

**PORTRAIT DES ORGANISATIONS  
CULTURELLES DE  
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

***Conseil de la culture  
de l'Abitibi-Témiscamingue***

***Conseil québécois des ressources  
humaines en culture***

**Rapport final**

**Mai 2003**

LE GROUPE  
**DBSF**



7333, rue Saint-Denis  
Montréal (Québec) H2R 2E5  
Téléphone : (514) 278-3273  
Télécopieur : (514) 278-7224  
[dbsf@dbsf.qc.ca](mailto:dbsf@dbsf.qc.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES .....</b>	<b>IV</b>
<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
1.1 Un partenariat et un partage des responsabilités .....	1
1.2 Les objectifs de l'étude .....	2
<b>2. MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>3</b>
2.1 L'univers d'enquête .....	3
2.2 La stratégie d'enquête.....	4
2.3 Le déroulement de l'enquête.....	5
2.4 Le traitement et l'analyse des résultats .....	5
2.5 Portés et limites.....	6
<b>3. PROFIL DES ORGANISATIONS .....</b>	<b>10</b>
Les activités des organisations .....	10
3.1.1 Le profil disciplinaire des organisations (adapté à la nouvelle classification de l'Observatoire de la Culture et des communications).....	10
3.1.2 Les types d'activités et les mois d'opération des organisations ....	12
3.1.3 Les principaux objets compatibles avec la mission des organisations et les principaux facteurs qui ont donné naissance à l'organisation .....	15
3.2 Le profil corporatif.....	17
3.2.1 Le statut, l'année de fondation et d'incorporation, le nombre de places d'affaires et leur principal lieu d'activités.....	17
3.2.2 La taille des conseils d'administration et les instances participant aux prises de décisions .....	21
3.2.3 Le type de membership.....	21
3.2.4 La taille des organisations.....	22
3.2.5 Le chiffre d'affaires des organisations .....	27
3.2.6 L'affiliation des organisations à des associations ou à des regroupements .....	32
<b>4. PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>33</b>
4.1 Les caractéristiques des employés salariés et de l'emploi .....	33
4.1.1 Le nombre de semaines travaillées par statut d'emploi.....	33
4.1.2 Les caractéristiques des employés selon les types d'emplois .....	34
4.1.3 Les programmes d'aide à l'emploi.....	39

---

4.1.4	Les semaines de travail non rémunérées .....	41
4.1.5	La gestion des ressources humaines .....	42
4.2	Les ressources humaines bénévoles (autre que le bénévolat au sein du C.A.).....	45
4.2.1	Le bénévolat au sein du fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation .....	45
<b>5.</b>	<b>LES RESSOURCES FINANCIÈRES .....</b>	<b>48</b>
5.1	L'évolution sur quatre ans des revenus et dépenses .....	48
5.1.1	L'évolution par catégorie de revenus .....	50
5.1.2	L'évolution par catégorie de dépenses .....	51
5.2	Les demandes de subventions au cours du dernier exercice financier .....	51
5.2.1	Les demandes de subventions du dernier exercice financier .....	51
<b>6.</b>	<b>LA PROMOTION ET LA MISE EN MARCHÉ .....</b>	<b>54</b>
6.1	Les ressources humaines internes et externes affectées à la promotion et à la mise en marché .....	54
<b>7.</b>	<b>LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>56</b>
7.1	données relatives à la gestion des ressources humaines et de la formation.....	56
7.2	La formation ou le perfectionnement suivi .....	57
7.2.1	Les types de formation ou de perfectionnement suivi par le personnel salarié régulier au cours des trois dernières années ....	57
7.2.2	Les organismes de formation utilisés et le taux de satisfaction des organisations.....	59
7.2.3	Les principales contraintes liées à la formation.....	59
7.2.4	Les principales conditions à mettre en place pour favoriser la formation .....	60
7.3	La formation ou le perfectionnement prévu .....	61
7.3.1	Les changements prévus et leurs impacts sur la main-d'œuvre et les besoins de formation des organisations .....	61
7.3.2	Les besoins de formation ou de perfectionnement identifiés par les organisations pour les trois prochaines années.....	62
7.3.3	La formation ou le perfectionnement que les organisations prévoient offrir au cours de la prochaine année à leur personnel régulier .....	64
<b>8.</b>	<b>LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT .....</b>	<b>66</b>
8.1	Les enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional .....	66
8.2	Les principaux enjeux par grands domaines culturels .....	67

---

8.3	Les principales difficultés rencontrées et les contraintes majeures identifiées par les organisations.....	68
<b>9.</b>	<b>LES PRINCIPAUX CONSTATS .....</b>	<b>70</b>
<b>10.</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>73</b>

---

## 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
TABLEAU 4	Objets considérés comme compatibles avec la mission
FIGURE 7	Trois objets considérés comme les plus compatibles avec la mission
TABLEAU 5	Facteurs identifiés comme ayant donné naissance à l'organisation
FIGURE 8	Trois principaux facteurs ayant donné naissance aux organisations
FIGURE 9	Statut corporatif des organisations culturelles
TABLEAU 6	Statut corporatif des organisations par MRC
TABLEAU 7	Statut corporatif des organisations par grands domaines culturels
TABLEAU 8	Années de fondation et d'incorporation des organisations
TABLEAU 9	Années de fondation des organisations par MRC
TABLEAU 10	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 11	Instances participant aux prises de décisions au sein des organisations
TABLEAU 12	Répartition des organisations culturelles selon le type de membership
TABLEAU 13	Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations, 1999-2000
TABLEAU 14	Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par MRC, 1999-2000

---

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

---

TABLEAU 31	Répartition des employés selon la scolarité par grandes catégories de personnel
TABLEAU 32	Répartition des employés par statut d'emploi selon le sexe
TABLEAU 33	Répartition des employés selon le statut d'emploi par grandes catégories de personnel
TABLEAU 34	Taux horaires selon le statut d'emploi
TABLEAU 35	Taux horaires du personnel régulier à temps plein et à temps partiel selon le sexe
TABLEAU 36	Taux horaires du personnel salarié régulier à temps plein selon les grandes catégories de personnel
TABLEAU 37	Organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi, 1999-2000
TABLEAU 38A	Montant accordé pour les organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans
TABLEAU 38B	Nombre de postes pour les organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans.
TABLEAU 39	Le maintien en emploi suite aux programmes d'emploi accordés
TABLEAU 40	Personnel régulier ayant fait des semaines de travail non rémunérées
TABLEAU 41	Principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines
TABLEAU 42	Principales difficultés rencontrées dans le recrutement de personnel
TABLEAU 43	Besoins en personnel
FIGURE 17	Syndicat au sein des organisations
TABLEAU 44	Pratique des organisations en matière de stagiaires
TABLEAU 45	Bénévoles ayant travaillé au fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation au cours du dernier exercice financier
TABLEAU 46	Principaux avantages et inconvénients de la participation bénévole pour les organisations
TABLEAU 47	Offre de formation aux bénévoles et tendances en matière de volume de travail
TABLEAU 48	Évolution des revenus et dépenses 1996-1997 à 1999-2000
TABLEAU 49	Répartition des organisations selon les résultats financiers
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 50	Répartition des revenus selon la source, 1996-1997 à 1999-2000

---

TABLEAU 51	Évolution de la répartition des dépenses
TABLEAU 52A	Entreprises ayant fait au moins une demande de subventions au cours du dernier exercice financier
TABLEAU 52B	Demandes de subventions faites au cours du dernier exercice financier
TABLEAU 53	Ressources internes et externes allouées à la promotion et à la mise en marché
TABLEAU 54	Pratiques relatives à la gestion des ressources humaines et de la formation
TABLEAU 55	Organisations ayant des employés salariés réguliers ayant déjà suivi de la formation et instances qui défraient les coûts de formation
TABLEAU 56	Types de formation ayant été suivis par le personnel régulier des organisations au cours des trois dernières années
TABLEAU 57	Organismes de formation utilisés par les organisations culturelles et taux de satisfaction à leur égard
TABLEAU 58	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 59	Besoins de formation ou de perfectionnement des organisations pour les trois prochaines années
TABLEAU 60	Organisations prévoyant offrir de la formation au cours de la prochaine année
TABLEAU 61	Formation ou perfectionnement prévu par les organisations pour leur personnel régulier au cours de la prochaine année
TABLEAU 62	Enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional
TABLEAU 63	Principales difficultés rencontrées et contraintes majeures identifiées par les organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue
TABLEAU 64	Extrapolation des dépenses des organisations
TABLEAU 65	Extrapolation du nombre total d'employés salariés ou rémunérés
TABLEAU 66	Extrapolation du nombre d'organisations ayant des besoins en personnel
TABLEAU 67	Extrapolation du nombre d'emplois que représentent les besoins en personnel
TABLEAU 68	Extrapolation du nombre de visiteurs/ utilisateurs-personnes
TABLEAU 69	Extrapolation du nombre d'organisations ayant des membres individuels
TABLEAU 70	Extrapolation du nombre de membres individuels
TABLEAU 71	Extrapolation du nombre d'organisations ayant recours à du bénévolat
TABLEAU 72	Extrapolation du nombre de bénévoles
TABLEAU 73	Extrapolation du nombre d'heures de bénévolat

---

## 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 cette 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 régionaux<sup>1</sup> des organisations culturelles :

- Une démarche où l'approche méthodologique, le processus d'enquête et les outils de cueillettes 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-Saint-Jean.

### 1.1 UN PARTENARIAT ET UN PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

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.

---

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

---

### ***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 et du ministère de la Culture et des Communications et le 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.

### ***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'ÉTUDE**

Cette étude vise une meilleure connaissance de la réalité du milieu culturel. Elle permettra au CRCAT de mieux cibler, avec ces 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. MÉTHODOLOGIE

La présente démarche est une première dans le secteur culturel au Québec et représente donc bien plus qu'un simple portrait. En fait, elle exprime la volonté du secteur de se doter d'outils d'intervention qui permettront de mieux cerner les contraintes du milieu. Rappelons que cette démarche permettra aux régions d'obtenir un premier recensement des organismes culturels sur leur territoire.

Les résultats de la démarche proposée, soit une « démarche-action » qui inclut la participation des responsables régionaux, sont le reflet de l'effort et de l'énergie déployé par chacun des acteurs locaux pour mener à terme ce mandat. L'analyse des données tirées de ce projet devra toujours prendre en considération ce fait. Outre l'objectif d'harmonisation, la démarche vise aussi à recueillir des données quantitatives permettant de dresser un portrait des organisations culturelles. En ce sens, certains avertissements doivent être émis quant à l'interprétation et à l'utilisation des résultats présentés.

Cette section présente de façon succincte les principaux éléments méthodologiques. Le lecteur qui le désire trouvera en détail la démarche méthodologique dans le guide pour la réalisation des portraits régionaux de la culture<sup>2</sup>.

### 2.1 L'UNIVERS D'ENQUÊTE

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

- tous 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.

---

<sup>2</sup> *Guide pour la réalisation des portraits régionaux de la culture*. CQRHC. Septembre 2001. 68 pages.

---

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

- le répertoire des organismes culturels de l'Abitibi-Témiscamingue 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 STRATÉGIE D'ENQUÊTE

La stratégie d'enquête, telle que prescrite dans le guide d'harmonisation des portraits régionaux, se déroulait en deux 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.

## 2.3 LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

	N	%
<b>Univers de départ</b>	<b>401</b>	
Non valides et doublons	46	
Numéro de téléphone sous le nom de l'organisation ou de la personne référence inexistant	2	
Ajouts	8	
<b>Univers valide</b>	<b>361</b>	
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%

L'enquête a été réalisée par le CRCAT entre avril 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 a été 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.

Pour le deuxième questionnaire, jusqu'à une dizaine de rappels par téléphone et par télécopieur ont été faits avant d'obtenir les quotas nécessaires à l'atteinte de l'objectif de représentativité souhaité.

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 ne se sentaient pas concernés par la réalisation du portrait des organisations culturelles.

## 2.4 LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES RÉSULTATS

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 et du ministère de la Culture et des Communications et de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

<b>Champs disciplinaires</b>	<b>Disciplines</b>
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'expositions et d'interprétation, patrimoine historique et naturel, archives

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.

## 2.5 PORTÉS ET LIMITES

### Représentativité

Ce document présente les résultats de l'enquête menée auprès d'un certain nombre d'organisations de la région à l'aide des questionnaires 1 et 2. Ces résultats ne sont donc pas applicables directement à l'ensemble des organisations de la région. Par contre, les échantillons utilisés sont constitués d'un assez grand nombre d'organisations pour que ceux-ci puissent véritablement dresser le PORTRAIT de la situation.

Rappelons que, dans ce cas-ci, le premier questionnaire fut complété par 313 organisations, soit plus de 85 % des organisations culturelles de la région, et que le second fut retourné par 132 organisations, soit 37 % des organisations culturelles de la région.

Rappelons que la démarche visait à s'assurer la fidélité des répondants sur deux caractéristiques connues de la population, soit la répartition sur le territoire (par MRC) et par champs disciplinaires. Voici cette distribution :

	Univers de départ		Répondants 1er questionnaire		Répondants 2e questionnaire	
	N	%	N	%	N	%
Abitibi	61	15,2%	43	13,7%	12	9,1%
Abitibi-Ouest	71	17,7%	60	19,2%	27	20,5%
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%
Livre	28	7,0%	28	8,9%	9	6,8%
Périodique	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 et publicité et relations publiques)	29	7,2%	29	9,3%	11	8,3%
Autres (Établissements multisectoriels, administration locale et organismes de représentation)	14	3,5%	13	4,2%	8	6,1%
Non déterminé	32	8,0%				
Total	401	100,0%	313	100,0%	132	100,0%

## Présentation des résultats

Les résultats présentés dans les tableaux représentent donc intégralement l'ensemble des réponses données à chacune des questions. Le lecteur pourra donc retrouver, dans chacun des tableaux, le « N » représentant le nombre d'organisations à qui fut adressée la question. Notez que la répartition des résultats en pourcentage dans les tableaux, est toujours basée sur ce « N ». Aussi, la répartition des résultats inclut toujours les non-réponses et est habituellement inscrite sous « non indiqué » ou « ni ». Certaines questions présentaient les choix « ne sait pas » ou « ne s'applique pas »; alors ces choix sont inscrits distinctement dans les tableaux.

## Extrapolation

Afin d'avoir une vue d'ensemble de certaines particularités des organisations de la région, nous devons extrapoler certains résultats

---

obtenus par sondages<sup>3</sup>. Le dernier chapitre de ce document porte exclusivement sur ces extrapolations. Pour ce faire, nous devons d'abord nous assurer de la représentativité des échantillons utilisés pour ces estimations. Notons que les échantillons utilisés sont composés des répondants aux questions apparentées à chacune des variables que nous voulons extrapoler.

La pondération des moyennes par la taille des strates dans la population est un moyen couramment utilisé pour redresser un échantillon. Lorsque la taille relative des strates dans l'échantillon n'est pas proportionnelle à la taille des strates dans la population, la pondération permet d'ajuster les estimations globales de l'échantillon. Si l'échantillonnage est proportionnel, la pondération des moyennes par la taille relative des strates dans l'échantillon donnera les mêmes résultats.<sup>4</sup>

Pour ce faire, il est essentiel que la distribution de la population soit connue. Les recensements, les informations incluses dans la base de sondage, les résultats provenant d'une autre enquête jugée très fiable sont des sources sûres qui peuvent servir à déterminer la distribution d'une population. Étant donné la nature de la démarche et son caractère inédit, nous ne possédons pas de données qui permettent de connaître précisément la distribution de la population. Ainsi, nous devons utiliser une variable incluse dans notre propre questionnaire pour faire cette pondération.

