

## **Partie II : Tracer le portrait de la main-d'œuvre créative au Canada**

### **Table des matières**

Résumé analytique

Introduction

Tracer le portrait de la main-d'œuvre culturelle au Canada

Portrait des revenus

Organisation collective de la main-d'œuvre culturelle du Canada

La main-d'œuvre créative temporaire au Canada

Contexte organisationnel du secteur de l'entreprise créative et culturelle à but non lucratif

La nature de l'entreprise créative

Conclusion

#### **Tableaux**

Tableau 2      Caractéristiques des travailleurs culturels au Canada

Tableau 3      Comparaison des revenus des travailleurs culturels au Canada

## Résumé analytique

Malgré la présomption générale qui veut que l'économie du savoir produise une main-d'œuvre qui ressemble au secteur culturel dans ses caractéristiques fondamentales, il n'en demeure pas moins qu'il y a toujours des écarts dans les connaissances concernant la main-d'œuvre créative.

Comment les pays définissent-ils leurs créateurs? Encore aujourd'hui, il y a peu de normes permettant d'évaluer le secteur des travailleurs à temps partiel ou à leur propre compte dans le monde. Au Canada, le dernier sondage compréhensif du secteur a été mené en 1993, et il y a eu depuis un virage fondamental dans les meilleures pratiques à adopter pour concevoir de telles études de la main-d'œuvre créative. Le secteur axé sur la culture est considérable et complexe. Le consensus parmi les experts est qu'il y a un manque de documentation sur ce secteur sous-représenté dans les statistiques canadiennes officielles et les études du marché du travail, dont une bonne partie sont fondées sur des théories économiques des années 1960. Si on inclut les travailleurs bénévoles temporaires, le secteur culturel contribue plus de six milliards de dollars au PIB – une part beaucoup plus considérable que ce que laissent croire les chiffres traditionnels.

Selon les cartes partielles de répartition de la main-d'œuvre, les taux élevés de travailleurs autonomes ne sont pas la seule anomalie attribuable à la main-d'œuvre créative en comparaison à d'autres secteurs économiques. Comme le démontrent les statistiques de l'UE et du Canada, malgré le fait qu'ils sont mieux instruits que le reste de la population active, les créateurs sont moins bien rémunérés que d'autres professionnels titulaires de diplômes universitaires. Ils affichent des taux incomparablement élevés pour ce qui est d'occuper des emplois temporaires ou plusieurs emplois à la fois pour gagner leur vie. Toutefois, les documents officiels au Canada et en Europe omettent complètement de tracer le portrait des méthodes de travail et des situations d'emploi extrêmement variées et singulières des créateurs.

Bien qu'il n'y ait pas eu d'études approfondies sur la structure sociologique de la main-d'œuvre créative au Canada depuis 1993 (où ailleurs, à ce que nous sachions), il est clair qu'il y a des différences marquées dans le statut, la formation, les titres de compétence et le degré d'« autonomie autorisée » ou d'indépendance professionnelle qu'obtiennent différentes catégories de travailleurs canadiens de la culture – des obstacles qui surviennent au moment même où l'on dénote une plus grande « fluidité » dans les chevauchements et la mobilité d'emploi. De tels paradoxes sont indicatifs de problèmes dans la stratégie existante de redressement de la main-d'œuvre créative, qui exigeront une nouvelle approche à la conception de mesures d'action appropriées pour favoriser une croissance économique durable et contribuer au bien-être.

L'important virage des formes plus traditionnelles de travail à des formes plus officieuses dans le domaine des arts du spectacle à titre de signe précurseur pour d'autres secteurs de l'économie créative se fait sentir partout dans le monde, y compris en Chine et dans la Fédération de Russie (BIT, 2004). Le Bureau international du Travail soutient que cet important virage dans la composition du secteur incite les travailleurs à accepter des contrats à des conditions inférieures et moins favorables que dans le passé. Il serait urgent de procéder à une étude approfondie du travail dans le secteur culturel afin de déterminer quels sont ces facteurs et quels sont ceux qui peuvent restreindre l'accès aux moyens d'expression créative.

Pour terminer, une étude de base préliminaire des organisations à but non lucratif des arts et de la culture et des entreprises créatives révèle que celles-ci n'ont pas, ou pas toujours, la capacité de procéder à un contrôle intensif des politiques ou à une analyse indépendante des politiques publiques, et elles ne sont donc pas susceptibles de prendre part activement à une discussion empirique sur l'économie culturelle. Par ailleurs, leur taille et leur manque de ressources de soutien de base limitent plus souvent qu'autrement leur capacité d'innover en ce qui concerne les politiques qui visent à régler les difficultés auxquelles font face leurs membres. Peu d'entre elles peuvent offrir une pension ou d'autres services, par exemple, pour les plus éphémères des travailleurs de la culture. Parmi les nombreux autres obstacles relatifs à l'offre et à la demande auxquels sont confrontés les entrepreneurs qui démarrent leurs propres entreprises de création partout dans le monde, le principal échec semble se trouver au niveau de l'accès à du capital de risque adéquat ou à du financement aux toutes premières étapes de la création.

## Introduction

La première partie de la présente étude a confirmé qu'il y avait une préoccupation grandissante concernant l'économie créative dans plusieurs pays du monde qui ont de la difficulté à s'adapter à la mondialisation, et qu'il fallait établir un cadre d'écologie culturelle plus vaste. Nous tournerons maintenant notre attention sur la répartition du groupe de base des travailleurs culturels selon les principes du modèle des cercles concentriques de David Throsby.

## Tracer le portrait de la main-d'œuvre culturelle au Canada

La responsabilité pour la main-d'œuvre réside au niveau provincial au Canada, mais elle est partagée. Depuis 1995, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) (appuyé par Développement des ressources humaines Canada [DRHC]) s'est employé à surveiller et à renforcer la main-d'œuvre culturelle et a dirigé la plupart des exercices visant à tracer le portrait de la main-d'œuvre créative ou offert des conseils à cet effet<sup>1</sup>. Malgré les efforts qui ont été faits depuis plus de 15 ans, il n'y a toujours pas eu de normalisation dans l'évaluation des emplois culturels canadiens non traditionnels<sup>2</sup>. Dans une publication récente de son enquête sur la population active, Statistique Canada estime que le secteur culturel officiel (dont la définition, inexplicablement, comprend les renseignements et les loisirs) comprendrait 768 000 emplois selon la nature du travail, affichant un léger déclin mensuel (-26 000 emplois)<sup>3</sup>. À titre de comparaison, les données tirées du recensement plus complet de 2001 suggèrent qu'il y a plutôt 516 000 emplois (ou 3,1 p. 100 du total) pour la culture à elle seule (CRHSC, *La population*

---

<sup>1</sup> Le CRHSC prépare et offre des programmes de stages, des outils de perfectionnement professionnel, de même que Travail en culture, un réseau de recrutement en ligne.

