
Arts Research Monitor

Recherches sur les arts

Volume 17, no 3 June / Juin 2018 © Hill Strategies Research Inc., 2018. ISSN 1708-170X

Human resources in the arts and culture / Diversity and equity

In this issue: A focus on the human resource situation in the arts and culture, including a Canadian survey of arts organization compensation and benefits, an English survey of diversity in the arts labour force, a study of inequalities among creative sector workers in the United Kingdom, and an American summary of key issues in capturing identity-related information in arts labour force surveys.

HillStrategies.com provides categories, quick links and easy search access to all Arts Research Monitor articles.

The Arts Research Monitor is funded by the Canada Council for the Arts and the Ontario Arts Council.

Ressources humaines du secteur des arts et de la culture / Diversité et équité

Dans ce numéro: Un regard sur l'état des ressources humaines dans le secteur des arts et de la culture, y compris une enquête canadienne sur la rémunération et les avantages sociaux des organismes artistiques, une enquête anglaise sur la diversité de la main-d'œuvre artistique, une étude sur les inégalités chez les travailleurs et travailleuses du secteur créatif au Royaume-Uni, et un sommaire américain des principaux enjeux de la saisie de renseignements sur l'identité dans les enquêtes sur la main-d'œuvre du secteur des arts.

[La version française du bulletin suit l'anglais.](#) Pour un accès rapide et un outil de recherche aux différents articles des numéros actuels et antérieurs de Recherches sur les arts, visitez HillStrategies.com. Le financement de Recherches sur les arts provient du Conseil des arts du Canada et du Conseil des arts de l'Ontario.



Canada Council
for the Arts

Conseil des arts
du Canada



ONTARIO ARTS COUNCIL
CONSEIL DES ARTS DE L'ONTARIO

an Ontario government agency
un organisme du gouvernement de l'Ontario

2017 National Compensation Study for Managerial and Administrative Positions in Not-for-Profit Arts Organizations

Canada Council for the Arts, May 2018

Authors: Cultural Human Resources Council and Mercer Canada

<http://canadacouncil.ca/research/research-library/2018/04/national-compensation-study-2017>

Based on a national survey to which 436 arts organizations responded in late 2017, this report provides information about salaries and benefits in 21 management and administrative positions in Canadian not-for-profit arts organizations. Appendixes to the report provide position profiles and salary details by position, size, and region of the country.

The 436 respondents represent about 10% of all organizations targeted to complete the survey. As is the case for all surveys where organizations self-select whether to respond, there is uncertainty as to whether the responses provide a representative sample of all arts organizations in Canada. It appears that Quebec-based organizations are over-represented in the sample (accounting for 38% of respondents but only 23% of the Canadian population). For the same reason, as well as the differing number of respondents over time, comparisons to a similar 2008 survey (with 219 respondents) should be viewed with caution.

The most commonly-reported position among arts organizations is Executive Director or General Manager (reported by 373 of the 436 responding organizations). The median salary (i.e., “base pay”) for arts-sector Executive Directors or General Managers was \$60,900 in 2017, significantly lower than the median in all not-for-profit organizations (\$226,000) and other areas of the economy (\$344,500).

The second most commonly-reported position among arts organizations was “Director / Manager, Marketing / Communications” (151 of the 436 respondents). The median salary for arts-sector marketing or communications managers or directors was \$51,400 in 2017, also significantly lower than the median in all not-for-profit organizations (\$136,000) and other areas of the economy (\$154,600).

It should be noted that arts organizations tend to be smaller than organizations in other not-for-profit sectors and other areas of the economy. However, even among arts organizations with operating budgets over \$5 million, median salaries (\$179,700 for Executive Directors / General Managers and \$93,200 for marketing or communications managers or directors) are lower than in other types of organizations.

Compared with other sectors of the economy, the arts sector also does not fare well in other areas of human resources:

- “The average employee voluntary turnover rate in 2017 was calculated to be 13.3%”, which is well above the average of 7.1% in other sectors of the economy.
- “The scope and frequency of benefits offered across the cultural sector are

disproportionately lower than what is offered in other sectors.”