Dans le cas qui nous concerne, la variable utilisée pour le redressement devait correspondre à un indicateur relativement précis de la taille et du poids économique des organisations représentant la population. La variable contenue dans le premier questionnaire qui mesure le chiffre d'affaires permet, avec un degré de fiabilité assez élevé, d'identifier ces caractéristiques pour les 289 organisations qui y ont répondu. Ainsi, la distribution de ces 289 répondants sera considérée comme étant la plus représentative de l'ensemble de la population. Conséquemment, en vue de valider la fidélité des échantillons aux questions à extrapoler, nous comparerons la distribution de ces échantillons pour la question du chiffre d'affaires avec la distribution de l'ensemble des 289 répondants pour cette même question (voir annexes).

Étant donné que nous extrapolons les résultats pour l'ensemble de la population, une marge d'erreur doit être associée à cette extrapolation. Ainsi, tous les tableaux de l'annexe ont une marge d'erreur qui représente l'intervalle à l'intérieur duquel se situe la valeur extrapolée. Par exemple, si nous avons une extrapolation de revenu de 1 M \$ avec

---

<sup>3</sup> Il s'agit du chiffre d'affaires, du volume d'emplois existants, du volume des emplois à combler, du volume du membership déclaré, du volume des visites-utilisations/personnes, du volume de bénévoles déclarés ainsi que du nombre d'heures de bénévolat estimés.

<sup>4</sup> D'ASTOUS, Alain. *Le projet de recherche en marketing*. 2e édition. Chenelière/McGraw-Hill, Montréal, 2000. 436 pages.

---

une marge d'erreur de 10 %, nous dirons que nous avons 95 % de chance de ne pas nous tromper en disant que le revenu réel se situe entre 900 000 et 1,1 M \$. Notons que les variables seront traitées si et seulement si les marges d'erreur se situent en dessous de 15 %.

### **AVERTISSEMENT**

Les données incluses dans les tableaux de ce document (à l'exception du chapitre portant sur les principaux constats) ne doivent en aucun cas être comparées aux résultats d'autres régions ou être sorties de leur contexte pour être présentées individuellement, et ce, principalement pour les raisons suivantes :

- L'année de référence peut varier d'un portrait culturel régional à l'autre;
- Le taux de non-réponse peut varier d'une question à l'autre et d'un portrait à l'autre, modifiant ainsi la répartition des répondants.

### 3. PROFIL DES ORGANISATIONS

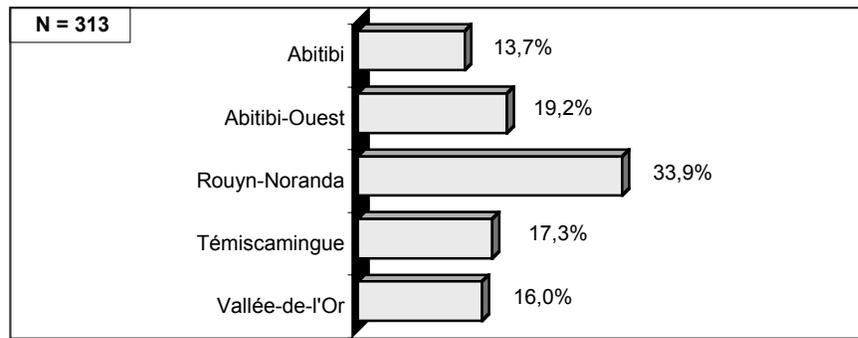
Cette section traite des principales activités et du profil corporatif des organisations culturelles de la région.

#### LES ACTIVITÉS 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**



Le tiers des organisations rejointes se concentre 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.

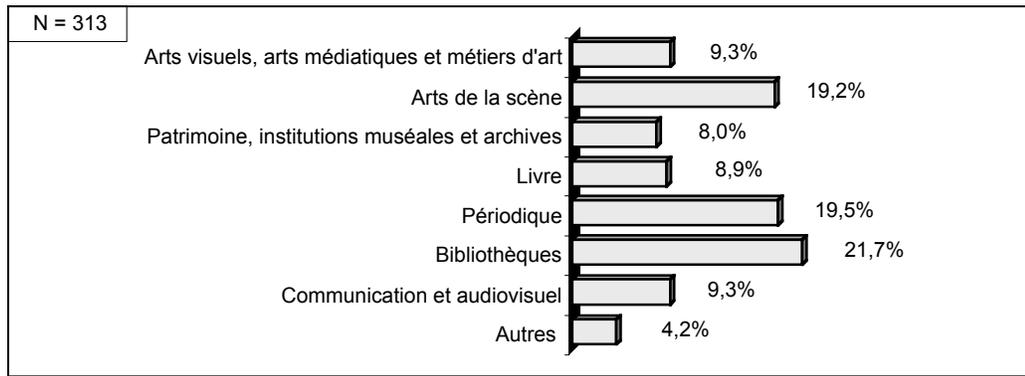
### TABLEAU 1

#### 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%
- Société d'histoire et de généalogie et archives	2,6%
- Musée, centre d'exposition et d'interprétation	2,9%
14 - Livre	8,9%
- Édition, rédaction et création littéraires	5,1%
- Diffusion et distribution	3,8%
15 - Périodique	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 - Administration (locale)	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 et publicité et relations publiques et le domaine autres comprend 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.

**TABLEAU 2**  
**Répartition des organisations selon les grands domaines culturels par MRC**

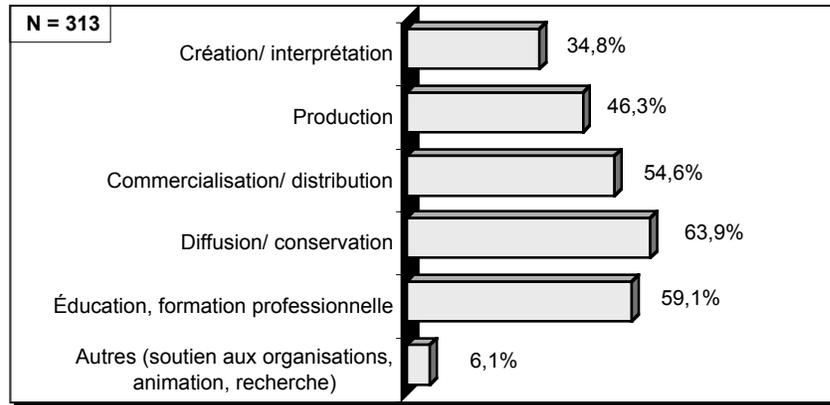
N = 313	Abitibi (N = 43)	Abitibi-Ouest (N = 60)	Rouyn- Noranda (N = 106)	Témisca- mingue (N = 54)	Vallée- de-l'Or (N = 50)
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	9,3%	10,0%	12,3%	7,4%	4,0%
Arts de la scène	23,3%	18,3%	22,6%	7,4%	22,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives	7,0%	10,0%	6,6%	9,3%	8,0%
Livre	4,7%	1,7%	14,2%	1,9%	18,0%
Périodique	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%
Total	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 qu'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 de 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.

**TABLEAU 3**

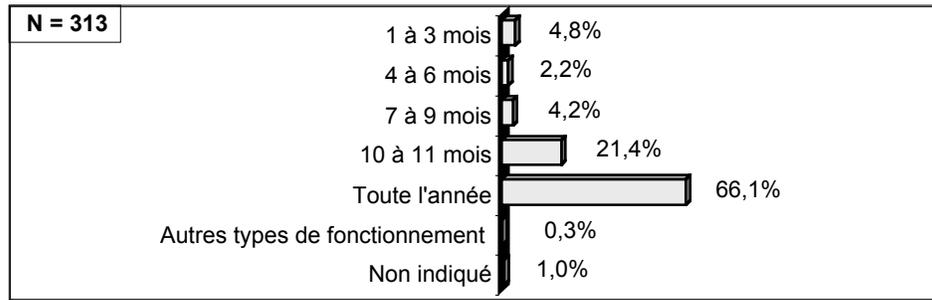
**Types d'activités des organisations culturelles par grands domaines culturels**

	Création/ interprétation	Production	Commercia- lisation/ distribution	Diffusion/ conservation	Éducation, formation profes- sionnelle
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art (N = 29)	89,7%	69,0%	72,4%	20,7%	58,6%
Arts de la scène (N = 60)	66,7%	56,7%	13,3%	35,0%	80,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives (N = 25)	48,0%	32,0%	36,0%	92,0%	76,0%
Livre (N = 28)	53,6%	17,9%	32,1%	17,9%	42,9%
Périodique (N = 61)	1,6%	86,9%	82,0%	85,2%	13,1%
Bibliothèques (N = 68)	0,0%	0,0%	82,4%	100,0%	91,2%
Communication et audiovisuel (N = 29)	31,0%	65,5%	58,6%	62,1%	48,3%
Autres (N = 13)	46,2%	46,2%	7,7%	53,8%	38,5%

Les deux tiers des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue opèrent sur une base annuelle. Les mois de juillet et août, correspondant aux vacances, constituent des mois de relâche pour certaines organisations culturelles.

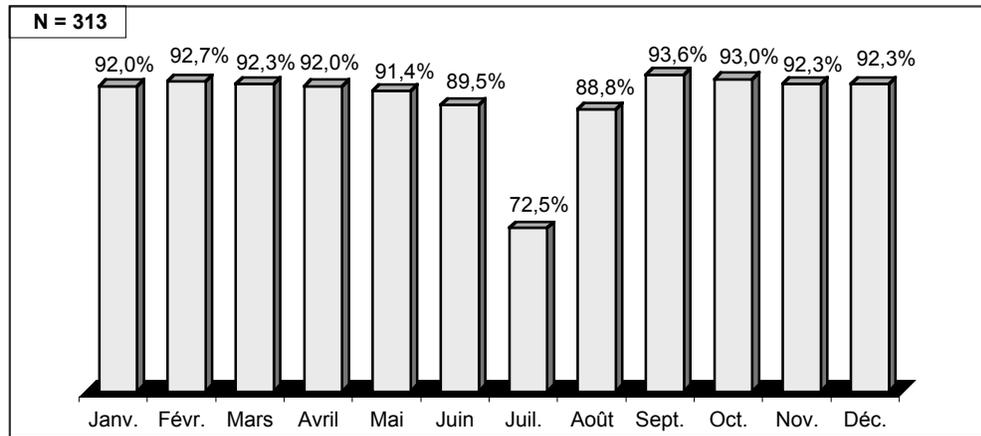
**FIGURE 4**

**Répartition des organisations selon le nombre de mois d'opération**



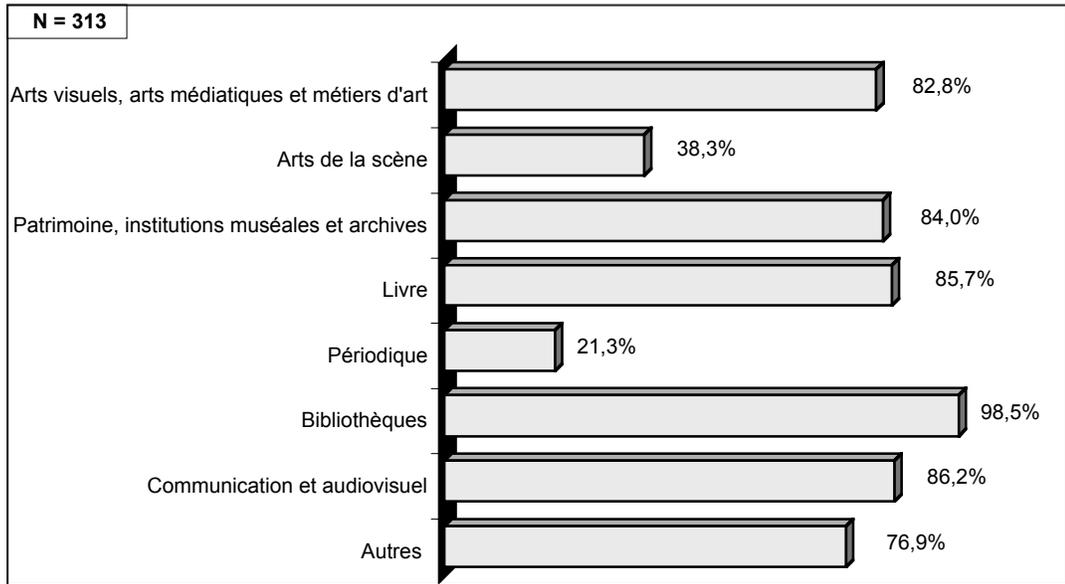
**FIGURE 5**

**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**



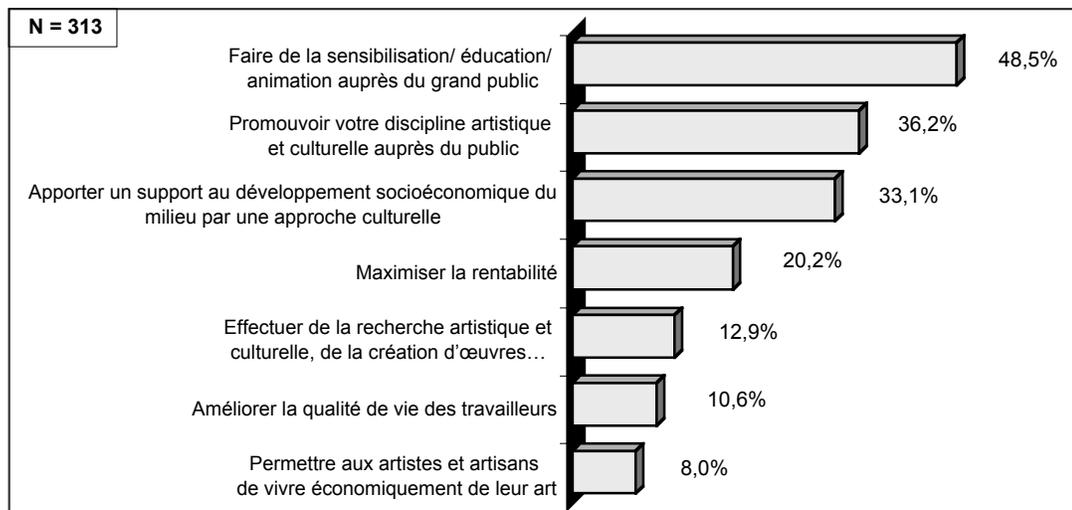
### 3.1.3 Les principaux objets compatibles avec la mission des organisations et les principaux facteurs qui ont donné naissance à l'organisation

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.

