

Les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone

Version abrégée
du rapport d'étude

Par Joëlle Bissonnette¹,

pour et avec la collaboration de la Fondation Musicaction,
grâce à l'appui du Gouvernement du Canada



Une version complète du rapport de cette étude (mars 2022) est disponible sur le site www.musicaction.ca. Elle contient toutes les explications, nuances et illustrations de la démarche et des résultats ici présentés sous une forme abrégée afin d'en favoriser l'accessibilité.



L'ÉTUDE

Les objectifs

Relever les défis particuliers que rencontrent les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone (au Québec et dans les communautés francophones en situation minoritaire du Canada²).

Faire émerger des pistes de solution qui favoriseraient leur inclusion et leur épanouissement professionnel dans ce secteur culturel.

Par une **approche interprétative**, plus de **600 témoignages**³ ont été collectés afin de :

Faire entendre l'interprétation que se font les femmes des défis qu'elles rencontrent et des solutions qu'elles expérimentent ou imaginent;

Faire ressortir la diversité de leurs expériences, sans la comparer à celle des hommes ni à celle des femmes œuvrant dans d'autres secteurs culturels.

1. Joëlle Bissonnette est professeure au Département de management de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM).

2. Dans cette étude, nous désignons les communautés francophones en situation minoritaire de l'Ontario, des provinces de l'Atlantique, des provinces de l'Ouest du Canada et des territoires fédéraux par les expressions « communautés francophones en situation minoritaire » et « francophonie canadienne ».

3. Cette étude fait l'objet d'une certification éthique du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'Université du Québec à Montréal (voir précisions dans l'Annexe 1 du rapport d'étude complet).

Les étapes

La recherche a commencé par une recension des écrits sur les femmes dans les secteurs culturels, au Canada et ailleurs dans le monde, suivie de 3 étapes de collectes de données :



8

Entretiens individuels avec des **expertes et experts** de l'industrie musicale canadienne francophone.

ÉTÉ-AUTOMNE 2020

Pour évaluer la présence des thèmes ressortis de la recension des écrits dans la population ciblée.

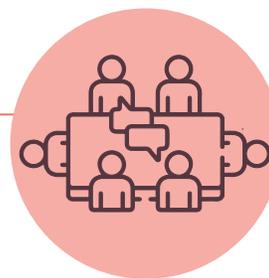


591

Répondantes au questionnaire de 60 variables (questions) s'adressant aux **femmes œuvrant professionnellement dans le secteur musical canadien francophone**.

AUTOMNE 2020

Pour broser le portrait de la situation chez le plus grand nombre de femmes œuvrant professionnellement dans l'industrie musicale canadienne francophone.



45

Personnes (des **femmes**, quelques **hommes** et quelques **personnes représentatives de la diversité de genre**) réunies lors de 6 groupes de discussion de 2 heures chacun.

PRINTEMPS 2021

Pour enrichir notre compréhension des résultats obtenus par questionnaire en fournissant des explications approfondies et nuancées et en élaborant des pistes de solution.

Remerciements aux participantes

L'obtention de plus de 600 témoignages aux différentes étapes de cette étude nous est révélatrice de l'intérêt pour les thèmes qui y sont abordés. Les réponses obtenues sont le signe de l'engagement des femmes y ayant participé. Cette étude a permis d'en apprendre beaucoup sur la situation des femmes en musique grâce à la générosité et à l'enthousiasme des personnes qui s'y sont livrées avec cœur. Nous leur témoignons notre profonde gratitude.

Portrait détaillé des 591 répondantes au questionnaire



11 % résident dans la Francophonie canadienne, soit⁴ :

Ouest : 4 %
Ontario : 2 %
Atlantique : 5 %

89 % résident au Québec

Dans l'industrie,
88 % utilisent le français
9 % utilisent l'anglais
4 % utilisent deux à trois langues⁵

7 % ont de 18 à 24 ans
18 % ont de 25 à 29 ans
21 % ont de 30 à 34 ans
23 % ont de 35 à 44 ans
15 % ont de 45 à 54 ans
7 % ont de 55 à 64 ans
2 % ont de 65 à 74 ans
<1 % ont 75 ans ou plus.

Elles sont très scolarisées,
davantage que la moyenne canadienne :

23 % ont un certificat ou diplôme collégial

43 % ont un diplôme ou certificat de 1^{er} cycle

22 % ont un diplôme d'études supérieures.

Ce sont donc 65 % qui détiennent un diplôme ou certificat de 1^{er} cycle universitaire ou supérieur.

Par contraste, dans la population canadienne en général, 30,9 % de la population de sexe féminin de 25 ans et plus détient un certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur⁶.

2 % s'identifient comme Autochtones (Premières Nations, Métis ou Inuit)

7 % s'identifient comme provenant d'une minorité visible autre qu'autochtone

98 % s'identifient au genre féminin

2 % s'identifient comme non-binaires

< 1 % sont en questionnement de leur identité de genre

15 % s'identifient à la communauté LGBTQ2

3 % indiquent avoir un handicap

Leur statut professionnel principal dans l'industrie musicale



49 % sont des artistes, soit :

38 %, Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices (n : 221)

8 %, Musiciennes instrumentistes et/ou choristes (n : 48)

3 %, Autrices et/ou compositrices (non-interprètes) (n : 17)

12 % sont Propriétaires d'entreprises (n : 67)

9 % sont Hautes dirigeantes ou cadres supérieures d'une organisation/entreprise (n : 37)

25 % sont Autres employées (temps plein ou partiel) d'une organisation/entreprise (n : 142)

3 % sont Pigistes (n : 17)

2 % sont Professionnelles des métiers techniques (n : 15)

4. La catégorie Ouest inclut la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. La catégorie Atlantique inclut le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard. Nous n'avons pas obtenu de réponses du Nunavut.

5. Des totaux dans les blocs sont supérieurs à 100 % parce que certaines décimales ont été arrondies.

6. Les données sur la scolarisation de la population canadienne en général proviennent de Statistique Canada (2016). Plus haut niveau de scolarité atteint (général) selon certains groupes d'âge 25 à 64, sexe féminin, répartition en % (2016), Canada, provinces et territoires, Recensement de 2016.

Les résultats en bref

Les résultats de l'étude se divisent en deux parties :

Le portrait des femmes
et des défis qu'elles
rencontrent

Les pistes de solution pour une
industrie musicale canadienne
francophone plus inclusive

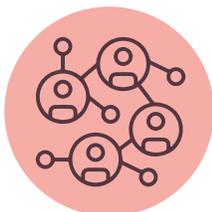
Les pistes de
solution sont
réparties en 4
grandes familles :



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES



INCITATIFS À L'INCLUSION



RÉSEAUTAGE, ENTRAIDE
ET SOCIALISATION



RECONNAISSANCE
ET VALORISATION

RÉSULTATS : PORTRAIT DES FEMMES ET DES DÉFIS QU'ELLES RENCONTRENT

État de la situation des femmes dans l'industrie musicale

Les conditions socioéconomiques dans lesquelles elles évoluent

LA POSSIBILITÉ DE SE CONSACRER À LEUR CARRIÈRE ET D'EN TIRER LEURS REVENUS

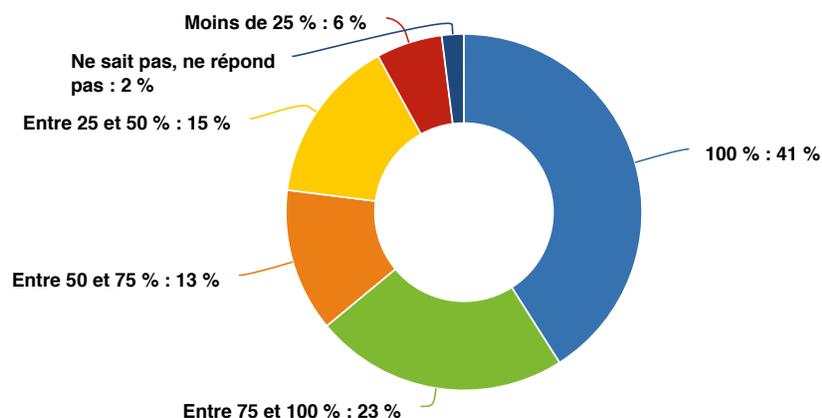
57 % des répondantes (n : 591) ne peuvent consacrer 100 % de leur temps et tirer 100 % de leurs revenus de leurs activités professionnelles dans l'industrie musicale canadienne francophone.

Il s'avère **d'autant plus difficile** de se consacrer à 100 % à ces activités et d'en tirer 100 % de ses revenus pour les **artistes** (n : 286) (toutes professions artistiques confondues), les **Professionnelles des métiers techniques** (n : 15), les répondantes de la **Francophonie canadienne** (n : 67) et celles qui s'identifient comme **membres d'une minorité visible** (n : 41).

