

Human resources / Artists / Cultural workers

In this issue: A focus on labour force trends, issues, and challenges in the cultural sector, including a national labour market study, a report on sustainable careers in the cultural sector in Ontario, an international report on decent work for media and culture workers, and a report on co-operative models in the creative industries.

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 / artistes / travailleurs culturels

Dans ce numéro : Un regard sur les tendances, les enjeux et les défis du marché du travail dans le secteur culturel à l'aide d'une étude du marché du travail au Canada, un rapport sur des carrières durables dans le secteur culturel en Ontario, un rapport international sur le travail décent dans les médias et la culture et un rapport sur les modèles de coopérative dans les industries créatives.

[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

Labour Market Information Study of the Cultural Labour Force 2019

Cultural Human Resources Council, 2019

Author: The Conference Board of Canada

<http://www.culturalhrc.ca/research/LMI2019>

Based on 2016 census data, a national online survey with 1,867 respondents, 11 focus groups, plus individual interviews, this report profiles the cultural sector labour force in Canada, detailing its size, economic impact, potential for growth, regional distribution, demographics, and workplace challenges.

The research team created a custom definition of the scope of the cultural sector: “Cultural activity involves the creation, research, development, production, manufacturing, distribution, presentation, performance, and/or preservation of creative goods and services, including the discovery and preservation of heritage — all with a professional intent”.

The report indicates that there are 798,300 cultural workers in Canada, representing 4% of all the overall labour force. This includes 426,650 workers in creative and artistic production, 323,905 in technical and operational occupations, 19,510 in heritage collection and preservation, and 28,240 in cultural management.

The nearly 800,000 cultural workers also include secondary occupations, based on additional data from the national survey. On average, cultural workers hold two occupations. Given that Statistics Canada's census only captures primary occupations, the report indicates that some people's involvement in culture might not be “fully captured by the census”.

As noted in the report, “between 2010 and 2015, employment in cultural occupations increased 3.2 per cent—slightly slower than the 4.3 per cent growth in employment across the entire Canadian economy”. By 2026, the report estimates “further growth in employment of just under 8 per cent”, lower than employment growth in the overall economy (9.7%).

Demographically, 50.5% of cultural workers are female, and 49.5% are male. Cultural workers have a higher level of educational attainment than the overall labour force (43% hold a bachelor's degree or higher vs. 25% in the overall labour force). Cultural workers are slightly younger than the overall labour force: 59% of cultural workers and 55% of all workers are under 45 years of age. Regionally, 65% of the cultural labour force is located in Ontario and Quebec, 30% in the Prairies and British Columbia, and 5% in Atlantic Canada and the territories.

The report also summarizes economic impact data from Statistics Canada's Culture Satellite Account. Measured using an industry perspective, the culture sector generated \$58.8 billion in direct gross domestic product in 2017.

A scarcity of resources is identified as a key theme from the focus groups and interviews, including issues such as low wages, precarity of work, difficulty securing funding or generating stable revenue, and high reliance on volunteer labour. Another

key theme is the persistence of “issues like discrimination, ageism, ableism, racism, sexism, and tokenism”.

The report concludes with recommendations for strengthening the cultural sector through mentorship for emerging leaders, additional training in business, management, and technological skills, as well as human resource training related to harassment and inclusion. The research team recommends further research to “address the significant data gaps that inhibit an accurate assessment of the sector... This includes developing a pilot project to assess new and better practices in data collection specifically aimed at capturing the ‘gig economy’ reality”.

Making It Work Pathways Toward Sustainable Cultural Careers

WorkInCulture, May 2019

Author: Nordicity

<https://www.workinculture.ca/FYI/WorkInCulture-Connects/May-2019/WorkInCulture-Releases-Culture-Sector-Career-Susta>

This report profiles the culture sector labour market in Ontario and “identifies the challenges it is facing, from evolving skills needs to the precariousness of the gig economy”, based on findings from a custom survey with 1,087 respondents, roundtable discussions with 127 participants, and 2016 census data.

The research team’s custom approach to defining the cultural sector includes four subsectors:

1. Arts (including visual arts and crafts, dance, music, theatre, literary arts)
2. Cultural industries (including digital media, design and advertising, film and television, book and magazine publishing, music recording and publishing)
3. Museums and heritage (including museums and archives)
4. Libraries

The authors note that “the subsectors and specializations used in this report do not correspond exactly to domains and subdomains” in Statistics Canada’s Canadian Framework for Cultural Statistics (but the Framework did inform the research methods).