- The prevalence of retirement savings plans is also lower than in other sectors.

On the other hand, most arts organizations (including 73% of those with budgets under \$1 million) offer flexible work arrangements.

The top human resource priority among responding organizations was “understaffing / overwork” (cited by 53% of respondents), followed by “career advancement opportunities” (22%), “compensation / benefits” (18%), and “succession planning / leader transition” (17%). Key management challenges include “excessive workloads and resource constraints”. The report notes that “smaller arts organizations ... feel especially stretched due to their budget constraints”.

The salary statistics show that arts organizations with larger budgets generally pay higher salaries. Organizations in Ontario and Quebec tend to have higher compensation levels than those in other regions, but Ontario and Quebec-based organizations also tend to be larger than those in other regions. For arts organizations with operating budgets between \$1 million and \$5 million, “British Columbia and the Prairies tend to lead compensation practices for certain positions”. There was no clear regional trend for organizations with budgets between \$250,000 and \$1 million.

Regarding benefits, “larger organizations are two to three times more likely to offer a comprehensive benefits package than smaller organizations”. In fact, each of nine types of health-related benefits are offered by less than one-third of organizations with budgets under \$1 million. Some of the same benefits (life insurance, extended health, long-term disability, and accidental death and dismemberment insurance) are offered by more than 70% of organizations with budgets over \$1 million.

The report concludes that, “if base salaries and overall compensation packages cannot keep up with market trends, it could represent a risk to organizations within the sector for increased turnover in staff, as well as workload ‘burnout’.”

Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report 2016-17

Arts Council England, 2018

<https://www.artscouncil.org.uk/publication/equality-diversity-and-creative-case-data-report-2016-17>

This report summarizes the diversity within English arts organizations in 2016/17, based largely on an annual Arts Council England survey completed by larger client organizations. (While the sample size is not stated in the report, the Arts Council England funded 663 National Portfolio Organisations and 21 Major Partner Museums between 2015 and 2018.) The report’s diversity statistics include a focus on disability, ethnicity, gender, and sexuality.

The report cautions that the data are not perfect: disability status is unknown for about one-

half of the arts workforce, ethnicity for about one-third of arts workers, gender for about one-sixth of the arts workforce, and sexual orientation for 60% of arts workers.

The report indicates that there is a substantial “under-representation of certain groups in the sector’s workforce, leadership and audiences”. Workforce data from National Portfolio Organisations (NPOs), Major Partner Museums (MPMs), and the Arts Council England itself (ACE) show that people from minority groups and those with disabilities are underrepresented:

- 16% of the English working age population is from a Black or minority ethnic background, compared with only 11% of workers in NPOs, 4% of those in MPMs, and 9% of ACE staff.
- 20% of the working age population self-identifies as having a disability, but only 4% of NPO staff, 4% of MPM staff, and 6% of ACE staff self-define as disabled.

People who are Black or from another minority group are also under-represented in senior positions: “Among NPOs and MPMs, only 8% of Chief Executives, 10% of Artistic Directors and 10% of Chairs come from Black and minority ethnic backgrounds”.

Women are over-represented among the staff of arts organizations compared with the overall labour force. However, women are under-represented in senior positions in the arts, representing only 35% of Artistic Directors and Chairs in National Portfolio Organisations.

For the second time in 2016/17, the workforce survey included a question regarding sexual orientation: “While representation of those who identify as lesbian, gay or bisexual is strong at the Arts Council – 13% of staff identify as part of this group, compared to 2% of the working age population, representation is less strong among NPOs (4%) and MPMs (1%).”

In addition to collective data, the report also includes a summary of the staff diversity at organizations with at least 50 permanent staff members.

The Arts Council England notes that it is “undertaking a programme of research and policy development around socioeconomic demographics and barriers facing artists, new and developing talent, staff, leaders, audiences and participants”. The report concludes that “diversity should not be an add-on but become integral to organisational thinking and creative planning”.

