversité dans 25 organismes artistiques canadiens

Projet pilote pour le Conseil des arts du Canada



Photo : Yves Renaud

## Résumé du rapport

Novembre 2019



Canada Council  
for the Arts

Conseil des arts  
du Canada



**FORUM**  
RESEARCH



**HILL**  
**STRATEGIES**  
Research Inc. | Recherche Inc.

[www.hillstrategies.com](http://www.hillstrategies.com)

**Photo de la page couverture**

Opéra de Montréal

*Champion*, 2019

Aubrey Allicock dans le rôle d'Emile Griffith jeune (premier plan) et Arthur Woodley dans le rôle d'Emile Griffith (en retrait)

Photo : Yves Renaud

**Ce rapport est également disponible en anglais sur notre site web :**

<https://canadacouncil.ca/research/research-library/2020/02/collecting-demographic-data>

Les images utilisées dans le rapport et sur le site web ont été fournies volontairement par les 25 organismes qui ont participé au projet pilote. Le Conseil des arts du Canada a reçu l'autorisation d'utiliser ces images de chaque organisme.



## Table des matières

Élaboration.....	1
Méthodologie.....	1
Processus .....	3
Profil des répondants / Participants au sondage.....	4
Constatations .....	4

## Appendices/Ressources

Dans le site web du Conseil des arts du Canada :

<https://conseilarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2020/02/collecte-de-donnees-demographiques>

Questionnaire de l’outil de sondage du projet pilote (PDF)

Liste des 25 organismes (PDF)

**Photo de la table des matières**  
Centre Segal des arts de la scène  
*Prom Queen: the Musical*, 2016  
Photo : Andrée Lanthier

## Élaboration

Ce rapport est le point culminant de plusieurs années d'élaboration d'un outil démographique qui fournira aux organismes artistiques un aperçu instantané de la diversité de leur personnel et de leurs membres du conseil d'administration. Ce projet s'inscrit dans l'engagement pris par le Conseil des arts du Canada de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, en aidant les organismes artistiques à prendre des mesures pour refléter la diversité de leur communauté.

Le Conseil des arts a demandé à [Forum Research](#) et [Hill Stratégies Recherche](#) de réaliser l'étape pilote du projet, c'est-à-dire de concevoir un sondage en ligne à participation volontaire afin d'obtenir des données démographiques du personnel et des membres du conseil d'administration des 25 organismes ayant accepté de participer.

L'étape pilote de ce projet vise différents objectifs :

- Fournir aux organismes des données sur leur propre effectif, données qu'ils pourront analyser dans leur contexte particulier (p. ex. région, langue, champ de pratique) afin de déterminer ce qu'ils voudraient modifier.
- Aider le Conseil des arts à mieux comprendre la façon de recueillir des données démographiques sur la main-d'œuvre.
- Aider le Conseil des arts à mieux connaître, à un niveau agrégé, la composition démographique des organismes qu'il finance.

Le Conseil explore les trois aspects suivants de la diversité et de l'inclusion :

- Représentation : qui sont le personnel artistique, les administrateurs et les membres du conseil d'administration?
- Programmes : de qui sont les histoires qui sont racontées?
- Participation : qui a accès? Qui est le public?

