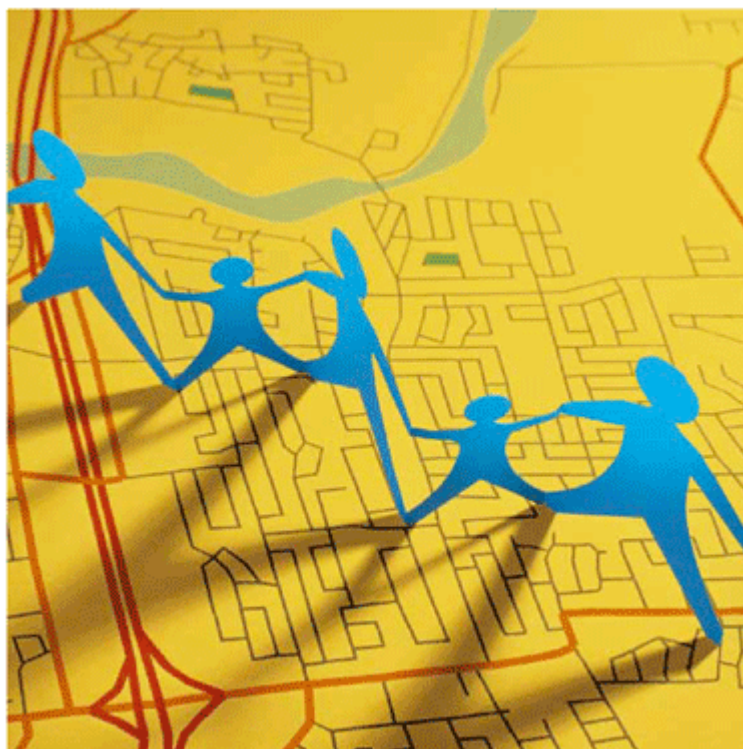


**La rémunération dans le secteur théâtral  
au Québec**

**Une étude des contrats entre les membres de  
l'Union des artistes et trois associations de  
producteurs de théâtre entre 2004 et 2006**

Saïd ABOUBACAR et Guy BELLAVANCE

URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ





**La rémunération dans le secteur théâtral  
au Québec**

**Une étude des contrats entre les membres de  
l'Union des artistes et trois associations de  
producteurs de théâtre entre 2004 et 2006**

Saïd ABOUBACAR et Guy BELLAVANCE

Rapport d'étude produit  
pour le Conseil québécois du théâtre

Institut national de la recherche scientifique  
Urbanisation Culture Société  
Montréal

mai 2008

Responsabilité scientifique : Guy Bellavance  
[guy.bellavance@ucs.inrs.ca](mailto:guy.bellavance@ucs.inrs.ca)  
Institut national de la recherche scientifique  
Urbanisation Culture Société

Diffusion :  
Institut national de la recherche scientifique  
Urbanisation Culture Société  
385, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone : (514) 499-4000  
Télécopieur : (514) 499-4065

[www.ucs.inrs.ca](http://www.ucs.inrs.ca)

Projet de recherche financé par  
Le Conseil québécois du théâtre (CQT)

ISBN 978-2-89575-148-9  
Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2008  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada  
© Tous droits réservés 2008

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	3
Plan du rapport .....	5
NOTE MÉTHODOLOGIQUE .....	6
CHAPITRE 1. LA RÉMUNÉRATION ET LA DURÉE DES CONTRATS.....	9
1.1 La rémunération annuelle.....	9
1.2 La durée des contrats.....	11
1.3 La rémunération par journée de travail contractualisée .....	14
CHAPITRE 2. L'EXPÉRIENCE, L'ÂGE, LE SEXE ET LEURS IMPACTS .....	17
2.1 L'expérience professionnelle.....	17
2.2 L'impact de l'expérience, de l'âge et du sexe.....	18
2.2.1 L'impact de l'expérience professionnelle en 2006.....	19
2.2.2 L'impact de l'âge en 2006 .....	20
2.2.3 L'impact du sexe en 2006 .....	21
CONCLUSION.....	23

---

## Liste des tableaux

1. Moyenne, médiane, minimum et maximum de la rémunération annuelle par association (en dollars canadiens).....	10
2. Quartiles du cachet moyen annuel individuel par association (en dollars canadiens).....	10
3. Moyenne, médiane, minimum et maximum de la durée des contrats par individu, association et année (en jours).....	13
4. Moyenne et médiane du nombre de jours de travail contractualisés par année et par groupe d'âge.....	14
5. Moyenne de la rémunération par journée de travail contractualisé, par association et par année (en dollar canadien).....	14
6. Distribution des contrats selon l'association et l'expérience professionnelle en 2006 (%).....	17
7. Rémunération annuelle, durée des contrats et rémunération par jour de travail contractualisé selon l'expérience professionnelle en 2006.....	19
8. Rémunération et durée des contrats selon l'âge en 2006.....	21
9. Rémunération et durée des contrats selon le sexe en 2006.....	22
10. Quartiles du cachet annuel par individu et par sexe (en dollars canadien).....	22

## Liste des figures

1. Distribution des individus selon la rémunération annuelle totale.....	11
2. Distribution des contrats selon leur durée.....	12
3. Distribution des individus selon la rémunération par journée de travail contractualisée.....	15
4. Distribution des individus selon l'expérience professionnelle en 2006.....	18

# INTRODUCTION

Le rapport qui suit résulte d'une requête du Conseil québécois du théâtre (CQT) adressée aux chercheurs de l'INRS dans le cadre de la préparation des Seconds États généraux du théâtre professionnel québécois tenus à Montréal du 17 au 20 octobre 2007. Dans la perspective de ces rencontres, le CQT, qui fédère l'ensemble des associations professionnelles représentatives du secteur théâtral, souhaitait obtenir une vue plus précise de la rémunération tirée d'activité théâtrale au Québec. L'étude présentée visait donc à clarifier l'état de la situation à ce chapitre.

Compte tenu des données disponibles, il a été convenu d'emblée de se pencher essentiellement sur la rémunération des artistes professionnels membres de l'Union des artistes (UDA) réalisée dans le cadre de contrats formels avec des producteurs de théâtre membres de trois associations professionnelles de producteurs. Ces « artistes UDA » — comme nous les nommeront au cours de cette étude — sont principalement des interprètes ou des acteurs mais aussi, plus rarement, metteurs en scènes. Les données disponibles ne permettent malheureusement pas de distinguer ces différentes fonctions.

