



<http://www.hillstrategies.com>
info@hillstrategies.com

Arts Research Monitor / Recherches sur les arts

Volume 3, no 4

ISSN 1708-170X

There are many different ways of analyzing employment in the arts and culture. A number of recent reports have used different methods and different groupings to examine various aspects of work in arts and culture in Canada. In Volume 3, Number 4 of the Arts Research Monitor, we highlight the key findings of these reports.

Free public distribution is made possible by the Canada Council for the Arts and the Department of Canadian Heritage. Please forward the Arts Research Monitor to your colleagues, friends and others who may wish to subscribe to this free service. If you would like to be added to or deleted from the subscriber list, please contact Hill Strategies Research at subscribe@hillstrategies.com.

Il existe de nombreuses façons d'analyser la population active du secteur des arts et de la culture. Plusieurs rapports récents ont utilisé des méthodes distinctes et des regroupements différents pour examiner divers aspects de l'activité professionnelle dans le secteur des arts et de la culture au Canada. Ce numéro de Recherches sur les arts se penche sur les principales conclusions de ces rapports.

La diffusion gratuite de ce bulletin est possible grâce au soutien du Conseil des Arts du Canada et du ministère du Patrimoine canadien. N'hésitez pas à transmettre Recherches sur les arts à vos collègues, à vos amis et aux autres personnes désireuses de s'abonner à ce service gratuit. Veuillez communiquer avec Hill Stratégies Recherche à abonnement@hillstrategies.com si vous désirez que votre nom figure sur notre liste d'abonnés ou qu'il en soit supprimé. La version française du document suit l'anglais.



Canada Council
for the Arts

Conseil des Arts
du Canada



Canadian
Heritage

Patrimoine
canadien

Arts and Culture Labour Force / Human Resources

A Statistical Profile of Artists in Canada (based on the 2001 Census)

Hill Strategies Research, September 2004

<http://www.hillstrategies.com/resources.html>

Focusing on nine arts occupations, *A Statistical Profile of Artists in Canada* finds a number of significant characteristics about artists, including high levels of education, a high proportion of self-employment, a predominance of women, very low earnings, and strong growth in the number of artists between 1971 and 2001.

More specifically, the report finds that:

- * There are 131,000 artists in Canada who spent more time at their art than at any other occupation in May 2001.
- * Between 1971 and 2001, the number of artists in Canada more than tripled, compared with an 81% increase in the overall labour force.
- * With average earnings of \$23,500, artists are in the lowest quarter of average earnings of all occupation groups. Other occupations with average earnings similar to artists include medical secretaries, customer service clerks, delivery drivers and roofers.
- * Female, Aboriginal and visible minority artists have particularly low average earnings.
- * Economic returns to higher education are much lower for artists than for other workers. Over 40% of artists hold a university degree, yet university-educated artists earn, on average, slightly over half of the average earnings of university-educated workers in the overall labour force.
- * In five arts occupations, median earnings are about \$10,000. This means that a typical artisan, craftsperson, dancer, musician, singer, other performer, painter, sculptor or other visual artist earns only about \$10,000.

The report provides more detail about these issues as well as a detailed demographic analysis of artists in Canada. Nine arts occupations are included in the analysis: actors; artisans and craftspersons; conductors, composers and arrangers; dancers; musicians and singers; other performers; painters, sculptors and other visual artists; producers, directors, choreographers, and related occupations; and writers.

Canada's Cultural Sector Labour Force

Cultural Human Resources Council, July 2004

<http://www.culturalhrc.ca/research/default-e.asp>

This report, prepared by Hill Strategies Research for the Cultural Human Resources Council, examines the arts, culture and heritage workforce in Canada, based on 45 occupations from the 2001 census. Like the report focusing on artists, this report uses an occupation-based definition of the cultural labour force. However, the CHRC report examines a much broader set of occupations.

