

# ENQUÊTE

## SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS LE MILIEU THÉÂTRAL FRANCO-ONTARIEN



JUIN 2024



EN CONCERTATION AVEC LES GESTIONNAIRES  
DES COMPAGNIES DE THÉÂTRE PROFESSIONNELLES  
ET CENTRES DE THÉÂTRE

# THÉÂTRE ACTION

Enquête réalisée par France Boily

# TABLE DES MATIÈRES

## INTRODUCTION (p. 3)

- Avertissement (p. 3)

## MÉTHODOLOGIE ET PROFIL DES RÉPONDANTS (p. 4)

## DÉFINITIONS (p. 5)

## POSITIONS DES COMPAGNIES ET ÉTAT DES LIEUX (p. 5)

## MESURES EN PLACE (p. 8)

- Congés parentaux (p. 8)
- Le télétravail (p. 9)
- Aménagement de l'horaire (p. 9)
- Accommodements lors de déplacements  
(tournées, contrat hors de la ville) (p. 10)
- Frais de gardiennage (p. 11)
- Présence de l'enfant sur le lieu de travail (p. 11)

## LES ENJEUX (p. 12)

- Les ressources financières (p. 12)
- Acceptabilité sociale (p. 12)
- Normes du milieu et complexité logistique (p. 13)
- Les outils et les connaissances (p. 15)

## LES PISTES DE SOLUTION (p. 16)

- Fiche de référence sur les congés parentaux (p. 16)
- Répertoire des bonnes pratiques et de ressources (p. 16)
- Sensibilisation du milieu et des bailleurs de fonds (p. 17)
- Tables rondes et discussions (p. 18)
- Repenser les horaires de travail (p. 18)
- Mise sur pied d'un fond d'aide pour la conciliation travail-famille (p. 19)
- Assurances collectives (p. 19)
- Service de garde ou d'animation durant les représentations (p. 20)
- Les bonnes pratiques et ressources d'ailleurs (p. 20)

## LA GLACIÈRE (p. 21)

- Le vieillissement des artistes (p. 21)
- La surcharge de travail et l'épuisement dans le milieu théâtral (p. 21)

## CONCLUSION (p. 21)

## ANNEXE : Questionnaire destiné aux gestionnaires

des compagnies et centres de théâtre (p. 23)

# INTRODUCTION

De 2021 à 2023, Théâtre Action avait entrepris une enquête sur la pénurie de main-d'œuvre dans le milieu théâtral en Ontario français. Un constat s'était imposé lors de l'enquête ; plusieurs artistes et travailleur.e.s culturel.le.s sont parents d'enfants et la conciliation travail-famille est un enjeu important qui peut, dans certaines circonstances, être un frein à leur carrière dans le milieu théâtral. Ce constat fut la bougie d'allumage de cette enquête portant sur la conciliation travail-famille dans le milieu théâtral franco-ontarien. Celle-ci s'inscrit au sein de l'initiative En quête d'équilibre de Théâtre Action, qui vise à promouvoir une culture de travail plus accueillante et bienveillante envers les parents œuvrant dans le domaine du théâtre franco-ontarien, qu'il s'agisse de parents-artistes ou de parents œuvrant comme gestionnaires des arts.

## Avertissement

La présente enquête rend uniquement compte des témoignages des compagnies et des centres de théâtre. Nous vous invitons également à consulter [le rapport préliminaire](#) rédigé par Antoine Côté Legault, qui offre un portrait plus global de l'initiative En quête d'équilibre, ainsi que des témoignages des artistes parents.

Lors de cette phase initiale d'En quête d'équilibre, Théâtre Action a seulement été en mesure d'aborder la conciliation travail-famille et non pas la réalité de personnes proches aidantes. De son côté, l'expression anglaise "caregiver" qui est employée par nos homologues de l'initiative Balancing Act, englobe autant les parents que les personnes proches aidantes. Dans le futur, nous souhaiterions qu'En quête d'équilibre tienne davantage compte de la réalité des personnes proches aidantes.

# MÉTHODOLOGIE

## et profil des répondants

Cette enquête s'est déroulée de février à juin 2024. Des entrevues menées par France Boily à titre de consultante ont eu lieu avec les compagnies de théâtre professionnelles et les centres de théâtre. Douze compagnies ont été rencontrées par visioconférence entre mars et juin. Seules les organismes professionnels membres actifs de Théâtre Action ont reçu l'invitation et 92 % d'entre elles ont fait l'objet d'une entrevue. En tout, 17 personnes ont été rencontrées. À l'exception d'une des compagnies, au moins un membre de la direction était présent lors des rencontres. Les entrevues se sont déroulées en solo ou en duo. Quelques membres du personnel ont également participé à certaines entrevues.