Panic! 2018: Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries

Create London & Arts and Humanities Research Council, 2018

Authors: Orian Brook, David O’Brien, and Mark Taylor

<http://createlondon.org/event/panic-paper/>

Based predominantly on a survey of 2,487 creative sector workers in the United Kingdom

(called the *Panic!* Survey), this report concludes that “the cultural and creative industries are marked by significant inequalities”. Because the results do not appear to be based on a randomized sample, there is uncertainty regarding whether the responses provide a representative sample of all creative sector workers in the U.K.

The nine cultural and creative industries covered by the survey are: 1) advertising and marketing; 2) architecture; 3) crafts; 4) design (product, graphic, and fashion); 5) film, tv, video, radio, and photography; 6) IT, software, and computer services; 7) publishing; 8) museums, galleries, and libraries; and 9) music, performing, and visual arts.

The main finding of the report is that there is significant underrepresentation “of women and those from minority ethnic communities in specific cultural occupations”. In addition, “a key characteristic of the British cultural and creative workforce is the absence of those from working class social origins”. More specifically:

- “Almost every occupational sector has an underrepresentation of women in its workforce, with Publishing (52.9%) and Museums, galleries and libraries (64.8%) the only two sectors where women are not under-represented compared to the workforce overall.”
- People from Black and minority ethnic groups account for 9% of the U.K. labour force but only 3% of those in museums, galleries, and libraries, 4% of those in film, TV, video, radio, and photography, and 5% of workers in music, performing arts, and visual arts.
- People from working class origins represent 21% of the U.K. labour force but only 13% of workers in publishing, 12% of those in film, TV, video, radio, and photography, and 18% of those in music, performing arts, and visual arts.

The report contains many other notable findings related to inequalities in the creative sector labour force. For example:

- “Young people from upper-middle class origins were disproportionately represented in creative jobs Young people from working class origins were by contrast, underrepresented In terms of opportunities, and fairness, the situation did not change between 1981 and 2011.”
- “In terms of social class, social mobility has been a longstanding problem for the sector, meaning that it is currently dominated by those from affluent social origins.”
- “Workforce inequalities are reinforced by the prevalence of unpaid labour”, with 87% of survey respondents indicating that they had worked for free.
- “*Panic!* respondents were disproportionately likely to know other cultural and creative workers and less likely to know people working in non-creative jobs (as friends, family members and colleagues).” The authors indicate that these “narrow social networks [suggest] a type of social closure within the sector”.

Regarding workers’ perceptions of merit-based advancement within the sector, the report

indicates that “those respondents who are the best paid are most likely to think the sector rewards talent and hard work, and are least likely to see exclusions of class, ethnicity and gender in the workforce”.

The researchers’ analysis of a broader survey of the ethical and political values and attitudes of workers indicates that those within the creative sector “are the most liberal and left wing of any set of occupations”.

Identity and the Cultural Workforce: Lessons Learned in Seven Years and Three Cities

Grantmakers in the Arts (GIA Reader, vol. 29 no 1), Winter 2018

Author: Arin Sullivan

<https://www.giarts.org/identity-and-cultural-workforce>

Based on experiences conducting demographic surveys of arts organizations in Chicago, Minnesota, Los Angeles, and Houston, this article outlines key findings regarding the measurement of identity-related characteristics (but not actual survey results). The surveys focused on five characteristics: race/ethnicity, age, gender, LGBTQ status, and disability status.

The author argues that, “while there are many ways in which funders can begin to make change, there is broad agreement that the arts cannot meaningfully represent the vast array of human expression through art and culture if our workforce fails to reflect the communities we serve.” Further, the author indicates that “gathering, analyzing, and sharing data are important and concrete steps to inform the process of change” toward greater levels of equity and inclusion. However, “collecting demographic information from our cultural workforce is a sensitive undertaking, touching on our most deep-seated concerns about privacy, fairness, and identity”.