- **75 % à 93 % d'entre elles**, selon ces catégories, **ne le peuvent pas**.
- Le **manque de travail permanent** est la **principale raison indiquée** par les répondantes de l'Ouest, de l'Ontario et par les **Musiciennes instrumentistes et/ou choristes**.

QA6 Dans une année moyenne, quelle proportion de votre temps dédié au travail consacrez-vous à l'ensemble de vos activités dans l'industrie musicale canadienne?

(n : 591)



LA MAJORITÉ D'ENTRE ELLES DOIT ŒUVRER DANS PLUSIEURS SECTEURS

54 % des répondantes (n : 591) doivent exercer des activités professionnelles **dans un ou plusieurs autres secteurs que la musique.**

↳ Ce sont celles qui s'identifient comme **membres d'une minorité visible** (n : 41), celles de la **Francophonie canadienne** (n : 67) et celles dont le principal statut professionnel est **artiste** (n : 286) (toutes professions artistiques confondues) qui doivent **en plus grande proportion** s'investir dans un autre ou dans d'autres secteurs que la musique.

- Elles peuvent donc moins s'investir dans leurs activités professionnelles du secteur musical, bien qu'elles soient nombreuses à en avoir l'ambition.

↳ **25 % des répondantes de la Francophonie canadienne** (n : 67) doivent d'ailleurs **exercer dans trois secteurs ou plus autres que la musique.**

↳ Dans la plupart des cas, c'est **pour des raisons financières** et **par manque de travail** et non par choix.

LEUR SATISFACTION QUANT À L'AVANCEMENT DE LA CARRIÈRE

Les **Propriétaires d'entreprises** (n : 68) et **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures** (n : 55) témoignent le **plus de satisfaction** quant à l'avancement de leur carrière.

54 % des **Propriétaires d'entreprises** et **49 %** des **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures** se disent **exactement là où elles veulent être dans leur carrière.**

24 % des **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures** se disent même **plus avancées que ce qu'elles auraient espéré** à cette étape de leur carrière.

Les **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** témoignent le **plus d'insatisfaction.**

70 % d'entre elles (n : 221) se disent **moins avancées que ce qu'elles auraient espéré** à l'étape de leur carrière où elles sont rendues.

71 % des répondantes (**de toutes professions**) ayant indiqué être moins avancées que ce qu'elles auraient espéré à cette étape de leur carrière (n : 284) ont déjà songé à **abandonner leur carrière.**

Les facteurs qui semblent influencer la satisfaction ou l'insatisfaction :

Le sentiment d'exercer du leadership ;

La perception d'accessibilité des opportunités de travail ;

La prise en compte des difficultés en matière de conciliation travail-famille.

L'exercice du leadership des femmes

UNE DIVERSITÉ DE FORMES D'EXERCICE DU LEADERSHIP QUI LEUR APPORTE DE LA SATISFACTION ET STRUCTURE LE SECTEUR

- ⌋ Le sentiment d'exercer du leadership participe à la satisfaction des répondantes quant à l'avancement de la carrière.
- ⌋ En plus des activités plus formelles comme siéger à des conseils d'administration, les répondantes ont souligné de nombreuses **activités moins formelles** et **parfois moins reconnues**, comme :
 - **Bâtir des regroupements professionnels;**
 - **Répondre à des questions de leurs pairs dans le secteur et pour aider la relève;**
 - **Offrir du mentorat.**
- ⌋ Ces activités témoignent d'un **leadership collaboratif** permettant aux femmes de **transmettre leurs connaissances, leur expérience, leurs contacts**, ainsi que de **former et inspirer la relève**.
- ⌋ Ces activités **souvent bénévoles** s'appuient sur des **valeurs d'entraide et de solidarité** qui participent à la **structuration du secteur**.

La **seconde ambition** la plus souvent citée, par **23 %** des répondantes (n : 444), consiste à **participer à la structuration de leur secteur**.

LES LIMITES DU LEADERSHIP INFORMEL EXERCÉ BÉNÉVOLEMENT

- ⌋ Plusieurs répondantes soutiennent que ces formes d'exercice du leadership, **souvent effectuées bénévolement**, gagneraient à bénéficier d'un **meilleur soutien** pour déployer tout leur potentiel en matière de **passation des connaissances** et de **structuration de l'industrie**, afin de favoriser la satisfaction des femmes qui y œuvrent.
- ⌋ Selon plusieurs d'entre elles, le **mentorat** est la méthode la plus appropriée pour la transmission des connaissances en gestion et en entrepreneuriat, mais celles qui en offrent se sentent limitées par le caractère bénévole de cette activité.
 - Elles suggèrent que formaliser ce mentorat et le rémunérer faciliteraient cette passation des connaissances.

Pistes de solution aux limites de ce leadership informel exercé bénévolement



RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ DES FAÇONS D'EXERCER DU LEADERSHIP



PROGRAMME DE MENTORAT

Les façons d'entreprendre des femmes

PORTRAIT DES ENTREPRENEURES

46 % des répondantes au questionnaire (soit **269 personnes**) ont déjà lancé une entreprise (individuelle, compagnie ou société de personnes) dans l'industrie musicale canadienne francophone.

Cette proportion est même plus élevée chez certaines catégories de répondantes :

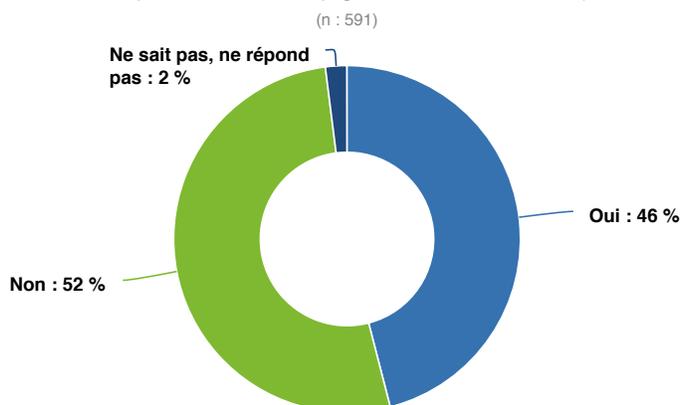
57 % des répondantes qui sont **mères d'enfant(s) à charge** (n : 183) ont déjà lancé une entreprise, **notamment pour la flexibilité** qu'offre l'entrepreneuriat en matière de conciliation travail-famille.

59 % des **Artistes interprètes/ artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 221) ont déjà entrepris pour :

- **Produire leurs enregistrements;**
- **Gérer leur propre carrière;**
- Dans certains cas, **encadrer la carrière d'autres artistes.**

La proportion s'accroît aussi avec l'âge et le nombre d'années d'expérience dans cette industrie, allant jusqu'à **74 %** chez les **55 ans et plus** (n : 54).

QB1 Avez-vous déjà lancé une entreprise dans l'industrie musicale canadienne francophone (ex. : entreprise individuelle, compagnie, société en nom collectif)?



LEURS MOTIVATIONS À ENTREPRENDRE VARIENT SELON LA RÉGION DE RÉSIDENCE AU CANADA

Les entrepreneures du **Québec** (n : 236) sont nombreuses à entreprendre par **désir d'autonomie**, qui s'exprime par une volonté de redéfinition des valeurs et façons de faire traditionnellement portées par des hommes dans le secteur.

La proportion d'entrepreneures dans la **Francophonie canadienne** (n : 67) est légèrement plus élevée qu'au Québec.

Les entrepreneures de ces régions entreprennent en plus grande proportion par **besoin d'une structure** pour **encadrer leur propre carrière artistique** ou la **carrière d'autres artistes**.

Leurs entreprises, souvent de très petite taille, participent au **développement d'une offre artistique francophone dans leur région**, ainsi qu'à la **structuration de leur industrie** pour permettre aux artistes issus de leurs communautés d'y rester pour mener leur carrière.

LES FEMMES TENDENT À PRIVILÉGIER DES STRUCTURES PLUS PETITES ET DE PROXIMITÉ, QUI SEMBLent PÉRENNES

Il existe une diversité de modèles d'entreprises fondées par des femmes dans le secteur musical canadien francophone, mais les répondantes observent que :

↳ **Leurs structures d'entreprises** sont **souvent plus petites** que celles fondées par les hommes. Ce choix d'une petite structure relève d'une **question de valeurs**, d'un **désir d'entretenir un contact humain de proximité avec les artistes**, en cherchant davantage à **s'adapter à leurs besoins** qu'à faire croître leur entreprise. Selon certaines, cela offrirait à leurs entreprises une **flexibilité en temps de crise**.

↳ Dans l'ensemble, ces entreprises affichent d'ailleurs une **pérennité** supérieure à la moyenne des entreprises canadiennes :

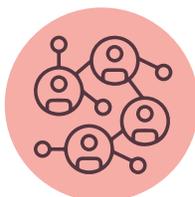
- Sur l'ensemble des répondantes ayant déjà lancé une entreprise (n : 269), **seulement 21 % ont eu à mettre fin aux activités d'une entreprise**.
- Par comparaison, en moyenne 37 % des entreprises canadiennes nouvellement créées (tous secteurs confondus) n'existent plus après cinq ans et 57 % n'existent plus au bout de dix ans⁷.

