



ÉTUDE D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA 
MAIN-D'ŒUVRE CULTURELLE 2019

SEPTEMBRE 2019

PRÉPARÉE PAR :

The Conference Board of Canada **Le Conference Board du Canada**

PRÉPARÉE POUR LE :



Financé par le gouvernement du Canada par le biais du programme d'appui aux initiatives sectorielles.



Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Droit d'auteur © CRHSC, Ottawa, 2019. Tous droits réservés. Le Conseil des ressources humaines culturelles accorde librement la permission de copier et d'imprimer ce matériel en entier ou en partie à des fins personnelles et non commerciales seulement, en autant que le crédit et le droit d'auteur soient mentionnés expressément. Aucune partie de ces renseignements ne peut être reproduite, modifiée ou redistribuée sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, à d'autres fins que celles mentionnées ci-dessus, sans l'autorisation préalable, par écrit, du CRHSC.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel tient à remercier les membres du Comité directeur et du Comité consultatif qui ont guidé le développement de l'étude depuis le début, sous la direction du président du Conseil des ressources humaines du secteur culturel, Richard Hornsby.

Comité directeur

Président: Richard Hornsby – Conseil des ressources humaines du secteur culturel

- Thomas Archer - Alliance interactive canadienne
- Cathia Badiere - ACTRA
- Pierre Blanchet - Union des artistes
- Kate Edwards - Canbook
- Barbara Nepinak - Aînée, mentor et conseillère culturelle
- Catherine Saxberg - SOCAN

Comité consultatif

Président: Richard Hornsby – Conseil des ressources humaines du secteur culturel

- Maegen Black – Fédération canadienne des métiers d'art
- April Britski - *Canadian Artists' Representation/Le Front des artistes canadiens (CARFAC)*
- Roland Bryar - CulturePlus
- Briony Carros - Arts Nova Scotia
- Sarolte Csete - Canadian Media Producers Association
- Allison Cushing – Le Centre des arts Yukon
- Diane Davy - Work in Culture
- Debborah Donnelly - CulturePlus
- Liz Edwards - Association des marchands d'art du Canada
- Michele Emslie - Le Centre des arts Yukon
- Dennis Garreck - SaskCulture
- Ellen Hamilton - Qaggiavuut! Nunavut
- Amy Henderson - Business & Arts NL
- Carol Holmes - Alberta Partners for Arts and Culture
- Pascale Landry - Compétence Culture
- Brenda Leadley - BC Alliance for Arts and Culture
- Mary Elizabeth Luka - Arts Nova Scotia
- John G. McAvity - Association des musées canadiens
- Sara Meurling - Professional Association of Canadian Theatres
- Pam Ryan - Toronto Public Library
- Arden Ryshpan - Canadian Actors' Equity Association
- Mark Sandiford - Creative PEI
- Pete Soucy - Business & Arts NL
- Thom Sparling - Creative Manitoba
- David Swail - Canadian Publishers' Council
- Michael Wallace - Association des musées canadiens & Theatre Museum of Canada
- Karen Wright-Fraser – Gouvernement des TNO - Education, Culture & Employment

CRHSC – Chargé de projet

Grégoire Gagnon, D. Mus. & MPA

Traduction

Louise Allaire

Table des matières

Sommaire	5
1. Introduction	9
2. Portée du secteur culturel	11
2.1 Définition de biens et de services culturels	11
2.2 Chaîne de création.....	13
2.3 Mesure de la production et de l'emploi	14
2.3.1 Domaines de la culture.....	14
2.3.2 Professions de la culture.....	16
3. Professions culturelles	17
3.1 Profil de l'emploi dans les professions culturelles	18
3.1.1 Portrait général de l'emploi	18
3.1.2 : Distribution des genres dans la main-d'œuvre culturelle.....	20
3.1.3 Distribution régionale de la main-d'œuvre culturelle	20
3.2 Profil démographique de la main-d'œuvre du secteur culturel.....	21
3.2.1 Profil de l'âge.....	21
3.2.2 Statut d'immigration et de minorité visible	22
3.2.3. Situation de l'emploi	22
3.2.4 Profil de l'éducation.....	24
3.2.5. Rémunérations et salaires.....	25
3.3 Rendement du marché du travail des professions culturelles	27
3.3.1 Professions de la production créative et artistique.....	27
3.3.2 Professions de la collecte et de la conservation du patrimoine	28
3.3.3 Professions de la gestion de la culture	29
3.3.4 Professions techniques et opérationnelles	30
4. Employeurs du secteur culturel.....	31
4.1 Établissements du secteur culturel	31
4.2 Profil des employeurs par domaine culturel.....	35
4.2.1 Domaine du patrimoine et des bibliothèques	35
4.2.2 Domaine des arts de la scène	37
4.2.3 Domaine des arts visuels et appliqués	39
4.2.4 Domaine de la création littéraire et de l'édition	41
4.2.5 Audiovisuel et médias interactifs.....	43
4.2.6 Domaine de l'enregistrement sonore.....	47
5. Rendement financier des domaines culturels	49
5.1 Patrimoine et bibliothèques	50
5.2 Arts de la scène	51
5.3 Arts visuels et appliqués.....	53
5.4 Création littéraire et édition.....	54
5.5 Audiovisuel et médias interactifs.....	56
5.6 Enregistrement sonore.....	59
6. Portrait économique du secteur culturel	61
6.1 Production réelle valeur ajoutée (PIB) du secteur culturel	61
6.2 Consommation des ménages en biens et services culturels.....	63

6.3 Exportations de produits culturels	63
6.4 Soutien de l'État au secteur culturel	65
7. Consultations du secteur culturel	67
7.1 Groupes de discussion	67
7.1.1 Rareté des ressources	67
7.1.2 Vulnérabilité aux forces économiques	69
7.1.3 Abondance de production disponible	70
7.1.4 Nomenclature et précision de la collecte actuelle de l'information	71
7.2 Enquêtes en ligne	74
7.2.1 Résultats de l'enquête—Perspective des travailleuses et travailleurs culturels	75
Tendances et enjeux les plus importants touchant les travailleuses et travailleurs culturels	75
Lacunes dans les compétences et formation	80
7.2.2 Résultats de l'enquête—Perspective des entreprises culturelles	84
Tendances et enjeux les plus importants touchant les entreprises culturelles	84
7.3 Entrevues avec les partenaires clés	88
8. Prévion de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans les professions culturelles	92
8.1 Rendement récent du secteur culturel	93
8.2 Projection du rendement futur du secteur culturel	95
8.3 Examen de la dynamique de l'offre et de la demande en main-d'œuvre dans le secteur culturel ..	103
8.4 Conséquences des pénuries de main-d'œuvre	120
8.5 Sommaire	121
9. Difficultés et limites des données	122
9.1 Difficultés liées aux données	122
9.2 Limites des données	127
10. Recommandations	129
10.1 Recommandations pour renforcer la main-d'œuvre culturelle	129
10.2 Recommandations pour combler les lacunes dans les données	133
11. Bibliographie	135
Annexe A : Définitions des domaines	137
Patrimoine et bibliothèques	137
Arts de la scène	138
Arts visuels et appliqués	138
Création littéraire et édition	140
Audiovisuel et médias interactifs	141
Enregistrement sonore	141
Annexe B : Statistiques détaillées sur l'emploi	142
Annexe C : Méthodologie des prévisions sur l'offre et la demande pour les professions culturelles ..	145

Sommaire

Il est essentiel que le secteur culturel soit dynamique pour réussir dans une économie canadienne créative et basée sur le savoir. C'est dans le but de demeurer au fait de l'incidence sur le marché du travail qu'ont les changements rapides en constante évolution en matière d'offre et de demande de produits culturels que le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHS) a chargé le Conference Board du Canada d'effectuer la présente étude d'information sur le marché du travail, une mise à jour de l'étude qui a été faite en 2010. Une information exacte et récente sur le marché du travail du secteur culturel représente le meilleur outil possible pour permettre aux personnes et aux organismes de réagir à ces changements.

Nous avons consulté divers professionnels du secteur culturel et adopté une définition conceptuelle du travail culturel et de la production culturelle aux fins de la présente étude :

L'activité culturelle comprend la création, la recherche, le développement, la production, la fabrication, la distribution, la présentation, la prestation de spectacles ainsi que la préservation de biens et de services créatifs, y compris la découverte et la conservation du patrimoine—le tout dans un but professionnel.

Cette définition reconnaît les activités distinctes associées à la « chaîne de création » et la nature du patrimoine tout en faisant également la distinction entre le marché du travail et les activités de loisirs ou les passe-temps.

Selon le dernier recensement, près de 800 000 Canadiennes et Canadiens occupaient des professions culturelles en 2015—ce qui représente 4 p. 100 de tout l'emploi au Canada. Entre 2010 et 2015, l'emploi dans les professions culturelles a augmenté de 3,2 p. 100—une hausse légèrement plus basse que la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie canadienne qui elle, était de 4,3 p. 100.

En 2016, on retrouvait plus de 117 000 établissements culturels au Canada, ce qui, dans l'économie canadienne, représentait 3 p. 100 de tous les établissements. Toutefois, d'autres travailleuses et travailleurs culturels sont indépendants et ne correspondent peut-être pas aux critères nécessaires pour figurer à titre d'établissements dans le Registre des entreprises de Statistique Canada.

L'empreinte du secteur culturel sur l'ensemble de l'économie est importante et elle ne cesse de croître. Entre 2013 et 2017, la production valeur ajoutée réelle du secteur culturel canadien s'est accrue à un taux annuel moyen de près de 1 p. 100. En 2017, le secteur générait 58,8 milliards \$ en produit national brut (PIB) direct—2,7 p. 100 du PIB total du Canada.

La question des pénuries de main-d'œuvre est rarement discutée dans le secteur culturel, en majeure partie parce qu'un pourcentage très élevé des postes sont comblés par des travailleuses et travailleurs autonomes. Même en adoptant une approche conservatrice, le présent rapport montre que les pénuries de main-d'œuvre auraient réduit la production potentielle du secteur culturel de plus de 1,2 million \$ pour la seule année 2018 (en dollars de 2012). On prévoit que d'ici 2025, les pénuries de main-d'œuvre

coûteront au secteur culturel plus de 1,5 million \$ par année en perte de production (en dollars de 2012).

Selon le recensement, les travailleuses et travailleurs culturels sont généralement plus jeunes que la moyenne de l'ensemble de la main-d'œuvre et leur niveau de scolarité est plus élevé. En fait, 43 p. 100 d'entre eux ont un diplôme de baccalauréat ou plus, contre 25 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Malgré des niveaux de scolarité élevés, les revenus d'emploi des travailleuses et travailleurs culturels sont plus bas que ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Une autre différence les distingue du reste de la main-d'œuvre canadienne : la très forte prévalence du travail autonome qui est de 28 p. 100—soit plus du double de la moyenne nationale qui est de 12 p. 100. Pour les professions de la production créative et artistique du secteur culturel, le taux de travail autonome grimpe à près de 41 p. 100.

Bien que diverses approches et mesures puissent servir à montrer l'empreinte économique tangible du secteur culturel, il n'existe pas de méthode pour quantifier la valeur expérientielle subjective ou avantage que le secteur culturel peut offrir aux personnes et à la société en général. Dans les faits, même lorsque l'on évalue l'empreinte économique tangible du secteur, le concept de culture doit être mesuré dans le cadre des systèmes statistiques disponibles.

Par conséquent, en plus des données du recensement que nous avons utilisées pour le présent rapport, nous avons également généré d'autres éléments : des groupes de discussion, des entrevues ainsi qu'une enquête pancanadienne en ligne— un questionnaire pour les travailleuses et travailleurs et un questionnaire pour les entreprises. Les données primaires provenant des groupes de discussion, des entrevues et du questionnaire en ligne sont une composante importante qui nous a permis de recueillir des données qualitatives pour mieux comprendre l'environnement de travail des professions de la culture.

Deux grands thèmes (catégorisation large) sont ressortis des groupes de discussion : **la rareté des ressources** et **l'abondance de la production disponible**.

La rareté des ressources comprend les difficultés monétaires, comme les faibles salaires, la précarité de l'emploi et la difficulté de garantir le financement ou de générer des sources de revenu stables. L'autre aspect de la rareté des ressources est la difficulté de trouver des travailleuses et travailleurs qualifiés qui doivent souvent jouer simultanément plusieurs rôles pour un salaire modeste. Recruter dans les régions rurales et pour des postes intermédiaires semble représenter un défi de taille pour les employeurs. Le thème de la rareté des ressources comprend aussi la très grande dépendance des organismes à la bonne volonté et au bénévolat. En plus de devoir se fier au grand public pour trouver de l'aide non rémunérée, le secteur culturel doit également avoir recours à son personnel pour faire du travail non rémunéré pour divers aspects du fonctionnement organisationnel.