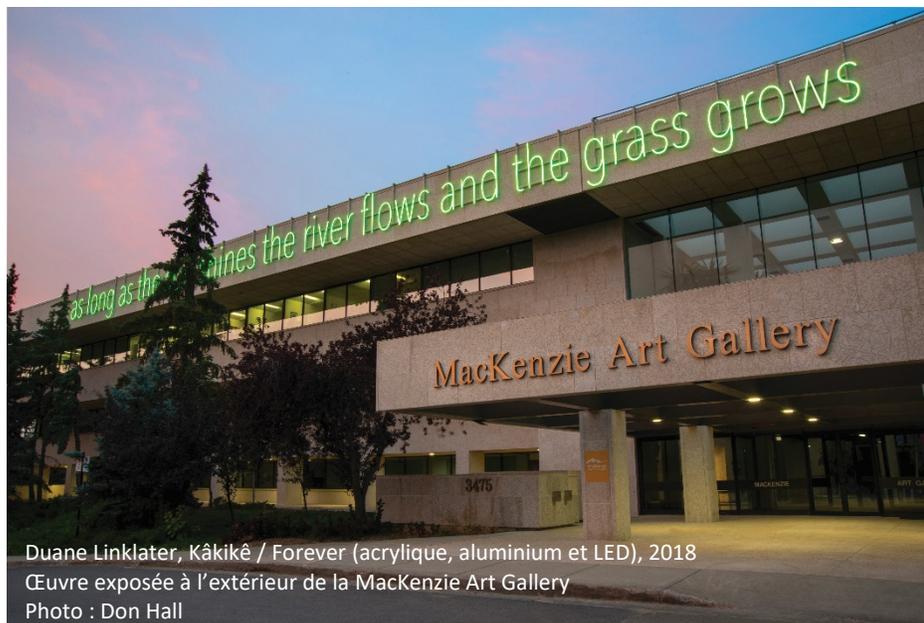
Le présent projet porte sur le premier aspect : un portrait démographique des effectifs de la main-d'œuvre (personnel et conseil d'administration) des organismes.

## Méthodologie

Tout a été mis en œuvre pour élaborer un sondage inclusif et accessible. Afin de garantir que les données démographiques sont recueillies de manière respectueuse, Forum Research et Hill Stratégies Recherche ont réalisé une analyse documentaire qui a fait ressortir de nombreuses options d'approches inclusives pour la collecte de données démographiques sur l'identité et les expériences en milieu de travail. Ils ont, à partir d'articles universitaires et de travaux d'autres milieux provenant du Canada, du Royaume-Uni, des États-Unis et de l'Australie, examiné des sondages de collecte de données démographiques réalisés dans le domaine des arts, des ressources humaines, des universités et des soins de santé. L'une des principales constatations de cette analyse documentaire a été que toutes les questions du sondage pilote devaient permettre aux répondants de s'auto-identifier, et ce, de deux façons : 1) interroger individuellement les employés au sujet de leur identité au lieu de demander aux organismes de répondre en leur nom; 2) offrir aux répondants un choix de réponses exhaustif. Vu la complexité des profils d'identité, plusieurs questions démographiques du sondage permettaient de choisir plus d'une réponse.

L'équipe de recherche a tenté d'utiliser les formulations les plus inclusives possible, mais la terminologie sur l'identité évolue rapidement. À des fins d'uniformité, certaines questions ont été rédigées selon la terminologie utilisée par d'autres sondeurs, comme Statistique Canada. Un comité consultatif composé de membres de la communauté des arts a commenté l'ébauche du sondage<sup>1</sup>.

Dans certains cas, plus d'une réponse s'applique à la situation d'un répondant. Les questions à réponses multiples permettent aux répondants de choisir plus d'une catégorie de réponse pour une question. Pour les questions qui demandent des réponses multiples (p. ex. « Veuillez sélectionner la ou les langues que vous parlez et comprenez.



Duane Linklater, Kâkikê / Forever (acrylique, aluminium et LED), 2018  
Œuvre exposée à l'extérieur de la MacKenzie Art Gallery  
Photo : Don Hall

Sélectionnez toutes les réponses pertinentes. »), il est important de noter que le pourcentage est généralement supérieur à 100 %.

L'information recueillie au nom du Conseil des arts du Canada est protégée en vertu de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), de la [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques](#) (« LPRPDE »), de la [Personal Information Protection Act](#) (PIPA) de l'Alberta et de la [Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé](#) du Québec. Le Conseil des arts a reçu des conseils juridiques tout au long du déroulement du sondage.