**TABLEAU 4**  
**Objets considérés comme compatibles avec la mission**

N = 313	%
Faire de la sensibilisation/ éducation/ animation auprès du grand public	89,10%
Promouvoir votre discipline artistique et culturelle auprès du public	88,50%
Apporter un support au développement socioéconomique du milieu par une approche culturelle	84,70%
Maximiser la rentabilité	74,80%
Améliorer la qualité de vie des travailleurs	62,90%
Expérimenter de nouvelles formes de travail/ d'organisation	51,10%
Aider au développement personnel pour des clientèles spécifiques à partir de l'approche culturelle	34,50%
Effectuer de la recherche artistique et culturelle, de la création d'œuvres	32,90%
Permettre aux artistes et artisans de vivre économiquement de leur art	31,60%
Aider les sans-emploi dans leurs efforts d'insertion ou de réinsertion au travail	16,30%

**FIGURE 7**  
**Trois objets considérés comme les plus compatibles avec la mission**

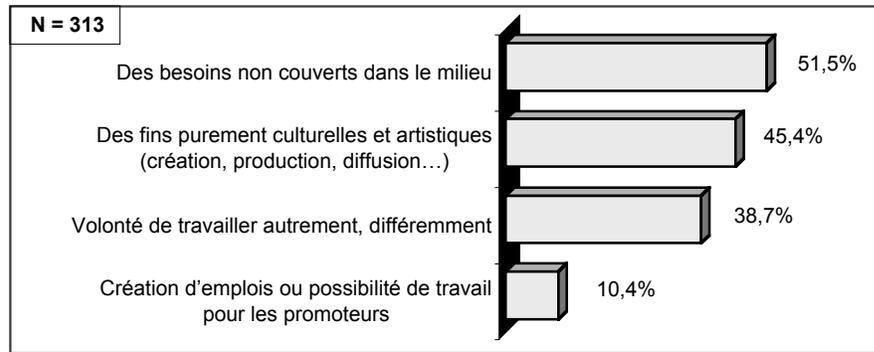


Dans le tableau 5, on constate que la création des organisations culturelles est principalement liée au désir de combler des besoins non couverts dans le milieu, à des fins purement culturelles et artistiques et à la volonté de travailler autrement.

**TABLEAU 5**  
**Facteurs identifiés comme ayant donné naissance à l'organisation**

N = 313	%
Des besoins non couverts dans le milieu	90,4%
Des fins purement culturelles et artistiques (création, production, diffusion)	84,7%
Volonté de travailler autrement, différemment	72,5%
Réglementation nouvelle ou restructuration dans le secteur public	32,3%
Création d'emplois ou possibilité de travail pour les promoteurs	23,3%
La recherche de profits	18,5%
Financement privé disponible (fondations/ mécénat/ commandites/ etc.)	10,9%
Financement gouvernemental disponible (municipal, provincial, fédéral)	1,9%

**FIGURE 8**  
**Principaux facteurs ayant donné naissance aux organisations**



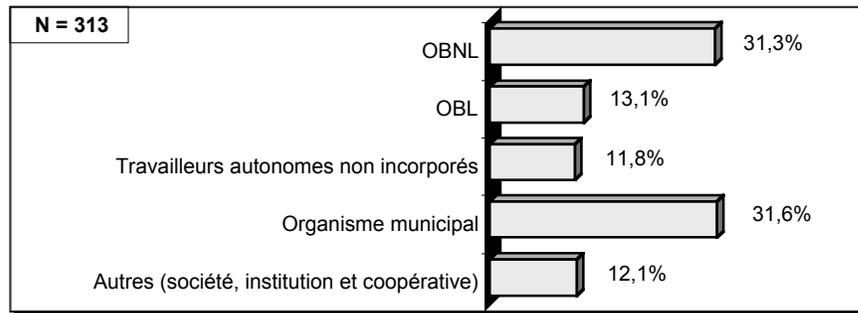
### 3.2 LE PROFIL CORPORATIF

#### 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.

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 et en arts de la scène.

**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 41 %, ce qui montre l'importance relative des bibliothèques et des périodiques dans ces secteurs.

**TABLEAU 6**  
**Statut corporatif des organisations par MRC**

N = 313	Abitibi (N = 43)	Abitibi-Ouest (N = 60)	Rouyn- Noranda (N = 106)	Témisca- mingue (N = 54)	Vallée- de-l'Or (N = 50)
OBNL	23,3%	39,7%	27,6%	42,6%	26,0%
OBL	2,3%	6,9%	23,8%	5,6%	16,0%
TA non incorporés	18,6%	5,2%	15,2%	5,6%	14,0%
Organisme municipal	46,5%	41,4%	17,1%	42,6%	28,0%
Autres	9,3%	6,9%	16,2%	3,7%	16,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**TABLEAU 7**  
**Statut corporatif des organisations par grands domaines culturels**

N = 313	OBNL	OBL	TA non incorporés	Organisme municipal	Autres	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art (N = 29)	27,6%	17,2%	48,3%	0,0%	6,9%	100,0%
Arts de la scène (N = 60)	50,0%	11,7%	10,0%	3,3%	25,0%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives (N = 25)	76,0%	4,0%	0,0%	12,0%	8,0%	100,0%
Livre (N = 28)	14,3%	28,6%	42,9%	0,0%	14,3%	100,0%
Périodique (N = 61)	41,0%	6,6%	1,6%	42,6%	8,2%	100,0%
Bibliothèques (N = 68)	4,4%	0,0%	0,0%	94,1%	1,5%	100,0%
Communication et audiovisuel (N = 29)	20,7%	51,7%	6,9%	3,4%	17,2%	100,0%
Autres (N = 13)	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 %.

**TABLEAU 8**  
**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	17,3%	64,2%
Total	100,0%	100,0%

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 9**  
**Années de fondation des organisations par MRC**

N = 313	Abitibi (N = 43)	Abitibi- Ouest (N = 60)	Rouyn- Noranda (N = 106)	Témisca- mingue (N = 54)	Vallée- de-l'Or (N = 50)
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	25,6%	23,3%	7,5%	24,1%	16,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

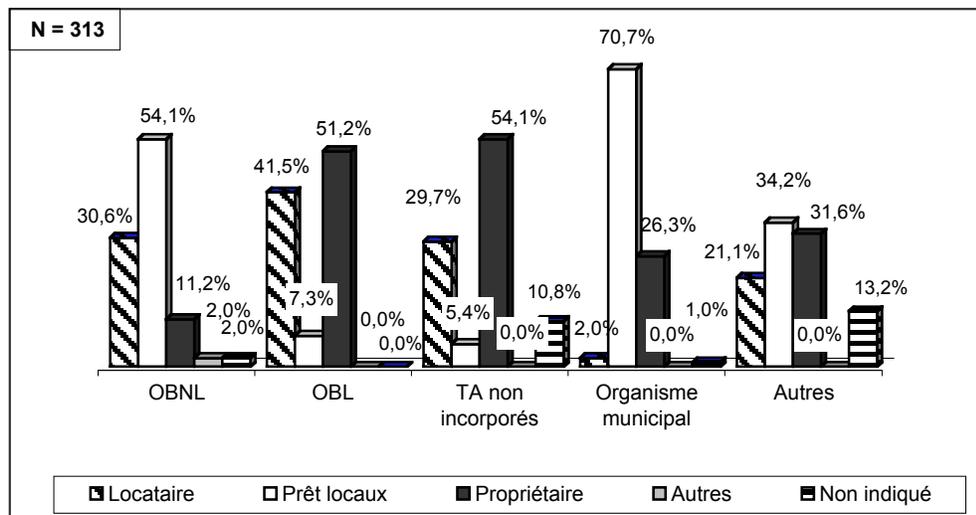
Presque 9 organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue sur 10 ont une seule place d'affaires. Par ailleurs, 22 % des organisations sont locataires de leur principal lieu d'activité, 29 % propriétaires et 45 % ont accès à des prêts de locaux.

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.

**TABLEAU 10**  
**Répartition des organisations selon le nombre et le type de places d'affaires**

N = 301	%
<b>Plusieurs places d'affaires</b>	
- Non indiqué	3,8%
- Non	86,9%
- Oui	9,6%
<i>Nombre au Québec</i>	
- 1 à 2 places d'affaires	1,3%
- 3 à 10 places d'affaires	0,6%
- Non indiqué	2,6%
<i>Nombre dans l'Abitibi-Témiscamingue</i>	
- 1 place d'affaires	0,6%
- 2 places d'affaires	3,2%
- 3 places d'affaires et plus	2,3%
- Non indiqué	2,6%
<b>En regard du principal lieu d'activité l'organisation est:</b>	
Locataire	21,7%
Prêt locaux	45,0%
Propriétaire	28,8%
Autres : résidences privées, sur la route	0,6%
Non indiqué	3,8%
Total	100,0%

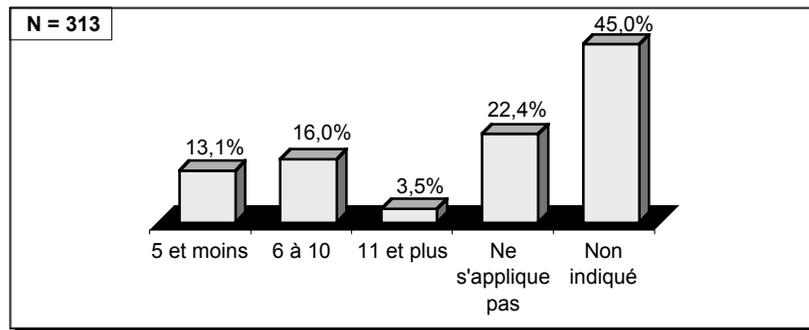
**FIGURE 10**  
**Le type de places d'affaires selon le statut corporatif**



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

Presque le tiers (32,6 %) des organisations culturelles qui ont participé au Portrait ont déclaré être administré par des conseils d'administration. En grande majorité, les conseils d'administration sont composés de 10 membres et moins.

**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 décisions chez 28 % des organisations.

**TABLEAU 11**  
**Instances participant aux prises de décisions 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%
Direction de services ou artistiques	10,2%
Comités	1,9%
Autres	2,9%

### 3.2.3 Le type de membership

Environ 36 % des organisations culturelles qui ont répondu au sondage possèdent un membership qui se compose majoritairement de membres individuels. Le membership individuel des organisations participantes 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 12**  
**Répartition des organisations culturelles**  
**selon le type de membership**

N = 313	%
<b>Organisation avec membership</b>	
- Non indiqué	6,4%
- Non	57,5%
- Oui	36,1%
<i>Membership corporatif</i>	
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%
<i>Membership individuel</i>	
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, 34 % des organisations ayant participé au portrait n'ont aucun employé salarié ou rémunéré. Par ailleurs, 40 % des organisations culturelles de la région ont 5 employés ou moins, dont 27 % ont deux employés ou moins. À l'opposé 22 % des organisations ont plus de 5 employés.

**TABLEAU 13**  
**Nombre d'employés salariés ou rémunérés**  
**au sein des organisations, 1999-2000**

N = 313	%
Aucun	33,9%
1	21,1%
2	5,8%
3 à 5	12,8%
6 à 10	11,8%
11 à 20	6,4%
21 et plus	4,2%
Non indiqué	4,2%
Total	100,0%

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

**TABLEAU 14**  
**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	Non indiqué	Total
Abitibi (N = 43)	27,9%	44,2%	11,6%	14,0%	2,3%	0,0%	100,0%
Abitibi-Ouest (N = 60)	40,0%	33,3%	5,0%	8,3%	3,3%	10,0%	100,0%
Rouyn-Noranda (N = 106)	17,0%	19,8%	16,0%	11,3%	17,9%	17,9%	100,0%
Témiscamingue (N = 54)	53,7%	18,5%	7,4%	11,1%	3,7%	5,6%	100,0%
Vallée-de-l'Or (N = 50)	8,0%	24,0%	20,0%	14,0%	18,0%	16,0%	100,0%

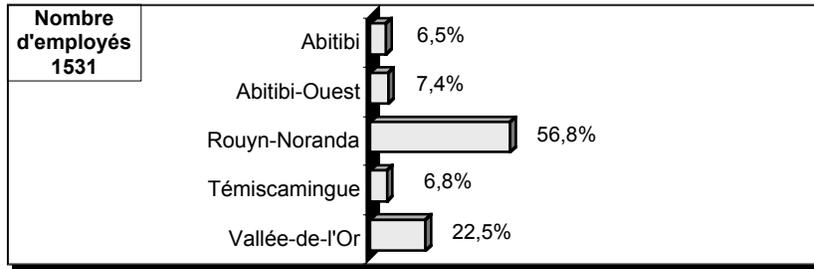
**TABLEAU 15**  
**Nombre d'employés salariés ou rémunérés au sein des organisations par grands domaines culturels, 1999-2000**

N = 313	Aucun	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 et plus	Non indiqué	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art (N = 29)	27,6%	41,4%	24,1%	6,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Arts de la scène (N = 60)	23,3%	28,3%	11,7%	15,0%	20,0%	1,7%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives (N = 25)	4,0%	20,0%	24,0%	40,0%	8,0%	4,0%	100,0%
Livre (N = 28)	14,3%	21,4%	25,0%	3,6%	7,1%	28,6%	100,0%
Périodique (N = 61)	44,3%	42,6%	6,6%	1,6%	4,9%	0,0%	100,0%
Bibliothèques (N = 68)	75,0%	17,6%	0,0%	4,4%	2,9%	0,0%	100,0%
Communication et audiovisuel (N = 29)	0,0%	10,3%	20,7%	31,0%	34,5%	3,4%	100,0%
Autres (N = 13)	7,7%	23,1%	23,1%	15,4%	15,4%	15,4%	100,0%

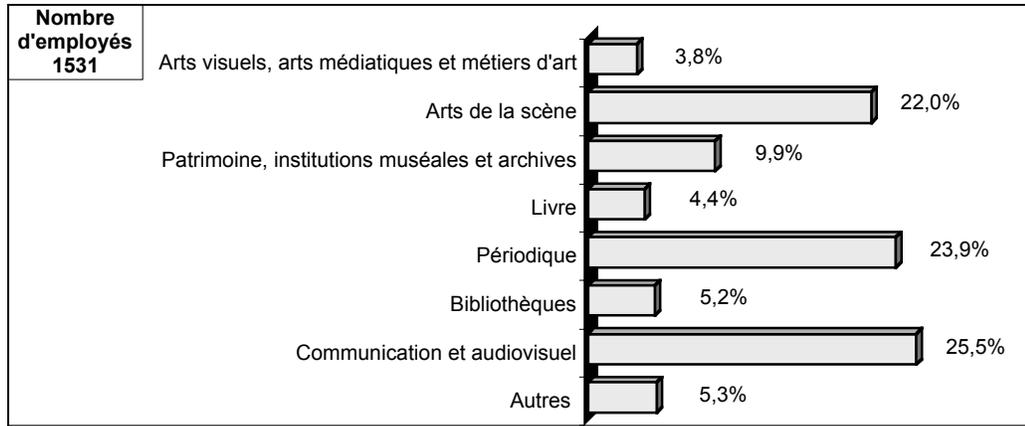
Les 313 organisations répondantes ont à leur emploi 1 531 personnes ; si on extrapole le nombre d'employés rémunérés ou salariés à l'ensemble des organisations culturelles, le nombre d'employés se chiffrerait à environ 1 620 (voir annexes).

Près de 60 % de cette main-d'œuvre travaillent au sein d'organisations établies dans la MRC Rouyn-Noranda et 23 % dans des organisations de la MRC Vallée-de-l'Or. Par ailleurs, environ 40 % des emplois des organisations des MRC Vallée-de-l'Or et Témiscamingue sont des emplois saisonniers, occasionnels ou à contrat.

**FIGURE 12**  
**Répartition des employés salariés ou rémunérés par MRC, 1999-2000**



**FIGURE 13**  
**Répartition des employés salariés ou rémunérés par grands domaines culturels, 1999-2000**



**TABLEAU 16A**  
**Répartition des employés salariés ou rémunérés selon le statut d'emploi, 1999-2000**

N = 290	Employés	Nbre = 1452
Personnel régulier	1050	72,3%
- À temps plein	522	36,0%
- À temps partiel	528	36,4%
Saisonnier	92	6,3%
Occasionnel	82	5,6%
<b>Contractuels</b>	<b>228</b>	<b>15,7%</b>
Total	<b>1452</b>	<b>100,0%</b>

Par ailleurs, un peu plus des trois quarts des emplois à temps plein se concentrent dans les MRC Rouyn-Noranda et Vallée-de-l'Or.