Le concept d'abondance de la production disponible est en quelque sorte un sous-produit du peu d'obstacle à l'accès au travail dans le secteur, particulièrement parmi les professions créatives et artistiques. Bien que ce peu d'obstacles facilite l'entrée de nouvelles recrues dans le secteur, il perpétue et accroît (avec l'aide des avancements technologiques) la prévalence d'un travail de type « *gig* ». Plusieurs participantes et participants aux groupes de discussion ont défini l'emploi dans les professions culturelles comme un travail à court terme, à temps partiel ou très irrégulier avec des revenus plus instables, peu d'avantages sociaux et pas de sécurité financière à long terme. Les participantes et participants ont également dit qu'ils travaillaient souvent dans d'autres industries (que ce soit par choix ou parce qu'ils devaient compléter ou stabiliser leur revenu).

En même temps, l'obligation de polyvalence, citée par près de la moitié (49 p. 100) des répondants et la nécessité d'acquérir des compétences en affaires et en technologie sont monnaie courante dans l'ensemble du secteur. Cela est particulièrement évident dans les domaines où les taux de travail autonome sont élevés ou dans la production créative comme les arts visuels et appliqués et la création littéraire et l'édition. Dans ces domaines, les travailleuses et travailleurs doivent fréquemment assumer des tâches autres que leur production artistique, y compris les diverses tâches nécessaires pour gérer une entreprise (marketing, garantir le financement, etc.).

Un autre thème est ressorti des discussions – **la nomenclature inadéquate et les lacunes qui en découlent dans les données recueillies**. Parmi les sujets abordés dans les groupes de discussion, on retrouvait très souvent la désuétude de la nomenclature utilisée dans les sources officielles. Le vocabulaire que l'on utilise aujourd'hui dans le secteur décrit plutôt les compétences que les professions ou les titres d'emplois statiques. En raison de la nomenclature inadéquate ou imprécise qui est utilisée, les données qui y sont associées dans les statistiques officielles soulèvent souvent un certain scepticisme. Certains de ces problèmes ont été abordés sous forme de recommandations au chapitre 10.

D'autres grands enjeux qui ne sont pas uniques au secteur culturel comme la discrimination, l'âgisme, le capacitisme, le sexisme ou la politique de coopération symbolique, ont été soulevés fréquemment lors des diverses consultations. L'une des recommandations du rapport est de donner au personnel et aux membres des conseils d'administration une formation intégrant les meilleures pratiques sur les enjeux de ressources humaines, entre autres sur le harcèlement et l'inclusion.

D'autres recommandations visant à renforcer le milieu de travail culturel comprennent la création de programmes de mentorat pour les leaders en émergence et de programmes d'acquisition de compétences surtout en ce qui a trait aux compétences en gestion, en technologie et en affaires.

En plus des recommandations pour renforcer le milieu de travail, le rapport propose aussi des recommandations pour combler les graves lacunes qui nuisent à une évaluation précise du secteur culturel. Cela comprend, la mise en œuvre d'un projet pilote pour évaluer les nouvelles et les meilleures pratiques de la collecte de données, spécialement celles qui permettent de saisir la réalité d'une « économie de *gig* ». Une autre recommandation porte sur l'ajout d'un module de ressources humaines

dans le Compte satellite de la culture de Statistique Canada, un peu comme cela a été fait dans le secteur du tourisme.

Bien que, dans un sens, le secteur culturel semble prospérer, cette image vient des efforts collectifs et i soutenus d'une main-d'œuvre passionnée et dédiée qui accepte toujours d'en faire plus même lorsqu'il y a moins d'argent pour le faire. Dans un autre sens, cette attitude de la main-d'œuvre cache certaines des difficultés liées à la production que tout le monde admire.

Les projections du présent rapport suggèrent que le secteur a un potentiel de croissance pour les années à venir : accroître son empreinte économique et employer plus de Canadiennes et de Canadiens. Plus précisément, on prévoit que la contribution du secteur au PIB réel devrait augmenter de plus de 15 p. 100 entre 2017 et 2026. Cela signifie également une croissance de l'emploi de près de 8 p. 100.

La prévalence des difficultés liées à l'incapacité de recruter et de maintenir des postes dans le secteur culturel deviendront plus importantes dans les années à venir. Les recommandations du présent rapport visent à renforcer la main-d'œuvre culturelle et à relever les défis que posent diverses pénuries de compétences. Cela devrait permettre de s'assurer que le secteur culturel demeure un contributeur net pour l'économie canadienne et qu'il atteigne—ou dépasse même—les projections de croissance décrites ici, tout en maximisant l'emploi dans le secteur culturel.

1. Introduction

Plusieurs études ont démontré qu'un secteur des arts et de la culture dynamique génère toute une gamme d'avantages socioéconomiques tant pour les personnes que pour la société. Il a en effet été prouvé que les arts et la culture jouent un rôle vital en améliorant le rendement économique, en attirant les talents, les entreprises et les investissements et qu'il a une incidence sociale positive sur la qualité de vie, la santé et le bien-être ainsi que sur le développement communautaire et la cohésion sociale.¹

Un secteur culturel en croissance et dynamique est au cœur même du succès d'une économie canadienne basée sur la créativité et le savoir. Le secteur culturel sert également d'aimant pour les personnes qualifiées et créatives puisque le Canada devient de plus en plus dépendant de la migration internationale pour maintenir la taille de sa main-d'œuvre nationale.

Au cours des récentes années, le marché du travail du secteur culturel est devenu de plus en plus complexe, changeant rapidement et exigeant de nouvelles compétences. La capacité des personnes à répondre à ces changements exige que l'information sur le marché du travail du secteur soit précise et à jour.

Le Conference Board du Canada est heureux de présenter son rapport d'information sur le marché du travail pour le secteur culturel du Canada. Dans les grandes lignes, l'information sur le marché du travail est constituée de renseignements sur les conditions ou le fonctionnement d'un marché du travail en particulier. Le rapport présente une analyse de la main-d'œuvre culturelle du Canada dont le profil de l'économie du secteur culturel et des sous-secteurs qui le composent, ou « domaines » ainsi que les tendances de l'emploi et les profils démographiques des travailleuses et travailleurs culturels. L'analyse repose sur les études précédentes du secteur culturel, mais souligne également les lacunes actuelles dans les données et propose aussi des recommandations générales sur la façon de combler ces lacunes.

« Avoir un aperçu du fonctionnement et du rendement de la main-d'œuvre de la culture au Canada est important pour plusieurs raisons :

- Pour les personnes qui font leur choix de carrière, l'information sur le marché du travail (IMT) peut offrir des options de métiers dans le marché du travail actuel et dégager les nouvelles tendances.
- Pour les personnes à la recherche d'un emploi, l'IMT peut fournir des renseignements sur les possibilités d'emploi, les exigences en matière de compétences, les conditions de travail et les taux de rémunération courants.
- Pour les employeurs, l'IMT peut aider à orienter les stratégies de rémunération, les efforts de recrutement, les pratiques en matière de formation et la négociation collective.
- Pour les établissements d'enseignement, l'IMT peut servir à prévoir la demande en étudiantes et étudiants, à établir des programmes d'études et à planifier les offres de cours. »

¹ Ministère du Patrimoine canadien, *L'incidence et les avantages sociaux des arts et de la culture*.

Bien que l'information sur le marché du travail prenne habituellement la forme de données statistiques, l'information qualitative peut également aider à faire la lumière sur les tendances et les résultats du marché du travail. Le présent rapport inclut les conclusions d'une série de consultations auprès de divers partenaires de l'industrie à qui nous avons posé des questions sur les enjeux qui touchent leur participation à la main-d'œuvre culturelle.

Aux fins du présent rapport, l'information sur le marché du travail dans le secteur culturel canadien a été organisée de la façon suivante :

- Le **Chapitre 2, Portée du secteur culturel**, présente les lignes directrices de base qui ont été utilisées pour définir l'importance du secteur culturel canadien, y compris les domaines qui composent le secteur. Définir la portée du secteur est un élément crucial de la définition de la culture en termes d'industrie (ou de secteur économique), en termes d'emploi (ou de profession) et en termes de biens et de services culturels. Les annexes du rapport présentent de plus amples détails sur les inclusions spécifiques dans la définition du secteur culturel.
- Le **Chapitre 3, Professions culturelles**, établit les profils d'emploi des professions culturelles et énumère aussi certaines des possibilités et des défis auxquels devront faire face certaines professions culturelles dans un proche avenir.
- Le **Chapitre 4, Employeurs du secteur culturel**, dresse le profil des employeurs des établissements du secteur culturel, y compris le nombre, la taille et la distribution géographique des établissements qui emploient les travailleuses et travailleurs du secteur culturel.
- Le **Chapitre 5, Rendement financier des domaines culturels**, donne un aperçu du rendement financier le plus récent dans les six domaines culturels de base qui composent la majeure partie du secteur culturel. Le chapitre énumère aussi certaines des possibilités et des défis auxquels les domaines culturels devront faire face dans un avenir rapproché. Cette perspective financière sera utile aux établissements culturels (dont les employeurs et les travailleuses et travailleurs autonomes) et à toutes les personnes qui travaillent ou prévoient travailler dans le secteur.
- Le **Chapitre 6, Portrait économique du secteur culturel**, présente divers indicateurs qui démontrent le rendement économique récent du secteur culturel : la production valeur ajoutée réelle du secteur (soit le produit intérieur brut ou PIB), les dépenses des ménages canadiens en biens et en services culturels, les exportations canadiennes de biens et de services culturels et le soutien de l'État pour le secteur culturel.
- Le **Chapitre 7, Consultations du secteur culturel**, apporte la précieuse rétroaction des partenaires du secteur recueillie à l'aide de groupes de discussion, de questionnaires en ligne et d'entrevues personnelles. Cette rétroaction a permis d'orienter l'évaluation des difficultés de main-d'œuvre actuelles et de raffiner les projections pour l'avenir.
- Le **Chapitre 8, Prévision de l'offre et de la demande pour les professions culturelles**, présente une prévision du rendement économique du secteur culturel ainsi que les relations associées à l'offre et à la demande qui influencent la production du secteur.
- Le **Chapitre 9, Difficultés et limites des données**, décrit certains des défis et des lacunes qui ont émergé lors de la préparation du présent rapport d'information sur le marché du travail. L'information est présentée d'une manière qui pourrait servir de guide pour régler certains problèmes et combler certaines des lacunes dans les données dans le but d'améliorer les futures études d'information sur le marché du travail sur le secteur culturel du Canada.
- Le **Chapitre 10, Recommandations**, propose certaines recommandations d'actions tangibles pour aider les groupes partenaires à surmonter les défis associés à la main-d'œuvre et aux lacunes dans les données.

2. Portée du secteur culturel

L'activité culturelle contribue grandement à la prospérité économique du Canada. Pour comprendre le secteur culturel et les activités économiques qui y sont associées, il est nécessaire d'en définir d'abord la portée.

Pour définir et mesurer le secteur culturel, le Conference Board a utilisé un cadre conceptuel qui a servi de base au rapport sur l'information sur le marché du travail. Quatre principaux facteurs ont guidé l'élaboration de ce cadre conceptuel :

- Premièrement, le concept de culture devait être précisé. Le mot « culture » peut signifier différentes choses selon les personnes, par conséquent nous avons déterminé quelles activités feraient partie de notre définition du secteur culturel et lesquelles devraient en être exclues. Par exemple, bien que plusieurs personnes considèrent que les sports jouent un rôle intégral dans le « tissu culturel » du Canada, nous les avons exclus de notre définition de la culture.
- Deuxièmement, être de nature créative ne suffisait pas à garantir l'inclusion d'une activité dans notre portée du secteur culturel. En fait, plusieurs activités créatives ne génèrent pas un produit culturel. Les designers industriels qui travaillent dans l'industrie automobile, par exemple, font une activité culturelle dans le cadre de la chaîne de production dont le résultat n'est pas un produit culturel.
- Troisièmement, le cadre conceptuel définissant la culture devait tenir compte des nombreux changements qui transforment le secteur. Parmi ceux-ci, on retrouve les influences de la mondialisation, l'application de la technologie dans la création, la production et la diffusion des biens et des services culturels ainsi que les changements dans les habitudes de consommation.
- Quatrièmement, le concept de culture devait être pratique, en ce sens que l'activité culturelle pouvait être mesurée à partir des systèmes statistiques disponibles, même si ces systèmes ne sont pas particulièrement conçus pour isoler et quantifier précisément l'activité culturelle.