Le profil des répondants était varié; certaines avaient des personnes à charge, tous des enfants en l'occurrence, ou avaient déjà été dans cette situation. D'autres répondants n'avaient pas vécu eux-mêmes cette réalité, mais ont indiqué avoir dû gérer une situation familiale particulière à un moment dans leur vie. À noter également que le profil des personnes rencontrées se situe dans la zone paritaire.

Les rencontres ont duré une heure en moyenne. La position de la compagnie quant à la conciliation travail-famille, les enjeux, les besoins, ainsi que les accommodements offerts et les procédures en place ont été abordés. Les entrevues ont également permis aux répondants de réfléchir à des pistes des solutions pour assurer une meilleure conciliation travail-famille dans le milieu théâtral. Les entrevues portaient tant sur les salariés que les contractuels (artistes, travailleur.e.s culturel.le.s).

Bien que la notion de personne à charge soit large et comprenne des gens de tout âge, la grande majorité des entrevues ont porté sur la situation des parents.

# DÉFINITIONS

## PERSONNE À CHARGE

Toute personne qui a un lien de dépendance envers une autre personne, que ce soit parce qu'elle n'est pas ou partiellement autonome. Cette situation peut varier grandement tant par la durée de la période de dépendance que par les besoins de la personne.

## CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Aménagement du temps entre le travail et les obligations familiales.

## ACCOMODEMENT OU ADAPTATION

Modification d'une pratique pour permettre à une personne de répondre à un autre besoin.

# POSITION DES COMPAGNIES

## et état des lieux

Toutes les compagnies et tous les centres de théâtre connaissent le terme conciliation travail-famille, mais cela ne représente pas nécessairement la même chose pour tous les répondants. Certaines personnes ont une vision plus large et y incluent les congés à la naissance d'un enfant ou encore le vieillissement des artistes, d'autres plus étroite et ne ciblent que les enfants en bas âge. Tous ont parlé en se basant sur leur réalité mettant donc l'accent sur leur compréhension de la notion de conciliation travail-famille et non d'une notion proposée par la personne qui a mené les entrevues.

Tous ont indiqué qu'ils offrent dans la mesure du possible et le respect des tâches du poste certains accommodements permettant aux salarié.e.s et aux contractuel.le.s une meilleure conciliation travail-famille. Certaines des mesures en place pouvant répondre aux besoins familiaux sont liées aux conditions d'emplois et offertes à tous les membres du personnel. Pour certains, la notion de conciliation travail-famille s'inscrit dans les valeurs de l'organisation.

Les organismes ne sont pas tous à la même place. Pour certains répondants, la conciliation est une réalité de tous les jours, pour d'autres, ce n'est pas une situation à laquelle ils ont été confrontés. Leur réflexion s'inscrit plutôt dans une démarche prospective. Pour la plupart, les situations rencontrées touchaient principalement des enfants, mais certaines personnes ont dit avoir mis en place des accommodements pour des personnes proches aidantes ou parce qu'à la suite d'un événement, un.e employé.e devait prendre soin temporairement d'un autre membre de sa famille.

La grande disparité d'interprétation dans la notion de conciliation travail-famille ainsi que les réalités qui diffèrent d'une compagnie à une autre font en sorte qu'il est difficile d'en dégager une position commune. Pour certains, il reste beaucoup de chemin à faire, tandis que pour d'autres, le milieu théâtral franco-ontarien a toujours eu une ouverture aux parents [1] d'enfants. Un constat commun s'impose tout de même : l'importance de discuter de cette réalité.

[1] La réalité de personnes à charge autres que des enfants étant plutôt récente dans le milieu théâtral, c'est donc à la réalité d'être parent que les personnes interviewées ont fait référence.

La gestion des mesures d'accommodements se fait au cas par cas, à l'exception de celles incluses dans la politique des ressources humaines, et ces mesures ne ciblent que le personnel salarié. Ces adaptations touchent généralement les congés, le télétravail et les frais de garde.

Tant pour le personnel salarié que contractuel, c'est à la direction que revient la tâche de gérer les demandes d'accommodements. Les informations sur les accommodements sont rarement partagées avec les autres membres de l'équipe, sauf lorsqu'il est jugé nécessaire de le faire. La régie, la direction de production et le ou la metteur.e en scène sont ceux susceptible d'être mis au courant quand l'information est communiquée.

Tous les répondants ont indiqué n'avoir aucune procédure ou politique en place encadrant les mesures de conciliation travail-famille. Ce manque d'encadrement et de formalisation du processus peut entraîner des conséquences comme le manque de cohérence dans le traitement des demandes. Certaines personnes interviewées ont indiqué qu'elles avaient le désir de mettre en place une telle politique, mais ne l'avaient pas encore fait. Seulement l'une d'entre elles a indiqué être présentement dans une démarche pour encadrer et formaliser un processus d'accommodement lié à la conciliation travail-famille. Ceux et celles qui ont entrepris des démarches plus concrètes au moyen de projet pilote par exemple se questionnent sur la pérennisation des initiatives.

