

Flots de travail et flexécurité
La main-d'œuvre culturelle au Canada à l'ère de l'économie de la création

Rapport préparé pour la

**Conférence canadienne
des arts**

par

Mirjam Gollmitzer
(Associée en recherche, candidate au doctorat)

Catherine Murray, Ph. D.

Mai 2009



Table des matières

Préface

Abréviations

Tableaux et figures

Synopsis

I. Introduction

1. Complément au rapport *De l'économie à l'écologie* (2008)
2. Le présent rapport : domaine d'intérêt et limites

II. Analyse

1. Examen de la littérature didactique
2. Examen des instruments de politique actuels et des orientations recommandées
 - 2.1. Positions de l'Union européenne
 - 2.2. Modernisation de la réglementation du travail au Canada
 - 2.2.1. Le rapport Arthurs
 - 2.2.2. Autres recommandations canadiennes sur l'adaptation à l'AE
 - 2.3. Réglementation internationale du travail – Les activités de l'OIT
3. Entrevues avec des experts en main-d'œuvre culturelle et en main-d'œuvre générale
 - 3.1. Méthodologie
 - 3.2. Impact de la récession sur la main-d'œuvre culturelle
 - 3.3. Connaissance du concept de *flexécurité* et évaluation
 - 3.4. Diverses stratégies de défense de la main-d'œuvre culturelle
 - 3.5. Suggestions de cadre stratégique pour la main-d'œuvre culturelle

III. Conclusions, connexions et recommandations

1. Comparaison entre les aperçus dans la littérature didactique, les documents politiques et les entrevues
2. Discours politiques discordants
3. Lien entre l'actuel rapport et le rapport *De l'économie à l'écologie* (2008)
4. Écarts politiques et recherche envisagée

Œuvres citées

Annexes

Préface

Le travail culturel est en train de changer. Pour que le Canada se remette pleinement de la crise financière mondiale actuelle sur le plan économique, il faut plus d'information sur l'économie culturelle, secteur dynamique, mais relégué à l'arrière-plan, pour mieux intervenir en matière de politiques. Les artistes et les travailleurs de la création composent avec les flots de travail, les interruptions, les contrats à temps partiel, les transitions et le bénévolat. Ils ont obtenu jusqu'ici peu de sécurité du revenu dans bien des pays, ce qui pose des défis immenses au sein de la main-d'œuvre culturelle vieillissante. Y a-t-il des nouveaux projets de sécurité du revenu pour une main-d'œuvre flexible, une ressource en pleine croissance dans notre nouvelle économie? Comment doit-on aborder les besoins liés spécialement au secteur de la culture et de la créativité?

En septembre 2008, la Conférence canadienne des arts (CCA) et le *Centre for Policy Studies on Culture and Communities* (CPCC) de l'Université Simon Fraser ont convenu de maintenir leur coopération sur la recherche dans le secteur culturel au Canada. Le CCPA a déjà produit un rapport de recherche sur les principales préoccupations associées à l'économie de la création au Canada pour la CCA (*De l'économie à l'écologie : un encadrement politique pour la créativité*, 2008). Le présent rapport vient compléter cette recherche sur la main-d'œuvre culturelle au Canada, non plus du point de vue de l'économie de la création en général, mais de celui des approches liées à la main-d'œuvre culturelle dans l'ensemble de la réglementation du travail.

Les auteurs tiennent à remercier les experts politiques consultés, ainsi qu'Alain Pineau, Keith Kelly, Jessica Litwin de la CCA et Susan Annis du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) pour leurs commentaires utiles au développement de cette étude. La CCA ainsi que le CRHSC ont rendu possible cette étude par leur soutien financier.

Mirjam Gollmitzer est candidate au doctorat international offert par la *School of Communication* de l'Université Simon Fraser (SFU), et elle est associée de recherche au *Centre for Policy Studies in Culture and Communities* (<http://www.cultureandcommunities.ca>). Catherine Murray est professeure à la *School of Communication* de la SFU et codirectrice du Centre.



Abréviations

Organisations – main-d’œuvre culturelle :

ACTRA = *Alliance of Canadian Cinema, Television, and Radio Artists*

CAJ = Association canadienne des journalistes

WGC = *Writers’ Guild of Canada*

CCCO = *Cultural Careers Council Ontario*

UdA = Union des Artistes

BCAAC = *BC Alliance for Arts and Culture*

CIAIC = *Canadian Interactive Alliance / Alliance Interactive Canadienne*

Organisations – main-d’œuvre générale :

CCPA = Centre canadien de politiques alternatives

CPRN = Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Organisations internationales :

UE = Union européenne

OIT = Organisation internationale du Travail

Tableaux et figures

Tableau 1 : Conditions de travail équitables formulées par l'UE

Tableau 2 : Principes d'un dialogue social sur la main-d'œuvre

Tableau 3 : Perceptions sur l'impact de la récession

Tableau 4 : Connaissance du terme *flexécurité*

Tableau 5 : Sommaire des fondements du soutien à la création

Tableau 6 : Sommaire des conclusions, connexions et recommandations

Figure 1 : Pyramide sur l'élaboration des politiques sur la main-d'œuvre culturelle

Figure 2 : Discours politiques discordants

Figure 3 : Lien entre le métier de créateur et le secteur culturel

Synopsis

Le secteur culturel vit d'importants changements en raison de la mondialisation, de l'innovation technologique, du retrait du financement public et de la déréglementation. Au même moment, l'intérêt croît chez les décideurs locaux, provinciaux, nationaux et internationaux, qu'il soit question de projets culturels municipaux ou des Nations Unies, sur la pertinence économique ou sociale de ce secteur. Les auteures de ce rapport accueillent favorablement cette attention accrue pour la création, mais elles croient que la clé permettant de promouvoir ce secteur n'a pas encore été reconnue ou qu'elle est négligée par les décideurs. Cette clé est un cadre qui contient des règles régissant les procédés de création et qui offre une protection sociale, ainsi qu'une sécurité d'emploi et du revenu à la main-d'œuvre culturelle.

Dans leur rapport, Mirjam Gollmitzer et Catherine Murray se fondent sur leur étude conduite précédemment pour le compte de la CCA, qui leur a permis d'explorer une nouvelle approche intitulée « économie de la création » pour l'élaboration des politiques destinées aux industries culturelles (*De l'économie à l'écologie : un encadrement politique pour la créativité*, 2008). En plus de définir ce concept souvent vaguement utilisé, les chercheuses ont critiqué les statistiques culturelles actuelles qui sous-estiment le secteur culturel quant à la taille et à la diversité des identités professionnelles et des relations d'emploi. L'examen des mesures politiques visant à promouvoir le secteur de la création dans plusieurs pays a incité les auteures à suggérer quatre catégories pour regrouper ces mesures : l'éducation et la formation, les prix et concours, le soutien commercial, et les politiques sur l'impôt et la sécurité sociale. Plusieurs problèmes liés au catalogue des mesures politiques et des catégories actuelles ont permis au présent rapport de se concentrer sur le rapport *Flots de travail et flexécurité : La main-d'œuvre culturelle au Canada à l'ère de l'économie de la création* (2009). Premièrement, les chercheuses ont découvert que le point de vue sur le secteur culturel en tant que nouveau moteur de croissance économique est limité, et que les mesures politiques sont dans l'ensemble mal coordonnées, sélectives et qu'elles n'appartiennent pas à un cadre plus grand. Des mesures à court terme pour la formation et le soutien commercial/entrepreneurial ont été cependant retenues pour stimuler le secteur de la création. En revanche, la sécurité sociale et la sécurité du revenu de la main-d'œuvre culturelle aux prises avec des emplois souvent précaires, et organisée de manière non officielle, sont sous-développées. Le but principal du présent rapport est, par conséquent, de réglementer le travail et son potentiel à encourager de manière substantielle et renouvelable la main-d'œuvre culturelle. L'un des objectifs majeurs est le développement d'un cadre stratégique offrant une vision complète de la main-d'œuvre culturelle et reposant solidement sur des *normes* universelles, des *responsabilités* politiques et des stratégies d'orientation, avant que des *mesures* politiques concrètes soient envisagées.

Aux fins de ce rapport, le terme flexécurité réfère à la sécurité du revenu pour les travailleurs autonomes et à temps partiel.¹ Mirjam Gollmitzer et Catherine Murray ont adopté trois stratégies pour arriver à ce but. Elles ont commencé par examiner la littérature didactique et par envisager la main-d'œuvre au regard de la nouvelle économie, selon une perspective critique. La deuxième partie du rapport est consacrée à l'élaboration de politiques à l'échelle canadienne et internationale sur la réglementation du travail dans les emplois non standards. Troisièmement, les auteures ont consulté des experts en main-d'œuvre générale et en main-d'œuvre culturelle, issus de partout au Canada, afin de voir comment ils évaluent la situation actuelle des travailleurs de la création et de connaître leurs idées politiques sur ces travailleurs.

¹ Le terme « flexécurité » est largement en usage en Europe, mais c'est du Danemark qu'émerge l'une des meilleures descriptions à son sujet. Il renferme trois notions danoises : (1) la flexibilité du marché de l'emploi jumelé à (2) la sécurité sociale et à (3) une politique du marché de l'emploi active avec droits et obligations pour les chômeurs. Il s'agit d'une contraction des termes *flexibilité* et *sécurité*. On appelle aussi ce système le « triangle doré ». Le *premier côté* du triangle comporte des règles d'embauche et de congédiement flexibles. Ces règles flexibles permettent aux employeurs de congédier avec facilité les employés en périodes de récession et d'en embaucher de nouveaux lorsque les choses s'améliorent. Le *deuxième côté* du triangle porte sur la sécurité des salariés sous forme de garantie de versement légalement spécifiée à un niveau relativement élevé lorsqu'on devient chômeur, quel que soit le revenu du conjoint. La « flexécurité » optimale se fonde sur un système de marché de l'emploi efficace qui offre un encadrement, un poste ou de la formation à tous les chômeurs, et cette politique du marché de l'emploi représente le *troisième côté* du triangle de la flexécurité. Du côté des employeurs, ces derniers obtiennent une main-d'œuvre flexible; du côté des travailleurs, ils obtiennent un filet comprenant un système d'avantages sociaux en cas de chômage et une politique d'emploi active. Ce système est plus ou moins financé par l'état.

Ce rapport fournit, par conséquent, des aperçus sur les occasions et les obstacles associés à l'élaboration des politiques sur la main-d'œuvre culturelle. Des exemples des réussites d'organisations non traditionnelles sur la main-d'œuvre culturelle sont fournis et on y souligne l'importance croissante de la réglementation internationale du travail. On y voit de plus que la réflexion sur les politiques internationales tend vers un consensus sur la protection des travailleurs non standards par l'accès de base à des prestations de maladie, à une réglementation du temps de travail, à la possibilité de négocier collectivement et à une non-discrimination des travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée. Quoique que l'éveil à l'importance de soutenir ces travailleurs parmi les décideurs soit encourageant, les travailleurs de la création ne sont pas perçus comme un groupe de travailleurs vulnérables et précaires nécessitant une telle protection.

Une autre découverte majeure dans ce rapport tient à la discordance des discours sur la main-d'œuvre culturelle, ce qui entrave considérablement le développement d'un cadre stratégique pour la main-d'œuvre culturelle. Il existe des différences marquées entre les régimes provinciaux responsables de la main-d'œuvre. Bon nombre de personnes s'entendent pour dire que le Québec est en avance sur bien d'autres provinces. Néanmoins, les auteurs trouvent qu'il y a un manque de communication et d'éveil dans les sous-secteurs culturels, notamment dans les sous-secteurs traditionnels et non traditionnels ainsi que chez les experts des politiques sur la main-d'œuvre culturelle et la main-d'œuvre générale. Les activités des ministères de la Culture, du Travail et des Affaires sociales ont besoin de plus de coordination à l'intérieur des juridictions. Les juridictions doivent cependant apprendre *l'une de l'autre* lorsqu'il est question de songer à des politiques culturelles et sur le travail non standard en général. Finalement, toutes les parties doivent porter une plus grande attention aux projets internationaux, comme le concept européen de flexécurité qui pourrait servir d'inspiration pour l'élaboration de politiques au Canada.

Quant aux lacunes politiques et aux angles morts dans la recherche, l'ajout du travail amateur ou du bénévolat dans les conceptualisations du secteur de la création demeure une lourde tâche malgré la prise de conscience accrue à l'OIT sur la valeur d'un tel type de travail. Si l'on tient compte des revenus exceptionnellement bas d'une grande partie de la main-d'œuvre culturelle, la recherche devra dans l'avenir tenir aussi davantage compte du segment inférieur du marché de la main-d'œuvre culturelle et chercher à trouver quelles possibilités lui permettraient de s'allier à des projets contre la pauvreté. De plus, pour reconnaître la remarquable diversité au sein des travailleurs de la création, les distinctions de race, de genre et de génération dans la main-d'œuvre culturelle au Canada doivent être examinées et intégrées dans les considérations politiques.

Pour le moment, Gollmitzer et Murray présentent un modèle provenant de l'étude menée pour ce rapport, qui établit la marche à suivre pour l'élaboration de politiques complètes sur la main-d'œuvre culturelle. Reporté dans une pyramide à plusieurs niveaux, le point de départ est l'établissement de principes universaux ou de normes guidant l'élaboration des politiques. Ensuite, il devient nécessaire d'indiquer où la politique sur la main-d'œuvre culturelle se situera et s'intégrera dans la politique sur le travail, la culture et les affaires sociales de chaque juridiction. Il y a aussi quatre différentes stratégies parmi lesquelles choisir et pouvant servir à défendre la main-d'œuvre culturelle. Elles incluent la mise en relief des sous-secteurs de la création, une approche sectorielle ou unique des circonstances sur l'élaboration des politiques, une approche de l'économie de la création visant la valeur économique de la culture, et la classification des travailleurs de la création en un groupe de travailleurs vulnérables ou précaires parmi les autres.

Les auteurs concluent en faisant observer que les principes guidant la sécurité sociale et d'emploi pour les travailleurs de la création doivent maintenant se traduire en mesures politiques concrètes (se situant tout en haut de la pyramide) et s'ajouter aux outils actuels offrant un soutien commercial/entrepreneurial. Des exemples de telles mesures incluent l'indemnisation des accidents de travail chez les artistes (s'il y a blessure durant un entraînement au cours duquel l'artiste est chômeur), l'obligation pour les producteurs de contribuer au financement de la formation des artistes qui sont travailleurs autonomes et qui sont à leur service, le droit des journalistes à protéger leurs sources, l'utilisation d'une puce pour conserver l'historique d'emploi des travailleurs de la création, et une assurance-emploi pour les travailleurs autonomes. Une autre idée importante est l'établissement d'une « banque d'avantages sociaux » publique ou privée comme le suggère le rapport Arthurs pour moderniser les règlements sur le travail au Canada (2006). Les avantages sociaux seraient fournis sur la base du nombre total d'heures travaillées dans le secteur de la création, sans égard à des contrats spécifiques ou à des employeurs ou à l'origine de la provenance de la contribution. Le rapport Arthurs, dans l'ensemble, devrait être l'un des points de départ pour songer à une future politique offrant des mesures concrètes en matière de sécurité sociale et du revenu aux travailleurs de la création. Non seulement il s'agit d'une demande du gouvernement canadien, destinée au contexte canadien, mais elle situe aussi la réglementation du travail dans le large contexte des droits de la personne et de la dignité. En plus, afin d'aspirer à une compréhension plus

holistique de la main-d'œuvre culturelle, les auteures ont utilisé des entrevues réalisées en profondeur auprès de travailleurs de la création pour explorer leur vie actuelle et leurs cycles de travail. Personne n'avait jusqu'ici entrepris une telle étude, mais la voix des travailleurs de la création eux-mêmes devrait s'avérer la plus importante contribution pour ce qui est de la conception d'instruments politiques efficaces et concrets.

I. Introduction

1. Complément au rapport *De l'économie à l'écologie* (2008)

La présente étude s'ajoute à celle produite plus tôt par le *Centre Policy Studies on Culture and Communities* de la SFU sur la culture et les communautés pour la Conférence canadienne des arts. Le but du rapport *De l'économie à l'écologie : un encadrement politique pour la créativité* (2008), rédigé par Mirjam Gollmitzer et Catherine Murray, était de donner les grandes lignes des politiques qui promeuvent et protègent actuellement les travailleurs de la création dans le monde, et de recommander un cadre stratégique permettant d'offrir un soutien complet à la main-d'œuvre culturelle.

Premièrement, le rapport traite un nouvel aspect de la politique, « l'économie de la création », qui gagne en popularité dans des états et des régions du monde depuis quelques années. Une analyse de plusieurs exposés de principe montre que l'intérêt des décideurs pour la main-d'œuvre culturelle fréquemment en chômage, multispécialisée, mobile et flexible tient principalement à la valeur *économique* croissante de la création dans les économies de la connaissance du 21^e siècle. Par la suite, les auteures du rapport ont dressé le plan de la main-d'œuvre culturelle au Canada. Cela a permis de mettre au jour plusieurs problèmes. Premièrement, les outils statistiques utilisés actuellement pour évaluer le travail de création sont inadéquats puisqu'ils ne tiennent pas compte des travailleurs de la création qui gagnent plus d'argent grâce à leurs occupations non culturelles que culturelles. Une autre constatation porte sur le bénévolat² et sur les entreprises à but non lucratif, des charnières dans le secteur culturel, qui sont exclues des statistiques sur le travail culturel. En outre, les politiques sur le travail de création se fondent encore largement sur l'hypothèse du travail à temps plein et négligent le travail à temps partiel et le chômage. Par ailleurs, les cas d'emplois instables, typiques du secteur de la création, posent des difficultés en ce qui a trait à la syndicalisation et à la négociation collective, sans compter les avantages sociaux et l'établissement des régimes de retraite.

La dernière section du rapport *De l'économie à l'écologie* explore les instruments politiques qui ont été mis en place pour promouvoir la main-d'œuvre culturelle. Les auteures ont réparti ces instruments politiques en quatre catégories intitulées « éducation et formation », « prix et concours », « soutien commercial » et « politiques sur l'impôt et la sécurité sociale. La mise en valeur de la réflexion sur les politiques contemporaines porte sur les deux premières catégories donnant lieu à des politiques à court terme, orientées sur les incitatifs. À l'opposé, les politiques sur la sécurité sociale qui pourraient représenter un investissement à long terme pour stabiliser la main-d'œuvre culturelle sont fréquemment absentes des catalogues de la politique. En conclusion, les instruments politiques actuels s'avèrent inadéquats pour signaler l'incroyable diversité, et aussi précarité, des modes de vie et de travail caractéristiques de la main-d'œuvre culturelle. On propose une approche, plus exhaustive, d'*écologie de la création* au lieu du modèle actuel d'*économie de la création* fondée principalement sur le BIP. Une approche d'écologie de la création tient compte des besoins dans l'élaboration de la politique en reconnaissant que la « flexécurité », en d'autres mots la sécurité sociale pour la main-d'œuvre flexible et autonome, est un déclencheur clé de l'innovation. Deuxièmement, il fallait élargir la perspective pour inclure le bénévolat, le travail amateur et le travail non standard qui est fréquent dans le secteur culturel. La première étape pour y arriver serait la révision des méthodes de production des statistiques culturelles au Canada et dans le monde, afin d'obtenir des aperçus de la stratification et de la richesse des plans d'activités des travailleurs de la création dans l'économie de la connaissance. Par ailleurs, il faudrait tenir compte des concepts municipaux sur la création et des autres approches sur l'espace culturel dans un modèle d'écologie de la création sensible aux milieux de travail actuels (et en grande partie urbains) et aux espaces des travailleurs de la création. En résumé, le rapport *De l'économie à l'écologie* montre qu'un changement de paradigme dans l'élaboration des politiques est nécessaire, et qu'il tient compte autant des considérations économiques de base que du fait que la protection et la promotion de la création sont primordiales pour le bien-être de la société dans son ensemble.

² Nous avons noté que 42 % de la main-d'œuvre dans le secteur des arts, de la culture et du patrimoine serait bénévole (voir Neil Craig Associates, 2005), un aspect qui peut ébranler les définitions traditionnelles du professionnalisme. Elles demeurent toutefois essentielles pour saisir la sphère entière des travailleurs de la culture, y compris les travailleurs (non rémunérés) des services de soutien culturel. Il existe un conseil sectoriel distinct pour le secteur bénévole/sans but lucratif (<http://hrys-rhsbc.ca/>), et différentes priorités de recherche.