Finalement, dans le présent rapport, la mesure du secteur culturel a été effectuée à l'aide de principes courants afin de permettre aux gouvernements, aux entreprises et autres entités financières associées d'évaluer le secteur par rapport à d'autres industries et secteurs de l'économie.

2.1 Définition de biens et de services culturels

Dans l'élaboration d'un cadre conceptuel pour la culture, il faut aller au-delà du concept abstrait de la culture pour former une définition cohérente et utilisable des biens et des services culturels. Dans son cadre conceptuel sur les statistiques de la culture, Statistique Canada, adopte une vision assez large de la culture en la définissant comme une : « Activité artistique créative et les biens et services produits par cette activité, et la conservation du patrimoine. »²

Voici la définition d'une activité culturelle professionnelle élaborée pour le présent rapport après consultation avec divers partenaires du secteur culturel :

² Statistique Canada, Cadre conceptuel pour les statistiques de la culture, 2011.

Une activité culturelle comprend la création, la recherche, la conception, la production, la fabrication, la présentation, l'exécution ou la conservation de biens et de services créatifs, y compris la découverte et la conservation du patrimoine – tous à des fins professionnelles.

Pourquoi cette définition ?

- Cette définition conceptuelle reconnaît les activités distinctes de la « chaîne de création » et la nature distinctive du patrimoine.
- L'utilisation du terme « professionnelles » est importante afin de distinguer les activités du marché du travail des passe-temps et des activités de loisirs.
- « À des fins professionnelles » comprend les activités commerciales, sans but lucratif ou à but lucratif, effectuées dans la production de biens et de services culturels.
- « Patrimoine » comprend les bibliothèques, les archives, les musées et autre patrimoine humain ou bâti.

Pour respecter notre objectif de définir adéquatement la culture, nous devons nous assurer que les activités comprises dans le cadre conceptuel étaient des activités créatives, tout en excluant d'autres activités connexes comme le sport. Ainsi, une activité culturelle est une activité dont le but ultime est la livraison d'un bien ou d'un service créatif et artistique.

Nous suivons le raisonnement actuel de Statistique Canada sur ce qui constitue un bien ou un service culturel. Pour nos besoins, un bien ou un service culturel peut être protégé par le droit d'auteur ou en voie d'être protégéable ou un bien ou un service patrimonial pour l'utilisateur final de ce bien ou ce service. Formellement, un bien ou un service culturel doit être le résultat d'une activité créative ou artistique et satisfaire à au moins quatre des critères suivants :³

- Il doit avoir le potentiel d'être protégé par la loi sur les droits d'auteurs ou, en d'autres mots, être protégéable. À titre d'exemple, un article de magazine, un scénario, un manuscrit, un dessin, une chorégraphie, un livre, une chronique de journal, une sculpture, une émission de radio, un film, etc.
- Il permet la création, la production, la diffusion ou la conservation de produits culturels, comme l'enregistrement sonore, la fabrication, l'impression, la radiotélédiffusion, la baladodiffusion, etc.
- Il ajoute du contenu à un produit culturel ou l'altère (services de contenu), comme des services éditoriaux, de la traduction, de l'illustration, de la mise en page et du design, de la musique, etc.
- Il préserve, expose ou interprète le patrimoine humain ou naturel, comme les sites et les édifices historiques, les archives, les musées, les galeries d'art, les bibliothèques, les jardins botaniques et zoologiques, etc.

³ Statistique Canada, Cadre conceptuel pour les statistiques de la culture, 2011.

2.2 Chaîne de création

Dans notre réflexion sur la culture, nous avons constaté qu'il est utile d'adopter le concept de la « chaîne de création » pour définir le processus de production d'un produit culturel, de sa création à son usage final. Dans cette chaîne de création, nous pouvons distinguer trois principales étapes de transformation des produits culturels, du point de création au point de consommation.

D'abord, l'étape de la **création**, soit l'origine et la conception d'une idée ou de contenu ainsi que la découverte et la collecte de contenu patrimonial. Dans cette partie de la chaîne de création, on retrouve les établissements qui œuvrent dans le développement d'idées artistiques créatives. Par exemple, un écrivain indépendant qui rédige le manuscrit d'un livre s'inscrit dans cette étape de la chaîne de création.

La deuxième étape, la **production**, comprend tous les aspects reliés à la transformation d'une idée artistique en un produit fini. Par exemple, le manuscrit de l'auteur est transformé en manuscrit final prêt pour l'impression (révision et autres services). S'il y a lieu, l'étape de la production incorpore également tous les aspects liés à la **fabrication** de produits culturels. Cela peut impliquer de prendre la manifestation d'une idée artistique créative facilement identifiable et d'en faire une production de masse. En plus de la production et de la fabrication de nouveaux produits culturels, cette étape comprend les activités associées à la **préservation et à la conservation** des bibliothèques, des archives et du patrimoine culturel et naturel. Dans ce contexte, l'étape de la production comprend la conservation, la préservation et la gestion de produits tangibles et intangibles ayant une signification culturelle, patrimoniale ou naturelle importante.⁴

La dernière étape de la chaîne de création est la **diffusion**. Elle comprend tous les aspects liés à la **distribution** de produits culturels aux utilisateurs finals. La **présentation et l'exposition** d'information reliée au patrimoine, aux collections et aux sites ainsi que la **présentation** de diverses formes d'art de la scène font également partie de cette étape.

Comme il n'y a que trois étapes distinctes dans la chaîne de création, il est possible que la plupart des produits culturels passent par chacune des trois étapes. Toutefois, il existe des processus particuliers, surtout associés au patrimoine ou à la préservation, où l'étape de la création ne fera pas partie de la chaîne.

⁴ Ibid.

2.3 Mesure de la production et de l'emploi

L'une des plus grandes difficultés qui se présente lorsque l'on veut mesurer le secteur culturel est la dichotomie entre la production de biens et de services culturels et l'emploi de personnes qui pourraient être classées comme exerçant une profession culturelle. Les établissements qui font de la production de biens ou de services culturels peuvent employer des personnes qui effectuent du travail relié à un métier culturel et à la fois du travail non culturel. De même, des personnes pouvant être identifiées comme des travailleuses et travailleurs culturels pourraient occuper un poste dans un établissement culturel ou dans un autre domaine. Une réviseure, par exemple, pourrait être employée par un éditeur de livres (un établissement produisant un produit culturel) ou par un manufacturier d'automobiles éditant ses propres manuels d'utilisation (dans un établissement qui ne produit pas de biens culturels).

Pour cette raison, nous avons limité notre présentation du rendement financier du secteur culturel (et des domaines qui le composent) aux établissements culturels spécifiquement identifiés dans la chaîne de création. De même, toutes les données sur l'emploi utilisées sont basées sur des emplois culturels spécifiques.

Un emploi culturel est une profession où la majeure partie du travail effectué correspond à un code précis de la Classification nationale des professions (CNP) directement lié à la création ou à la valeur ajoutée d'un bien ou d'un service culturel. Les établissements culturels sont également ceux qui produisent des biens et des services culturels.

Dans le présent rapport, les professions du secteur culturel sont organisées en quatre grandes catégories : la production créative et artistique, la technique et les opérations, la collecte et la conservation du patrimoine et la gestion de la culture.

2.3.1 Domaines de la culture

En mesurant le rendement du secteur culturel, nous avons constaté qu'il est plus utile de penser aux établissements qui font partie de la chaîne de création. En d'autres mots, nous mesurons le rendement des établissements à une étape ou l'autre de la chaîne – la création, la production et la diffusion de biens et de services culturels. Le rendement et la santé financière de ces établissements est un facteur important qui influence la demande future en travailleuses et travailleurs culturels ainsi que le futur approvisionnement en produits culturels.

Les établissements culturels se divisent en six domaines comprenant chacun ses activités, ses produits et ses professions :

- **Patrimoine et bibliothèques**—comprend les établissements et les personnes liés aux musées, aux bibliothèques, aux archives et au patrimoine bâti.
- **Arts de la scène**—comprend les établissements et les artistes indépendants qui font des spectacles dans diverses disciplines des arts de la scène.
- **Arts visuels et appliqués**—comprend les établissements et les artistes indépendants du domaine des arts visuels, des beaux-arts ou des arts médiatiques.

- **Création littéraire et édition**—comprend les établissements, les écrivaines et écrivains ainsi que les artistes indépendants qui font partie de la chaîne de création dans la production de livres, de journaux, de magazines et d'autres périodiques.
- **Audiovisuel et médias interactifs**—comprend les établissements et les personnes qui font partie de la chaîne de création en cinéma, en radio, en télévision et en télédiffusion ainsi que la livraison d'une expérience interactive d'information, d'éducation ou de divertissement.
- **Enregistrement sonore**—comprend les établissements et les artistes indépendants qui font partie de la chaîne de création pour l'enregistrement sonore.

En cette ère d'énormes changements industriels et technologiques, la démarcation entre la production de contenu et la diffusion devient de plus en plus floue. Par exemple, les fournisseurs de service Internet en continu comme Netflix et Amazon Prime Video se dirigent vers l'intégration verticale en fonctionnant autant comme créateurs de contenu que comme diffuseurs. Par conséquent, il faut s'assurer que les diverses composantes de l'activité culturelle dans les entreprises soient déclarées séparément.

Puisque les six domaines mentionnés plus haut sont principalement engagés dans la production de biens et de services provenant d'une activité créative et artistique, nous considérons qu'ils constituent le « noyau » des domaines culturels. En parallèle, les domaines culturels comprennent également quatre activités culturelles « connexes » associées à la publicité, à l'architecture, au design et à la collecte de renseignements (publication de catalogues, d'annuaires et autre matériel du genre). Les activités culturelles connexes sont celles qui produisent des biens et des services grâce à un processus artistique qui vise surtout le côté pratique plutôt que la transmission d'un concept culturel. Les produits finals—comme un édifice ou une publicité—en tant que résultats, ne correspondent pas aux critères de la culture telle que définie plus haut dans le présent chapitre. Il existe aussi deux domaines transversaux—des domaines qui soutiennent et permettent l'activité créative et qui se retrouvent sous le grand parapluie de la culture. Bien que les domaines transversaux ne soient pas fondamentalement culturels, ils en font intégralement partie dans la mesure où les activités culturelles ne pourraient pas exister sans leur apport. Les domaines transversaux sont le domaine de l'éducation et de la formation et le domaine de la gouvernance, du financement et du soutien professionnel.

Dans le présent rapport d'information sur le marché du travail, l'analyse porte principalement sur les six domaines culturels de base bien que certaines parties du rapport présentent également des données sur les domaines connexes, multiples et transversaux. En matière de ressources humaines, les différences sont importantes entre les activités culturelles de base et les autres activités culturelles en ce qui a trait à la formation, à l'accréditation, au soutien technique à l'industrie, aux salaires, aux régimes de retraite et à la sécurité d'emploi.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur ces domaines et les industries spécifiques qui font partie de chacun de ces domaines à l'Annexe A.

2.3.2 Professions de la culture

En mesurant l'emploi dans le secteur culturel, nous avons constaté qu'il était plus utile de penser l'emploi en termes de professions culturelles. En n'utilisant pas les établissements comme base de mesure, nous pouvons tenir compte des personnes qui occupent des professions culturelles mais qui ne travaillent pas dans des établissements culturels. En même temps, nous concentrer sur les professions culturelles nous permet d'exclure les personnes qui travaillent dans des établissements culturels, mais qui n'exercent pas des professions culturelles. L'avantage de cette approche est de nous permettre de nous concentrer sur les professions qui seraient les plus facilement influencées par les projets du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), tout en excluant les professions dont les besoins de formation ne correspondent pas au mandat du CRHSC. Parce que les catégories de professions sont différentes selon les groupes de domaines mentionnés plus haut, les professions culturelles pourraient faire partie autant des six domaines de base que des quatre domaines connexes.