<sup>2</sup> La Conférence canadienne des arts, le Conseil des arts du Canada et Statistique Canada ont collaboré à une définition de fond de quelque 45 professions, bien que plus de 90 sont utilisées dans plusieurs autres pays. Voir l'exposé de méthodologie à [http://www.culturalhrc.ca/research/G738\\_CHRC\\_AnnexA\\_intro\\_E.pdf](http://www.culturalhrc.ca/research/G738_CHRC_AnnexA_intro_E.pdf). Non seulement la saison au cours de laquelle le recensement est effectué (une période d'activité moins intense pour les arts) supprimera les estimations, mais l'attention portée à l'emploi exclut le plus souvent les emplois à temps partiel multiples.

<sup>3</sup> <http://www.statcan.ca/Daily/English/080208/d080208a.htm>.

*active du secteur culturel canadien*, 2004<sup>4</sup>). L'incidence du noyau interne des disciplines du son, de la forme, de l'écriture et du mouvement est tout juste en dessous de 1 p. 100 ou environ 130 000.

En général, les tout premiers exercices visant à tracer le portrait du secteur de la création au Canada ont recouru à des définitions plus limitées du domaine et ont relevé des taux négligeables de croissance à la fin des années 1990, comparativement au R.-U., et contribuent donc peu à l'établissement d'un programme d'action pour le développement de l'industrie créative. Après un départ d'abord rapide pour déterminer la nécessité de restructurer les statistiques culturelles dans une enquête visant plus particulièrement la main-d'œuvre culturelle en 1994-1995 (Provonost, 2002), les mesures statistiques canadiennes ont pris du retard par rapport à d'autres pays en ce qui concerne la pertinence, la fiabilité et la présentation en temps opportun des rapports sur la main-d'œuvre culturelle. Une bonne partie des données sont périmées depuis plus de cinq ans. Le secteur de la culture est vaste et complexe. Les experts s'entendent pour dire qu'il y a un manque de documentation sur le secteur et que ce dernier est sous-représenté dans les statistiques officielles canadiennes et les études sur le marché du travail, dont un bon nombre sont fondées sur des théories économiques datant des années 1960, ce qui rend l'élaboration d'une stratégie pour ce secteur, bien qu'importante, difficile (CRHSC, 2004, *Miser sur le succès*).

En nous basant sur les statistiques partielles qui définissent le marché du travail de création en Europe et au Canada, nous pouvons constater qu'il y a une contradiction entre la structure du marché du travail et les approches existantes en matière de politique. Deux documents présentant des statistiques officielles sont indicatifs : *The economy of culture in Europe* (2006) et *Contribution économique de la culture au Canada* (2004). Premièrement, en ce qui concerne les types d'emplois, le *travail indépendant* dans le secteur culturel est beaucoup plus élevé que pour l'ensemble des autres secteurs de l'économie (29 p. 100 vs 14 p. 100 en Europe, et 25 p. 100 vs 16 p. 100 au Canada). Il affiche également une croissance plus rapide. Toutefois, la plupart des instruments de politique existants ou émergents pour l'économie créative présument évidemment que les artistes et les créateurs qui ont des emplois réguliers (avec les avantages sociaux correspondants) sont la norme, puisqu'ils ne contiennent aucun règlement particulier sur les créateurs qui travaillent à leur propre compte. Des 38 pays de l'Europe de l'Est et de l'Ouest, en plus du Canada et de la Russie, la majorité (22) ne disposent pas d'un régime de sécurité sociale global pour les artistes qui travaillent à leur propre compte (parmi ces pays, on compte le R.-U., l'Italie, la Norvège, la Suède et le Portugal) ([www.culturalpolicies.net](http://www.culturalpolicies.net)).

Les taux élevés de travailleurs à leur propre compte ne sont pas la seule anomalie attribuable à la main-d'œuvre créative en comparaison aux autres secteurs économiques. Comme le démontrent les statistiques de l'UE et du Canada, bien qu'ils soient mieux instruits que le reste de la population active, les créateurs sont moins bien rémunérés que d'autres professionnels titulaires de diplômes universitaires. Par exemple, 47 p. 100 des créateurs en Europe ont fait des études postsecondaires comparativement à seulement 26 p. 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre (*The economy of culture in Europe*, 2006, p. 88). Ils occupent aussi plus souvent des emplois à temps partiel (voir le tableau 2). La précarité et l'insécurité qui caractérisent la vie au travail des créateurs sont décrites avec plus de justesse dans le document de l'UE parce qu'il tient compte explicitement des situations d'emploi temporaire et trace un portrait du phénomène des personnes

---

<sup>4</sup> [http://www.culturalhrc.ca/research/G738\\_CHRC\\_AnnexA\\_intro\\_E.pdf](http://www.culturalhrc.ca/research/G738_CHRC_AnnexA_intro_E.pdf).

qui occupent plusieurs emplois à la fois. En comparant ces statistiques avec celles de la population active européenne dans son ensemble, ce document illustre que les créateurs affichent des taux excessivement plus élevés pour ce qui est d'occuper des emplois temporaires et plusieurs emplois à la fois pour gagner leur vie. Par contre, les deux documents officiels omettent complètement de tracer le portrait des méthodes de travail et des situations d'emploi extrêmement variées et singulières des créateurs.

Par ailleurs, comme l'illustre le tableau 2, le mythe de l'artiste du secteur public/soutenu est mort au Canada, comme le présentent les statistiques officielles. La plupart des travailleurs culturels travaillent dans le secteur privé, et, selon toute vraisemblance, seulement 5 p. 100 travaillent dans le secteur public (bien que depuis que Statistique Canada compte aussi un musicien qui subvient à ses besoins en enseignant dans l'autre secteur, l'important rôle des institutions d'enseignement postsecondaire pour soutenir les travailleurs culturels est supprimé). Cependant, les économistes se consacrant à l'industrie/aux grappes d'entreprises créatives s'intéressent de plus en plus à la contribution de la formation, des écoles d'art et des laboratoires culturels. La conclusion la plus nette qu'on peut tirer de ce portrait est que le travail professionnel autonome est le soutien principal du domaine culturel du Canada, où les artistes, danseurs et autres travailleurs sont trois fois plus susceptibles de travailler à leur propre compte. L'incidence est plus élevée pour certaines professions de création : les peintres et les artistes en arts visuels, par exemple, travaillent majoritairement à leur propre compte (plus de 67 p. 100). L'emploi à temps plein peut être plus difficile à obtenir ou le sous-emploi stratégique un moindre mal pour satisfaire sa passion.

**Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs culturels au Canada (pourcentages du total de la main-d'œuvre)**

Travailleurs culturels à temps plein (moyenne 1996-2002)	78 par opposition à 81 non culturels
Travailleurs culturels sans emploi (moyenne)	6 par opposition à 8 non culturels
Travailleurs culturels en emploi dans le secteur privé (moyenne)	71 par opposition à 65
Travailleurs culturels en emploi dans le secteur public (moyenne)	5 par opposition à 19
<b>Travailleurs culturels à leur propre compte (moyenne)</b>	<b>25 par opposition à 16</b>

Source : *La culture en perspective : Bulletin trimestriel du Programme de la statistique culturelle* (2004). Selon 48 professions classées dans la catégorie du travail culturel dans le cadre de l'enquête sur la population active<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Malgré la grande taille de l'échantillon (plus de 50 000 ménages), la fiabilité des estimations sur les professions culturelles dans l'enquête sur la population active est limitée, tout comme la répartition des professions, et les chiffres, bien entendu, diffèrent des estimations du recensement. Plusieurs ne citent pas les données tirées de l'enquête sur la population active pour cette raison (Terry Cheney, [http://www.culturalhrc.ca/research/CHRC\\_Cultural\\_Sector\\_Fast\\_Stats\\_2004-en.pdf](http://www.culturalhrc.ca/research/CHRC_Cultural_Sector_Fast_Stats_2004-en.pdf)).

L'enquête sur la population active du secteur culturel n'a été réalisée qu'une seule fois et ciblait un groupe d'environ 150 000 personnes qui occupaient des professions culturelles créatives (artistes en arts visuels, acteurs, musiciens, etc.) afin d'examiner leurs conditions de travail, leur niveau d'instruction et de formation, leur revenu et leurs

## Portrait des revenus

En somme, on ne peut pas nécessairement convertir un haut niveau de compétence, d’instruction, de polyvalence et de souplesse en rétribution économique, comme en fait foi l’innovation dans les arts, les sciences et la technologie. Les travailleurs culturels du Canada affichent des revenus d’emploi inférieurs à ceux d’autres secteurs (qui étaient d’environ 30 000 \$ en 2000) et ces revenus ont augmenté moins rapidement (1995-2000). Toutefois, la croissance relative du revenu a été plus élevée pour un noyau de base de producteurs culturels par rapport à celui des professions de soutien, ce qui est principalement attribuable aux peintres et à d’autres artistes en arts visuels qui étaient les plus loin derrière, et qui le sont encore. Il n’y avait pas de professions du secteur culturel dans le premier quartile de soutiens économiques canadiens en 1995 ni en 2000. Il n’y a pas non plus d’études sur l’incidence des artistes gagnant un revenu inférieur au seuil de faible revenu. Toutefois, les renseignements sur le salaire médian remettent en question l’image du travailleur sous-payé, surtout à Ottawa-Hull et à Toronto, et dans plusieurs sous-disciplines. Les données émergentes suggèrent que le mythe de l’artiste qui « crève de faim » dans son atelier doit également être remis en question au Canada – le portrait est beaucoup plus stratifié et complexe qu’on le suppose.

Les professions du secteur culturel les mieux rémunérées sont celles d’architecte, de producteur, de directeur et de chorégraphe. Les créateurs dans les domaines des arts de la scène et des arts visuels, comme les danseurs, les artisans, les musiciens, les chanteurs, les peintres, les sculpteurs et d’autres artistes en arts visuels, affichaient des revenus qui étaient bien inférieurs à la moyenne pour la main-d’œuvre culturelle (2004). Lorsque combiné, le revenu médian des travailleurs culturels (31 149 \$) est près de la moyenne canadienne (32 123 \$).

**Tableau 3 : Comparaison des revenus des travailleurs culturels au Canada (2000)**

Revenu moyen dans le secteur de la culture	31 149 \$ par opposition à la moyenne de 32 123 \$
Revenu moyen d’un travailleur à temps plein du secteur de la culture	40 060 \$ par opposition à la moyenne de 43 298 \$
Revenu moyen d’un travailleur à temps partiel du secteur de la culture	19 506 \$ par opposition à la moyenne de 19 067 \$
<i>Revenus du principal secteur culturel (global)</i>	
Production créative et artistique	28 786 \$
Collection et protection du patrimoine	34 639 \$
Gestion	49 370 \$
Professions techniques et d’exploitation	30 047 \$
Soutien à la fabrication	29 970 \$

---

finances. La taille de l’échantillon était d’un peu plus de 5000 personnes. Plus complète que la plupart des recensements ou des études sur la population active, cette enquête n’a toutefois pas été reprise ni améliorée depuis.

Source : *La culture en perspective : Bulletin trimestriel du Programme de la statistique culturelle* (2004), Vol. 15, n° 2, Tableau 1.

Fait à noter, l'équilibre des sexes est plus représentatif dans les professions culturelles. Bien que les femmes qui travaillent dans le secteur soient encore moins nombreuses que les hommes, l'écart est moins important. Des données sur les minorités visibles ou la répartition par origine ethnoculturelle ne sont pas disponibles.

Malheureusement, il est impossible de trouver des niveaux comparés de satisfaction du revenu au Canada, ou comparés avec l'Europe, dans les données existantes. Toutefois, les données estimatives tirées d'enquêtes qualitatives datant d'il y a plus d'une décennie suggèrent que le soutien plus considérable du secteur public au Canada – où les artistes travaillent dans des écoles d'art ou pour des institutions publiques – rend les différences de revenu avec la main-d'œuvre générale plus petites que celles d'autres pays, comme les États-Unis.

De toute évidence, les effets d'agrégation diffèrent. Montréal affiche un retard sur d'autres villes en ce qui concerne les emplois du secteur de la culture, selon une nouvelle étude publiée au cours de l'été 2007 par Statistique Canada. Sur une période de 20 ans, une grande croissance a été constatée dans l'Ouest, et, par conséquent, Montréal a chuté dans le classement. Vancouver est en tête de liste avec la plus grande part culturelle de la main-d'œuvre. Toronto est deuxième, suivie de Victoria puis de Montréal<sup>6</sup>.