MAIS CES STRUCTURES ET LA CULTURE ACTUELLE DU TRAVAIL PEUVENT MENER À L'ÉPUISEMENT

↳ Cette taille généralement petite des entreprises des femmes entraîne selon elles une plus grande **difficulté à déléguer des tâches** et un **sentiment de grande responsabilité** s'accompagnant d'une **difficulté à décrocher**.

↳ Certaines témoignent que ce sentiment et ces difficultés, couplés à la **culture actuelle de l'instantanéité et du travail intense**, peuvent conduire à l'épuisement.

Pistes de solution à la difficulté à déléguer et à l'épuisement des entrepreneurs



RÉPERTOIRE DE FEMMES POUR FAVORISER L'ENTRAIDE ENTRE ENTREPRENEURES



PROGRAMME DE MENTORAT



MESURES DE SOUTIEN À UNE DIVERSITÉ DE MODES DE VIE

7. Archambault, Richard et Song, May (2018). Les nouvelles entreprises canadiennes : taux de naissance et de survie au cours de la période de 2002 à 2014. Innovation, Sciences et Développement économique Canada.

ELLES TÉMOIGNENT D'UN MANQUE D'ACCÈS AU FINANCEMENT POUR LE DÉMARRAGE ET LE DÉVELOPPEMENT D'UNE PETITE ENTREPRISE

Les entrepreneures se disent **fières** de se permettre **d'imaginer leur « entreprise différemment », d'aborder autrement le secteur musical et son développement**, mais cela engendre certains **défis liés à la reconnaissance de leurs structures entrepreneuriales en vue de leur financement**.

↳ La petite taille des entreprises des femmes et le choix de s'investir dans l'accompagnement de chaque artiste s'accompagnent souvent de **revenus autonomes moins élevés**.

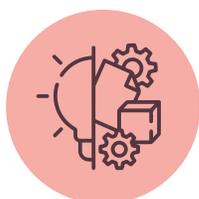
↳ Le **manque d'accès au financement** pour des projets ou pour le démarrage d'entreprise est cité parmi les principales barrières à l'avancement de leur carrière par :

- **44 %** des **Propriétaires d'entreprises** (n : 68);
- **40 %** des **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 221) (qui dans une proportion de 59 % ont lancé une entreprise).

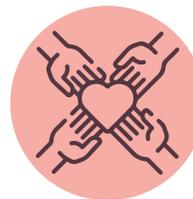
Elles définissent le manque d'accès au financement comme :

- ↳ Le **peu de programmes de financement existants pour le démarrage d'entreprises** dans le secteur musical;
- ↳ La **difficulté à stabiliser les revenus autonomes** d'une entreprise accompagnant souvent de près un petit nombre d'artistes;
- ↳ La **non-admissibilité de leur entreprise** à certains programmes de financement plus tard dans leur parcours;
- ↳ Les **critères d'octroi des subventions** favorisant souvent les plus grosses structures.

Pistes de solution au manque d'accès au financement des entrepreneures



RECONNAISSANCE DES BÉNÉFICES QU'APPORTE AU SECTEUR LE FAIT D'ENTREPRENDRE AUTREMENT ET DE GÉRER SA CARRIÈRE



FINANCEMENT RÉSERVÉ

DES FEMMES DÉSIANT ENTREPRENDRE PERÇOIVENT DES BARRIÈRES À L'ENTREPRENEURIAT

Lancer une entreprise est la **6^e ambition** la plus souvent citée par l'ensemble des répondantes au questionnaire.

Parmi les 299 répondantes n'ayant jamais lancé d'entreprise dans l'industrie musicale canadienne francophone, **35 %** invoquent des **barrières relevant de leur perception** et non directement de contraintes imposées par le contexte, comme :

- Ne pas être **formée** pour entreprendre;
- Ne pas pouvoir se permettre ce genre de **risque**;
- Manquer de **temps**, de **ressources** ou d'**expérience**.

Pistes de solution
aux barrières à
l'entrepreneuriat



RECONNAISSANCE DES
BÉNÉFICES QU'APPORTE
AU SECTEUR LE FAIT
D'ENTREPRENDRE
AUTREMENT ET DE
GÉRER SA CARRIÈRE



PROGRAMME
DE MENTORAT

Les façons de diriger des femmes

PORTRAIT DES DIRIGEANTES

9 % des répondantes au questionnaire (soit **55 personnes**) ont pour statut professionnel principal **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures**.

Ces 55 répondantes ont beaucoup d'expérience dans l'industrie musicale canadienne francophone :

- **42 %** y ont de **11 à 20 ans d'expérience**;
- **22 %** y ont **plus de 20 ans d'expérience**.

Elles témoignent, aux côtés des **Propriétaires d'entreprises**, du **plus haut degré de satisfaction** quant à **l'avancement de leur carrière**.

En groupes de discussion, les dirigeantes interrogées racontent des **parcours harmonieux jusqu'à l'atteinte de leur poste**.

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN POSTE

Des dirigeantes réunies en groupes de discussion :

- ↳ Déplorent un **manque de diversité** dans les postes de direction de certaines organisations de leur secteur, particulièrement dans les entreprises de diffusion (p. ex., festivals, radios) ainsi que dans les entreprises de production musicale de grande taille, et ce, principalement au Québec;
- ↳ Témoignent, pour certaines, d'un **sentiment d'isolement** en raison de ce manque de diversité;
- ↳ Expriment **se sentir parfois jugées** dans leurs façons d'**exercer du leadership** ainsi qu'**à mesure qu'elles avancent en âge**;
- ↳ Évoquent une **charge mentale élevée** associée à l'exercice de leurs fonctions, qui se conjuguent difficilement à la vie personnelle;
- ↳ Parlent d'une nécessité d'apprendre à **« tracer la ligne » entre le travail et la vie personnelle**.

Pistes de solution
aux difficultés
vécues par les
dirigeantes



RECONNAISSANCE
DE LA DIVERSITÉ
DES FAÇONS
D'EXERCER DU
LEADERSHIP ET
DE DIRIGER



ENCOURAGEMENTS ET
INVITATIONS FORMULÉES
DIRECTEMENT À DES FEMMES
À OCCUPER DES POSTES
DE DIRECTION.

MESURES DE SOUTIEN
À UNE DIVERSITÉ DE
MODES DE VIE

Les opportunités qui semblent inaccessibles aux femmes de l'industrie

34 % de l'ensemble des répondantes au questionnaire (n : 591) citent la **difficulté d'accès à certaines opportunités de travail** parmi les principales barrières à l'avancement de leur carrière.

- ↳ Selon les exemples donnés par 235 répondantes, quatre types d'opportunités leur semblent plus inaccessibles en raison de leur genre :

31 % — Se faire confier des tâches et responsabilités techniques

18 % — Accéder à des postes de direction

12 % — Faire partie de programmations musicales

5 % — Prendre part aux décisions du secteur

Se faire confier des tâches et responsabilités techniques

PORTRAIT DES FEMMES EXERÇANT DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS TECHNIQUES

Plus de la moitié des 591 répondantes au questionnaire exercent des tâches techniques :

- ↳ **3 %** des répondantes au questionnaire ont pour principal statut **Professionnelle des métiers techniques** ;
- ↳ **11 %** incluent ce statut à leurs **autres activités professionnelles**⁸.

De plus, en ajoutant à ces deux catégories les répondantes qui exercent des tâches techniques dans le cadre de leurs activités professionnelles, sans les inclure à leur statut professionnel :

- ↳ **54 %** (soit **318 personnes**) indiquent être **amenées à effectuer des tâches techniques dans le cadre de leurs activités professionnelles**. La proportion de répondantes amenées à effectuer de telles tâches est **plus élevée** :
 - Chez les répondantes dont les **activités sont liées à la scène**. Elle va jusqu'à **85 %** chez les **Artistes interprètes/ artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 221) ;
 - Chez les répondantes de la **Francophonie canadienne** (n : 67), où **64 %** des répondantes en exercent en réponse à un manque de personnel de la réalisation.

Plusieurs répondantes artistes (toutes catégories confondues) ont pour **ambition d'enrichir leurs activités artistiques** par l'apprentissage ou l'intégration de nouvelles activités comme **composer de la musique à l'image**, faire de la **réalisation d'albums** et du **mixage**. C'est d'ailleurs la **première ambition** la plus souvent citée par les répondantes.

ELLES SE SENTENT PEU RECONNUES DANS L'EXERCICE DE CES TÂCHES

- ↳ Les répondantes exerçant des tâches techniques ou ayant l'ambition de le faire **associent ces tâches à un environnement très masculin, difficile à percer**.
- ↳ Elles évoquent des **difficultés à obtenir de la reconnaissance dans l'exercice de ces tâches** et à **susciter le réflexe qu'on pense à elles pour des mandats** y faisant appel.