Ces professions culturelles ont été regroupées en quatre catégories distinctes :

- **Production créative et artistique.** Il s'agit du groupe le plus important qui comprend plus de la moitié de toutes les professions culturelles. Les professions créatives comportent la création, la production et la diffusion de biens et de services culturels. Plusieurs de ces professions sont traditionnellement associées à la culture comme les peintres, les actrices et les acteurs, les danseuses et les danseurs, les écrivaines et les écrivains, les musiciennes et les musiciens, qui font tous partie de cette catégorie.
- **Technique et opérations.** Ce groupe donne du soutien technique pour les biens et les services culturels qui sont de nature technique ou opérationnelle comme les techniciennes et techniciens de télévision, de cinéma ou de radiotélédiffusion, les techniciennes et techniciens en dessin, etc.
- **Collecte et conservation du patrimoine.** C'est le plus petit groupe et il n'est constitué que de quatre professions : les bibliothécaires, les conservatrices et conservateurs, les archivistes ainsi que les techniciennes et techniciens du milieu naturel et de la pêche.
- **Gestion de la culture.** Ce groupe fait du soutien de la gestion pour la création, la production et la diffusion des biens et des services culturels. Ce sont des gestionnaires dans chacun des domaines culturels.

Vous trouverez une liste complète des professions à l'Annexe B.

3. Professions culturelles

Le présent chapitre présente une perspective quantitative raffinée sur la composition, la taille et la croissance du secteur culturel à l'aide de l'unité de mesure « emploi dans les professions culturelles », qui correspond le mieux à la vision que la plupart des partenaires ont du secteur. Bien que, comme concept, les professions culturelles soient indéniablement liées au cadre conceptuel que Statistique Canada utilise pour définir le secteur, les valeurs actuelles de l'emploi sont distinctes d'une perspective à l'autre. Pour de plus amples détails individuels et modulaires sur les aspects du travail dans les professions culturelles, voir le Chapitre 7 : Consultations du secteur culturel.

Contrairement à la majorité des situations d'emploi que l'on retrouve au Canada—où les employés travaillent pour un seul employeur, habituellement à plein temps, sur une base annuelle et avec des avantages et des versements statutaires—la très forte incidence du travail autonome est l'une des caractéristiques dominantes du travail dans le secteur culturel. En effet, les données du recensement de 2016 de Statistique Canada suggèrent que, dans les professions culturelles, le travail autonome représente près de 28 p. 100 de l'emploi—plus de deux fois le niveau national qui est de 12 p. 100. Étant donné le pourcentage élevé des arrangements de travail à temps partiel et du travail temporaire et contractuel très courants dans le secteur culturel, plusieurs travailleuses et travailleurs vivent beaucoup d'incertitude en matière d'emploi, d'heures de travail, de rémunération et d'avantages sociaux.

De plus, beaucoup de ceux et celles qui travaillent dans le secteur culturel occupent des catégories d'emploi non traditionnelles, comme les travailleurs autonomes qui sont à leur « propre compte » (une personne qui travaille de façon autonome sans avoir d'employés rémunérés) ou les travailleurs autonomes « employeurs » (une personne qui travaille de façon autonome et qui a des employés rémunérés). Plutôt que d'occuper des postes à plein temps, plusieurs sont des employés à temps partiel, temporaires ou contractuels. Ajoutons qu'en raison de l'incidence élevée d'emplois non traditionnels dans le secteur, plusieurs personnes ont plus d'un emploi (deux ou plus) en même temps.

Le chapitre présente un profil de l'emploi au sein de la main-d'œuvre culturelle en se basant sur les dernières données du recensement de Statistique Canada. Ce profil porte sur les professions culturelles plutôt que sur les établissements culturels, et cela afin de tenir compte des personnes employées dans le secteur culturel qui ne travaillent pas dans les établissements culturels. Cette analyse comprend les personnes qui travaillent dans les établissements culturels en tant qu'employés ou en tant que travailleurs autonomes.

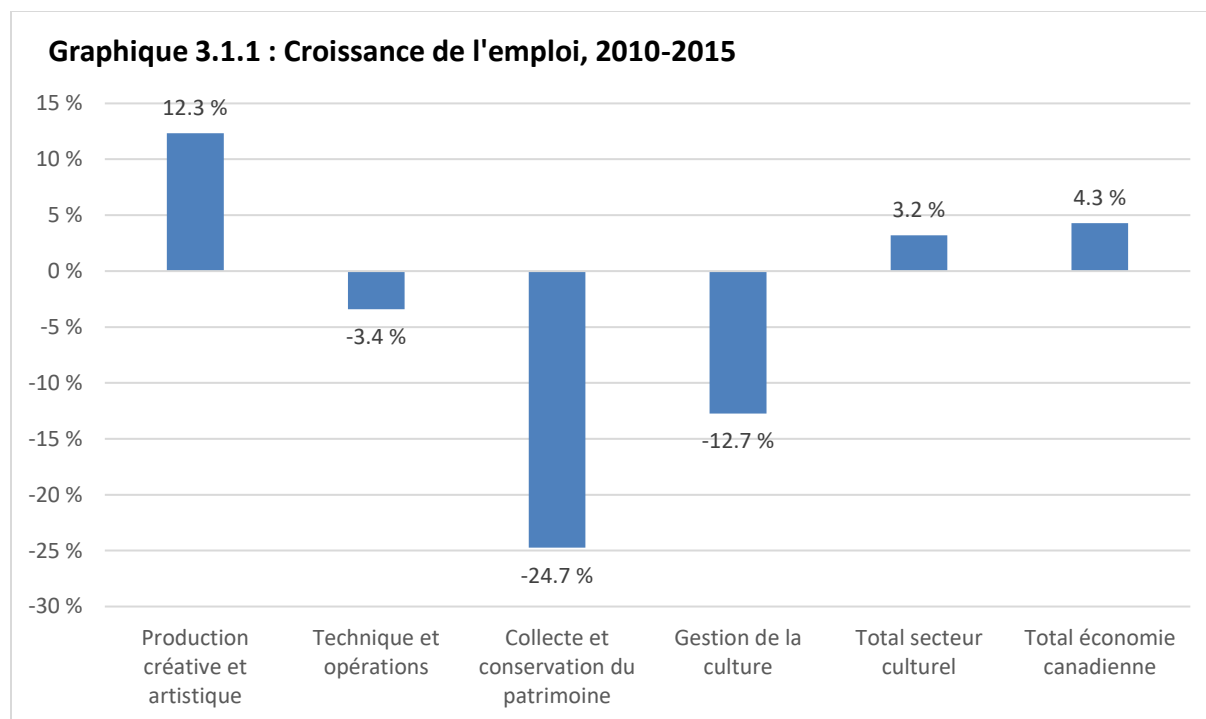
Voir l'Annexe B pour une liste complète des professions.

3.1 Profil de l'emploi dans les professions culturelles

3.1.1 Portrait général de l'emploi

En 2015, 798 305 personnes occupaient des professions culturelles au Canada ce qui représente 4 p. 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Les professions de la production créative et artistique comptaient pour plus de la moitié de la main-d'œuvre culturelle (53 p. 100). Les professions techniques et opérationnelles représentaient 41 p. 100 de la main-d'œuvre. Les derniers 6 p. 100 étaient constitués des professions de la collecte et la conservation du patrimoine, combinées aux professions de la gestion de la culture.

Selon les données des recensements de 2011 et de 2016, l'emploi dans les professions culturelles a augmenté de 3,2 p. 100 entre 2010 et 2015, légèrement plus bas que la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'économie pour la même période. **Ce sont les professions de la production créative et artistique qui ont connu la plus forte croissance, passant à presque trois fois plus que le rythme de croissance de tout le secteur culturel.** Par contre, dans les trois autres groupes professionnels l'emploi a décliné au cours de ces cinq années et ce sont les professions de la collecte et de la préservation du patrimoine qui ont connu la baisse la plus forte. Pour la répartition complète de la croissance de l'ensemble des professions culturelles, voir l'Annexe B. **Les estimations de la main-d'œuvre culturelle dans le présent chapitre diffèrent de celles qui sont présentées dans le Compte satellite de la culture de Statistique Canada. Le cadre conceptuel du Compte satellite de la culture est basé sur les produits culturels ou les industries culturelles et, par conséquent, les données ne correspondent pas précisément aux professions culturelles. De plus, dans le Compte satellite de la culture, les chiffres représentent le nombre d'emplois équivalents à une année complète—alors que les emplois saisonniers ne comptent que pour la partie de l'année qu'ils représentent.**



Source : Statistique Canada, Recensements de 2011 et 2016.

Tableau 3.1.1 : Emploi dans les professions culturelles, 2010–2015

Professions culturelles	2010	2011e	2012e	2013e	2014e	2015
Production créative et artistique	379 815	388 752	397 898	407 260	416 842	426 650
Collecte et conservation du patrimoine	25 925	24 492	23 138	21 860	20 651	19 510
Gestion de la culture	32 359	31 490	30 644	29 821	29 020	28 240
Technique et opérations	335 372	333 047	330 737	328 444	326 167	323 905
Total des professions culturelles	773 472	777 781	782 418	787 385	792 680	798 305

Source : Statistique Canada, Recensements de 2011 et 2016.
e = estimation

3.1.2 : Distribution des genres dans la main-d'œuvre culturelle

Selon le dernier recensement de Statistique Canada (2016), l'ensemble de la main-d'œuvre culturelle canadienne se divise presque également entre les hommes et les femmes. Bien que dans la plupart des groupes professionnels on retrouve généralement davantage de femmes que d'hommes, dans le groupe des professions techniques et opérationnelles, ce sont les hommes qui sont majoritaires.

Tableau 3.1.2 : Distribution des genres dans les professions culturelles, 2015

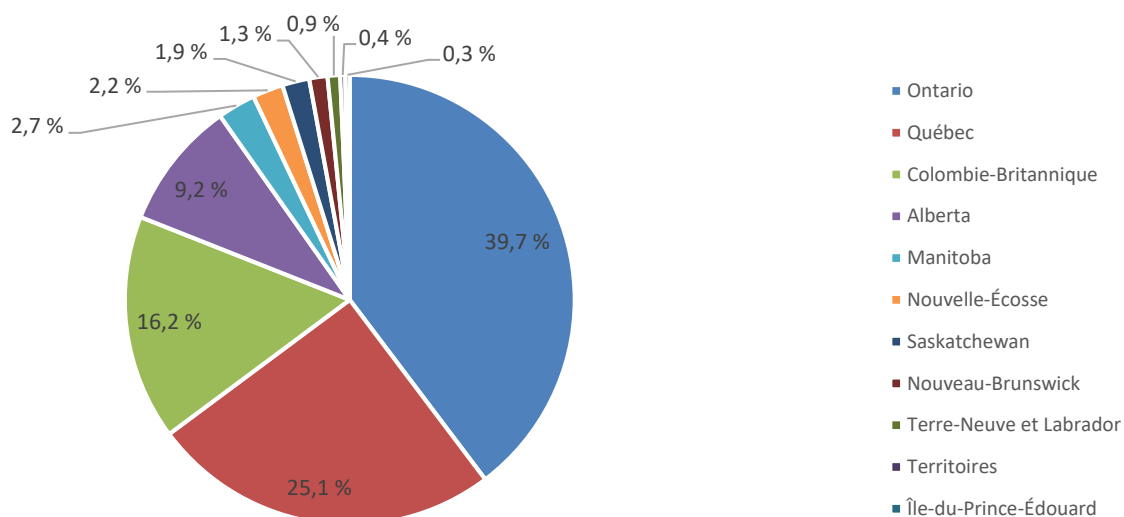
Professions culturelles	2015	Hommes %	Femmes %
Production créative et artistique	426 650	48,7 %	51,3 %
Collecte et conservation du patrimoine	19 510	37,0 %	63,0 %
Gestion de la culture	28 240	48,0 %	52,0 %
Technique et opérations	323 905	51,4 %	48,6 %
Total des professions culturelles	798 305	49,5 %	50,5 %

Source : Statistique Canada, Recensement 2016

3.1.3 Distribution régionale de la main-d'œuvre culturelle

Les données du recensement montrent qu'en 2015, la majorité de la main-d'œuvre culturelle employée au Canada se retrouvait en Ontario et au Québec, les deux provinces comptant pour 65 p. 100 du total de la main-d'œuvre culturelle du Canada pour cette même année. Pour leur part, les Prairies et la Colombie-Britannique comptaient pour 30 p. 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre culturelle et les 5 p. 100 qui restent se retrouvaient dans les provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) ainsi que dans les territoires.