L'étude propose donc un portrait de la rémunération de ces « artistes UDA » au cours des trois dernières saisons (2003-2004, 2004-2005, 2005-2006). Il convient de retenir tout au long de la lecture que les gains dont il est question sont tirés 1) d'**activités exclusivement théâtrales**, et 2) réalisées au sein de **trois des associations de producteurs de théâtre**. L'étude inclut, à cet égard, l'ensemble des activités théâtrales rémunérées réalisées au sein de ces trois associations, à l'exclusion des avantages sociaux : ceci implique non seulement les prestations théâtrales régulières sur scène, mais aussi les temps de répétitions, le travail de mise en scène et certaines autres activités connexes rémunérées dans le cadre des ententes entre l'UDA et les associations<sup>1</sup>.

Ces deux critères limitent, par ailleurs, les conclusions à tirer des résultats. Il vaut donc la peine, en introduction, de rappeler ces limites.

D'une part, l'objectif étant d'estimer les revenus proprement théâtraux de l'« artiste UDA », l'étude ne prend pas en compte les autres sources de rémunérations qui contribuent à son revenu global : ne sont pas inclus, notamment, les gains tirés de la radiotélévision, du cinéma, de la publicité, du doublage de films, de l'enseignement, de la gestion d'organismes

---

<sup>1</sup> Seule ACT identifie, dans sa base de données, les différents types d'activités (prestation sur scène, lecture, laboratoire, répétition, commande, intervention, partage recettes, festival et enregistrement). Aucune des bases de données ne permet toutefois de distinguer clairement les interprètes et acteurs des metteurs en scènes.

culturels ou d'autres emplois liés de près ou de loin aux professions de comédien ou d'acteur, et de metteur en scène.

D'autre part, les données traitées dans ce rapport ne portent que sur la population des artistes UDA ayant été employée par un producteur membre de l'Association des compagnies de théâtre (ACT), de Théâtres associés incorporé (TAI) et/ou de Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ). L'absence d'un autre employeur important du secteur — l'Association des producteurs de théâtre privé (AFTP), qui réunit l'ensemble des producteurs de théâtre d'été, de comédies musicales et certains producteurs de théâtre de commande — limite ainsi la portée du portrait. Il conduit, notamment, à restreindre nos conclusions au secteur professionnel à but non lucratif, qui peut bénéficier de subventions gouvernementales aussi bien fédérales, provinciales, régionales que municipales. Dans la mesure où des artistes UDA faisant partie de notre étude auraient été employés au cours de la même période par des producteurs membres de l'AFTP, leur niveau de rémunération réel apparaîtrait sans doute supérieur à celui que traduisent nos données, mais à une hauteur qu'il reste impossible à prédire faute de l'information nécessaire.

Ajoutons que l'étude, centrée sur les artistes UDA, n'aborde pas non plus le cas d'autres professionnels participant directement à la production théâtrale, notamment ceux représentés par l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD) ou par l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ). Cette dernière association réunit, notamment, les concepteurs d'éclairages, de costumes, de décor et de son, les régisseurs, les directeurs de production et assistants à la mise en scène, les maquilleurs et les accessoiristes.

L'objectif principal de cette étude est d'établir, pour la population à l'étude, 1) la rémunération annuelle cumulée compte tenu des contrats obtenus, 2) la durée des contrats cumulés annuellement en termes de jours sous contrats ou « contractualisés » (les données disponibles ne permettant pas de préciser en termes d'heures de travail) et 3) la valeur des rémunérations à la journée compte tenu du « nombre de jours de travail contractualisés ». Cette dernière variable est importante compte tenu de la durée inégale des périodes où l'artiste est sous contrat. Dans ce rapport, le terme « rémunération par journée de travail contractualisée » est ainsi utilisé pour désigner la rémunération versée à un artiste UDA pour la réalisation des activités mentionnées (interprétation ou mise en scène, prestation sur scène ou répétition, etc.). La journée de travail contractualisée correspond de la sorte à toute journée durant laquelle l'artiste a réalisé une ou plusieurs activités rémunérées conformément à un ou des contrats signés. La durée exacte de cette journée peut donc varier selon la nature du contrat et selon le nombre d'activités à réaliser. Il ne s'agit pas d'une journée de travail typique à durée fixe (par exemple 8 heures) mais plutôt d'un outil de



mesure, à durée variable, permettant des comparaisons entre artistes. Certains bénéficiant de journées de travail plus longues pourront, par exemple, réaliser des gains plus élevés.

Enfin, l'objectif second de cette étude est de tester l'effet sur le niveau de rémunération des trois facteurs suivants : l'expérience professionnelle, l'âge et le sexe.

### **Plan du rapport**

Le rapport débute par une présentation de la méthodologie d'enquête. Le premier chapitre présente les principaux résultats des analyses portant sur la rémunération. On y aborde successivement la rémunération annuelle, la durée des contrats et la rémunération par journée de travail contractualisée. Le second chapitre présente les principaux résultats à tirer des analyses de l'impact sur la rémunération (annuelle et par jour de travail contractualisé) et la durée des contrats, des trois facteurs étudiés : expérience professionnelle, âge et sexe. Une conclusion ouvre certaines pistes de recherches ultérieures possibles.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cette étude utilise les données administratives recueillies par trois des quatre associations québécoises de producteurs de théâtre (ACT, TAI et TUEJ) au cours des trois dernières saisons théâtrales (2003-2004, 2004-2005, 2005-2006). La première démarche a consisté à comparer ces bases de données en vue de trier les informations communes susceptibles d'aider à mieux comprendre, pour ces trois saisons d'activité théâtrale, d'une part, les caractéristiques sociodémographiques des artistes UDA impliqués dans des activités théâtrales professionnelles, et, d'autre part, l'évolution de certaines des conditions d'exercice de ce métier.

Les trois associations de producteurs nous ont ainsi fourni au départ un ensemble de données systématiques et comparables, pour chacune des trois saisons : le numéro d'enregistrement UDA des individus sous contrat avec un producteur membre, les dates de début et de fin de chacun des contrats passés avec l'individu ainsi que le montant qui lui a été versé, et enfin le nombre de contrats différents pour chaque individu. Soulignons qu'ACT et TAI ont pu nous fournir le jour de début et de fin de contrat, ce qui n'est pas le cas pour TUEJ, qui n'enregistre que le mois. Les données demeurent donc sensiblement plus imprécises pour cette dernière association<sup>2</sup>.