8. Dans le questionnaire, les répondantes pouvaient indiquer un seul statut professionnel principal, mais pouvaient ensuite cocher tous les autres secteurs d'activités professionnelles auxquelles elles se consacrent dans l'industrie musicale canadienne francophone, s'il y a lieu. C'est à cette question que 11% des répondantes ont inclus le statut de Professionnelle des métiers techniques à leurs autres activités professionnelles.

L'AISSANCE DANS CES TÂCHES S'ACQUIERT À FORCE D'EXPÉRIENCE

L'**expérience** est reconnue par les répondantes qui exercent des tâches techniques (n : 318) comme le **facteur favorisant le plus l'aisance dans ces tâches**.

- ↳ **70 % de celles qui expriment la plus grande aisance** (n : 158) attribuent leur aisance à l'acquisition d'expérience pour ces tâches ;
- ↳ **50 % de celles qui ne se sentent pas du tout à l'aise ou seulement moyennement à l'aise** (n : 157) disent que c'est parce qu'elles n'ont **jamais eu l'occasion d'apprendre**.
- ↳ Certaines expliquent **ne pas s'être exposées à ces tâches**, car elles ont **intérieurisé** le fait que les tâches techniques étaient l'affaire des hommes.
- ↳ Elles estiment avoir **peu de modèles féminins** dans ces tâches.
- ↳ Or, **des femmes exercent ces tâches**, mais plusieurs d'entre elles avouent éprouver de la **difficulté à se mettre en valeur**.

Pistes de solution au manque d'aisance et de reconnaissance dans les tâches techniques



MISE EN LUMIÈRE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS TECHNIQUES



FORMATIONS RÉSERVÉES AUX FEMMES DANS LES DOMAINES TECHNIQUES
ACQUISITION D'EXPÉRIENCE PAR LES FEMMES DANS LES DOMAINES TECHNIQUES

Accéder à des postes de direction

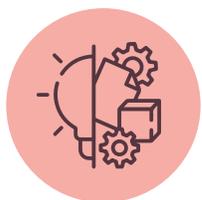
PORTRAIT D'UNE PRÉSENCE VARIABLE DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

- ↳ Selon leurs observations, les femmes sont **généralement nombreuses** dans les **postes de direction des organismes de service du milieu associatif** de l'ensemble de l'industrie musicale canadienne francophone.
- ↳ Cependant, et particulièrement au Québec, les femmes sont **peu nombreuses** aux **échelons supérieurs des entreprises privées de diffusion** ainsi que des entreprises de production musicale de grande taille.
- ↳ En revanche, les femmes employées y sont **nombreuses à jouer des rôles clés de soutien et d'organisation** : directrices adjointes, coordonnatrices.

QUELQUES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA DIFFICULTÉ D'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION

- ⌋ Le **peu de mise en valeur** des femmes en postes de direction dans le secteur musical canadien et le **peu de modèles** auxquels se rattacher pour envisager d'accéder aux échelons supérieurs d'une organisation ;
- ⌋ La **difficulté à obtenir la crédibilité nécessaire** pour monter les échelons d'une organisation aussi rapidement que leurs pairs masculins en raison d'une **possible tendance des hommes à recruter plus facilement d'autres hommes pour ces postes** ;
- ⌋ L'**appréhension de difficultés en matière de conciliation travail-famille** dans des postes aux exigences de performance élevées ;
- ⌋ L'**appréhension d'être la cible de jugements** formulés à l'endroit de femmes en postes de direction, fondés sur des **biais inconscients** et des **stéréotypes** à l'égard des femmes et des styles de leadership, si elles accèdent à de tels postes.

Pistes de solution à la difficulté d'accès aux postes de direction



RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ DES FAÇONS D'EXERCER DU LEADERSHIP ET DE DIRIGER



MISE EN VALEUR DES FEMMES DÉJÀ EN POSTES DE DÉCISION ET DE LEURS MOTIVATIONS

CIBLES D'INCLUSION OU QUOTAS DE REPRÉSENTATIVITÉ (PISTE DE SOLUTION MITIGÉE)

Faire partie de programmations musicales

UNE DIVERSITÉ DE RAISONS ÉVOQUÉES POUR EXPLIQUER LA DIFFICULTÉ D'ACCÈS AUX PROGRAMMATIONS MUSICALES

- ⌋ **À la radio**, des répondantes artistes perçoivent que les **attentes à l'égard de leurs propositions musicales** sont **plus élevées** qu'à l'égard des propositions masculines.
 - C'est particulièrement le cas pour les attentes voulant que leurs propositions musicales **se distinguent les unes des autres**.
- ⌋ De plus, elles sentent :
 - Qu'elles ont **plus difficilement accès** à la programmation des **festivals**, des **salles de concert** et des **bars** en raison d'**habitudes à programmer majoritairement des hommes** ;
 - Qu'elles **doivent se prouver davantage** lorsqu'elles s'y taillent une place.
- ⌋ Des **difficultés d'accès à certaines salles et un sentiment d'inconfort** s'ajoutent pour des femmes de la **Francophonie canadienne** et pour des **personnes non-binaires**, comme certaines en témoignent.

DES SENTIMENTS FRÉQUENTS D'ÊTRE JUGÉES PLUS SÉVÈREMENT ET DE DEVOIR SE PROUVER D'AVANTAGE EN RAISON DE LEUR GENRE

Les **répondantes qui cherchent à faire partie de programmations musicales ressentent plus fréquemment certains sentiments que l'ensemble des répondantes :**

Catégories professionnelles	Se sentent souvent ou toujours jugées plus sévèrement en raison de leur genre	Sentent souvent ou toujours le devoir de se prouver davantage en raison de leur genre
Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices (n : 221)	52 %	63 %
Musiciennes instrumentistes et/ou choristes (n : 48)	58 %	71 %
Ensemble des répondantes (n : 591)	41 %	53 %

Selon des répondantes, la **difficulté d'accès** des femmes à certaines programmations musicales pourrait notamment s'expliquer par la **faible présence des femmes à la direction artistique de certaines entreprises de production et de diffusion.**

Pistes de solution à la difficulté d'accès aux programmations musicales



MISE EN VALEUR DE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS TOUTES LES ACTIVITÉS DE LA CRÉATION ET DE L'INTERPRÉTATION MUSICALES



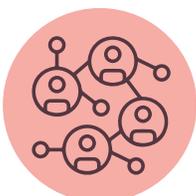
FORMATION AUX BIAIS INCONSCIENTS

SENSIBILISATION AD HOC SUR LES BIAIS INCONSCIENTS, LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET D'AUTRES DIFFICULTÉS/FORMES D'EXCLUSION VÉCUES PAR LES FEMMES

QUOTAS DE REPRÉSENTATIVITÉ (PISTE DE SOLUTION MITIGÉE)

ÉVÉNEMENTS METTANT EXCLUSIVEMENT LES FEMMES EN SCÈNE

CHIFFRER LE PORTRAIT DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES



RÉPERTOIRE DE FEMMES EN MUSIQUE (PARTANT D'INITIATIVES EXISTANTES)

Prendre part aux décisions du secteur

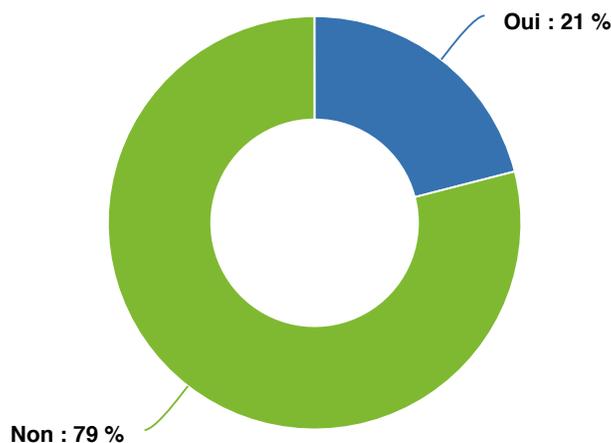
PORTRAIT ET MOTIVATIONS DES RÉPONDANTES QUI SIÈGENT OU ONT DÉJÀ SIÉGÉ À UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

La participation à des CA est perçue comme la principale manière de prendre part aux décisions du secteur.

21 % des répondantes au questionnaire, soit 121 personnes, siègent ou ont déjà siégé au CA d'une organisation privée ou publique de l'industrie musicale canadienne.

Siégez-vous ou avez-vous déjà siégé au Conseil d'administration (CA) d'une organisation privée ou publique de l'industrie musicale canadienne?