Les variations marquées sont donc choses communes au Canada, et les données sur la localisation des travailleurs de la culture confirment l'existence d'effets d'agrégation prononcés. L'incidence des emplois du secteur culturel dans les zones rurales est plus faible, dans l'ensemble, que celle d'autres secteurs, et ces emplois sont plus susceptibles d'être des emplois à temps partiel. Par contre, cette incidence croît plus rapidement que dans d'autres secteurs, probablement en raison des déplacements, du coût de la vie et d'autres facteurs attribuables aux zones urbaines. Les travailleurs du domaine du patrimoine et des arts visuels sont beaucoup plus susceptibles de graviter autour des zones rurales au Canada. En général, les trois plus grandes villes du Canada – Toronto, Montréal et Vancouver – sont en tête pour le nombre de travailleurs culturels, avec 64 p. 100, ce qui est beaucoup plus élevé que ce que les grappes d'autres travailleurs semblent suggérer. Les taux d'inscription à des universités, à des collèges et à des écoles de métiers pour des professions de création sont également bien plus élevés.

Les heures de travail n'ont pas été mesurées dans la catégorie des travailleurs à temps plein. Les industries créatives sont reconnues pour leurs longues heures de travail, qui ne sont toutefois pas réglementées pour la plupart des professions culturelles. Comme il a été mentionné plus haut, on ne dispose pas non plus de seuils de pauvreté ou de faible revenu pour les travailleurs culturels, ce qui est important pour les populations sous-représentées comme les Autochtones ou d'autres groupes de minorités visibles. Dans le cadre de son enquête de 2002 sur le secteur culturel, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel a indiqué ce qui suit dans son rapport intitulé *Facing the Future* :

---

<sup>6</sup> Statistique Canada (2004). « Régions métropolitaines de recensement constituant des grappes culturelles » dans *Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement*, 89-613-MWF.

« Les créateurs, artistes du spectacle et travailleurs culturels dans tous les sous-secteurs et disciplines doivent faire face à l'insécurité et à l'instabilité dans leurs emplois et leur travail indépendant ou à contrat. Le problème se manifeste de différentes façons : le déclin des emplois à temps plein et permanents disponibles, la nature transitoire du travail et de l'embauche, le besoin de trouver et de conjuguer plusieurs emplois pour gagner sa vie raisonnablement, les obstacles qui s'opposent systématiquement aux travailleurs autonomes, l'absence d'un filet de sécurité sociale et une rémunération on ne peut plus inadéquate. Pour les personnes qui travaillent dans le secteur culturel – que ce soit à contrat ou à temps plein, dans les secteurs à but lucratif ou non lucratif – les conditions de travail semblent très difficiles et sont caractérisées, en majeure partie, par :

- une rémunération au seuil de la pauvreté<sup>7</sup>;
- des charges de travail excessivement élevées;
- un manque d'emplois à temps plein;
- la surcharge de travail;
- des attentes très élevées en matière de rendement malgré une formation et un soutien insuffisants;
- la nécessité d'adopter un mode de fonctionnement multitâche, menant à du travail de piètre qualité et à la gestion de crises;
- le manque de possibilités d'avancement;
- le manque de sécurité et d'avantages sociaux;
- la dépréciation par les conseils, les employeurs, le gouvernement et le grand public. » (traduction libre)

Cette étude a confirmé que les créateurs et les travailleurs culturels désavantagés, marginalisés ou isolés au Canada comprennent :

1. ceux qui vivent dans des collectivités culturelles autochtones et minoritaires;
2. ceux qui font partie de minorités linguistiques, qui comprennent les francophones hors Québec;
3. ceux qui vivent dans des régions isolées (rurales, nordiques);
4. ceux qui travaillent pour de petites organisations et entreprises;
5. les jeunes.

Ce sondage des techniques pour tracer le portrait du secteur du travail culturel montre qu'il y a de graves problèmes de catégorisation, en raison du manque de clarté sur les pratiques.

Phyllida Shaw, dans sa méta-analyse de la recherche sur la vie au travail des artistes menée pour la Fédération internationale de conseils des arts et d'agences culturelles (FICAAC) (2004) souligne que le temps, le revenu et l'adhésion devraient être les principaux critères de délimitation. De toute évidence, les catégories de main-d'œuvre canadienne ne traduisent pas la complexité de la vie au travail des artistes. Par exemple, le travail de l'économiste David Throsby sur la répartition des professions en Australie fait état de plus 130 catégories. De plus, le conseil australien souligne que le sondage de la main-d'œuvre australienne élimine invariablement près

---

<sup>7</sup> Tiré d'entrevues qualitatives.



des deux tiers de la main-d'œuvre créative. De façon générale, les pays estiment que l'information obtenue d'organisations de professionnels volontaires qui consultent leurs propres membres est plus pertinente et plus fiable. Ruth Towse et Summerton (Shaw, 2004) soutiennent que la décision d'occuper plus d'un emploi à la fois est un choix plutôt qu'un compromis pour plusieurs artistes, en raison d'une pluridisciplinarité sous-jacente dans la façon de penser et la pratique. Peu d'études ont suivi le marché du travail culturel pour une aussi longue période qu'en Australie avec le travail de David Throsby, et peu ont abordé les questions sous-jacentes du choix et du temps passé dans différentes professions artistiques ou autres pour comprendre le cycle de vie artistique.

Même s'il n'y a pas eu d'études sur la structure sociologique de la main-d'œuvre créative du Canada, il est clair qu'il y a d'importantes différences en matière de statut, de formation, de titres de compétence et de degré d'« autonomie autorisée » ou d'indépendance professionnelle – des obstacles qui surviennent malgré une plus grande « fluidité » dans les chevauchements et la mobilité d'emploi. De tels paradoxes sont indicatifs de problèmes dans la stratégie existante de redressement de la main-d'œuvre créative. L'important virage des formes plus traditionnelles de travail à des formes plus officieuses dans le domaine des arts du spectacle se fait sentir partout dans le monde, y compris en Chine et dans la Fédération de Russie (BIT, 2004). Le BIT soutient que cet important virage dans la composition du secteur incite les travailleurs à accepter des contrats à des conditions inférieures et moins favorables que dans le passé. Il serait urgent de procéder à une étude approfondie du travail dans le secteur culturel afin de déterminer quels sont ces facteurs et quels sont ceux qui peuvent restreindre l'accès aux moyens d'expression créative. Comme il a été mentionné auparavant, le Canada n'a pas procédé à une étude approfondie du secteur du travail culturel depuis 1993, et depuis ce temps il y a eu un changement en profondeur dans les normes méthodologiques.