Au cours de ces trois saisons, un total de 4 911 contrats a été signé par les producteurs avec des artistes UDA : 2 640 chez ACT, 1 105 chez TAI et 1 166 chez TUEJ. Malheureusement, il n'a pas été possible de déterminer le nombre exact d'individus sous contrats par association : en effet, l'identification UDA (permettant le recoupement des individus) manque pour près de 7 % des contrats (soit 338 contrats). De ces 338 contrats « anonymes », 240 ont été signés avec ACT, 65 avec TUEJ et 33 avec TAI.

L'identification UDA a permis par ailleurs de recueillir, avec la collaboration de l'UDA, un ensemble d'informations de nature sociodémographique sur les individus impliqués : le sexe, l'âge (date de naissance) ainsi que les dates de leur première transaction avec l'UDA et de leur titularisation en tant que membre à part entière. Ces informations ont permis de faire des analyses complémentaires de la rémunération en fonction du sexe, de l'âge et de l'expérience professionnelle. Précisons que le calcul du nombre d'années d'expérience professionnelle a été établi non pas sur la base de la date de la première transaction avec

---

<sup>2</sup> Comme les jours de début et de fin de contrat manquent pour TUEJ, nous avons appliqué une technique couramment utilisée en démographie qui consiste à assumer que les événements ont lieu en général au milieu de la période étudiée. On considère donc qu'en moyenne, les contrats commencent et arrivent à terme au milieu du mois. Par exemple, si le contrat débute en janvier et finit en février, le 15 janvier est considéré comme jour de début et le 15 février comme jour de fin du contrat. Cette technique permet d'avoir une estimation proche de la réalité.

---

l'UDA (ce dernier contenant de trop nombreuses erreurs impossibles à corriger), mais sur celui de la titularisation en tant que membre à part entière de l'UDA.

L'analyse est réalisée à l'aide du logiciel STATA. Nous avons d'abord fusionné les quatre sources de données (celles des trois associations et celles de l'UDA). Comme plusieurs artistes exercent leur métier avec plus d'une association, nous avons ensuite reconstruit les informations sur les contrats en fonction de chaque individu impliqué. Cet exercice a conduit à créer deux nouvelles variables : 1) la rémunération annuelle totale de l'individu, et 2) la rémunération par journée de travail contractualisée. La première variable (la rémunération annuelle totale) a été calculée en additionnant les gains tirés par l'individu de ses différents contrats passés avec chacune des trois associations. La seconde variable (rémunération par journée de travail contractualisée) a, quant à elle, été obtenue en divisant la rémunération annuelle totale par le nombre annuel total de jours sous contrats (indépendamment de la durée de cette journée de travail) avec l'une ou l'autre de ces trois associations.

L'analyse de la rémunération présentée ici exclut les avantages sociaux à la charge des producteurs-employeurs. De plus, en vue de corriger les distorsions dues aux « extrêmes » nous avons éliminé de la base de données un certain nombre d'individus dont les revenus annuels équivalaient à zéro (soit moins d'un dixième de la population) ou étaient supérieurs à 45 000 \$ (dont le nombre varie entre deux et six individus selon l'année).

Compte tenu du caractère imparfait des données utilisées, les résultats présentés dans ce rapport demeurent des approximations de la réalité. Ces résultats doivent donc être interprétés de manière indicative.



## CHAPITRE 1. LA RÉMUNÉRATION ET LA DURÉE DES CONTRATS

Nous considérons dans ce chapitre la rémunération et la durée des contrats à partir de deux perspectives différentes : d'abord, du point de vue de l'association de producteur, ensuite, à partir de celui de l'artiste UDA. Rémunération et durée du point de vue de l'association de producteur concernent les rémunérations et les périodes accordées annuellement par chaque association à un même artiste UDA ; ceci ne correspond donc pas à l'ensemble des gains et des périodes de travail cumulés par un même individu à partir des trois associations. La rémunération et la durée du point de vue de l'artiste UDA englobent au contraire le total des gains et périodes cumulés annuellement par un même individu sous contrat, peu importe l'association concernée.

### 1.1 La rémunération annuelle

La rémunération annuelle inclut l'ensemble des gains cumulés annuellement par un même individu. Le tableau 1 résume la progression de la rémunération annuelle des individus sous contrats par association durant les trois saisons (soit, le point de vue de l'association). Il permet de constater que :

- Dans l'ensemble, il y a eu baisse de la rémunération annuelle versée par les associations. En effet, la moyenne des trois associations est passée de 6 065 \$ en 2004 à 5 224 \$ en 2005 et à 5 044 \$ en 2006.
- Pour chaque association, la rémunération médiane est plus basse que la rémunération moyenne. Ceci indique que le nombre d'individus dont la rémunération est inférieure à la moyenne est plus élevé que celui des individus rémunérés au-delà de la moyenne : un certain nombre d'individus qui retirent des revenus plus élevés fait donc s'élever la moyenne.
- La rémunération annuelle moyenne versée au cours des trois dernières années s'élève à 9 912 \$ pour TAI, à 4 003 \$ pour TUEJ et à 2 684 \$ pour ACT.
- Par ailleurs, le tableau 2 indique que 80 % des artistes rémunérés annuellement gagnent moins de 14 575 \$ chez TAI, moins de 6 165 \$ chez TUEJ et moins de 4 620 \$ chez ACT.

**Tableau 1**  
**Moyenne, médiane, minimum et maximum de la rémunération annuelle par association**  
**(en dollars canadiens)**

Associations		2004	2005	2006	Les trois saisons
ACT	Moy.	2 675	2 519	2 823	2 684
	Méd.	1 664	1 934	1 875	1 904
	Min.	130	130	100	100
	Max.	32 872	13 890	18 465	32 872
TAI	Moy.	10 119	9 681	9 908	9 912
	Méd.	9 430	7 430	7 950	8 216
	Min.	190	190	250	190
	Max.	38 367	43 548	39 211	43 548
TUEJ	Moy.	4 398	3 885	3 775	4 003
	Méd.	3 700	2 520	3 003	3 060
	Min.	72	125	99	72
	Max.	30 585	23 460	20 617	30 585
Les trois associations	Moy.	6 065	5 224	5 044	5 422
	Méd.	4 128	3 500	3 114	3 600
	Min.	72	125	99	72
	Max.	38 367	43 548	39 211	43 548

**Tableau 2**  
**Quartiles du cachet moyen annuel individuel par association**  
**(en dollars canadiens)**

Associations	20 %	40 %	60 %	80 %
ACT	484	1 375	2 625	4 620
TAI	4 600	6 923	10 059	14 575
TUEJ	900	2 160	3 900	6 165
Les trois associations	950	2 625	4 800	8 820

La figure 1 illustre quant à elle la distribution proportionnelle des individus ayant signé un contrat TAI/ACT/TUEJ en fonction de leur rémunération annuelle totale (soit, du point de vue de l'individu). **Une barre correspond à une tranche de 1 000 \$.** On constate ainsi que :

- La proportion d'individus sous contrats avec ces trois associations décroît au fur et à mesure que la rémunération augmente.
- Les personnes ayant reçu une rémunération annuelle de moins de 1 000 \$ forment la proportion la plus élevée (plus de 17 %). Ceci s'explique en bonne partie par le fait

que bon nombre des contrats ne concernent pas les productions théâtrales conventionnelles (avec temps de répétition et de prestation sur scène) mais des activités de beaucoup plus courtes durées et souvent ponctuelles, telles les lectures publiques, les laboratoires ou ateliers, des interventions théâtrales sur commande, des reprises promotionnelles.