The article highlights challenges related to collecting demographic data from arts employers rather than employees themselves, how American census categories do “not go far enough to capture the actual range of residents’ identities”, and some organizations’ concerns about “how demographic data might be used in funding decisions”. The author counsels funders to establish diversity goals and show how the data collection efforts are put to good use, that is, in providing “a realistic catalyst for change”. This could require “a longitudinal approach, returning to the survey as often as every two to three years, to strengthen that baseline knowledge and measure efforts to become more inclusive”.

In a context of increased “understanding of the ways in which racial and social inequities are the result of complex systemic issues”, the author notes that “ongoing data collection and measurement of progress toward established goals is a tool for system change and accountability”.

Ressources humaines du secteur des arts et de la culture/Diversité et équité

Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts de 2017

Conseil des arts du Canada, mai 2018

Auteurs : Conseil des ressources humaines du secteur culturel et Mercer (Canada) limitée

<http://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2018/04/etude-nationale-sur-la-remuneration-2017>

Basé sur une enquête nationale à laquelle 436 organismes artistiques ont répondu à la fin de 2017, ce rapport renferme des renseignements au sujet des salaires et des avantages sociaux de 21 postes de direction et d'administration dans les organismes artistiques sans but lucratif du Canada. Les profils des postes et le détail des salaires par poste, taille et région du pays se trouvent dans les annexes du rapport.

Les 436 répondants représentent environ 10 % de tous les organismes ciblés par l'enquête. Comme c'est le cas de toutes les enquêtes à participation ouverte, il n'est pas sûr que les participants constituent un échantillon représentatif de tous les organismes artistiques au Canada. Il semblerait que les organismes établis au Québec sont surreprésentés dans l'échantillon (38 % des répondants, mais seulement 23 % de la population canadienne). C'est pour cette raison ainsi qu'à cause du nombre différent de répondants au fil du temps que des comparaisons à une enquête semblable en 2008 (avec 219 répondants) doivent être faites avec prudence.

Le poste le plus souvent déclaré dans les organismes artistiques est le directeur administratif ou général (déclaré par 373 des 436 organismes répondants). Le salaire médian (c'est-à-dire le « salaire de base ») des directeurs administratifs ou généraux était de 60 900 \$ en 2017, ce qui est considérablement inférieur au salaire médian de l'ensemble du secteur des organismes sans but lucratif (226 000 \$) et des autres secteurs de l'économie (344 500 \$).

Le deuxième poste le plus souvent déclaré par les organismes artistiques était « directeur ou gestionnaire du marketing et des communications » (151 des 436 répondants). Le salaire médian des titulaires de ce poste était de 51 400 \$ en 2017, ce qui est également très inférieur au salaire médian de l'ensemble des organismes sans but lucratif (136 000 \$) et des autres secteurs de l'économie (154 600 \$).

Rappelons que les organismes artistiques ont tendance à être plus petits que leurs homologues sans but lucratif et que ceux des autres secteurs de l'économie. Toutefois, même les organismes artistiques ayant un budget de fonctionnement de plus de 5 millions de dollars ont des salaires médians (179 700 \$ pour les directeurs administratifs ou généraux et 93 200 \$

pour les directeurs ou gestionnaires du marketing et des communications) inférieurs à ceux des autres types d'organismes.

Lorsqu'on compare d'autres aspects des ressources humaines à ceux des autres secteurs de l'économie, la situation du secteur des arts n'est pas non plus très enviable :

- « En 2017, le taux moyen de roulement volontaire du personnel a été calculé à 13,3 %, ce qui est très supérieur à la moyenne de 7,1 % des autres secteurs de l'économie.
- « La portée et la fréquence des avantages offerts dans l'ensemble du secteur culturel sont disproportionnellement basses par rapport à ceux qui sont offerts dans d'autres secteurs. »
- La prévalence de régimes d'épargne-retraite est également assez faible par rapport aux autres secteurs.

D'autre part, la plupart des organismes artistiques (y compris 73 % des organismes ayant un budget de fonctionnement inférieur à 1 000 000 \$) offrent des horaires flexibles.