(n : 591)



Cette proportion est plus élevée chez certaines catégories de répondantes. En effet :

40 % des **Propriétaires d'entreprises** (n : 68) et des **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures** (n : 55) ;

37 % des répondantes des **communautés francophones en situation minoritaire** (n : 67), par rapport à 19 % pour les répondantes du Québec (n : 524), entre autres pour :

- Faire valoir les intérêts des francophones de leur région ;
- Entrevoir plus de possibilités de diffusion pour les artistes de leurs communautés.

Cette **proportion augmente avec l'expérience et avec l'âge**, allant jusqu'à **50 %** chez les **répondantes de 55 ans et plus** (n : 54).

La **motivation la plus souvent citée** par ces 121 répondantes consiste à **prendre part aux décisions concernant son secteur** (66 %).

- **Donner voix à une population en marge** est aussi souvent cité par les **personnes non binaires** et les **personnes issues de la diversité**.

DES FEMMES DÉSIRANT SIÉGER À UN CA SONT FREINÉES PAR DES BARRIÈRES CONTEXTUELLES OU PAR DES BARRIÈRES PERÇUES

79 % des répondantes au questionnaire (n : 591) **n'ont jamais siégé à un CA.**

Les **Autres employées** (n : 144) y siègent dans une **proportion significativement plus faible**, soit 7 % par rapport à 21 % pour l'ensemble des répondantes au questionnaire.

Pourtant, ce sont les **Autres employées** **siégeant à un CA** qui témoignent de la plus grande satisfaction à y siéger.

Deux types de barrières semblent freiner l'accès des femmes à ces postes de prise de décision.

Barrières contextuelles : à certains CA, seules les personnes à la tête des organisations sont invitées à occuper un siège, ce qui limite l'accès aux femmes qui occupent des postes correspondant au statut **Autre employée**.

Barrières perçues : **64 %** des répondantes n'ayant jamais siégé à un CA (n : 467) invoquent des barrières relevant de leur perception. Ces femmes perçoivent **manquer de temps**, se disent intéressées, mais se limitent **faute d'avoir été invitées** ou expriment **ne pas se sentir à l'aise** de siéger à un CA. Selon certaines d'entre elles, la **faible proportion de femmes dans chaque CA** et le **caractère peu inclusif de la documentation** peuvent alimenter ce manque d'aisance.

Pistes de solution aux barrières contextuelles et perçues à siéger à un CA



CHIFFRER LE PORTRAIT DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES
ENCOURAGEMENTS ET INVITATIONS FORMULÉES DIRECTEMENT À DES FEMMES
OUVERTURE DE SIÈGES SUR LES CA DE L'INDUSTRIE MUSICALE CANADIENNE FRANCOPHONE
QUOTAS OU CIBLES D'INCLUSION DES FEMMES SUR LES CA
PORTER UNE ATTENTION À L'ÉCRITURE DE LA DOCUMENTATION SUR LES CA AFIN QU'ELLE SOIT PLUS INCLUSIVE

Des défis transversaux à toutes les catégories de répondantes

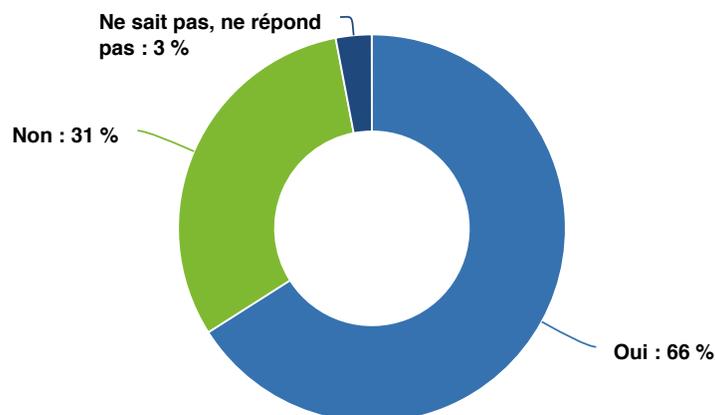
Certains défis touchent les femmes de tous les corps de métier, à des intensités et dans des modalités différentes selon le statut professionnel principal et d'autres caractéristiques sociodémographiques.

Une forte influence de la carrière sur la décision de devenir mère

66 % des répondantes au questionnaire (n : 591) déclarent que **leur carrière exerce une influence sur les décisions qu'elles ont prises ou qu'elles pourraient prendre de devenir mères** (soit **392 femmes**).

QJ1 Votre carrière a-t-elle une influence sur les décisions que vous avez prises ou que vous pourriez prendre de devenir mère?

(n : 591)



Cette proportion est significativement plus élevée chez certaines répondantes :

En moyenne, **80 %** des **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices (n : 221)** et des **Musiciennes instrumentistes et/ou choristes (n : 48)** déclarent que leur carrière exerce une influence sur ces décisions.

Cette influence prend principalement **trois formes** et **concerne des femmes de tous les statuts professionnels ciblés par cette étude** :

1. REPORTER OU REMETTRE EN QUESTION LE PROJET DE DEVENIR MÈRE OU D'AGRANDIR LA FAMILLE

38 %⁹ remettent en question ou reportent à un moment ou un autre de leur carrière le projet d'être mères ou d'agrandir la famille.

Celles qui remettent en question **le projet de devenir mères** expriment des **craintes à l'égard de l'avancement de leur carrière ou de leur entreprise**, ainsi qu'à l'égard des **ressources dont elles disposeraient pour s'occuper de leur famille**.

Celles qui remettent en question **le projet d'agrandir la famille** peinent à imaginer comment elles arriveraient à s'occuper de plus d'un enfant compte tenu des **exigences de leur carrière et des conditions dans lesquelles elles concilient déjà travail et famille**.

9. Ce pourcentage et les deux prochains font référence aux 392 femmes ayant répondu que leur carrière influence les décisions qu'elles ont prises ou pourraient prendre de devenir mères.

2. RENONCER AU PROJET DE DEVENIR MÈRE

19 % expriment avoir **renoncé à ce projet même si elles ont pu le souhaiter**.

Ces femmes ne peuvent envisager de concilier la carrière dans le secteur musical et la famille et **ont choisi la carrière**.

- Autrement dit, la carrière dans le secteur musical canadien francophone leur apparaît inconciliable avec la maternité.

3. FAIRE DES CHOIX PROFESSIONNELS POUR CONCILIER CARRIÈRE ET FAMILLE

16 % expriment être arrivées à **concilier le travail et la famille** en faisant **certains choix professionnels, comme :**

- ↳ **Refuser des engagements** qui imposent l'éloignement du foyer familial ;
- ↳ **Suspendre certaines activités professionnelles** le temps d'élever de jeunes enfants ;
- ↳ **Adapter plus généralement leur carrière** après avoir eu un ou des enfants afin de faciliter la conciliation travail-famille.

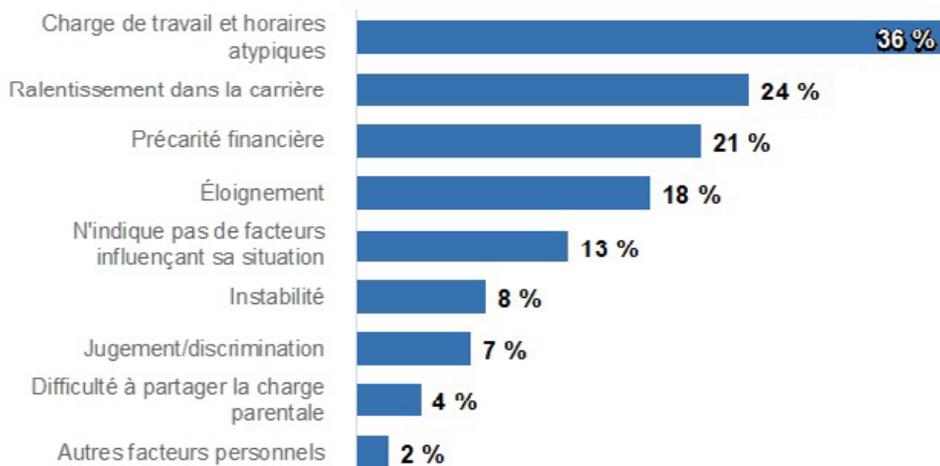
Ces choix professionnels **peuvent éloigner** les femmes de certaines activités, notamment la **création musicale** et la **tourné**e, auxquelles il peut être difficile de revenir plus tard.

LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CRAINTE D'UN RALENTISSEMENT DANS LA CARRIÈRE INFLUENCENT PRINCIPALEMENT LA DÉCISION DE DEVENIR MÈRE

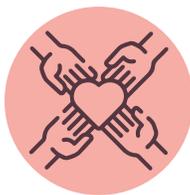
- ↳ La **charge de travail** est le facteur le **plus invoqué**. Elle concerne la **quantité de temps** et la **constance de la disponibilité** requises ainsi que le **caractère atypique** de certains horaires de travail.
- ↳ La **crainte d'un ralentissement dans la carrière est le second facteur le plus invoqué**. Elle est suscitée autant par le **congé de maternité** que par la diminution de la **disponibilité à la carrière** à partir du moment où la femme se consacre aussi à sa famille, et ce, chez des femmes de tous statuts professionnels.