- À partir de 2 000 \$, la proportion chute brusquement à environ 10 % et, au-delà de ce seuil, la baisse est graduelle.
- De très faibles proportions d'individus gagnent 30 000 \$ et plus par an.

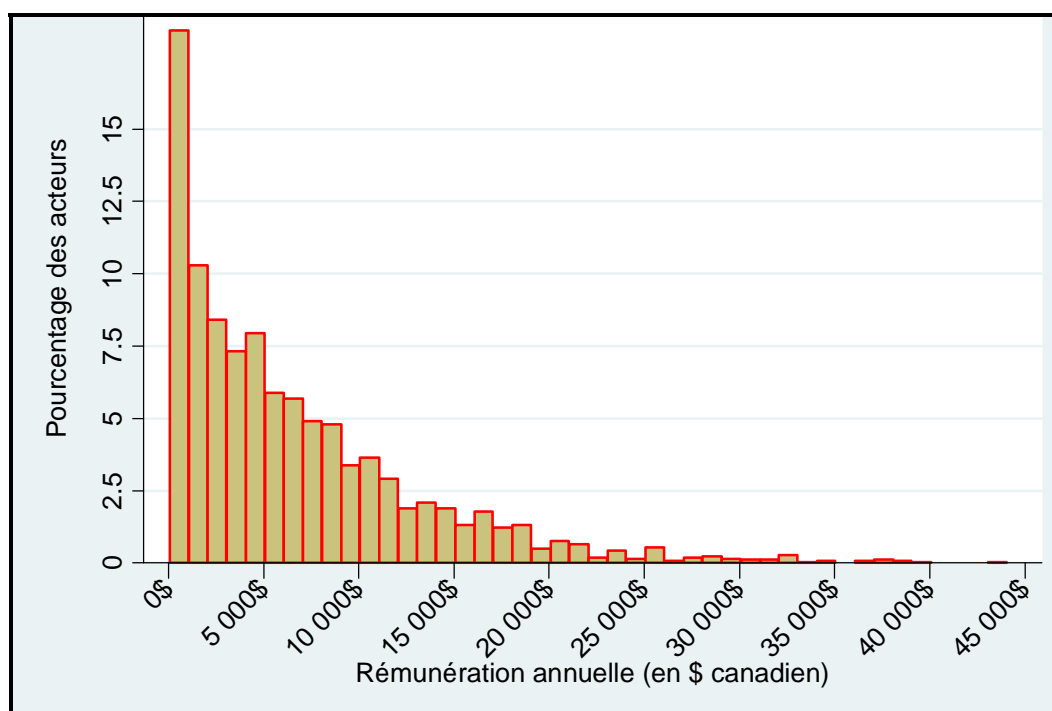
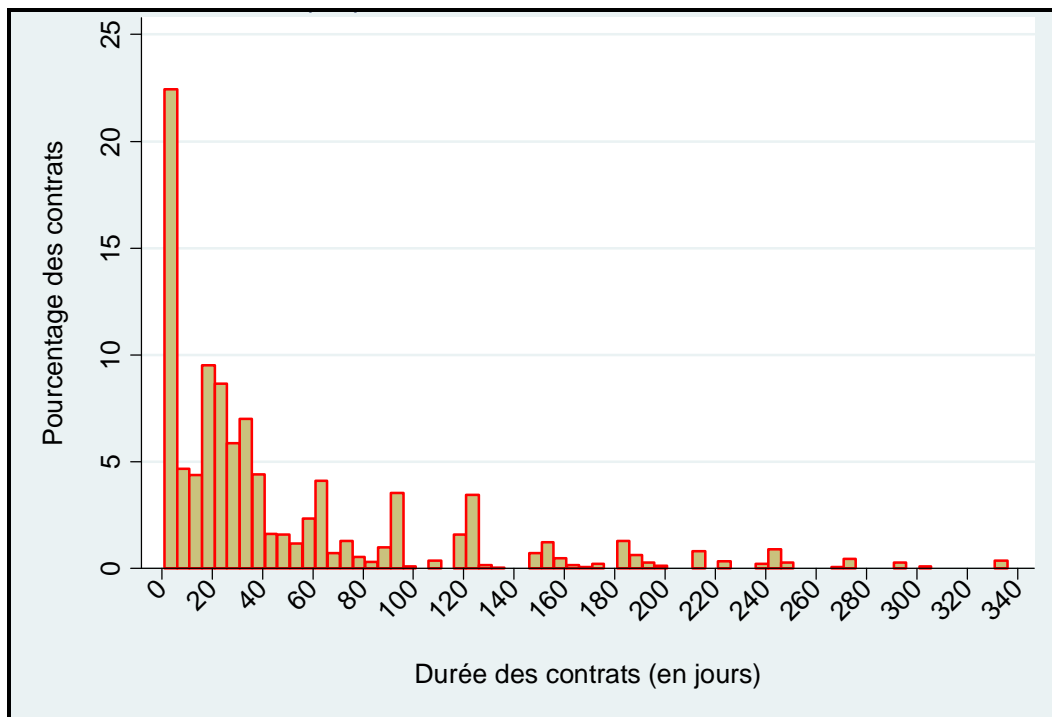


Figure 1. Distribution des individus selon la rémunération annuelle totale

## 1.2 La durée des contrats

La durée d'un contrat est définie comme étant le nombre de jours entre la date de début du contrat et la date de fin du contrat. Il ne s'agit donc pas d'une durée horaire. Les contrats commençant et se terminant le même jour ont été comptabilisés comme ayant une durée d'une journée. La figure 2 représente la distribution proportionnelle de l'ensemble des contrats signés par individu (peu importe l'association) au cours des trois saisons en fonction de leur durée. **Une barre représente cinq jours.** Ce graphique démontre que :

- De façon générale, la proportion des contrats diminue quand leur durée augmente : moins d'individus jouissent donc de contrats de longue durée.
- La plus forte proportion des contrats signés durant les trois saisons, soit plus de 22 %, étaient d'une durée de cinq jours ou moins. Encore une fois, ceci est sans doute principalement le fait d'un nombre important d'activités théâtrales non conventionnelles (lectures publiques, laboratoires, etc.).
- Les catégories de contrats entre 5 et 35 jours (5-9 jours, 10-14 jours, 15-19 jours, 20-24 jours, 25-29 jours et 30-34 jours) varient entre 5 % et 10 % de l'ensemble des contrats.
- Au-delà de 35 jours, la proportion des contrats par catégories tombe sous la barre du 5 % et reste dans la plupart des cas en dessous de 3 %.