Finalement, quelques personnes ont mentionné que pour leur compagnie, les accommodements en matière de conciliation travail-famille s'inscrivaient dans une démarche plus large en y intégrant les autres motifs de demandes d'accommodements.

## MESURES EN PLACE

Plusieurs répondant.e.s ont indiqué que certaines mesures étaient en place pour accommoder la réalité familiale d'un membre du personnel salarié. Cependant, tous ont souligné la complexité d'accommoder les équipes artistiques et le personnel technique. Les besoins peuvent être de différents ordres et dépendent de la réalité de chacun. Ces réalités peuvent grandement diverger d'une personne à l'autre, certain.e.s ayant un entourage sur lequel ils peuvent compter et d'autres non.

### Congés parentaux

D'emblée, pour le personnel, plusieurs ont souligné les conditions de travail en place dans leur organisation permettant de favoriser une meilleure conciliation travail-famille. Quelques personnes ont parlé du nombre de congés annuels offerts, ainsi que d'autres congés payés comme des congés de maladie ou congé personnel pouvant être utilisé pour s'occuper d'une personne à charge. Ces derniers sont inscrits au contrat ou sont encadrés par une politique de ressources humaines. Cependant, bien qu'un.e employé.e peut y voir un avantage pour prendre soin d'une personne dont elle a la charge, ces congés sont offerts à tout salarié peu importe sa situation familiale et donc ne cible pas spécifiquement la conciliation travail-famille.

Plusieurs directions ont mentionné avoir eu à gérer des congés parentaux dans les dernières années. Seulement une des compagnies a indiqué avoir pu offrir un supplément à l'assurance-emploi (top up) lors du congé. Quelques-unes des directions ont indiqué avoir maintenu les assurances collectives et continué d'assumer la part de l'employeur. La possibilité d'un retour progressif suivant un congé parental est également un élément qui a été mentionné.



## Le télétravail

Cette mesure d'accommodement est surtout offerte dans le contexte du travail de bureau. En fait, quelques compagnies n'ont pas d'espace de bureau et le personnel travaille de la maison, sauf en temps de production. Pour les autres, le mode hybride est privilégié avec certaines heures qui sont requises en personne. Le fonctionnement du télétravail varie d'un organisme à un autre, certains avec des règles établies et d'autres au cas par cas et selon les demandes. D'ailleurs, une des directions interviewées a mentionné qu'elle ne sentait pas qu'elle pouvait ne pas offrir au personnel la possibilité de faire du télétravail. Avec le milieu de l'emploi très compétitif à l'heure actuelle, les employé.e.s peuvent être plus exigeant et le télétravail est souvent une des attentes à l'embauche. Bien que le télétravail soit plus difficile pour les artistes des productions, quelques compagnies ont mentionné qu'elles permettent parfois aux concepteurs de pouvoir assister à certaines étapes de travail ou réunions via visioconférence.

## Aménagement de l'horaire

C'est une des demandes les plus courantes et une pour laquelle les compagnies de théâtre sont les plus enclines à aller de l'avant et ce tant pour les salariés que les artistes. Cela diffère un peu pour les centres de théâtre qui, par exemple, peuvent très difficilement accommoder l'horaire du personnel technique vu la nature du travail. Dans tous les cas, les demandes reçues peuvent concerner un événement unique ou une situation récurrente. Les demandes sont traitées dans la majorité des organisations au cas par cas et selon la réalité du moment ou de la production en tenant compte de la capacité financière. Quelques compagnies ont mentionné consulter systématiquement les artistes pour connaître leurs contraintes de temps avant d'élaborer l'horaire de répétitions. Les accommodements lors de la semaine technique sont pour plusieurs plus difficiles à accorder puisque cette période est habituellement très chargée et les paramètres à respecter quant à l'horaire sont nombreux.

Les membres du personnel de bureau peuvent également faire l'objet de demande d'adaptation d'horaire de travail pour des raisons familiales. Certaines compagnies vont même jusqu'à permettre aux membres du personnel d'aménager leur horaire de travail en respectant certains paramètres de présences et de participations. Ces compagnies ont souvent établi un fonctionnement basé sur la tâche et non sur la présence, c'est-à-dire que le suivi des employé.e.s s'effectue tout d'abord sur les tâches accomplies et non sur les heures travaillées.

Plusieurs personnes interviewées ayant des enfants d'âge préscolaire ont mentionné les contraintes d'horaire de la garderie. C'est particulièrement vrai à Ottawa où certaines garderies ferment vers 16 h ou 16 h 30. Il en découle une incompatibilité avec l'entente UDA-ACT qui stipule qu'une journée de répétition ne débute pas avant 9 h. Cela devient facilement un casse-tête pour l'artiste, mais également une contrainte importante pour certaines productions qui doivent se passer d'un ou de plusieurs membres de sa distribution ou encore réduire le nombre d'heures de répétitions par jour.