The report finds that the three most striking characteristics of the cultural sector labour force are a high level of education, a high rate of self-employment, and relatively low earnings, especially for self-employed artists. The report provides statistics concerning the size of the cultural labour force, the earnings of cultural workers, the size and earnings of the cultural workforce in each province and territory as well as in Canada's 27 Census Metropolitan Areas, detailed demographic breakdowns of the cultural labour force, and trends in the cultural labour force over the last 30 years.

The report identifies 516,000 cultural sector workers, a figure that comprises 3.1% of the total labour force in Canada. In other words, one in every 32 people in Canada has a cultural occupation. A comparison of the size of the arts labour force (131,000) and the cultural labour force (516,000) shows that artists account for one-quarter of the cultural sector labour force.

Despite high levels of education in the cultural sector, earnings are relatively low (about \$30,000), a figure that is 6% lower than average earnings in the overall labour force in Canada (\$31,800). Important factors in the relatively low earnings in the cultural sector labour force are the situation of self-employed, female, Aboriginal and visible minority cultural workers.

From 1971 to 2001, the cultural labour force grew by 160%, compared to growth of 81% in the overall labour force. Women have been a driving factor in the growth of the cultural sector labour force, with a quadrupling of the number of female cultural workers between 1971 and 2001.

Both of the reports prepared by Hill Strategies Research contain an examination of the industry sectors where arts and cultural workers are employed. Dancers and musicians are found to frequently work outside the arts and cultural industries: there are almost three times as many dancers in educational services than in the arts, entertainment and recreation industry group. Similarly, there are more musicians and singers working in educational services than in arts, entertainment and recreation.

The culture sector labour force: Has the 1990s boom turned to bust?

Culture sector employment, 1991-2003

Focus on Culture (vol. 14, nos. 3 and 4)

Statistics Canada, 2004

<http://www.statcan.ca/english/ads/87-004-XPB/cullab.htm>

The first of these two reports on cultural sector work, *The culture sector labour force: Has the 1990s boom turned to bust?*, received significant media coverage for its speculation that, based largely on a very small decrease in cultural employment in 2002, the growth of the cultural sector labour force in the 1990s might have halted after the year 2000.

However, the second report, which updates the data to 2003, appears to show that the 2002 decrease was an aberration in an otherwise strong growth pattern. In fact, the second report notes that "between 1991 and 2003, culture sector employment grew 2.5% annually, compared to 1.7% for the total workforce". Unfortunately, this report did not receive the same degree of media attention as the first report, leaving many with the impression that the cultural sector may no longer be growing.

Both part-time and full-time culture employment grew faster than the growth in the overall labour force. However, part-time employment grew the most, increasing from 17.8% of cultural employment in 1991 to 22.7% in 2003.

Using an industry-based definition of cultural sector work, *Culture sector employment, 1991-2003* shows that there were about 598,000 cultural workers in Canada in 2003. Although the overall estimates of cultural workers are reasonably similar between the industry-based definition (598,000) and the occupation-based definition in the CHRC report (516,000), the two methods capture very different segments of cultural work. The industry-based definition includes all those working in selected industries, no matter what type of occupation they held. This means that the industry-based figure *includes* all types of workers (including administrative, management and support staff) working in selected arts and cultural industries but *excludes*, for example, dancers and musicians working in educational services. The occupation-based definition includes selected occupations, no matter where these people worked.

Neither categorization system is a perfect fit for arts activity. Multiple job-holding is common among artists, making any single classification system tricky. In addition, the industry system makes no distinction between for-profit and non-profit activity. The occupation system does not reflect some nuances of arts activity, as many occupation categories cut across artforms and the for-profit / non-profit divide. Readers are strongly encouraged to examine the definitions for categories of particular interest.

The data source for the Statistics Canada reports is the annual Labour Force Survey, which provides timely statistics on Canada's labour force. However, with a smaller sample size than the census, the Labour Force Survey cannot be broken down into the fine groupings that the census-based reports use to examine cultural work.