Le sondage, qui a été rempli par 1 080 personnes, a eu un taux de réponse de 37 %. Dans le rapport, le terme « répondants » englobe tous les répondants au sondage : les membres du personnel et les membres du conseil d'administration. Les analyses distinctes du « personnel » (ou « membres du personnel », soit 81 % des répondants) ou des « membres du conseil d'administration » (soit 19 % des répondants) sont clairement indiquées. Un total de 134 répondants ont choisi de ne pas indiquer leur rôle (membre du personnel ou membre du conseil d'administration). Sur les 946 autres, 768 ont dit être membres du personnel alors que 178 ont dit être membres du conseil d'administration. Aux fins de l'analyse, les 134 répondants qui n'ont pas précisé leur rôle ont été inclus aux membres du personnel, car ils ont répondu aux mêmes questions.

La portée du sondage est limitée, car seuls les employés et les membres du conseil d'administration des 25 organismes sélectionnés étaient invités à participer. Les répondants étaient appelés à répondre à la

---

<sup>1</sup> Le comité consultatif était composé des personnes suivantes : Amir Ali Alibhai, Thérèse Boutin, Kate Cornell, Jan Derbyshire, Howard Jang, Zab Maboungou, Lori Marchand, Moira McCaffrey et Christopher Wilkinson. Le Conseil des arts et l'équipe de recherche tiennent à les remercier de leur importante contribution.

question suivante : « Travaillez-vous dans un organisme artistique ou êtes-vous membre du conseil d'administration d'un organisme artistique? » Cette question était accompagnée de la consigne suivante : « Vous devriez répondre « oui » si vous êtes employée ou employé permanent, contractuel ou saisonnier, à temps plein ou à temps partiel, ou membre d'un conseil d'administration. Répondez « non » si vous réalisez une commande, si on vous a embauchée ou embauché pour une seule performance ou un seul spectacle, ou si vous êtes bénévole à autre titre que membre du conseil d'administration. » Par conséquent, on ne peut juger que les conclusions reflètent la situation de l'ensemble du personnel et des membres des conseils d'administration des organismes artistiques. De plus, puisque les répondants choisissaient eux-mêmes de participer ou non, on ne sait pas si les répondants composent un échantillon représentatif de tous les employés et membres du conseil d'administration des 25 organismes.

## Processus

Le processus de recrutement visait à garantir qu'une variété d'organismes soit représentée dans le groupe pilote. La diversité des champs de pratique (cinq), des provinces (huit) et des langues (cinq organismes francophones et vingt anglophones) témoigne d'ailleurs de cette variété.

Dans chaque organisme, une personne-ressource avait pour tâche de distribuer le sondage au personnel et aux membres du conseil d'administration. L'équipe de recherche a transmis un lien vers un sondage en ligne aux 25 personnes-ressources, qu'elles ont fait suivre à l'ensemble du personnel (avec leur adresse courriel professionnelle) et aux membres du conseil d'administration.

Les 25 personnes-ressources et les répondants ont été informés que le sondage devait être effectué par des membres du conseil d'administration et des employés permanents, contractuels ou saisonniers travaillant à temps plein ou à temps partiel dans les secteurs suivants : administration, art et technique. Le sondage n'a pas été envoyé à des personnes engagées pour une seule prestation ni à des bénévoles autres que des membres de conseils d'administration.

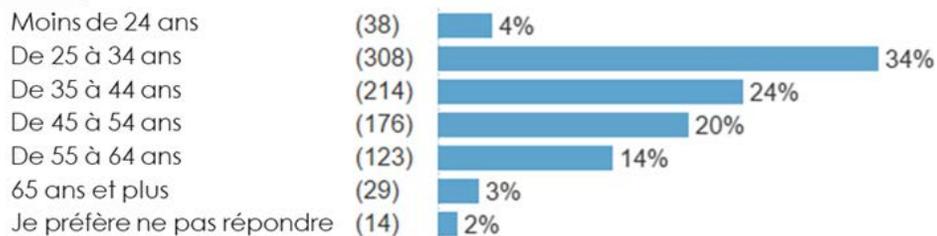


*Svadba*, 2018  
Opéra de Montréal  
Photo : Yves Renaud

## Profil des répondants / Participants au sondage

### Membres du personnel

- Les membres du personnel travaillent dans des organismes situés dans huit provinces distinctes et divers champs de pratique.
- Les membres du personnel ayant répondu aux questions représentent un éventail d'âges :



