

# Chantier

## Filet social en culture

Ensemble, protégeons  
celles et ceux qui font  
vivre les arts et la culture.



Connexion: MTLWiFi

Piloté par



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Merci à nos partenaires

Avec la participation financière de :

Québec 

  
CONSEIL  
DES ARTS  
DE MONTRÉAL

Montréal 

caisse de  
la culture  
 Desjardins

# Chantier

## Filet social en culture



## De la parole aux actes

Le Chantier sur le Filet social en culture, porté par Compétence Culture, vise à renforcer la sécurité socioéconomique des artistes, artisanes, artisans, travailleuses et travailleurs de la culture à travers trois piliers de protection sociale.

Piloté par



20 mai 2026 - Conseil des Arts de Montréal

# Chantier

## Filet social en culture

# Mot de bienvenue



**Geneviève Lauzon, Présidente du conseil d'administration  
Compétence Culture**



**Nathalie Maillé, Directrice générale  
Conseil des arts de Montréal**



**Marie-Christine Cojocaru, Directrice générale  
Caisse Desjardins de la Culture**

# Chantier

## Filet social en culture



## Horaire

9 h Allocutions

9 h 30 Présentation du chantier et des groupes de travail

10 h 30 Pause

10 h 45 Présentations d'initiatives sur le filet social

12 h Dîner

13 h 30 Présentation du Portrait de l'emploi

13 h 40 Groupes de discussion

15 h 15 Pause

15 h 30 Plénière

16 h Présentation Francis Desharnais

16 h 20 Mot de clôture

16 h 30 5@7

# Chantier

Filet social en culture

Présentation  
du Chantier



# Chantier

Filet social en culture



## Objectif

Offrir au plus grand nombre possible de personnes du milieu culturel des mesures de protection sociales afin de permettre des qualités de vie décentes et de favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur culturel.



# Principales composantes du filet social visées par le chantier

## A - Assurance emploi et prestations de subsistance

A1 - Revenu de remplacement (perte d'emploi, congé de maternité, parental ou maladie)

A2 - Revenu minimum garanti

## B - Régime d'assurances collectives et régimes de retraite

Accès aux soins médicaux et couverture de médicaments

Indemnisation en cas d'invalidité

Régime des rentes du Québec - Régime de pensions du Canada

Régime collectif

## C - Mesures fiscales

Étalement de revenus - Crédit d'impôt

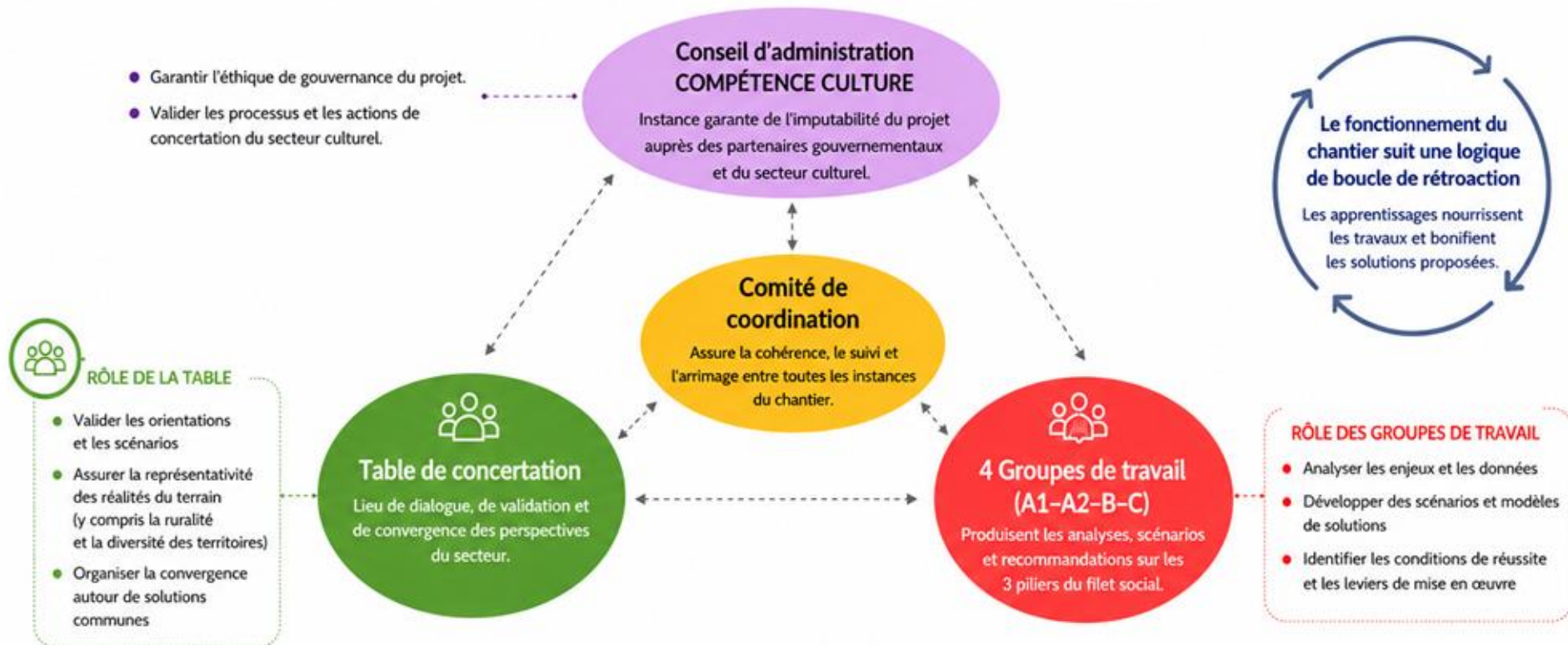
Autres mesures



# Le secteur culturel, moteur du changement

Une mobilisation collective pour un filet social à la hauteur de nos réalités

## STRUCTURE DU CHANTIER SUR LE FILET SOCIAL EN CULTURE : UN PROCESSUS ITÉRATIF



## DES CONTRIBUTIONS QUI MÈNENT À DES RÉSULTATS CONCRETS



**MIEUX COMPRENDRE**  
les réalités et les besoins du secteur



**CO-CONSTRUIRE**  
des solutions adaptées et inclusives



**PROPOSER**  
des modèles viables et réalistes



**PORTER**  
une voix collective forte et crédible



**INFLUENCER**  
les politiques et les mécanismes de financement

Pour améliorer durablement la sécurité socioéconomique des personnes qui font vivre la culture partout au Québec