**TABLEAU 16B**

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

	Régulier temps plein	Régulier temps partiel	Saisonniers	Occasionnel	Contractuel	Total
Abitibi (Nbre = 98)	27,6%	45,9%	7,1%	3,1%	16,3%	100,0%
Abitibi-Ouest (Nbre = 112)	42,9%	40,2%	4,5%	0,0%	12,5%	100,0%
Rouyn-Noranda (Nbre = 846)	34,8%	42,0%	3,0%	2,4%	18,0%	100,0%
Témiscamingue (Nbre = 104)	46,2%	15,4%	24,0%	0,0%	14,4%	100,0%
Vallée-de-l'Or (Nbre = 292)	36,0%	22,9%	10,3%	20,2%	10,6%	100,0%
Région (Nbre = 1452)	36,0%	36,4%	6,3%	5,6%	15,7%	100,0%

**TABLEAU 16C**

**Répartition des employés salariés ou rémunérés à temps plein par MRC, 1999-2000**

	Régulier temps plein	
	Nombre	%
Abitibi	27	5,2%
Abitibi-Ouest	48	9,2%
Rouyn-Noranda	294	56,3%
Témiscamingue	48	9,2%
Vallée-de-l'Or	105	20,1%
Région	522	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.
- 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).

**TABLEAU 17A**

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

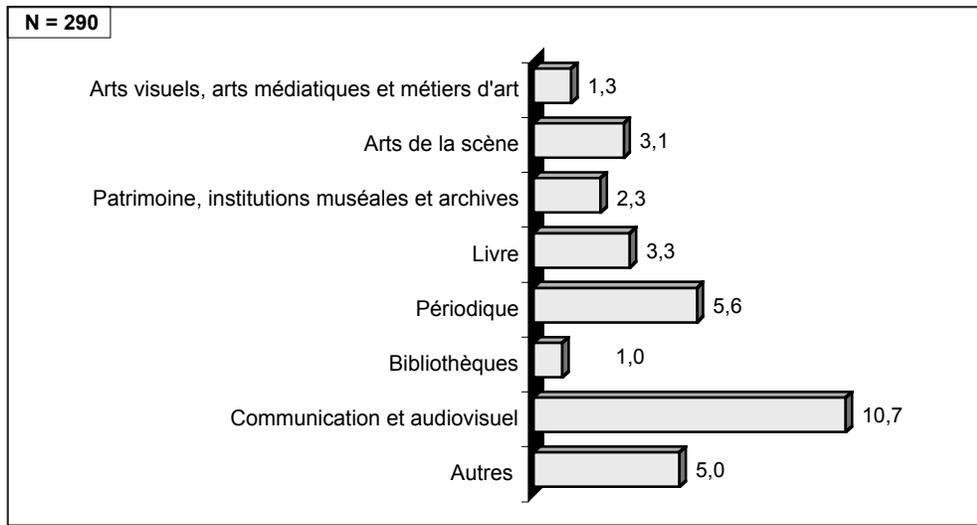
	Régulier temps plein	Régulier temps partiel	Saisonnier	Occasionnel	Contractuel	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art (Nbre = 58)	46,6%	17,2%	0,0%	1,7%	34,5%	100,0%
Arts de la scène (Nbre = 317)	17,4%	38,8%	0,3%	13,6%	30,0%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives (Nbre = 150)	22,0%	15,3%	46,0%	6,0%	10,7%	100,0%
Livre (Nbre = 67)	61,2%	26,9%	0,0%	4,5%	7,5%	100,0%
Périodique (Nbre = 363)	35,5%	56,2%	0,0%	0,0%	8,3%	100,0%
Bibliothèques (Nbre = 79)	46,8%	41,8%	2,5%	6,3%	2,5%	100,0%
Communication et audiovisuel (Nbre = 337)	50,7%	28,5%	4,5%	0,3%	16,0%	100,0%
Autres (Nbre = 81)	35,8%	25,9%	6,2%	24,7%	7,4%	100,0%

**TABLEAU 17B**  
**Répartition des employés salariés ou rémunérés à temps plein**  
**par grands domaines culturels, 1999-2000**

	Régulier temps plein	
	Nombre	%
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art	27	5,2%
Arts de la scène	55	10,5%
Patrimoine, institutions muséales et archives	33	6,3%
Livre	41	7,9%
Périodique	129	24,7%
Bibliothèques	37	7,1%
Communication et audiovisuel	171	32,8%
Autres	29	5,6%
Région	522	100,0%

Le ratio moyen du nombre d'employés réguliers au sein des organisations s'élève à 3,6 personnes. Ce ratio varie considérablement d'un domaine culturel à un autre. Il y aurait 10,7 employés en moyenne dans les organisations du domaine communication et audiovisuel et 5,6 dans celui du périodique, tandis qu'il y aurait en moyenne moins de quatre 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 une augmentation de 8,4 % du nombre d'employés rémunérés et salariés. Les emplois réguliers ont augmenté de 7,3 % tandis que les emplois à statut précaire ont augmenté de 11,6 %

Soulignons le nombre de postes réguliers à temps plein a seulement augmenté de 2,5 % au cours de ces trois années.

**TABLEAU 18**

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

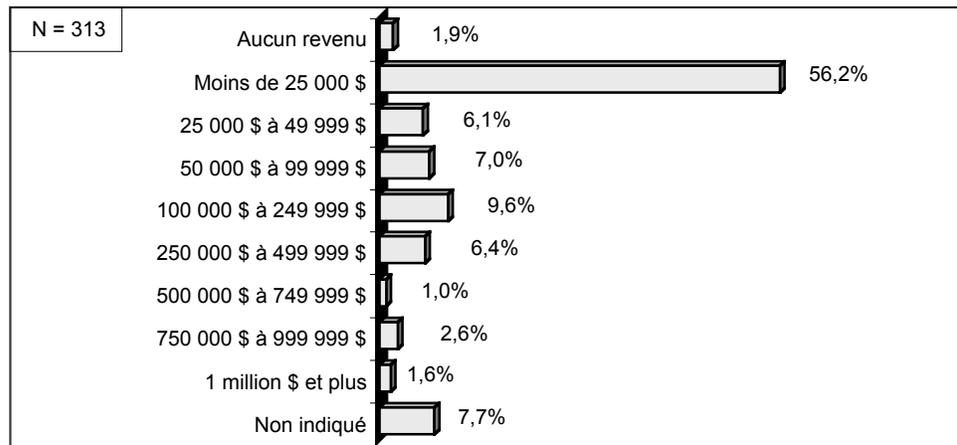
N = 176	Régulier temps plein	Régulier temps partiel	Saisonniers	Occasionnels	Contractuels	Total
1997-1998	483	448	72	87	178	1268
1998-1999	493	449	76	87	183	1288
1999-2000	495	504	84	82	210	1375
Taux de variation de 1997-1998 à 1999-2000	2,5%	12,5%	16,7%	-5,7%	18,0%	8,4%
<b>Répartition par statut d'emplois</b>						
1997-1998	38,1%	35,3%	5,7%	6,9%	14,0%	100,0%
1998-1999	38,3%	34,9%	5,9%	6,8%	14,2%	100,0%
1999-2000	36,0%	36,7%	6,1%	6,0%	15,3%	100,0%

**3.2.5 Le chiffre d'affaires des organisations**

71 % 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 \$.

**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 19**  
**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	Non indiqué	Total
Abitibi (N = 43)	0,0%	72,1%	14,0%	11,6%	0,0%	2,3%	100,0%
Abitibi-Ouest (N = 60)	1,7%	76,7%	6,7%	10,0%	3,3%	1,7%	100,0%
Rouyn-Noranda (N = 106)	0,9%	44,3%	13,2%	20,8%	9,4%	11,3%	100,0%
Témiscamingue (N = 54)	1,9%	66,7%	18,5%	11,1%	0,0%	1,9%	100,0%
Vallée-de-l'Or (N = 50)	6,0%	32,0%	14,0%	22,0%	8,0%	18,0%	100,0%
Région (N = 313)	1,9%	56,2%	13,1%	16,0%	5,1%	7,7%	100,0%

**TABLEAU 20**  
**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	Non indiqué	Total
Arts visuels, arts médiatiques et métiers d'art (N = 29)	3,4%	44,8%	31,0%	10,3%	0,0%	10,3%	100,0%
Arts de la scène (N = 60)	5,0%	50,0%	21,7%	16,7%	1,7%	5,0%	100,0%
Patrimoine, institutions muséales et archives (N = 25)	0,0%	20,0%	28,0%	52,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Livre (N = 28)	3,6%	25,0%	7,1%	14,3%	10,7%	39,3%	100,0%
Périodique (N = 61)	0,0%	88,5%	3,3%	4,9%	3,3%	0,0%	100,0%
Bibliothèques (N = 68)	0,0%	88,2%	4,4%	1,5%	5,9%	0,0%	100,0%
Communication et audiovisuel (N = 29)	0,0%	13,8%	10,3%	41,4%	13,8%	20,7%	100,0%
Autres (N = 13)	7,7%	23,1%	15,4%	30,8%	15,4%	7,7%	100,0%
Ensemble (N = 313)	1,9%	56,2%	13,1%	16,0%	5,1%	7,7%	100,0%

### 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 augmenté entre 1997 et 2000, contrairement à la proportion des organisations ayant un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 \$ qui est demeuré stable. 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 21**  
**Évolution du chiffre d'affaires sur trois ans**

N = 313	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Aucun revenu	1,9%	2,2%	1,9%
Moins de 25 000 \$	54,0%	54,0%	56,2%
25 000 \$ à 49 999 \$	5,1%	5,8%	6,1%
50 000 \$ à 99 999 \$	5,4%	6,1%	7,0%
100 000 \$ à 249 999 \$	7,7%	8,6%	9,6%
250 000 \$ à 499 999 \$	5,8%	5,8%	6,4%
500 000 \$ à 749 999 \$	1,3%	0,6%	1,0%
750 000 \$ à 999 999 \$	2,6%	3,2%	2,6%
1 million \$ et plus	1,3%	1,3%	1,6%
Non indiqué	15,0%	12,5%	7,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

3.2.6 Les perspectives de développement des organisations (trois dernières années et trois prochaines années)

Au cours des trois dernières années, 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 personnes contactées, cette tendance à la stabilité devrait se maintenir pour les trois prochaines années quoiqu'un peu plus du quart des organisations ne peuvent se prononcer à cet effet.

**TABLEAU 22**  
**Répartition des organisations selon leurs perspectives de développement sur six ans**

N = 313	Augmentation	Diminution	Stabilité	Ne sait pas	Non indiqué
<b>Vécu des trois dernières années en regard</b>					
des activités	36,1%	21,4%	39,9%	1,0%	1,6%
du chiffre d'affaires	24,3%	10,5%	59,1%	2,2%	3,8%
des ressources humaines	15,0%	8,3%	70,6%	3,2%	2,9%
<b>Prévision pour les trois prochaines années en regard</b>					
des activités	29,1%	3,2%	42,2%	24,3%	1,3%
du chiffre d'affaires	26,8%	5,4%	40,3%	24,3%	3,2%
des ressources humaines	19,8%	3,2%	49,2%	25,6%	2,2%

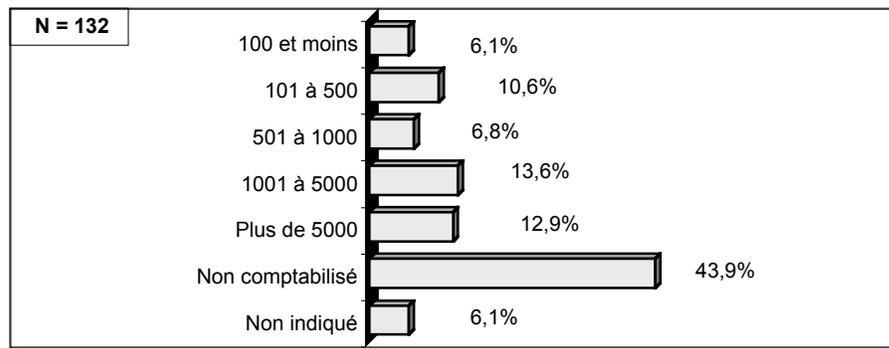
### 3.3 LES CLIENTÈLES ET AFFILIATION

#### 3.3.1 Les clientèles

À 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 1 994 954. 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.

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

**FIGURE 16**  
**Répartition du nombre de visiteurs et d'utilisateurs**



**TABLEAU 23**  
**Types de clientèles**

	Abitibi (N=12)	Abitibi- Ouest (N=27)	Rouyn- Noranda (N=49)	Témisca- mingue (N=28)	Vallée- de-l'Or (N=16)	Région (N = 132)
Individus	96,5%	91,1%	68,5%	79,3%	81,6%	79,6%
Groupes	2,5%	6,6%	8,1%	8,4%	0,8%	6,4%
Clientèle corporative	1,0%	2,3%	11,2%	8,7%	5,1%	7,2%
Non indiqué	0,0%	0,0%	12,2%	3,6%	12,5%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La clientèle des organisations culturelles provient à 88 % de la région. Cette proportion se répartit comme suit : 64 % de leur municipalité, 18 % de leur MRC et 10 % d'une autre MRC de la région. Les clientèles des autres régions québécoises représentent environ 4 % de la clientèle et celles provenant de l'extérieur du Québec 1 %. Dans les focus-group, les intervenants déplorent que l'offre touristique n'est pas suffisamment importante en Abitibi-Témiscamingue pour avoir un impact significatif sur la clientèle des organisations culturelles. De plus, plusieurs personnes regrettaient que la culture ne soit pas intégrée davantage à l'offre



Plus de 15 % des organisations déclarent ne pas avoir les outils ou les ressources nécessaires pour bien identifier le profil de leurs clientèles actuelles. Enfin, plus de 39 % des organisations indiquent qu'elles ne possèdent pas ou en partie 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 25**

**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%

**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 apparaît que 71 % des organisations culturelles sont membres d'organismes régionaux, 36 % d'organismes provinciaux et 11 % d'autres organismes canadiens ou internationaux.

**TABLEAU 26**

**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 membre d'une ou de plusieurs associations ou regroupements	70,5%	35,6%	11,4%	79,5%
<i>Répartition selon le nombre d'adhésion</i>				
- 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, et 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 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS SALARIÉS 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 travaille de 21 à 30 semaines par année. Les travailleurs autonomes travaillent moins de 20 semaines par année pour le même employeur.

**TABLEAU 27**  
**Nombre de semaines travaillées selon le statut d'emploi**

	Employés salariés				Travailleurs autonomes		Ensemble (Nbre = 899,5)
	Régulier temps plein (Nbre = 261,5)	Régulier temps partiel (Nbre = 349)	Saisonnier (Nbre = 124)	Occasionnel (Nbre = 67)	À contrat /forfait (Nbre = 59)	À cachet (Nbre = 39)	
Moins de 20 semaines	5,4%	2,3%	82,3%	26,9%	50,8%	87,2%	22,9%
De 21 à 30 semaines	2,3%	62,2%	2,4%	25,4%	13,6%	0,0%	27,9%
De 31 à 40 semaines	4,6%	12,9%	4,8%	6,0%	6,8%	12,8%	8,4%
Plus de 40 semaines	87,8%	22,6%	10,5%	41,8%	28,8%	0,0%	40,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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'organisation 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 autre personnel. Vous trouverez en annexe une liste détaillée d'appellations des fonctions de travail répertoriées pour la région selon le code de profession.

Par ailleurs, peu d'organisations ont complété la fiche par fonction de travail pour le personnel à contrat. Ainsi, il est possible que les résultats présentés ci-dessous ne reflètent pas la réalité de l'ensemble des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue, mais uniquement celle des organisations ayant complété cette section du questionnaire.