QJ2AV2G Expliquez de quelle façon votre carrière influence les décisions que vous avez prises ou que vous pourriez prendre de devenir mère.

(n : 392)



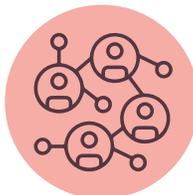
Pistes de solution pour atténuer l'influence de la carrière sur la décision de devenir mère



MESURES DE SOUTIEN AUX PARENTS

MESURES DE SOUTIEN À UNE DIVERSITÉ DE MODES DE VIE

SENSIBILISATION AD HOC SUR LES BIAIS INCONSCIENTS, LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET D'AUTRES DIFFICULTÉS/FORMES D'EXCLUSION VÉCUES PAR LES FEMMES



RÉSEAUTAGE MIXTE PORTANT SUR LES QUESTIONS D'INCLUSION

La maternité et la conciliation travail-famille

PORTRAIT DES MÈRES D'ENFANTS À CHARGE¹⁰

31 % des répondantes au questionnaire sont mères d'enfants à charge (soit 183 personnes).

Cette proportion est significativement **plus élevée** chez les répondantes qui ont **entre 35 et 54 ans**, soit :

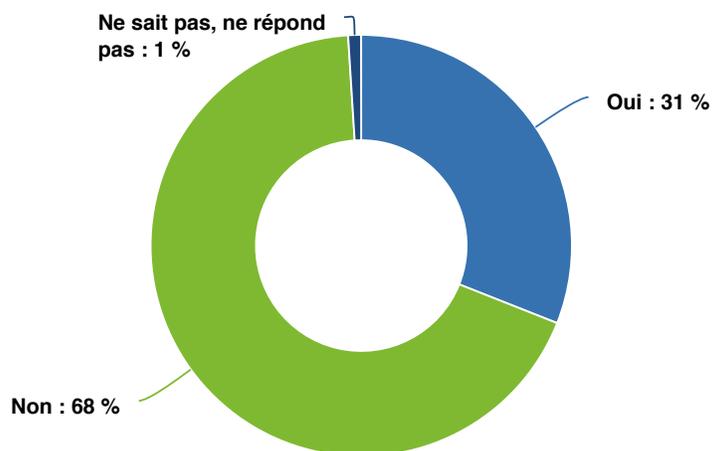
- 50 % chez les 35-44 ans (n : 177)
- 59 % chez les 45-54 ans (n : 87)

Cette proportion est significativement **plus faible** chez les répondantes qui ont **entre 18 et 34 ans**, soit :

- 6 % chez les 25-29 ans (n : 108)
- 22 % chez les 30-34 ans (n : 125)
- 0 % chez les 18-24 ans (n : 40)

QJ3 Avez-vous ou aviez-vous dans les cinq dernières années un ou des enfants à charge?

(n : 591)



Les femmes œuvrant professionnellement dans le secteur musical canadien **ont en moyenne des enfants plus tard que dans l'ensemble de la population canadienne**, car, en comparaison, l'âge moyen des mères canadiennes au moment de la première naissance était de 29,2 ans en 2016¹¹.

Cela apparaît **cohérent avec la proportion de répondantes qui remettent en question ou reportent à un moment ou un autre de leur carrière le projet d'être mères ou d'agrandir la famille.**

10. L'expression mère d'enfant(s) à charge désignent les 183 participantes au questionnaire qui avaient au moment d'y répondre ou qui avaient eu dans les cinq années précédentes un ou des enfants à charge.

11. Provencher, Claudine, Milan, Anne, Hallman, Stacey et D'Aoust, Carol (2018, 5 juin). Fécondité : aperçu, 2012 à 2016. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-209-x/2018001/article/54956-fra.htm>

DES DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE FORTEMENT RESSENTIES PAR LES MÈRES

89 % des mères d'enfants à charge (n : 183) ressentent des difficultés en matière de conciliation travail-famille, et ce, de tous les statuts professionnels ciblés par cette étude.

- La **gestion de l'horaire** est la difficulté la plus citée, et ce, par **plus de la moitié** des répondantes;
- Suivent l'**épuisement**, la **précarité financière**, la **culpabilité**, le **sentiment de retard dans la carrière**, l'**éloignement parfois prolongé du milieu familial** et le **manque de temps en raison des soins à la famille**.
- La **culpabilité à l'égard des responsabilités familiales** distinguerait les femmes de leurs pairs masculins, selon certaines répondantes de nos groupes de discussion. Elle serait notamment alimentée par des commentaires relevant d'une certaine **conception du partage des tâches parentales**.

63 % des mères d'enfant(s) à charge (n : 183) ont déjà eu à **renoncer à un poste ou à une opportunité de travail pour des raisons de conciliation travail-famille**. Les **horaires inconciliables avec les soins à la famille** sont principalement cités comme raison de ce renoncement.

UN SENTIMENT GÉNÉRALEMENT FAIBLE DE PRISE EN COMPTE DES DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- Les **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 107) ainsi que les **Musiciennes instrumentistes et/ou choristes** (n : 23) signalent le **plus faible sentiment de prise en compte de ces difficultés dans leur environnement professionnel** (moyennes de 3,9/7 et de 3,7/7 respectivement).
 - Elles soulignent notamment cette faible prise en compte dans les **contextes de concerts et de réseautage**, en lien avec la gestion de l'horaire.
- Le sentiment que ces difficultés sont prises en compte n'est pas beaucoup plus élevé chez les **Hautes dirigeantes ou cadres supérieures** (n : 31) (moyenne de 5,4) et **Autres employées** (n : 54) (moyenne de 5,1).
 - Leur sentiment est attribuable à la plus grande difficulté qu'elles ont de gravir les échelons d'une organisation pour accéder à des postes de direction à partir du moment où elles deviennent mères, parce que leurs possibilités de réseautage deviennent plus limitées.

Pistes de solution
pour faciliter
la conciliation
travail-famille



MESURES DE SOUTIEN AUX PARENTS

MESURES DE SOUTIEN À UNE DIVERSITÉ DE MODES DE VIE

SENSIBILISATION AD HOC SUR LES BIAIS INCONSCIENTS,
LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET D'AUTRES
DIFFICULTÉS/FORMES D'EXCLUSION VÉCUES PAR LES FEMMES

Se sentir à l'aise et se créer un réseau

LA DIFFICULTÉ À SE CRÉER UN RÉSEAU EST ALIMENTÉE PAR UN MANQUE D'AISANCE POUR CERTAINES

35 % des répondantes au questionnaire citent la **difficulté à se créer un réseau professionnel** parmi les **barrières les plus importantes qu'elles rencontrent dans l'avancement de leur carrière**.

Des sentiments liés à l'aisance des femmes dans le secteur musical alimentent cette difficulté chez certains groupes de répondantes :

↳ Les répondantes de **25-29 ans (n : 108)**

↳ Les **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices (n : 221)**

- Celles-ci témoignent d'un sentiment significativement plus faible que les autres groupes de répondantes de **se sentir prises au sérieux**, de **sentir que leurs idées sont bien reçues** et de **se sentir capables de prendre leur place (moyennes de 4,9/7)**.

↳ Des **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** mentionnent avoir de la difficulté à **se sentir prises au sérieux dans d'autres activités que celle d'interprète**, notamment dans l'écriture et la composition, la réalisation, la direction artistique et les tâches techniques.

13 % des répondantes au questionnaire (n : 591) soulignent un **manque de réseaux et d'événements réservés aux femmes**, dans lesquels elles pourraient se sentir plus à l'aise.

Viellir dans le secteur musical canadien francophone

DES FEMMES DE TOUS ÂGES TÉMOIGNENT D'UNE DIFFICULTÉ À ENVISAGER LEUR VIEILLISSEMENT¹² DANS LE SECTEUR

↳ Des **artistes** racontent qu'elles font l'objet de remarques et de perceptions en lien avec l'**image qu'elles projettent** à partir d'un certain âge. Elles ont l'impression que l'**intérêt qu'on a pour leur musique** diminue à mesure qu'elles avancent en âge.

↳ Des **femmes en postes de direction** sentent que la **crédibilité qu'on attribue à leur capacité à générer de nouvelles idées** diminue à mesure qu'elles avancent en âge.

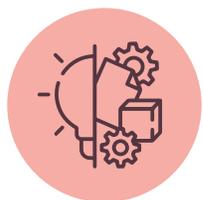
Ces remarques et perceptions nuisent à la **capacité des femmes à prendre leur place** à un certain stade de leur carrière ainsi qu'à **se projeter dans l'avenir**.

↳ Des facteurs tels que la **précarité financière** et l'**instabilité**, chez les artistes, de même que la **difficulté à préparer la transmission de leur entreprise** généralement de petite taille, chez les entrepreneures, nuisent à la capacité de certaines répondantes de se projeter dans leur carrière.