**Figure 2. Distribution des contrats selon leur durée**

Le tableau 3 présente, quant à lui, la moyenne et la médiane, ainsi que le minimum et le maximum, de la durée des contrats selon l'association par saison (point de vue de l'association). Ce tableau révèle que :

- La durée moyenne des contrats signés par les artistes des trois associations au cours des trois saisons est de 48 jours.



- Elle est beaucoup plus élevée chez TAI (64 jours) et chez TUEJ (62 jours) qu'à l'ACT (25 jours).
- Pour les trois associations, la médiane est inférieure à la moyenne. Ceci indique des écarts importants entre individus au sein de chacune des associations en termes de durée : un certain nombre d'individus qui ont des contrats de plus longue durée fait s'élever la moyenne.
- Les durées moyennes et médianes des contrats ont peu évolué entre 2004 et 2006 sauf chez TAI où, entre 2005 et 2006, la durée moyenne passe de 49 à 93 jours, et la durée médiane, de 41 à 73 jours.

**Tableau 3**  
Moyenne, médiane, minimum et maximum de la durée des contrats par individu, association et année (en jours)

Associations		2004	2005	2006	Les trois années ensemble
ACT	Moy.	28	21	26	25
	Méd.	17	17	18	18
	Min.	1	1	1	1
	Max.	244	197	163	244
TAI	Moy.	53	49	93	64
	Méd.	41	41	73	45
	Min.	1	1	1	1
	Max.	247	189	334	334
TUEJ	Moy.	69	60	58	62
	Méd.	60	31	53	51
	Min.	1	1	1	1
	Max.	275	304	242	304
Les trois associations ensemble	Moy.	49	41	52	48
	Méd.	31	25	30	29
	Min.	1	1	1	1
	Max.	275	304	334	334

- Toutefois, en adoptant le point de vue des individus (plutôt que des associations), entre 2004 et 2006 les nombres moyen et médian de journées de travail contractualisées auraient eu plutôt tendance à diminuer. C'est du moins ce qu'indique le tableau 4.

**Tableau 4**  
**Moyenne et médiane du nombre de jours de travail contractualisés**  
**par année et par groupe d'âge**

Groupe d'âge	2004		2005		2006	
	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.	Moy.	Méd.
Moins de 30 ans	40	37	30	28	35	29
30-39 ans	40	40	31	24	34	29
40-49 ans	34	34	36	28	29	25
Plus de 50 ans	38	35	30	23	25	21
Tout âge confondu	39	37	31	25	33	27

### 1.3 La rémunération par journée de travail contractualisée

La rémunération par journée de travail contractualisée, du point de vue de l'individu, est obtenue en divisant la rémunération annuelle totale versée par les trois producteurs à un même individu, par le nombre total de jours de travail impliquant des activités rémunérées pour cet individu. Au niveau des comparaisons entre associations (ACT, TAI et TUEJ), la valeur de cette rémunération est obtenue en divisant le montant de la rémunération annuelle versée par l'association par le nombre de jours de travail impliquant des activités rémunérées données par un même individu pour cette association.

Le tableau 5 montre l'évolution de la rémunération moyenne par journée de travail contractualisée selon l'association. Il démontre que la valeur moyenne des rémunérations versées par journée de travail varie d'une association à l'autre.

**Tableau 5**  
**Moyenne de la rémunération par journée de travail contractualisé,**  
**par association et par année (en dollar canadien)**

Associations	2004	2005	2006
ACT	154	181	235
TAI	263	270	295
TUEJ	157	168	162
Les trois associations	203	212	233

La dynamique d'évolution de ces rémunérations est également différente selon l'association. En particulier, le tableau montre que :

- TAI offre le meilleur taux moyen de rémunération. Celui-ci s'élève d'une année à l'autre, passant progressivement de 263 \$ à 295 \$.

- Le taux moyen de l'ACT est le plus bas au début de la période (154 \$) mais connaît lui aussi une hausse progressive et significative, pour s'établir à 235 \$ en fin de période.
- Le taux moyen de TUEJ apparaît en revanche relativement stagnant, connaissant même un léger recul de 168 \$ à 162 \$ entre 2005 et 2006. Il est possible que le boycottage des activités théâtrales en milieu scolaire se reflète à travers ce constat.

La figure 3 montre la distribution proportionnelle des artistes UDA selon leur rémunération par journée de travail contractualisée pour l'ensemble de la période étudiée compte tenu du total des gains réalisés au sein des trois associations. **Chaque barre correspond à 10 \$.** Le minimum par journée de travail, établi à 20 \$, représente une situation exceptionnelle, les gains se situant rarement à moins de 80 \$. La proportion d'individus s'élève à partir de ce seuil de 80 \$ pour culminer à 160 \$, diminuant plus progressivement à partir de là, et ce, jusqu'à 500 \$, avant de s'étaler jusqu'au seuil maximum établi à 760 \$.