Building on Success: A Human Resources Development Strategy for the Cultural Sector

Cultural Human Resources Council, July 2004

<http://www.culturalhrc.ca/research/default-e.asp>

This report attempts to develop a human resources strategy for the cultural sector. The report notes that "three issues stand out as the key elements of a national, cross-sectoral human resources development strategy": management, career self-employment, and career-long learning. The report outlines challenges, objectives and options for action in addressing these issues. A number of key needs are highlighted in the report:

Management: a) focusing on those already committed to a cultural sector occupation who have an interest in or responsibility for management, and providing these people with the means to acquire and refine management skills; and b) recruiting and retaining managers from outside the cultural sector.

Career self-employment: a) developing a wide range of business and personal skills, in part by increasing access to training-related information as well as to training opportunities themselves; and b) improving incomes and social benefits for the self-employed.

Career-long learning: a) ensuring a better acceptance of the importance and value of training as well as increasing the relevance of training opportunities to the cultural sector; b) broadening skills beyond culture-specific skills; and c) upgrading and expanding culture-specific skills.

Included in the report is a summary of how the Cultural Human Resources Council plans to address the key human resource issues in the sector.

Population active / ressources humaines des arts et de la culture

Profil statistique des artistes au Canada (basé sur le recensement de 2001)

Hill Stratégies Recherche, septembre 2004

<http://www.hillstrategies.com/fr.ressources.html>

Profil statistique des artistes au Canada examine neuf professions artistiques et constate que les artistes au Canada ont les caractéristiques marquantes suivantes : un niveau élevé de scolarité, une proportion élevée de travail autonome, une prédominance de femmes, une rémunération très faible et une forte croissance du nombre d'artistes entre 1971 et 2001.

Plus précisément, le rapport fait les constatations suivantes :

* 131 000 artistes au Canada ont passé plus de temps à exercer leur art que toute autre profession en mai 2001.

* Entre 1971 et 2001, le nombre d'artistes au Canada a plus que triplé, comparativement à une augmentation de 81 % de la population active totale.

* Avec un revenu moyen de 23 500 \$, les artistes arrivent dans le quart inférieur du revenu moyen des groupes professionnels. Parmi les autres professions ayant un revenu moyen semblable à celui des artistes, on dénombre les secrétaires médicales, les préposés au service à la clientèle, les chauffeurs-livreurs et les couvreurs.

* Les femmes artistes ainsi que les artistes autochtones et des minorités visibles ont un revenu moyen particulièrement bas.

* Les revenus des artistes ayant fait des études supérieures sont considérablement inférieurs à ceux des autres travailleurs ayant fait des études comparables. Plus de 40 % des artistes ont un diplôme universitaire, mais les artistes ayant une formation universitaire gagnent, en moyenne, à peine plus de la moitié du revenu moyen des détenteurs de diplômes universitaires dans la population active totale.

* Dans cinq professions artistiques, le revenu médian est environ 10 000 \$. Autrement dit, un artisan, un danseur, un musicien, un chanteur, un autre artiste de spectacle, un peintre, un sculpteur ou un autre artiste visuel typique ne gagne qu'environ 10 000 \$.

Le rapport complet renferme plus de détails sur ces questions ainsi qu'une analyse démographique approfondie des artistes au Canada. L'analyse porte sur neuf professions artistiques : les acteurs; les artisans; les chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs; les danseurs; les musiciens et chanteurs; les autres artistes du spectacle; les peintres, sculpteurs et autres artistes visuels; les producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé; et les auteurs, rédacteurs et écrivains.