La principale priorité en matière de ressources humaines chez les organismes répondants était « la gestion du sous-effectif et de la surcharge de travail » (choisi par 53 % des répondants), suivie des « possibilités d'avancement professionnel » (22 %), « la rémunération et les avantages sociaux » (18 %), et « la planification de la relève et la transition entre cadres » (17 %). Les principales difficultés de gestion comprennent « les charges de travail excessives et le manque de ressources ». Le rapport estime que « les petits organismes artistiques... sentent de plus en plus de pression des contraintes budgétaires ».

Selon les données sur les salaires, les organismes artistiques avec des budgets de fonctionnement élevés versent généralement des salaires plus élevés. Les organismes en Ontario et au Québec ont tendance à avoir des niveaux de rémunération plus élevés que ceux des autres régions et ils ont aussi tendance à être plus gros que ces dernières. Pour les organismes artistiques ayant un budget de fonctionnement entre 1 000 000 \$ et 5 000 000 \$, la Colombie-Britannique et les Prairies arrivent aux premiers rangs pour les pratiques de rémunération pour certains postes. Aucune tendance régionale ne se dégage pour les organismes ayant un budget entre 250 000 \$ et 1 000 000 \$.

Quant aux avantages sociaux, « les grands organismes du domaine des arts offrent deux à trois plus souvent des avantages sociaux complets que les petits organismes. » En effet, chacun des neuf types d'avantages liés à la santé n'est offert que par moins d'un tiers des organismes ayant un budget inférieur à 1 000 000 \$. Certains de ces avantages (assurance vie, assurance maladie complémentaire, assurance pour invalidité de longue durée, et assurance en cas de décès accidentel et en cas de mutilation) sont offerts par plus de 70 % des organismes ayant un budget de fonctionnement supérieur à 1 000 000 \$.

Le rapport conclut que « si les salaires de base et l'ensemble des conditions de rémunération ne sont pas à la hauteur des tendances du marché, cela pourrait représenter un risque pour

les organismes du secteur en ce qui a trait au roulement de personnel et à l'épuisement professionnel en raison de la charge de travail. »

Égalité, diversité et l'état du secteur de la création : rapport sur les données de 2016-2017

(Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report 2016-17)

Arts Council England, 2018

<https://www.artscouncil.org.uk/publication/equality-diversity-and-creative-case-data-report-2016-17>

Le présent rapport résume la diversité au sein des organismes artistiques d'Angleterre en 2016-2017, en grande partie à partir d'un sondage annuel de l'Arts Council England auprès de ses organismes clients importants. (Bien que la taille de l'échantillon ne soit pas indiquée dans le rapport, l'Art Council England a subventionné 663 organismes du portefeuille national et 21 musées partenaires majeurs entre 2015 et 2018.) Les statistiques sur la diversité du rapport mettent l'accent sur le handicap, l'ethnicité, le genre et la sexualité.

Le rapport met en garde contre le fait que les données ne sont pas parfaites : il n'y a pas de données sur l'état de handicapé pour environ la moitié de la main-d'œuvre artistique, sur l'origine ethnique pour environ un tiers, sur le genre pour environ un sixième et sur l'orientation sexuelle pour 60 % de la main-d'œuvre artistique.

Le rapport indique qu'il y a une « sous-représentation importante de certains groupes au sein de la main-d'œuvre, du leadership et des auditoires du secteur ». Les données sur la main-d'œuvre provenant des organismes du portefeuille national (OPN), des musées partenaires majeurs (MPM) et d'Arts Council England (ACE) lui-même révèlent que les personnes appartenant à des groupes minoritaires et les personnes handicapées sont sous-représentées :

- 16 % de la population anglaise en âge de travailler est d'origine ethnique noire ou minoritaire, contre seulement 11 % du personnel des OPN, 4 % de celui des MPM et 9 % du personnel ACE.
- 20 % de la population en âge de travailler s'identifie comme ayant un handicap, mais ils sont seulement 4 % aux OPN, 4 % chez les MPM et 6 % du personnel du conseil ACE à se définir comme étant handicapés.