# Le secteur culturel, moteur du changement

Une mobilisation collective pour un filet social à la hauteur de nos réalités

## QUI CONTRIBUE AU CHANTIER ?



**Regroupements / associations sectorielles et régionales, représentants autochtones, anglophones, GMAQ**

- Contribution aux consultations et sondages
- Validation des scénarios proposés
- Diffusion et mobilisation dans leurs réseaux
- Appui aux démarches de plaidoyer



**Partenaires nationaux (ex. : FCCF, Culture à l'Œuvre Canada)**

- Contribution aux analyses comparatives canadiennes
- Partage d'expertises sectorielles
- Appui aux démarches de plaidoyer



**Groupes universitaires et chercheurs**

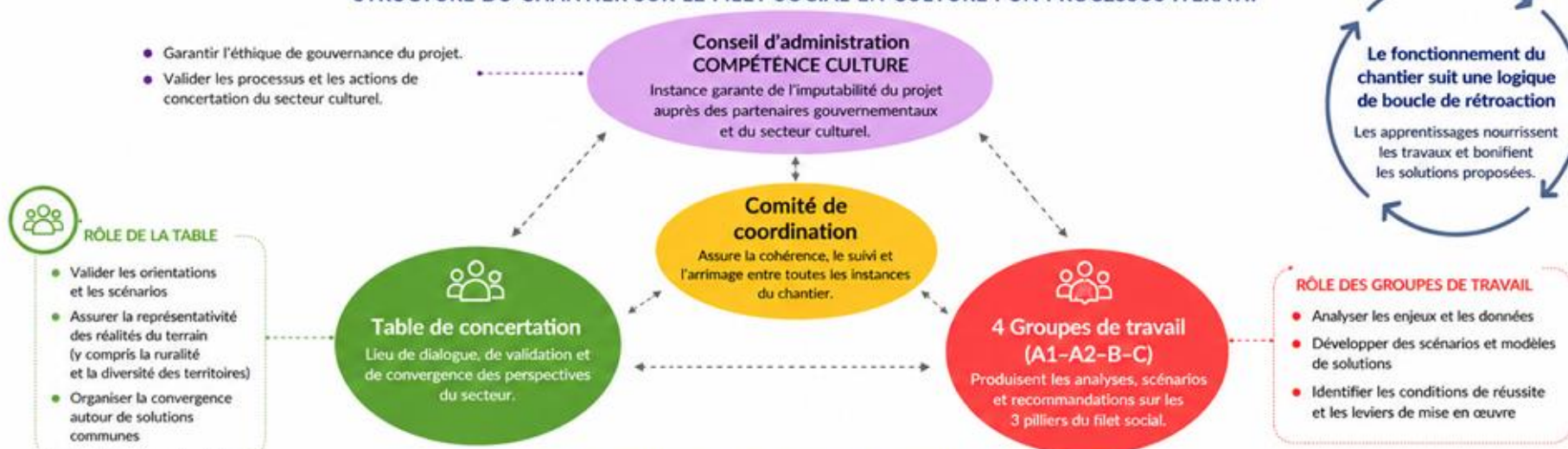
- Contribution à la production de données et d'analyses
- Documentation comparative
- Validation méthodologique des modèles proposés



**Bailleurs de fonds et partenaires institutionnels**

- Échanges sur la faisabilité des solutions proposées
- Contribution à l'analyse des mécanismes de financement
- Arrimage avec les politiques publiques
- Identification de leviers de mise en œuvre

## STRUCTURE DU CHANTIER SUR LE FILET SOCIAL EN CULTURE : UN PROCESSUS ITÉRATIF



## DES CONTRIBUTIONS QUI MÈNENT À DES RÉSULTATS CONCRETS



Pour améliorer durablement la sécurité socioéconomique des personnes qui font vivre la culture partout au Québec



# Les étapes réalisées

## Démarrage

**Mai 2025 :** Rencontre + de 30 associations, syndicats, regroupements, sectoriels et régionaux

Plus + de 50 lettres d'appui

## Financement Représentation

Demandes de financement (8)

Soutiens obtenus (3) : CAM, MCC et Caisse de la Culture

Rencontres d'instances gouvernementales, d'organisations du secteur culturel et universités

## Conception

Mise en place d'un comité de coordination

Élaboration d'une architecture de gouvernance et de concertation

Constitution de 4 groupes de travail et début des rencontres

**Mai 2026 :** Annonce de la composition de la Table de concertation

## Séances d'information

**Mars et avril 2026 :** Séances d'information au milieu (2) : plus de 300 personnes inscrites

Présentation à des organismes de services canadiens (2) : Culture à l'œuvre Canada et MassCulture

Rencontres de partenaires (4) : Front commun pour les arts et de l'Intersyndicale