Il existe des différences notables dans les répartitions par âge des membres du personnel interrogés pour ce sondage et des travailleurs culturels interrogés pour le recensement canadien de 2016. Celui-ci dénombre moins de travailleurs culturels au Canada âgés de 34 ans et moins (10 % entre 15 et 24 ans et 27 % entre 25 et 34 ans), des proportions semblables entre 35 et 44 ans (23 %), 45 à 54 ans (20 %) et 55 à 64 ans (15 %), et des proportions supérieures chez les personnes âgées de 65 ans et plus (5 %) que ce qui est rapporté dans ce sondage pilote<sup>2</sup>.

Les membres du personnel travaillent pour des organismes situés dans huit provinces :

- 7 organismes au Québec
- 5 en Ontario
- 3 en Colombie-Britannique, 3 en Alberta et 3 au Manitoba
- 2 en Nouvelle-Écosse
- 1 en Saskatchewan et 1 à Terre-Neuve-et-Labrador

### Membres de conseils d'administration

Des membres de conseils d'administration ont également répondu au sondage et fourni diverses données démographiques, notamment l'ancienneté d'emploi, l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les langues parlées, la diversité culturelle et la citoyenneté.

## Constatations

### Emploi :

- La plus grande proportion des membres du personnel occupe des fonctions administratives (50 %); ils sont suivis de ceux qui ont des fonctions artistiques ou créatives (26 %), des fonctions techniques ou de production (19 %) et des fonctions dans la catégorie « Autres » (15 %).
- 25 % (194) des membres du personnel ont déclaré être des cadres supérieurs.
- 33 % des répondants provenaient d'organismes des arts visuels, 23 % du théâtre, 23 % de la musique et du son, et 20 % de la danse et d'activités multidisciplinaires combinées.

---

<sup>2</sup> La source des données pour tous les travailleurs culturels dans ce résumé est [Profil statistique des artistes au Canada en 2016 \(avec des données sommaires sur les travailleurs culturels\)](#), Hill Stratégies Recherche, novembre 2019. On trouvera la définition complète de « travailleurs culturels » dans la section du rapport traitant de la méthodologie.

- La plus grande proportion des membres du personnel avait un revenu annuel entre 40 000 \$ et 79 999 \$ versé par leur organisme en 2018 (47 %). Selon le recensement de 2016, les travailleurs culturels avaient un revenu moyen de 48 833 \$<sup>3</sup>.

#### Données démographiques :

- Les femmes représentent 66 % du personnel, les hommes, 31 %, et les personnes transgenres et de genre divers, 3 % (parmi les travailleurs culturels du Canada, 51 % sont des femmes et 49 %, des hommes).
- 23 % des membres du personnel s'identifient comme LGBTQ+.
- Le personnel représente un éventail d'âges, le segment le plus important étant celui des 25 à 34 ans (34 %), suivi de celui des 35 à 44 ans (24 %) et des 45 à 54 ans (20 %).
- Les membres du personnel des 25 organismes ont fait des études supérieures : 70 % sont titulaires d'au moins un baccalauréat (comparativement à 43 % de l'ensemble des travailleurs culturels au Canada)
- 81 % des membres du personnel s'identifient comme Blancs. De nombreuses autres réponses ont également été sélectionnées (p. ex., Chinois, Noirs, Sud-asiatiques, Latino-américains/Hispaniques, etc.).
- 17 % des membres du personnel s'identifient comme appartenant à la diversité culturelle et 3 % s'identifient comme Autochtones. La population autochtone au sein de la population active du Canada correspond à celle du sondage (3 %)<sup>4</sup>.
- 8 % des membres du personnel s'identifient comme personnes handicapées non sourdes, et 2 % s'identifient comme personnes sourdes n'ayant pas de handicap (dans la population active en emploi de 25 à 64 en 2017, 15,6 % avaient un handicap et 3,6 % des Canadiens de 25 à 64 rapportaient un handicap auditif)<sup>5</sup>.
- 76 % des membres du personnel ont appris l'anglais comme première langue officielle, alors que 20 % ont appris le français en premier, et 4 % ont appris les deux (dans le recensement de 2016, 75 % des Canadiens ont dit avoir appris l'anglais comme première langue officielle, 22 % ont appris le français en premier, et 1 % des Canadiens ont appris les deux)<sup>6</sup>.