##### 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.

**TABLEAU 28**  
**Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation selon le sexe**

	Hommes (Nbre = 218)	Femmes (Nbre = 341,5)	Ensemble (Nbre = 559,5)
<b>Sexe</b>	<b>39,0%</b>	<b>61,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Groupes d'âges</b>			
25 ans et moins	23,3%	28,4%	26,4%
26 à 45 ans	51,9%	53,5%	52,9%
46 ans et plus	24,8%	18,1%	20,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Ancienneté dans l'organisation</b>			
Moins d'un an	21,6%	18,8%	19,9%
1 à 5 ans	33,3%	36,5%	35,3%
Plus de 5 ans	45,0%	44,8%	44,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Selon les catégories de personnel, certaines caractéristiques varient :

- Le personnel de direction est plus âgé que la moyenne des employés des organisations culturelles, plus de 40 % des employés ont 46 ans et plus. De plus, 60 % de ce personnel possède plus de 5 ans d'ancienneté au sein de la même organisation.
- Contrairement aux autres grandes catégories de personnel, le personnel professionnel relié directement au domaine des arts et de la culture au sein des organisations est davantage masculin selon une proportion de 51,3 % d'hommes et 48,7 % de femmes.
- Le personnel administratif et de bureau est composé à 78 % de femmes et un peu moins de la moitié ont plus de 5 ans d'ancienneté au sein de la même organisation.
- 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 autre 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 29**  
**Répartition des employés selon le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation par grandes catégories de personnel**

	Personnel de direction	Personnel professionnel arts et culture	Personnel technique et spécialisé arts et culture	Personnel administratif et de bureau	Autre personnel
<b>Sexe</b>	<b>Nbre = 54</b>	<b>Nbre = 117</b>	<b>Nbre = 190</b>	<b>Nbre = 128,5</b>	<b>Nbre = 70</b>
Homme	44,4%	51,3%	41,6%	21,8%	38,6%
Femme	55,6%	48,7%	58,4%	78,2%	61,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Âge</b>	<b>Nbre = 52</b>	<b>Nbre = 107</b>	<b>Nbre = 184</b>	<b>Nbre = 128,5</b>	<b>Nbre = 70</b>
25 et moins	3,8%	20,6%	34,8%	26,5%	30,0%
26 à 45	55,8%	61,7%	48,9%	55,6%	42,9%
46 et +	40,4%	17,8%	16,3%	17,9%	27,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Ancienneté dans l'organisation</b>	<b>Nbre = 50</b>	<b>Nbre = 100</b>	<b>Nbre = 145</b>	<b>Nbre = 108,5</b>	<b>Nbre = 42</b>
Moins de 1	8,0%	12,0%	26,9%	26,3%	16,7%
1 à 5	32,0%	47,0%	35,9%	24,9%	38,1%
Plus de 5	60,0%	41,0%	37,2%	48,8%	45,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### 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 16 % de la main-d'œuvre masculine n'a pas complété des études secondaires comparativement à 8 % chez les femmes. D'autre part, 33 % des hommes contrairement à 24 % des femmes ont réalisé des études universitaires.

**TABLEAU 30**  
**Répartition des employés selon la scolarité par sexe**

	Hommes (Nbre = 193)	Femmes (Nbre = 303)	Ensemble (Nbre = 496)
Secondaire non complété	15,5%	7,6%	10,7%
Secondaire complété	22,3%	37,6%	31,7%
Collégial	29,5%	31,0%	30,4%
Universitaire	32,6%	23,8%	27,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

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 % du personnel technique et spécialisé des arts et de la culture et 19 % du personnel de la catégorie autre personnel.

**TABLEAU 31**  
**Répartition des employés selon la scolarité par grandes catégories de personnel**

Nbre = 496	Personnel de direction (Nbre = 53)	Personnel professionnel arts et culture (Nbre = 105)	Personnel technique et spécialisé arts et culture (Nbre = 180)	Personnel administratif et de bureau (Nbre = 121)	Autre personnel (Nbre = 37)
Secondaire non complété	1,9%	1,9%	18,3%	8,3%	18,9%
Secondaire complété	11,3%	14,3%	44,4%	35,5%	35,1%
Collégial	20,8%	31,4%	27,2%	37,2%	35,1%
Universitaire	66,0%	52,4%	10,0%	19,0%	10,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

**Le statut d'emploi**

Près des deux tiers des femmes dans le deuxième questionnaire ont un statut de personnel régulier comparativement à 57 % chez les hommes. Toutefois, chez les femmes, on retrouve une plus forte proportion d'employés à temps partiel.

**TABLEAU 32**  
**Répartition des employés par statut d'emploi selon le sexe**

Nbre = 620,3	Hommes (Nbre = 255,9)	Femmes (Nbre = 364,4)
<b>Personnel salarié</b>		
Personnel régulier	56,9%	65,3%
- À temps plein	36,9%	36,4%
- À temps partiel	20,0%	28,9%
Saisonnier	6,6%	7,1%
Occasionnel	22,4%	16,3%
<b>Travailleurs autonomes</b>		
Personnel à contrat ou à forfait	7,0%	7,4%
Personnel à cachet	7,0%	3,8%
Total	100,0%	100,0%

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 % travaillent à titre de travailleur autonome soit à contrat, à forfait ou cachet.
- 57 % du personnel technique et spécialisé des arts et de la culture travaille à temps plein ou à temps partiel et 30 % à titre d'employés saisonniers et occasionnels.

**TABLEAU 33**  
**Répartition des employés selon le statut d'emploi par grandes catégories de personnel**

Nbre = 620,3	Personnel de direction (Nbre = 49)	Personnel professionnel arts et culture (Nbre = 217,8)	Personnel technique et spécialisé arts et culture (Nbre = 167)	Personnel administratif et de bureau (Nbre = 121,5)	Autre personnel (Nbre = 65)
<b>Personnel salarié</b>					
Personnel régulier	79,5%	52,3%	56,9%	76,7%	22,6%
- À temps plein	69,2%	30,8%	28,5%	45,7%	11,9%
- À temps partiel	10,3%	21,5%	28,5%	31,0%	10,7%
Saisonnier	5,1%	5,0%	17,4%	4,3%	29,8%
Occasionnel	2,6%	20,8%	12,5%	7,8%	42,9%
<b>Travailleurs autonomes</b>					
Personnel à contrat ou à forfait	12,8%	6,9%	9,0%	11,2%	3,6%
Personnel à cachet	0,0%	15,0%	4,2%	0,0%	1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Les taux horaires

Le personnel régulier à temps plein gagne entre 6,90 \$ et 42,90 \$. Le salaire maximum moyen serait de 18,77 \$ de l'heure. Dans l'ensemble, indépendamment de la fonction, les taux horaires moyens sont légèrement inférieurs pour les femmes.

Le personnel de direction gagne entre 6,90 \$ et 42,90 \$ de l'heure, le personnel professionnel des arts et de la culture, entre 10,00 \$ et 37,50 \$ de 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 \$.

**TABLEAU 34**  
**Taux horaires selon le statut d'emploi**

	\$
<b>Personnel régulier à temps plein</b>	
<i>Taux horaire minimum moyen (N = 61)</i>	16,58 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N = 64)</i>	18,77 \$
<i>Varie entre :</i>	
- Le plus bas	6,90 \$
- Le plus élevé	42,90 \$
<b>Personnel régulier à temps partiel</b>	
<i>Taux horaire minimum moyen (N = 26)</i>	12,50 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N = 29)</i>	13,30 \$
<i>Varie entre :</i>	
- Le plus bas	6,90 \$
- Le plus élevé	25,00 \$
<b>Personnel saisonnier</b>	
<i>Taux horaire minimum moyen (N = 8)</i>	9,94 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N = 6)</i>	12,05 \$
<i>Varie entre :</i>	
- Le plus bas	7,00 \$
- Le plus élevé	17,08 \$
<b>Personnel occasionnel</b>	
<i>Taux horaire minimum moyen (N = 15)</i>	10,64 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N = 15)</i>	12,98 \$
<i>Varie entre :</i>	
- Le plus bas	7,00 \$
- Le plus élevé	60,00 \$

**TABLEAU 35**  
**Taux horaires du personnel régulier à temps plein**  
**et à temps partiel selon le sexe**

	Hommes	Femmes
<b>Personnel régulier à temps plein</b>		
<i>Taux horaire minimum moyen (N: H=30 F=42)</i>	17,57 \$	16,06 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N: H=26 F=46)</i>	20,86 \$	18,20 \$
<i>Varie entre :</i>		
- Le plus bas	6,90 \$	6,90 \$
- Le plus élevé	37,50 \$	42,90 \$
<b>Personnel régulier à temps partiel</b>		
<i>Taux horaire minimum moyen (N: H=13 F=17)</i>	12,75 \$	11,84 \$
<i>Taux horaire maximum moyen (N: H=14 F=19)</i>	12,99 \$	12,94 \$
<i>Varie entre :</i>		
- Le plus bas	6,90 \$	7,25 \$
- Le plus élevé	25,00 \$	20,00 \$

**TABLEAU 36**  
**Taux horaires du personnel salarié régulier à temps plein selon les grandes**  
**catégories de personnel**

	Personnel de direction	Personnel professionnel arts et culture	Personnel technique et spécialisé arts et culture	Personnel administratif et de bureau	Autre personnel
<i>Taux horaire minimum moyen (N = 61)</i>	21,52 \$	19,62 \$	14,30 \$	13,65 \$	*
<i>Taux horaire maximum moyen (N = 64)</i>	22,09 \$	22,90 \$	17,00 \$	15,89 \$	*
<i>Varie entre :</i>					
- Le plus bas	6,90 \$	10,00 \$	6,90 \$	8,00 \$	*
- Le plus élevé	42,90 \$	37,50 \$	26,04 \$	21,63 \$	*

#### 4.1.3 Les programmes d'aide à l'emploi

En 1999-2000, 26 % 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 37**  
**Organisation ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi, 1999-2000**

N = 132	%
<b>Bénéficié de programmes d'aide à l'emploi</b>	
Non indiqué	25,8%
Non	50,8%
Oui	23,5%
<b>Programmes dont les organisations ont bénéficiés:</b>	
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%
Autre (Stage Canada, MEQ)	1,5%

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.

**TABLEAU 38A**  
**Montant accordé pour les organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans**

	Montant en subvention et nombre de postes accordés				
	Montant accordé en subvention	Nombre d'organisations	Nombre de postes	Ratio \$ par organisation	Ratio \$ par poste
1995-1996	82 948,00 \$	8	15	10 368,50 \$	5 529,87 \$
1996-1997	84 085,00 \$	8	16	10 510,63 \$	5 255,31 \$
1997-1998	193 559,00 \$	12	32	16 129,92 \$	6 048,72 \$
1998-1999	270 973,00 \$	14	37	19 355,21 \$	7 323,59 \$
1999-2000	251 414,00 \$	16	31	15 713,38 \$	8 110,13 \$

**TABLEAU 38B**  
**Nombre de postes pour les organisations ayant bénéficié de programmes d'aide à l'emploi sur une période de cinq ans**

	Nombre de postes accordés		
	Nombre d'organisations	Nombre de postes	Moyenne par organisation
1995-1996	11	27	2,45
1996-1997	13	26	2,00
1997-1998	16	40	2,50
1998-1999	19	50	2,63
1999-2000	22	45	2,05

Parmi le 23,5 % 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.

**TABLEAU 39**  
**Le maintien en emploi suite aux programmes d'emploi accordés**

N = 132	%
<b>Bénéficié de programmes d'aide à l'emploi en 1999-2000</b>	
- Non indiqué	25,8%
- Non	50,8%
- Oui	23,5%
<b>Programmes d'emploi accordés depuis 1995-1996 ont permis de maintenir des postes au sein de l'organisation</b>	
- Non indiqué	1,5%
- Non	10,6%
- Oui	
- Avec aide	6,8%
- Sans aide actuellement	0,8%
- Nombre de postes	16
<b>Programmes d'emploi accordés depuis 1995-1996 ont permis à des personnes de demeurer à l'emploi (pas nécessairement dans le même poste)</b>	
- Non indiqué	3,0%
- Non	12,1%
- Oui	
- Avec aide	2,3%
- Sans aide actuellement	2,3%
- Nombre de postes	8

#### 4.1.4 Les semaines de travail non rémunérées

Plus de 6 % des organisations déclarent des semaines de travail non rémunérées pour le personnel régulier au cours du dernier exercice financier.

**TABLEAU 40**  
**Personnel régulier ayant fait des semaines de travail non rémunérées**

N = 132	%
<b>Organisations ayant déclaré des semaines de travail non rémunérées pour le personnel régulier</b>	
- Non indiqué	41,7%
- Non	52,3%
- Oui	6,1%

#### 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 quart des organisations indiquent avoir des difficultés reliées au recrutement du personnel. Par ailleurs, entre 12 % et 15 % des organisations éprouvent également des difficultés reliées 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.

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.

**TABLEAU 41**  
**Principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines**

N = 132	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Ne s'applique pas	Non indiqué
Recrutement du personnel qualifié	6,1%	19,7%	11,4%	9,8%	12,1%	40,9%
Compétence du personnel	0,8%	13,6%	15,9%	18,2%	10,6%	40,9%
Roulement du personnel	3,8%	9,8%	14,4%	18,2%	12,9%	40,9%
Motivation et implication du personnel	0,8%	3,0%	10,6%	34,8%	9,1%	41,7%
Polyvalence du personnel	0,8%	2,3%	16,7%	28,0%	10,6%	41,7%
Intégration des nouvelles technologies	2,3%	9,8%	19,7%	22,7%	5,3%	40,2%
Habilité dans les relations avec la clientèle	0,0%	7,6%	21,2%	26,5%	3,8%	40,9%

**TABLEAU 42**  
**Principales difficultés rencontrées dans le recrutement de personnel**

N = 132	%
Conditions salariales et de travail peu attrayantes	31,8%
Travail offert temporaire	15,2%
Manque de candidats ayant la formation correspondante aux besoins du poste	15,2%
Manque de condidats ayant l'expérience recherchée	14,4%
Travail en région éloignée	6,8%
Autres	35,6%

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.

On remarque au tableau 43 que 47 % des organisations indiquent avoir des besoins en personnel et seulement 13 % 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, 23 % 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 344 postes.