## Mobilisation Concertation

Micro conférences - Rendez-vous annuel 2025

Filer la culture - GMAQ Montréal et plusieurs régions du Québec

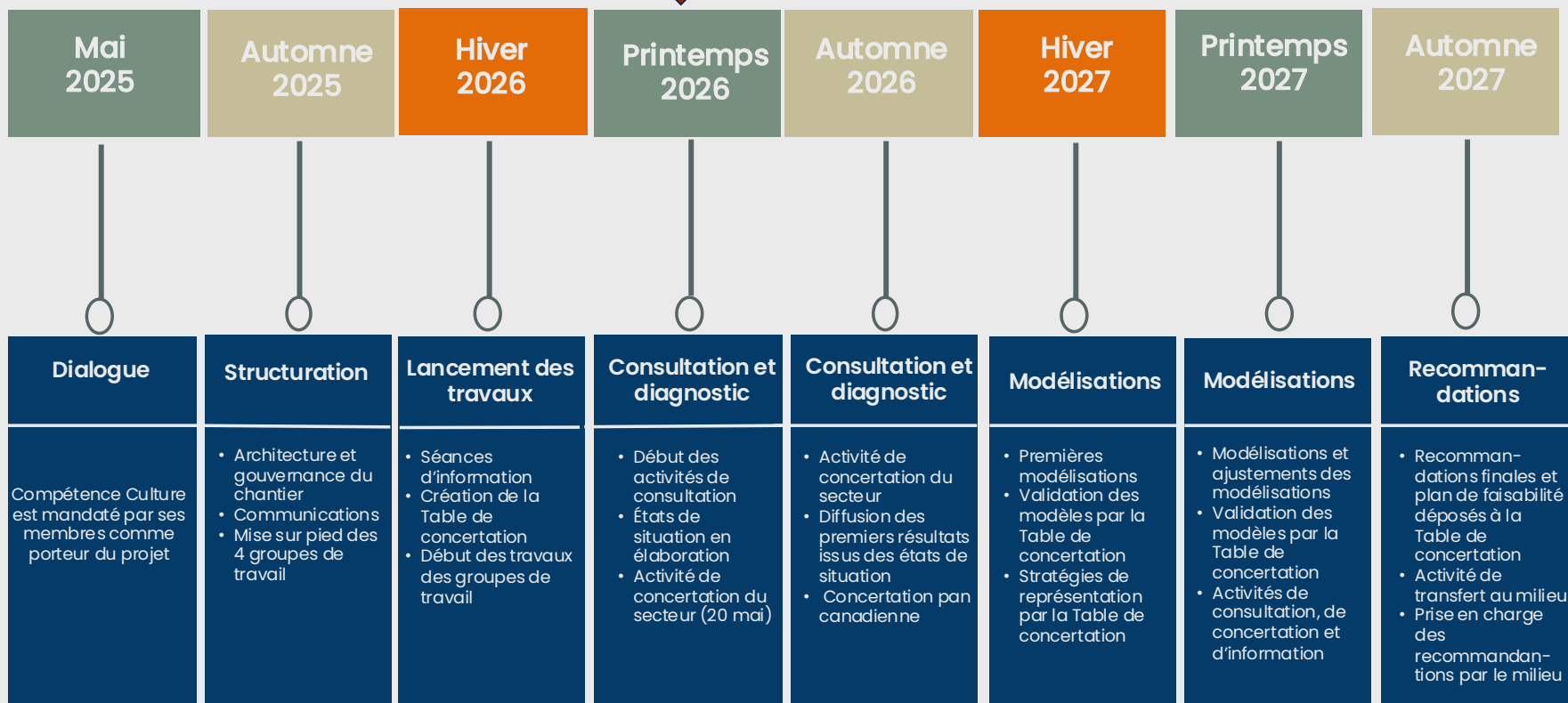
Conception d'activités de sensibilisation, mobilisation ou transfert de connaissances :

**Mai 2026**  
- Vous, aujourd'hui !

**Jun 2026**  
- Instances canadiennes  
- Arts et la ville  
- Culture Mauricie

**Septembre 2026**  
- RDV annuel 2026

# Chantier Filet social en culture



## EN CONTINU :

- Recherche de financement provincial, fédéral, privé et auprès des fondations
- Démarchage partenarial groupes d'intérêt au provincial et fédéral

# Chantier

Filet social en culture



## Mot des partenaires



Laurence Dubuc, Analyste de politiques et recherche  
Fédération culture canadienne-française



Grégoire Gagnon, Directeur général  
Culture à l'œuvre Canada

# Chantier

Filet social en culture

Comité de  
coordination





# Comité de coordination

Le comité est composé de 4 personnes :

- **Pascale Landry**, DG de Compétence Culture
- **Gilles Charland**, conseiller stratégique
- **Sylvie Meste**, consultante en affaires culturelles
- **Christine Harel**, CRHA, consultante RH | DO | TC

## MANDAT

- Coordination logistique
- Recherche de financement
- Mise sur pied des groupes de travail et de la Table de concertation
- Coordonner les travaux de la Table de concertation et des Groupes de travail
- Assurer les communications
- Assurer une veille sur les différentes initiatives du milieu

# Chantier

Filet social en culture

Table de concertation





# Table de concertation

## MANDAT

Espace de réflexion, de dialogues inclusifs et de prise de décision validant les solutions mises de l'avant par les groupes de travail.

- Structurer une concertation intersectorielle de la culture.
- Contribuer à des activités d'information auprès des professionnel·es de la culture, des organisations et des partenaires.
- Bâtir des positions communes pour définir les recommandations.
- Agir comme porte-parole dans les présentations de recommandations au secteur culturel et en mesurer l'adhésion.
- Jouer un rôle actif dans les représentations politiques du secteur culturel.



# Table de concertation

## La Table est composée de 18 à 24 personnes

- Pluralité et diversité du secteur
- Connaissances du secteur (vision globale, enjeux disciplinaires, régionaux, marché du travail, RH, recherche, politique, économique, EDI)
- Habiletés politiques et stratégiques
- Connaissances des enjeux « Filet social » en culture
- Couverture territoriale

## Provenance

- Associations syndicales
- Associations de producteurs ou d'employeurs du secteur culturel
- Conseil régional de la culture
- Artiste et travailleur·e de la culture mandatée par la GMAQ
- Artistes et travailleur·es de la culture
- Partenaires gouvernementaux : MCC, MESS, CALQ, CAM
- Expert·es universitaires
- Organismes canadiens
- Représentant·es de l'autochtonie
- Compétence Culture