Les Noirs et les membres d'un autre groupe minoritaire sont également sous-représentés dans les postes de direction : « Dans les OPN et les MPM, seulement 8 % des chefs de direction, 10 % des directions artistiques et 10 % des présidences proviennent d'origines ethniques noires et minoritaires. »

Les femmes sont surreprésentées au sein du personnel des organismes artistiques par rapport à l'ensemble de la population active. Cependant, les femmes sont sous-représentées

dans les postes de direction dans le domaine des arts, ne représentant que 35 % des directions artistiques et des présidences des organismes du portefeuille national.

L'enquête sur la main-d'œuvre de 2017-2018 comprenait pour la deuxième fois une question sur l'orientation sexuelle : « Bien que la représentation des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gais ou bisexuels soit forte au Arts Council - 13 % du personnel s'identifie comme faisant partie de ce groupe, comparativement à 2 % de la population en âge de travailler, la représentation est moins forte chez les OPN (4 %) et les MPM (1 %). »

En plus des données collectives, le rapport comprend également un résumé de la diversité du personnel dans les organismes comptant au moins 50 employés permanents.

L'Arts Council England note qu'il « entreprend un programme de recherche et d'élaboration de politiques sur la démographie socioéconomique et les obstacles auxquels sont confrontés les artistes, les talents nouveaux et en développement, le personnel, les dirigeants, les publics et les participants ». Le rapport conclut que « la diversité ne devrait pas être un ajout, mais devenir partie intégrante de la logique interne d'un organisme et de la planification créative ».

Panic! 2018 : classes sociales, goût et inégalités des industries de la création

(Panic ! 2018 : Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries)

Create London et Arts and Humanities Research Council, 2018

Auteurs : Orian Brook, David O'Brien et Mark Taylor

<http://createlondon.org/event/panic-paper/>

Basé principalement sur une enquête menée auprès de 2 487 travailleurs du secteur créatif au Royaume-Uni (l'enquête *Panic !*), ce rapport conclut que « les industries culturelles et créatives sont marquées par d'importantes inégalités ». Comme les résultats ne semblent pas être fondés sur un échantillon aléatoire, il n'est pas que les répondants constituent un échantillon représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur créatif au Royaume-Uni.

Les neuf industries culturelles et créatives couvertes par l'enquête sont : 1) publicité et marketing; 2) architecture; 3) artisanat; 4) design (produit, graphique et mode); 5) cinéma, télévision, vidéo, radio et photographie; 6) informatique, logiciels et services informatiques; 7) édition; 8) musées, galeries et bibliothèques; et 9) musique, arts de la scène et arts visuels.

La principale conclusion du rapport est qu'il y a une sous-représentation importante « des femmes et des membres des communautés ethniques minoritaires dans des professions culturelles spécifiques ». En outre, « une caractéristique clé de la main-d'œuvre culturelle et créative britannique est l'absence de personnes d'origine sociale ouvrière ». Plus précisément :

- « Presque tous les secteurs professionnels ont une sous-représentation des femmes dans leur main-d'œuvre, l'édition (52,9 %) et les musées, galeries et bibliothèques (64,8 %) étant

les deux seuls secteurs où les femmes ne sont pas sous-représentées par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre. »

- Les Noirs et les minorités ethniques représentent 9 % de la population active du Royaume-Uni, mais seulement 3 % dans les musées, les galeries et les bibliothèques, 4 % dans le cinéma, la télévision, la vidéo, la radio et la photographie, et 5 % dans la musique, les arts de la scène et les arts visuels.
- Les personnes d'origine ouvrière représentent 21 % de la population active du Royaume-Uni, mais seulement 13 % des travailleurs de l'édition, 12 % de ceux du cinéma, de la télévision, de la vidéo, de la radio et de la photographie, et 18 % de ceux de la musique, des arts de la scène et des arts visuels.