Based on this definition, the researchers identify 274,220 full-time and part-time cultural workers in Ontario. Some key demographic findings about the cultural workforce include:

- Cultural workers are slightly younger and more concentrated in urban centres than the overall Ontario workforce.
- Women cultural workers are slightly underrepresented (44% of the cultural sector workforce vs. 48% of the overall labour force). “A sector exception is in libraries where some 84% of the workforce are women.”
- “Four in five (81%) culture sector workers hold at least some kind of

postsecondary credential compared to about two in three (65%) workers in Ontario overall.”

- “Participation of persons of colour/members of visible minorities, as well as people who identify as Indigenous” is slightly lower in the cultural sector than in the overall provincial labour force.

In the survey, the top three critical issues facing culture sector workers are: “1) salary/low income; 2) lack of work/life balance; and 3) lack of employment stability”.

The roundtable discussions addressed the situation of individual artists and cultural workers, workplaces and organizations, and diversity and inclusion in the sector. The report notes that “day-to-day, year-to-year survival and sustainability was the major and most fundamental preoccupation for many artists and arts organizations”. Many participants in the discussions indicated that they want guidance in seeking out partnerships with and providing support to Indigenous artists and culture workers as well as those in equity-seeking groups.

Recommendations include exploring new human resource tools, resources, and models relevant to the needs of the culture sector as well as greater support for diversity and inclusion in the sector, particularly further skills training in this area.

Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors

Working paper #324

International Labour Organization, January 2019

https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_661953/lang--en/index.htm

Based on a quantitative and qualitative survey of unions representing culture and media workers in 16 countries (including Canada), this report examines labour issues such as non-standard working arrangements, collective bargaining, and access to social benefits for workers in the culture and media sectors.

The research team estimates that there are 30 million culture and media workers globally, including musicians, actors, dancers, journalists, screenwriters, technicians and creators of audio-visual and live performances, and visual artists.

The researchers note that the “highly informal and unstable nature of cultural work” exists “in virtually every country”. Non-standard working arrangements, such as freelancing, self-employment, and part-time work, have proliferated in the culture and media sectors. Non-standard working arrangements can affect the ability to participate in collective bargaining and access to basic social protections.

Related to collective bargaining, the survey of unions found that 68% of responding unions represent self-employed workers.

Regarding basic social protections (e.g., sick leave, unemployment insurance, and pensions), the report notes that the situations of self-employed artists and non-

standard workers vary by country. There is:

- full coverage in Côte d'Ivoire, Japan, and New Zealand
- mixed coverage in Canada, Peru, Colombia, Brazil, Kenya, Morocco, Senegal, Argentina, Indonesia, and Republic of Korea
- no coverage in Malaysia, South Africa, and Democratic Republic of the Congo

In Canada, the report finds that social protection coverage is mostly union-based. ACTRA and Canadian Actors Equity Association are mentioned as unions that extend some social benefits to self-employed artists. The authors note that it is critical to address gaps in coverage by extending social benefits to all workers, regardless of employment status, to guard against the precariousness of work in the culture and media sectors.

The report identifies gender equity as an area “of great concern” in the culture and media sectors, noting that the pay gap and sexual harassment are major issues. The survey finds that unions in eight countries have employment equity initiatives: Canada, Malaysia, New Zealand, South Africa, Côte d'Ivoire, Morocco, Senegal, and Argentina.

Co-operatives in the Creative Industries

Co-operatives UK, 2018

Authors: Dave Boyle and Kate Oakley

<https://www.uk.coop/resources/think-piece-co-operatives-creative-industries>

This “think piece” draws on research on co-operatives to explore their potential to help create and sustain decent work in the creative industries in the United Kingdom (U.K.). The authors indicate that arts and culture “co-operatives and social enterprises have not yet received similar attention” to entrepreneurial models like self-employment or start-ups.

The researchers note that co-operatives are under-represented in the U.K.: the U.K. economy represents 15% of the European Union (E.U.) economy, but the 7,000 co-operatives in the U.K. account for just 3% of all co-ops in the E.U. The researchers argue that arts and culture co-operatives have not been part of the European policy conversation, unlike other areas (such as fan-owned sports teams and other community-owned assets).

Despite the creative industries growing at a faster rate than the rest of the U.K. economy, issues such as precarious work, exploitative practices, discrimination, and “low levels of skills investment” persist in the sector. In particular, “women are significantly under-represented in the creative industries; around 37% of jobs in these industries are occupied by women, as opposed to 47% in the economy as a whole”.