# Table de concertation

<b>Azzaria, Georges</b>	Professeur de propriété intellectuelle et de méthodologie Faculté de droit - Université Laval	<b>Kearney, Patrick</b>	Directeur général Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants (REFRAIN)
<b>Barré, Philippe</b>	Professeur agrégé Université de Montréal - École de relations industrielles	<b>Lagacé, Mathieu</b>	Directeur général Culture Lanaudière
<b>Bodmer, Catherine</b>	Directrice générale Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ)	<b>Landry, Pascale</b>	Directrice générale Compétence Culture
<b>Castravelli, Miranda</b>	Directrice générale English Language Arts Network (ELAN)	<b>Lauzon, Geneviève</b>	Présidente Compétence Culture
<b>Chagnon, Stéphane</b>	Directeur général Société des musées du Québec (SMQ)	<b>Lavoie, David</b>	Directeur général Les Arts et la Ville
<b>Curzi, Alexandre</b>	Directeur général Union des artistes (UDA)	<b>Pelletier, Sonia</b>	Directrice générale REPAIRE
<b>Drouin, Nadia</b>	Directrice générale En Piste - Regroupement national des arts du cirque	<b>Philemond-Montout, Jimmy</b>	Directeur général Diversité artistique Montréal (DAM)
<b>Fréjabise, Hugo</b>	Artiste Représentant Grande mobilisation pour les arts au Québec (GMAQ)	<b>Richard, Julie-Anne</b>	Directrice générale Association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)
<b>Gagnon, Grégoire</b>	Directeur général Culture à l'oeuvre Canada	<b>Valmary, Julien</b>	Directeur général adjoint Conseil des arts de Montréal (CAM)
<b>Henrie-Cadieux, Manon</b>	Directrice Stratégie et relations gouvernementales Fédération culturelle canadienne-française (FCCF)	<b>Youbbissi, Honorine</b>	Directrice du soutien aux artistes, aux communautés et à l'action régionale Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ)
<b>Hotton, Hélène</b>	Directrice générale Union des écrivaines et écrivains québécois (UNEQ)		

# Chantier

Filet social en culture

Groupes de travail





## Groupes de travail (A1 - A2 - B - C)

### Chaque groupe :

- Un·e responsable du groupe de travail (leadership, expertise, sens politique)
- Personnes détenant une expertise pertinente
- Représentant·es du secteur culturel
- Personnes invitées (en fonction de l'évolution des travaux et des besoins du groupe)



# Mandats des groupes de travail (A1 - A2 - B - C)

La composition des groupes de travail est appelée à évoluer en fonction de la phase des travaux et des besoins

RESPONSABILITÉ	DESCRIPTION
<b>Recherche et analyse</b>	Compiler les données existantes Identifier les lacunes Analyser les dispositifs actuels Produire un état de situation par thématique
<b>Modélisation</b>	Élaborer des modélisations chiffrées Évaluer leur faisabilité, les coûts et les impacts
<b>Consultation</b>	Organiser les consultations avec les acteurs concernés Fournir la documentation nécessaire
<b>Rédaction</b>	Produire les rapports d'étape Formuler les propositions de recommandations
<b>Transmission</b>	Soumettre les livrables à la Table de concertation pour ajustement et validation



# LIVRABLES DES GROUPES DE TRAVAIL

## (A1 – A2 – B – C)

Quatre piliers pour mieux comprendre, modéliser et améliorer les protections sociales en culture