Graphique 3.1.3 : Distribution provinciale de la main-d'œuvre culturelle, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

3.2 Profil démographique de la main-d'œuvre du secteur culturel

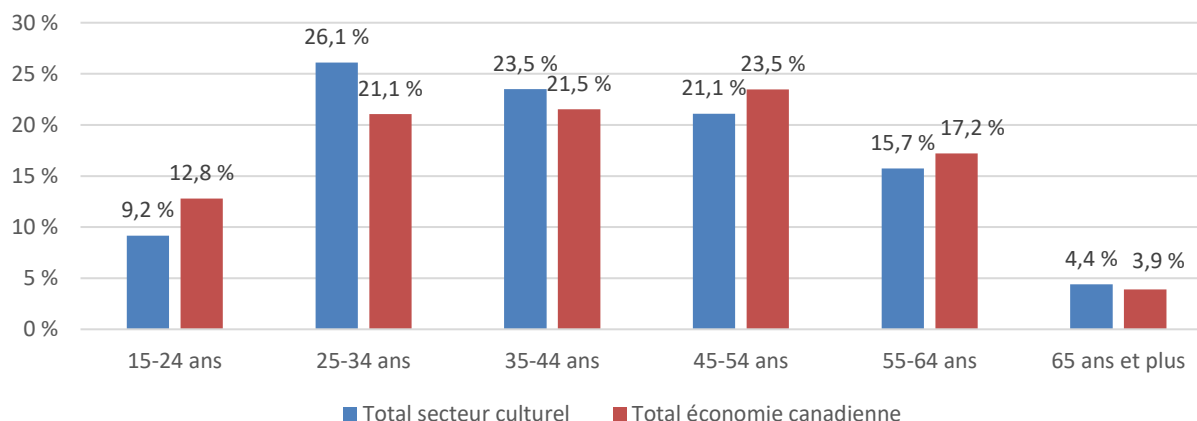
3.2.1 Profil de l'âge

En général, les travailleuses et travailleurs sont plus jeunes en moyenne que l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Près de 59 p. 100 des travailleuses et travailleurs culturels ont 44 ans ou moins et le pourcentage de cette catégorie d'âge est de 55 p. 100 au niveau national. Les travailleuses et travailleurs culturels sont toutefois plus âgés qu'ils n'étaient il y a cinq ans alors que près de 62 p. 100 d'entre eux avaient 44 ans ou moins.

Puisque le recensement ne tient compte que de la profession principale des travailleuses et travailleurs, il est fort probable que des travailleuses et travailleurs de certains groupes d'âge soient sous-représentés dans le secteur culturel. En réalité, il n'est pas rare que les plus jeunes travailleuses et travailleurs culturels occupent un emploi ailleurs (pour des raisons financières) avant de pouvoir s'établir dans le secteur culturel. Par conséquent, leur participation au secteur culturel ne se retrouvera pas dans les données du recensement.

Parmi les groupes professionnels culturels, ce sont les professions de la production créative et artistique où l'on retrouve les travailleurs et travailleuses ayant le plus grand écart d'âge. Par exemple, plus de 60 p. 100 des danseuses et danseurs ont 34 ans ou moins tandis que plus du tiers des peintres, sculpteuses et sculpteurs et autres artistes visuels ont plus de 55 ans. Dans les professions de la collecte et de la conservation du patrimoine, près de la moitié des employés ont 45 ans et plus.

Graphique 3.2.1 : Profil de l'âge dans le secteur culturel, 2015



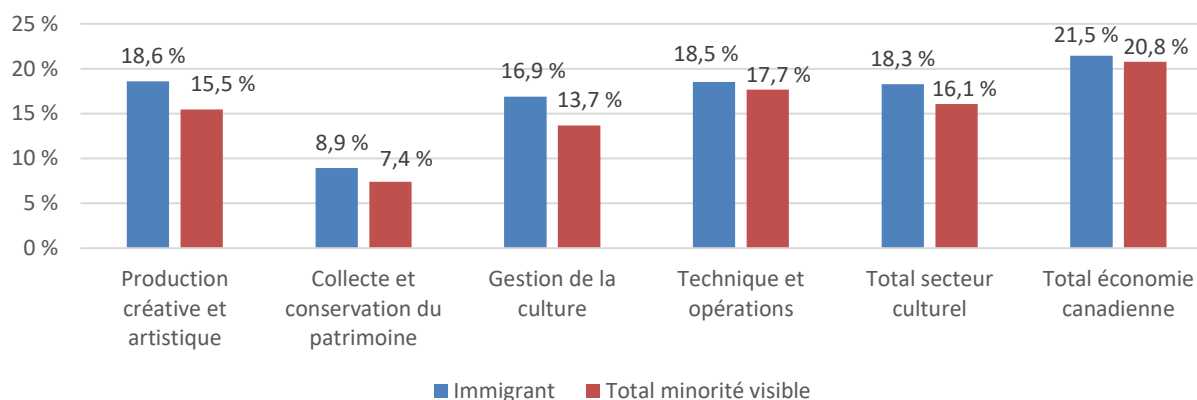
Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Les profils d'âge des autres groupes professionnels culturels (gestion de la culture, technique et opérations) sont similaires à ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

3.2.2 Statut d'immigration et de minorité visible

Les personnes immigrantes ou faisant partie d'une minorité visible⁵ sont plus ou moins sous-représentées parmi les travailleuses et travailleurs culturels. Parmi les quatre groupes professionnels, ce sont les professions de la collecte et de la conservation du patrimoine qui comptent la plus petite part de travailleuses et travailleurs immigrants ou faisant partie d'une minorité visible. (Voir le Graphique 3.2.2).

Graphique 3.2.2 : Statut d'immigration et de minorité visible, 2015
(partie du total des travailleuses et travailleurs)



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

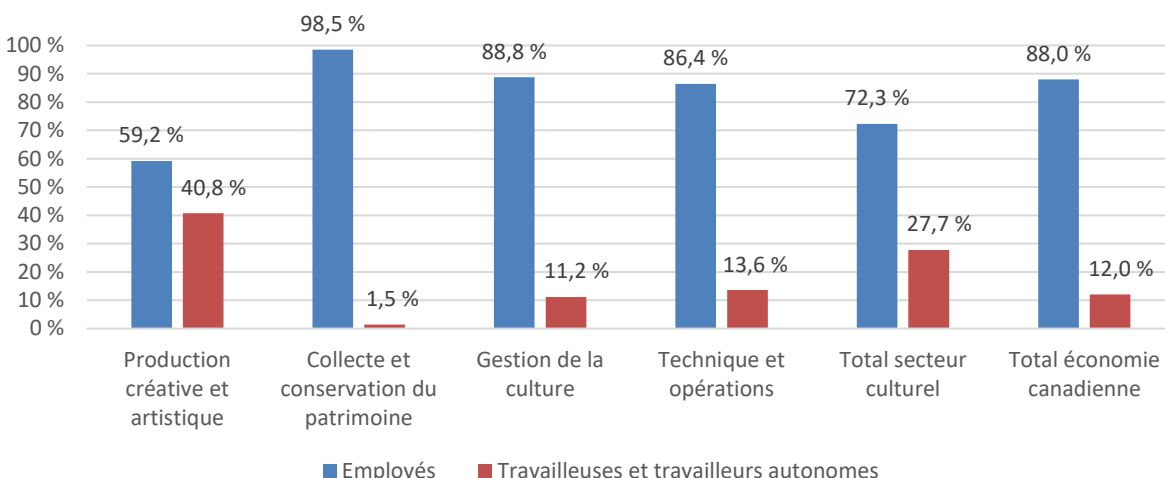
3.2.3. Situation de l'emploi

Le travail autonome est une caractéristique commune de la vie professionnelle de plusieurs travailleuses et travailleurs culturels canadiens. En fait, près de 41 p. 100 des personnes qui travaillent dans les professions de la production créative et artistique sont des travailleuses et travailleurs autonomes. Dans l'ensemble, la part de travailleuses et travailleurs autonomes dans le secteur culturel (28 p. 100) est plus du double du taux que l'on retrouve dans l'ensemble de la main-d'œuvre du Canada qui lui, est de 12 p. 100.

À l'opposé, l'incidence du travail autonome parmi le personnel de la collecte et de la conservation du patrimoine est beaucoup plus basse que dans l'ensemble de la population active canadienne, soit 1,5 p. 100. Par contre, la part de travailleuses et travailleurs autonomes dans les professions de la gestion de la culture et les professions techniques et opérationnelles est similaire à celle de l'ensemble de la main-d'œuvre du Canada (11 et 14 p. 100). (Voir le Graphique 3.2.3.1a.)

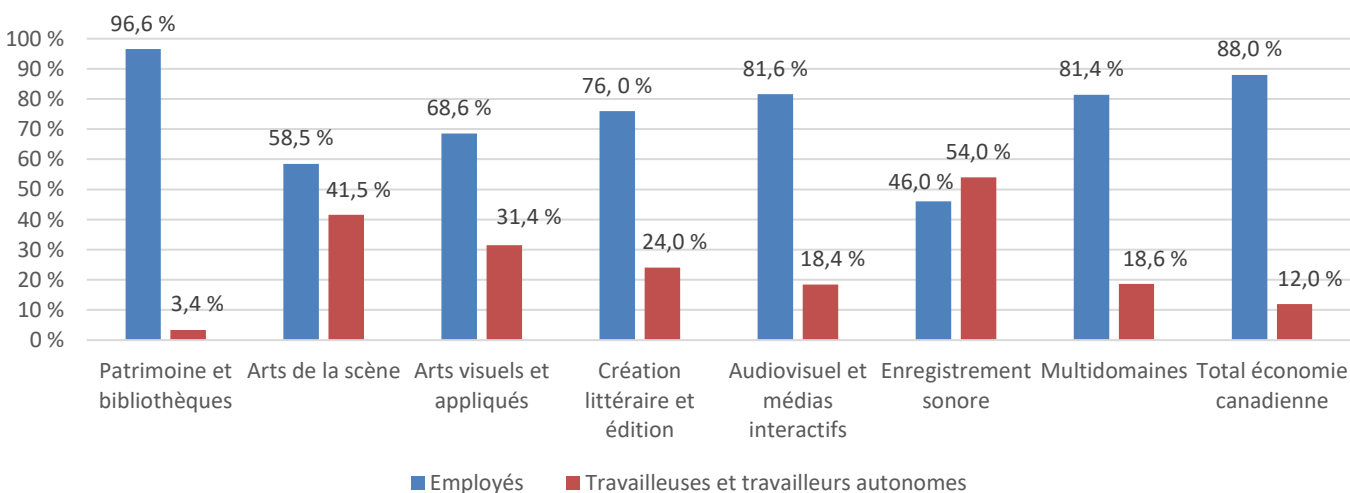
⁵ La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit ainsi les minorités visibles : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. »

Graphique 3.2.3.1a : Situation de l'emploi - Employés, travailleuses et travailleurs autonomes par groupe professionnel, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Graphique 3.2.3.1b : Situation de l'emploi - Employés, travailleuses et travailleurs autonomes par domaine culturel, 2015

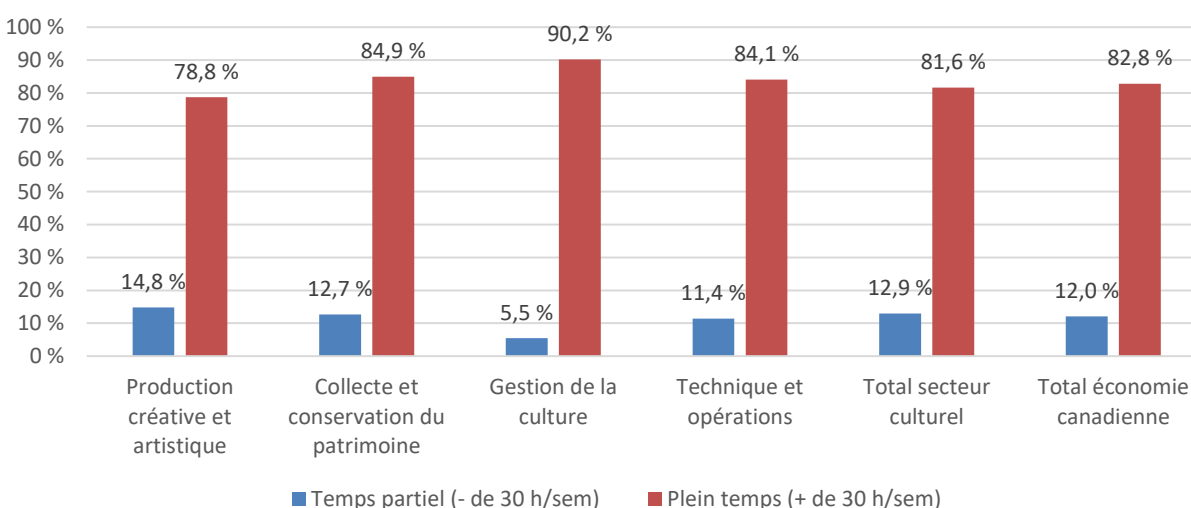


Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Un modèle intéressant émerge lorsque l'on regarde les données avec la perspective d'un domaine culturel. Plus de la moitié des travailleuses et travailleurs de l'enregistrement sonore font du travail autonome (54 p. 100). Près de 42 p. 100 des travailleuses et travailleurs des arts de la scène, un domaine qui, traditionnellement, se caractérise par du travail selon les besoins (par « gig ») sont des travailleuses et travailleurs autonomes

Dans les professions culturelles, la part de travail à temps partiel par rapport à l'emploi à plein temps est la même que dans l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Parmi les travailleuses et travailleurs culturels, 13 p. 100 occupent un emploi à temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures de travail par semaine. L'emploi à temps partiel semble être plus courant parmi les professions dont le taux de travail autonome est élevé comme celles qui font partie des professions créatives et artistiques. **Il faut toutefois noter que l'activité de travail n'est classée que sur les heures travaillées qui sont rémunérées : cela n'inclut pas les heures non payées consacrées à la formation, à la pratique et à la préparation, qui font pourtant partie des choses à faire pour gagner sa vie dans le secteur culturel.** Dans le cas des travailleuses et travailleurs culturels, il est possible que la part de l'emploi à plein temps puisse être sous-estimée puisque l'on ne tient pas compte des heures non rémunérées. Et il n'est vraiment pas surprenant de constater que la plupart des emplois dans les professions de la gestion de la culture (90 p. 100) sont des emplois à plein temps.