Elements that are already prevalent in the creative industries make the sector well-suited to co-operative models:

- “High-skilled, human-focused” activities – ones that are “employment intensive, as opposed to capital intensive” – are areas where co-operatives typically work best.
- The “human skills of listening, creative problem-solving”, and collaboration that are an important element of success in the creative industries are “the kinds of skills required to practice self-management” in a co-operative setting.

A key recommendation is to work to raise the low levels of awareness of co-operative models in the creative industries, in training institutions, among policymakers, and with funders. The authors identify a particular need to raise awareness with funders “to ensure that creative co-ops can fully benefit” and be eligible for funding opportunities.

Ressources humaines / artistes / travailleurs culturels

Étude de l'information sur le marché du travail pour le secteur culturel canadien

Conseil des ressources humaines du secteur culturel, 2019

Auteur : The Conference Board of Canada

<http://www.culturalhrc.ca/fr/IMT2019>

Se basant sur des données du recensement de 2016, une enquête nationale en ligne avec 1 867 répondants, 11 groupes de discussions et des entrevues avec des particuliers, ce rapport trace le portrait des travailleuses et travailleurs du secteur culturel canadien, décrivant son importance, ses retombées économiques, sa croissance potentielle, sa distribution régionale, ses caractéristiques démographiques et les enjeux de ses milieux de travail.

L'équipe de recherche définit ce qu'elle entend par secteur culturel de la façon suivante : « L'activité culturelle comprend la création, la recherche, le développement, la production, la fabrication, la distribution, la présentation, la prestation de spectacles ainsi que la préservation de biens et de services créatifs, y compris la découverte et la conservation du patrimoine—le tout dans un but professionnel. »

Le rapport dénombre 798 300 travailleurs culturels au Canada, ce qui correspond à 4 % de la population active canadienne. Y figurent 426 650 travailleuses et travailleurs dans des professions de la production créative et artistique, 323 905 dans des professions de la technique et des opérations, 19 510 dans la collecte et la conservation du patrimoine et 28 240 en gestion de la culture.

Ces quelque 800 000 travailleurs culturels comprennent des personnes avec une deuxième profession en culture, selon les données provenant d'un sondage national. Les travailleuses et travailleurs culturels occupent en moyenne deux professions. Or, le recensement de Statistique Canada ne saisit que la profession principale, « ce qui suggère que la probabilité que le travail d'une personne dans la culture n'ait pas été enregistré soit assez élevée. »

Le rapport constate qu'entre « 2010 et 2015, l'emploi dans les professions culturelles a augmenté de 3,2 p. 100—une hausse légèrement plus basse que la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie canadienne qui elle, était de 4,3 p. 100. » En 2026, le rapport prévoit « une croissance de l'emploi de près de 8 p. 100 », inférieure à la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie canadienne (9,7 %).

Quant à sa démographie, le secteur culturel est composé de 50,5 % de travailleuses et 49,5 % de travailleurs. Cet effectif jouit d'un niveau de scolarité supérieur à celui

de l'ensemble de la population active canadienne (43 % sont titulaires d'au moins un baccalauréat, ce qui n'est le cas que de 25 % de la population active canadienne). Il est légèrement plus jeune, 59 % ayant moins de 45 ans, contrairement à 55 % de la population active. Sur le plan régional, 65 % des travailleuses et travailleurs culturels habitent en Ontario et au Québec, 30 % dans les Prairies et en Colombie-Britannique, et 5 % dans les provinces de l'Atlantique et les territoires.

Le rapport résume également les retombées économiques du Compte satellite de la culture de Statistique Canada. Mesuré selon une perspective industrielle, le secteur culturel a généré 58,8 milliards de dollars en produit national brut (PIB) direct en 2017.

La rareté des ressources se dégage comme enjeu important dans les groupes de discussion et les entrevues, tout comme les faibles salaires, la précarité de l'emploi, la difficulté de garantir le financement ou de générer des sources de revenus stables et une forte dépendance sur une main-d'œuvre bénévole. Autre thème récurrent, des enjeux comme « la discrimination, l'âgisme, le capacitisme, le sexisme ou la politique de coopération symbolique ».