### GROUPES DE TRAVAIL (A1 – A2 – B – C)


**A1** A1 - Revenu de remplacement  
(Assurance emploi)



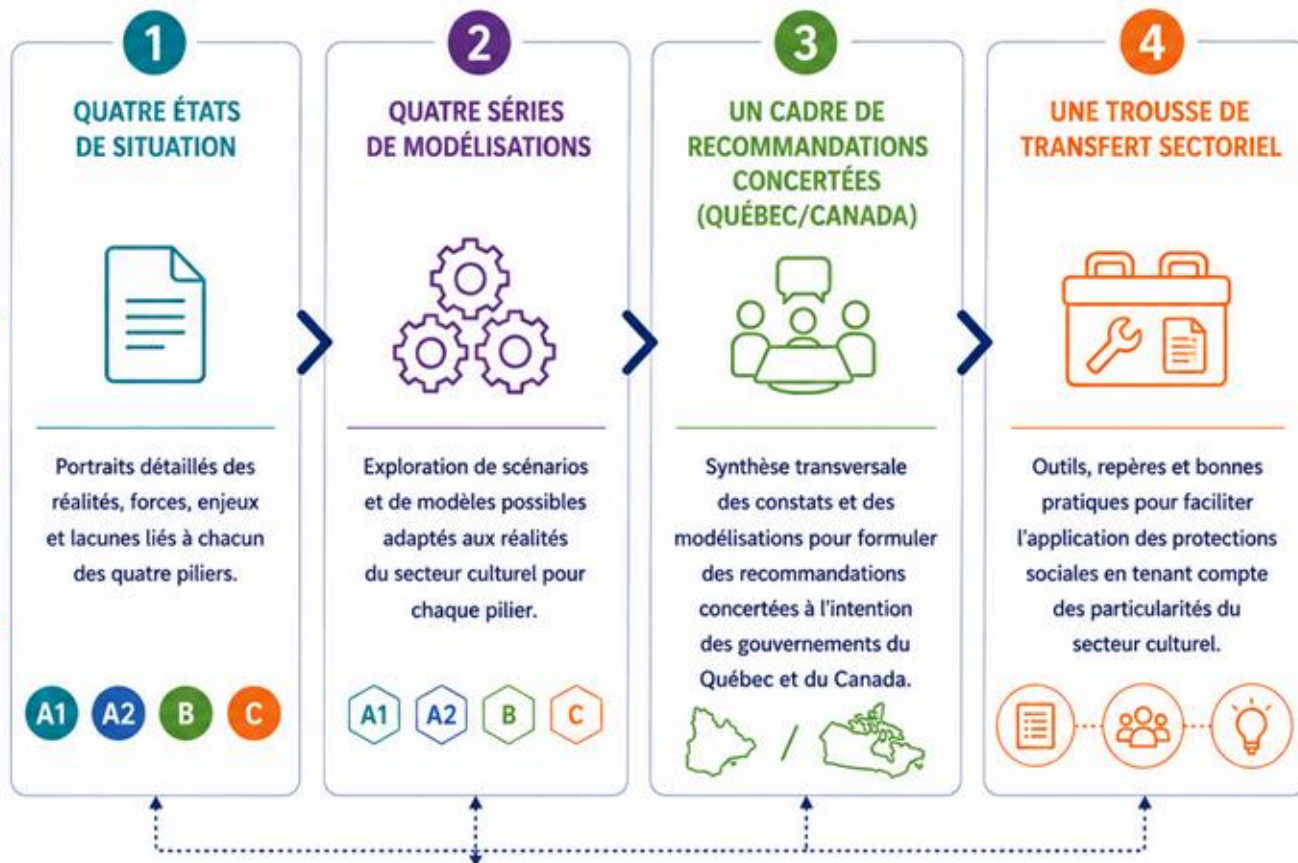
**A2** A2 - Revenu minimum garanti



**B** B - Régime d'assurances collectives et régimes de retraite



**C** C - Mesures fiscales  
(ex.: Étalement de revenus)



# Chantier

Filet social en culture

Groupe de travail

Revenu minimum garanti





## Groupe de travail Revenu minimum garanti

**Le groupe de travail est composé de 9 personnes :**

- **Parise Mongrain**, directrice générale, Regroupement québécois de la danse
- **Louise Harel**, ancienne ministre du gouvernement du Québec
- **Jean-Michel Cousineau**, économiste du travail, prof. titulaire RI UdeM
- **Eve-Lyne Couturier**, chercheuse, IRIS
- **Martine D'Amours**, professeure titulaire (retraîtée), Université Laval
- **Ambre Fourrier**, doctorante en sociologie à l'UQAM
- **Marie-Pierre Boucher**, sociologue, professeure à l'UDO
- **Karla Etienne**, directrice générale, Assemblée canadienne de la danse
- **Pascale Bédard**, prof. agrégée et chercheuse en sociologie des arts à l'ULaval



# Séquence d'analyse modifiée et étapes franchies

## PHASE 1 - Définir les problèmes à résoudre et concepts clés

- 1.1 Définir les problèmes à résoudre considérant le ou les groupes ciblés
- 1.2 Définir les concepts clés et paramètres de base

## PHASE 2 - Examiner les modèles existants - locaux et internationaux

- 2.1 Recenser les mécanismes existants au Québec et au Canada
- 2.2 Examiner des modèles étrangers comparables

## PHASE 3 - Préciser les cibles

- 3.1 Établir la base de revenu de référence
- 3.2 Mesurer l'écart à combler

## PHASE 4 - Modéliser les solutions

- 4.1 Construire et chiffrer des scénarios
- 4.2 Identifier les conditions de mise en œuvre

## PHASE 5 – Finaliser les recommandations



# Travaux réalisés

1. Plan de travail et séquence d'analyse
1. Survol de différentes notions et modèles :
  - Présentation données sur la main-d'œuvre artistique - M. D'Amours
  - Principaux constats du rapport québécois sur le revenu minimum garanti - J-M Cousineau
  - Regard sur quelques projets à l'international - M-P Boucher
  - Présentation sur le Revenu viable - E-L Couturier
3. Début de tournée des initiatives



## Contacts et inspirations

- **Scott MacAfee et Hannah Brais** - Conseil consultatif national sur la pauvreté (Canada)
- **Conseil consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** (Québec)
- **Observatoire de la culture et des communications**
- **Sonia Pelletier de REPAIRE** - projet de bourses de subsistance
- **Dr Yves Bonnier** - projet ARBRE revenu de base communautés de l'Est du Québec
- Projets Ontario, IPÉ, etc.



## Prochaines étapes

1. Recadrage du plan de travail
2. Poursuite des rencontres
3. Mise en commun avec les autres groupes de travail
4. Consultations

# Chantier

Filet social en culture

Période de questions



# Chantier

Filet social en culture

Groupe de travail

Régime d'assurances collectives  
et régimes de retraite





## Groupe de travail Assurances collectives et retraites

Le groupe de travail est composé de 6 personnes :

- **Gilles Charland**, responsable du groupe, conseiller stratégique
- **Stéphane Chagnon**, DG - SMQ
- **Christian Robitaille**, DG - Culture CNCA
- **Marie-Ève Gagnon**, DG - AQAD
- **Julie-Anne Richard**, DG - RIDEAU
- **Laurence Dubuc**, analyste de politiques et recherche - FCCF



# Plan de travail du groupe

## PRINCIPES DE BASE

- Offrir au plus grand nombre possible de personnes du milieu culturel le maximum de protection
- De bons régimes d'assurances collectives et de retraite servent à recruter de nouvelles ressources et sont un levier appréciable de fidélisation de la main-d'œuvre actuelle

## ÉTAPES

1. Portrait des besoins prioritaires et des capacités contributives et recensement des régimes existants
2. Conception et modélisation (scénarios de régimes adaptés et chiffrés)
3. Validation : consolider les modèles et établir la gouvernance des régimes
4. Transfert des résultats à la Table de concertation et préparer la mise en œuvre



# Méthodologie de travail

## Méthodes

- Sondages et consultations auprès du secteur culturel pour la prise en compte de tous les statuts professionnels
- Appels de données publiques auprès des ministères et institutions gouvernementales
- **Étude actuarielle** (analyse d'impacts et scénarisation budgétaire)

## Livrables

- État de situation
- Modélisations
- Recommandations en tenant compte des conclusions de l'état de situation



# Étapes franchies

- Demande de devis pour **Étude actuarielle** (analyse d'impacts et scénarisation budgétaire)
- Mise sur pied du groupe de travail (21 avril)
- Conception du sondage destiné aux organisations

... **À venir...**

# Chantier

Filet social en culture

Période de questions



# Chantier

Filet social en culture

Groupe de travail

Mesures fiscales





## Groupe de travail Mesures fiscales

Le groupe de travail est composé de 3 personnes :

- **Geneviève Lauzon**, présidence de Compétence Culture ; conditions de travail – SARTEC
- **Chantal Shedleur**, comptable spécialisée en fiscalité de l'artiste
- **Carlos Moreno**, CPA



# Étapes franchies

- Composition du groupe
- Portrait des enjeux fiscaux du secteur culturel
- Identification des mesures fiscales existantes pour le secteur artistique et culturel
- Identification des changements simples et rapides à présenter lors des prochaines mises à jour économiques

*(Provincial : élections, automne 2026 | Fédéral : printemps 2027)*

# Chantier

Filet social en culture

Période de questions



# Chantier

Filet social en culture

Groupe de travail

Assurance-emploi





# Groupe de travail Assurance-emploi

Le groupe de travail est composé de 4 personnes :

- **Pierre Céré**, responsable du groupe et travailleur communautaire
- **Diane Viau**, stratège en communications
- **Stanley Péan**, écrivain et citoyen engagé
- **Milan Bernard**, coporte-parole du Conseil national des chômeurs et chômeuses



## Étapes franchies

- Mise sur pied du groupe de travail
- Portrait socioéconomique du secteur culturel
- Portrait des obstacles à l'AE
- Comparatifs à l'international



## Étapes en cours

- Élaboration de scénarios de solutions sur l'AE
- Réglementation sur l'AE (comment l'adapter?)