Graphique 3.2.3.2 : Statut d'emploi - Temps partiel et plein temps, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Note : La partie des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas d'heures travaillées n'est pas incluse.

3.2.4 Profil de l'éducation

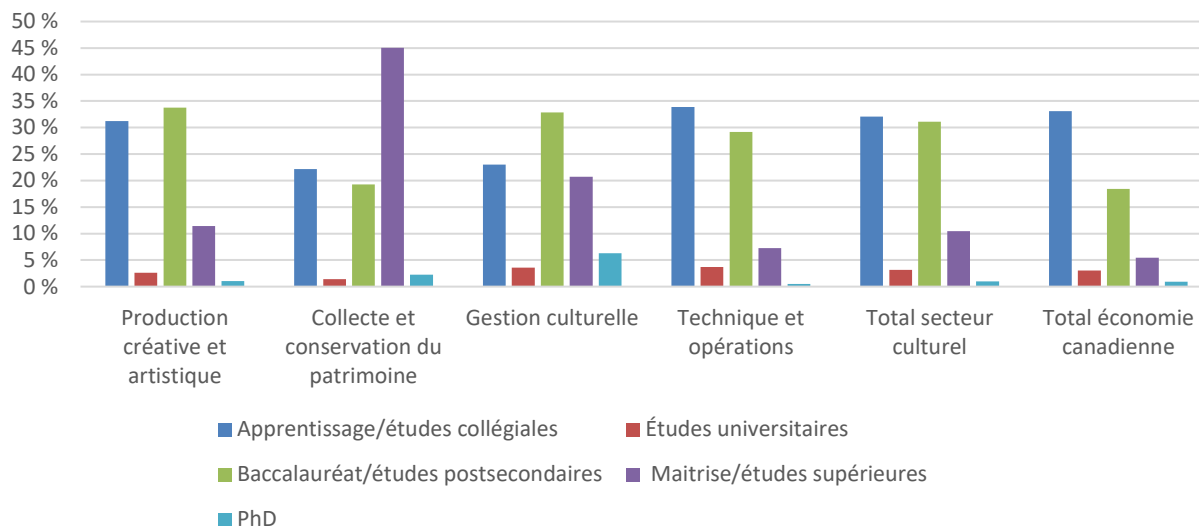
Un autre élément qui définit les travailleuses et travailleurs culturels est leur niveau élevé de fréquentation scolaire : 43 p. 100 des travailleuses et travailleurs culturels ont obtenu un baccalauréat ou davantage, comparé à 25 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Dans la partie la plus basse du spectre de l'éducation, le pourcentage de travailleuses et travailleurs culturels sans diplôme d'études secondaires est plus faible que celui de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne (4 p. 100 pour les travailleuses et travailleurs culturels contre 12 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'œuvre).

Parmi tous les groupes professionnels de la culture, ce sont les professions de la collecte et de la conservation du patrimoine qui enregistrent les niveaux les plus élevés d'éducation : près de la moitié des travailleuses et travailleurs ont un diplôme de maîtrise ou plus (47,2 p. 100). Cela n'est peut-être pas

surprenant puisque se qualifier pour les postes de cette catégorie exige habituellement beaucoup de formation spécialisée. Un autre 19 p. 100 ont un baccalauréat ce qui signifie que les deux-tiers des travailleuses et travailleurs de la collecte de la conservation du patrimoine ont des diplômes universitaires. De leur côté, 37 p. 100 des travailleuses et travailleurs des professions techniques et opérationnelles ont un diplôme de baccalauréat ou davantage.

Graphique 3.2.4 : Profil de l'éducation, 2015

(Partie du total des travailleuses et travailleurs dans chaque domaine)



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

Note : Cette partie des travailleuses et travailleurs qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires ou moins n'est pas incluse. « PhD » comprend tous les doctorats, y compris, par exemple, les doctorats en musique.

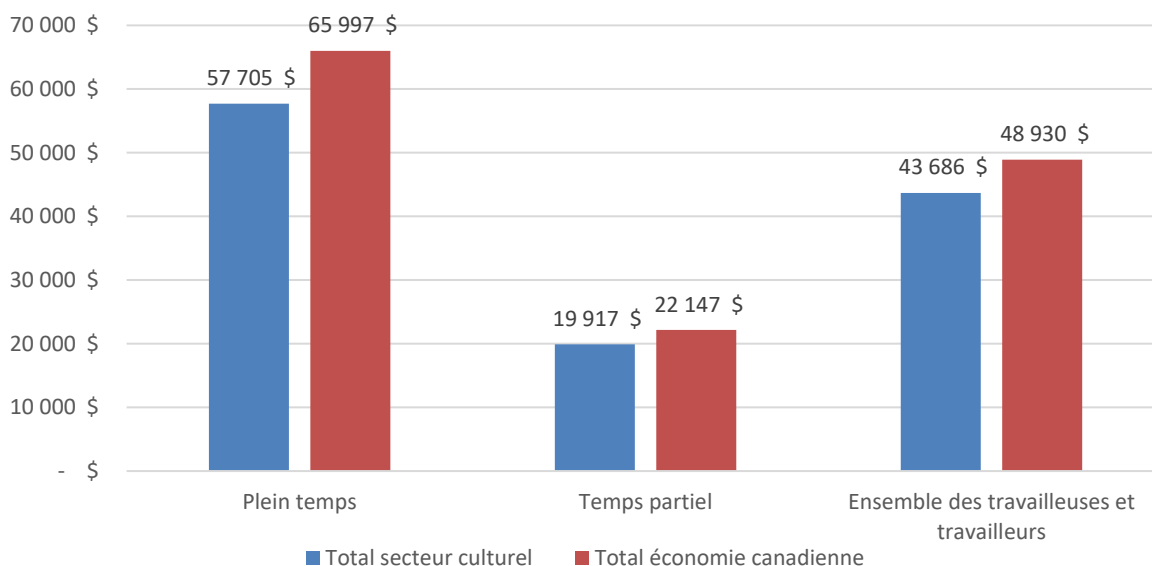
3.2.5. Rémunérations et salaires

Malgré les niveaux d'éducation élevés de la main-d'œuvre culturelle, les revenus d'emploi enregistrés dans les professions culturelles ont tendance à être moins élevés que dans l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Cela est vrai tant pour les emplois à plein temps que les emplois à temps partiel. Pour les travailleuses et travailleurs à plein temps, le revenu moyen dans les professions culturelles était de 8 300 \$ inférieur à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre pour l'année 2015 et la différence était de 2 230 \$ pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel.

Les données du recensement n'indiquent toutefois pas si la portion du revenu annuel des travailleuses et travailleurs provient de la profession principale ou secondaire. Pour cette raison, les données du recensement pourraient présenter une interprétation asymétrique du revenu d'emploi moyen dans la mesure où le pourcentage de personnes ayant plus d'un emploi est très élevé dans le secteur culturel. De plus, il vaut la peine de souligner que les données sur le revenu recueillies lors du recensement ne donnent pas nécessairement tout le portrait des revenus gagnés par les travailleuses et travailleurs culturels. Plus particulièrement, plusieurs travailleuses et travailleurs autonomes du secteur culturel sont payés à la pièce ou pour le nombre d'heures travaillées. **Les heures non payées consacrées à la préparation ou à la pratique—une partie inhérente du travail dans le secteur culturel—ne sont pas**

comptées dans le recensement. Par conséquent, si elles l'étaient, dans plusieurs cas, les travailleuses et travailleurs culturels auraient un salaire horaire beaucoup plus bas que celui des travailleuses et travailleurs des professions plus conventionnelles.

Graphique 3.2.5.1 : Niveaux moyens des revenus d'emploi, 2015

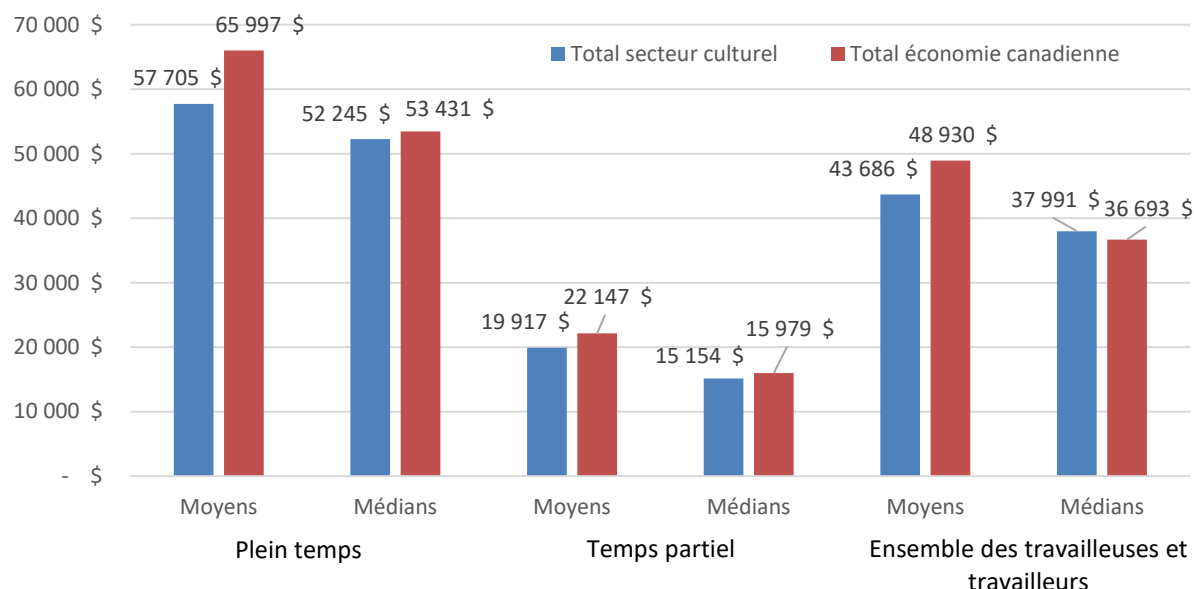


Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

La distribution des revenus dans le secteur peut également être déterminée en observant le différentiel entre les revenus moyens et les revenus médians. La rémunération moyenne est calculée comme la somme de tous les salaires annuels payés dans le secteur, divisée par le nombre de travailleuses et travailleurs dans le secteur. Le salaire médian est le point milieu des salaires dans le secteur—le point où 50 p. 100 des salaires sont plus élevés que la médiane et 50 p. 100 sont plus bas que la médiane. Une petite différence indique que les revenus au sein du secteur sont distribués de manière relativement égale tandis qu'une grande différence suggère que quelques personnes ont un revenu élevé dans le secteur et que la majorité a de faibles revenus.