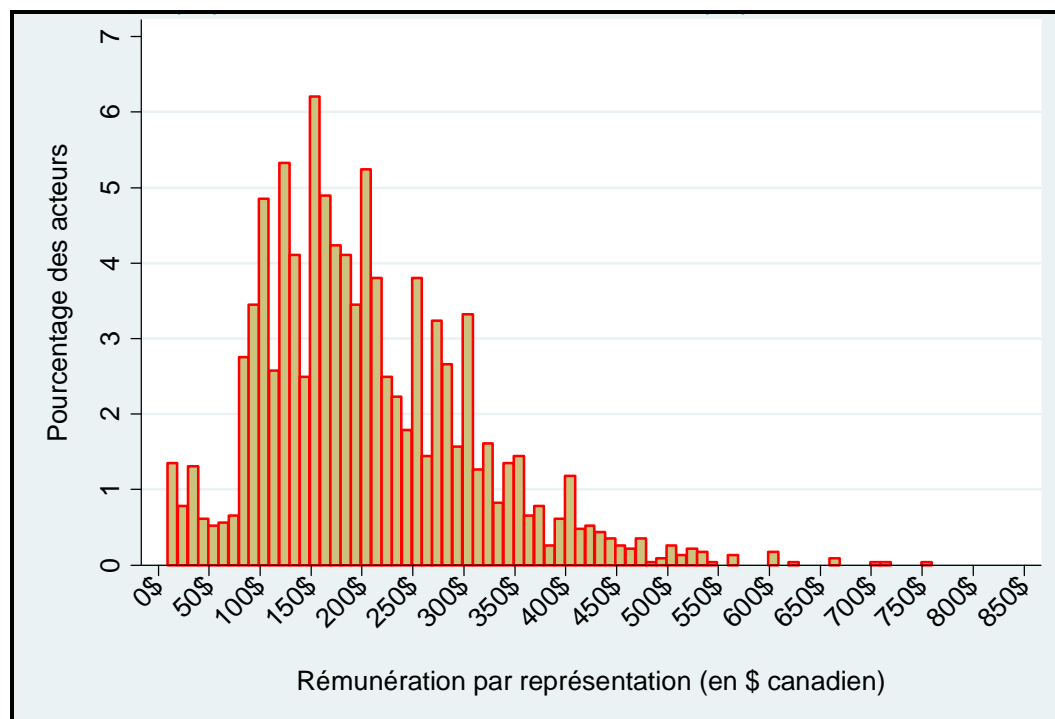


Figure 3. Distribution des individus selon la rémunération par journée de travail contractualisée



## CHAPITRE 2. L'EXPÉRIENCE, L'ÂGE, LE SEXE ET LEURS IMPACTS

### 2.1 L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est calculée sur la base de l'année la plus récente (2006) et à partir de la date à laquelle l'artiste est devenu membre à part entière de l'UDA. Cette procédure engendre une sous-estimation de la durée réelle de l'expérience, plusieurs artistes ayant en effet commencé à exercer bien avant leur adhésion officielle à l'UDA. Toutefois, cette méthode reste la meilleure alternative pour établir cet indicateur.

Le tableau 6 illustre la répartition des contrats en fonction de l'expérience professionnelle des individus par association.

**Tableau 6**  
**Distribution des contrats selon l'association et l'expérience professionnelle en 2006 (%)**

<b>Expérience professionnelle</b>	<b>ACT</b>	<b>TAI</b>	<b>TUEJ</b>	<b>Les trois associations</b>
Moins de 5 ans	45	30	50	43
5-9 ans	26	29	24	26
10-24 ans	26	33	25	27
25 ans et plus	2	8	1	3
Total	100	100	100	100

Ce tableau démontre que :

- La distribution des contrats selon l'expérience professionnelle ne diffère pas beaucoup entre ACT et TUEJ. Chez ces derniers, les contrats signés avec les personnes de moins de 5 ans d'expérience forment la plus grande proportion (45 % chez ACT et 50 % chez TUEJ). On constate aussi que les artistes de 5 à 9 ans d'expérience et de 10 à 24 ans d'expérience signent chacun à peu près le quart des contrats. Les doyens (ceux ayant une expérience de 25 ans et plus) ne signent que 2 % des contrats chez ACT et 1 % chez TUEJ.
- La différence est assez nette avec TAI. En effet, chez cette dernière association, les artistes détenant de 10 à 24 ans d'expérience se partagent une plus grande partie des contrats (33 %). De plus, il y a très peu de différence entre les 5-9 ans (qui signent 29 % des contrats) et les moins de 5 ans (qui en signent 30 %). Les contrats passés avec les doyens forment là aussi la proportion la plus faible (8 %) mais à un niveau nettement plus élevé que chez ACT et TUEJ.

La figure 4 présente, pour sa part, la distribution des artistes sous contrat avec ces trois associations selon l'expérience professionnelle en 2006. **Chaque barre représente un an d'expérience.** Ce graphique permet de constater que, de façon générale, la proportion des artistes sous contrat diminue quand l'expérience professionnelle augmente. En outre, les artistes de plus de 35 ans d'expériences représentent l'exception.

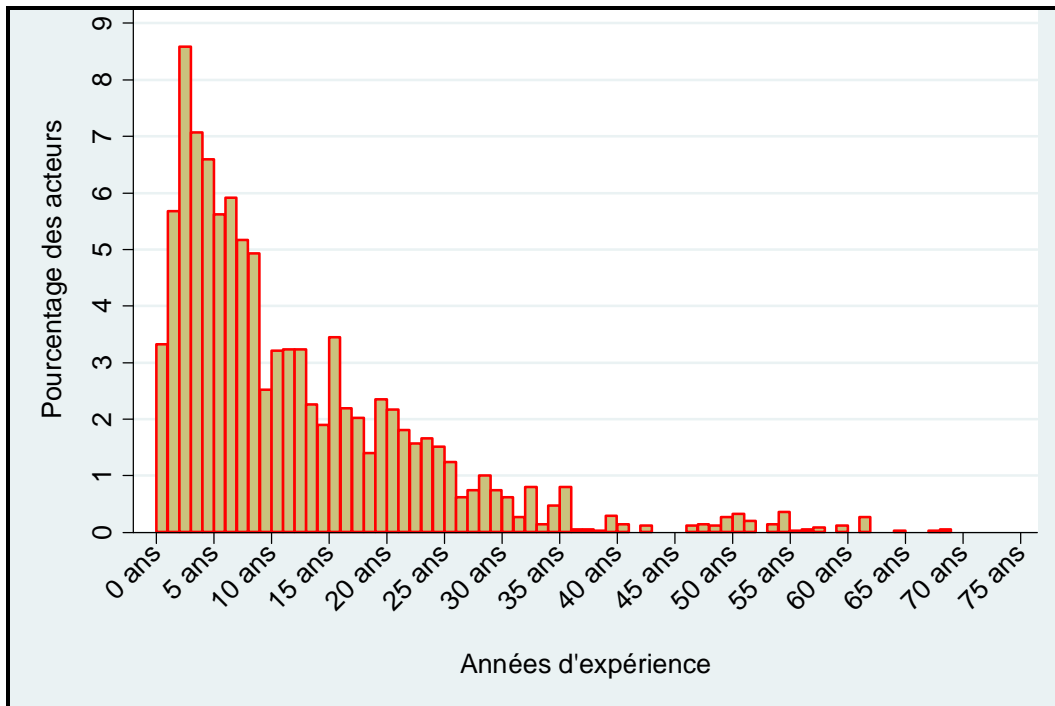


Figure 4. Distribution des individus selon l'expérience professionnelle en 2006

## 2.2 L'impact de l'expérience, de l'âge et du sexe

En vue de comprendre le rôle de ces trois facteurs, nous examinons successivement l'impact de chacun d'eux sur la rémunération annuelle, sur la durée moyenne des contrats et sur la rémunération par jour de travail contractualisé de chaque artiste. Les données qui suivent portent donc sur l'ensemble des gains et des périodes de travail cumulés par un même individu. Parce que les résultats obtenus à l'analyse selon l'expérience professionnelle sont à peu près équivalents pour chaque saison, nous avons de plus choisi de présenter uniquement les résultats de la saison la plus récente (2006).