## Étape à venir

- Sondages et consultations

CHANTIER FILET SOCIAL EN CULTURE — COMPÉTENCE CULTURE

# Assurance-emploi et travailleur·euse·s culturel·le·s

Rapport d'étape 1 — Groupe de travail sur l'assurance-emploi

7 avril 2026

# Objectifs et structure du rapport

Objectif : proposer des modèles d'adaptation de l'AE qui reflètent l'intermittence, la pluriactivité et les multi-statuts des artistes et des travailleur·euse·s culturel·le·s — sur la base de données probantes.

## Chapitre 1

### Parcours professionnels

Portrait socio-économique des artistes et travailleur·euse·s culturel·le·s

## Chapitre 2

### Obstacles à l'AE

Admissibilité, effets de la réglementation AE sur la continuité de carrière

## Chapitre 3

### Comparaison internationale

Programmes pour autonomes et artistes à l'étranger

# Le secteur culturel : poids économique

**669 000**

emplois culturels au Canada

**63 G\$**

PIB du secteur culturel (2023)

2,3 % du PIB canadien

**202 900**

artistes professionnel·le·s au  
Canada

1 % de la population active  
(recensement 2021)

**162 000**

emplois culturels au Québec

**43 100**

artistes professionnel·le·s au  
Québec (2020)

0,9 % de la population active  
québécoise

# Caractéristiques distinctives du travail artistique

## Intermittence

Contrats courts, multiplicité des donneurs-euses d'ouvrage, alternance activité / creux

## Multi-statuts

68 % des artistes sont des travailleur·se·s autonomes au Canada vs 12 % pour la population active

## Travail invisible

Réseautage, demandes de bourses, activités promotionnelles, répétitions non rémunérées — essentiels à la carrière

## Faibles revenus

Revenu médian : 30 200 \$ (artistes) vs 49 600 \$ (population active) — Canada, 2020

## Scolarité élevée

47 % détiennent un baccalauréat ou plus vs 28 % pour la population active canadienne

## Polyactivité

51 % combinent pratique artistique et second emploi dans le secteur culturel

## CHAPITRE 2

# Le programme d'assurance-emploi canadien : identification des obstacles

Admissibilité · Effets sur la continuité de carrière · Travailleur·euse·s hybrides

# Qui peut accéder aux prestations régulières?

## Salarié·e

### ✓ Accès possible

- Lien de subordination avec l'employeur requis (travail assurable)
- Norme variable d'admissibilité fondée sur le taux de chômage régional (entre 420h et 700h sur 52 semaines)
- Périodes courtes si heures minimales (14–16 semaines)
- Précarité : Contrat à durée déterminée, sur appel, horaires brisés, faiblesse des revenus

## Autonome

### ✗ Aucun accès

- Exclu·e des prestations régulières de l'AE
- 68 % des artistes canadien·ne·s sont autonomes
- Accès limité aux seules prestations spéciales (maladie, proche aidant, maternité et parentale)
  - *Le Québec bénéficie de son propre régime de prestations parentales*
- L'adhésion aux prestations spéciales se fait sur une base volontaire

## Hybride

### ⚠ Risque d'enquête

- Cumul salariat + autonome dans la même année
- Risque accru d'enquête de Service Canada
- Prestations pourraient être refusées, même rétroactivement (remboursement en tel cas)
- Situation très courante dans le secteur culturel

# Effets sur la continuité de carrière

## Abandon de carrière

L'impossibilité de se qualifier pousse des travailleur·euse·s à quitter le secteur pour des emplois offrant une protection sociale.

## Salariat déguisé

Des travailleur·euse·s de la culture occupant un emploi salarié se retrouvent qualifié·e·s comme autonomes par le donneur·euse d'ouvrage, créant une zone grise juridique et fiscale.

## Périodes non couvertes

Les creux entre contrats (auditions, répétitions, candidatures non rémunérées) ne génèrent aucune protection sociale.

## Sous-utilisation du programme

Même les salarié·e·s peinent à atteindre les seuils. S'ils·elles y arrivent, la période de prestations est très courte (14–16 semaines).

## CHAPITRE 3

# Analyse comparative internationale : que font les autres pays?

Programmes pour travailleur·euse·s autonomes · Régimes spécifiques aux artistes

# Programmes couvrant les travailleur·euse·s autonomes

## FR France

L'Allocation des travailleurs indépendants (ATI), permet, si la personne remplit toutes les conditions, de recevoir des prestations pour une durée de 6 mois.

## AT Autriche

Couverture volontaire. Les prestations varient de 1 706,25 € par mois à 5 118,75 € par mois.

## DE Allemagne

Accès volontaire sur cotisation, après avoir travaillé au moins 12 mois au cours des deux dernières années.

## SE Suède

Deux programmes (un volontaire et l'autre partiel).

## IE Irlande

Accès sur cotisation du revenu brut. Durée : 6 à 9 mois.

## ES Espagne

Couverture volontaire. Contribution nécessaire d'au moins 360 jours au cours des 6 dernières années.

# Régimes spécifiques aux artistes et travailleur·euse·s culturel·le·s

## FR France — Intermittent·e·s du spectacle + ASS artistes-auteur·rice·s

- Intermittent·e·s du spectacle : 507 h de travail sur 10,5 mois (artistes) ou 10 mois (technicien·ne·s). Prestation journalière : 38 € à 174,80 €.
- Allocation de solidarité spécifique (ASS) pour artistes-auteur·rice·s non couvert·e·s par le programme de chômage (19,33 €/jour, renouvelable).

## BE Belgique — Allocation du travail des arts (ATA)

156 jours travaillés sur 24 mois. Couvre salarié·e·s et indépendant·e·s, artistes et technicien·ne·s. Trois attestations (Ordinaire / Plus / Débutant·e). Prestation = 60 % de la rémunération brute moyenne plafonnée à 123,04 €.