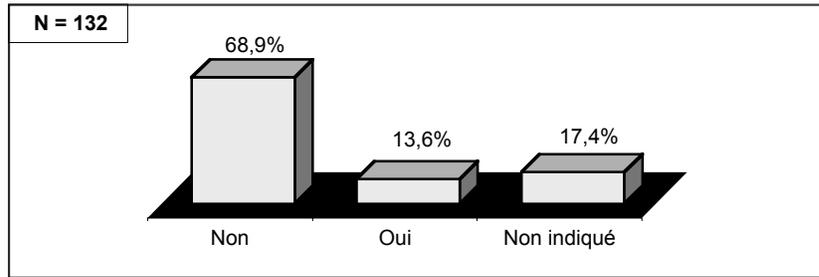
**TABEAU 43**  
**Besoins en personnel**

N = 132	%
<b>Besoin en personnel</b>	
- Non indiqué	15,9%
- Non	37,1%
- Oui	47,0%
<b>Nombre de postes</b>	
- 1 poste	34,1%
- 2 postes	6,1%
- 3 postes et plus	6,8%
<b>Types de postes</b>	
Directeur général	3,1%
Responsable des services aux membres	22,8%
Autres postes de supervision ou de direction <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 recherche, agent de promotion, agent de communication	6,3%
Personnel professionnel et techniques	54,3%
<i>Artiste, caméraman, réalisateur, monteur, régisseur, guide, muséologue</i>	9,4%
<i>Journaliste</i>	1,6%
<i>Graphiste</i>	3,9%
<i>Bibliothécaire</i>	23,6%
<i>Technicien en documentation ou documentalisme</i>	1,6%
<i>Fouilleur (saisonnier)</i>	4,7%
<i>Animateur et enseignant</i>	7,9%
Autres personnels	5,5%
<b>Prévoit combler ces postes au cours de la prochaine année</b>	
- Non indiqué	52,3%
- Non (Principale raison manque de ressources financières)	34,8%
- 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**



#### 4.1.5.3 Les pratiques en termes de stagiaires

Au cours des trois dernières années, 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 44**  
**Pratique des organisations en matière de stagiaires**

N = 132	%
<b>Reçu des stagiaires au cours des trois dernières années</b>	
- Non indiqué	17,4%
- Non	56,1%
<i>Raisons: Aucune demande/ Manque de candidats/ Pas de personnel ou de temps pour les encadrer/ Opportunité ne s'est pas présentée/ Aucune nécessité</i>	
- Oui	26,5%
<b>Nombre de stagiaires</b>	
- 1 stagiaire	6,8%
- 2 stagiaires	8,3%
- Plus de 2 stagiaires	9,1%
- Non indiqué	2,3%
<b>Les stagiaires étaient rémunérés</b>	
- Non indiqué	1,5%
- Non	18,2%
- Oui	6,8%
<b>Certains contenus de stages identifiés</b>	
- 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.)	
<b>Principal inconvénient</b>	
- Demande beaucoup de temps d'encadrement et de supervision	11,4%
<b>Principaux avantages</b>	
- 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 BÉNÉVOLES (AUTRE QUE LE BÉNÉVOLAT 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 64 % des organisations culturelles. Pour l'ensemble des organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue, cette implication bénévole se chiffre à 153 530 heures de bénévolat réalisées par 6 632 personnes.

Ce type de bénévolat fait partie de la structure associative de 80 % des organisations et il permet également de partager intérêt et expertise avec des professionnels du domaine culturel (19 %). Toutefois, pour 60 % des organisations, l'implication bénévole est aussi un palliatif au manque de ressources financières. Les bénévoles actifs réaliseraient environ 154 000 heures de bénévolat annuellement dont 92 000 heures seraient attribuables au manque de ressources financières.

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 45

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

N = 132	%
<b>Au cours du dernier exercice financier, des bénévoles ont travaillé dans le fonctionnement régulier ou aux activités de l'organisation</b>	
- Non indiqué	9,1%
- Non	27,3%
- Oui	63,6%
<i>Estimation du nombre total de bénévoles</i>	6 232
<i>Estimation du nombre total d'heures de bénévolat</i>	153 530
<b>Principales raisons pour faire appel à la participation bénévole</b>	
- En raison du manque de ressources salariées	59,5%
- Fait partie de la structure associative de notre organisme	79,8%
- Professionnels de notre secteur culturel qui partagent intérêt et expertise avec notre clientèle	19,0%

Selon les organisations, la participation bénévole permet principalement de pallier au 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 46**  
**Principaux avantages et inconvénients de la participation**  
**bénévole pour les organisations**

N = 132	%
<b>Principaux avantages</b>	
- Permet de pallier au manque de ressources budgétaires et de ressources salariées	9,80%
- Permet de dégager le personnel de certaines tâches et aide au bon fonctionnement de l'organisation	6,80%
- Aide à créer un sentiment d'appartenance envers l'organisation et augmente l'intérêt et la motivation	6,10%
- Permet de développer davantage certaines services et projets	5,30%
- Permet une meilleure implication dans la communauté et aide à sensibiliser la population	4,50%
<b>Principaux inconvénients</b>	
- Manque de bénévoles, l'essouffement des bénévoles en place et le roulement	15,90%
- Coordination et suivi des bénévoles parfois difficiles	5,30%
- Compétences inégales des bénévoles le manque de spécialisation	3,80%
- Manque de disponibilité et de constance dans leur implication	3,00%

De l'avis de 52 % des organisations, le volume de travail des bénévoles a tendance à se maintenir.

Par ailleurs, 41 % des organisations offrent des activités de formation à leurs bénévoles autres que de l'encadrement et de l'entraînement. Environ 10 % des organisations ne peuvent offrir d'activités de formation en raison du manque de ressource disponible.

**TABLEAU 47**  
**Offre de formation aux bénévoles et tendance en matière**  
**de volume de travail**

N = 132	%
<b>Offre des activités de formation aux bénévoles autres que l'encadrement et l'entraînement</b>	
- Oui	40,9%
- Non, aucun besoin	16,7%
- Non, aucune ressource disponible	9,8%
- Non indiqué	32,6%
<b>Le volume de travail des bénévoles a tendance :</b>	
- À augmenter	9,1%
- À se maintenir	51,5%
- À diminuer	4,5%
- Non indiqué	34,8%

## 5. LES RESSOURCES FINANCIÈRES

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, tel le descriptif détaillé des revenus de subvention selon la source.

### 5.1 L'ÉVOLUTION SUR QUATRE ANS DES REVENUS ET DÉPENSES

Au cours des exercices financiers portant sur les années 1996-1997 à 1999-2000, l'écart entre les revenus et dépenses a varié entre 0,5 % et 1,5 %. 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 10,8 % et 21 %.

**TABLEAU 48**  
**Évolution des revenus et dépenses 1996-1997 à 1999-2000**

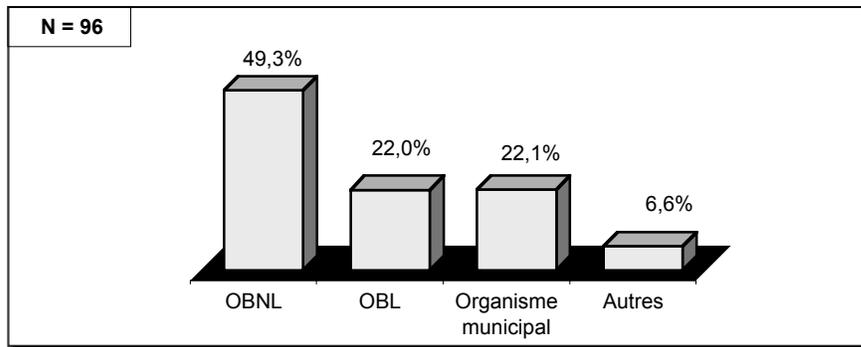
	1996-1997 (N = 74)	1997-1998 (N = 81)	1998-1999 (N = 86)	1999-2000 (N = 96)
Revenus	8 680 409,85 \$	10 483 315,67 \$	10 687 677,03 \$	11 603 715,33 \$
Dépenses	8 640 889,57 \$	10 402 131,16 \$	10 531 351,81 \$	11 510 703,70 \$
Écarts entre les revenus et dépenses	0,5%	0,8%	1,5%	0,8%

**TABLEAU 49**  
**Répartition des organisations selon les résultats financiers  
sur quatre ans**

	1996-1997 (N = 74)	1997-1998 (N = 81)	1998-1999 (N = 86)	1999-2000 (N = 96)
Équilibre	68,9%	56,8%	65,1%	60,4%
Surplus	20,3%	22,2%	24,4%	21,9%
Déficit	10,8%	21,0%	10,5%	17,7%

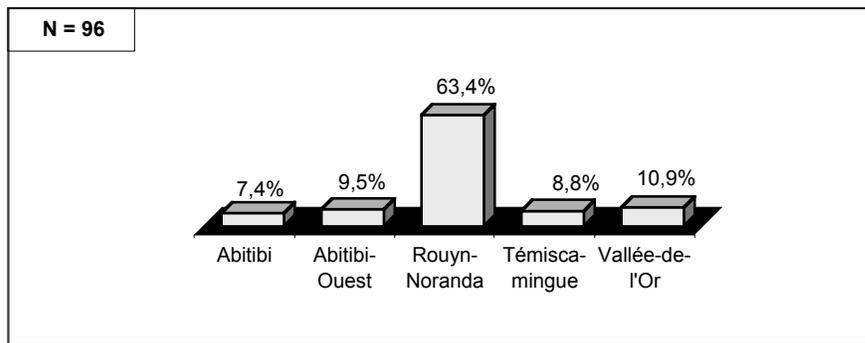
Environ 22 % des revenus sont attribuables à des organismes à but lucratif, 49 % à des organismes à but non lucratif, 22 % à des organismes municipaux et 7 % à d'autres types d'organismes.

**FIGURE 18**  
**Répartition des revenus estimés selon le statut corporatif,**  
**1999-2000**



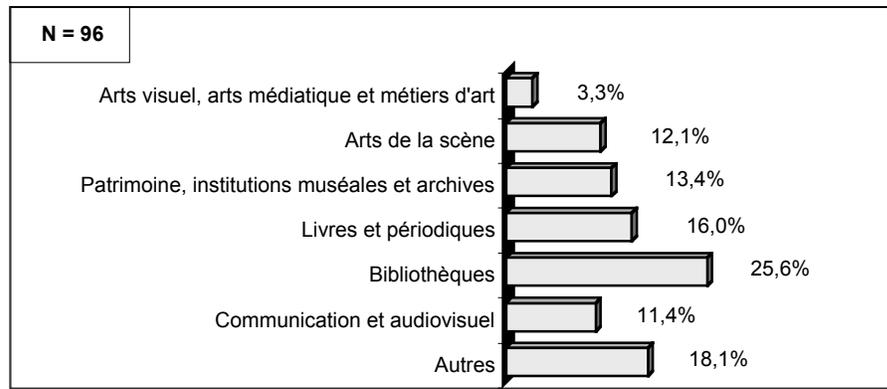
Près des deux tiers des revenus proviennent des organisations situées dans la MRC Rouyn-Noranda. Il faut mentionner qu'on retrouve dans cette MRC des organisations à vocation régionale, ayant des budgets de fonctionnement important.

**FIGURE 19**  
**Répartition des revenus estimés par MRC,**  
**1999-2000**



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 des bibliothèques qui s'élève à 26 %.

**FIGURE 20**  
**Répartition des revenus estimés par grands domaines culturels,**  
**1999-2000**



#### 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 est 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 50**

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

	1996-1997 (N = 34)	1997-1998 (N = 84)	1998-1999 (N = 43)	1999-2000 (N = 53)
Revenus de subventions	70,3%	66,1%	69,6%	65,3%
Revenus autonomes générés par l'organisme	21,4%	25,3%	23,6%	28,1%
Dons et commandites	0,8%	1,2%	1,0%	1,2%
Échanges de services	7,6%	7,3%	5,8%	5,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.1.2 L'évolution par catégorie de dépenses

En 1999-2000, les salaires et avantages sociaux représentaient 54 % des dépenses tandis que les dépenses de production s'élevaient à 24 %. Entre 1996-1997 et 1999-2000, il y a eu diminution des salaires et avantages sociaux tandis qu'il y a eu une augmentation des dépenses de production. Les dépenses en publicité et promotion ainsi que les dépenses en formation et perfectionnement sont demeurées relativement stables.

**TABLEAU 51**

**Évolution de la répartition des dépenses**

	1996-1997 (N = 41)	1997-1998 (N = 44)	1998-1999 (N = 44)	1999-2000 (N = 51)
Dépenses de production	22,3%	18,3%	20,5%	24,2%
Dépenses en publicité et promotion	2,6%	3,2%	3,1%	2,9%
Dépenses en salaires et avantages sociaux	54,4%	54,0%	57,0%	53,6%
Dépenses en formation et perfectionnement	0,9%	0,8%	0,8%	0,4%
Autres dépenses	19,8%	23,7%	18,6%	18,9%
Total	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, 68 % des organisations culturelles ont fait une demande de subventions. Les demandes de subventions les plus courantes s'adressaient au ministère de la Culture et des Communications et aux municipalités ou MCC. Parmi les demandes faites, 91 % ont été accordées par le MCC et 93 % par les municipalités ou MRC.

**TABLEAU 52A**  
**Entreprises ayant fait au moins une demande de subvention**  
**au cours du dernier exercice financier**

N = 132	%
<b>Au cours du dernier exercice financier, avez-vous fait une ou plusieurs demandes de subventions</b>	
- Non indiqué	4,5%
- Non	27,3%
- Oui	68,2%

**TABLEAU 52**  
**Demandes de subventions faites au cours du dernier exercice financier**

N = 132	Fait une demande	Reçu subvention	Reçu/ Demande	Nature de la demande
Ministère de la Culture et des Communications	50,0%	45,5%	91,0%	Projets/ Subvention 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%	Emploi 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%	Projet
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/ Rencontre d'artistes/ Ressources humaines
Conseil des arts du Canada	3,8%	3,0%	78,9%	Projets/ Ressources humaines spécialisée
SODEC	2,3%	2,3%	100,0%	Aide au transport/ Fonctionnement/ Projets
Conseil régional de développement	2,3%	1,5%	65,2%	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)	35,6%	31,3%	87,9%	Bourse/ Site Web/ Prêts de locaux/ Projets/ Panneaux/

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 destiné aux organisations promulguant le loisir culturel 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**

La promotion et la mise en marché est une préoccupation de plus en plus présente dans les perspectives de développement du secteur culturel. Dans cette optique, lors de la validation du deuxième questionnaire, certaines régions exprimaient le désir d'inclure quelques questions exploratoires portant sur la promotion et la mise en marché. Cependant, le questionnaire ayant déjà une dizaine de pages, il a été convenu de se centrer davantage sur l'objet principal de l'étude et nous en tenir à quatre indicateurs.

Les quatre indicateurs choisis étaient les ressources humaines affectées à la promotion et la mise en marché, la part du budget affecté à la publicité et la promotion, la proportion des organisations ayant les ressources et les outils nécessaires pour identifier le profil de leurs clientèles actuelles et potentielles et la part des revenus liée à l'exportation. La part des revenus liée à l'exportation n'a pu être traitée en raison du nombre peu élevée de répondants.

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

Rappelons, que 38 % des organisations ne possèdent pas ou seulement en partie les outils et ressources qui leur permettraient d'identifier le profil de leur clientèle actuelle et potentielle. À cet égard, les organisations déplorent principalement le manque de ressources humaines et financières ainsi que le manque d'expertise marketing. La part du budget affectée à la promotion et publicité est restée, quant à elle, relativement stable entre 1996-1997 et 1999-2000.

En termes de ressources humaines affectées à la promotion et à la mise en marché, 11,4 % des organisations culturelles affecteraient des ressources humaines à cette fonction et, dans 20 % de ces organisations, ces ressources ont une formation liée à ce domaine. Par ailleurs, environ 4,5 % des organisations culturelles déclarent confier leur promotion et mise en marché à des ressources externes.

**TABLEAU 53**  
**Ressources internes et externes allouées à la promotion et à la mise en marché**

N = 132	%
<b>Au sein de l'organisation, ressources affectées spécifiquement à la promotion et à la mise en marché</b>	
Non indiqué	9,1%
<b>Non</b>	79,5%
Promotion et mise en marché confiée à des ressources externes	
- Non indiqué	10,6%
- Non	64,4%
- Oui	4,5%
<b>Oui</b>	11,4%
Nombre de postes équivalent temps plein	
- 1 poste équivalent temps plein et moins	6,8%
- 2 postes équivalent 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%

## 7. LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

Cette section présente certaines données relatives à la gestion des ressources humaines et de la formation. Les principaux éléments abordés la formation suivie, les organismes de formation utilisés, les principales contraintes liées à la formation, les principales conditions à mettre en place pour favoriser la formation ainsi que les besoins de formation.