#### Analyse croisée avec le genre :

- Une proportion plus élevée de cadres supérieurs sont des hommes (31 %) par rapport aux femmes (23 %), mais il y a plus de femmes (115) que d'hommes (76) occupant un poste de direction.
- Collectivement, les membres du personnel transgenres et de genre divers ont déclaré un revenu moyen inférieur à celui de leurs homologues féminines alors que celles-ci ont déclaré un revenu annuel moyen inférieur à celui de leurs homologues masculins.
- Les membres du personnel qui s'identifient comme des femmes ont un niveau de scolarité plus élevé que ceux qui s'identifient comme des hommes ou des personnes transgenres et au genre variant.

<sup>3</sup> À noter que les membres du personnel devaient indiquer leur revenu annuel brut en 2018 dans le poste qu'ils occupent au sein de l'organisme, et non leur revenu total.

<sup>4</sup> Statistique Canada. Tableau 14-10-0365-01, [Caractéristiques de la population active selon la région et le groupe autochtone détaillé](#).

<sup>5</sup> Statistique Canada. Tableau 13-10-0377-01, [Situation d'activité des personnes ayant une incapacité et des personnes sans incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires](#) et [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#), 28 novembre 2018.

À noter que la comparaison n'est pas parfaite, mais que ces données sont celles qui s'approchent le plus.

<sup>6</sup> Statistique Canada. [Recensement de la population de 2016](#), catalogue n° 98-400-X2016348.

### Expérience au sein du secteur :

Les trois dernières questions du sondage portaient sur la perception des répondants vis-à-vis de l'équité dans le secteur des arts du Canada et au sein de leur propre organisme.

- La majorité des membres du personnel indiquent qu'ils perçoivent le secteur artistique canadien comme équitable, inclusif et représentatif de la société (62 %).

Une question complexe a été posée aux répondants : « Selon vous, en ce qui concerne l'équité et la diversité, à quel point les éléments suivants sont-ils importants pour la capacité de [votre organisme] à réaliser son mandat et ses objectifs? » Bien que la majorité des membres du personnel estiment que chacun des six aspects énoncés dans le sondage est important pour la capacité de leur organisme, les résultats varient selon l'aspect :

- Inclusion des personnes de diverses cultures : 73 % indiquent que cet aspect est plutôt ou très important.
- Réconciliation avec les peuples autochtones : 70 % disent que cet aspect est plutôt ou très important.
- Diversité des genres et identité sexuelle : 64 % disent que cet aspect est plutôt ou très important.
- Inclusion de la diversité linguistique : 51 % disent que cet aspect est plutôt ou très important.



### Principales constatations au regard des membres du conseil d'administration

- 85 % (152) des membres du conseil d'administration s'identifient comme Blancs, 7 % (12), comme Asiatiques et 4 % (8), comme étant d'une autre ethnie.
- La majorité des membres des conseils d'administration ont entre 55 et 64 ans (38 %) ou 65 ans ou plus (20 %).
- 54 % (96) des membres du conseil d'administration s'identifient comme femmes et 46 % (81), comme hommes. Aucun des membres du conseil d'administration interrogés ne s'identifie comme étant transgenre ou de genre divers.
- Le groupe de membres de conseils d'administration déclarant des revenus annuels totaux de 200 000 \$ ou plus en 2018 est supérieur (45 %) à tous les autres groupes.