↳ Certaines étapes de leur vie, comme la maternité, un changement de carrière ou la préparation à la retraite, s'accompagnent d'une **difficulté à parler de leurs ambitions** et suscitent des **inquiétudes pour l'avenir**.

¹² Le vieillissement ne concerne pas seulement les personnes ayant atteint un âge avancé. Il correspond aux transformations modulées par les passages du temps, à tous les âges de la vie. Il est informé par le genre, la constitution physiologique individuelle, le statut professionnel, la culture (sociale et professionnelle), la langue et le milieu de vie, notamment.

Pistes de solution pour envisager harmonieusement le vieillissement



MISE EN VALEUR DES FEMMES QUI VIEILLISSENT, DANS TOUS LES MÉTIERS



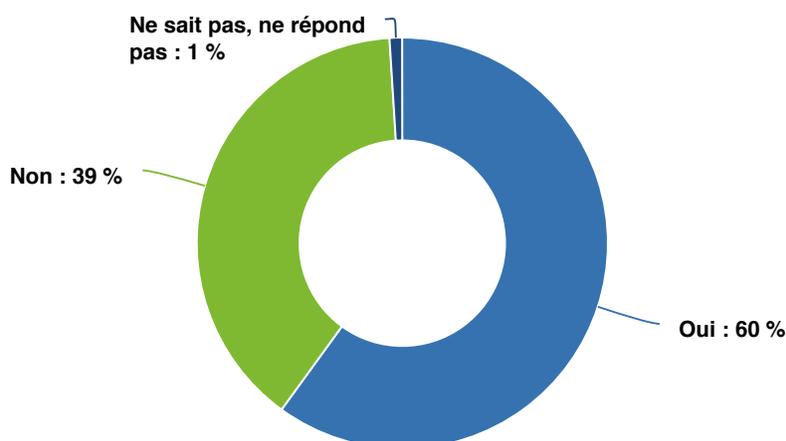
SENSIBILISATION AD HOC SUR LES BIAIS INCONSCIENTS, LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET D'AUTRES DIFFICULTÉS/FORMES D'EXCLUSION VÉCUES PAR LES FEMMES

La durabilité des carrières et la santé des femmes

UNE GRANDE PROPORTION DE FEMMES A DÉJÀ SONGÉ À ABANDONNER SA CARRIÈRE

60 % des participantes (n : 591) avaient déjà songé à abandonner leur carrière dans l'industrie musicale canadienne francophone au moment de répondre au questionnaire, à l'automne 2020.

QK1 Avez-vous déjà songé à abandonner votre carrière dans l'industrie musicale canadienne francophone?
(n : 591)



Il est possible que ce pourcentage soit haussé par les conséquences, pour le secteur musical, de la crise sanitaire causée par la COVID-19, bien que peu de mentions des répondantes y soient directement liées.

LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE, L'ÉPUISEMENT ET LE MANQUE DE RECONNAISSANCE SONT PRINCIPALEMENT EN CAUSE

Pour expliquer le fait d'avoir songé à abandonner leur carrière, les participantes (n : 351) citent dans la plus grande proportion la **précarité financière** (65 %), suivie de **l'épuisement** (48 %) et du **manque de reconnaissance** (38 %).

La **précarité financière** concerne autant le niveau des salaires ou des revenus que l'**instabilité de ces derniers**. Elle nuit à la **capacité d'envisager de nouvelles étapes de la vie**, incluant la progression de la carrière, la maternité et la retraite.

L'**épuisement** s'explique entre autres par un **sentiment d'exigences élevées dans leur vie professionnelle comme dans leur vie personnelle** et une **tendance à se refuser le droit à l'erreur**.

- Ces attitudes les conduisent à faire preuve d'une **humilité** qui, dans certains cas, peut les amener à sentir qu'elles **manquent de reconnaissance**. Ce manque de reconnaissance **participe aussi à ce sentiment d'épuisement**.

Bien gagner sa vie en musique et pouvoir s'y consacrer est la **3^e ambition** la plus souvent citée par les répondantes au questionnaire, tandis que **pouvoir progresser** dans sa carrière et **obtenir de la reconnaissance** sont respectivement les **4^e et 5^e ambitions** les plus souvent citées.

LA COVID-19 A FRAGILISÉ LA CARRIÈRE DE CELLES DONT LES ACTIVITÉS SONT LIÉES AU SPECTACLE

La recension des écrits révèle que les **carrières des femmes dans les secteurs culturels sont plus fragiles aux crises**.

Sans comparer la situation des femmes à celle des hommes dans cette étude, les résultats révèlent que parmi l'ensemble des répondantes au questionnaire, la crise occasionnée par la pandémie de COVID-19 a **significativement plus fragilisé la carrière des répondantes dont les activités sont liées au spectacle**, pour la raison évidente des contraintes sanitaires imposant l'interruption des spectacles.

Tandis que le **degré de fragilisation de la carrière de l'ensemble des répondantes** s'élève à une **moyenne de 4,9/7** :

Le degré de fragilisation de la carrière des **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 217) s'élève à une moyenne **5,4** sur 7.

Celui des répondantes dont l'activité principale de l'organisation est **Production/agence de spectacles** (n : 42), à une moyenne de **5,3** sur 7.

Celui des **Musiciennes instrumentistes et/ou choristes** (n : 48), à une moyenne de **6** sur 7. Elles sont d'ailleurs **48 %** à indiquer que la pandémie de COVID-19 **fragilise extrêmement** leur carrière (réponse 7).

Le **niveau de scolarité** semble également exercer une influence : **le degré moyen de fragilisation s'abaisse à mesure qu'augmente le niveau de scolarité**.

Cette crise a aussi **révélé la flexibilité de certains modèles d'entreprises portées par des femmes**. Quelques-unes d'entre elles la voient comme l'**occasion de repenser certains modes de fonctionnement du secteur**.

LA PRÉSENCE DE HARCÈLEMENT

Dans le contexte des **vagues de dénonciation** qui ont eu lieu en 2017 et en 2020 au Québec et dans le contexte d'une plus grande **sensibilisation au harcèlement**, il nous a semblé **important que cette étude participe à l'effort de faire état de la situation**. Nous avons ainsi sondé les répondantes au questionnaire sur le fait d'avoir subi ou non du harcèlement (psychologique, sexuel, discriminatoire et criminel) et sur leur connaissance des ressources disponibles dans leur région pour obtenir de l'assistance en cas de harcèlement.

Type de harcèlement	Répondantes qui estiment en avoir vécu rarement ou quelquefois	Répondantes qui estiment en avoir vécu souvent ou très souvent	Total (n : 591)	À noter
Harcèlement psychologique	59 %	10 %	69 %	84 % des répondantes estiment avoir vécu souvent ou très souvent du harcèlement psychologique (n : 57) ont déjà songé à abandonner leur carrière .
Harcèlement discriminatoire	50 %	9 %	59 %	Le harcèlement discriminatoire s'explique selon plusieurs répondantes par des biais inconscients à l'égard de personnes marginalisées .
Harcèlement sexuel	48 %	8 %	56 %	Des répondantes parlent de « commentaires déplacés », de « regards » et de « remarques », bien que d'autres formes de harcèlement sexuel puissent se manifester. Elles observent un changement positif depuis les vagues de dénonciation des dernières années.
Harcèlement criminel	8 % rarement 4 % quelquefois	-	12 %	Les cas de harcèlement criminel étant rares, bien que non négligeables, ils n'ont pas été soulevés par les répondantes lors des groupes de discussion.

Les **Artistes interprètes/artistes interprètes et autrices et/ou compositrices** (n : 221) et celles **œuvrant principalement en anglais** (n : 51) estiment en proportions significativement plus importantes vivre à la fois du harcèlement discriminatoire, sexuel et criminel.

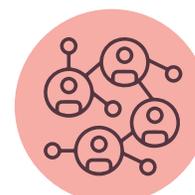
La **méconnaissance des ressources** disponibles en cas de harcèlement est assez répandue : **66 % des répondantes (n : 587) ne connaissent pas les ressources vers lesquelles se tourner pour obtenir de l'assistance**.

Pistes de solution pour favoriser la durabilité des carrières et la santé des femmes



FORMATION AUX BIAIS INCONSCIENTS

SENSIBILISATION AD HOC SUR LES BIAIS INCONSCIENTS, LES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT ET D'AUTRES DIFFICULTÉS/FORMES D'EXCLUSION VÉCUES PAR LES FEMMES



RÉSEAUTAGE MIXTE PORTANT SUR LES QUESTIONS D'INCLUSION

RÉSULTATS : PISTES DE SOLUTION POUR UNE INDUSTRIE MUSICALE CANADIENNE FRANCOPHONE PLUS INCLUSIVE

Les pistes de solution sont réparties ci-dessous dans **quatre grandes familles**. Elles sont **tirées de la réflexion menée avec les participantes** à cette étude. Elles **mettent en valeur leur voix** et **reflètent les besoins communiqués**, sans teneur prescriptive. Dans le rapport d'étude complet, elles sont détaillées à l'aide d'exemples d'initiatives dans d'autres secteurs ou d'autres pays afin d'inspirer l'exploration de nouvelles solutions. Des initiatives déjà mises en place dans le secteur musical canadien francophone sont aussi présentées pour mettre en valeur le travail réalisé dans ce secteur et inviter à le poursuivre.