Si on les compare à la main-d'œuvre canadienne dans son ensemble, les travailleuses et travailleurs culturels se caractérisent par un différentiel considérablement plus bas entre le salaire moyen et le salaire médian (5 700 \$ pour les professions culturelles contre 12 200 \$ pour l'ensemble de la main-d'œuvre). (Voir Graphique 3.2.5.2.) Cela suggère que moins de professions culturelles ont de grandes disparités dans les salaires. Parmi les groupes de professions culturelles, ceux où l'on retrouve les plus grands différentiels entre les salaires moyens et les salaires médians sont les professions de la production créative et artistique et celles de la gestion de la culture.

Graphique 3.2.5.2 : Niveaux de revenu - Moyens et médians, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

3.3 Rendement du marché du travail des professions culturelles

Ce chapitre présente une analyse plus détaillée des revenus dans les différentes professions culturelles.

3.3.1 Professions de la production créative et artistique

Indicateur	Production créative et artistique	Total secteur culturel	Total économie canadienne
Emploi	426 650	798 305	19 956 255
Revenu moyen	37 417 \$	43 686 \$	48 930 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

La production créative et artistique représente le plus grand groupe de professions culturelles. En 2015, il englobait plus de la moitié de l'ensemble des travailleuses et travailleurs culturels pour l'année 2015 (53 p. 100) dont plusieurs des professions traditionnellement associées à la culture comme les actrices et acteurs, les danseuses et danseurs, les écrivaines et écrivains et les musiciennes et musiciens.

La croissance de l'emploi dans les professions de la production créative et artistique a augmenté de 12 p. 100 entre 2010 et 2015, dépassant largement la croissance de 3,2 p. 100 dans l'ensemble des professions culturelles.⁶ Il faut toutefois signaler que cette forte croissance coïncide avec le ralentissement économique qui a touché le Canada à cette époque. Une partie de la croissance viendrait

⁶ Statistique Canada, Recensements de 2011 et 2016.

peut-être des travailleuses et travailleurs qui étaient sans emploi dans d'autres secteurs et qui sont venus travailler dans le secteur culturel. Parmi les professions de cette catégorie, une forte croissance a été constatée pour les « autres artistes de spectacle », une catégorie qui comprend les artistes de cirque, les magiciennes et magiciens, les mannequins et les marionnettistes (46 p. 100), les peintres, les sculptrices et sculpteurs et autres artistes visuels (34 p. 100) ainsi que les actrices et acteurs et les comédiennes et comédiens (27 p. 100).

Dans quelques professions, il y a eu une diminution de l'emploi au cours de cette période : ce sont les journalistes qui ont subi le déclin le plus important (une baisse de 12 p. 100) et les réviseuses et réviseurs et les rédactrices et rédacteurs qui ont enregistré une baisse de 4 p. 100. Les professions les mieux payées de ce groupe étaient les urbanistes et les planificatrices et planificateurs de l'utilisation des sols, avec un revenu moyen de 73 935 \$ en 2015 et les architectes avec un revenu moyen de 72 885 \$. Les professions les moins payées sont les danseuses et danseurs avec un revenu moyen de 16 005 \$ et les musiciennes et musiciens et les chanteuses et chanteurs avec un revenu moyen de 18 734 \$.

Une étude effectuée par l'Art Gallery de l'université York s'est penchée sur les rémunérations des artistes visuels professionnels du Canada. Le rapport, *Waging Culture*, constate que l'artiste visuel type a fait un revenu de 29 257 \$ (toutes les sources de revenu) en 2012. Les sources de revenu provenant de domaines autres que les arts sont importantes pour les artistes visuels parce qu'elles constituent environ 27 p. 100, en moyenne de leur revenu total. L'étude estime que les femmes constituent 63 p. 100 des artistes visuels et qu'elles travaillent plus d'heures dans d'autres domaines que leurs collègues masculins.⁷

3.3.2 Professions de la collecte et de la conservation du patrimoine

Indicateur	Collecte et conservation du patrimoine	Total secteur culturel	Total économie canadienne
Emploi	19 510	798 305	19 956 255
Revenu moyen	54 722 \$	43 928 \$	48 930 \$

Source : Statistique Canada, *Recensement 2016*.

Le groupe professionnel de la collecte et de la conservation du patrimoine est constitué de seulement quatre professions : les bibliothécaires, les restauratrices et restaurateurs et les conservatrices et conservateurs, les archivistes ainsi que les techniciennes et techniciens du milieu naturel et de la pêche. C'est le groupe de professions culturelles le plus petit et il ne compte que 2,4 p. 100 de l'ensemble des travailleuses et travailleurs culturels. Entre 2010 et 2015, le nombre de personnes employées dans ce groupe a diminué de près du quart.

⁷ Maranda, "Waging Culture 2012."

Un élément distinct de ce groupe est leur très haut niveau de scolarité. Près de la moitié des travailleuses et travailleurs ont un diplôme de maîtrise ou plus (47 p. 100). En agrégat, plus des deux-tiers des travailleuses et travailleurs de cette catégorie ont fréquenté l'université. Par conséquent, les professions du patrimoine se caractérisent par l'un des revenus moyens les plus élevés dans l'ensemble des professions culturelles (54 722 \$ en 2015).

Vous trouverez un profil détaillé de la main-d'œuvre des bibliothèques dans l'*Étude Redux des 8R sur les ressources humaines dans les bibliothèques de l'ABRC*. Le rapport porte sur les conclusions d'une étude qui se penche sur les problèmes de ressources humaines auxquels devront faire face à long terme les bibliothèques de recherche. Il comporte un profil démographique du personnel des bibliothèques de recherche du Canada établi à partir d'enquêtes effectuées en 2013 et en 2014. L'étude a permis de constater que 52 p. 100 du personnel des bibliothèques canadiennes étaient des bibliothécaires ayant un diplôme de maîtrise en bibliothéconomie et en sciences de l'information. Environ 34 p. 100 du personnel était composé de paraprofessionnels qui travaillaient comme techniciennes ou techniciens en bibliothèque, assistantes ou assistants de bibliothèque ou de personnel de soutien en technologie de l'information. Parmi les bibliothécaires, 45 p. 100 occupaient un poste de supervision ou de gestion et 79 p. 100 étaient bibliothécaires depuis plus de six ans. L'étude révélait également une disparité de genre importante parmi le personnel des bibliothèques, soit que 69 p. 100 des bibliothécaires étaient des femmes.⁸

3.3.3 Professions de la gestion de la culture

Indicateur	Gestion de la culture	Total du secteur culturel	Total de l'économie canadienne
Emploi	28 240	798 305	19 956 255
Revenu moyen	75 081 \$	43 928 \$	48 930 \$

Source : Statistique Canada, *Recensement 2016*.

Comme dans le groupe du patrimoine, le groupe professionnel de la gestion de la culture est composée seulement de cinq professions : les bibliothécaires, les archives et les directrices et directeurs de galeries d'art; les directrices et directeurs en édition, films, radiotélédiffusion et en arts de la scène; les superviseuses et superviseurs de commis de bibliothèques, de correspondanciers et d'autres commis à l'information; les directrices et directeurs des services d'architecture et de sciences; les cadres supérieurs en radiotélédiffusion. Ce groupe professionnel compte 3,5 p. 100 de tous les emplois culturels. En général, dans ce groupe, l'emploi a diminué de près de 13 p. 100 entre 2010 et 2015.

Puisque l'ensemble des travailleuses et travailleurs de ce groupe professionnel sont des gestionnaires dans leurs établissements culturels respectifs, leur revenu moyen est le plus élevé de tous les groupes professionnels. En 2015, les travailleuses et travailleurs en gestion de la culture avaient un revenu

⁸ Delong, Kathleen. *Étude Redux des 8R sur les ressources humaines dans les bibliothèques de l'ABRC*

moyen de 75 081 \$. Il faut toutefois ajouter que ce groupe professionnel se compose de personnes travaillant dans des organismes à but lucratif et des organismes sans but lucratif. Dans les établissements à but lucratif, les salaires sont généralement plus élevés ce qui fait monter la moyenne du revenu.

En 2017, l'Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et des administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts constatait que les postes de gestion de la culture dans les organismes culturels continuaient d'accuser du retard par rapport à d'autres secteurs sans but lucratif et au secteur privé dans plusieurs aspects de la rémunération et des avantages sociaux. Par conséquent, bien que le niveau de rémunération soit plus élevé que dans d'autres professions culturelles, il reste inférieur à celui de l'ensemble de l'économie. Le roulement de personnel, les possibilités d'avancement professionnel limitées et une planification de la relève inadéquate sont les principaux défis à relever pour attirer et garder les gestionnaires.⁹

3.3.4 Professions techniques et opérationnelles

Indicateur	Technique et opérations	Total du secteur culturel	Total de l'économie canadienne
Emploi	323 905	798 305	19 956 255
Revenu moyen	42 144 \$	43 928 \$	48 930 \$

Source : Statistique Canada, *Recensement 2016*.

Les professions techniques et opérationnelles constituent le deuxième plus grand groupe de professions culturelles à 41 p. 100 des travailleuses et travailleurs culturels. Dans les professions techniques et opérationnelles, l'emploi a baissé de 3,4 p. 100 entre 2010 et 2015. Ce sont les développeuses et développeurs de films et de photographies qui ont subi la plus forte baisse (54 p. 100), probablement parce que l'industrie du cinéma est entrée dans l'ère numérique. De plus, dans plusieurs professions reliées à l'imprimerie, l'emploi a connu un glissement considérable comme les opératrices et opérateurs de machines à imprimer (une baisse de 42 p. 100) et les opératrices et opérateurs de machines de finition (une baisse de 40 p. 100). À l'opposé, plusieurs professions ont eu des augmentations à deux chiffres, y compris la catégorie autre personnel technique et personnel de coordination en cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène (jusqu'à 41 p. 100). Le personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène vient en deuxième place avec une hausse de 39 p. 100 au cours de la période de cinq ans.

⁹ CRHSC et Mercer (Canada), 2017, *Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et des administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts*.

4. Employeurs du secteur culturel

Le présent chapitre et le suivant donnent une perspective quantitative de la composition, de la taille et du rendement financier du secteur culturel à l'aide d'unités de mesure liées aux entreprises et aux personnes qui font du travail autonome dans des domaines et des sous-domaines spécifiques du secteur culturel. Contrairement au chapitre précédent, où l'emploi dans les professions culturelles était au centre de l'analyse, ces deux chapitres portent sur la classification industrielle des entreprises et des travailleuses et travailleurs autonomes.

Il faut toutefois souligner que cette perspective comporte un risque de sous-estimer la taille du secteur, mais aussi de mal représenter le fonctionnement du secteur parce que plusieurs travailleuses et travailleurs indépendants et autonomes ne sont pas inclus dans les sources traditionnelles de données qui sont utilisées. Cela est souligné tout au long des deux chapitres et, le cas échéant, des suggestions pour combler les lacunes dans les données sont proposées au Chapitre 10 : Recommandations.

Plusieurs des chiffres présentés dans ce chapitre sur les employeurs du secteur proviennent des données les plus récentes du Registre des entreprises de Statistique Canada. Les chiffres incluent particulièrement les renseignements sur le nombre, la taille et la distribution géographique des établissements qui emploient des travailleuses et travailleurs culturels.

Le chapitre donne également des renseignements supplémentaires sur le marché du travail pour chacun des six domaines de base du secteur culturel tels qu'établis dans la définition et la portée du secteur au chapitre 2. Pour la liste des types d'établissements et d'industries de chaque domaine, vous pouvez consulter l'Annexe A.

4.1 Établissements du secteur culturel

En 2016, il y avait 117 050 établissements culturels au Canada, représentant 3 p. 100 de tous les établissements de l'ensemble de l'économie canadienne. Les établissements culturels sont en moyenne plus petits que les établissements des autres secteurs. Parmi les grands établissements (ceux qui ont plus de 500 employés), un tiers appartiennent au domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs et ce sont surtout des établissements de radiotélédiffusion. L'enregistrement sonore est le seul domaine où l'on ne retrouve pas de grands établissements.