2. Le présent rapport : domaine d'intérêt et limites

Motivés par les angles morts et les « silos » verticaux présents dans les réseaux politiques énumérés dans le rapport *De l'économie à l'écologie*, ainsi que dans le présent rapport (*Flots de travail et flexécurité : la main-d'œuvre culturelle au Canada à l'ère de l'économie de la création*, 2009), nous visons un but très important. Nous voulons instruire les tenants d'une « démarche générale » pour le secteur de la création, qui croient que celui-ci a besoin des mêmes politiques de main-d'œuvre que tous les secteurs de l'économie, et les sensibiliser à la spécificité de la main-d'œuvre culturelle. Nous aimerions, en même temps, instruire les tenants d'un « raisonnement fondé sur les besoins spéciaux » qui élaborent les politiques de la main-d'œuvre culturelle, de la pertinence de la main-d'œuvre du secteur de la création, des arts et de la culture en général. À l'opposé du premier rapport, notre point de départ pour l'élaboration de politiques sur la main-d'œuvre culturelle n'est pas la créativité liée à des approches sur l'économie de la création. Nous examinons plutôt les lois du travail et les politiques du travail *en général* pour déterminer des projets et des idées qui pourraient s'avérer particulièrement utiles pour la main-d'œuvre *culturelle*. Pour y arriver, nous devons naturellement nous souvenir des caractéristiques typiques de la main-d'œuvre culturelle élaborées dans le premier rapport (comme le nombre élevé de travailleurs autonomes chômeurs, les surcharges de travail et les contrats à court terme, le peu d'accès aux prestations sociales, les niveaux d'éducation et de motivation élevés, les écarts salariaux prononcés par discipline, etc.).

Nous débutons par un aperçu de la littérature didactique sur la réglementation du travail dans l'économie de la connaissance, suivi d'une exploration des approches sur les politiques pour régulariser les formes non standards d'emploi aujourd'hui. Troisièmement, l'étude présente les points de vue de dix experts en réglementation du travail et en main-d'œuvre culturelle interviewés en février 2009. Ces experts des politiques évaluent de manière générale la situation actuelle de la main-d'œuvre culturelle et des travailleurs non standards, et ils suggèrent des politiques qui permettraient de soutenir les travailleurs de la création. Nous incluons finalement des recommandations dans nos réflexions sur un cadre stratégique pour la main-d'œuvre culturelle et nous identifions les écarts de recherche à combler à l'avenir.

Notre rapport de recherche comporte cependant des limites imposées par le but précis de la recherche, soit la promotion de la main-d'œuvre culturelle par des suggestions de politiques, et par les limites financières associées au déroulement de cette étude. Premièrement, dans l'examen de la documentation sur la réglementation du travail dans la nouvelle économie, nous avons mis de côté beaucoup d'écrits sur les études menées en commerce et en gestion où l'intérêt pour les processus de travail est motivé par le désir d'améliorer la compétitivité et la productivité des entreprises. La documentation dont nous parlons porte sur la main-d'œuvre du point de vue holistique et critique, sensible aux défis auxquels les travailleurs sont confrontés dans l'économie de la connaissance. Au lieu de nous attarder à des stratégies pour accroître l'efficacité, ces études issues des secteurs du droit, de la sociologie et des communications, problématisent les conditions de travail changeantes et les nouvelles formes d'inégalité émergentes.

En outre, le choix des documents sur les politiques dont nous discutons dans la seconde section de ce rapport provient de notre intérêt pour le marché du travail au Canada, et aussi de la pertinence croissante de la réglementation internationale du travail dans les États-nations à l'ère de la mondialisation. Nous avons jugé important de présenter des idées conçues expressément pour le contexte canadien (le rapport Arthurs), mais aussi d'explorer l'élaboration des politiques dans l'Union européenne et les normes de travail adoptées par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Nous visons dans le choix des personnes interviewées pour notre étude la présence de conseillers politiques et d'experts des politiques, tant à l'échelle provinciale que fédérale, ainsi que des membres du milieu universitaire. Pour discuter des projets généraux sur la réglementation du travail, nous avons consulté des experts qui sont ou qui ont été associés à des universités ou à des groupes de réflexion au Canada. Pour obtenir de l'information spécifiquement sur le secteur de la création, nous avons invité des représentants de pointe bien connus dans les organisations, associations et syndicats artistiques et culturels à participer, qu'ils soient de l'Union des Artistes (UdA) au Québec (représentant les artistes francophones au Canada) ou de la *Writers' Guild of Canada* (WGC) (représentant les scénaristes professionnels au Canada). Par conséquent, bon nombre d'experts s'expriment en fonction de groupes ou segments de la main-d'œuvre plus ou moins *organisés*. Leur expertise et leurs suggestions proviennent de leur expérience auprès de ces travailleurs de la création membres de syndicats et d'associations auxquels ils sont affiliés

ou qui utilisent les services de ces associations³. Les évaluations ne portant pas exclusivement sur un segment organisé se sont faites plus rares, mais elles incluent des évaluations provenant de travailleurs non organisés ou organisés de manière plus informelle dans le secteur de la création, comme des représentants de l'Alliance interactive canadienne (CIAIC), de la *Cultural Careers Council of Ontario* (CCCO), et de la *BC Alliance for Arts and Culture* (BCAAC). En outre, il nous faut garder à l'esprit que les aperçus des experts proviennent en majorité de leur travail *avec* ou *pour* la main-d'œuvre culturelle, mais non en raison de leur présence *au sein de* la main-d'œuvre culturelle.

³ Les services offerts aux travailleurs de la création par les organisations artistiques et culturelles incluent l'accès à un régime de prestations de maladie de groupe, le droit à la négociation collective, l'accès à la formation, la planification de carrière et le réseautage.

II. Analyse

1. Examen de la littérature didactique

La recherche didactique sur la main-d'œuvre et la réglementation du travail dans l'économie de la connaissance, un domaine qui en était à ses balbutiements jusqu'à récemment, est maintenant en pleine croissance. Bon nombre d'études ont été produites au cours des dernières années et les principaux paradigmes de la recherche et ses sous-champs ont été établis. Les plus importants sont l'impartition et le changement technologique, le travail de type non standard et précaire, les organisateurs de travailleurs de type non traditionnel, les différends du travail, la nature du travail intellectuel selon le genre et la réglementation internationale du travail. Une grande partie de cette étude présente une perspective du travail et une politique de la main-d'œuvre essentielle aux approches néolibérales sur l'élaboration des politiques. Il faut également signaler le parti pris des médias envers presque toute la documentation. Les études de cas ou les analyses sur le secteur des arts traditionnels de la scène ou patrimonial sont moins fréquentes que celles sur les industries culturelles, quoique les études « croisées » (Markusen, 2006) donnent à penser que les artistes passent régulièrement d'un monde à l'autre.

Le secteur du **travail selon le genre** a aussi présenté de l'intérêt. Le fait que les femmes occupent principalement des postes temporaires, à temps partiel et précaires, tandis que la plupart des hommes occupent des postes à temps plein, est un point de départ pour critiquer la segmentation des marchés du travail. Cela permet aussi de montrer que le principe d'équité dans les marchés du travail actuels est loin d'être établi. Vosko et Fudge (2001) montrent que l'intérêt porté à la relation d'emploi standard (qui vise les postes occupés principalement par des hommes), dans l'élaboration des politiques, a mené à la marginalisation du travail de type « féminin » (temps partiel, temporaire, précaire). Ceci tend à changer en raison d'un projet que les auteures appellent généralement la « féminisation des marchés du travail ». Le but est cependant de favoriser la présence de femmes à des postes autrefois largement occupés par des hommes, sans « féminiser » le milieu de travail négativement pour autant en augmentant l'insécurité et la précarité pour la main-d'œuvre contemporaine. L'organisation *Women in Film and Television* (WIFT) travaille à un vaste sondage qui sera publié en 2010 sur des problèmes connexes.

La littérature didactique porte aussi sur les efforts des travailleurs de la création et des travailleurs du savoir cherchant, dans l'ensemble, à **organiser et à améliorer les conditions de travail**, les salaires et les protections que les employeurs leur refusent. Parmi les exemples se trouvent les campagnes sur le travail, organisées pour la programmation dramatique canadienne (Coles, 2006), un examen des travailleurs du savoir s'organisant grâce aux technologies chez Microsoft (Brophy, 2006) et un mouvement de travailleurs de la culture qui a mené à une grève prolongée par les travailleurs du cinéma et de la télévision en France (Bodnar, 2006). Souvent les chercheurs mettent à jour des stratégies utilisées avec succès par les travailleurs de la création pour faire valoir leurs préoccupations et, à l'occasion, pour faire réagir les employeurs sur ces sujets. Cela va à l'encontre du postulat commun (soutenu par ce qu'en disent les médias) qu'une organisation de travailleurs n'est plus utile ou possible dans l'ère post-Fordist. Là encore, il faut mentionner que l'on en sait davantage sur les travailleurs à hauts revenus ou sur les travailleurs regroupés, que sur ceux à bas revenus et non regroupés.

L'impartition et le **changement technologique** sous forme de numérisation ont tous les deux eu un effet significatif sur les médias et les travailleurs de la création au cours des dernières années. Vincent Mosco envisage une transformation de la répartition internationale de la main-d'œuvre dans le secteur de la culture. Toutefois, Mosco rejette une notion entièrement négative de l'impartition et souligne que les nations développées comme le Canada ont su bénéficier de travaux impartis, tandis que des pays comme l'Inde commencent maintenant à en bénéficier. Il donne, du même coup, des exemples de la résistance des travailleurs quant à l'impartition (Mosco, 2006). Mosco mentionne aussi comment les technologies numériques ont fondamentalement contribué à la nouvelle répartition mondiale du travail. En citant en exemple des journalistes de la presse taiwanaise, Liu (2006) s'étend sur le sujet en décrivant les effets banalisants que les technologies de l'information et des communications (TIC) ont eu sur ces journalistes, y compris la folklorisation des tâches journalistiques et la dévaluation de l'expérience journalistique (qui, en retour, conduit souvent au remplacement de journalistes permanents plus âgés par des journalistes plus jeunes et embauchés temporairement). On fait communément valoir que le flot de travail s'organise socialement de façon nouvelle, et que les nouveaux travailleurs des médias sont souvent moins organisés par rapport aux façons traditionnelles, bien que quelques études examinent ces réseaux de soutien individuels regroupés spontanément.

Dans un article sur le **droit du travail international**, Leah Vosko (1998) analyse le travail temporaire et la réponse que les pays nord-américains et l'Union européenne ont développé sur la réglementation. Le Canada et les États-Unis

ont adopté une approche non réglementée pour ne pas contraindre les employeurs à des échelles salariales ou à des régimes de services complémentaires de santé et d'avantages sociaux sous les contributions aux régimes de sécurité sociale de base (p. 25). À l'opposé, l'Union européenne a décidé que le travail temporaire devrait être réglementé, et des protections de base minimales ont été mises en place⁴ ce qui diminue l'exploitation et la précarité sociale des travailleurs (p. 26). Une autre publication sur le droit international fait un examen critique du rôle de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la promotion du principe de « travail décent » L'auteur de cette étude trouve que le rôle de l'OIT, dans l'élaboration de politiques et dans la consultation, est ambivalent puisqu'il doit tenir compte des efforts des états-nations majoritairement néolibéraux pour déréglementer (parce que l'OIT veut que ses politiques soient si possible largement implantées) tout en essayant, d'un autre côté, de mettre au défi l'ordre hégémonique mondial émergent en promouvant les lois du travail en vigueur (Vosko, 2002). Nous explorerons plus en détail, dans l'examen des documents sur politiques qui suivra, la réglementation internationale du travail comme la promeuvent l'UE et l'OIT.

2. Examen des instruments de politique actuels et des orientations recommandées

2.1. Positions adoptées par l'Union européenne

Dans une publication de suivi d'un document de travail sur la *Modernisation du droit du travail pour faire face aux défis du 21^e siècle* (2006), la Commission européenne donne un aperçu des quatre éléments de la politique jugés vitaux dans l'avenir pour l'élaboration des politiques sur le travail. La publication doit servir de boîte à outils pour les gouvernements nationaux en Europe, ainsi qu'aux partenaires sociaux lorsqu'ils élaborent des politiques pour moderniser la main-d'œuvre (*Vers des principes communs sur la flexécurité*, 2007, p. 3). Le premier élément porte sur les « arrangements contractuels flexibles et fiables ». La Communauté européenne voit le besoin de réviser la législation actuelle sur la protection de l'emploi qui fait en sorte qu'il est extrêmement difficile de mettre les employés en disponibilité, ce qui empêche souvent les employeurs de prendre de nouveaux employés et les incite à embaucher à la place des travailleurs temporaires aux contrats moins contraignants pour l'employeur. Toutefois, la nouvelle législation sur la protection de l'emploi doit tenir compte des besoins des femmes et des jeunes travailleurs de la population active, qui plus souvent qu'autrement ont des emplois temporaires. Voilà pourquoi le principe de flexibilité contractuelle ne devrait pas être trop étendu.

Le deuxième élément politique, « stratégies d'apprentissage permanent », est considéré indispensable par la CE dans un milieu de travail plus que jamais caractérisé par le changement rapide et l'innovation. La CE encourage notamment la formation et l'éducation de travailleurs peu spécialisés, autonomes, temporaires et plus âgés qui sont souvent négligés par les employeurs et les projets gouvernementaux qui favorisent l'éducation permanente. Le troisième élément, « politiques actives du marché du travail », porte essentiellement sur l'éducation et la formation. La CE recommande des services de placement et de soutien à la recherche d'emplois plus efficaces pour aider à réintégrer les chômeurs sur le marché du travail. Quelques villes (comme le *Greater London Council*) ont développé un éventail de types de travail de conseiller et d'aide au démarrage d'entreprises culturelles nouvelles pour soutenir les stratégies d'économie de la création. La CE suggère aux quelques gouvernements qui offrent des prestations d'assurance-emploi généreuses aux travailleurs en chômage de se tourner vers des politiques d'incitatifs au travail qui vont motiver les chômeurs à trouver du travail.

Les « politiques actives du marché du travail », ainsi que le quatrième et dernier élément de la politique, « systèmes de sécurité sociale modernes », sont essentiels pour gérer les périodes de transition et de mutation au travail, qui ne font pas exception et qui constituent plutôt la règle dans les marchés du travail actuels. La plupart des systèmes de sécurité sociale visent la protection des travailleurs à contrats ouverts occupant un poste en particulier, tandis que

⁴ Une discussion des directives de l'UE sur la réglementation du travail qui établit un seuil minimum de protections pour les travailleurs non standards est présentée dans la prochaine section du présent rapport. Pour obtenir un aperçu des directives de l'UE, consultez le Tableau 1 en page 11 du rapport.

⁵ Le travail décent comme la définit l'OIT implique des « occasions de travail productif donnant droit à un salaire juste, un milieu de travail sécuritaire et des protections sociales pour les familles, de meilleures avenues de développement personnel et de l'intégration sociale, la liberté pour les gens d'exprimer leurs préoccupations, d'avancer des décisions affectant leurs vies et l'égalité des chances, ainsi que toutes les femmes et les hommes, et d'y participer (ILO, Decent work, 2009). [traduction]

maintenant la sécurité sociale devrait viser à aider aussi les travailleurs en périodes de transition de travail. Selon la CE, les « systèmes de sécurité sociale modernes » doivent fournir des prestations de soins de santé, des prestations d'assurance-emploi, des politiques sur les congés parentaux et les garderies, ainsi que des prestations de retraite.

L'UE reconnaît clairement l'immense changement qui s'est produit dans les marchés du travail en raison de la transition entre l'économie de transformation et l'économie de la connaissance.

Les contrats à terme, les contrats à temps partiel, les contrats sur appel, les contrats à heure initiale, les contrats pour travailleurs embauchés temporairement par l'entremise de bureaux de placement, les contrats de travailleurs autonomes, etc., sont monnaie courante dans les marchés du travail européens (p. 7).

Il va de soi que les entreprises, pour rester concurrentielles dans une économie de mondialisation, préfèrent des arrangements contractuels non standards parce qu'ils leur permettent d'éviter les règles de protection d'emploi, les délais de préavis et les contributions à la sécurité sociale. Parallèlement, l'UE indique qu'il y a « quelques effets nuisibles associés à une plus grande diversité des arrangements de travail. [...] une partie de la main-d'œuvre vit dans une succession d'emplois à court terme, de piètre qualité, où la protection sociale est inadéquate » (p. 8) [traduction]. Cela touche notamment les femmes, les travailleurs plus âgés et les jeunes travailleurs qui trouvent moins souvent du travail standard par rapport aux autres classes de travailleurs. Ces travailleurs « potentiellement vulnérables » doivent se voir offrir plus d'occasions et de protections pour mieux gérer les transitions de travail. D'un autre côté, ceux ayant un emploi permanent régulier devraient se voir offrir à plus d'incitatifs pour vivre une grande flexibilité au travail (p. 9).

Outre les quatre catégories de politiques définissant la flexécurité, l'UE a adopté plusieurs directives visant la mise en place de conditions de travail justes et d'un seuil minimal de protection pour les travailleurs qui, dans la population active européenne, entretiennent des liens d'emploi non standards (voir Tableau 1 ci-dessous). Bien que toutes ces directives réalisent des fonctions importantes pour les travailleurs en Europe, nous nous intéressons particulièrement aux quatre premières. Elles montrent que l'UE reconnaît qu'il y a fragmentation croissante du marché du travail et qu'elle a décidé qu'il faut réglementer davantage pour composer avec cette fragmentation. Ces quatre directives forment, ensemble, le cadre de travail de l'UE pour la protection des travailleurs vulnérables et des travailleurs occupant des emplois atypiques ou non standards. Les directives sur le travail à terme, le travail à temps partiel et le travail temporaire des bureaux de placement sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs de la création, car il s'agit des relations de travail les plus fréquentes dans le secteur de la création par rapport aux autres secteurs (*Profil statistique des artistes au Canada*, février 2009).

Tableau 1 : Conditions de travail équitables formulées par l'UE

Directives de l'UE sur l'établissement d'un seuil de protections de base pour les travailleurs non standards	Contenu de la protection
Santé et sécurité dans les emplois à durée limitée et temporaires	Améliore la sécurité et la santé au travail pour les travailleurs à relation d'emploi à durée limitée ou temporaire.
Emploi à terme	Améliore les conditions de travail des travailleurs à contrats fixes en garantissant le principe de non-discrimination et en prévenant l'abus par le recours successif à des contrats à durée limitée. Les obligations des employeurs à informer les travailleurs à contrats à durée limitée sur les postes à pourvoir, sur l'accès accru à de la formation complémentaire et à tenir compte de ce type d'employé au moment de calculer le seuil pour les corps de représentants des travailleurs.
Travail à temps partiel	Prévenir le traitement injuste des employés dont la semaine de travail normale est plus courte que celle des employés à temps plein.

Travail temporaire des bureaux de placement	Établit la protection des travailleurs temporaires des bureaux de placement en Europe, ainsi qu'un cadre pour le recours aux services temporaires offerts par les bureaux de placement. Reconnaît la contribution du travail des bureaux de placement dans la création d'emploi et dans le développement de types d'emplois flexibles. Établit le principe de traitement égal, tout en permettant de la flexibilité dans la mise en place du principe à l'échelle nationale.
Renseignements sur les conditions d'emploi individuel	L'employeur est obligé d'informer les employés des conditions applicables au contrat ou à la relation d'emploi.
Insolvabilité de l'employeur	Protection des employés dans l'éventualité d'une insolvabilité de leur employeur.
Jeunes travailleurs	Prévention du recours à la main-d'œuvre infantile; Clauses sur les heures de travail, le travail nocturne, les périodes de repos, les vacances et les pauses-santé.
Affichages de postes	Liberté d'établissement et de services, libre circulation des travailleurs entre les états membres de l'UE, protection des travailleurs affectés dans un pays de l'UE autre que leur pays d'origine.
Durée du travail	Plusieurs directives, dont certaines dédiées à l'élaboration d'un cadre de travail pour l'organisation de la durée du travail (pauses, congés de maladie, vacances, etc.) dans tous les secteurs; d'autres dédiées à des secteurs précis (déplacements en train, par bateau, etc.). Améliore la sécurité, l'hygiène et la santé au travail pour les travailleurs européens. Rejet des considérations purement économiques dans l'organisation du temps de travail.