### **Organisation collective de la main-d'œuvre culturelle au Canada**

Dans un même ordre d'idées, aucune donnée n'existe sur le niveau de syndicalisation ou d'adhésion à des associations professionnelles au Canada. Cependant, de hauts niveaux d'instruction comparativement aux autres travailleurs laissent entrevoir soit une tendance pour le travail autonome, soit un mouvement volontaire vers les associations professionnelles ou les groupes d'affinités d'intérêts, qui peuvent ou non disposer de politiques officielles. De toute évidence, certains syndicats n'ont pas été aussi accommodants relativement à cette tendance dans une économie du savoir qui s'éloigne des formes hiérarchiques d'apprentissage et de pratique intégrées dans l'organisation en faveur d'un style intellectuel axé sur la spéculation, la projection, l'expression et l'innovation (Christopherson, 2004). La reconnaissance et l'agrément de nouvelles compétences posent de plus en plus de problèmes aux personnes qui négocient elles-mêmes avec des clients. D'autres études de ce secteur indiquent que des réseaux « denses » d'associations se sont formés, de même que de plus en plus de liens internationaux. Les cheminements de carrière incertains et le besoin d'investir continuellement dans l'acquisition de nouvelles compétences ont intensifié la demande pour la formation de ces nouvelles organisations. Toutefois, les preuves avancées par des économistes comme Richard Caves (*Creative Industries*, 2000) continuent de faire état du facteur de réduction qu'offrent de telles formations de travail, qui ne sont ni des syndicats ni des guildes : par exemple, des économies d'environ 30 à 35 p. 100 peuvent être réalisées sur les coûts de production d'un projet de film non

syndiqué. La nouvelle coopération entre les différents secteurs syndiqués a une grande importance dans les négociations pour contrer l'« exode de la main-d'œuvre » (par exemple, dans l'industrie du film de la C.-B.). Il va sans dire que la récente grève de la guilde de scénaristes aux É.-U., combinée aux grèves tournantes des créateurs en France en 2003-2004 ou à l'ITV en 2004 au R.-U., laisse entendre que les mesures de grève sont le signe de conflits croissants à l'égard du redressement de l'économie du secteur de la création.

### **La main-d'œuvre créative temporaire au Canada**

Des amateurs et des bénévoles, désignés pour les besoins du présent rapport sous le nom de main-d'œuvre créative « temporaire », laquelle est considérée comme faisant partie de l'économie sociale, alimentent et renforcent le bassin de créateurs. Au Canada, un taux de participation bénévole de 3 p. 100 de tous les Canadiens dans le secteur des arts et de la culture a été relevé (le plaçant au 7<sup>e</sup> rang par rapport à des activités comparables)<sup>8</sup>. En moyenne, les bénévoles dans les domaines des arts, du patrimoine et de la culture donnent davantage de leur temps : 120 heures par année (ou 4<sup>e</sup> par rapport à d'autres secteurs comme la santé en général). Le total escompté en fait de main-d'œuvre culturelle bénévole est d'environ 782 790 travailleurs. En bref, pour tout emploi « déclaré » à temps plein ou partiel de l'économie culturelle, il y en a un « non déclaré »<sup>9</sup>. Depuis 2000, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel a relevé un bassin de bénévoles qui ne cesse de décroître (*Face of the Future*, 2002, Cheney, 2004)<sup>10</sup>. Bien entendu, les projections sur la façon de monétiser cette contribution diffèrent grandement. Le Compte satellite publié par Statistique Canada évalue l'ensemble du travail bénévole à 14 milliards de dollars ou 1,4 p. 100 du PIB (n° au catalogue : 13-015-XIF, 29). La culture et les loisirs ont utilisé le plus grand nombre de bénévoles en 2000, ce qui représente une valeur estimative de 3,6 milliards de dollars en coûts de main-d'œuvre de remplacement – plus du double de l'estimation normale du PIB culturel – et 64 p. 100 de sa valeur totale en services de main-d'œuvre (idem), le *taux le plus élevé* de tout secteur à but non lucratif de base. Si l'on inclut les travailleurs bénévoles temporaires, le secteur culturel contribue plus de 6 milliards de dollars au PIB – ce qui est beaucoup plus élevé que ce que suggèrent les données traditionnelles.

### **Contexte organisationnel du secteur de l'entreprise créative et culturelle à but non lucratif<sup>11</sup>**

Il est généralement reconnu qu'une des principales caractéristiques de l'économie créative est qu'elle compte un grand nombre d'organisations à but non lucratif, dont la plupart sont de petite taille selon les normes du secteur de l'entreprise. Les chercheurs canadiens sur la gouvernance ont été parmi les premiers à adopter la proposition selon laquelle un important facteur qui dicte comment les pays réagiront aux processus de mondialisation réside dans la nature des relations

---

<sup>8</sup> Voir l'Enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP).

<sup>9</sup> [http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection\\_2007/statcan/13-015-X/13-015-XIE/2007000.pdf](http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2007/statcan/13-015-X/13-015-XIE/2007000.pdf).

<sup>10</sup> La meilleure source est la 4<sup>e</sup> édition du Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat de Statistique Canada (1997-2004). Voir [http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection\\_2007/statcan/13-015-X/13-015-XIE2007000.pdf](http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2007/statcan/13-015-X/13-015-XIE2007000.pdf). Il s'agit d'un des plus longs suivis jamais effectués par une nation, selon les normes de l'ONU. Il doit son existence à l'Initiative du secteur bénévole lancée durant la période Chrétien.