LÉGENDE

-  **Titres**
Familles de pistes de solution
-  **Pistes de solution**
et ses possibles déclinaisons, s'il y a lieu
-  **Effets recherchés**



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Programme de mentorat (mixte ou au féminin)

Jumelage sur base d'expérience
Jumelage sur base intersectorielle
Jumelage sur base internationale

Banque d'heures-conseils

Expertises spécifiques

FORMER SUR MESURE ET ACCOMPAGNER

FORMER AUX TÂCHES TECHNIQUES

Formations réservées aux femmes dans les domaines techniques

Familiarisation aux codes et au vocabulaire de la technique sonore

Professionnalisation dans les métiers techniques

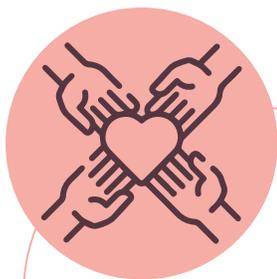
Dans des programmes distincts

Dans des événements (concours, festivals, vitrines, etc.) où les artistes se trouvent déjà en situation d'apprentissage.

Acquisition d'expérience par les femmes dans les domaines techniques

Ateliers de formation technique pour les filles et les femmes dans le milieu de l'éducation

Jumelage de réalisatrices à des hommes artistes



INCITATIFS À L'INCLUSION

Formation sur les biais inconscients

Pour les professionnelles et professionnels de l'industrie
Dans le réseau de l'éducation, particulièrement en musique et en technique sonore

SENSIBILISER À LA CULTURE DU SEXISME ET AUX BIAIS INCONSCIENTS

Sensibilisation ad hoc sur les biais inconscients, les différentes formes de harcèlement et d'autres difficultés/formes d'exclusion vécues par les femmes

Kiosques d'information et cliniques de sensibilisation
Affichage
Faire connaître les ressources existantes

Porter une attention à l'écriture

Écriture plus inclusive des femmes et des personnes non-binaires
Des ressources pour accompagner les entreprises et organismes dans cette écriture

Mise en valeur des femmes déjà en postes de décision et de leurs motivations

Communiquer mutuellement les succès des unes et des autres sur les réseaux sociaux et dans les médias
Mettre en valeur des portraits de décideuses dans les canaux de communication de l'industrie

INCITER LES FEMMES À INTÉGRER DES POSTES DE PRISE DE DÉCISION

Ouverture de sièges aux conseils d'administration (CA) de l'industrie musicale canadienne francophone

L'ouverture par les CA à la possibilité qu'y siègent des employées autres que des personnes dirigeantes ou propriétaires d'entreprises

Encouragements et invitations formulées directement à des femmes

Par des canaux créés à cette fin
Par des canaux existants
Par voie d'une représentation plus organisée sous forme de lobbying

Quotas ou cibles d'inclusion des femmes sur les conseils d'administration (CA)

Événements mettant exclusivement les femmes en scène

Vitrines réservées aux artistes femmes et non-binaires dans les réseaux existants
Festivals entièrement féminins

Quotas de représentativité (une piste de solution mitigée)

Programmations des radios, salles de spectacles et festivals
Prestations musicales à la télévision
Panels, conférences, ateliers de formation

SOUTENIR ET ACCÉLÉRER L'ATTEINTE DE L'ÉQUILIBRE

Financement réservé

Système de pointage selon le nombre de femmes derrière le projet pour lequel le financement est demandé
Programmes de financement réservés aux projets de femmes et de personnes de la diversité de genre
Cibles d'attribution de bourses et de subventions selon genres représentés à la tête ou dans la composition des équipes des projets

Chiffrer le portrait de la représentation des femmes

Dans les programmations
Sur les CA, jurys, comités, etc.

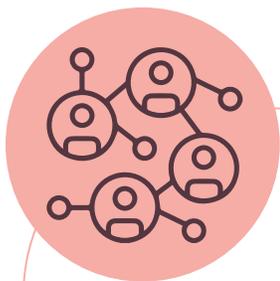
Mesures de soutien aux parents

Élargissement de la mesure de Musicaction aux parents d'enfants de plus de 6 ans
Admissibilité d'autres frais liés aux enfants dans les demandes de financement pour des projets nécessitant l'absence d'un ou des deux parents du foyer familial
Services de garde dans les lieux de répétition et les salles de spectacles
Sensibilisation des tourneurs et diffuseurs sur la gestion du temps des parents qui amènent leurs enfants en tournée
Développement d'un réseau de salles « amies des familles »

SOUTENIR LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Mesures de soutien à une diversité de modes de vie

Valoriser le repos, y compris chez les nouvelles recrues de l'industrie
Se relayer et s'entraider pour prendre des congés
Véhiculer des balises en matière de gestion des ressources humaines
Proposer des activités de réseautage favorisant la conciliation travail-vie personnelle



RÉSEAUTAGE, ENTRAIDE ET SOCIALISATION

Réseautage entre femmes

Réseautage mixte portant sur les questions d'inclusion

Réseautage intersectoriel

Réseautage pancanadien et international entre femmes en musique

Réseautage intergénérationnel

DIVERSIFIER LES OPPORTUNITÉS DE RÉSEAUTAGE

Événements ponctuels

Au sein d'événements existants

Dans le cadre d'un forum annuel des femmes en musique

CARTOGRAPHIER LES FEMMES DANS TOUS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE MUSICALE CANADIENNE FRANCOPHONE

Répertoire des femmes en musique (partant d'initiatives existantes)

Plateforme de mise en relation



RECONNAISSANCE ET VALORISATION

Mise en lumière des femmes dans les métiers techniques

Reconnaissance de la diversité des façons d'exercer du leadership et de diriger

Mise en valeur de la présence des femmes dans toutes les activités de la création et de l'interprétation musicales

Reconnaissance des bénéfices qu'apporte au secteur le fait d'entreprendre autrement et de gérer sa carrière

Mise en valeur des femmes qui vieillissent, dans tous les métiers

METTRE EN VALEUR LES FEMMES ET RECONNAÎTRE LEURS FAÇONS DE FAIRE

Portraits de femme, sous forme de baladodiffusions.

Mots-clics mettant en valeur les initiatives et succès des femmes

Matériel pédagogique pour le réseau de l'éducation

CONCLUSION

Les pistes de solution énoncées répondent aux défis soulevés dans cette étude, puisqu'elles ont émergé en demandant directement aux participantes aux différentes étapes de l'étude leurs recommandations pour y répondre. L'exploration et la mise en œuvre de chacune des pistes sont susceptibles d'avoir des effets positifs sur plusieurs dimensions de la situation des femmes dans le secteur musical canadien francophone. Plusieurs répondantes nous ont d'ailleurs communiqué leur reconnaissance à participer à un tel exercice fondé sur leur interprétation de leur vécu dans ce secteur. Nous espérons à ce titre que ces pistes sauront inspirer toutes les parties prenantes du secteur musical canadien francophone, selon leur champ d'action, pour répondre de façon éclairée aux défis rencontrés par les femmes œuvrant professionnellement dans ce secteur.

Quelques avenues de recherche futures

À la lumière de cette étude, d'autres avenues de recherches se dégagent :

- ↳ Mettre en commun les résultats d'études approfondissant les thématiques qui concernent plus précisément certaines populations minoritaires ou marginalisées à l'intérieur de la population féminine en musique (p. ex., personnes de la diversité de genre, Autochtones, minorités visibles, personnes en situation de handicap), ainsi que les pistes de solution qui répondent mieux aux défis particuliers qu'elles rencontrent.
- ↳ Suivre ou tracer des parcours de femmes en musique sur plusieurs années, afin de comprendre les barrières à l'entrée de certaines professions, d'observer les moments où des femmes quittent le secteur musical et de mieux comprendre la persistance de différences de genre.
- ↳ S'attarder aux conditions dans lesquelles les femmes en musique prennent leur retraite et à ce qui favoriserait la transmission de leurs modèles d'entreprise, de leur expérience et de leurs façons de faire.

Pour citer cette version abrégée du rapport d'étude : Bissonnette, Joëlle (2022). Les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone. Version abrégée du rapport d'étude réalisée pour et avec la collaboration de la Fondation Musicaction, grâce à l'appui du Gouvernement du Canada. Cette version abrégée est tirée du rapport d'étude complet disponible sur le site www.musicaction.ca