



BULLETIN

Canadian Conference of the Arts ~ Conférence canadienne des arts

LA PASSION ET L'ENGAGEMENT : DEUX INGRÉDIENTS CLÉS POUR TRAVAILLER DANS LE SECTEUR DU BÉNÉVOLAT

Ottawa, le 15 janvier 2004 – Les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) viennent de publier un rapport marquant sur les questions touchant les ressources humaines dans le secteur à but non-lucratif. Intitulée *Passion and Commitment Under Stress: Human Resource Issues in Canada's Non-profit Sector*, l'étude explore les questions principales qui se posent dans le secteur du bénévolat.

Bon nombre des questions ont des parallèles dans le secteur culturel, comme l'ont révélé plusieurs études récentes, y compris le projet *Gestion créative* de la CCA et deux études réalisées à la demande du Conseil des ressources humaines du secteur culturel, soit *Le reflet de notre avenir – une étude des questions sur les ressources humaines dans le secteur culturel au Canada* (Mercadex) et *l'Enquête nationale sur la rémunération de la direction et de l'administration des organisations des arts à but non-lucratif* (Deloitte et Touche).

Dans l'ensemble, les conclusions de l'étude des RCRPP rejoignent celles des études effectuées sur le secteur culturel. On peut les résumer en disant que les gestionnaires sont surmenés, épuisés, insuffisamment rémunérés et, bien souvent, sous-estimés; le maintien en poste des gestionnaires et leur remplacement posent un défi constant. Comme l'a affirmé un participant au projet *Gestion créative* durant une discussion sur les raisons qui poussent les gestionnaires à quitter le secteur culturel : « *C'est une passion qui les attire vers leur emploi et c'est un manque de passion qui les pousse à partir.* »

Voici quelques-uns des points saillants du rapport des RCRPP :

⇒ **Le secteur à but non-lucratif emploie un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes;** on répond donc ordinairement aux besoins propres aux travailleuses au moyen d'initiatives comme des horaires variables. [Ni le projet *Gestion créative* ni l'enquête sur la rémunération n'ont précisé le ratio hommes/femmes dans le secteur culturel. Toutefois, plusieurs participants à la conférence Chalmers de 2002 ont attribué à la prépondérance des femmes dans des fonctions administratives le fait que ce travail soit sous-estimé; en effet, même de nos jours, les femmes tendent à gagner moins que les hommes dans des emplois comparables.]

⇒ Il y a **plus de travail temporaire (ce qui signifie une sécurité d'emploi moindre), plus de problèmes en matière de formation et moins de possibilités d'avancement** que dans d'autres secteurs. [Le reflet de notre avenir révèle que le secteur culturel « *n'a pas encore acquis une culture des RH* », toutefois, les rapports et études approfondis qu'ont publiés récemment la CCA et le CRHSC proposent au secteur une série de recommandations sensées axées sur le développement des RH.]



Bulletin de la CCA — suite

travailler dans ce secteur, même s'il faut pour cela renoncer aux récompenses ordinaires. En vieillissant, nous prenons conscience du fait que nos compétences ne sont pas valorisées comme elles le seraient ailleurs... certaines personnes reviennent donc à la raison et quittent le secteur.]

⇒ **À cause du régime du financement de projet, il est difficile pour les organismes à but non-lucratif d'investir dans le renforcement des capacités et de faire de la planification à long terme.** La nature même de ce régime, avec ses bailleurs de fonds multiples, entraîne un dédoublement des formalités administratives et impose des obligations de produire des rapports onéreux. [Dans ses mémoires prébudgétaires, la CCA a fréquemment prôné, au nom du secteur, un retour au financement de base pour favoriser la stabilité et la planification à long terme dans les organismes culturels. Avec les nouveaux programmes mis en place dans le cadre d'Un avenir en art, le ministère du Patrimoine canadien a reconnu que les organismes culturels avaient besoin d'un renforcement des capacités et de stabilisation.]

On trouvera le rapport intégral (en anglais) des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques à www.cprn.org.

Les autres rapports susmentionnés sont disponibles aux adresses suivantes :

www.ccarts.ca (*Gestion créative dans les arts et le patrimoine : Rétention et renouvellement de la gestion professionnelle pour le XXIe siècle – Plan d'action proposé pour la création de conditions favorables*)

www.culturalhrc.ca (*Le reflet de notre avenir – une étude des questions sur les ressources humaines dans le secteur culturel au Canada; Enquête nationale sur la rémunération de la direction et de l'administration des organisations des arts à but non-lucratif*)

La CCA continue à intervenir activement auprès du secteur bénévole, par le truchement de la participation de sa directrice générale aux diverses versions du groupe qui le représente, comprenant la Table ronde du secteur bénévole, l'Initiative du secteur bénévole et l'actuel Forum du secteur bénévole et communautaire. L'association avec le secteur à but non-lucratif en général s'est révélée salutaire pour le secteur culturel. La CCA poursuit son travail dans le cadre du projet *Gestion créative* (présentement entre les mains de la consultante Sibyl Frei), en partenariat avec Patrimoine canadien, le CRHSC et le Conseil des Arts du Canada.