## IE Irlande — Jobseekers Allowance for Artists

Artistes indépendant·e·s admissibles. Les activités artistiques (candidatures, demandes de financement, rencontres pro) comptent comme preuves d'activité. Prestation : 254 €/semaine.

# Le Canada à la traîne : tableau comparatif

Critère	Canada (actuel)	Exemples internationaux
Prestations régulières — autonomes	✗ Aucun accès	✓ Allemagne, Irlande, France, Espagne, Suède
Régime spécifique artistes	✗ Inexistant	✓ France, Belgique, Irlande
Travail invisible reconnu	✗ Non reconnu	✓ Irlande : activités artistiques = preuve d'emploi
Travailleur-euse-s hybrides protégé-e-s	⚠ Risque d'enquête	✓ Belgique : cumul possible sous conditions

# Un régime à repenser : trois priorités d'action

1

## Ouvrir les prestations régulières aux travailleur·euse·s autonomes

Adapter la Loi sur l'AE pour reconnaître le statut des artistes et travailleur·euse·s culturel·le·s non salarié·e·s.

2

## Créer un régime adapté au secteur culturel

Moderniser le programme d'assurance-emploi pour tenir compte des réalités du travail autonome et de la précarité du salariat culturel

3

## Reconnaître les réalités hybrides et le travail invisible

Adapter la loi et les règlements de l'assurance-emploi aux caractéristiques du monde du travail culturel

# Chantier

Filet social en culture

Période de questions



# Chantier

Filet social en culture

Initiatives du milieu

Intersyndicale





**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Présentation de la directrice générale

**Mylène Cyr**

**Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ)**

**ARRQ**

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# À propos de l'ARRQ

- **L'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ) est une association professionnelle reconnue par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (S-32.1).**
- **Près de 1000 membres réalisateurs et réalisatrices pigistes œuvrant principalement en français dans le cinéma, la télévision, le web, la publicité, les vidéoclips et l'animation à travers le Québec.**

**ARRQ**

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Mission de l'ARRQ

- **Défendre les intérêts et droits professionnels, économiques, culturels, sociaux et moraux de tous les réalisateurs et réalisatrices du Québec.**
- **Négociation d'ententes collectives, prises de position politique, études sur différents sujets pour le respect des conditions d'engagement et la création d'un filet social.**

**ARRQ**

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Régimes collectifs et filet social

- **Les ententes collectives négociées prévoient un filet social : le producteur verse un pourcentage du cachet pour les assurances collectives et un pour les REER.**
- **Pour être admissible au régime d'assurance, les membres doivent avoir cumulé un minimum de 15 000 \$ sur des contrats ARRQ, en moyenne, pour les trois dernières années.**

**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Contexte actuel du secteur

- **Plateformes étrangères qui grugent les auditoires, ne contribuent pas au financement du système audiovisuel canadien**
- **Perte de revenus des câblodistributeurs et de la publicité des diffuseurs**
- **Baisse du financement et en conséquence du nombre de productions et de leur budget**

**ARRQ**

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Impacts sur les régimes d'assurance

- **La perte de contrats entraînent une baisse de revenu au soutien des régimes d'assurance collective**
- **Le coût des assurances collectives sont en constante augmentation**
- **Déséquilibre dans la rentabilité des régimes**

**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Solutions envisagées

- **l'AQTIS, la SARTEC, l'UDA et l'ARRQ ont entrepris une étude évaluant la faisabilité de la mutualisation de leur régime d'assurance collective.**

**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Avantages pour les membres

- **Harmoniser les contributions des membres afin d'éviter le fractionnement des cachets (artistes membres de plusieurs associations à la fois)**
- **Augmenter le niveau d'admissibilité et optimiser les protections obtenues**
- **Offrir un guichet unique pour faire les réclamations, informations et documentation centralisées**

**ARRQ**

—  
ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Gains pour les associations

- **Augmenter le rapport de force dans les négociations avec les assureurs**
- **Optimiser et stabiliser les coûts du régime et en assurer la pérennité**
- **Centraliser et simplifier l'administration du régime**
- **Assurer une meilleure stabilité des protections offertes aux artistes**
- **Renforcer le filet social**

ARRQ

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

# Le projet de

# mutualisation

- 1<sup>ère</sup> phase: Étude de faisabilité (Avril à Juin 2026) - recommandations sur les différents modèles de régime et d'administration
- 2<sup>e</sup> phase: (délai 1 an) intégration des différents régimes si une ou plusieurs recommandations étaient retenues par les associations (appels d'offre pour sélectionner un assureur, harmonisation et refonte du régime, communication et approbation des membres, entrée en vigueur)