Les compagnies œuvrant à Toronto ont mentionné la particularité de la situation immobilière de Toronto où beaucoup d'artistes vivent dans des banlieues éloignées et font plus d'une heure de route matin et soir pour travailler. Plusieurs demandes d'accommodement d'horaire de la part d'artistes sont liées à cette situation particulière qui représente un défi encore plus important pour les parents.

## Accommodement lors de déplacements (tournée, contrat hors ville de résidence)

Les demandes d'accommodement lors de tournée ou de contrat hors ville de résidence ont également été un point récurrent des entrevues. Celles-ci peuvent prendre différentes formes et sont demandées majoritairement par des artistes ayant un bébé. La plupart du temps, il s'agit de pouvoir amener son enfant en tournée avec soi. Une personne accompagnatrice fait habituellement partie du voyage pour s'occuper de l'enfant lorsque l'artiste travaille. Parfois, la demande est faite pour la durée entière du séjour et d'autres fois seulement pour une portion.

Bien que les demandes mentionnées se ressemblaient, les arrangements pour répondre aux demandes, eux, faisaient l'objet d'une grande disparité allant de simplement offrir de louer un hébergement mieux adapté à la réalité de l'artiste et de lui facturer la différence, à couvrir les frais de la personne accompagnatrice (transport, frais de séjour, etc.) et même dans un cas, une indemnité (cachet) e été versée à celle-ci.

Tous ont mentionné que ces demandes étaient traitées au cas par cas puisque d'une fois à l'autre, il y a des nuances. Si la tournée est à l'étranger, une couche de complexité s'y rajoute. En plus, plusieurs ont mentionné que cela dépendait du budget et donc qu'il ne pouvait pas toujours répondre de la même façon à des demandes similaires.

## Frais de gardiennage

Plusieurs personnes ont mentionné offrir aux membres du personnel et de conseil d'administration de rembourser les frais de gardiennage à l'extérieur des heures ouvrables. Cette mesure est beaucoup moins présente pour les artistes et autres travailleur.e.s culturel.le.s. Même si cette mesure est intégrée dans la politique de ressources humaines, certains ont indiqué que le personnel ne s'en prévalait pas. Les raisons évoquées étaient la difficulté de trouver un gardien ou une gardienne et la méconnaissance de cette possibilité.

## Présence de l'enfant sur le lieu de travail

Deux directions ont mentionné qu'à l'heure actuelle, elles acceptaient, dans la mesure du possible et quand il est sécuritaire de le faire, la présence d'un enfant sur les lieux de travail. Cette situation semble toutefois être plutôt une réalité du passé. Plusieurs personnes interviewées, qui ont maintenant des enfants adultes, ont fait référence à une période où il amenait leur enfant en salle de répétitions ou en coulisse lors des représentations. Elles en retiennent de beaux souvenirs ainsi que leurs enfants.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le changement : volonté à séparer la vie personnelle du travail, santé et sécurité, changement au niveau de l'acceptabilité sociale, pression liée à la productivité, etc.

## LES ENJEUX

Tous les compagnies et centres de théâtre ont nommé plusieurs enjeux qui peuvent parfois même être un frein à offrir certaines mesures d'accommodement.

### Les ressources financières

L'argent est le nerf de la guerre. Les budgets de production et d'opération très serrés des organismes sont un frein à la mise en place de mesures permettant de mieux respecter les réalités familiales des artistes et travailleur.e.s culturel.le.s. Plusieurs ont mentionné qu'ils offriraient plus de mesures d'accommodement s'ils disposaient du budget pour le faire. Certaines personnes ont également souligné l'importance de sensibiliser les bailleurs de fonds à cette réalité qui n'est certes pas nouvelle, mais qui est de plus en plus fréquente pour les artistes et les travailleur.e.s culturel.le.s qui désirent poursuivre leur carrière dans le milieu théâtral et pour les producteurs qui veulent répondre aux besoins et offrir un environnement de travail où tous peuvent s'épanouir.

### Acceptabilité sociale

Il y a une perception de messages contradictoires. D'un côté, il y a une ouverture et une sensibilité à offrir un environnement de travail permettant une meilleure conciliation travail-famille. De l'autre, une pression de productivité ressentie qui est incompatible avec la réalité parentale. Il y a aussi une impression chez certains que c'était mieux et plus accepté avant. Que la présence d'enfant en répétition ou qui était dans les coulisses durant un spectacle était une pratique plus normalisée et plus acceptée. Un enjeu qui va au-delà du milieu théâtral puisqu'il en est un de société.