2.2 Modernisation de la réglementation du travail au Canada

Le travail est en grande partie de juridiction provinciale au Canada, et comme le secteur de la culture se situe majoritairement hors de la juridiction fédérale, toute nouvelle norme de travail nationale requiert un accord fédéral/provincial préalable. Or, il y a des signes de leadership fédéral dans le travail théorique et juridique visant la modernisation de la réglementation sur la main-d'œuvre au Canada dignes de mention dans le secteur des arts, de la culture et du patrimoine. En 2004, le gouvernement canadien a entrepris un processus de révision du code du travail canadien qui régleme les heures de travail, le salaire minimum, les jours fériés, les congés parentaux, les congés de maladie et les fins de contrats d'emploi des personnes sous juridiction fédérale. Une commission de révision des Normes de travail fédérales a été instaurée, avec à sa direction le professeur de droit Harry Arthurs. Après consultation publique, la Commission a présenté au gouvernement plusieurs recommandations pour la modernisation du droit du travail au Canada.

2.2.1. Le rapport Arthurs

Tout d'abord, le rapport Arthurs recommande des définitions claires pour les termes clés « employé », « travailleur autonome » et « entrepreneur indépendant » pour tenir compte du nombre croissant de types de travail. De plus, chacun de ces groupes de travailleurs devrait recevoir un avis écrit sur leur statut de la part de leur employeur, afin d'évaluer les risques et les protections (p. xii).

Par ailleurs, le rapport Arthurs suggère des accords de coopération formels entre le Programme du travail et la Commission canadienne des droits de la personne afin de s'assurer que les deux régimes sont entièrement compatibles. Le rapport insère donc formellement ces recommandations de modernisation du marché du travail dans

un contexte de la protection des droits de la personne. Les nominations suggérées pour les inspecteurs devant appliquer les normes et rapporter les violations à la Commission des droits de la personne soulignent cette perspective. En outre, pour assurer la conformité avec les normes du travail, le rapport Arthurs suggère que les travailleurs et les employeurs soient instruits sur leurs droits et responsabilités par des organismes de défense. L'auteur du rapport cherche aussi activement à augmenter les moyens du Programme du travail pour sanctionner les employeurs et les employés qui violent les normes de travail, amenant l'idée d'un fonctionnaire en chef de la conformité et d'agents d'audience.

Pour passer aux recommandations sur des normes de travail précises, le rapport Arthurs précise qu'une flexibilité accrue du temps travaillé favoriserait les travailleurs (en leur permettant de consacrer plus de temps à leurs responsabilités communautaires et familiales), ainsi que les employeurs (qui deviendraient plus concurrentiels dans le marché mondial). Les deux parties devraient bénéficier de plus de liberté sur les décisions à prendre entre elles sur le temps de travail, sans avoir à demander la permission au Programme du travail. Dans le même ordre d'idée, les congés de maternité, parentaux et de soins prodigués avec compassion devraient être plus flexibles pour permettre aux travailleurs d'obtenir un meilleur équilibre travail-vie. Pour atteindre cet objectif, il est aussi recommandé que les travailleurs aient un droit limité de refuser les heures supplémentaires et de demander des accommodements individuels sur leurs heures et leur lieu de travail (p. xiv).

Le rapport Arthurs reconnaît qu'il y a des groupes de « travailleurs vulnérables » (p. xv, comme ceux possédant certaines caractéristiques démographiques (femmes, immigrants) et ceux ayant des arrangements contractuels particuliers (temps partiel, temporaire, bureau de placement et travailleurs autonomes). On y fait ressortir que ces travailleurs vulnérables devraient recevoir un salaire équivalent aux travailleurs à temps plein permanents et pouvoir aussi se qualifier pour les avantages prévus par la loi s'ils travaillent à plusieurs reprises pour le même employeur ou durant de longues périodes. De plus, le rapport Arthurs trouve problématique que les travailleurs vulnérables, notamment ceux à temps partiel, temporaires et autonomes, n'aient souvent pas droit aux avantages sociaux (médicaments, soins dentaires ou assurance invalidité, et pensions) fournis par les employeurs à la population active permanente et travaillant à temps plein (p. xvi). Le rapport recommande que la faisabilité de la mise en place d'une « banque d'avantages sociaux » soit explorée.

Le gouvernement fédéral devrait investiguer un éventail de possibilités pour fournir une couverture d'avantages sociaux aux travailleurs temporaires, aux travailleurs des bureaux de placement, aux personnes autonomes et aux autres ne bénéficiant d'aucune couverture. Il devrait précisément prendre en compte une « banque d'avantages sociaux » par laquelle la couverture d'avantages sociaux liés à l'emploi serait achetée par les travailleurs ou par les employeurs, ainsi que par d'autres personnes désirant une couverture. Cette « banque » serait élaborée par des compagnies d'assurances ou organisée par une agence publique (p. 241).

L'admissibilité aux avantages sociaux serait déterminée et les avantages seraient fournis « sur la base de contributions globales, d'heures travaillées au total, sans égard au lieu de travail ou aux contributeurs » (p. 241) [traduction].

En plus de fournir une couverture d'assurance hors de la relation d'emploi, il faut cesser d'exploiter les travailleurs vulnérables et d'abuser d'eux. Pour y arriver, le rapport Arthurs recommande le principe moral du travail décent (comme défini par l'OIT, en page 9 du présent rapport). Par conséquent, le gouvernement canadien devrait adopter le principe « aucun travailleur canadien ne devrait continuer à vivre dans la pauvreté après avoir travaillé à temps plein durant un an » (p. xvi) [traduction], en relançant le débat sur le salaire minimum, en bouleversant maintenant la scène politique provinciale, comme on peut le voir dans le regain suivant le budget ontarien de mars 2009. Le rapport Arthurs indique qu'il juge qu'un salaire juste « est une question de décence fondamentale qu'aucun pays moderne et prospère comme le Canada ne peut ignorer » [traduction].

Finalement, pour résumer ses perspectives d'ensemble sur les politiques de travail, le rapport Arthurs fait ressortir que les normes de travail « devraient faire partie d'un projet "flexécurité" plus grand » [traduction] qui permette aux employeurs de s'adapter aux conditions concurrentielles tout en permettant aux travailleurs de se sentir plus en sécurité dans la nouvelle économie (p. xvii).

2.2.2. Autres recommandations canadiennes sur l'adaptation de l'AE

De l'économie à l'écologie fait valoir que la loi fédérale sur le statut de l'artiste s'est avérée hautement inefficace pour favoriser une prise de conscience ou améliorer le statut socio-économique des artistes et des travailleurs de la création. Mais les promoteurs de cette loi, dont l'expert renommé de la politique culturelle Keith Kelly, croient que conformément aux dispositions de la loi fédérale, toute norme négociée entre une association artistique et une organisation principale ou de production vise tous les artistes du domaine, qu'ils soient ou non membres. Cela confère une grande partie des avantages de la loi aux non-membres en terme d'échelles de rémunération et d'autres conditions de travail sans devoir être membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle. C'est ce concept que Keith Kelly aimerait voir s'étendre aux autres disciplines.

Dans un rapport préparé pour le CRHSC (2005), Garry Neil (Neil Craig Associates) a passé en revue l'état des prestations d'assurance-emploi des artistes indépendants (qui évoluent majoritairement dans les arts de la scène) et des travailleurs contractuels (au chômage) du secteur de la culture. Dans ce rapport, il a examiné certaines caractéristiques distinctives qui, parmi les plus originales, sont toujours des facteurs de sécurité accrue : à savoir que le statut d'indépendant demeure essentiel pour les artistes qui perçoivent des droits d'auteurs pour leur travail, notamment dans les arts du cinéma et de la scène, et que la flexibilité de ce statut d'indépendant est importante. Son rapport passe en revue l'érosion du statut d'indépendant dans bon nombre d'orchestres professionnels et dans la majorité des compagnies de danse, le fait qu'aucune norme professionnelle n'est généralement reconnue au Canada, et la gamme des assurances et des indemnités pour cause de maladie ou autres offertes par les principaux syndicats au Canada (Union des Artistes, *Director's Guild of Canada*, *Writers' Guild of Canada*, ACTRA et *Canadian Actor's Equity*). Fait à noter, 13 des 16 associations d'artistes professionnels au Québec offrent des régimes de retraite, ce qui montre un engagement plus marqué pour le bien-être collectif dans le secteur de la création artistique au Québec comparativement à la plupart des autres provinces. Le rapport Neil, *Les prestations d'assurance-emploi pour les artistes indépendants* (2005), préconise fortement la mise à l'essai d'une forme d'adaptation du système AE pour les artistes sans que leur statut d'indépendant soit affecté, et il apporte des éclaircissements sur l'actuelle définition que donne Revenu Canada sur la « disponibilité et la volonté de travailler » pour éviter que les répétitions et tout autre moyen d'exercer son métier soient exclus, ou pour éviter qu'ils soient pénalisés s'ils travaillent dans un domaine où les opportunités sont limitées. L'ouvrage examine aussi la protection du revenu, les avantages sociaux généraux et en particulier les régimes de pension offerts dans certains pays européens et on y trouve, comme Gollmitzer et Murray, le German Kuenstler Sozialkasse (KSK, soit le fonds social des artistes), un régime de santé et de retraite, mais non une assurance-emploi, ce qui est inhabituel étant donné le grand nombre d'inscriptions. Les autres pays ne sont pas nécessairement en avance quant à l'assurance-emploi, puisqu'ils présentent les mêmes contradictions, mais les Pays-Bas ressortent pour sa loi spéciale sur le revenu accordé aux artistes, qui contient des règles spéciales pour aider les jeunes artistes à lancer leurs carrières.

2.3 Réglementation internationale du travail – Les activités de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'OIT est une agence de l'ONU engagée dans la protection des droits de la personne et dans le domaine du travail dans le monde selon le principe de « travail décent ». Cette organisation est active dans tous les secteurs du marché du travail, de l'agriculture à l'industrie des produits chimiques, du transport aux services publics. Le secteur « médias, culture et graphisme » est celui qui présente pour nous un intérêt spécial. L'OIT est une source importante pour notre rapport parce que sa perspective sur les droits dans le domaine du travail est uniquement internationale, non gouvernementale et qu'elle tient compte, de manière unique, des bénévoles en tant qu'importants participants au marché du travail.

Un exemple de l'impact de l'OIT comme décideur se voit dans le secteur du dialogue social. L'OIT sert de guide pour la réflexion sur les relations employés-employeurs dans la nouvelle économie où de moins en moins de travailleurs sont embauchés en permanence et à temps plein, et où beaucoup de personnes voient leur travail réformé par les innovations technologiques qui amènent de nouvelles façons de travailler et la crainte de perdre son emploi. Dans un rapport de 2004, l'OIT présente des exemples de nouvelles formes de coopération et de consultation ayant connu du succès pour le dialogue social et la négociation syndicale dans le secteur des médias électroniques, un secteur où l'expérience en négociation collective se fait rare (OIT, *L'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information*, 2004). Par exemple, une convention collective nationale établie en Italie en 2001 englobait les journalistes en ligne pour la première fois. Pour les techniciens travaillant pour des compagnies de production audiovisuelle en Espagne, une convention collective nationale a été signée en 2000.

En outre, les relations employeurs-employés commencent à se négocier dans un contexte international. Une déclaration conjointe sur le dialogue social qui répond aux principes de l'OIT a été signée par les employeurs et les représentants des travailleurs de l'industrie audiovisuelle de l'Union européenne en 2006. C'est la première convention cadre internationale entre associations d'industries et associations de travailleurs dans le secteur des médias. De plus, les cadres de travail internationaux sur le dialogue social, informés par les conventions de l'OIT, ont aussi été adoptés par des entreprises de presse écrite et électronique individuelles comme Québecor (2007) au Canada et le groupe média WAZ (2007) en Allemagne (voir tableau ci-dessous; les trois ententes au complet dans les annexes, pages 38 et la suite).

Tableau 2 : Principes d'un dialogue social sur la main-d'œuvre

Initiatives sur le dialogue social international	But et principes (selon les conventions de l'OIT)	Clauses précises (selon les conventions de l'OIT)
<p>Déclaration de Varsovie : L'industrie de l'audiovisuel en mouvement; l'outil du dialogue social dans un environnement en mutation.</p> <p>Convenu entre : Association des télévisions commerciales (ACT), Association des radios européennes (AER), Coordination des producteurs indépendants (CEPI), Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF), Union européenne de radio-télévision (UER), Fédération des journalistes (EFJ), EURO-MEi UNI, Fédération internationale des acteurs (FIA), Fédération internationale des musiciens (FIM).</p>	<p>Le dialogue social entre les partenaires sociaux pour stimuler la culture, le succès démocratique et économique du secteur audiovisuel dans toute l'UE (aide à composer avec les changements causés par les nouvelles technologies et les milieux communicationnels changeants).</p>	<p>Le droit à la libre expression Fournir un soutien financier et autre pour des programmes de formation efficaces Organiser des sessions d'information sur le dialogue social dans les nouveaux états membres de l'UE Échanger de l'information sur les meilleures méthodes Continuer de travailler sur la formation et les nouvelles technologies</p>
<p>Entente sur un cadre de travail entre le groupe médiatique <u>Westdeutsche Allgemeine Zeitung (WAZ)</u> et la <u>Fédération internationale des journalistes / Fédération européenne des journalistes (IFJ/EFJ)</u>.</p>	<p>Défense et promotion de la liberté de presse, du journalisme de qualité et des relations industrielles solides dans les opérations <i>Mediengruppe WAZ</i>, Observance des droits humains et des normes de travail reconnues internationalement.</p>	<p>Aucune discrimination Liberté d'association Droit à la libre expression Droit à la négociation collective</p>
<p>Entente conjointe sur le respect et la promotion des normes internationales de travail entre <u>Québecor World Inc.</u> et <u>UNIGlobal Union</u></p>	<p>Bonnes relations industrielles, respect et observance des droits humains et des normes de travail reconnues internationalement dans toutes les opérations et les filiales de Québecor.</p>	<p>Libre choix d'emploi Aucune discrimination Aucune main-d'œuvre enfantine Liberté d'association Droit à la négociation collective</p>

Comme l'OIT est une organisation non gouvernementale, sa perspective d'ensemble sur l'élaboration des politiques est moins dominée par l'agenda néolibéral qui caractérise souvent de nos jours l'élaboration des politiques par les gouvernements des pays industrialisés de l'Ouest (qui tend à mettre les objectifs *économiques* à l'avant-plan et à la réaliser principalement par la déréglementation). Elle adopte plutôt une perspective *sociale* pour favoriser d'abord les travailleurs et leurs droits, et elle voit un rôle interventionniste continu de l'état pour les protéger. L'OIT est plus incisive que les gouvernements nationaux et supra-nationaux (le Canada et les É.-U. en seraient des exemples) à l'égard de la précarité de la situation des travailleurs du secteur culturel :

La couverture de sécurité sociale est habituellement faible dans ce secteur, étant donné qu'il est question en majorité d'emplois précaires à court terme, et de prévalence du travail à la pige, du travail autonome, des arrangements informels et autres (OIT, Protection sociale, 2008).

Cet énoncé est soutenu par des éléments de preuve trouvés dans des publications que l'OIT a demandées au cours des dernières années. Ces rapports de recherche ont exploré, entre autres, les conditions de travail des musiciens en Asie et en Amérique latine, les conditions de travail des acteurs de l'industrie de la production internationale, la nature changeante du travail journalistique et la situation de travail des interprètes en direct (OIT, certaines publications de l'OIT, 2008).

L'OIT fait remarquer combien plusieurs de ses recommandations et conventions pourraient redresser, dans ces pays qui les ont ratifiés, la situation précaire de bon nombre de travailleurs de la culture.. Nous citerons ici deux exemples. La **Convention des bureaux privés de placement** protège les travailleurs et les chercheurs d'emploi embauchés par de tels bureaux. La convention couvre toutes les catégories de travailleurs (sauf ceux en mer) et veille à ce que ces travailleurs reçoivent la protection adéquate quant au salaire minimum, au temps de travail et à la sécurité sociale obligatoire, et au droit de négocier collectivement. Une **Recommandation sur la relation d'emploi** (2006) vise l'établissement de normes pour catégoriser la myriade de relations d'emploi qui prolifèrent aujourd'hui entre les employeurs et les travailleurs, particulièrement dans le secteur de la création. C'est hautement important pour ces travailleurs qui sont autonomes ou munis de contrats à court terme, ou qui ont des relations de travail autonomes, ce qui signifie fréquemment qu'ils n'ont pas droit à des régimes de sécurité sociale et qu'ils ont un accès limité aux avantages sociaux comme les congés rémunérés, les congés de maternité et une couverture de sécurité et de santé (p. 89). La Recommandation a pour but de permettre aux travailleurs de déterminer s'ils sont impliqués dans une relation d'emploi ou non, et de déterminer la nature de cette relation d'emploi. Cela permet de faire valoir les droits associés. Un autre objectif de la recommandation est que les normes pour tous les types d'arrangements contractuels soient développées et qu'il soit clairement stipulé dans tous les contrats qui est responsable de la protection des travailleurs. Troisièmement, l'OIT a adopté une **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail** (1998). À l'opposé des conventions et des recommandations de l'OIT, la déclaration lie tous les états qui ont accepté la constitution de l'OIT et aucune ratification explicite de la déclaration par des états individuels n'est alors requise. La déclaration garantit les droits suivants à tous les travailleurs dans tous les états : Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective - Les principes et droits fondamentaux au travail; Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; Abolition effective du travail des enfants - Les principes et droits fondamentaux au travail; Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Finalement, l'OIT est le fer de lance d'une reconnaissance internationale croissante de la valeur sociale et économique du travail bénévole. L'OIT est convaincue que l'exploration du travail bénévole peut nous aider à mieux comprendre dans l'ensemble la quantité, les caractéristiques et les tendances des participants du marché du travail (*World Volunteer Web*, 2008). Le travail bénévole n'est pas inclus actuellement dans les enquêtes sur la population active dans n'importe quels pays ou régions (à notre connaissance). Un objectif majeur de l'OIT est d'ajouter le travail bénévole. Ces efforts sont particulièrement pertinents dans le secteur de la création qui en règle générale inclut une proportion importante de bénévoles et d'amateurs rémunérés de manière informelle, par des moyens non financiers, ou qui ne sont pas rémunérés du tout. À la Conférence internationale des statisticiens du travail qui s'est déroulée à Genève en décembre 2008, l'OIT a présenté le *Manual on the measurement of volunteer work* (2008) (Manuel de la mesure du travail bénévole) qu'elle a développé pour offrir des directives aux pays qui, dans le monde, veulent obtenir des statistiques sur le travail. Le Manuel définit le travail bénévole comme un travail réalisé autrement que pour soi ou pour le bénéfice de la famille immédiate, sans rémunération significative, sans qu'il soit obligatoire ou forcé (p. 10). Le Manuel contient aussi des stratégies pour aider les chercheurs à classifier le travail bénévole selon l'industrie et le secteur, et recommande un jumelage de la Classification internationale type des professions avec les classifications propres aux travailleurs bénévoles qui ont été interviewés.

Pour mesurer la valeur du travail bénévole, une période référence de quatre semaines (plutôt que d'une semaine pour les enquêtes sur le travail régulières) est suggérée pour les questions de l'enquête et la personne interviewée doit en principe indiquer la fréquence de cette activité et le nombre d'heures qu'elle y a consacré. En outre, le Manuel fournit aux chercheurs un module de sondage type qui contient des questions concrètes, ainsi qu'un livre de code.