La population active du secteur culturel canadien

Conseil des ressources humaines du secteur culturel, juillet 2004

<http://www.culturalhrc.ca/research/default-f.asp>

Ce rapport, préparé par Hill Stratégies Recherche pour le Conseil des ressources humaines du secteur culturel, examine la main-d'œuvre des secteurs des arts, de la culture et du patrimoine au Canada en fonction de 45 professions provenant du recensement de 2001. Comme l'étude sur les artistes ci-dessus, ce rapport s'inspire d'une définition basée sur les professions du secteur culturel. Toutefois, le rapport du CRHSC examine un ensemble beaucoup plus vaste de professions.

Le rapport constate que les trois principales caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur culturel sont un niveau élevé de scolarité, une proportion élevée de travail autonome et une rémunération relativement faible, surtout pour les artistes autonomes. Le rapport présente des statistiques sur le nombre et le revenu des travailleurs culturels pour l'ensemble du Canada, par province et territoire et selon les 27 régions métropolitaines du recensement ainsi que des ventilations démographiques détaillées et les tendances de la population active du secteur culturel au cours des 30 dernières années.

Selon le rapport, le secteur culturel compte un effectif de 516 000 personnes, soit 3,1 % de la population active au Canada. Autrement dit, une personne sur 32 a un emploi associé au domaine de la culture au Canada. Une comparaison de la population active du secteur des arts (131 000) et de celle du secteur culturel (516 000) révèle que les artistes représentent un quart de l'effectif du secteur culturel.

Malgré un niveau élevé de scolarité dans le secteur culturel, la rémunération est relativement faible (environ 30 000 \$), un chiffre qui est inférieur de 6 % à la rémunération moyenne de l'ensemble de la population active au Canada (31 800 \$). La situation des travailleurs culturels autonomes, autochtones, de minorités visibles et des femmes sont des facteurs importants contribuant à la rémunération relativement faible de la population active du secteur culturel.

De 1971 à 2001, la population active du secteur culturel a augmenté de 160 % comparativement à 81 % pour l'ensemble de l'économie. Les femmes sont en grande partie à l'origine de cette croissance, leur nombre dans le secteur culturel ayant quadruplé entre 1971 et 2001.

Ces deux rapports préparés par Hill Stratégies Recherche renferment un examen des groupes sectoriels où travaille la population active des secteurs des arts et de la culture. On constate que les danseurs et les musiciens travaillent souvent à l'extérieur du secteur des arts et de la culture : il y a presque trois fois plus de danseurs dans les services éducatifs que dans le groupe sectoriel des arts, du divertissement et des loisirs. Pareillement, le groupe sectoriel des services éducatifs compte plus de musiciens et de chanteurs que le secteur des arts, du divertissement et des loisirs.

Population active du secteur culturel : la prospérité des années 1990 est-elle révolue? L'emploi dans les professions culturelles, 1991-2003

La Culture en perspective (vol. 14, n^{os} 3 et 4)

Statistique Canada, 2004

http://www.statcan.ca/francais/ads/87-004-XPB/cullab_f.htm

Le premier de ces deux rapports sur l'emploi dans le secteur culturel, *Population active du secteur culturel : la prospérité des années 1990 est-elle révolue?*, a eu beaucoup d'échos dans les médias parce qu'il avait avancé, en se basant sur une diminution très petite du nombre d'emplois culturels en 2002, que la croissance de la population active du secteur culturel au cours des années 1990 avait pu s'arrêter après l'an 2000.

Toutefois, le deuxième rapport, qui actualise les données jusqu'en 2003, semble indiquer que la diminution de 2002 était une aberration par rapport à une forte tendance à la croissance. De fait, le deuxième rapport constate qu'« entre 1991 et 2003, l'emploi dans le secteur culturel a augmenté de 2,5 % par année, comparativement à 1,7 % pour la main-d'œuvre totale ». Malheureusement, ce rapport n'a pas retenu l'attention des médias comme l'avait fait le rapport précédent, de sorte que beaucoup de gens ont l'impression que le secteur culturel stagne.