# Chantier

Filet social en culture

Échanges



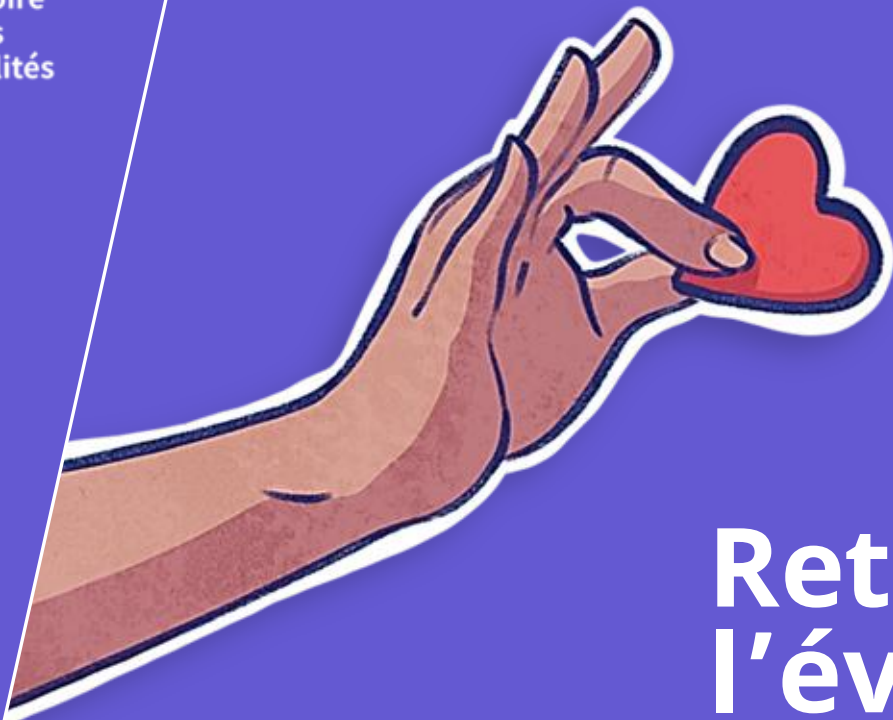
# Chantier

Filet social en culture

Initiatives du milieu

Observatoire québécois  
des inégalités





# Retour sur l'événement: Retisser le filet social pour réduire les inégalités

Mai 2026  
Journée de concertation du  
Chantier Filet social en culture



Nathalie Guay  
directrice générale



# Le sondage



- 1. L'OQI en un coup d'œil**
- 2. Retour sur l'événement 2026 sur le filet social**

# 01

## Brève présentation



# Qui sommes-nous ?

Plus de **40 projets de recherche et d'accompagnement**, menés par :

Une équipe de **recherche multidisciplinaire**

Une équipe de **communication** dédiée au rayonnement des connaissances sur les inégalités

Des **chercheuses et chercheurs en résidence** qui nous accompagnent pour des stages de six mois à un an.





# Que fait l'Observatoire ?

Projets de recherche

Transfert de connaissances

Formations

Services-conseils

Conférences sur mesure

Autour de 7 grands thèmes

Éducation

Santé

Besoins essentiels

Pratiques organisationnelles

Culture et société

Économie

Climat et environnement

02

# Retour sur l'événement



Observatoire  
québécois  
des inégalités

# Retisser le filet social pour réduire les inégalités

Mardi 14 avril 2026  
Marché Bonsecours, Montréal

 **Desjardins**  
Caisse d'économie solidaire



Chaire en  
fiscalité et en  
finances publiques



Fédération  
autonome de  
l'enseignement

Syndicat  
des professionnels  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

**SPGQ**



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Centre des syndicats  
de Québec



Association des professionnels  
de la santé et de services sociaux

- Plus de 200 participant·es (et une liste d'attente de + de 150 personnes)
- Trois panels, des ateliers et une table-ronde
- 16 panélistes experts de divers horizons
- Des consultations et un stagiaire
- Un rapport post événement à venir
- Plus de 60 000 vues et trois parutions médias



« L'ensemble des mesures, programmes et services mis en place pour offrir un soutien en cas de perte d'emploi, de maladie, de handicap, de vieillesse ou de pauvreté et plus largement pour favoriser le bien-être de la population ».

- 1) Période d'après-guerre: le filet se développe en lien avec le travail
- 2) Révolution tranquille: développement de l'État social
- 3) Néolibéralisme: réformes, politiques familiales
- 4) Conjoncture actuelle : avancées et défis





- 1) Impact de la crise du logement
- 1) Le « communautaire à boutte »
- 1) Le filet social n'est pas le même pour tout le monde:
  - le cas des écrivaines et écrivains
  - Le déficit de place en CPE dans les quartiers défavorisés



# 1) Des témoignages de deux personnes avec une trajectoire en itinérance

## Retisser le filet social pour réduire les inégalités Les fragilités du filet social



par Estelle Villemin - 2026

- 1) États-généraux et sommets (éducation, protection sociale), concertation intersectorielle (IA) et coalition pour faire des gains variés
- 2) Logement: démarchandisation et politique nationale
- 3) La reconnaissance de droits fondamentaux
- 4) Le financement des groupes communautaires et la coconstruction des politiques publiques
- 5) Investir en prévention (santé, itinérance)
- 6) Renforcer capacité d'adaptation au climat avec des infrastructures communautaires



# Quelle protection sociale pour le XXI<sup>e</sup> siècle ?



- 1) Le rôle clé des contre-pouvoirs pour engager des réformes
- 2) Les enjeux d'équité intergénérationnelle et la situation préoccupante des jeunes
- 3) Revenu minimum garanti sur le long terme, extension du revenu de base sur le court terme
- 4) Accroître les revenus, contrer évitement et évasion fiscale, envisager une taxe sur la richesse

L'un des objectifs de l'événement: susciter des engagements et des discussions sur le filet social dans le cadre de la campagne électorale.

Présence de trois partis (QS, PQ, PLQ).

Peu de surprises!





Pour soutenir davantage l'Observatoire,  
faites un don dès maintenant!



[observatoiredesinegalites.com](https://observatoiredesinegalites.com)



[@observatoire-quebecois-des-inegalites](https://www.linkedin.com/company/observatoire-quebecois-des-inegalites)



[@observatoireinegalitesqc](https://www.facebook.com/observatoireinegalitesqc)



[@observatoire\\_ineg](https://www.tiktok.com/@observatoire_ineg)



[@observatoirequebecoisdesin4406](https://www.youtube.com/channel/UC...)



# Chantier

Filet social en culture

Échanges



# Chantier

Filet social en culture

Portrait de l'emploi  
dans le secteur culturel

Elsa Fortant



# Chantier

Filet social en culture

## Plénière



# Chantier

Filet social en culture

Retour sur la journée

Francis Desharnais, bédéiste



# Chantier

## Filet social en culture

# Mot de cloture

Ensemble, protégeons  
celles et ceux qui font  
vivre les arts et la culture.



Piloté par



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Merci à nos partenaires

Avec la participation financière de :

Québec 

  
CONSEIL  
DES ARTS  
DE MONTRÉAL

Montréal 

caisse de  
la culture  
 Desjardins

# Chantier

## Filet social en culture



Vous avez des questions ?  
Des commentaires ?

Écrivez-nous : [developpement@competenceculture.ca](mailto:developpement@competenceculture.ca)

Piloté par



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Merci à nos partenaires

Avec la participation financière de :

Québec 

  
CONSEIL  
DES ARTS  
DE MONTRÉAL

Montréal 

caisse de  
la culture  
 Desjardins