## 2.2.1 L'IMPACT DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE EN 2006

### Sur la rémunération annuelle totale

- Le tableau 7 montre que le gain annuel moyen augmente avec l'expérience professionnelle. La prime à l'expérience est toutefois nettement plus significative pour les doyens. Alors que les gains moyens s'élèvent progressivement, mais lentement, de moins de 5 000 \$ (chez les moins expérimentés) à moins de 7 000 \$ (chez ceux ayant entre 10 et 24 ans d'expérience), la valeur moyenne de la rémunération connaît une hausse très significative chez ceux ayant au moins 25 ans d'expérience, passant à 10 680 \$.
- La progression du revenu annuel ne tient toutefois pas simplement à l'expérience professionnelle. C'est ce qu'indique l'observation de la médiane, dont la progression n'est pas linéaire. Elle est en effet plus élevée pour la catégorie moins expérimentée de 5 à 9 ans que pour celle des 10-24 ans. La réputation des artistes, indépendamment de leur expérience, pourrait ainsi tenir un rôle non négligeable dans la fixation de la rémunération.

### Sur la rémunération par journée de travail contractualisée

- Plus l'expérience professionnelle est grande, plus la rémunération par journée de travail est élevée. Elle s'élève de 154 \$ chez les moins expérimentés (moins de 5 ans) à 567 \$ chez les doyens (25 ans et plus d'expérience).
- La rémunération par journée de travail progresse plus lentement en deçà de 10 ans d'expérience et beaucoup plus rapidement au-delà.

**Tableau 7**  
Rémunération annuelle, durée des contrats et rémunération par jour de travail contractualisé selon l'expérience professionnelle en 2006

Expérience professionnelle	Rémunération annuelle totale (en \$ canadien)		Durée moyenne des contrats (en jours)		Rémunération par journée de travail contractualisé (en \$ canadien)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Moins de 5 ans	4 766	3 316	50	36	154	141
5-9 ans	5 807	4 873	56	31	195	174
10-24 ans	6 729	4 000	52	28	240	228
25 ans et plus	10 680	8 363	50	39	567	275
Toute expérience confondue	6 220	4 272	52	31	235	176

- Les doyens sont en moyenne deux fois mieux rémunérés par journée de travail que ceux ayant une expérience variant entre 10 et 24 ans (567 \$ contre 240 \$).
- La médiane est inférieure à la moyenne pour toutes les catégories d'expérience; donc, la valeur de la rémunération par journée de travail reste inférieure à la moyenne pour la plupart des artistes sous contrat.

### Sur la durée moyenne des contrats

- L'expérience professionnelle ne semble pas avoir d'effet majeur sur la durée des contrats. En effet, la durée moyenne des contrats des quatre groupes d'artistes varie peu, entre 50 et 56 jours. De plus, il n'y a aucun écart entre les plus jeunes et les plus vieux en expérience qui se retrouvent au même niveau sur ce plan (avec 50 jours en moyenne dans les deux cas). De plus, l'écart entre les deux catégories intermédiaires est ténu; la différence jouerait d'ailleurs plutôt en faveur des moins expérimentés (de 5 à 9 ans d'expérience), et non des plus expérimentés (de 10 à 24 ans).
- Peu importe le niveau d'expérience professionnelle, la majorité des artistes travaillent de toute façon moins longtemps que la durée moyenne. En effet, dans chaque catégorie d'expérience professionnelle, la médiane reste inférieure à la moyenne. Certains plus actifs redressent la moyenne. Toutefois, leur niveau plus élevé d'activité ne semble pas directement lié à leur niveau d'expérience.

### 2.2.2 L'IMPACT DE L'ÂGE EN 2006

Le tableau 8 permet de constater que :

- La **rémunération annuelle totale** tend à croître avec l'âge, pour s'élever progressivement de 4 792 \$, chez les moins de 30 ans, à 7 601 \$ chez les artistes de 50 ans et plus. La médiane, en deçà de la moyenne pour tous les groupes d'âge, témoigne, d'une part, du nombre plus élevé d'artistes percevant une rémunération annuelle inférieure à la moyenne. D'autre part, ce déséquilibre ne semble donc pas dépendre directement du groupe d'âge.
- La **rémunération par jour de travail** évolue elle aussi positivement avec l'âge. Elle passe progressivement de 154 \$ par jour, chez les moins de 30 ans, à 402 \$ chez les artistes de 50 ans et plus. Les écarts entre groupes d'âge sont à cet égard moins sensibles qu'entre groupes d'expérience professionnelle (où on passait de 154 \$ à 567 \$). L'expérience pourrait donc conserver une influence plus grande que l'âge au sens strict sur la rémunération par jour.



- La **durée des contrats** est en moyenne plus élevée dans la trentaine (58 jours par an). La durée moyenne suit également une courbe particulière : elle passe en effet de 46 jours chez les moins de 30 ans pour atteindre d'emblée un maximum chez les 30-39 ans, avant de décliner à 51 jours dans la quarantaine, et de chuter à 41 jours chez les 50 ans et plus.