Le rapport formule plusieurs recommandations pour renforcer le secteur culturel à l'aide de mentorats pour les leaders en émergence, une formation accrue en affaires, en gestion et en compétences informatiques ainsi qu'une sensibilisation par les ressources humaines aux enjeux du harcèlement et de l'inclusion. L'équipe de recherche recommande des recherches additionnelles pour « combler les graves lacunes qui nuisent à une évaluation précise du secteur culturel... Cela comprend, la mise en œuvre d'un projet pilote pour évaluer les nouvelles et les meilleures pratiques de la collecte de données, spécialement celles qui permettent de saisir la réalité d'une "économie de gig". »

Porter fruit

Les parcours qui mènent à des carrières culturelles durables

(Making It Work - Pathways Toward Sustainable Cultural Careers)

WorkInCulture, mai 2019

Auteur : Nordicity

<https://www.workinculture.ca/FYI/WorkInCulture-Connects/May-2019/WorkInCulture-Releases-Culture-Sector-Career-Susta>

Ce rapport décrit le marché du travail du secteur culturel en Ontario et « énumère les défis à relever, qui vont de l'évolution des besoins en matière de compétence à la précarité d'une économie de pique ». Il se fonde sur les résultats d'un sondage personnalisé avec 1 087 répondants, des tables rondes avec 127 participants et les données du recensement de 2016.

Le secteur culturel défini par l'équipe de recherche comporte quatre sous-secteurs :

1. Les arts (arts visuels et métiers d'art, musique, théâtre et arts littéraires).
2. Les industries culturelles (médias numériques, design et publicité, cinéma et

- télévision, édition de livres et de revues, enregistrement et édition sonore).
3. Les musées et le patrimoine (musées et archives).
 4. Les bibliothèques.

Les auteurs observent que « les sous-secteurs et spécialisations utilisés dans ce rapport ne correspondent pas exactement aux domaines et sous-domaines du Cadre canadien pour les statistiques de la culture de Statistique Canada (cela dit, les méthodes de recherche en ont tenu compte).

En se fondant sur cette définition, les chercheurs recensent 274 220 travailleuses et travailleurs culturels à plein temps et à temps partiel. Voici certains des principaux résultats démographiques au sujet de la main-d'œuvre culturelle :

- Les travailleuses et les travailleurs culturels sont légèrement plus jeunes et sont plus concentrés dans les régions urbaines que l'ensemble de la population active de l'Ontario.
- Les femmes sont légèrement sous-représentées (44 % de l'effectif du secteur culturel vs 48 % de l'ensemble de la population active). « Les bibliothèques font exception dans le secteur, les femmes occupant 84 % des emplois. »
- « Quatre travailleurs culturels sur cinq (81 %) sont titulaires d'un titre de compétence postsecondaire, comparativement à quelque deux travailleurs sur trois (65 %) dans la population active ontarienne. »
- « La participation [au secteur culturel] de personnes de la diversité ou de membres des collectivités culturelles ainsi que de personnes s'identifiant en tant qu'Autochtones » est légèrement inférieure à leur présence dans l'ensemble de la population active provinciale.

Selon le sondage, les trois principaux enjeux des travailleuses et travailleurs du secteur culturel sont : « 1) les salaires/faibles revenus; 2) le manque d'équilibre vie/travail; et 3) l'absence de stabilité des emplois ».

Les discussions des tables rondes ont porté sur la situation des artistes et travailleurs culturels particuliers, les lieux de travail et les organisations, et la diversité et l'inclusion dans le secteur. Le rapport estime que « la survie et la durabilité de jour en jour et d'année en année sont la préoccupation la plus importante et la plus fondamentale de nombreux artistes et organismes artistiques ». Beaucoup de participants aux discussions ont indiqué qu'ils voulaient des conseils sur la recherche de partenariats et le soutien des artistes et travailleurs culturels autochtones et de groupes d'équité.

Les recommandations comprennent l'exploration de nouveaux outils de ressources humaines, des ressources et des modèles pertinents aux besoins du secteur culturel ainsi que du soutien pour la diversité et l'inclusion dans le secteur, surtout une formation accrue sur les compétences dans ce domaine.

Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias

Document de travail N° 324

Organisation internationale du Travail, janvier 2019

https://www.ilo.org/sector/Resource/publications/WCMS_661956/lang--fr/index.htm

Basé sur un sondage quantitatif et qualitatif de syndicats du secteur de la culture et des médias dans 16 pays (y compris le Canada), ce rapport examine les enjeux du travail comme les régimes d'emploi atypiques, les négociations collectives et l'accès aux avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs des secteurs de la culture et des médias.

L'équipe de recherche estime que l'effectif mondial des secteurs de la culture et des médias s'élève à 30 millions de personnes, ce qui comprend les musiciens, les acteurs, les danseurs, les journalistes, les scénaristes, les techniciens et les créateurs de spectacles audiovisuels et vivants ainsi que les artistes des arts visuels.