<sup>11</sup> Catherine Murray, 2006, *Diversité culturelle et société civile au Canada*, un document d'information préparé dans le cadre d'une consultation nord-américaine pour le 2<sup>e</sup> rapport de l'UNESCO sur la diversité culturelle mondiale.

avec les acteurs de la société civile (Gattinger, 2005). Il est important d'explorer, en fonction du contexte, comment la société civile en soi est conceptualisée, façonnée et mobilisée au Canada. Dans un récent examen du système de politiques et de la société civile du Canada, Susan Phillips définit un concept global et intégré du secteur bénévole et à but non lucratif au Canada comme un regroupement d'organisations qui :

« existent au bénéfice du public, sont autonomes, ne distribuent aucun profit à leurs membres et dépendent dans une large mesure de bénévoles. Personne n'est tenu d'appartenir à ces organismes n'y de prendre part à leurs activités, et ils sont indépendants et distincts, sur le plan institutionnel, des structures officielles du gouvernement et du secteur privé. Bien que plusieurs organismes du secteur bénévole comptent sur des employés salariés pour accomplir leur travail, tous dépendent de bénévoles, et en comptent, à tout le moins, au sein de leurs conseils d'administration. » (Phillips, 2007) (traduction libre)

Une bonne partie du champ d'application de la société civile est créée par le gouvernement. Bien que le secteur bénévole, dans son ensemble, apparaisse vaste, il est généralement reconnu dans les cercles des politiques que le Canada dispose d'une infrastructure relativement *sous-développée* en matière de société civile, qui résulte principalement de la valeur particulièrement peu élevée que les responsables de l'élaboration de politiques, et une partie du secteur bénévole, accordent aux organisations de l'infrastructure (Phillips, 2005). En effet, le Canada est l'un des rares pays démocratiques où les principales organisations de l'infrastructure qui représentent des intérêts intersectoriels reçoivent très peu de financement de base de la part du gouvernement ou de fondations.

L'évaluation du niveau de développement institutionnel dans le secteur de la société civile à but non lucratif ou bénévole dans le monde pose d'importants problèmes pour les analystes<sup>12</sup>. Il y a eu peu d'études sur les organisations à but non lucratif (OBNL) et les organisations de la société civile (OSC), et encore moins sur les OBNL du secteur culturel. Récemment, l'organisation à but non lucratif Americans for the Arts a mené une enquête unique en son genre sur la contribution que les institutions à but non lucratif des arts et de la culture apportent à l'économie : l'apport de 29,6 milliards de dollars US en recettes fiscales pour l'Amérique, la création de 3,1 millions

---

<sup>12</sup> La International Classification of Nonprofit Organizations (ICNPO), élaborée dans le cadre du John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, est très utilisée. Elle comprend les catégories suivantes : **Médias et communications**. Production et diffusion d'information et de communications; comprend les stations de radio et de télévision; l'édition de livres, de revues, de journaux et de bulletins d'information; la production cinématographique; les bibliothèques. **Arts visuels, architecture, céramique**. Production, diffusion et exposition d'œuvres d'art visuel et d'architecture; comprend la sculpture, les sociétés photographiques, la peinture, le dessin, les centres de design et les associations architecturales. **Arts d'interprétation**. Centres, compagnies et associations d'arts d'interprétation; comprend les compagnies de théâtre, de danse, de ballet, d'opéra, les orchestres, les chorales et les ensembles musicaux. **Sociétés historiques, littéraires et humanistes**. Promotion et appréciation des lettres et des sciences humaines, préservation des artefacts historiques et culturels et commémoration des événements historiques; comprend les sociétés historiques, de poésie et littéraires, les associations linguistiques, les sociétés de promotion de la lecture, les monuments aux morts de même que les fonds et associations commémoratifs. **Musées**. Musées généraux et spécialisés des domaines de l'art, de l'histoire, des sciences, de la technologie et de la culture. **Zoos et aquariums**. Comprend les zoos et les aquariums.

d'emplois équivalents temps plein (*The economic impact of nonprofit arts and culture organizations and their audiences*, 2007)<sup>13</sup>.

Par suite de la publication du Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat de Statistique Canada en 2007, peu à peu, l'importance de la contribution des OBNL gagne en reconnaissance. Les OBNL – universités, collèges et hôpitaux non compris – contribuent au PIB du Canada près de 30 milliards de dollars, dont 11 p. 100 (ou un peu plus de 3 milliards de dollars) est généré par le secteur de la culture et des loisirs. Cette part est restée stable depuis 1997, ne montrant qu'un léger ralentissement.

L'étude comparative de référence de ce secteur provient d'une autre source à Statistique Canada<sup>14</sup>. Pour commencer, le (grand) noyau central d'organisations qui représentent le secteur à but non lucratif et bénévole du Canada – considéré comme le deuxième en importance au monde – est composé de plus de 160 000 organisations, dont environ une sur deux est enregistrée à titre d'œuvre de bienfaisance auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Ce statut leur permet de présenter des reçus de paiement d'impôt pour des dons, et c'est pourquoi elles sont assujetties à la réglementation fédérale selon laquelle pas plus de 10 p. 100 de leurs activités peuvent être consacrées à la défense de politiques. Ces organisations œuvrent dans une vaste gamme de secteurs liés aux politiques, dont 9 p. 100 ou 13 000 organisations dans le secteur des arts et de la culture, ce qui représente un nombre considérablement plus élevé que dans les secteurs de l'éducation et de la santé, mais moins élevé que dans le secteur des services sociaux et encore moins que dans le secteur des sports. Toutefois, il y a une division marquée dans les OBNL des arts et de la culture entre les rares organisations de très grande taille et une multitude d'organisations de très petite taille. Cette étude nous permet également de jeter un coup d'œil sur les activités de ces organisations.

Comparativement à d'autres secteurs de la société civile, les activités de la majorité des organisations des arts et de la culture (55 p. 100) sont consacrées à des milieux locaux, soit 22 p. 100 au niveau régional, 9 p. 100 au niveau provincial, 3 p. 100 au niveau national et les 8 p. 100 restants au niveau international : par exemple, l'incidence des organisations avec une orientation internationale se situe au deuxième rang, derrière le secteur postsecondaire. Les organisations des arts et de la culture sont plus susceptibles que d'autres de signaler des problèmes liés à des questions financières, à leur capacité d'engager des bénévoles, à la difficulté à se préparer pour l'avenir et au manque de capacités internes. Il ne nous est pas possible d'obtenir une description détaillée de la production d'organisations des arts et de la culture représentant des producteurs, des syndicats ou des distributeurs indépendants, ni d'autres étapes du cycle de production de la création. Il ne nous est pas possible non plus de déterminer combien d'entre elles sont multidisciplinaires et combien sont des coalitions, ou quelles ressources elles peuvent offrir ou à quoi elles peuvent servir. Par ailleurs, un bon nombre d'organisations hybrides présentent des caractéristiques comparables à celles d'organismes des secteurs public, privé et bénévole. Par exemple, des entités d'affaires ou ouvrières se réunissent souvent au sein d'associations ayant un statut d'organisme à but non lucratif.