### 7.1 DONNÉES RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE 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 et 34 %, un plan de formation établi sur une base annuelle.

**TABLEAU 54**  
**Pratiques relatives à la gestion des ressources humaines et de la formation**

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

## 7.2 LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT SUIVI

Chez 46 % des organisations culturelles, les employés salariés réguliers ont déjà bénéficié d'activités de formation ou de perfectionnement au cours des trois dernières années. Les coûts de formation sont généralement assumés entièrement par l'organisation.

**TABLEAU 55**  
**Organisations ayant des employés salariés réguliers ayant déjà suivi de la formation et instances qui défraient les coûts de formation**

N = 132	%
<b>Activités de formation ayant déjà été suivies par les employés salariés réguliers</b>	
Non indiqué / Ne s'applique pas	12,1%
Non	41,7%
Oui	46,2%
<b>Les coûts de la formation sont généralement assumés par</b>	
Non indiqué	16,7%
L'organisme	
- 0 %	0,8%
- 1 % à 50 %	2,3%
- 51 % à 99 %	3,0%
- 100 %	23,5%
L'employé	
- 0 %	25,8%
- 50 % et moins	3,0%
- 51 % à 99 %	0,8%
Autre :	
- 0 %	27,3%
- 50 % et moins	1,5%
- 51 % à 99 %	0,8%

### 7.2.1 Les types de formation ou de perfectionnement suivi par le personnel salarié régulier au cours des trois dernières années

Au cours des trois dernières années, 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.

**TABLEAU 56**

**Types de formation ayant été suivie par le personnel régulier des organisations au cours des trois dernières années**

N = 132	Sujets et contenus touchés	% organisations	Nombre d'employés réguliers touchés
<b>Formation en gestion</b> - 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
- liée à la promotion et marketing	Marketing/ Médias/ Séminaires sur industries et commerces/ Stratégie marketing novatrice	3,8%	13
- liée au développement des marchés ou des produits	Développement du produit/ Développement stratégique et systèmes-réseaux	2,3%	3
- 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
- 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
<b>Formation technologique</b> - liée à la bureautique	Base de données/ Excel/ Word/ Access/ Lotus/ Internet/ Office/ Windows/ PowerPoint	12,1%	62
- liée aux nouvelles technologies de l'information	Dessin assisté par ordinateur/ DRA-Kids/ DRA Format MARC/ Infographie/ Prêts automatisés/ Nouvelles technologies de l'information	28,0%	117
- liée au multimédia	Corel Draw/ Production	3,0%	7
- autres formations liées aux technologies	En coulisse 99 / Formation moduleS périodiques	4,5%	16
<b>Formation liée à votre spécialité culturelle</b> - recherche et développement	Clientèles/ Recherche historique, diffusion et publication/ Traitement documentaire	6,1%	15
- 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
- autres formations culturelles	Animation de groupe/ Renouveau du membership/ Mise en scène/ Animation de lecture/ Ateliers divers d'expression, d'improvisation et de création	15,9%	47
<b>Autres types de formation</b>	Anglais/ Animation/ Ateliers divers/ Congrès/ Formation sur la sécurité/ Loi accès aux documents et protection des renseignements personnels/ Secourisme/ Service à la clientèle/ Alphabétisation	11,4%	259

### 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.

**TABLEAU 57**  
**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'organisme	11,4%	66,7%	33,3%	0,0%	Déplacement et manque de temps
Municipalité	*	*	*	*	
Établissements d'enseignement privé	4,5%	66,7%	33,3%	0,0%	
Établissements d'enseignement public	12,9%	52,9%	47,1%	0,0%	Coûts inscription
Association disciplinaire nationale	4,5%	66,7%	33,3%	0,0%	
Association professionnelle	4,5%	33,3%	66,7%	0,0%	Formation hors région dispendieuse
Conseil régional de la culture (CRC)	*	*	*	*	
Artistes	*	*	*	*	
Consultants spécialisés	12,9%	58,8%	35,3%	5,9%	
Organismes affiliés	25,8%	100,0%	0,0%	0,0%	
Autres	6,8%	66,7%	33,3%	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.

**TABLEAU 58**  
**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 reliées 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 était le premier à être éliminé lors de problèmes. Jumelées à un manque

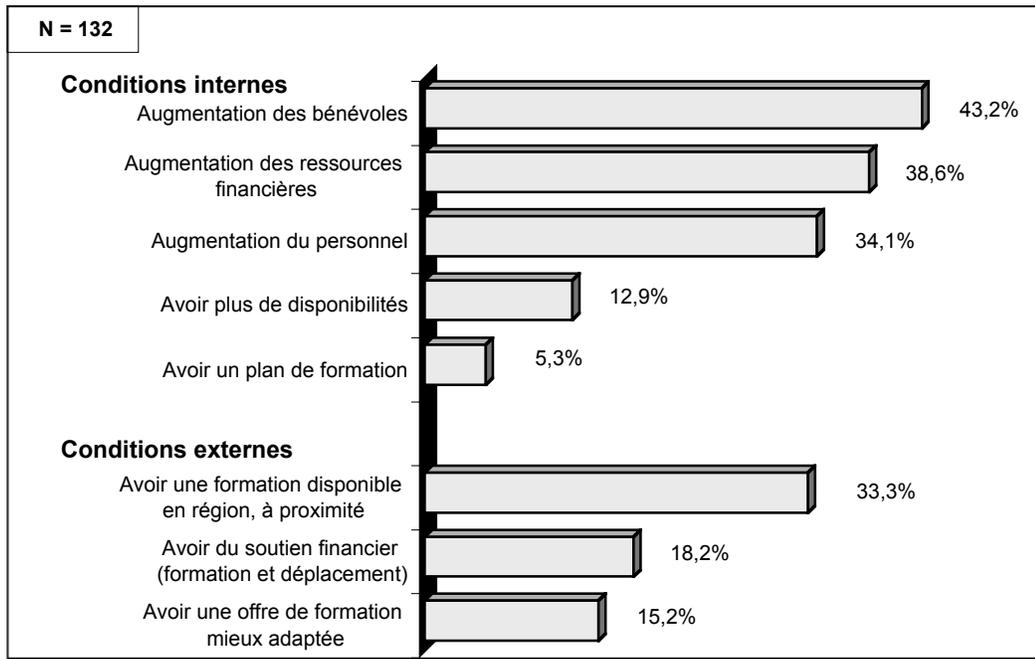
de temps, à l'absence de ressources spécialisées ou l'éloignement des activités proposées, les ressources financières limitées contribuent au faible taux de participation à des séances de formation. Plusieurs participants confirmaient cependant la nécessité de modifier les habitudes reliées à la formation 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 expriment 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**

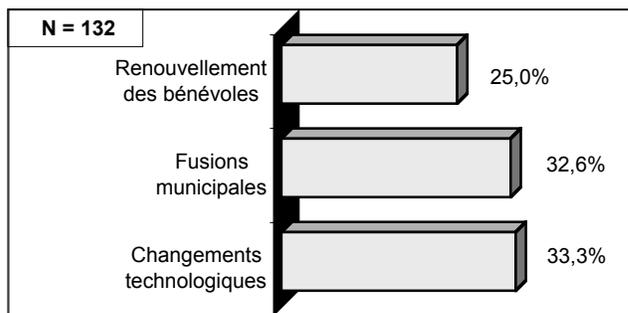


### 7.3 LA FORMATION OU LE PERFECTIONNEMENT PRÉVU

#### 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 trois prochaines années

Les besoins de formation identifiés par les organisations culturelles pour les trois prochaines années 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. Tandis 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 59**  
**Besoins de formation ou de perfectionnement des organisations pour les trois prochaines années**

N = 132	Sujets et contenus	% organisations	Nombre d'employés réguliers touchés
<b>Formation en gestion</b>			
- liée à la gestion financière	Comptabilité/ Élaboration d'une charte de codes budgétaires/ Gestion financières	4,5%	7
- liée à la promotion et marketing	Cerner les besoins locaux et régionaux/ Développement de clientèle/ Développement de public/ Profil des nouvelles clientèles/ Recherche de nouvelles clientèles	9,1%	15
- liée au développement des marchés ou des produits	Clientèles autochtones/ Membership/ Nouveaux services/ Nouvelles activités/ Nouvelles tendances/ Profil de la clientèle	31,1%	84
- liée à la gestion des ressources humaines	Convention collective/ Gestion du personnel/ Relations de travail	6,1%	9
- autres formations liées à la gestion	Gestion par ordinateur/ Planification stratégique/ Recherche de subventions	4,5%	9
<b>Formation technologique</b>			
- liée à la bureautique	Logiciel de gestion documentaire COBA/ Logiciel Simple Comptable/ Microsoft Office/ Travail en réseau	6,1%	17
- liée aux nouvelles technologies de l'information	Efficacité d'un réseau informatique/ Infographie/ Photographie numérique/ Internet/ Page WEB/ Excel/ Recherche Internet/ Nouvelles versions des logiciels/ Virage technologique	40,2%	133
- liée au multimédia	Introduire le multimédia dans les productions	2,3%	6
- autres formations liées aux technologies	Éthique et aspects légaux/ Numérisation/ Perfectionnement	3,8%	9
<b>Formation liée à votre spécialité culturelle</b>			
- recherche et développement	Archives/ Éducation muséale/ Liens avec les maisons d'éditions/ Nouvelles clientèles et services	6,1%	9
- 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
- autres formations culturelles	Animation de groupes/ cultures émergentes	3,8%	5
<b>Autres types de formation</b>	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	6,1%	23

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 60**  
**Organisations prévoyant offrir de la formation au cours de la prochaine année**

N = 132	%
<b>Au cours de la prochaine année, l'organisation prévoit offrir de la formation ou du perfectionnement à son personnel régulier</b>	
Non indiqué	12,9%
Non	33,3%
<i>Principales raisons</i>	
- 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 61, 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 61**

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

N = 132	Sujets et contenus prévus	% organisations	Nombre d'employés réguliers touchés
<b>Formation en gestion</b>			
- liée à la gestion financière	Comptabilité/ États financiers/ Logiciel comptable	3,8%	12
- liée à la promotion et marketing	Mise en valeur des produits et services/ Promotion/ Vente et marketing	3,0%	5
- liée au développement des marchés ou des produits	Étude de la clientèle/ Développer le marché et les tendances/ Implantation projeté dans les bibliothèques	3,8%	11
- liée à la gestion des ressources humaines	Relations de travail et négociations	3,8%	6
- 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
<b>Formation technologique</b>			
- 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%	79
- 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%	98
- liée au multimédia	ASP (gestion de sites WEB dynamiques)/ CD-Rom/ Création d'un site WEB/ Écriture journalistique, montage et mise en page/Quark Xpress	4,5%	17
- autres formations liées aux technologies	Conception de CD-Rom/ Internet avancé/ Montage digital/ Serveur central	5,3%	50
<b>Formation liée à votre spécialité culturelle</b>			
- recherche et développement	Besoins de la clientèle/ Continuité dans les archives	28,0%	79
- perfectionnement	Animation culturelle/ Promotion des bibliothèques/ Camps musicaux/ Éthique journalistique/ Indexation et description des documents d'archives/ Master Class/ Style de danses	8,3%	33
- autres formations culturelles	Droits d'auteur et reproduction des documents/ Gestions des ressources culturelles	1,5%	3
<b>Autres types de formation</b>			
	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	7,6%	32

## 8. LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT

L'identification des enjeux de développement devrait alimenter les réflexions du CRCAT de manière à bien orienter les priorités d'actions à entreprendre au cours des prochaines années en matière de développement du secteur culturel régional.

### 8.1 LES ENJEUX MAJEURS POUR LE SECTEUR CULTUREL AU NIVEAU RÉGIONAL

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.

**TABLEAU 62**  
**Enjeux majeurs pour le secteur culturel au niveau régional**

N = 132	%
<b>La recherche de solutions aux difficultés de financement des organisations culturelles</b> <i>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.</i>	27,3%
<b>Une meilleure reconnaissance des artistes, artisans et organismes culturels régionaux</b> <i>S'assurer d'une meilleure connaissance et reconnaissance des artistes et organismes culturels régionaux par le public, les organismes nationaux et les instances gouvernementales.</i>	16,7%
<b>Le développement des marchés, des produits et des clientèles</b> <i>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.).</i>	15,9%
<b>Une meilleure visibilité et promotion</b> <i>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.</i>	12,1%
<b>Le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre</b> <i>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'oeuvre qualifiée et de bénévoles ainsi qu'à l'exode de la relève.</i>	9,1%
<b>Une meilleure concertation et mise en commun des ressources humaines et financières</b>	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 prochaines années, voici les principaux enjeux identifiés par les organisations selon les grands domaines culturels<sup>5</sup>.

### **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.

### **Livre**

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

---

<sup>5</sup> 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.

---

### **Périodique**

- 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 63**  
**Principales difficultés rencontrées et contraintes majeures identifiées par les organisations culturelles de l'Abitibi-Témiscamingue**

N = 132	Beaucoup de difficulté	Assez de difficulté	Peu de difficultés	Aucune difficulté	Non indiqué	Contrainte majeure	Pas une contrainte majeure	Non indiqué
Contrôle de la qualité des produits et/ou services	2,3%	4,5%	36,4%	28,0%	28,8%	7,6%	39,4%	53,0%
Nombre d'employés réguliers	14,4%	9,1%	17,4%	23,5%	35,6%	22,7%	22,7%	54,5%
Qualité de l'implication du personnel bénévole	5,3%	10,6%	24,2%	29,5%	30,3%	10,6%	33,3%	56,1%
Nombre de bénévoles	11,4%	14,4%	16,7%	28,0%	29,5%	18,2%	28,0%	53,8%
Qualité des équipements	9,1%	15,2%	24,2%	26,5%	25,0%	18,9%	31,8%	49,2%
Utilisation des nouvelles technologies	5,3%	22,7%	31,1%	15,2%	25,8%	18,9%	32,6%	48,5%
Structure administrative	3,8%	5,3%	32,6%	31,1%	27,3%	10,6%	35,6%	53,8%
Ressources budgétaires	18,2%	23,5%	26,5%	8,3%	23,5%	39,4%	17,4%	43,2%
Programmes de subvention	15,9%	22,0%	16,7%	9,8%	35,6%	28,0%	16,7%	55,3%
Notoriété de l'organisme	3,8%	9,1%	29,5%	29,5%	28,0%	11,4%	34,1%	54,5%
Visibilité de l'organisme	3,8%	14,4%	36,4%	22,0%	23,5%	12,9%	34,1%	53,0%
Couverture médiatique et relations avec les médias	6,1%	12,1%	29,5%	20,5%	31,8%	12,1%	34,8%	53,0%
Localisation de l'organisme	7,6%	7,6%	19,7%	38,6%	26,5%	12,9%	34,8%	52,3%
Connaissance des marchés	1,5%	12,1%	31,8%	22,0%	32,6%	8,3%	36,4%	55,3%
Développement de nouveaux marchés	6,8%	21,2%	22,0%	14,4%	35,6%	18,9%	26,5%	54,5%
Connaissance des clientèles	1,5%	10,6%	35,6%	25,8%	26,5%	6,8%	41,7%	51,5%
Fidélisation de la clientèle	0,0%	15,2%	34,1%	25,8%	25,0%	13,6%	36,4%	50,0%
Concurrence	3,0%	9,8%	19,7%	40,9%	26,5%	9,1%	38,6%	52,3%
Relations avec les autres organismes	0,8%	3,8%	31,8%	40,9%	22,7%	6,1%	42,4%	51,5%
Soutien de la municipalité	6,8%	11,4%	23,5%	34,1%	24,2%	16,7%	33,3%	50,0%

---

## 9. LES PRINCIPAUX CONSTATS

L'étude a permis de recenser 361 organisations culturelles pour la région de l'Abitibi. Le premier questionnaire, auquel 313 organisations culturelles ont répondu, a permis de recueillir des informations générales sur le profil des organisations culturelles. Quant à lui, le deuxième questionnaire, auquel 132 organisations culturelles ont répondu, a permis d'obtenir des informations plus précises sur leurs clientèles, leurs ressources humaines et financières, ainsi que sur la formation et les enjeux de développement.