Les chercheurs font état de « la nature éminemment informelle et instable du travail culturel dans pratiquement tous les pays ». Les régimes d'emploi non habituels, comme « le freelance, le travail autonome et le travail à temps partiel », se sont multipliés dans les secteurs de la culture et des médias. Ces régimes de travail peuvent avoir une incidence sur la capacité de participer à des négociations collectives et les protections sociales de base.

En ce qui concerne les négociations collectives, le sondage des syndicats révèle que 68 % des syndicats répondants représentent des travailleurs autonomes.

Quant aux protections sociales de base (comme les congés de maladie, l'assurance chômage et les régimes de retraite), le rapport observe que la situation des artistes autonomes et des travailleurs atypiques varie selon le pays. Il y a :

- une couverture complète en Côte d'Ivoire, au Japon et en Nouvelle-Zélande;
- une couverture mixte en Canada, au Pérou, en Colombie, au Brésil, au Kenya, au Maroc, au Sénégal, en Argentine, en Indonésie et en République de Corée;
- aucune couverture en Malaisie, en Afrique du Sud et en République démocratique du Congo.

Au Canada, le rapport constate que la couverture de protection sociale est surtout basée sur les syndicats. Il cite ACTRA et Canadian Actors Equity Association en tant que syndicats qui proposent des avantages sociaux aux artistes autonomes. Les auteurs observent qu'il est essentiel de s'attaquer aux écarts de couverture en accordant des avantages sociaux à tous les travailleurs et travailleuses, peu importe leur statut professionnel, comme mesure de protection contre la précarité du travail dans les secteurs de la culture et des médias.

Le rapport indique que l'équité entre les sexes est un domaine « au cœur des préoccupations » dans les secteurs de la culture et des médias, observant que l'écart des salaires et le harcèlement sexuel sont les principaux enjeux. Le sondage a

constaté que les syndicats dans huit pays ont des initiatives d'équité en matière d'emploi : Canada, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Maroc, Sénégal et Argentine.

Les coopératives dans les industries créatrices

(Co-operatives in the Creative Industries)

Co-operatives UK, 2018

Auteurs : Dave Boyle et Kate Oakley

<https://www.uk.coop/resources/think-piece-co-operatives-creative-industries>

Ce « document de réflexion » s'inspire de recherches sur les coopératives pour explorer leur potentiel de créer des emplois décents durables dans les industries créatives au Royaume-Uni (R.-U.). Selon les auteurs, « on entend peu parler de coopératives et d'entreprises sociales » [dans les milieux des arts et de la culture], comparativement aux modèles entrepreneuriaux que sont le travail autonome ou les entreprises émergentes.

Les chercheurs constatent que les coopératives sont sous-représentées au Royaume-Uni. L'économie britannique représente 15 % de l'économie européenne, mais ses 7 000 coopératives ne représentent que 3 % de l'ensemble des coopératives de l'Union européenne. Les chercheurs maintiennent que les coopératives artistiques et culturelles n'ont pas fait partie des discussions sur les politiques européennes, contrairement à d'autres domaines (comme les équipes sportives appartenant à leurs fans et d'autres actifs de propriété collective).

Malgré le fait que la croissance des industries créatrices ait été supérieure à celle du reste de l'économie du Royaume-Uni, des problèmes persistent dans le secteur, dont la précarité du travail, des pratiques abusives, la discrimination et « de faibles niveaux d'investissement dans les compétences ». Plus précisément, « les femmes sont grandement sous-représentées dans les industries créatives; environ 37 % des emplois dans ces secteurs sont occupés par des femmes, contrairement à 47 % des emplois dans l'ensemble de l'économie ».

Des éléments présents dans les industries créatrices font que le secteur est bien adapté aux modèles coopératifs :

- Les activités « humaines spécialisées » – celles qui « reposent davantage sur la main-d'œuvre que sur le capital » – sont des domaines où les coopératives ont habituellement beaucoup de succès.
- Les « capacités humaines d'écoute et de résolution créatrice de problèmes » sont « les genres de compétences nécessaires à la gestion de soi » dans un milieu de coopération.

Le rapport recommande notamment d'accroître la sensibilisation aux modèles de coopérative dans les industries créatrices, dans les établissements de formation, parmi les responsables des politiques et auprès des bailleurs de fonds. Les auteurs insistent sur la nécessité de sensibiliser les bailleurs de fonds « afin d'assurer que les coopératives des industries créatrices sont admissibles et profitent pleinement » des possibilités de financement.