---

<sup>13</sup> Aucun renseignement sur le PIB n'a été fourni dans l'étude parce que la contribution n'est, de toute évidence, pas considérée comme une contribution normale au PIB.

<sup>14</sup> Statistique Canada (2004), *Force vitale de la collectivité : faits saillants de l'Enquête nationale des organismes à but non lucratif et bénévoles*, n° au catalogue : 61-533-XIF.

Alors que les recettes globales pour toutes les OBNL en 2003 se chiffrent à 3,427 milliards de dollars, les recettes des organisations des arts ne représentent que 3 p. 100 de celles-ci. La moyenne par organisation est de 248 000 \$ comparativement à 1,2 million \$ pour les organisations à but lucratif ou professionnelles. Un cinquième ou 21 p. 100 du total des OBNL ont moins de 10 ans, suggérant un taux de croissance pour les entreprises culturelles à but non lucratif qui se situe au deuxième rang après l'environnement.

Il est difficile d'obtenir un compte complet du nombre d'entreprises créatives. Par exemple, le rapport du CRHSC intitulé *Cultural Sector Fast Stats* (Cheney, 2004) a relevé 625 organisations des arts d'interprétation au Canada. En général, le secteur du patrimoine possède le nombre le plus élevé d'entreprises créatives (2300) et l'une des meilleures infrastructures pour l'organisation, la formation et la reconnaissance professionnelles. Toutefois, seulement 15 p. 100 de son effectif de 70 000 travailleurs est employé à temps plein, ce qui représente d'énormes coûts de transaction en vue de coordonner une main-d'œuvre bénévole avec un roulement élevé.

Qualitativement, on en connaît encore moins sur ces organisations et leurs politiques en matière de ressources humaines, l'affectation interne de leurs ressources ou leurs politiques relativement à la recherche et au développement. La seule exception est le secteur des nouveaux médias qui a soulevé l'intérêt pour l'étude des grappes d'innovation au Canada (Gertler, 2005). Dans son rapport de 2002 intitulé *Face to the Future*, le CRHSC a relevé les questions suivantes dans le cadre d'un sondage qualitatif mené auprès de plus de 180 gestionnaires, propriétaires et professionnels du secteur de base de la création :

1. Une culture de ressources humaines faible;
2. Un manque de conscience des changements structurels dans l'économie;
3. Position dans la profession;
4. Recrutement et maintien en poste;
5. Possibilités de formation;
6. Demande pour des nouvelles compétences.

Le secteur partage également la plupart des préoccupations de l'économie concernant les éléments suivants :

- Le vieillissement de la population active et surtout une tendance à s'éloigner des professions culturelles chez les jeunes;
- Un marché vieillissant et un assouplissement des cycles de participation bénévole;
- Une population de plus en plus hétérogène et des taux inférieurs de minorités visibles occupant des professions culturelles;
- La présence des marchés mondiaux;
- Une concurrence mondiale;
- Impacts considérables de la technologie numérique.

Par conséquent, comment ces entreprises doivent-elles répondre avec des services pour aider leurs membres à relever ces défis? Plusieurs disciplines traditionnelles, et surtout celles enregistrées à des fins de bienfaisance, démarrent avec la mission première d'offrir des services.

Toutefois, on comprend moins bien *comment* plusieurs d'entre elles fournissent ces services (et quels types de services) à leurs membres (p. ex. la Guilde des réalisateurs qui offre un régime de pension à ses membres) ou des ressources comme un centre d'information (par exemple, un service offert par l'Alliance for Arts and Culture à Vancouver) ou des analyses de l'environnement ou des politiques (par exemple, le Réseau des villes créatives pour les planificateurs culturels municipaux)<sup>15</sup>.

Selon les rapports anecdotiques, tout indique que la majorité de ces organisations ne peuvent offrir aucune forme d'avantages, ce qui comprend les pensions, au-dessus de ce que prévoient les conditions minimales prescrites pour les travailleurs qu'elles représentent. Pour l'acteur moyen au Québec, qui était en mesure de travailler pendant neuf semaines, il serait difficile d'être admissible à l'assurance-emploi offerte soit par l'État, soit par la guilde locale.

Une dernière dimension du développement organisationnel réside dans la capacité de gestion des politiques. Il pourrait y avoir plusieurs différents niveaux de participation en ce qui concerne les politiques : le contrôle, les services de nouvelles, le courtage d'information, la consultation, les recherches indépendantes et l'analyse des politiques. Un important facteur consiste à évaluer la capacité des entreprises créatives d'assurer le contrôle des politiques publiques, de participer à leur élaboration ou de les formuler. On ne dispose d'aucun résultat d'enquête sur le nombre de postes affectés à la coordination des politiques au sein des organisations culturelles. Le poste d'agent des relations gouvernementales ou d'analyste des politiques est habituellement soit greffé au rôle de directeur général (comme dans le cas de l'ACPFT), soit considéré comme une tâche résiduelle. Un récent sondage des organisations bénévoles canadiennes de la santé, dont certaines offrent les meilleures ressources et manifestent la plus grande conscience politique du secteur, atteste le nombre restreint de ressources humaines affectées aux politiques. Seulement 16 p. 100 des organisations provinciales et nationales de la santé comptaient du personnel rémunéré affecté à l'élaboration de politiques ou aux relations gouvernementales (Phillips, 2007). Leur incidence est probablement beaucoup moins élevée dans le secteur de la culture. Nous pouvons donc conclure qu'un bon nombre d'OBNL du secteur des arts et de la culture n'ont pas la capacité nécessaire pour participer à un contrôle intensif des politiques ou à des analyses indépendantes des politiques publiques et, par conséquent, il est peu probable qu'elles puissent jouer un rôle pertinent dans les discussions empiriques sur l'économie culturelle.