De plus, certains « discours » minent la conversation. Deux en particulier sont revenus dans les entrevues. Celui qu'avoir un enfant est une décision individuelle et donc revient aux parents de s'arranger afin de minimiser l'impact sur leur carrière. L'autre est de rediriger la discussion vers la conciliation travail-vie personnelle parce que tout le monde a des besoins pas seulement les gens qui ont des personnes à charge. Personne n'est contre une meilleure conciliation travail et vie personnelle, mais les agglomérer peut envoyer le message que tous les « besoins » sont sur le même pied d'égalité. Cela édulcore ainsi la notion de lien de dépendance d'une personne à charge et donc des obligations qui s'y rattachent.

Les mères de jeunes enfants qui ont participé aux entrevues étaient particulièrement loquaces au sujet de la pression ressentie, émanant des attentes de performance et des obligations liées à leur poste de direction s'additionnant à celle d'être un « bon parent ». Une personne a mentionné que cette pression pouvait venir d'une peur d'être jugée et du sentiment de n'être jamais à la bonne place, puisque d'un côté elle a une compagnie à gérer et de l'autre les besoins de l'enfant. En d'autres mots, un sentiment de culpabilité omniprésent.

À noter que sur cet enjeu, il est difficile de démêler ce qui s'inscrit dans une réalité de ce qui est plutôt de l'ordre des perceptions. Seule une étude exhaustive s'appuyant sur des données qualitatives et quantitatives, permettant de minimiser les biais et les perceptions, pourrait définir un portrait réel de l'acceptabilité sociale de la situation familiale des artistes et travailleur.e.s culturel.le.s dans l'écosystème théâtral franco-ontarien.

## Normes du milieu et complexité logistique

Les façons de faire du milieu peuvent être une contrainte dans la mise en place d'un environnement favorable à la conciliation travail-famille. Le travail est souvent concentré dans des périodes restreintes pour maximiser le temps de travail et réduire les coûts, ne laissant pas beaucoup de marge de manœuvre pour prendre en compte les différentes réalités dont celle des familles.

Cela est particulièrement vrai en semaine technique, surtout pour certains corps de métiers comme la technique, la direction de production, la régie et certaines conceptions qui demandent une longue présence pouvant même s'étirer jusqu'à 12 heures par jour, rendant ainsi impossible la conciliation travail-famille. C'est particulièrement le cas pour les métiers plus technique, traditionnellement associé à la gent masculine. Une personne a d'ailleurs indiqué qu'il n'y a aucune possibilité de conciliation pour les membres IATSE. Malheureusement, certains ont mentionné qu'il était difficile pour leur compagnie d'envisager de moins charger l'horaire puisque cela aurait pour conséquence d'étirer une semaine technique sur une plus longue période et entraînerait des coûts supplémentaires.

La réalité du métier est quelque chose qui est revenu à plusieurs occasions lors des entrevues. Certains horaires ne peuvent être modifiés, comme l'horaire de représentations d'un spectacle et celui de la tournée. Partir en tournée, loin de la maison, fait partie de la réalité des artistes de théâtre. De plus en plus de producteurs accommodent les artistes en tournée qui ont des enfants, mais cela vient souvent avec des défis logistiques et rend l'organisation de la tournée plus complexe. Cela peut donc représenter une charge de travail supplémentaire substantielle pour une petite équipe qui parfois consiste en une seule personne.

Lors des entrevues, certains ont mentionné que l'UDA mettait certaines balises en place qui empêche les excès. D'autres ont mentionné qu'à priori l'UDA ne permettait pas une grande flexibilité et limitait l'agilité requise pour répondre aux besoins familiaux des artistes surtout en matière d'horaire et de situation « d'urgence » nécessitant une action immédiate. À l'heure actuelle, la notion de conciliation travail-famille est complètement absente des ententes collectives et donc l'artiste doit compter sur la compréhension du producteur et de ses pairs en cas d'urgence familiale. Ce n'est bien sûr pas le rôle de l'UDA de régler ce qui est acceptable ou non en matière de conciliation travail-famille, comme l'a mentionné certaines personnes, mais il pourrait être bénéfique que cette notion soit présente dans les ententes collectives.

Le fait que le milieu soit majoritairement composé de pigistes et donc de personnes ayant un statut de travailleur autonome fait en sorte que peu d'entre eux ont accès à un filet de sécurité. L'absence de congés payés pour s'occuper d'une personne à charge est un frein important à l'équilibre familial. Dans le cas des salarié.e.s, quelques personnes ont parlé des limites de l'assurance-emploi qui pénalise ceux qui ne veulent pas arrêter complètement durant un congé de maternité ou parental. Certaines directions ont également mentionné la charge de travail supplémentaire qu'implique l'octroi d'un congé prolongé : paperasse administrative, recrutement, formation et encadrement du remplaçant ou encore la charge de travail accrue des autres membres de l'équipe dans le cas où les tâches sont redistribuées, etc.