**Tableau 8**  
**Rémunération et durée des contrats selon l'âge en 2006**

Groupes d'âge	Rémunération annuelle totale (en \$ canadiens)		Durée moyenne des contrats (en jours)		Rémunération moyenne par représentation (en \$ canadiens)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Moins de 30 ans	4 792	3 300	46	30	154	139
30-39 ans	5 698	4 262	58	44	193	176
40-49 ans	7 420	4 887	51	27	245	215
50 ans et plus	7 601	4 800	40	25	402	238
Tout âge confondu	6 147	4 246	52	31	233	176

### 2.2.3 L'IMPACT DU SEXE EN 2006

Selon le tableau 9 :

- Pour les deux sexes, la **rémunération moyenne annuelle** des artistes UDA sous contrats avec ACT, TAI et/ou TUEJ, après avoir augmenté entre 2004 et 2005, a connu une baisse significative entre 2005 et 2006, année du boycottage scolaire chez TUEJ.
- Depuis 2005, la rémunération moyenne annuelle des femmes s'est avérée légèrement supérieure à celle des hommes. Toutefois, pour l'ensemble des trois saisons étudiées, le revenu des femmes demeurerait légèrement inférieur à celui des hommes. En effet, comme l'indique le tableau 10, au cours de cette période 80 % des femmes a reçu annuellement moins de 10 631 \$ contre 11 278 \$ pour les hommes.
- Sur le plan de la **rémunération par jour de travail contractualisé**, les actrices surpasseraient aussi les hommes depuis 2005. De plus, leur rémunération a augmenté progressivement de 2004 à 2006, pour passer de 203 \$ à 265 \$. Celle des hommes est restée stagnante au cours de la même période.

- L'année 2005 fut une année creuse en ce qui concerne la **durée des contrats**, mais beaucoup plus creuse pour les femmes que pour les hommes. En effet, de 2004 à 2005, la durée des contrats d'actrices chute de 50 à 39 jours de travail; la chute est beaucoup moins brutale pour les hommes (de 48 à 44 jours). En 2006, elles retrouvent le même niveau d'activité qu'en 2004 (à 50 jours); mais les hommes les ont alors surpassées (à 55 jours).

**Tableau 9**  
**Rémunération et durée des contrats selon le sexe en 2006**

Sexe	Moyenne de la rémunération annuelle totale (en \$ canadien)			Moyenne de la durée des contrats (en jours)			Rémunération moyenne par représentation (en \$ canadien)		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Femme	6 674	7 691	6 873	50	39	50	203	219	265
Homme	7 541	7 539	6 638	48	44	55	203	207	205
Les deux sexes	7 154	7 609	6 747	49	42	53	203	213	234

**Tableau 10**  
**Quartiles du cachet annuel par individu et par sexe**  
**(en dollars canadien)**

Sexe		2004	2005	2006	Les trois années ensemble
Femmes	20 %	1 280	1 380	1 054	1 184
	40 %	3 500	3 845	2 625	3 150
	60 %	6 436	6 555	5 310	6 000
	80 %	10 725	10 725	10 186	10 631
Hommes	20 %	1 468	1 276	1 184	1 280
	40 %	4 200	3 668	3 375	3 910
	60 %	8 000	6 361	6 450	6 710
	80 %	12 070	10 966	10 578	11 278
Les deux sexes	20 %	1 280	1 276	1 100	1 200
	40 %	4 000	3 780	3 000	3 500
	60 %	7 245	6 510	5 831	6 480
	80 %	11 760	10 821	10 383	11 000

## CONCLUSION

L'analyse des données des trois producteurs de théâtre (ACT, TAI et TUEJ) permet de mieux comprendre les conditions de rémunération des artistes UDA dans le secteur de production à but non lucratif entre 2004 et 2006 au Québec.

Selon ces résultats, les revenus sont plus que modestes. En 2006, cette catégorie d'artiste professionnel ne retirait en moyenne que 6 220 \$ en contrats avec l'ensemble des producteurs de ces associations (voir Tableau 7). Sous l'angle des montants versés par les associations, la moyenne est nécessairement plus basse : au cours des trois saisons, la moyenne des trois associations s'établit à 5 422 \$ (Tableau 1). De plus, les montants moyens versés par ACT et TUEJ, qui se situent en deçà de cette moyenne, s'avèrent particulièrement faibles. Par ailleurs, comme en témoigne la durée moyenne des contrats signés au cours de ces trois saisons (48 jours), la majorité des artistes UDA impliqués occupent vraisemblablement ce type d'emploi moins de trois mois par année (Tableau 3). Il ressort que le nombre de jours travaillé connaît sa pointe dans la trentaine (58 jours en moyenne) pour décliner sensiblement par la suite chez les plus âgés (Tableau 8). Les rémunérations restent par ailleurs particulièrement faibles chez les moins expérimentés, mais elles progressent aussi lentement : seuls les artistes avec au moins 25 ans de métier semblent tirer un peu mieux leur épingle du jeu (Tableau 7). De plus, malgré une progression annuelle de la valeur de la rémunération par jour entre les saisons 2004 et 2006 (Tableau 5), les rémunérations annuelles totales versées par les trois associations de producteurs diminuent d'année en année (Tableau 1). La seule explication possible dans ce cas-ci demeure la baisse du nombre moyen de journées de travail.

Un certain nombre de facteurs contribuent cependant à l'amélioration du revenu. Compte tenu des spécificités propres aux institutions théâtrales sous convention TAI, participer à l'une de ces productions favorise significativement la hausse de la rémunération : cet impact est positif tant sur la rémunération annuelle globale (Tableau 1) que sur les gains par jour de travail (Tableau 5). Ensuite, une expérience professionnelle de plus de 10 ans (Tableau 7) et le fait d'avoir 50 ans et plus (Tableau 8) sont deux facteurs également positifs.

Les résultats obtenus à partir de l'analyse selon le sexe démontrent une amélioration progressive des conditions de travail des femmes ayant signé des contrats avec ces trois associations. En effet, bien que les hommes aient perçu une rémunération annuelle totale supérieure à celle des femmes en 2004, les femmes surpassent les hommes depuis 2005 tant sous l'angle des rémunérations moyennes annuelles que sous celui des cachets par jour de travail (Tableau 9).

Enfin, plusieurs éléments de la base de données, non pris en compte par cette étude, mériteraient d'être explorés davantage. Il en est ainsi du dénombrement exact d'artistes UDA impliqués, dans l'ensemble des associations et par association, selon les catégories d'expérience, d'âge et de sexe. La structure des données fournies ne permettait malheureusement pas d'étudier cet aspect proprement démographique. Un retraitement des données sous cet angle permettrait notamment d'examiner la circulation des individus entre producteurs des diverses associations impliquées et de suivre l'évolution des taux de recrutement et d'abandon au fil du temps, aussi bien pour les nouveaux contingents d'artistes que pour les anciens. Ceci permettrait de préciser, le cas échéant, l'éventuel *turn-over* affectant les artistes impliqués au sein de cet important segment du secteur culturel qu'est la pratique théâtrale. L'objectif d'une telle analyse pourrait notamment consister à étudier les facteurs affectant cet éventuel *turn-over*, en fonction du producteur, du sexe, de l'expérience professionnelle, de l'âge, du niveau de rémunération, de la durée des contrats et du nombre de jours de travail contractualisés.