3. Entrevues auprès d'experts en main-d'œuvre du secteur culturel et en main-d'œuvre en général

3.1. Méthodologie

Pour cette section de notre rapport, nous avons interviewé sept experts en élaboration de politiques sur la main-d'œuvre culturelle et trois experts sur la réglementation en général. Les experts en politique sont actuellement, ou ont été, des représentants d'organisations, d'associations ou de syndicats qui préconisent des avantages sociaux pour les travailleurs de la création qui en sont membres, ou leur en offrent. Nous avons aussi interviewé des chercheurs qui travaillent pour des groupes de réflexion et un professeur d'université (voir annexe, p. 39). Tous les partenaires que nous avons interviewés travaillent pour des organisations au Canada et sont des experts de la main-d'œuvre culturelle ou de la réglementation du travail général au Canada, et ils ont été choisis grâce à l'aiguillage confraternel ou à leurs publications dans leur domaine. Les entrevues qualitatives ont duré entre 35 et 45 minutes, et elles ont été faites par téléphone entre le 12 et le 27 février 2009. Les entrevues comportaient cinq questions ouvertes destinées à chaque expert en politique (voir annexes, p. 38).

Premièrement, nous avons demandé aux experts des politiques de commenter l'impact de l'actuelle récession sur la main-d'œuvre culturelle. Nous avons, en plus, cherché à savoir quelle serait la meilleure façon, selon eux, de défendre la main-d'œuvre culturelle ou de promouvoir les politiques générales sur le travail. Troisièmement, nous avons cherché à savoir s'il y a prise de conscience au Canada sur le concept de « flexécurité », terme populaire en Europe. En outre, nous avons demandé si les quatre catégories de politiques qui définissent la flexécurité aux É.-U. (contrats, éducation permanente, politiques sur le marché de la main-d'œuvre active, systèmes de sécurité sociale modernes) sont des catégories adéquates pour la promotion du travail non standard. Finalement, les partenaires interviewés ont décrit brièvement des mesures qui, selon eux, devraient être adoptées pour favoriser la flexécurité dans la main-d'œuvre culturelle.

3.2 Impact de la récession sur la main-d'œuvre culturelle

La plupart des analystes politiques pensent que la récession économique actuelle (hiver/printemps 2009) a un impact négatif sur le secteur de la création au Canada (voir Tableau 3 ci-dessous). Un rapport à venir (Automne 2009) du Conference Board du Canada vise à traiter de l'impact de la récession sur le secteur. Comme l'a fait remarquer un professeur en réglementation du travail de l'Université de Victoria, représentant des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), les postes non standards, qui dominent dans le secteur de la création, sont particulièrement affectés par la récession puisque ce sont les moins protégés. Par exemple, environ la moitié des artistes qui sont membres de la *BC Alliance for Arts and Culture* (BCAAC) sont indépendants. Par conséquent, comme le précise un analyste des politiques de l'Alliance) aucun système de bien-être ne les soutient lorsqu'ils perdent leur emploi. Un chercheur du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) fait remarquer que la précarité augmentera, notamment chez les travailleurs de la création, puisque le financement qu'ils reçoivent est souvent lié à des projets et qu'il ne s'agit pas de financement à long terme.

À l'opposé, plusieurs experts de la main-d'œuvre s'attendent à ce que ceux qui perdent des postes réguliers à temps plein deviennent indépendants, ce qui signifie une perte de sécurité. Une autre conséquence du repli économique apparaît dans les entrevues. Deux experts des politiques craignent que des éléments de la main-d'œuvre du secteur culturel partent occuper des emplois à l'extérieur du secteur.

Plusieurs analystes des politiques ont noté les impacts de la récession sur des sous-secteurs particuliers de la création. Par exemple, la perte de revenu en publicité vécue par les diffuseurs au Canada se traduit par des compressions dans les programmes ce qui signifie, en retour, que les scénaristes ont moins d'occasions de trouver du travail. En raison de leur situation financière regrettable, les diffuseurs sollicitent des mesures de redressement quant à leurs obligations sur la diffusion du contenu canadien comme le définit la *Loi sur la radiodiffusion*. La *Writers Guild of Canada* (WGC) est déterminée à prévenir ceci afin de protéger ses membres. En outre, la province de Québec dont le secteur des arts de la scène est très fort, vit une baisse significative des tournées d'artistes, selon un expert des politiques de l'Union des artistes (UdA). Cela résulte en partie de l'actuelle récession, mais c'est aussi une conséquence des coupures fédérales dans le secteur de la culture en 2008 (45 millions de dollars).

Tableau 3 : Perceptions sur l'impact de la récession

Impact de la récession sur la main-d'œuvre culturelle	Secteur durement touché ou qui le sera	La récession présente aussi une opportunité
	<ul style="list-style-type: none"> - UdA - BCAAC - professeur en droit du travail - BCAAC - ACTRA - CAJ - WGC 	<ul style="list-style-type: none"> - CCCO - CIAIC - CCPA

Un autre analyste politique et ancien représentant principal de l'ACTRA (*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists*) souligne qu'il y a des mises à pied dans les secteurs de la radiodiffusion et du cinéma et que les ventes de billets des interprètes indépendants haut de gamme sont à la baisse. Un représentant de l'Association canadienne des journalistes (CAJ) donne les grandes lignes de la façon dont la récession a potentiellement affaibli le rôle que devrait jouer le journalisme dans une démocratie.

Ce qui manque au niveau du contenu c'est le journalisme d'investigation et les narrations, genres qui vont au cœur des choses et dont la réalisation est plus longue. Dans l'ensemble, la crise économique forcera les journalistes à se montrer plus prudents en prenant moins de risques. Ils pourraient ne pas se montrer enclins à exposer des scandales ou des actes répréhensibles parce qu'ils ne savent pas s'ils seront, légalement ou autrement, protégés par leur employeur s'ils font un faux pas.

Par ailleurs, selon ce représentant, les mises à pied surviennent notamment chez les journalistes les plus jeunes et les plus brillants, puisque les règles syndicales rendent plus difficile le congédiement de journalistes plus âgés. Dans l'ensemble, la récession touche plus fortement les journalistes autonomes puisqu'ils ne se voient plus accorder de mandats ou qu'ils n'en ont pas assez.

Toutefois, certains analystes des politiques perçoivent la récession actuelle comme moins menaçante ou même comme une période offrant potentiellement des opportunités pour les travailleurs de la création. Par exemple, pour les travailleurs de la création actifs dans les nouveaux médias et les médias interactifs, la récession n'a pas eu un impact majeur jusqu'ici, selon un représentant dans l'industrie, de la *Canadian Interactive Alliance* (CIAIC). Cet expert du travail pense que les travailleurs des nouveaux médias en marketing et en publicité risquent d'être mis à pied. Néanmoins, le manque de travailleurs spécialisés dans les nouveaux médias encouragera la plupart des employeurs à retenir leurs employés. « Les concepteurs de jeux sont courtisés, même en période de récession. » [traduction] Selon le même représentant de l'industrie, il est possible qu'en raison d'une hausse du chômage dans d'autres secteurs économiques, les gens dépensent encore plus d'argent sur des jeux et des appareils électroniques puisqu'ils ont plus de temps libre. Le *Cultural Careers Council Ontario* (CCCO) trouve que les travailleurs de la création se sont intéressés à l'amélioration de leurs compétences, particulièrement au cours des derniers mois. « L'histoire des récessions montre que les gens ont souvent profité de ces moments pour améliorer leurs compétences. Ils sont motivés à l'idée d'apprendre quelque chose de nouveau. » [traduction] Il faut, cependant, plus de soutien financier du gouvernement pour aider les travailleurs à investir dans la formation. Or, ce besoin dans le secteur de la création est absent dans le dernier budget fédéral et dans les récents budgets provinciaux (Ontario, par exemple). Il y a aussi espoir que la récession actuelle aide dans l'ensemble à changer le climat politique, comme l'indique un chercheur du CCPA. La preuve de l'échec de l'agenda politique néolibéral portant sur la déréglementation pourrait aider à réintroduire le rôle légitime de l'état comme décideur plus actif en général et pour le secteur de la création en particulier.

3.3. Connaissance et évaluation du concept de « flexécurité »

Nous avons noté que bien que nos experts étaient presque unanimement conscients et au courant des idées sur l'économie de la création et sur les éléments nécessaires pour la soutenir, ils sont moins conscients de ce que signifie

« flexécurité », suggérant qu'il s'agit peut-être d'un terme européen non enraciné ou non lié en quelque sorte aux perspectives des experts actuels.

Tableau 4 : Connaissance du terme flexécurité

Connaissance du terme flexécurité	Oui	Non	Jusqu'à un certain point
	- CCPA - professeur droit du travail	- CCCO - WGC - CIAIC	- BCAAC - ACTRA - CAJ - CPRN

Sur les dix représentants de l'industrie et experts en politiques que nous avons interviewés, deux sont familiers avec le concept de flexécurité développé par l'Union européenne, tandis que cinq le connaissent jusqu'à un certain point (Tableau 4 ci-dessus). Les quatre autres experts en politiques n'en avaient jamais entendu parler auparavant. Il faut noter que ceux impliqués au sein d'organisations culturelles et artistiques traditionnelles en savent moins sur la flexécurité, tandis que les experts en réglementation du travail situent mieux ce concept.

Ceux qui le connaissent se montrent critiques en son endroit. Un professeur en droit du travail de l'Université de Victoria en dit ceci :

[Le terme] flexécurité est beaucoup utilisé dans le débat de l'UE et marque un équilibre entre sécurité et flexibilité. S'il ne devient pas cependant plus clair, ce qu'il signifie actuellement le rend inutile. Sous le parapluie de la flexécurité se constitue un très grand éventail de politiques. Dans le cas du R.-U., cela signifie en grande partie « assistance-travail » où les gens sont forcés de suivre une formation ou de travailler pour ne pas entrer dans les statistiques de chômage. Au Danemark, à l'opposé, personne n'a le droit de permanence d'emploi, mais ils ont un taux de remplacement élevé fantastique. Dans l'ensemble, je vois l'UE se diriger vers le modèle du R.-U. La flexécurité est grandement faussée par rapport au salaire-emploi. Il n'y a pas de reconnaissance des objectifs artistiques, du travail portant sur les soins, du bénévolat, du travail socialement valable, etc.

Deux autres analystes des politiques font aussi remarquer que le concept pourrait servir à l'élaboration de politiques permettant de transférer les risques aux travailleurs tandis que les employeurs bénéficient de la hausse de flexibilité. Un chercheur du CCPA a dit :

La flexibilité implique une main-d'œuvre multi-spécialisée, multi-tâches, ce qui accroît supposément la productivité et la concurrence. C'est très centré sur la perspective de l'employeur. Cependant il faut offrir en retour aux travailleurs de la création des heures de travail flexibles, une sécurité sociale et un accès au savoir et à la formation.

Lorsque les critiques sur le concept de flexécurité allaient de pair avec la suggestion d'une alternative ou des catégories de politiques ou des mesures politiques supplémentaires, nous les avons incluses dans la section finale du présent chapitre (suggestions pour un cadre de travail sur des politiques destinées à la main-d'œuvre culturelle). Nous croyons, toutefois, que le terme demeure utile pour signaler le besoin d'avoir une meilleure coordination des politiques sur les protections pour le travail à temps partiel ou non standard, et nous soutenons qu'il devrait être retenu, étant donné nos conclusions dans le rapport *De l'écologie à l'économie* (2008) et la philosophie sous-jacente au Rapport Arthurs. Nous avons noté que les quatre principaux principes politiques à la base de toute l'approche sur la « flexécurité » sont aussi soutenus par les personnes interviewées.

3.4 Diverses stratégies de défense de la main-d'œuvre culturelle

Nos entrevues indiquent qu'il n'y a aucun consensus parmi les experts de la main-d'œuvre culturelle sur la logique la plus efficace dans le discours sur les politiques lorsqu'il est question de soutenir les travailleurs de la création. Certains analystes politiques font ressortir le besoin d'avoir des catalogues de politiques pour les sous-secteurs de la

création. Par exemple, bien que le principal représentant de la CAJ décrit les journalistes comme « des gens que les questions d'interférence du gouvernement font habituellement sursauter », [traduction] un catalogue de règles et de règlements, allant de la protection des sources jusqu'au soutien juridique en cas de poursuites sur l'accès à l'information, serait bien accueilli et utile pour l'amélioration des conditions de travail des journalistes. « Pour le moment, les parcelles de loi sur les médias et le journalisme sont réparties dans différents textes législatifs ». [traduction]

Comme l'indique un expert des politiques des états du WGC, différents sous-groupes de travailleurs de la création ont besoin de politiques différentes :

Je crois qu'il faut s'en remettre à une logique qui fait ressortir les questions avec lesquelles les auteurs sont aux prises. Des considérations générales sur le droit du travail ne sont pas très utiles. Nous percevons nos auteurs beaucoup plus comme des professionnels que des travailleurs. Ils ne reçoivent pas un salaire quotidien ou mensuel, mais leur travail représente un potentiel de revenus continus. Un interprète retourne chez lui après une représentation et reçoit une certaine somme pour son travail. L'écrivain professionnel travaille en partenariat avec un producteur et il espère une exploitation sur différentes plateformes.

En plus de favoriser des politiques spécifiques aux sous-secteurs de la création, certains analystes des politiques, notamment des représentants des organisations artistiques et culturelles traditionnelles, ont indiqué que la main-d'œuvre culturelle fait face dans l'ensemble à des circonstances particulières qui nécessitent l'élaboration de politiques spécialisées. Un analyste des politiques culturelles, autrefois de l'ACTRA, le voit ainsi :

Le meilleur point de vue est que les travailleurs de la création font face à des circonstances uniques dans leur travail et qu'elles ne visent aucune autre partie de la main-d'œuvre [comme un nombre élevé de chômeurs et des périodes sans engagements qui alternent avec des périodes occupées, M.G. et C.M]. C'est différent par rapport à une approche axée sur une politique générale de la main-d'œuvre, mais aussi par rapport à une perspective spéciale sur les besoins que les pêcheurs et les fermiers ont adoptée pour obtenir de l'argent de la part du gouvernement.

En ayant recours à une logique semblable, un analyste des politiques du CCPA suggère une « approche sectorielle » pour l'élaboration des politiques axées sur la main-d'œuvre du secteur de la création. Une telle approche permettrait d'identifier le secteur de la création comme secteur unique qui diffère d'autres secteurs dans cette économie. Une approche sectorielle signifierait s'éloigner d'une approche entrepreneuriale encore dominante dans l'élaboration des politiques sur le travail.

Si les artistes, par exemple, travaillent dans l'industrie du divertissement, alors ils devraient être représentés et avoir droit à des avantages sociaux en fonction de leur participation à ce secteur, quel que soit l'endroit où ils travaillent et s'ils possèdent un contrat à long terme ou à court terme.

Les analystes des politiques qui promeuvent une analyse circonstancielle unique, soit pour tous les travailleurs de la création ou les sous-groupes, ont aussi tendance à reconnaître la pertinence générale de la main-d'œuvre culturelle pour l'ensemble de la population active. Pour plusieurs analystes, cette perspective est un élément important dans leurs efforts pour améliorer les politiques sur la main-d'œuvre culturelle. Ils voient la main-d'œuvre culturelle travaillant selon des conditions qui caractériseront de plus en plus la main-d'œuvre de tous les secteurs économiques (analystes des politiques de la CIAIC et de la BCAAC). Un expert des politiques précise :

« [Le secteur de la création] adoptera l'attitude générale que nous avons sur la façon dont les gens travaillent et sont employés. Le secteur de la création est un secteur d'avenir. Il est, en raison de sa nature, l'un des efforts écologiques de plus en plus valorisé et soutenu. » [traduction]

Cet argument ressemble aux approches sur l'économie de la création que nous avons largement examinées dans notre précédent rapport sur la main-d'œuvre culturelle (Gollmitzer et Murray, 2008). Ces approches sont précieuses pour aller au-delà de la simple réflexion dichotomique, suggérant une nouvelle complexité dans l'éventail des stratégies qui pourraient être utilisées.

Finalement, deux conseillers en politique précisent que le fait de classer les travailleurs de la création dans un groupe de travailleurs vulnérables ou non standard serait une approche utile pour l'élaboration de politiques. Les

conseillers politiques qui ont exprimé ce point de vue ne sont pas des experts de la main-d'œuvre, mais bien de la réglementation du travail en général. Voilà peut-être pourquoi ils ont adopté cette approche plus large sur la promotion de la main-d'œuvre culturelle. Un représentant principal des CPRN a, par exemple, dit :

Je suggérerais que les travailleurs de la création se joignent aux autres groupes de travailleurs vulnérables. Ils doivent mettre sur pied, par le biais de leurs syndicats, des organisations pour éliminer la pauvreté et d'autres organisations. Je crois que les travailleurs de la création devraient avoir en particulier de grandes ressources pour présenter de manière créative aux décideurs leurs besoins et ceux des autres travailleurs vulnérables. La question est de savoir pourquoi les rencontres entre groupes de travailleurs vulnérables ont lieu rarement ou pas du tout. La réponse est qu'aucun groupe de travailleurs, et particulièrement les travailleurs du secteur de la culture qui sont très instruits et motivés, n'aiment être perçus comme des gens à revenus faibles. Mais la réalité est que les travailleurs de la création gagnent peu et qu'ils sont nombreux à vivre au seuil de pauvreté. À la pauvreté se rattache la honte et personne n'aime admettre qu'il vit dans la pauvreté.

Les auteurs de ce rapport se réjouissent particulièrement de l'intention des CPRN d'inclure les travailleurs de la culture et leurs perspectives dans de futurs programmes de recherche.

3.5 Suggestions de cadre stratégique pour la main-d'œuvre culturelle

Dans l'ensemble, ces idées de politiques sur la main-d'oeuvre culturelle, exprimées dans dix entrevues, donnent les grandes lignes d'un cadre stratégique plutôt complet. Deux experts suggèrent qu'il serait bon de développer des principes universaux avant même les politiques.

Ces principes pourraient donner accès à la négociation collective, à un salaire-subsistance, à des régimes d'avantages sociaux collectifs, à des prestations d'invalidité, à des congés de maternité, etc., pour chaque type de travailleur. Le financement et l'organisation des politiques attenantes et la façon dont elles seront amenées dépendront d'un secteur individuel, par exemple, le secteur culturel (professeur en droit du travail, Université de Victoria).

Le CCA, en partenariat avec le CHRC et d'autres organisations clés nationales et provinciales, peut jouer un rôle important en facilitant le dialogue sur le développement de ces principes; il faut d'ailleurs noter que le statut actuel de la législation sur les artistes, que l'on retrouve dans certaines juridictions, ne semble pas se substituer à de tels principes généraux.

Tableau 5 : Sommaire des fondements du soutien à la création

Diverses stratégies pour défendre la main-d'œuvre culturelle – du sous-secteur de la création aux politiques sur la main-d'œuvre générale	Politiques adaptées aux sous-secteurs de la création	Justification selon des circonstances spéciales /approche sectorielle plutôt qu'une approche d'entreprise	Emphase sur la pertinence en générale (pour la main-d'œuvre prise dans l'ensemble) sur la main-d'œuvreculturelle	Tenir compte des travailleurs de la création comme d'un groupe de travailleurs vulnérables parmi d'autres
	- WGC - CAJ	- ACTRA - CCPA	- UdA - CCCO - CIAIC - BCAAC	- Professeur en droit du travail - CPRN

Ensuite, comme un expert de la main-d'œuvre le souligne, l'élaboration des politiques pour les travailleurs de la création devrait aussi figurer dans le cadre d'une politique sociale et de la main-d'œuvre, plutôt qu'une politique culturelle. Il en résulte des implications à la fois sur le financement amélioré et sur la signification symbolique de

l'importance et de la pertinence de la main-d'œuvre culturelle dans la société. Une collaboration étroite entre les ministères de la culture et de la main-d'oeuvre, comme c'est le cas au Québec, serait bénéfique.