## Les outils et les connaissances

Plusieurs directions ont mentionné le manque de connaissances pour la gestion de congés parentaux. Ceux et celles qui ont eu à gérer un congé parental ont indiqué s'être tourné vers une autre compagnie qui avait eu à gérer un congé parental pour connaître la marche à suivre tant pour l'employeur que pour l'employé.e. Cela démontre une belle entraide, mais également le manque d'outils accessibles pour répondre à l'absence de connaissances.

De façon plus générale, le manque d'outils et de connaissances pour gérer les demandes d'accommodement a été mentionné à quelques reprises lors des entrevues. Les accommodements sont gérés au meilleur des connaissances de la direction et selon ce qu'il ou elle juge équitable, sans pouvoir s'appuyer sur une procédure ou une politique. Une seule compagnie a indiqué être en cours d'élaboration d'une politique pour encadrer les mesures d'accommodement. Ceux et celles qui ont eu à gérer des accommodements ont mentionné que chaque demande est différente et donc l'agilité et la flexibilité sont de mise dans la gestion des accommodements. Toutefois, le manque d'outils et de procédure laisse la place à une disparité des réponses aux demandes pouvant provoquer un sentiment d'injustice et d'iniquité, laissant une impression de « deux poids, deux mesures ».

Finalement, le manque de procédure formelle n'encourage pas les artistes et travailleur.e.s culturel.le.s à demander un accommodement et peut même faire en sorte qu'une personne n'osera pas le faire ou aura peur de donner une mauvaise impression et de passer pour une personne avec qui il est difficile de travailler.

## LES PISTES DE SOLUTIONS

À la lumière des enjeux soulevés précédemment, les répondant.es ont formulé un certain nombre de solutions, certaines relativement simples en application. Ces solutions s'adressent aux différents acteurs du milieu théâtral, dont Théâtre Action.

### Fiche de référence sur les congés parentaux

Une fiche informative pourrait être élaborée et inclurait les informations tant pour les employeurs, que pour les employé.e.s, mais également une section sur l'assurance-emploi pour les contractuel.le.s.

### Répertoire des bonnes pratiques et de ressources

Création d'un outil en ligne répertoriant les bonnes pratiques en matière de conciliation travail-famille Cet outil pourrait être collaboratif où les membres peuvent y contribuer et rassemblerait différents outils comme des gabarits de documents : politique, marche à suivre pour répondre aux demandes de conciliation, exemple d'énoncé d'engagement de « sollicitude » (statement of care), etc.

L'accès à des ressources permettra aux compagnies et centres de théâtre d'avoir les outils nécessaires pour formaliser leur processus de demande d'accommodement. Ceci contribuera à normaliser la conciliation travail-famille.



La mise sur pied d'une banque de personne qui offrent des services de gardiennage est également un autre outil évoqué lors des entrevues. Avoir accès à une telle ressource pourrait s'avérer particulièrement utile lorsqu'à l'extérieur de sa ville de résidence.

La mise sur pied d'un comité de travail pourrait être une stratégie efficace pour répertorier les différentes ressources et bonnes pratiques.

## Sensibilisation du milieu et des bailleurs de fonds

Les entrevues ont démontré que les différentes compagnies et centres de théâtre n'avaient pas tous la même réalité en matière de conciliation travail-famille. Celle-ci peut rapidement changer avec les équipes de production qui ne sont pas les mêmes d'une production à une autre.

La sensibilisation aux réalités familiales des artistes et travailleur.e.s culturel.le.s est importante pour assurer leur rétention au sein du milieu théâtral et contribuer à la diversité du milieu. Cette sensibilisation peut se faire par les artistes, les compagnies et les centres de théâtre, ainsi que par le milieu associatif. Bien que des efforts de sensibilisation soient à faire à tous les niveaux : pairs, membres du conseil d'administration, etc., plusieurs jugent que c'est tout d'abord auprès des bailleurs de fonds et de l'UDA que la sensibilisation doit se faire. À noter que certaines demandes de subvention permettent d'indiquer les frais de garde comme dépense budgétaire, mais cela n'est possible que pour les demandes de projet.

La sensibilisation contribuerait à la normalisation de la réalité et à ouvrir la conversation. Plusieurs n'osent pas demander et ce n'est que quand ils n'ont plus de choix qu'ils vont le faire, mais dans bien des cas une demande fait en amont du projet aurait permis de mieux répondre au besoin et d'être en mode proactif au lieu de réactif.

## Tables rondes et discussions

Mettre sur pied des tables rondes où des discussions pour échanger sur la réalité de la conciliation travail-famille a également été soulevé lors des entrevues. Les discussions pourraient avoir différents angles : la réalité des artistes et travailleur.e.s culturel.le.s qui sont parents ou encore sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre, pour ne citer que deux exemples. Bref, les possibilités de sujets sont nombreuses.