Le nombre d'emplois à temps partiel et à temps plein a augmenté plus rapidement dans le secteur culturel que dans la main-d'œuvre totale. Toutefois, la croissance s'est surtout manifesté du côté des emplois à temps partiel, qui sont passés de 17,8 % des emplois culturels en 1991 à 22,7 % en 2003.

En utilisant une définition basée sur les industries culturelles, L'emploi dans le secteur culturel 1991-2003 dénombre environ 598 000 travailleurs culturels au Canada en 2003. Bien que l'estimation générale du nombre de travailleurs culturels soit assez semblable selon que l'on utilise la définition basée sur les industries (598 000) ou les professions (516 000 selon le rapport du CRHSC), les deux méthodes recensent des segments très différents du travail culturel. La définition selon les industries comprend toutes les personnes travaillant dans les industries sélectionnées, peu importe leur profession. Par conséquent, cette donnée inclut tous les types de travailleurs (y compris le personnel administratif, de gestion et de soutien) travaillant dans les industries artistiques et culturelles sélectionnées, et exclut notamment les danseurs et les musiciens œuvrant dans le secteur des services éducatifs. La définition basée sur les professions inclut tous les travailleurs ayant les professions sélectionnées, peu importe l'industrie dans laquelle ces personnes travaillent.

Ni l'un ni l'autre de ces systèmes de catégorisation convient parfaitement aux activités artistiques. Il est courant que les artistes aient plusieurs emplois, rendant un système de classification unique problématique. De plus, l'approche sectorielle ne fait aucune distinction entre les activités lucratives et sans but non lucratif. Celle basée sur les professions ne tient pas compte de certaines nuances du travail artistique, puisque de nombreuses catégories professionnelles chevauchent plusieurs disciplines artistiques ainsi que le travail lucratif et sans but lucratif. Les lecteurs sont fortement conseillés d'examiner les définitions pour bien comprendre les catégories qui les intéressent.

Ces rapports de Statistique Canada utilisent les données de l'Enquête annuelle sur la population active, qui propose des statistiques récentes sur la population active du Canada. Toutefois, comme son échantillon est plus petit que celui du recensement, l'Enquête sur la population active ne peut pas fournir une ventilation aussi détaillée que celles des rapports basés sur le recensement.

Miser sur le succès : Stratégie de développement des ressources humaines pour le secteur culturel

Conseil des ressources humaines du secteur culturel, juillet 2004

<http://www.culturalhrc.ca/research/default-f.asp>

Ce rapport tente d'élaborer une stratégie pour les ressources humaines du secteur culturel. Le rapport observe que « les éléments clés d'une stratégie nationale et intersectorielle sur le développement des ressources s'articulent autour de trois enjeux : » la gestion, le travail autonome et l'acquisition continue de savoir. Le rapport décrit les défis, les objectifs et les options à prendre pour répondre à ces enjeux. Plusieurs besoins clés sont identifiés dans le rapport :

La gestion : a) miser sur les personnes qui occupent déjà un emploi culturel et qui sont intéressées à la gestion ou à une responsabilité en gestion, et offrir à ces personnes des moyens d'acquérir leurs compétences en gestion et de les améliorer; et b) recruter et maintenir des gestionnaires de l'extérieur du secteur culturel.

Le travail autonome : a) acquérir une vaste gamme de compétences en affaires ou de l'entregent, en partie en augmentant l'accès à l'information sur la formation et aux possibilités de formation; et b) améliorer le revenu et les avantages sociaux des travailleurs autonomes.

L'acquisition continue du savoir : a) assurer une acceptation plus ancrée de l'importance et de la valeur de la formation et accroître la pertinence des possibilités de formation pour le secteur culturel; b) élargir les compétences au-delà des aptitudes propres à la culture; et c) améliorer et élargir des compétences propres à la culture.

Le rapport comprend également un résumé des moyens que compte prendre le Conseil des ressources humaines du secteur culturel pour relever les principaux défis au plan des ressources humaines du secteur.