De plus, outre les deux stratégies majeures de conceptualisation des politiques pour les travailleurs de la création, en fonction de circonstances spéciales ou d'une justification générale, nous avons découvert deux autres stratégies utiles, comme décrit dans la section précédente du présent rapport (voir Tableau 5 ci-dessus). Évidemment, la stratégie généralisée est utile pour sensibiliser davantage la communauté se consacrant à l'étude des politiques sur la main-d'oeuvre en générale à la pertinence des travailleurs de la création. Cela permettrait de classer les travailleurs de la création en tant que groupe de travailleurs très peu protégés au niveau du travail et au niveau social. Un élargissement de la coalition nécessiterait le regroupement de forces avec des groupes de travailleurs vulnérables et précaires provenant de secteurs économiques autres et une connexion possible entre la main-d'œuvre culturelle et les projets contre la pauvreté. La stratégie (spécialisée) opposée serait de faire appel à une approche sectorielle et de considérer le secteur de la création comme nécessitant des politiques uniques, tout comme n'importe quel autre secteur économique (énergie, auto, etc.). Une telle approche pourrait donner l'occasion aux travailleurs de la création de bénéficier de prestations de maladie et d'autres avantages additionnels puisque l'accès aux avantages sociaux ne dépendrait pas d'un travail en particulier, mais du nombre d'heures travaillées dans l'ensemble dans ce secteur. L'historique de travail du travailleur de la création individuel, ainsi que les avantages sociaux acquis, seraient sauvegardés sur une puce. Les auteurs trouvent cette suggestion des experts consultés intéressante; elle amène de nouvelles innovations dans les politiques sur la main-d'oeuvre culturelle en français, puisqu'elle change les incitatifs de divulgation du travail artistique occasionnel non standard (qui selon les régimes actuels est trop souvent non reporté). Une approche sectorielle à l'élaboration des politiques en fait une priorité pour aider les travailleurs culturels à faire le pont entre les diverses périodes de transition qu'ils vivent au travail (de l'emploi au chômage, d'un emploi à un emploi contractuel, d'un emploi à une formation, du travail à la retraite, etc.). Ces périodes de transition constituent jusqu'ici un grand écart dans l'élaboration des politiques même si elles sont devenues plutôt la règle que l'exception pour les travailleurs de la création. De plus, les experts des politiques et les représentants de l'industrie s'entendent pour dire qu'une approche sectorielle protégerait et promouvoir des formes d'emploi non standards dans la main-d'œuvre culturelle contrairement au travail à temps plein ouvert.

L'autre stratégie que nous avons identifiée en collaboration avec nos partenaires interviewés est de faire ressortir la pertinence du secteur de la création pour l'économie dans son ensemble, en fonction d'une hausse de la prévalence des cas d'embauche non standards et du manque de sécurité sociale, typique dans le secteur de la création, dans tous les secteurs économiques. Il est évident, cependant, qu'il y a des guildes ou associations semi-professionnelles très avancées (par exemple, la WGC et la CAJ) qui militent en faveur de politiques adaptées aux sous-secteurs individuels de la création comme moyen pour faire valoir leur autonomie culturelle (dernière stratégie mise de l'avant).

Avec la mise en place de ces conditions de base pour un cadre de travail stratégique de politiques quadruples, nous pouvons passer à des catégories de sous-politiques. En utilisant les catégories du concept de flexibilité développées par l'Union européenne, nous examinerons les arrangements contractuels, les stratégies d'apprentissage permanent et les mesures sur la sécurité sociale. Comme aucun de nos partenaires interviewés n'a commenté la quatrième catégorie tracée par l'UE, les politiques pour la main-d'œuvre active, nous ne commentons pas plus avant cette catégorie dans le rapport, bien qu'elle s'avère importante pour les marchés du travail urbains et pour les stratégies économiques culturelles nationales dans le premier rapport. Parmi les experts sondés pour le présent rapport, elle a été manifestement perçue comme beaucoup moins importante que les trois autres catégories à ce moment-ci.

En commençant par les mesures sur la sécurité sociale, il y a un consensus clair chez tous les experts des politiques que l'accès à l'Assurance-emploi devrait s'étendre aux travailleurs indépendants. Par ailleurs, la part de l'employeur sur les prestations de santé, les congés de maternité et les autres avantages sociaux sur la sécurité sociale pour les travailleurs de la création indépendants seraient versés par ceux, parmi les producteurs et les galeries, par exemple, qui bénéficient du travail de la création. Comme l'un des experts des politiques l'indique :

⁶ L'un de nos participants interviewés, un expert des politiques au CCPA, donne l'exemple d'une approche sectorielle à l'élaboration des politiques dans le secteur des soins de santé en Colombie-Britannique en 1996 : « En raison d'une restructuration, les emplois en soins de la santé sont passés des installations aux communautés. Pour faciliter cette transition, il a fallu conclure une entente sur la sécurité d'emploi. Un bureau de placement a veillé à ce que les travailleurs devant changer de lieux de travail voient leurs avantages sociaux transférés. » [traduction] Des ententes similaires pourraient servir dans le secteur de la création.

La sécurité sociale ne devrait pas créer un cycle de dépendance, mais fournir un filet sécuritaire jusqu'au contrat suivant ou jusqu'à l'embauche. Un tel système devrait porter entièrement sur le pouvoir et l'estime de soi des travailleurs de la création.

Un exemple serait une politique pour les interprètes comme elle existe au Québec. Les danseurs reçoivent maintenant une indemnisation des accidentés du travail lorsqu'ils se blessent durant un entraînement, même s'ils n'ont pas de contrat (il leur a fallu payer ces dépenses avant). D'autres précédents positifs, comprenant les programmes d'avantages sociaux conçus par des organisations artistiques comme l'ACTRA *Fraternal Benefit Society* et la Caisse de dépôt de l'Union des artistes, sont reconnus comme des leaders au Canada. En plus, bon nombre d'experts des politiques demandent un système de sécurité du revenu, comprenant un étalement sur les années suivantes, et d'autres politiques fiscales. Un autre point de référence est la législation sur le droit d'auteur qu'il faudra concevoir de manière à fournir une compensation appropriée aux travailleurs de la création.

Bien que les mesures sur la sécurité sociale susmentionnées ont été perçues comme souhaitables par beaucoup d'analystes des politiques, la majorité d'entre eux semble plutôt septique sur la capacité des gouvernements actuels à les mettre en oeuvre. Par exemple, les représentants du CCCO et de la CIAIC ont fait ressortir l'importance de l'éducation permanente pour la protection et la promotion des travailleurs de la création, notamment lorsque les gouvernements semblent réticents à améliorer la sécurité sociale pour ces travailleurs ou l'avancement de leur statut dans la législation sur les artistes. Ils décrivent un besoin accru pour les artistes de se percevoir non seulement comme des travailleurs de la création, mais aussi comme des entrepreneurs avec des compétences managériales et commerciales. Pour cela, il leur faut trouver les bons programmes de formation. De plus, là où les gouvernements offrent des mesures sur la formation, les analystes des politiques recommandent un virage des professions traditionnelles (comme les travailleurs de l'automobile) aux nouvelles professions (dans les médias interactifs) pour soutenir le secteur de la création. Lorsqu'il y a utilisation d'une approche sectorielle pour l'élaboration des politiques, il devient alors plus facile de créer des règles pour les associations industrielles, les individus et les gouvernements pour financer collectivement les programmes de formation. Il est clair que cette avenue mérite d'être explorée.

La troisième catégorie de politiques tracée par l'Union européenne porte sur les arrangements contractuels. Nos analystes des politiques ont trouvé cette catégorie très importante, notamment parce que les travailleurs de la création changent fréquemment d'emplois et travaillent avec beaucoup d'employeurs, ce qui les expose continuellement à des contrats nouveaux et changeants. Il y a consensus qu'un standard minimum pour des arrangements contractuels devrait être développé pour aider les travailleurs contractuels et les entrepreneurs indépendants à négocier leurs ententes. Le contrat type devrait couvrir non seulement le contenu du projet en cours pour lequel les travailleurs de la création sont embauchés, mais aussi un ensemble de normes sur des conditions de travail sur les pauses-santé et la limite pour les heures supplémentaires. L'objectif est de prévenir un salaire correspondant au seuil de la pauvreté, et de longues heures de travail sans avantages sociaux ou sécurité d'emploi.

Bien que la plupart des suggestions faites par nos partenaires interviewés s'insèrent dans l'une des trois catégories de politiques susmentionnées, les analystes des politiques ont identifié quelques secteurs additionnels sur lesquels les décideurs devraient se pencher. Le premier est le besoin de sensibilité générationnelle au moment de tracer les politiques. Les danseurs, par exemple, ont besoin de conseil pour faire la transition entre l'école de ballet ou tout autre école et la vie professionnelle en tant qu'artistes, après diplomation. La conférence annuelle « *On the move* » a fourni des conseils sur la planification financière, les demandes de bourses et la préparation des auditions (*Dancer transition resource centre*, 2009). Des conférences similaires devraient exister pour d'autres groupes de travailleurs de la création. Par ailleurs, à l'opposé du reste de la main-d'oeuvre, beaucoup de carrières artistiques débutent tôt et se terminent tôt. Les *Performing Arts Lodges* au Canada (par exemple à Vancouver et à Toronto) offrent de l'espace résidentiel aux artistes retraités souvent pauvres, voire sans domicile, en raison de l'accès limité aux systèmes de sécurité sociale durant leur vie (Pal Canada Foundation, 2009). Par ailleurs, le *Artists Health Centre* de Toronto se spécialise dans le traitement des artistes et des travailleurs de la création. Les médecins du centre sont des experts des blessures liées aux professions artistiques et le centre de santé est équipé d'un studio acoustique et d'un studio d'évaluation des mouvements. De tels programmes et projets devraient être rendus accessibles au plus grand nombre d'artistes possibles (Artists Health Centre, 2009).

Finalement, un analyste a suggéré de réviser les règles syndicales traditionnelles pour tenir compte des mesures comme le partage d'emploi en période de revers économique ou de repenser les privilèges en fonction de l'ancienneté qui s'avère discriminatoire pour les travailleurs plus jeunes. Toutefois, la négociation collective est perçue dans

l'ensemble comme un élément vital dans un cadre de travail stratégique sur les politiques visant la main-d'œuvre culturelle. Deux experts consultés ont dit que l'état de la législation sur les artistes devrait s'étendre au-delà du Québec et du niveau fédéral, et que le statut du travailleur en communication devrait être inclus pour rejoindre des segments plus grands de la main-d'œuvre culturelle. Cette recommandation, faite par un expert des politiques anciennement de l'ACTRA et par un expert membre de l'UdA, semble réfuter l'une des découvertes indiquées dans notre premier rapport, *De l'économie à l'écologie*, qui s'oppose à un statut spécial dans l'approche artistique à l'exclusion de tous les autres. Selon nous, la nouvelle complexité dans la taxonomie des approches pour l'élaboration des politiques invite à une approche globale pour faire progresser la main-d'œuvre culturelle, croître le capital culturel humain et améliorer la productivité culturelle. Une telle approche nécessite l'utilisation d'une boîte à outils dans chacune des quatre stratégies définies au Tableau 5. De plus, la grande majorité des personnes interviewées n'ont pas du tout mentionné l'état de la législation sur les artistes comme choix politique pour les travailleurs de la création; un expert a même indiqué que le « statut de l'artiste ne veut à peu près rien dire au Canada ».

III. Conclusions, connexions et recommandations

Avant que nous décrivions en détail nos conclusions dans le cadre de ce rapport, nous aimerions indiquer que nos espoirs portent sur l'effet potentiel de ce rapport sur le secteur culturel au Canada. Premièrement, en ayant regroupé des perspectives et des opinions de parties au discours politique vraiment différent sur la main-d'œuvre culturelle, nous espérons que la conversation entre ces parties passera de la forme écrite à la réalité sous forme de rencontres réelles, comme des réunions informelles, des conférences et des tables rondes. Deuxièmement, le secteur culturel pourrait bénéficier d'un jumelage de la taxonomie quadruple définissant la flexécurité dans l'UE, de même que des orientations détaillées et pratiques de Harry Arthurs sur la façon dont le concept pourrait se traduire au Canada. Par ailleurs, pour obtenir une meilleure diffusion des idées de l'UE et du rapport Arthurs, le débat sur les besoins en flexécurité doit se déplacer du niveau fédéral au niveau provincial, puisque la réglementation de la main-d'oeuvre au Canada est majoritairement provinciale.

Tableau 6 : Sommaire des conclusions, connexions et recommandations

<p>1. Comparaison entre les aperçus sur la recherche universitaire, les documents de politiques et les entrevues.</p>	<p>Recherche universitaire : Inégalité de genre, défis imposés par le changement technologique dans l'économie de la connaissance; exemples d'organisation non traditionnelle de main-d'oeuvre culturelle au 21^e siècle; importance croissante de la réglementation internationale du travail.</p>	<p>Exposés de principes : Seuil minimal de protection possible pour les travailleurs de la création, s'ils peuvent se présenter comme un seul groupe de travailleurs vulnérables; le seuil de protection pourrait inclure : prestations de santé, réglementation du temps de travail, possibilité de négociation collective, travail à temps partiel non discriminatoire, clarification de la relation d'emploi.</p>	<p>Entrevues : Compréhension de la nature complexe, nuancée et stratifiée de l'élaboration des politiques pour la main-d'oeuvre culturelle (voir Figure 1, Pyramide sur l'élaboration des politiques).</p>	<p>Tous les trois reconnaissent que la relation d'emploi standard (travail à temps plein ouvert pour un seul employeur) est, dans l'ensemble, chose du passé, et que le travail précaire et instable est devenu la règle plutôt que l'exception.</p>	
<p>2. Problèmes de discours discordants sur les politiques</p>	<p>Écart entre les salaires élevés et/ou la partie organisée de la main-d'œuvre culturelle (tendance à se fier au gouvernement, accentuation de la sécurité) et le salaire faible et/ou le secteur non organisé (se fier sur ses propres</p>	<p>Culture du transfert de droit et/ou manque d'intérêt dans certains sous-secteurs culturels qui entravent l'échange d'information sur les besoins généraux de la main-d'œuvre culturelle.</p>	<p>Le manque d'intérêt ou la notoriété intellectuelle sur les développements de politiques internationales en général, au niveau de la nation-état ainsi qu'au niveau supranational.</p>	<p>Sensibilisation accrue parmi les experts sur la régulation de la main-d'œuvre générale concernant l'importance de la main-d'œuvre culturelle pour l'ensemble de l'économie et</p>	<p>Manque de coopération dans les ministères de la culture et du travail; manque de communication et de sensibilisation parmi les joueurs fédéraux et provinciaux dans l'élaboration des politiques sur la</p>

	compétences entrepreneuriales, plus grande flexibilité).			la société.	création et le travail non standard.
3. Liens avec le rapport précédent	Rapport précédent : - mesures concrètes pour soutenir les travailleurs de la création partout dans le monde. - mise en valeur des approches sur l'économie de la création		Rapport actuel :- Principes universaux et normes, cadre de travail global pour l'élaboration des politiques - mise en évidence des politiques sur le travail et la sécurité sociale		
4. Écarts de politiques et recherche envisagée	Plus de recherche requise sur la contribution du travail bénévole et amateur au secteur de la création.	Inclusions de projets contre la pauvreté dans l'élaboration des politiques.	Attention à l'inégalité dans les secteurs de la création envers les artistes plus âgés, les femmes, les autochtones et les minorités visibles chez les artistes.	Recherche empirique requise sur les circonstances actuelles auxquelles les travailleurs de la création font face au quotidien dans leur vie et au travail; aucune recherche qualitative complète n'a été entreprise jusqu'à présent.	

1. Comparaison entre les aperçus sur la recherche universitaire, les documents de politiques et les entrevues

Un point crucial porte sur ce que les documents d'orientation, les études universitaires et nos entrevues de recherche offrent lorsqu'il est question de conceptualiser la main-d'œuvre culturelle dans la réglementation du travail. Les trois sections illustrent toutes catégoriquement que la relation d'emploi standard (emploi à temps plein ouvert), qui a été l'élément vital dans la réglementation du travail depuis la Deuxième Guerre Mondiale (Fudge et Vosko, 2001), n'est plus maintenant le seul et unique point de référence pour les décideurs et les conseillers. Une prise de conscience générale sur l'importance croissante des règles et aussi sur leur absence dans le travail à temps partiel précaire et temporaire, et dans le travail non standard, a fait surface. Il s'agit d'un développement prometteur pour les travailleurs de la création, puisque les formes d'emploi instables sont celles qu'ils rencontrent le plus souvent dans leurs carrières.

Il y a toutefois aussi des différences et des déséquilibres entre les documents d'orientation, le travail universitaire sur la réglementation du travail et les données recueillies dans nos entrevues. Les documents d'orientation ont tendance à favoriser une perspective de flexécurité qui vise à équilibrer la protection sociale des travailleurs et la concurrence entre les entreprises. Le rapport Arthurs, les directives de l'UE et les efforts de l'OIT montrent une volonté générale de tenir compte à la fois de la perspective des employeurs et de celle des travailleurs, ce qui est compréhensible comme l'objectif de ces projets politiques est d'obtenir que les gouvernements et d'autres organes de législation portent attention à toutes les parties. La littérature didactique est plus critique à l'endroit des employeurs et favorise clairement les droits des travailleurs. Elle promeut une approche interventionniste qui de toute évidence met au défi les gouvernements afin qu'ils investissent financièrement dans la protection sociale des travailleurs de la création. En outre, si les documents d'orientation font fréquemment référence aux « travailleurs vulnérables » comme ayant besoin d'une protection spéciale, *les travailleurs de la création ne sont pas perçus comme faisant partie de cette catégorie et ne sont pas mentionnés du tout dans ce contexte*. Cela provient peut-être du fait que les travailleurs de la création jouissent d'une meilleure éducation que le reste de la main-d'œuvre, mais qu'ils gagnent généralement moins que la moitié des revenus des travailleurs canadiens d'autres secteurs (*A statistical profile of artists in Canada*, février 2009, p. 38). L'accord d'ordre général sur le « travailleur vulnérable », dans les documents d'orientation discutés, semble plutôt inclure en majorité les emplois à bas salaires, l'industrie du travail temporaire, et les types de main-d'œuvre et de travail physique qui ne nécessitent pas un enseignement supérieur ou une formation professionnelle prolongée. À l'opposé, la littérature didactique indique la « vulnérabilité » toute spéciale des travailleurs de la création en s'appuyant sur un contexte plus grand où les défis portent sur l'économie de la connaissance, la mondialisation, les technologies numériques, et la déréglementation, entre autres facteurs déterminants. Pour ce qui est des entrevues, il y a un écart entre les perspectives mondiales, et le langage et la connaissance des répertoires politiques entre les experts en main-d'œuvre générale et ceux en main-d'œuvre

culturelle. En songeant à un cadre de travail plus grand, le premier point suggère la catégorisation des travailleurs de la création en un groupe de travailleurs pauvres et précaires, tandis que le second tend à faire valoir le caractère unique des circonstances auxquelles la main-d'œuvre culturelle fait face. Il y a des signes précurseurs d'une plus grande prise de conscience mutuelle (par exemple, aux CPRN qui pourraient inclure les travailleurs de la création dans une étude à venir), mais un besoin primordial d'échanger plus d'information, de dialoguer et de délibérer.

Dans l'ensemble, que renferme l'examen des études universitaires pour les travailleurs de la création? En plus d'informer sur l'inégalité de genre constante et sur les défis imposés par le changement technologique dans l'économie de la connaissance, la littérature didactique donne aussi des exemples réussis d'organisations non traditionnelles de main-d'œuvre culturelle au 21^e siècle et met en lumière l'importance croissante de la réglementation internationale du travail.

Par ailleurs, qu'avons-nous retenu de l'examen des documents d'orientation sur la main-d'œuvre dans l'économie de la connaissance? L'examen des politiques a clairement montré que les travailleurs de la création pourraient au moins obtenir le seuil minimal de protections dans leurs relations d'emploi non standards, s'ils arrivent à trouver une stratégie leur permettant d'être perçus par les décideurs comme un groupe appartenant aux « travailleurs vulnérables ». En ajoutant les mesures mentionnées dans le rapport Arthurs, les directives de l'UE et celles des conventions et recommandations de l'OIT, ce seuil minimal de protections pourrait inclure, entre autres, l'accès à des prestations de santé, à des règles sur le temps de travail, à la possibilité de négocier collectivement, au travail à temps partiel non discriminatoire, à l'éclaircissement sur la nature de la relation d'emploi. Par ailleurs, les travailleurs des médias pourraient bénéficier de l'avis de l'OIT sur les nouvelles formes de dialogue social et de négociation collective non institutionnelle dans un environnement où le travail stable, à long terme et à temps plein commence à se faire rare. De plus, les efforts de l'OIT pour inclure le travail bénévole dans les statistiques du travail devraient renforcer mettre en valeur l'importance de la main-d'œuvre culturelle dans son ensemble puisqu'elle inclut traditionnellement un nombre élevé d'amateurs et de bénévoles.