Bien que cette idée fut formulée à quelques reprises lors des entrevues et qu'il y a certainement un grand besoin de partager et de discuter de la réalité parentale dans le milieu théâtral, il est toutefois difficile d'en prévoir le succès. La disponibilité pour assister à ce genre d'événement et la logistique que cela représente, justement pour les personnes qui s'occupent d'une personne à charge, est à prendre en considération dans l'élaboration de ce genre d'initiative. Le mieux est d'inscrire ces activités dans le cadre d'un événement existant comme un forum des membres.

## Repenser les horaires de travail

Il y aura toujours l'indéniable réalité que le théâtre se vit en soirée et la fin de semaine et donc peut représenter un enjeu pour la conciliation travail-famille. À l'extérieur de ces moments, il est possible de repenser les horaires de travail pour mieux accommoder les besoins des artistes même si cela peut représenter un réel casse-tête. Prévoir plus de jours de répétitions afin de décharger l'horaire (surtout en semaine technique), privilégier le travail en petit bloc, ou faire du travail en amont sont des exemples cités par les répondant.e.s. Il est également important d'avoir une discussion avec les artistes dès qu'ils ou elles sont approché.e.s pour faire partie d'un projet pour bien saisir les paramètres avec lesquels il faut travailler. Il est donc capital d'établir un lien de confiance pour ne pas donner l'impression que le contrat est tributaire de la réponse que l'artiste donnera.

Repenser l'horaire est souvent plus facile à dire qu'à faire, car allonger la période de répétitions est associé à des coûts supplémentaires qui ne sont pas toujours possibles, surtout s'il s'y ajoute des frais de séjour et d'hébergement.

Il peut également y avoir des contraintes de disponibilité d'artistes de la production qui font en sorte qu'il n'est possible que de répéter durant une période limitée. Or, l'enquête démontre qu'il est tout de même important de s'y attarder et de voir ce qu'il est possible de mettre en place pour permettre aux artistes qui ont des contraintes familiales de pouvoir exercer leur métier, mais également pour que, petit à petit, les façons de faire évoluent. Tous peuvent y gagner de meilleures conditions de travail. Pour y arriver, il faut sensibiliser les bailleurs de fonds en y présentant entre autres des budgets conséquents dans les demandes.

Pour le personnel, plusieurs pistes de solution en matière d'horaire ont été soulevées lors des entrevues. La semaine de travail de quatre jours, le télétravail, les horaires de travail flexibles où l'employé.e. a une certaine marge de manœuvre pour décider de son horaire sont que quelques exemples.

## Mise sur pied d'un fond d'aide pour la conciliation travail-famille

Le principe d'un fonds d'aide ou d'un fonds d'appui permet de réserver de l'argent pour répondre aux demandes d'accommodement. Bien que certaines compagnies aient mis ou ont l'intention de mettre ce genre d'initiative en place pour appuyer les artistes avec qui elles travaillent, il y a une opportunité de le faire au niveau provincial. Un fonds d'appui géré par Théâtre Action permettrait de garantir un accès à tous et de déstigmatiser les demandes d'accommodement. Les demandes pourraient être faites tant par un artiste que par un organisme.

## Assurance collective

Seul un petit nombre de travailleur.e.s culturel.le.s ont accès à une assurance collective, soit ceux et celles qui ont le statut de salarié ou qui ont un.e conjoint.e qui a accès à une assurance. Les membres de l'UDA ont également accès à une assurance collective, mais la couverture est limitée et son fonctionnement crée des insatisfactions. La mise en place d'un régime d'assurance pour les membres professionnels de Théâtre Action serait avantageuse pour les familles, à condition qu'il y ait un accès à un plan familial.

## Service de garde ou d'animation durant les représentations

Une des répondantes a mentionné que sa compagnie offrait, lors de certaines représentations, un service d'animation. Cette initiative en est tout d'abord une de développement de public, mais elle peut également répondre aux besoins des artistes du spectacle en question ayant des enfants. Comme la plupart des représentations n'ont pas lieu durant les heures ouvrables, la prise en charge des enfants lors de ces périodes de travail peut représenter un casse-tête pour les artistes parents. Cette initiative permet donc d'offrir une solution réduisant le casse-tête logistique de la garde d'enfant lors de travail hors des horaires de garderie et d'école.

## Les bonnes pratiques et ressources d'ailleurs

- Dans le milieu de la musique (SOCAN) il y a des accommodements pour les parents en tournée.
- Balancing Act
- Le CAP pour des ressources.