### **La nature de l'entreprise créative**

La nouvelle préoccupation en ce qui concerne les politiques relatives à l'économie créative concerne plus particulièrement l'entreprise privée, et cette préoccupation a soulevé un intérêt croissant pour les sous-secteurs des politiques sur les entreprises qui démarrent, la répartition en grappes et l'innovation (*Quick Scan of National Policies for Creative Industry*, 2007). De plus en plus, les régimes de politiques portent une attention particulière à la capacité organisationnelle des entreprises créatives d'élaborer une typologie des services qu'elles doivent offrir (allant de

---

<sup>15</sup> La gamme des services offerts aux membres peut comprendre : les services comptables, les conférences téléphoniques et Internet, les produits de commerce en ligne, les outils de philanthropie électronique, les garanties d'assurance collective, les taux de crédit de commerçants, les tarifs en vrac pour les fournitures de bureau et le matériel promotionnel.

l'inspiration et de l'influence au soutien et à l'orientation, à l'accès aux marchés et à l'apprentissage des pairs). Ces portefeuilles de services axés sur les « besoins » commencent par des sondages des micro-entreprises, la conception de services pour celles-ci et leur mise à contribution dans l'évaluation du concept. Les centres de services aux entreprises mis en place pour la nouvelle économie en général fournissent de plus en plus de conseils et d'information sur le démarrage d'une entreprise. Par exemple, le Centre des services aux entreprises Canada-Ontario offre un info-guide Arts et Artistes qui, comme dans le cas de la SODEC, est unique au Canada.

Le principal objectif de la majorité des pays en ce qui concerne les différents types de cadres d'orientation pour l'économie créative semble être de favoriser l'entrepreneuriat et le démarrage de nouvelles entreprises, et surtout de combler les lacunes entre l'invention et la création et le taux de la conversion des idées en biens tangibles et fixés. L'examen des politiques du Nord<sup>16</sup> présente le meilleur résumé de l'ensemble des obstacles structurels et culturels à la croissance qui comprennent des facteurs relatifs à l'offre et à la demande :

- Facteurs relatifs à l'offre : compétences sous-développées en matière d'entrepreneuriat et de gestion, connaissances insuffisantes des questions de la propriété intellectuelle (résultant en une confiance réduite), chaînes d'approvisionnement inadéquates (à l'intérieur et à l'extérieur des industries créatives) et un degré d'échec dans les finances et sur le marché des fonds d'investissement des entreprises créatives naissantes et de petite taille;
- Facteurs relatifs à la demande : marchés locaux de biens et de services de création sous-exploités, non des moindres pour l'ensemble des entreprises de l'économie en générale; et sous-développement des marchés d'exportation des industries créatives. De plus, la demande sur le marché du travail – pour vivre et travailler dans les industries créatives du Nord – est beaucoup moins élevée que dans les « capitales créatives mondiales », comme Londres et New York, ou les grandes régions créatives du monde comme la Californie.

Les solutions mises de l'avant tendent à comprendre des modèles d'accélération des activités, des investissements ciblés et des services de spécialistes en propriété intellectuelle, comme moyens essentiels à la croissance des entreprises créatives. L'accent est mis sur le renforcement de la structure de soutien existante, dont la majeure partie a une orientation locale, afin de mettre en place un paysage cohérent et branché de soutien pour toutes les régions économiques. Le Plan de politique pour la main-d'œuvre créative (voir l'annexe B) tiré du document vert sur l'économie créative pour le Nord est un exemple typique et élégant d'une telle approche.

Fait à noter, une attention fragmentée est portée aux politiques sur les ressources humaines de telles entreprises créatives en général sauf pour la presse commerciale. De nouveaux prix pour les « meilleurs employeurs » ou d'autres honneurs comparables ont fait leur entrée dans le lexique de l'entrepreneuriat, changeant ainsi la nature de la perception qu'ont les gens de la gestion des créateurs. Alors que la tendance à l'établissement d'équipes d'innovation interdisciplinaires au sein des entreprises semble accroître les possibilités de participation des artistes et d'autres membres des disciplines de base de l'innovation et de la conception aux activités d'affaire, cette

---

<sup>16</sup> Voir *A Creative economy green paper for the Nordic Region* (2007).

étude a relevé peu de résultats en fait d'évaluation systématique des effets de la nature changeante du travail de création sur l'entreprise créative. Mais un intérêt accru se manifeste.

Pour terminer, une brève mais excellente analyse des politiques nationales produite par l'European Institute for Comparative Urban Research à l'Erasmus University Rotterdam, confirme la thèse du document vert pour le Nord (2007) selon laquelle le problème de plusieurs pays réside dans leur incapacité de s'assurer une plus grande réserve de capital de risque ou d'améliorer l'interface entre les institutions financières et l'investissement dans l'innovation préalablement à la mise en marché ou les premières étapes du développement économique.

## **Conclusion**

Dans le présent document, nous avons établi que les outils statistiques pour tracer un portrait de la main-d'œuvre créative sont inadéquats au Canada ainsi que dans le reste du monde – ce qui, bien sûr, a des conséquences pour les politiques imaginées par les états et les régions intéressés dans l'économie créative. Par exemple, les emplois traditionnels de même que le travail à son propre compte dans le secteur de la création sont compris dans les statistiques – mais on ne reconnaît pas les travailleurs autonomes dans les politiques fondées sur ces catégories statistiques (du moins, pas en ce qui concerne les politiques sur la sécurité sociale). Qui plus est, les créateurs qui occupent plusieurs emplois, ou ceux qui gagnent mieux leur vie en occupant une profession non culturelle plutôt que culturelle, n'ont toujours pas leur place dans les statistiques. Par conséquent, l'incroyable diversité et la précarité des modes de vie et de travail caractéristiques de la main-d'œuvre créative ne sont pas prises en compte.

De plus, les situations souvent non officielles et instables des créateurs posent des problèmes pour la syndicalisation et les négociations collectives, ce qui n'a toujours pas été abordé de façon holistique par les responsables de l'élaboration des politiques. Un autre problème qui se présente lorsque vient le temps de tracer le portrait de la main-d'œuvre créative à l'aide des études disponibles réside dans l'exclusion de la main-d'œuvre temporaire. Par conséquent, la contribution considérable que ces travailleurs bénévoles ou amateurs apportent à l'économie créative n'est pas reconnue.

Par ailleurs, un nombre important d'entreprises créatives sont des organisations à but non lucratif, et le manque flagrant de connaissances au sujet du secteur à but non lucratif complique grandement l'évaluation des capacités organisationnelles des entreprises culturelles à but non lucratif, surtout en ce qui concerne les services (comme les régimes de pension) qu'elles offrent à leurs membres, la stabilité financière, les politiques élaborées et les interventions en matière de politique.

En somme, tout indique, selon le portrait que nous avons tracé de la main-d'œuvre créative, qu'il faudra adopter une approche plus compréhensive de l'élaboration de politiques qui tiendra compte des défis que les créateurs du Canada et d'ailleurs doivent relever de nos jours.