Les documents d'orientation nous ont aussi aidés à conceptualiser dans notre rapport la pyramide des décideurs pour la main-d'œuvre culturelle (voir Figure 1 ci-dessous). Toutefois, la principale contribution au développement des divers éléments et niveaux de la pyramide est attribuable aux entrevues de recherche. Nous avons conçu la pyramide en résumant et en structurant les suggestions des personnes interviewées sur la main-d'œuvre culturelle, dont les grandes lignes sont données dans le chapitre sur les entrevues en page 20. Il faut d'abord commencer par définir sommairement les principes universaux qui guident les décideurs de la main-d'œuvre culturelle (niveau inférieur dans la pyramide). Dans l'étape suivante, il faut prendre des décisions sur l'intégration des règles de travail dans une politique sociale et culturelle sur la main-d'œuvre. Par la suite, il y a exploration et utilisation individuelle ou combinée des quatre principales stratégies pour défendre la main-d'œuvre culturelle. L'élaboration des politiques sur les mesures individuelles est structurée selon les quatre catégories de politiques (contrats, éducation et formation, sécurité sociale et politiques sur le marché du travail). Dans la dernière étape, au sommet de la pyramide, les mesures politiques individuelles sont conceptualisées et mises en place. Des exemples de mesures individuelles mentionnées dans les entrevues portaient sur l'indemnisation des accidents de travail chez les artistes (s'il y a blessure durant un entraînement au cours duquel l'artiste est chômeur), sur l'obligation pour les producteurs de contribuer au financement de la formation des artistes qui sont travailleurs autonomes et qui sont à leur emploi, sur le droit des journalistes à protéger leurs sources, sur l'utilisation d'une puce pour conserver l'historique d'emploi des travailleurs de la création, et sur une assurance-emploi pour les travailleurs autonomes. En marge de ce cadre de travail politique, les entrevues ont aussi fait la lumière sur des problèmes dans le discours politique sur la main-d'œuvre culturelle.

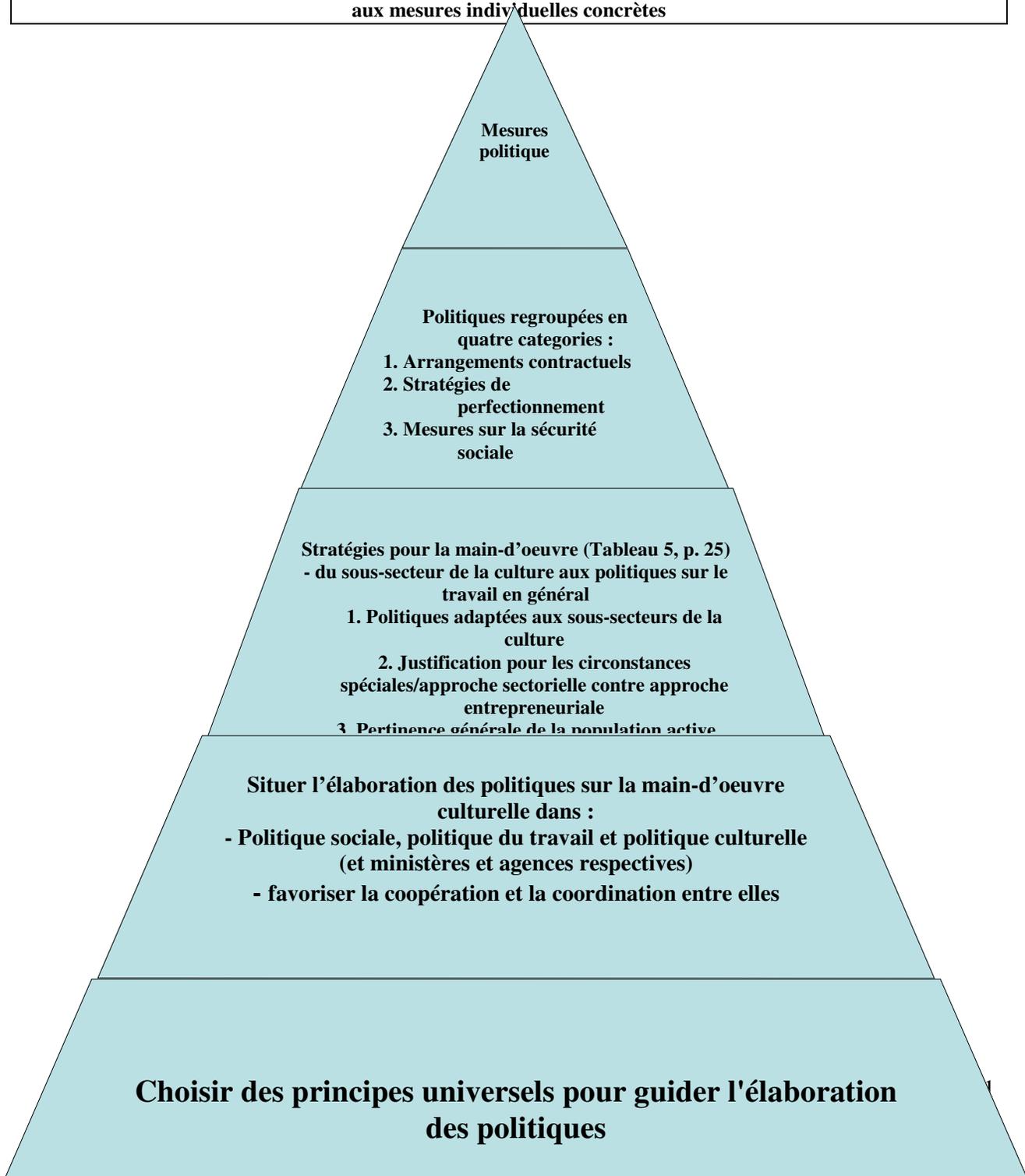
2. Problèmes dans le discours politique sur la main-d'œuvre culturelle

Il y a encore un grand abîme entre les salaires élevés et/ou la partie organisée de la main-d'œuvre culturelle (représentée, par exemple, par des organisations comme l'ACTRA, la WGC et l'UdA) et les salaires bas et/ou le secteur non organisé (par exemple, les travailleurs des nouveaux médias et les artistes interactifs ou les autonomes invisibles). Les syndicats traditionnels et les associations qui offrent des avantages sociaux à leurs membres ont tendance à faire valoir le besoin d'une intervention de l'état et de sécurité sociale. Les travailleurs de la création non traditionnels qui historiquement ne se sont jamais regroupés semblent exiger moins des gouvernements, et se fier davantage à leurs propres compétences entrepreneuriales et à leur aptitude à miser sur la formation et le perfectionnement. Bien qu'il soit évident que les travailleurs de la création traditionnels conceptualisent largement la protection sociale comme si elle devait être fournie par le gouvernement (en misant sur la *sécurité*), les travailleurs

non traditionnels semblent prêts à assumer la responsabilité de s'offrir une protection pour eux-mêmes, en montrant une plus grande *flexibilité*, *employabilité* et un *entrepreneurship* et parfois même un éthos non déclaré d'auto-exploitation volontaire. Le fait de combiner ces deux perspectives sur l'éthos du travail et sur les conditions de travail des travailleurs de la création serait une façon d'amener la flexécurité comme position de principe. Il semble cependant que l'échange d'information entre ces deux segments de la main-d'œuvre et les quelques réseaux apparents qui les relient soit fragmenté. Le leadership et le dialogue sont instamment requis si cette conjoncture favorable à l'élaboration d'un nouveau rôle dans l'avenir de l'état pour la reprise économique identifiée par certains de ces participants doit se produire.

De plus, les experts en réglementation de la main-d'œuvre générale deviennent plus sensibles à l'importance de la main-d'œuvre culturelle dans l'ensemble de l'économie et de la société, en raison des publications populaires comme *The rise of the creative class* (2002), de Richard Florida, ou

Figure 1 :Pyramide sur l'élaboration des politiques pour la main-d'œuvre culturelle – des principes universels aux mesures individuelles concrètes



l'étude Martin-Florida demandant un contenu plus culturel dans sa publication *Ontario in the creative age* (2009). Par exemple, un conseiller en politiques de CPRN indique que le groupe de réflexion entend porter plus d'attention à la main-d'oeuvre culturelle dans les recherches futures et les orientations politiques. Néanmoins, la connaissance sur la main-d'oeuvre culturelle parmi les experts de la main-d'oeuvre générale est toujours limitée. Il en va de même à l'inverse. Les experts de la main-d'oeuvre culturelle ne sont pas conscients ou ne tiennent pas compte des occasions permettant de classer les travailleurs de la création en un groupe de travailleurs vulnérables et précaires pour obtenir plus de protection sociale.

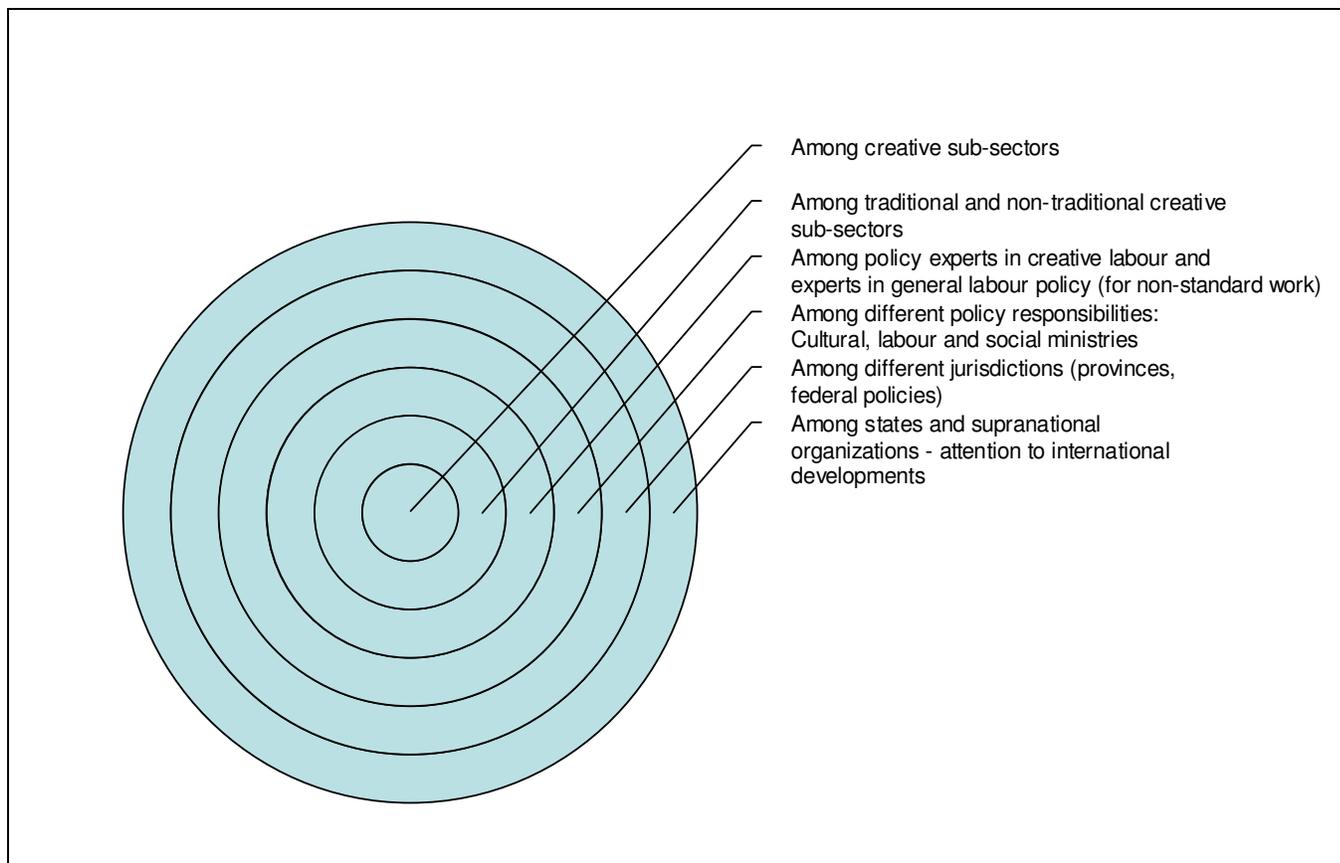
De plus, les experts de la politique que nous avons interviewés ont aussi dit clairement qu'il y a un manque de coopération entre les ministères de la culture et de la main-d'oeuvre, ainsi qu'entre les ministères responsables de la politique sociale à l'intérieur des provinces. Ce manque de communication et de sensibilisation semble aussi présent chez les décideurs du travail de création et du travail non standard, au niveau fédéral et provincial. Les experts des politiques ont des connaissances générales à l'égard des politiques culturelles progressistes au Québec, mais les développements dans les autres provinces ne sont pas observés avec autant d'attention. Il serait important de traduire et de transmettre en priorité les approches provinciales comparatives sur la réglementation de la main-d'oeuvre pertinentes pour le secteur de la création. Par ailleurs, le Rapport Arthurs qui a été demandé pour suggérer des façons de moderniser la réglementation du travail au niveau fédéral au Canada n'est pas devenu un point de référence pour les experts en main-d'oeuvre culturelle malgré la reconnaissance qu'il a obtenue mondialement et sa diffusion est manifestement difficile, sans mentionner les défis sur son implantation au Canada. Les justifications du rapport Arthurs nous semblent cependant élégantes, la contribution au cadre de travail général sur les principes, valable, et la proposition spécifique à la banque d'avantages sociaux pour avantager le temps partiel, digne d'être rapidement débattue. Il semble aussi y avoir un soutien très grand à la base parmi les experts sondés sur les innovations politiques spécifiques, quant à l'aide aux transitions pour les travailleurs à temps partiel en série, à l'étalement sur les années suivantes et à une meilleure clarté sur la définition des divers modes de relation d'emplois pour le travail à temps partiel.

Nous avons malheureusement noté le manque d'intérêt ou de notoriété intellectuelle sur les développements de politiques internationales en général, au niveau de la nation-état ainsi qu'au niveau supranational, qui n'ont été que peu mentionnés malgré le grand nombre d'entrevues. Comme seulement deux participants interviewés sur dix connaissaient le concept de flexécurité (et que cinq y étaient un peu sensibilisés), ce langage pour définir une approche politique est encore loin d'intégrer les échelons supérieurs au Canada puisque le terme est peu connu et qu'il est nécessaire d'instruire les décideurs à son sujet.

Nous avons noté, là où le concept était connu, une petite hostilité résiduelle entre les modèles européens et québécois dans le discours politique canadien. Après avoir exposé aux participants interviewés les grandes lignes des quatre éléments de la politique sur le concept de flexécurité, ces derniers ont pu se situer par rapport à trois (contrats, apprentissage continu, sécurité sociale). Toutefois, nous avons été surpris par le désintérêt presque unanime pour le quatrième élément de la politique développée par l'UE : « politiques sur le marché de la main-d'oeuvre active ». L'importance potentielle des services de recherche d'emploi et des agences de formation conçues pour encourager l'emploi au lieu de subventionner le chômage, n'est pas mentionnée ou assez reconnue selon nous, et deviendra plus importante en périodes de récession.

Figure 2 :

Discours politiques discordants



Among creative sub-sectors : parmi les sous-secteurs culturels

Among traditional and non-traditional creative sub-sectors : parmi les sous-secteurs traditionnels et non-traditionnels culturels

Among policy experts in creative labour and experts in general labour policy (for non-standard work) : Parmi les experts des politiques de la main-d'œuvre culturelle et les experts de la main-d'œuvre générale (pour le travail non standard).

Among different policy responsibilities (cultural, labour and social ministires) : Parmi différentes responsabilités politiques (ministères de la Culture, du Travail et des Affaires sociales).

Among different jurisdiction (provinces, federal policies) : Parmi différentes juridictions (politiques provinciales et fédérales).

Among states and supranational organizations (attention to international developments) : Parmi les états et les organisations supranationales (attention portée sur les projets internationaux).

Par conséquent, l'élaboration de politiques sur la main-d'œuvre culturelle est caractérisée par une variété de discours discordants. Il y a un manque de communication et de sensibilisation entre les différentes parties engagées dans ces discours (voir Figure 2). Cette découverte est déconcertante étant donné l'importance considérable de la coopération et de la coordination à tous les niveaux et dans les approches politiques indiquées dans la pyramide sur l'élaboration des politiques. Sans cette coopération, les niveaux et les catégories de la pyramide demeurent des silos de politiques isolés, et le plein potentiel d'une approche complète sur l'élaboration des politiques ne peut voir le jour.

3. Lien entre l'actuel rapport et le rapport *De l'économie à l'écologie* (2008)

En analysant les constatations de notre précédent rapport et en étudiant celles du rapport actuel, il devient clair que les deux se complètent sur le développement d'un cadre de travail pour la main-d'œuvre culturelle. Dans le rapport *De l'économie à l'écologie*, nous avons recherché puis énuméré des mesures concrètes pour soutenir les travailleurs de la création de partout dans le monde. Nous avons par la suite regroupé les politiques individuelles en quatre grandes catégories (éducation et formation, prix et concours, soutien commercial, et politiques sur l'impôt et la

sécurité sociale). Par ailleurs, au moyen de la pyramide sur l'élaboration des politiques, nous avons exploré le haut de la pyramide (les deux premiers niveaux). À l'opposé, dans le rapport actuel, nous avons débuté par des principes et des normes plus grands, à partir de la base de la pyramide et nous l'avons remontée. Par conséquent, les conseillers politiques et les décideurs peuvent utiliser l'actuel rapport comme boîte à outils pour trouver des idées sur les principes très importants et des stratégies, tout en remplissant le haut de la pyramide avec leur choix de mesures individuelles correspondantes issues des listes détaillées présentées dans le premier rapport.

Nous avons maintenant exploré à la fois les approches sur l'économie de la création (en présumant que la culture peut être exploitée pour générer une valeur économique), et les politiques sur la main-d'œuvre et la sécurité sociale selon le principe de la flexécurité (en présumant qu'une intervention et un investissement de la part des gouvernements, de même que l'acceptation des formes de travail plus flexibles par la main-d'œuvre, sont des fondements nécessaires à un cadre de travail révisé sur les politiques). Bien que les deux foci de recherche sont valables, le second nous semble plus important pour obtenir un portrait plus complet et nuancé en vue de l'élaboration des politiques sur la main-d'œuvre du secteur culturel.

Deux rapports très récents avec une perspective sur l'économie de la création illustrent les limites d'une telle approche. Tout d'abord, Roger Martin et Richard Florida viennent tout juste de publier un rapport préparé pour le gouvernement de l'Ontario (*Ontario in the creative age*, 2009). Le but de ce rapport est donner un aperçu des stratégies permettant d'améliorer la prospérité de l'Ontario dans la nouvelle économie mue par les idées. Plutôt que de se concentrer spécifiquement sur le secteur culturel, les deux chercheurs ont procédé à une nouvelle classification générale de la main-d'œuvre en Ontario, dans la tradition de Marc Porat qui, avant eux, a révolutionné la réflexion sur la classification du travail impliqué dans les services. Ils ont divisé la main-d'œuvre entre travailleurs routiniers et travailleurs de la création, ces derniers étant définis de manière à comprendre des compétences analytiques et des compétences sur l'intelligence sociale. Les recommandations au gouvernement portaient sur l'amélioration de l'éducation et l'établissement d'un filet de sécurité sociale. Certaines suggestions progressistes, de l'aveu de tous, pour la sécurité sociale sont l'assurance en période de chômage et des programmes de réforme efficaces, notamment une assurance-salaire pour les travailleurs en période d'affectation prolongée et le développement des compétences chez les travailleurs immigrants. Toutefois, ces mesures sont conçues particulièrement pour ceux qui *ne peuvent ou ne veulent* participer à ce moment-ci à l'économie de la création.

Deuxièmement, le premier rapport de l'ONU sur l'économie de la création a été publié l'année dernière. Bien que l'importance sociale et culturelle de la main-d'œuvre culturelle soit mentionnée dans le rapport de l'ONU et, comparativement au rapport Florida-Martin, qu'il y soit fait état d'un cadre stratégique plus large sur les politiques, il se concentre sur les flux commerciaux mondiaux et régionaux. Plutôt que de tracer les grandes lignes de la sécurité sociale et des mesures de formation pour la main-d'œuvre culturelle, on y décrit comment les pays en voie de développement pourraient exploiter leurs secteurs culturels afin d'améliorer la croissance économique (*Creative economy report*, 2008).