## LA GLACIÈRE

Lors des entrevues, quelques préoccupations n'ayant pas de lien ou un lien ténu avec la conciliation travail-famille ont été abordés par les participants. Bien qu'elles ne fassent pas partie de ce rapport, elles méritent que le milieu s'y attarde et devraient faire l'objet d'éventuels discussions ou chantiers.

## Le vieillissement des artistes

Les éléments ci-dessous ont été mentionnés :

- Reconnaissance de la contribution des artistes qui ont marqué l'histoire théâtrale franco-ontarienne.
- La compréhension des besoins des artistes vieillissants et la mise en place d'initiatives pour y répondre.
- La sensibilisation du milieu (bailleurs de fonds, UDA) envers les enjeux liés au vieillissement des artistes.
- Le devoir de mémoire (garder vivant le patrimoine de ces artistes).

## La surcharge de travail et l'épuisement dans le milieu théâtral

- Le milieu est trop exigeant et pas assez payant pour maintenir un rythme de vie convenable.

## CONCLUSION

Cette enquête propose un état des lieux de cette réalité qui n'est certainement pas nouvelle, mais de plus en plus présente dans le milieu théâtral. Ce rapport fait ainsi état des efforts déjà en place dans le milieu pour répondre aux besoins et assurer une meilleure conciliation travail-famille, mais également des enjeux qui s'y rattachent et des pistes de solutions pour y répondre. Le chantier est vaste et complexe, mais des choses toutes simples peuvent être mises en oeuvre pour appuyer tant les compagnies et centres de théâtre que les artistes. Le résultat : un milieu plus inclusif aux réalités familiales et proactif face aux différents besoins.

Les solutions mises de l'avant par les répondants fournissent un certain nombre de pistes qui méritent d'être explorées. Si certaines s'adressent plus directement aux compagnies et centres de théâtre, d'autres s'adressent plus largement à l'ensemble du milieu théâtral et à Théâtre Action à titre d'organisme de service.

L'objectif n'est certainement pas d'élaborer une façon unique de faire, puisque cela irait à contresens de l'agilité et de la flexibilité nécessaires pour répondre aux besoins en matière de conciliation travail-famille, mais plutôt de délimiter un cadre pour arriver à normaliser les pratiques. À l'heure actuelle, chacun fait ce qu'il juge être le mieux pour répondre aux différentes demandes, ce qui n'est pas mauvais en soit, mais une réflexion commune profiterait à l'ensemble du milieu.

Il est donc souhaité que ce document puisse nourrir cette réflexion et aide ultimement l'ensemble des acteurs du milieu théâtral à trouver des réponses durables. Se doter de pratiques communes, bien que souples, permettra de faire évoluer l'ensemble du milieu et bénéficiera à tous les artistes et travailleur.e.s culturel.le.s peu importe leur statut familial.

# ANNEXE - QUESTIONNAIRE

## destiné aux gestionnaires des compagnies et centres de théâtre

1. Quelle est la position de la compagnie en ce qui concerne la conciliation travail-famille ?
2. Est-ce que vous offrez actuellement des accommodements aux artistes et aux employés pour favoriser une meilleure conciliation travail-famille ?
  - a) Est-ce que ces accommodements font l'objet de ou sont intégrés dans des politiques ou des procédures ?
  - b) Comment informez-vous et/ou formez-vous votre équipe sur les mesures de conciliation à mettre en place pour les équipes de créations?
3. Est-ce que vous avez déjà eu des demandes d'accommodement en lien avec la conciliation travail-famille de la part d'employé ou de contractuel (artiste) ?
  - a) Quelles sont les demandes les plus courantes ?
  - b) Comment avez-vous répondu aux demandes ?
  - c) Comment cela a été perçu par les autres membres de l'équipe?
  - d) En quoi le traitement de ces demandes se fait-il de façon similaire ou différente si elles proviennent d'employés ou de contractuels ?
4. Quels sont les défis à offrir une meilleure conciliation travail-famille ?
  - a) Aux contractuels ?
  - b) Aux employés ?
5. Selon vous, est-ce que les règles qui normalisent le milieu (UDA, norme de travail, IATSE, etc.) contribuent ou sont des freins à la mise en place de mesures favorisant une meilleure conciliation travail-famille ?

6. S'il y a lieu, quelles sont les pratiques ou mesures de conciliations travail-famille que vous voudriez mettre en place à court ou moyen terme ?

- a) pour les employés ?
- b) pour les contractuels ?

7. Y a-t-il des enjeux (financiers, logistiques, administratifs) qui freinent ou ralentissent la mise en place de ces pratiques et mesures ?

8. En tant que direction, sentez-vous que vous pouvez vous prévaloir des mesures de conciliation travail-famille au même titre que les employés et contractuels de votre organisme ?

9. Comment TA pourrait appuyer et outiller ses compagnies membres concernant les enjeux de conciliation travail-famille ?

10. Est-ce qu'il y a autre chose que vous voudriez ajouter ?