Le rapport contient de nombreuses autres constatations notables liées aux inégalités dans la main-d'œuvre du secteur créatif. Par exemple :

- « Les jeunes de la classe moyenne supérieure étaient représentés de façon disproportionnée dans les emplois créatifs... En revanche, les jeunes issus de la classe ouvrière étaient sous-représentés... En termes d'opportunités et d'équité, la situation n'a pas changé entre 1981 et 2011. »
- « En termes de classe sociale, la mobilité sociale est un problème de longue date pour le secteur, ce qui signifie qu'elle est actuellement dominée par les personnes d'origine sociale aisée. »
- « Les inégalités de la main-d'œuvre sont renforcées par la prévalence du travail non rémunéré, 87 % des répondants à l'enquête indiquant qu'ils ont travaillé gratuitement. »
- « Les répondants à l'enquête Panic ! étaient disproportionnellement susceptibles de connaître d'autres travailleurs culturels et créatifs et moins susceptibles de connaître des personnes occupant des emplois non créatifs (en tant qu'amis, membres de la famille et collègues). Les auteurs indiquent que ces « réseaux sociaux étroits [suggèrent] un type de repliement social au sein du secteur ».

En ce qui concerne la perception qu'ont les travailleurs de l'avancement fondé sur le mérite dans le secteur, le rapport indique que « les répondants qui sont les mieux payés sont les plus susceptibles de penser que le secteur récompense le talent et le travail acharné, et sont les moins susceptibles de voir des exclusions de classe, d'origine ethnique et de genre dans la main-d'œuvre ».

L'analyse par les chercheurs d'une enquête plus large sur les valeurs et attitudes éthiques et politiques des travailleurs indique que ceux du secteur créatif « sont les plus libéraux et les plus à gauche de toutes les professions ».

Identité et main-d'œuvre culturelles : leçons tirées de sept années et trois villes

(Identity and the Cultural Workforce: Lessons Learned in Seven Years and Three Cities)

Grantmakers in the Arts (GIA Reader, vol. 29 n° 1), hiver 2018

Auteure : Arin Sullivan

<https://www.giarts.org/identity-and-cultural-workforce>

Basé sur des expériences d'enquêtes démographiques auprès d'organismes artistiques à Chicago, Minnesota, Los Angeles et Houston, cet article présente les principales constatations concernant la mesure des caractéristiques liées à l'identité (et non pas les résultats de ces études). Les enquêtes se sont concentrées sur cinq caractéristiques : race/ethnicité, âge, sexe, statut LBGTQ et état de handicapé.

L'auteur soutient que, « bien qu'il existe de nombreuses façons dont les bailleurs de fonds peuvent commencer à apporter des changements, on s'entend généralement pour dire que les arts ne peuvent pas représenter de façon significative le vaste éventail de l'expression humaine par l'art et la culture si notre main-d'œuvre ne reflète pas les communautés que nous servons ». De plus, l'auteur indique que « la collecte, l'analyse et le partage des données sont des étapes importantes et concrètes pour éclairer le processus de changement » et mener à des niveaux plus élevés d'équité et d'inclusion. Cependant, « la collecte de données démographiques auprès de notre main-d'œuvre culturelle est une entreprise délicate, qui touche à nos préoccupations les plus profondes au sujet de la protection de la vie privée, de l'équité et de l'identité ».

L'article souligne les défis liés à la collecte de données démographiques auprès des employeurs artistiques plutôt que des employés eux-mêmes, comment les catégories du recensement américain « ne vont pas assez loin pour saisir l'éventail réel des identités des résidents », et les préoccupations de certaines organisations quant à « la façon dont les données démographiques pourraient être utilisées dans les décisions de financement ». L'auteur conseille aux bailleurs de fonds d'établir des objectifs de diversité et de montrer comment les efforts de collecte de données sont utilisés à bon escient, c'est-à-dire en tant que « catalyseur réaliste du changement ». Cela pourrait nécessiter « une approche longitudinale, en reprenant l'enquête aussi souvent que tous les deux ou trois ans, afin de renforcer ces connaissances de base et de mesurer les efforts pour devenir plus inclusif ».

Dans le contexte d'une « meilleure compréhension de la façon dont les inégalités raciales et sociales sont le résultat de problèmes systémiques complexes », l'auteur observe que « la collecte continue de données et la mesure des progrès réalisés vers les objectifs établis sont des outils pour changer le système et le responsabiliser ».