Il ressort clairement que la main-d'œuvre culturelle (définie dans le modèle concentrique présenté dans notre précédent rapport en p. 12) n'est pas le centre d'attention dans l'un ou l'autre des rapports. Nous croyons, cependant, que sans un cadre stratégique sur la main-d'œuvre culturelle, il devient impossible de développer avec succès un secteur culturel viable. La pyramide sur l'élaboration des politiques suggérée dans le présent rapport doit croître à la fois verticalement (en ajoutant de nouveaux niveaux) et horizontalement (en ajoutant de l'information et des idées nouvelles aux niveaux individuels) pour les comprendre entièrement. En fournissant assez de mesures individuelles pour offrir de l'aide aux petites entreprises et de l'assistance entrepreneuriale aux travailleurs de la création (voir rapport précédent), les approches sur l'économie de la création peuvent certainement contribuer aux niveaux supérieurs de la pyramide. Ces approches sont toutefois moins utiles lorsqu'il est question de concevoir des normes universelles ou des principes pour réglementer le travail dans le secteur culturel.

4. Écarts politiques et recherche envisagée

Nous avons d'abord identifié une sensibilité émergente encourageante sur la valeur du travail bénévole en général, favorisée par un nouveau cadre conceptuel de mesure du travail bénévole introduit par l'OIT qui définit les normes internationales. Par ailleurs, l'une des personnes interviewées nous a fait remarquer que la reconnaissance de l'entrepreneuriat social dans le secteur culturel s'accroît (expert de la politique auprès de la BCAAC). À notre connaissance, toutefois, peu de recherches ont été effectuées, sans parler des recommandations sur les politiques, qui

pourraient schématiser la contribution du travail amateur, bénévole à but non lucratif, dans le secteur culturel. Nous reconnaissons en tout cas que la valeur du bénévolat est une question présente depuis longtemps dans la politique culturelle canadienne, ce à quoi s'oppose fermement le ministère des Finances qui a tout fait pour ne pas mettre en place des avantages fiscaux pour le bénévolat pour récompenser les bénévoles et former une nouvelle génération de bénévoles. Néanmoins, grâce à certaines parties du secteur (comme les musées) qui dépendent foncièrement sur les bénévoles pour se renouveler, il sera important de voir si cette question peut être ravivée au Canada.

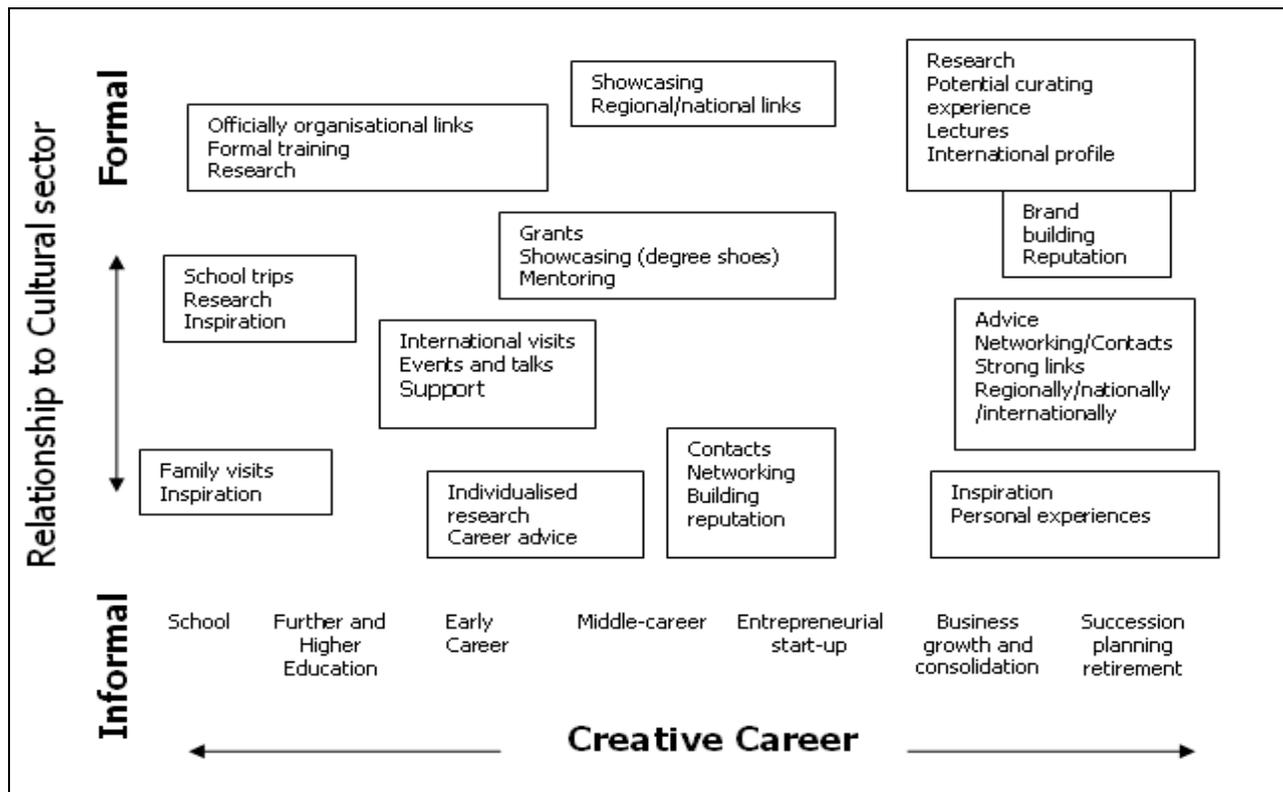
Deuxièmement, les personnes interviewées et les auteures du présent rapport ont montré que nous devons porter attention à la main-d'œuvre précaire et aux projets contre la pauvreté afin d'améliorer la situation des travailleurs de la création. Les citoyens et les travailleurs de la création eux-mêmes doivent aller au-delà de la notion d'artiste privilégié qui ne travaille pas vraiment, mais qui prend part à des activités pour son propre plaisir selon les besoins, le tout généreusement subventionné par les contribuables. Vivre sur le seuil de la pauvreté, ou en dessous, est une réalité pour bon nombre de travailleurs de la création et des politiques spécifiques pour le segment à faible revenu dans d'autres secteurs du marché du travail devraient être envisagées. Nous recommandons que les secteurs des arts, de la culture et du patrimoine continuent de collaborer avec les établissements de recherche et d'autres parties intéressées identifiées dans les dialogues publics majeurs sur les salaires équitables, la notion de principes du travail décent selon le rapport Arthurs, et le concept de « dialogue social » comme outil pour gérer les changements tumultueux dans les eaux vives de l'économie mondiale actuelle.

Nous avons, de plus, commencé à problématiser la situation des artistes vieillissants et des travailleurs de la création âgés dans les entrevues de cette étude. Des recherches devront être réalisées rapidement sur ce sujet. De plus, l'attention doit se reporter sur les défis particuliers auxquels les autochtones, les minorités visibles et les femmes exerçant une profession culturelle font face. Ajouter une autre colonne au portfolio des stratégies politiques sur la main-d'œuvre culturelle présentée dans ce rapport (Tableau 5, p. 22), ce que l'on pourrait appeler la « sensibilisation aux problèmes générationnels, raciaux et de genre », [traduction] ou un autre niveau à la pyramide sur l'élaboration des politiques ne sera pas cependant suffisant (Figure 1, p. 26). L'attention portée à la race, au genre et aux besoins générationnels doit être un élément constant et continu de toute pensée politique verticale (pyramide) et horizontale (colonnes). De récentes statistiques sur la main-d'œuvre culturelle montrent l'urgence d'une telle étude. Tant le nombre d'artistes des minorités visibles que le nombre d'artistes âgés de 45 ans et plus a doublé entre 1991 et 2006 (*A statistical profile of artists in Canada*, février 2009, p. 40). Les artistes autochtones et des minorités visibles, de même que les femmes, ont aussi des revenus beaucoup moindres comparativement aux autres artistes (p. 39).

De plus, les exposés de principes ainsi que certaines suggestions politiques mentionnées dans les entrevues présentées dans ce rapport semblent manquer de descriptions sur des mesures novatrices et réalisables, prêtes à être implantées. En étudiant les directives de l'UE sur la protection des travailleurs non standards, de même que les conventions de l'OIT sur le dialogue social et les conditions de travail, il semblerait bien malheureusement qu'il y ait pénurie d'exemples concrets sur les instruments de protection. Les directives et les conventions tracent les grandes lignes des normes davantage que des mesures individuelles. Elles sont plus procédurales que de fond. Toutefois, leur valeur réside dans le démarrage de projets dont on n'a jamais entendu parler auparavant pour établir et implanter les droits des travailleurs dans des rapports d'emploi régionaux et mondiaux non standards. L'un des points de vue importants ressorti dans la recherche menée pour ce rapport est que le développement d'instruments politiques individuels pour les travailleurs de la création ne sera fructueux que s'il est enraciné dans des principes universels qui empêchent les angles morts dans l'élaboration des politiques (par exemple, privilégier les compensations et la formation aux dépens de la sécurité sociale). Les chercheurs, de même que les décideurs, se trouvent seulement au début du processus qui mènera, nous l'espérons, à des règles internationales exhaustives et plus détaillées pour les travailleurs non permanents et d'autres groupes de travailleurs vulnérables.

Outre les principes universels, il faut plus de connaissances empiriques sur les circonstances actuelles auxquelles les travailleurs de la création font face dans leur vie quotidienne et au travail avant de préparer un cadre stratégique entièrement viable. Des entrevues en profondeur menées auprès de travailleurs de la création sont donc indispensables. Les chercheurs en élaboration de politiques sur la main-d'œuvre devront explorer les nombreuses avenues de ce champ de recherche qui ne peut être éclairé en demandant à des experts des politiques ou en évaluant des statistiques. Les objectifs de ces entrevues en profondeur auprès de travailleurs de la création seraient de déterminer la démographie de base, la participation des effectifs et les rôles de production culturelle dans le cycle de vie du travail de création, et les barrières rencontrées dans la mobilité professionnelle et interprovinciale. Par exemple, on pourrait demander aux travailleurs de la création d'établir leur propre vie professionnelle sur le circuit du R.-U. qui indiquerait la relation entre les carrières individuelles et l'infrastructure culturelle.

Figure 3 : Le lien entre une carrière dans la création et le secteur culturel



Source : *Creative Economy Infrastructure Report*, fourni par le *Creative Economy Programme* du R.-U. (sur le site :

De plus, il serait bon d'explorer le rôle de la propriété intellectuelle et le besoin de compétences multidisciplinaires et commerciales requis dans le marché du travail. Cette recherche devrait aussi porter sur les conditions de travail actuelles des travailleurs de la création, s'attarder sur le salaire, les charges de travail, la prévalence des relations d'emploi non standards, les attentes de rendement élevées malgré le manque de formation, les exigences potentielles par rapport aux multifonctions, le manque de sécurité et d'avantages sociaux, la dévaluation perçue par les conseils, les employeurs, le gouvernement et le public en général.

De récentes études montrent que l'investissement social plutôt que l'investissement dans l'infrastructure physique donne des résultats à long terme pour la productivité économique, le bien-être social et la réalisation du potentiel culturel (Markusen, 2008, Markusen et Schock, 2008). Selon nous, le Canada peut jouer un rôle important dans le monde en tant que chef de file qui fait progresser la flexécurité sur le plan théorique et pratique, et les travailleurs de la création et le secteur des arts, de la culture et du patrimoine pourront se montrer à nouveau à l'avant-garde d'un précieux changement.

ANNEXES

Questions des entrevues

Question 1 :

Selon vous, quel est l'impact de la récession actuelle sur la main-d'œuvre culturelle? Quelles seraient les meilleures façons d'atténuer les impacts de la récession sur les artistes/travailleurs de la création/autres travailleurs?

Question 2 :

Il y a un débat pour savoir si la meilleure façon d'atténuer ces impacts est d'avoir recours à un fondement spécial pour la main-d'œuvre culturelle OU de mettre de l'avant une loi sur la main-d'œuvre générale/une politique sociale/une sécurité du revenu/un salaire minimum. Qu'en pensez-vous? Comment pouvons équilibrer au mieux les besoins de la main-d'œuvre générale et de la main-d'œuvre spécialisée?

Question 3 :

Êtes-vous familier avec le terme « flexécurité » (ou politiques de flexécurité)? Comment le définiriez-vous?

Question 4 :

Quelles politiques de base protégeraient les travailleurs à temps partiel/contractuels? L'UE a défini sommairement quatre catégories de politiques qui serviraient de pivot pour soutenir les gens dans des situations d'emplois non standards : Arrangements contractuels, stratégies d'éducation permanente, politiques pour le marché du travail, systèmes de sécurité sociale modernes. Est-ce que ces catégories de politiques sont aussi utiles pour promouvoir une main-d'œuvre culturelle organisée/à salaire élevé à l'opposé des travailleurs à temps partiel/indépendants?

Question 5 :

De quelles innovations en matière de sécurité sociale, de main-d'œuvre ou de politiques sur la main-d'œuvre culturelle avez-vous entendu parler récemment, qui représentent selon vous un avancement important pour la flexécurité? Et quelles sont actuellement les méprises urgentes? Avez-vous des choses à rajouter?

Organisations auxquelles nos participants interviewés étaient ou sont affiliés :

Organisations – main-d’œuvre culturelle :

Alliance of Canadian Cinema, Television, and Radio Artists (ACTRA)

Association canadienne des journalistes (CJA)

Writers’ Guild of Canada (WGC)

Cultural Careers Council Ontario (CCCO)

Union des Artistes (UdA)

BC Alliance for Arts and Culture (BCAAC)

Canadian Interactive Alliance/ Alliance Interactive Canadienne (CIAIC)

Organisations – main-d’œuvre générale :

Centre canadien de politiques alternatives (CCPA)

Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (CPRN)

Professeur de droit de l’Université de Victoria, C.-B.

Suggestions pour des politiques pour la main-d'œuvre culturelle par organisation

CAJ	<ul style="list-style-type: none"> - assouplir certaines règles traditionnelles des syndicats (privilèges selon l'ancienneté, etc.) - droit d'auteur : Les pigistes devraient être rémunérés lorsque le fruit de leur travail est réutilisé. - traiter les pigistes comme des employés lorsqu'il est question de sécurité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> - loi sur la protection des sources - création d'un fonds financé collectivement pour le journalisme d'investigation
BCAAC	<ul style="list-style-type: none"> - protéger les artistes plus âgés (problème de pauvreté et de sans-abrisme)- politiques plus sensibles aux besoins générationnels chez les travailleurs de la création - nécessité pour les travailleurs de la création d'acquérir des connaissances administratives, juridiques et commerciales (la créativité, ce n'est pas assez) 	<ul style="list-style-type: none"> - nécessité d'avoir un revenu et de la formation en période de transition (chômage, réforme entre les contrats, lors du passage vers la retraite, etc.)- exploiter une sensibilité croissante de la pertinence sociale du travail culturel, de l'entrepreneurship social - AE pour les indépendants : Bon moyen, sauf que le problème chez les artistes n'est pas le chômage mais l'espacement prolongé entre les périodes de travail.
CIAIC	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs de la création doivent se montrer inventifs et motivés pour trouver des contrats et de la formation. - Les travailleurs de la création doivent apprendre à négocier les conditions de leur travail. - Développement d'un cadre stratégique mondial pour les médias numériques (modèles : France, R.-U.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de programmes gouvernementaux pour offrir de la formation dans le secteur interactif de la créativité (des ouvriers de fabrique de papier peuvent devenir des infographes) - Mettre en évidence la formation et le perfectionnement professionnel et non la sécurité sociale (ne plus espérer grand-chose du gouvernement dorénavant)
ACTRA	<ul style="list-style-type: none"> - AE pour les travailleurs indépendants :- exonération d'impôt sur le travail protégé par le droit d'auteur (sur les premiers 30 000\$ ou à peu près) - étalement du revenu sur les années suivantes - La <i>Fraternal Benefit Society</i> créée par les membres de l'ACTRA 	<ul style="list-style-type: none"> - Droit d'auteur : inclure la rémunération appropriée- Système d'imposition du revenu (frais de règlement)- Aider les artistes plus âgés :Prolonger les programmes comme le <i>Performing Arts Lodges</i> et le <i>Artists Health centre</i>
UdA	<ul style="list-style-type: none"> - Les artistes devraient avoir droit à la même sécurité sociale que tout le monde (programme d'avantages sociaux de la Caisse de dépôt). - Ils ne devraient pas être obligés d'accepter des emplois non culturels. 	<ul style="list-style-type: none"> - AE pour les travailleurs indépendants, (mais une approche nuancée :non fondée sur les heures travaillées, parce que les travailleurs de la création travaillent moins que les autres groupes de travailleurs).- L'élaboration de politiques pour

	<ul style="list-style-type: none"> - La puce devrait contenir l'historique de travail des travailleurs de la création (les avantages sociaux ne dépendent pas d'un emploi en particulier, mais du nombre d'heures travaillées dans l'ensemble dans le secteur). - Étendre le statut de l'artiste ou le compléter par le statut de travailleur en communication. - Faire que les producteurs investissent 1 % de leurs revenus provenant du travail culturel dans des mesures de formation pour les travailleurs indépendants. 	<p>les travailleurs de la création devrait être perçue et incluse dans notre politique sociale et de la main-d'œuvre, plus que dans la politique culturelle (les ministères du Travail et de la Culture doivent coopérer et se coordonner).</p>
WGC	<ul style="list-style-type: none"> - Étalement du revenu sur les années suivantes - Sensibilisation accrue de la fonction particulière des travailleurs de la création dans notre société. 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir la <i>Loi sur la radiodiffusion</i> et les clauses pour les radiodiffuseurs afin de produire un contenu canadien. - Maintenir le Fonds canadien de télévision et les crédits d'impôt pour le contenu canadien.
CCCO	<ul style="list-style-type: none"> - Se concentrer sur le développement des compétences en gestion.- Aider les travailleurs de la création à se percevoir comme des entrepreneurs.- Transformer des spécialistes (travailleurs de la création) en généralistes (savoir commercial, recrutement). 	<ul style="list-style-type: none"> - Explorer des politiques qui fonctionnent dans d'autres pays et régions (É.-U., Europe). - Aider les artistes qui sont âgés.- L'étalement en raison de manque de revenu et de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants rend l'éducation et la formation encore plus importantes.
CCPA	<ul style="list-style-type: none"> - Approche sectorielle plutôt qu'une approche d'entreprise. - Avantages sociaux transférables. - Règles (de sécurité, etc.) indépendantes du lieu de travail. - Faciliter les périodes de transition dans la vie au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Normes minimales pour les conditions de travail (dans les contrats). - Implantation du rapport Arthurs. - Sécurité sociale pour les travailleurs vulnérables.
CPRN	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître que les travailleurs de la création ont des revenus bas et qu'ils vivent souvent sur le seuil de la pauvreté. - Lier les projets de soutien aux travailleurs de la création aux projets contre la pauvreté. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se concentrer sur les travailleurs à temps partiel et indépendants, plutôt qu'encourager les artistes hautement rémunérés. - Étendre l'AE aux travailleurs indépendants. - Politiques de sécurité du revenu modernes.
Professeur de droit de l'Université de Victoria, C.-B.	<ul style="list-style-type: none"> - Définir d'abord des principes et ensuite des politiques qui s'y conforment. - Principes : Tous les travailleurs devraient avoir le droit à la négociation collective, à des salaires de base, à une assurance collective, à des prestations d'invalidité, à des congés de maternité, etc. - Prêter davantage d'attention au 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître l'accès aux syndicats. - Étendre le statut de l'artiste en l'implantant. - Ceux qui tirent profit du travail culturel (producteurs, propriétaires de galeries) devraient verser aux employeurs une partie des contributions sur la sécurité.

	seuil du marché du travail.	
--	-----------------------------	--

**Déclaration de Varsovie :L'industrie de l'audiovisuel en mouvement, l'outil du dialogue social
dans un environnement en mutation
07/05/2006**

DÉCLARATION

Conférence : L'industrie de l'audiovisuel en mouvement
L'outil du dialogue social dans un environnement en mutation
Varsovie, du 5 au 7 mai 2006

1. Les organisateurs de la Conférence estiment :

1.1 que le secteur audiovisuel européen, dont font partie la télévision, le cinéma et la radio, a un rôle central dans la diversité culturelle, la démocratie et la croissance économique dans l'Union européenne et des États membres;

1.2 que les partenaires sociaux présents dans le secteur ont un intérêt commun à promouvoir le succès du secteur audiovisuel dans son rôle culturel, démocratique et économique, dans toute l'Union européenne;

1.3 qu'ils se doivent d'assurer la croissance garantissant la vitalité et la qualité du secteur audiovisuel;

1.4 que la radiodiffusion publique et commerciale, ainsi que la production de films vivent des changements radicaux avec le développement de nouvelles technologies. Ces nouvelles technologies offrent à la fois la possibilité et la nécessité de créer et d'investir dans des nouvelles formes de communication et de distribution et dans de nouveaux produits. Dans un secteur audiovisuel qui évolue constamment et génère de nouveaux modèles commerciaux, la formation prend une importance capitale;

1.5 qu'un dialogue social efficace au sein de l'Union européenne à l'échelle nationale, régionale, locale et/ou entrepreneuriale selon le cas, est important pour toutes les questions liées à l'emploi, y compris la formation;

1.6 qu'un dialogue social efficace à l'échelle européenne est facilité si chaque État membre met en place des mécanismes et des pratiques appropriés;

1.7 qu'un dialogue social efficace exige que l'Union européenne et les États membres respectent les traditions de dialogue ancrées dans le pays, la région, la communauté locale et/ou l'entreprise.