### **Le secteur de la culture : un apport important à l'économie régionale**

Les dépenses des organisations de la région s'élevaient à plus de 36 millions \$ en 1999-2000. De plus, les 300 organisations interrogées génèrent 1 531 emplois, ce qui permet d'estimer le nombre d'emplois de l'ensemble des 361 organisations culturelle de l'Abitibi à 1 620. Se greffent à cette main-d'œuvre 6 232 bénévoles. Environ 41 % des organisations culturelles possèdent un membership formé de membres individuels, ce qui représente plus de 50 000 membres individuels pour 147 organisations de l'Abitibi. Pour l'ensemble des organisations, le nombre total de visiteurs/utilisateurs-personne se chiffrerait à environ 1 994 954 annuellement.

**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

**Perspective de croissance.** Au cours des trois dernières années, près du tiers des organisations culturelles ont connu une augmentation de leurs activités. Quoique la tendance est à la stabilité pour les trois prochaines années, plus du tiers 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 au cours des trois dernières années. 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 laissent 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.

**Une augmentation des ressources humaines, mais aussi une augmentation des emplois à contrat.** Le nombre d'emplois au sein des organisations culturelles répondantes a augmenté passant à 1 620 emplois. Toutefois, cette augmentation est due principalement à l'augmentation des emplois saisonniers et à contrat. Notons également qu'une grande part des emplois sont des emplois à statut précaire (occasionnels, saisonniers et à contrat).

**Des besoins en personnel chez 56 % des organisations.** Ce qui pourrait représenter près de 344 postes. Toutefois, la majorité des organisations n'envisage pas combler ces postes principalement en raison du manque de ressources financières.

**Le bénévolat, un apport déterminant.** On constate que 2 346 bénévoles ont travaillé dans les 60 organisations qui ont affirmé avoir recours à des bénévoles au cours du dernier exercice financier. Ces bénévoles auraient donc contribué au fonctionnement régulier de 72 % des organisations culturelles de la région. Il est possible d'estimer à 6 232 le nombre total de bénévoles ayant travaillé dans 261 organisations culturelles de l'Abitibi et ceux-ci réaliseraient annuellement plus de 153 000 heures de bénévolat.

**Les programmes d'aide à l'emploi, un soutien indispensable dans le contexte actuel.** Près du tiers des organisations ont bénéficié de programmes d'aide à l'emploi. 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**

- La main-d'œuvre travaillant au sein des organisations culturelles est une **main-d'œuvre majoritairement féminine et scolarisée.**
- **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 des trois dernières années :** La plupart des organisations ont offert de la formation à leur personnel rémunéré ou

---

salarié. Ces organisations déclarent aussi offrir des activités de formation aux bénévoles. Les coûts de formation sont généralement assumés par l'organisation.

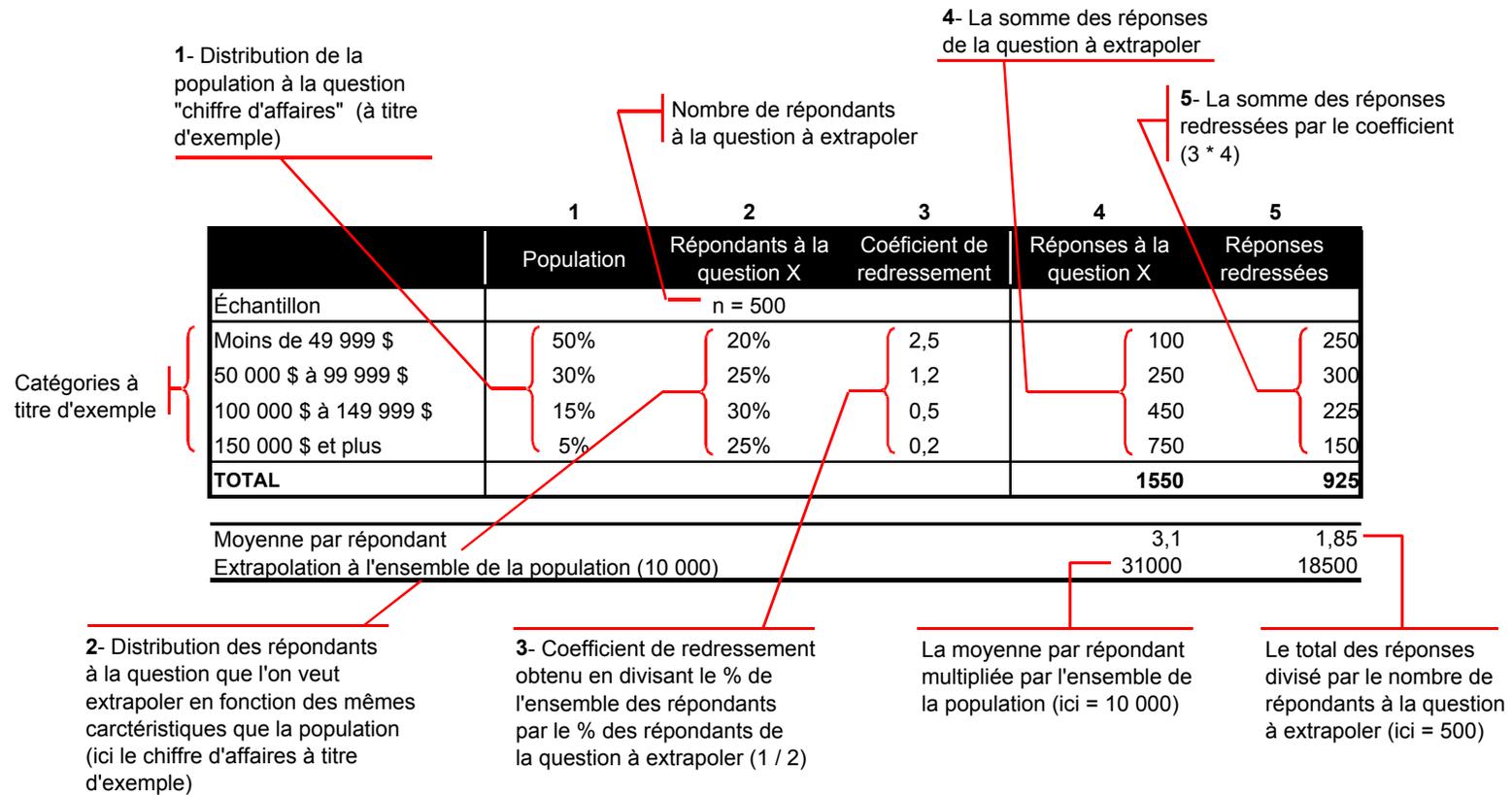
- Le manque de ressources financières, le manque de temps disponible pour suivre la formation et le peu de ressources offrant la formation désirée sont **les principaux freins** à la formation.
- Au cours des trois dernières années, près du tiers des organisations culturelles ont reçu **des stagiaires**. En matière de 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.

---

## **10. ANNEXES**

## Méthode de redressement

Si la structure de l'échantillon, pour l'une ou plusieurs variables, diffère de celle observée dans la population globale, il faudra opérer un redressement de l'échantillon. Pour redresser un échantillon, il faut comparer certaines variables de la population globale avec ces mêmes variables dans l'échantillon. Le redressement de l'échantillon permet de corriger certaines lacunes dans l'échantillonnage et d'accroître le caractère représentatif de l'échantillon.



## Calcul de la marge d'erreur

Si le redressement de l'échantillon permet de corriger certaines lacunes dans l'échantillonnage et d'accroître le caractère représentatif de l'échantillon, la marge d'erreur permet d'évaluer la précision de ce constat. La marge d'erreur est un concept central de l'échantillon probabiliste, qui définit l'écart autour de la moyenne de l'échantillon.

**Z** - Le nombre d'écarts types (pour un seuil de confiance de 95 %) fixé arbitrairement et correspondant aux normes usuelles employées lors d'enquêtes statistiques (fixé à 1,96)

**p** - Proportion observée dans l'échantillon. Afin d'être conservateur, les chercheurs utilisent une probabilité a priori de 0,5, car c'est celle qui nous donne le numérateur le plus élevé  $p(1-p)$ , ce qui permet d'accroître, comme l'indique l'équation, la taille de l'échantillon

$$Z \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \left( \frac{N-n}{N} \right)}$$

**n** - La taille de l'échantillon, dans notre cas, correspond à l'ensemble des répondants à la question que nous avons extrapolée

**N** - La taille de la population, dans notre cas, correspond à l'ensemble des organisations la région

Tableau 1

Extrapolation des dépenses des organisations

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Dépenses"	Coéfcient de redressement	Réponses "Dépenses"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 76				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	50	65,8%	1,057163	750 114	792 992
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	7	9,2%	0,826495	711 879	588 365
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	9	11,8%	0,876586	1 385 486	1 214 498
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	5	6,6%	1,051903	2 119 619	2 229 634
plus de 500 000 \$	16	5,5%	5	6,6%	0,841522	3 288 305	2 767 183
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>		<b>8 255 403</b>	<b>7 592 671</b>
Moyenne par répondant						108 624	99 904
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						39 213 164	36 065 188 \$

Marge d'erreur de 10,00 %, 19 fois sur 20

Tableau 2

Extrapolation du nombre total d'employés salariés ou rémunérés

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Emplois"	Coéfcient de redressement	Réponses "Emplois"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 285				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	198	69,5%	1,001101	228	228
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	22	7,7%	0,986159	119	117
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	29	10,2%	1,020165	220	224
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	20	7,0%	0,986159	214	211
plus de 500 000 \$	16	5,5%	16	5,6%	0,986159	505	498
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>285</b>	<b>100%</b>		<b>1 286</b>	<b>1 279</b>
Moyenne par répondant						4,5	4,5
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						1 629	1 620 Salariés

Marge d'erreur de 2,67 %, 19 fois sur 20

Tableau 3

Extrapolation du nombre d'organisations ayant des besoins en personnel

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "besoins"	Coéfcient de redressement	Réponses "Oui, besoins"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 103				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	61	59,2%	1,174372	34	40
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	10	9,7%	0,784083	6	5
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	16	15,5%	0,668253	12	8
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	6	5,8%	1,188005	2	2
plus de 500 000 \$	16	5,5%	10	9,7%	0,570242	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>		<b>59</b>	<b>58</b>
Moyenne par répondant						0,57	0,56
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						207	203 Org.

Marge d'erreur de 8,17 %, 19 fois sur 20

Tableau 4

Extrapolation du nombre d'emplois que représentent les besoins en personnel

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Nbre emplois"	Coéficent de redressement	Réponses "Nbre emplois"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 57				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	34	59,6%	1,165988	36	42
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	6	10,5%	0,723183	9	7
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	10	17,5%	0,591696	19	11
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	2	3,5%	1,972318	7	14
plus de 500 000 \$	16	5,5%	5	8,8%	0,631142	37	23
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>		<b>108</b>	<b>97</b>
Moyenne par répondant						1,9	1,7
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 203)						383	344 Postes

Marge d'erreur de 11,04 %, 19 fois sur 20

Tableau 5

Extrapolation du nombre de visiteurs/utilisateurs-personnes

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Visites"	Coéficent de redressement	Réponses "Visites"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 61				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	31	50,8%	1,368568	23 882	32 684
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	8	13,1%	0,580450	17 520	10 169
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	12	19,7%	0,527682	132 371	69 850
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	6	9,8%	0,703576	144 100	101 385
plus de 500 000 \$	16	5,5%	4	6,6%	0,844291	145 695	123 009
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>		<b>463 568</b>	<b>337 098</b>
Moyenne par répondant						7 599,5	5 526,2
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						2 743 411	1 994 954 V-pers.

Marge d'erreur de 11,45 %, 19 fois sur 20

Tableau 6

Extrapolation du nombre d'organisations ayant des membres individuels

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Membres"	Coéficent de redressement	Réponses "Oui, membres"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 270				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	189	70,0%	0,993574	80	79
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	21	7,8%	0,978744	8	8
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	28	10,4%	1,000989	13	13
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	19	7,0%	0,983427	6	6
plus de 500 000 \$	16	5,5%	13	4,8%	1,149854	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>		<b>110</b>	<b>110</b>
Moyenne par répondant						0,407	0,406
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						147	147 Org.

Marge d'erreur de 3,00 %, 19 fois sur 20

Tableau 7

Extrapolation du nombre de membres individuels

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Nbre membres"	Coéfficient de redressement	Réponses "Nbre membres"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 105				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	76	72,4%	0,960891	11 089	10 655
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	9	8,6%	0,888120	930	826
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	13	12,4%	0,838435	11 276	9 454
Plus de 250 000 \$	36	12,5%	7	6,7%	1,868512	8 035	15 013
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>		<b>31 330</b>	<b>35 949</b>
Moyenne par répondant						298,4	342,4
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 147)						43 862	50 329 Mem.

Marge d'erreur de 5,13 %, 19 fois sur 20

Tableau 8

Extrapolation du nombre d'organisations ayant recours à du bénévolat

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Bénévoles"	Coéfficient de redressement	Réponses "Oui, bénévoles"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 107				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	71	66,4%	1,048150	56	59
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	9	8,4%	0,905037	7	6
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	14	13,1%	0,793376	9	7
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	7	6,5%	1,057835	3	3
plus de 500 000 \$	16	5,5%	6	5,6%	0,987313	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>		<b>77</b>	<b>77</b>
Moyenne par répondant						0,720	0,723
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 361)						260	261 Org.

Marge d'erreur de 7,96 %, 19 fois sur 20

Tableau 9

Extrapolation du nombre de bénévoles

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Nbre bénévoles"	Coéfficient de redressement	Réponses "Nbre bénévoles"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 57				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	38	66,7%	1,043253	516	538
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	7	12,3%	0,619871	272	169
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	8	14,0%	0,739619	136	101
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	3	5,3%	1,314879	85	112
plus de 500 000 \$	16	5,5%	1	1,8%	3,155709	140	442
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>		<b>1 149</b>	<b>1 361</b>
Moyenne par répondant						20,2	23,9
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 261)						5 261	6 232 Bén.

Marge d'erreur de 11,50 %, 19 fois sur 20

Tableau 10

Extrapolation du nombre d'heures de bénévolat

	Nbr	Ensemble des répondants	Nbr	Répondants "Hre bénévoles"	Coéfcient de redressement	Réponses "Hre bénévoles"	Réponses redressées
Échantillon	n = 289		n = 53				
Moins de 49 999 \$	201	69,6%	36	67,9%	1,023933	24 260	24 841
de 50 000 \$ et 99 999 \$	22	7,6%	5	9,4%	0,806920	1 950	1 573
de 100 000 \$ et 249 999 \$	30	10,4%	8	15,1%	0,687716	3 245	2 232
de 250 000 \$ et 499 999 \$	20	6,9%	3	5,7%	1,222607	750	917
plus de 500 000 \$	16	5,5%	1	1,9%	2,934256	550	1 614
<b>TOTAL</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>		<b>30 755</b>	<b>31 177</b>
Moyenne par répondant						580,3	588,2
Extrapolation à l'ensemble de la population (N = 261)						151 454	153 530 Hres

Marge d'erreur de 12,04 %, 19 fois sur 20