2. Les partenaires sociaux reconnaissent les principes inscrits dans les Conventions 87 et 98 de l'OIT tels qu'ils ont été ratifiés par les États membres de l'Union européenne et transposés dans les différentes lois nationales.

3. Pour encourager l'évolution, les organisateurs de la Conférence en appellent à l'Union européenne et aux États membres pour :

3.1 promouvoir un dialogue social efficace dans le secteur audiovisuel à l'échelle européenne ainsi que dans les États membres;

3.2 encourager toute mesure nécessaire et appropriée contribuant à instaurer un dialogue social efficace dans le secteur audiovisuel;

3.3 proposer leur aide pour la mise en place d'organes indépendants de l'État qui représenteront les partenaires sociaux lorsque cela s'impose et que la demande en est faite;

3.4 encourager les partenaires sociaux à contribuer au dialogue social à l'échelle de l'Europe par le biais des instances actuellement reconnues;

3.5 soutenir financièrement et autrement un échange d'informations sur les procédures et usages prévalant entre partenaires sociaux dans les anciens et nouveaux États membres ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion;

3.6 soutenir financièrement et autrement des programmes de formation efficaces déployés à l'échelle européenne, nationale, régionale, locale et entrepreneuriale;

3.7 consulter le Comité du dialogue social en sa qualité d'organe représentatif du secteur audiovisuel, sur toutes les questions liées à l'emploi et à la politique sociale dans l'UE, qui peuvent influencer directement ou indirectement le secteur audiovisuel.

4. Pour encourager le dialogue social dans le secteur audiovisuel dans tous les États membres de l'Union européenne et faciliter l'intégration des partenaires sociaux des nouveaux États membres dans les activités du Comité du dialogue social dans le secteur audiovisuel, et conformément au règlement intérieur du Comité, les organisateurs de la Conférence:

4.1 examineront la possibilité d'organiser des séances d'information pour assurer le suivi des conclusions de cette Conférence et du projet relatif au fonctionnement du dialogue social dans les nouveaux États membres;

4.2 discuteront, dans le cadre du Comité du dialogue social de l'Union européenne pour le secteur audiovisuel, les sujets traités dans le Livre vert sur le droit du travail;
4.3 échangeront des informations sur les meilleures pratiques;
4.4 poursuivront les travaux sur la formation et les nouvelles technologies.

Entente intervenue entre : Association des Télévisions Commerciales européennes (ACT), Association Européenne des Radios(AER), Co-ordination Européenne des Producteurs Indépendants (CEPI), Fédération Internationale des Associations de Producteurs de Films (FIAPF), Union Européenne de Radio-Télévision (UER), European Federation of Journalists (EFJ), EURO-MEi UNI, Fédération Internationale des Acteurs (FIA), Fédération Internationale des Musiciens (FIM).

Varsovie, 7 mai 2006

Source : *European Federation of Journalists*, sur le site: <http://europe.ifj.org/en/articles/warsaw-declaration-the-audiovisual-industry-on-the-move-social-dialogue-as-a-tool-to-tackle-changing>



Joint Statement on the Respect and Promotion of International Labour Standards

Enclosed is the Joint Statement on the Respect and Promotion of International Labour Standards between Quebecor World Inc. and UNI Global Union. This Joint Statement is a demonstration of a voluntary positive initiative on the part of Quebecor World Inc., stating that it is prepared to work with UNI Global Union, towards the respect and observance of internationally recognized standards throughout its operations and subsidiaries regardless of where they are located.

Quebecor World Inc. and UNI Global Union agree that this Joint Statement is not a legally binding document. The parties agree that neither party, individual, employee, group or entity shall have any legal recourse or liability towards Quebecor World Inc. based upon this Joint Statement.

SIGNED IN BARCELONA, SPAIN, ON MAY 4, 2007



Julie Tremblay
Senior Vice President,
People and Leadership
Quebecor World Inc.



Philip Bowyer
Deputy G.S.
UNI

1. Preamble:

1.1 The Company and UNI affirm their mutual interest in the development and sustainability of the Company and in good industrial relations practice derived from universally accepted agreements on human and labour rights.

1.2 The Company and UNI will cooperate to give practical effect to their common interest and will:

- Create an effective channel for an ongoing dialogue between them to advance their mutual interests; and
- Affirm and implement the principles and values derived from universally accepted agreements on human and labour rights.

2. Fundamental rights:

UNI and the Company support fundamental rights, as defined in ILO Conventions, in particular to ensure that:

2.1 *Employment is freely chosen*

There shall be no use of forced labour or bonded labour (ILO Convention 105).

2.2 *No discrimination in employment*

All workers shall have equality of opportunity and treatment and shall receive equal pay for work of equal value (ILO Conventions 100 and 111).

2.3 *Child Labour is not used*

Only workers over the compulsory school-leaving age shall be employed (ILO Convention 138 and 182).

2.4 *Freedom of association and the right to collective bargaining are respected*

- a) All workers shall have the right to form and join trade unions of their own choosing (ILO Convention 87).
- b) Where no trade union exists, the Company shall not prevent workers from organizing.
- c) The Company respects the right of trade unions to attempt to organize employees.



The Company


UNI

- d) The Company will not make the employment of any worker subject to the condition of not joining a union or relinquishing trade union membership (ILO Convention 98).
- e) The Company will not dismiss or prejudice any worker because of union membership or participation in union activities (ILO Convention 98).
- f) The Company recognizes the right of unions to represent employees and to bargain collectively on terms and conditions of employment affecting the interest of those represented employees.

2.5 Access to workers

The Company respects the rights of unions' representatives to have reasonable access to workplaces to enable them to carry out their representation functions (ILO Convention 135).

3. Health and Safety

The Company seeks to provide each worker with a clean, safe and healthy place to work.

4. Respect for others at work

The Company will endeavor to make policies aimed at creating respect at the workplace.

5. Implementation

The Company and UNI will engage in ongoing dialogue with respect to the content of this Joint Statement according to the following principles:

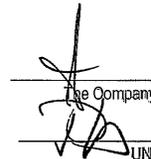
- a) The Company and UNI will work together to resolve any disagreement regarding the effective implementation of the principles of this joint statement;
- b) The Company and UNI will each appoint a contact person;
- c) The Company and a UNI delegation will meet as necessary but, at a minimum, once per calendar year.

6. Distribution of the Joint Statement

The Company will distribute copies of this Joint Statement within its organization. UNI will distribute copies to all its affiliates with members in the Company.

7. Suppliers

The Company will not knowingly use vendors or suppliers who willfully violate the principles of this Joint Statement.



The Company
UNI

Quebecor World Inc. and UNI Global Union - Joint Statement on the Respect and Promotion of International Labour Standards

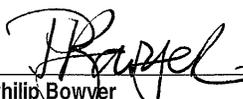
8. Application:

The principles set forth in this Joint Statement will apply to all Company operations and its subsidiaries regardless of where they are located.

SIGNED IN BARCELONA, SPAIN, THIS 4TH DAY OF MAY, 2007.



Julie Tremblay
Senior Vice President,
People and Leadership
Quebecor World Inc.



Philip Bowyer
Deputy G.S.
UNI



Duncan Brown
UNI Graphical

Source : *Unite. The union for life*, sur le site :

http://www.unitetheunion.com/sectors/graphical_paper_media/latest_news/agreement_reached_on_promoting.aspx

Framework Agreement
Between

Westdeutsche Allgemeine Zeitung Mediengruppe (WAZ)

And

International Federation of Journalists/European Federation of Journalists (IFJ/EFJ)

*On the defence and the promotion of press freedom, quality journalism and sound industrial relations in WAZ
Mediengruppe operations*

1. PREAMBLE

1.1 WAZ is the German-based publishing and media company with business operations in several countries in Europe. The EFJ represents trade unions of journalist that organise workers in the media industry of Europe.

1.2 WAZ and the IFJ/EFJ WAZ record their mutual interest in the developments and sustainability of media and publishing enterprise in Europe and worldwide, and in the development of high quality media and journalism as well as good human resources and relations practice.

1.3 WAZ and the IFJ/EFJ agree to give effect to their common interest, and accordingly enter into this agreement to:

- create an effective channel for an ongoing dialogue between them to protect and advance their mutual interests particularly in the supply of high quality, professional and ethical media and information services;
- affirm the principles and values of press freedom and agree to work together to oppose undue political influence that may interfere with the right to publish or the free exercise of journalism;
- affirm also the value of internationally accepted labour relations and human resource practice; and
- establish a procedure for the resolution of disagreements that may arise from time to time.

1.4 In pursuance of these objectives and of advancing the interests of all stakeholders in the media industry, the parties seek to promote a media environment that is safe, humane and professional.

2 APPLICATION

This agreement is intended to apply to operations, wherever situated, over which WAZ has direct managerial control. The parties agree that no additional processes or rights other than those specified in this agreement will be imposed upon this agreement and that this agreement does not prejudice or replace any existing or future arrangements between the company and its employees nor does it override national labour law or national collective agreements.

3 FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND VALUES

The parties respect the following principles and values:

- the promotion of universal respect for and observance of human rights and fundamental freedoms for all, without distinction as to race, gender, language, national extraction, social origin, political opinion or religion ;
- the rights of free expression with due regard to Article 19 of the Universal Declaration of Human Rights and Article 10 of the European Convention of Human Rights;
- Freedom of association with due regard to the principles underlying ILO Convention 87;
- The determination of the terms and conditions of employment through appropriate mechanisms, with due regard to the principles underlying ILO Convention 98;
- The principles set out in the Organisation for Economic Co-operation and Development guidelines for

Multinational Enterprises

- The provision of a safe and healthy working environment for media staff by the application of industry best practice;
- The promotion of good relationships with civil society and a positive and meaningful inclusive engagement with the community at large on the work of media;
- Those principles and values referred to in the UN General Secretary's initiative, the Global Compact.

4 IMPLEMENTATION

4.1 Review and Application

The parties agree to meet as often as is necessary, but at least annually, to review past practice and to preview future plans relevant to their interests, and to discuss the terms of this agreement.

The annual meeting shall consist of a group forum in which union representatives from each national unit and local management shall meet with IFJ/EFJ and company representatives to share information and to discuss issues of common concern.

A sub-committee will be established to consider the structure and content of the group forum discussions. This sub-committee shall also discuss plans and proposals placed before it by either party following any alleged breach of accepted standards of conduct that could not be resolved at the level of local and national operation.

4.2 Information Sharing and Training

The parties agree to distribute copies of this agreement throughout their organisations to each appropriate level and area, and to advise the parties of their rights and duties under this agreement.

5 ADMINISTRATION AND DURATION

5.1 The General Secretary of the IFJ/EFJ or a designated nominee and the Chief Executive Officer of WAZ or a designated nominee is responsible for the administration of the agreement.

5.2 The agreement will come into effect once signed and remains in force unless otherwise agreed or amended, or terminated by either party giving three calendar month's notice, in writing, to the other.

Signed

On Behalf of WAZ Mediengruppe: Bodo Hombach

On Behalf of IFJ/EFJ: Aidan White Date: 4 July 2007 Place: Essen

Source : *International Federation of Journalists*, sur le site : <http://www.ifj.org/en/pages/international-framework-agreements>

Œuvres citées

Littérature didactique :

Al and Malka Green Artists' Health Centre Foundation (2009). Artists' Health Centre. Retrieved March 15, 2009, from: <http://www.ahcf.ca/>

Cranford, Cynthia, Fudge, Judy, Tucker, Eric & Vosko, Leah (2005). *Self-employed workers organize. Law, policy, and unions*. Montréal. McGill-Queen's University Press.

Cranford, Cynthia, Vosko, Leah & Zukewich, Nancy (2003). The gender of precarious employment in Canada. *Industrial Relations*, 58 (3), 454-483.

Bodnar, Christopher (2006). Taking it to the streets. French cultural worker resistance and the creation of the precariat movement. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 675-695.

Brophy, Enda (2006). Labour precarity and collective organizing at Microsoft. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 619-639.

Coles, Amanda (2006). Acting in the name of culture? Organized labour campaigns for Canadian dramatic programming. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3),

Dancer Transitions Resource Centre (2009): On the move conference. Retrieved March 19, 2009, from: <http://www.dtrc.ca/movetransit/about.html>

Demers, Francois & Le Cam, Florence (2006). The fundamental role played by unionism in the self structuring of professional journalists from Quebec. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 659-675.

Dyer-Whiteford, Nick & de Peuter, Greig (2006). „EA Spouse“ and the crisis of video game labour. Enjoyment, exclusion, exploitation, exodus. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 599-619.

Florida, Richard (2002). *The rise of the creative class. And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York. Basic Book.

Florida, Richard & Martin, Roger L. (2009). *Ontario in the creative age*. Report to the Ontario government. Toronto: Martin Prosperity Institute, University of Toronto.

Fones-Wolf, Ann Elisabeth (2006). Defending listeners' rights. Labour and media reform in postwar America. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 499-519.

Liu, Chang-de (2006). De-skilling effects on journalists. ICTs and the labour process of Taiwanese newspaper reporters. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 695-715.

Markusen, Ann, Gilmore, Sam, Johnson, Amanda, Levi, Titus, & Martinez, Andrea (2006). *Crossover: How artists build careers across commercial, nonprofit and community work*. Minneapolis, MN. Project on Regional and Industrial Economics, University of Minnesota.

Markusen, Ann (2008). Human versus physical capital. Government's role in regional Development. In Jorge Martinez-Vazquez and Francois Vaillancourt (Eds). *Public policy for regional development.*, Oxford, UK. Routledge, 47-65.

Markusen, Ann & Schock, Greg (2008). Placing labor center-stage in industrial city revitalization. In Richard McGahey and Jennifer Vey (Eds). *Retooling for growth: Building a 21st century economy*. Washington, DC. Brookings Institution Press, 179-210.

McKercher, Catherine & Mosco, Vincent (2007). *Knowledge workers in the information society*. Lanham. Lexington Books.

Mosco, Vincent & McKercher, Catherine (2008). The Labouring of communication. Will knowledge workers of the word unite?. Lanham. Lexington Books.

Mosco, Vincent & McKercher, Catherine (2006). Convergence bites back. Labour struggles in the Canadian Communication Industry. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3), 733-755.

Mosco, Vincent (2006). Knowledge and media workers in the global economy: Antinomies of outsourcing. *Social Identities*, 12 (6), 771-790.

Pal Canada Foundation (2009). Performing Arts Lodges. Retrieved March 15, 2009, from <http://www.paltononto.org/>

Vosko, Leah (2008). Temporary Work in Transnational Labor Regulation. SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness. *Social Indicators Research*, 88 (1), 131-145.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2006). Telework. A way to balance work and family or an Increase in work-family conflict?. *Canadian Journal of Communication*, 31 (3),

Vosko, Leah (1998). Regulating precariousness? The temporary employment relationship under the NAFTA. *Industrial Relations*, 53 (1), 123-152.

Vosko, Leah & Fudge, Judy (2001). By whose standards? Reregulating the Canadian labour market. *Economic & Industrial Democracy*, 22 (3), 327-357.

Vosko, Leah (2002). 'Decent work': The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice. *Global Social Policy*, 2 (1), 19-46.

Vosko, Leah & Fuller, Sylvia (2008). Temporary employment and social inequality in Canada. Exploring intersections of gender, race and immigration status. *Social Indicators Research*, 88 (1), 31-50.

Vosko, Leah & Stanford, Jim (2004). *Challenging the market. The struggle to regulate work and income*. Montréal. McGill-Queen's University Press.

Documents politiques :

Ministère du Travail et du Logement (2005). Modernisation des normes du travail fédérales. Examen de la partie III du Code canadien du travail. Document de consultation. Ottawa. Consulté le 20 décembre 2009 à : [Modernisation des normes du travail fédérales - Document de consultation](#)

Arthurs, Harry W. (2006). Équité au travail. Des normes du travail fédérales pour le 21^e siècle. Gatineau. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Consulté le 20 décembre 2009 à : [Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle](#)

Commission européenne (2006). Green Paper. Modernizing labour law to meet the challenges of the 21st century. Bruxelles. Commission européenne. Consulté le 25 novembre 2008 à : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

Commission européenne (2007). Outcome of the public consultation on the Commission's Green Paper "Modernizing labour law to meet the challenges of the 21st century". Bruxelles. Commission européenne. Consulté le 25 novembre 2008 à : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

Commission européenne (2007). Towards common principles of flexicurity. More and better jobs through flexibility and security. Bruxelles. Commission européenne. Consulté le 15 décembre 2008 à : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity%20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf

Hill, Kelly & Capriotti, Kathleen (2009). *A statistical profile of artists in Canada. Based on the 2006 census*. Hill Strategies Research Inc. Consulté le 20 mars 2009 à :
http://www.hillstrategies.com/resources_details.php?resUID=1000300

Organisation internationale du travail (2004). *The future of work and quality in the information society. The media, culture, graphical sector*. Consulté le 22 novembre 2008 à :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/media/publ.htm>

Organisation internationale du travail (2008). ILO Manual on the measurement of volunteer work. Consulté le 20 mars 2009 à : [http://www.ilo.org/global/What we do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS_100574/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS_100574/index.htm)

Organisation internationale du travail (2008). Selected ILO publications. Consulté le 29 novembre 2008 à :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/media/publ.htm>

Organisation internationale du travail (2008). Social protection. Consulté le 29 novembre 2008 à :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/media/socprot.htm>

Organisation internationale du travail (2009). Decent Work. Consulté le 23 mars 2009 à :
[http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Feature stories/lang--en/WCMS_071241/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_071241/index.htm)

Neil Craig Associates (2005). *Employment Insurance Benefits for Self-Employed Artists*. Rapport au Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Organisation des Nations Unies (2008). *Creative Economy Report 2008. The challenge of assessing the creative economy towards informed policy-making*. Consulté le 23 mars 2009 à :
<http://www.unctad.org/Templates/Webflyer.asp?intItemID=4494>

World Volunteer Web (2008). ILO notes importance of volunteerism statistics. Consulté le 10 décembre 2008 à :
<http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/volunteering-research/doc/ilo-notes-the-importance.html>

Textes complets des conventions et des directives :

Les listes des conventions, des recommandations et de la Déclaration sur les principes fondamentaux et les droits au travail et les textes au complet sont accessibles à :

[Liste des conventions](#) (conventions)

[Liste des recommandations](#) (recommandations)

[Programme de promotion de la Déclaration](#) (déclarations)

La liste des directives de l'UE sur le droit du travail et les textes au complet sont accessibles à :

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/directives_en.htm