Tableau 4.1.1 : Nombre d'établissements culturels, 2016

Domaine culturel	Indéterminé*	Petits (1-99)	Moyens (100-499)	Grands (500+)	Total
Patrimoine et bibliothèques	860	2 362	72	11	3 305
Archives	68	79	2	1	150
Bibliothèques	95	919	28	3	1 045
Patrimoine culturel	532	1 062	25	2	1 621
Patrimoine naturel	165	302	17	5	489
Arts de la scène	17 560	3 539	54	9	21 162
Arts de la scène	16 802	3 146	53	9	20 010
Festivals et célébrations	758	393	1	-	1 152
Arts visuels et appliqués	32 513	14 169	101	9	46 792
Art visuel original	6 385	856	-	-	7 241
Reproductions d'art	307	328	1	-	636
Photographie	4 030	819	5	-	4 854
Métiers d'art	185	205	6	-	397
Publicité	4 072	1 936	22	2	6 032
Architecture	7 889	4 404	22	1	12 316
Design	9 645	5 620	45	6	15 316
Création littéraire et édition	11 538	7 180	130	11	18 860
Livres	1 172	414	9	2	1 597
Périodiques	847	797	7	-	1 651
Journaux	969	1 333	31	5	2 338
Autres publications	565	109	1	-	675
Recueils de renseignements	105	101	8	-	214
Multi-sous-domaine (activité de soutien)	7 880	4 426	74	4	12 385
Audiovisuel et médias interactifs	16 811	7 607	228	24	24 669
Cinéma et vidéo	14 716	4 812	139	5	19 672
Radiotélédiffusion	1 194	1 658	66	16	2 934
Médias interactifs	901	1 137	23	3	2 063
Enregistrement sonore	1 569	689	4	-	2 262
Enregistrement sonore	344	89	1	-	434
Édition de musique	1 225	600	3	-	1 828
Total de la culture	80 851	35 546	589	64	117 050
Total de l'économie canadienne	2 631 372	1 241 007	21,745	2,999	3 897 123
Part de la culture dans l'économie totale	3,1 %	2,9 %	2,7 %	2,1 %	3,0 %

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles.

Sources : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016, données compilées par le Conference Board du Canada.

Les données du Registre des entreprises sont à jour et détaillées—jusque dans les moindres détails du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Par contre, les données du

Registre des entreprises comportent des limites importantes : pour être inscrit, un établissement doit satisfaire à au moins un des trois critères suivants :

- L'établissement est un employeur (a des employés).
- L'établissement est une société qui paie des impôts (est incorporé).
- L'établissement est inscrit à la TPS/TVH (L'inscription à la TPS/TVH n'est obligatoire que pour les personnes et les entreprises dont les revenus de ventes sont supérieurs à 30 000 \$ par année).

Plusieurs établissements culturels ne répondent pas aux critères, particulièrement ceux qui sont composés de travailleuses et travailleurs indépendants et autonomes et qui ne sont donc pas inclus dans les données du Registre des entreprises. Il est également possible que certaines industries représentées par de grandes entreprises et travaillant dans plusieurs domaines soient mal classifiées.

Par exemple, dans le Registre des entreprises, un fournisseur de services continus sur Internet comme Netflix, ferait partie de la catégorie Radiodiffusion et télédiffusion par Internet et sites portails de recherche (Code SCIAN 519130) puisque la majorité de la production se retrouve dans l'industrie du cinéma et de la vidéo. Mais une autre branche de la production de cette entreprise devrait être classifiée dans le registre sous la rubrique Production de films et de vidéo (Code SCIAN 512110). Dans la mesure où les établissements sont classés individuellement sur la base de critères logiques (finances et structure de l'entreprise), le Registre des entreprises donne un portrait utile du secteur culturel.

Tableau 4.1.2 Revenu des établissements culturels par domaine et sous-domaine, 2013–2017
(millions \$)

Domaine culturel	Sous-domaine	2013	2014	2015	2016	2017
Patrimoine et bibliothèques	Total	1 048	1 077	1 162	1 261	1 273
	Archives	15	15	17	17	18
	Bibliothèques	65	67	75	81	80
	Patrimoine culturel	649	676	729	796	795
	Patrimoine naturel	319	319	341	366	381
Arts de la scène	Total	3 655	3 825	4 184	4 443	4 549
	Arts de la scène	3 403	3 566	3 906	4 148	4 249
	Festivals et célébrations	252	259	278	295	300
Arts visuels et appliqués	Total	12 247	13 049	13 539	13 887	14 625
	Art visuel original	317	337	364	394	413
	Reproductions d'art	76	81	81	82	85
	Photographie	1 061	1 116	1 194	1 217	1 287
	Métiers d'art	819	748	775	819	749
	Publicité	2 859	3 266	3 458	3 497	3 538
	Architecture	2 194	2 244	2 219	2 177	2 257
	Design	4 921	5 258	5 448	5 700	6 296
Création littéraire et édition	Total	17 867	17 160	16 727	16 065	15 967
	Livres	1 887	1 795	1 622	1 484	1 488
	Périodiques	2 333	2 213	2 041	1 903	1 932
	Journaux	4 694	4 309	3 953	3 462	3 043
	Autres publications	241	230	213	199	204
	Recueils de renseignements	476	447	414	387	395
Audiovisuel et médias interactifs	Total	25 507	26 626	27 336	28 654	29 710
	Cinéma et vidéo	8 440	9 102	9 564	10 503	11 053
	Radiotélédiffusion	13 377	13 487	13 688	13 746	14 005
	Médias interactifs	3 690	4 037	4 084	4 405	4 653
Enregistrement sonore	Total	1 071	1 092	1 128	1 217	1 269
	Enregistrement sonore	175	178	187	199	206
	Édition de musique	896	914	941	1 018	1 063
Éducation et formation		4 464	4 623	4 795	4 934	5 091
Gouvernance, financement et soutien professionnel		13 382	13 811	14 171	14 278	14 797
Multidomains*		1 107	1 132	1 231	1 252	1 274
Total secteur culturel		80 348	82 396	84 272	85 991	88 556

Source : Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

Note : « Multidomains » désigne les industries qui produisent des biens et services qui ne peuvent pas facilement être classés dans un domaine unique, par exemple, Magasins de livres, de périodiques et d'articles de musique (SCIAN 4512).

4.2 Profil des employeurs par domaine culturel

Dans cette partie du rapport, les profils des employeurs contiennent des indicateurs standardisés d'information sur le marché du travail pour chacun des domaines culturels. Ces indicateurs sont basés sur le recensement de 2016. Cette partie inclut également des caractéristiques distinctes provenant des données disponibles sur les employeurs dans les sous-domaines de la culture.

4.2.1 Domaine du patrimoine et des bibliothèques

Le domaine du patrimoine et des bibliothèques comprend un grand éventail d'établissements qui se classent dans les catégories du patrimoine culturel et naturel, des bibliothèques et des archives dont la plupart dépendent du soutien de l'État pour leur fonctionnement. Ce sont des musées, des galeries d'art, des archives, des sites historiques, des édifices, des parcs communautaires et naturels ainsi que des aires de conservation ayant des programmes d'interprétation ou d'éducation. Les centres d'exposition, les planétariums, les observatoires, les aquariums, les jardins zoologiques et botaniques et les arboretums font également partie de ce domaine.

Bien que sur le plan conceptuel, l'ensemble des établissements du patrimoine et des bibliothèques qui répondent aux critères fassent partie du domaine, pour le moment, seuls les établissements privés se retrouvent dans le Compte satellite de la culture de Statistique Canada. Par conséquent, ce qui suit ne dépeint qu'un portrait partiel du domaine.

En 2017, les établissements privés du patrimoine et des bibliothèques a généré plus de 1,3 milliard \$ de revenu et employé plus de 15 000 travailleuses et travailleurs.¹⁰ Il n'est pas étonnant que seulement une petite fraction (3,1 p. 100) de la main-d'œuvre aient été des travailleuses et travailleurs autonomes, que 43 p. 100 aient été des hommes et qu'un peu plus du tiers (35,2 p. 100) travaillaient à plein temps. Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps dans ce domaine était de plus de 58 000 \$ en 2015, tandis que ceux qui travaillaient à temps partiel gagnaient juste un peu plus de 19 000 \$.

Il existe 3 300 établissements privés dans le domaine du patrimoine et des bibliothèques au pays dont 43 p. 100 se trouvent en Ontario et au Québec et, un autre 43 p. 100 en Colombie-Britannique et dans les Prairies. La distribution est à peu près semblable pour les grands établissements qui, pour plus de la moitié (61 p.100) sont situés au Québec et en Ontario.

¹⁰ Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

Tableau 4.2.1.1 : Emploi dans les établissements du patrimoine et des bibliothèques

Indicateur	
Total emploi, 2017	15 012
Employés	14 547
Travailleuses et travailleurs autonomes	465 (3,1 % de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	43,3 %
Femmes	56,7 %
Situation de l'emploi	
Plein temps	35,2 %
Temps partiel	64,8 %
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	58 060 \$
Temps partiel	19 139 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

Tableau 4.2.1.2 : Nombre d'établissements du patrimoine et de bibliothèques, 2016

	Indéterminé*	Petits (1-9)	Moyens (10-99)	Grands (100+)	Total
Canada	860	1 848	514	83	3 305
Terre-Neuve et Labrador	24	54	27	1	106
Île-du-Prince-Édouard	15	15	5	-	35
Nouvelle-Écosse	37	92	35	1	165
Nouveau-Brunswick	22	72	16	3	113
Québec	183	260	122	15	580
Ontario	245	445	127	36	853
Manitoba	69	117	15	2	203
Saskatchewan	43	320	19	3	385
Alberta	94	241	59	8	402
Colombie-Britannique	126	204	86	14	430
Territoires	2	28	3	-	33

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles.

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, Décembre 2016.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

Sous-domaine culturel du patrimoine

On estime que les établissements culturels privés du patrimoine comptaient pour 62 p. 100 des revenus et 63 p. 100 de l'emploi dans le domaine du patrimoine et des bibliothèques en 2017. Parmi les 1 600 établissements culturels du patrimoine au Canada en 2016, 43 p. 100 se trouvaient en Ontario et au Québec. Parmi les 27 grands établissements culturels du patrimoine, 16 étaient en Ontario et au Québec et les autres étaient dispersés dans les autres provinces.

Sous-domaine du patrimoine naturel

Le sous-domaine du patrimoine culturel privé est le deuxième en importance et comptait pour 30 p. 100 des revenus et 33 p. 100 de l'emploi du domaine du patrimoine et des bibliothèques en 2017. Il y avait 490 établissements du patrimoine au Canada en 2016 dont plus que la moitié dans le centre du Canada (58 p. 100), 28 p. 100 en Colombie-Britannique et dans les Prairies et le reste un peu partout en Atlantique. De tous les grands établissements du patrimoine naturel, il n'y en avait qu'un seul en Atlantique—au Nouveau-Brunswick.

Sous-domaine des bibliothèques

Pour l'année 2017, les établissements privés du sous-domaine des bibliothèques comptaient pour 6,3 p. 100 des revenus et 3,3 p. 100 de l'emploi dans le domaine du patrimoine et des bibliothèques. Au Canada, en 2016, il y avait 1 050 bibliothèques dont plus du tiers se trouvaient au centre du Canada (35 p. 100) et près de 60 p. 100 en Colombie-Britannique et dans les Prairies. La situation est à peu près la même pour les grands établissements : seulement deux des 31 grandes bibliothèques sont situées dans la région de l'Atlantique.

Sous-domaine des archives

Les archives privées constituent le plus petit sous-domaine sous le parapluie du patrimoine et des bibliothèques, ne comptant que 1,4 p. 100 des revenus et 1 p. 100 de l'emploi de l'ensemble du domaine. Des 150 établissements d'archives du Canada en 2016, près des deux-tiers se trouvaient dans la région du centre du Canada (62 p. 100).

Par leur nature, les archives sont de plus petite taille : il n'y a que trois grands établissements au pays qui sont tous situés au centre du Canada. Seulement 13 p. 100 de tous les établissements d'archives employaient plus de dix travailleuses et travailleurs en 2016.

4.2.2 Domaine des arts de la scène

Le domaine des arts de la scène représente un groupe diversifié d'artistes et d'organismes engagés dans la production de spectacles en direct, allant des opéras, des orchestres et des arts du cirque jusqu'aux événements multidisciplinaires comme des célébrations et des festivals. Les industries qui font partie du domaine comprennent un large spectre d'entreprises et de pratiques commerciales, des grandes entreprises comme le Cirque du Soleil jusqu'aux artistes indépendants.

En 2017, les établissements des arts de la scène ont généré plus de 4,5 milliards \$ en revenus et ont employé près de 60 000 travailleuses et travailleurs.¹¹ Ces derniers travaillaient principalement à temps partiel (69 p. 100) et plus de la moitié (53 p. 100) étaient des travailleuses et travailleurs autonomes. Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps dans ce domaine était de 40 000 \$ en 2015, alors que pour ceux qui étaient à temps partiel, il était tout juste au-dessus de 20 000 \$. Notamment en raison du revenu moyen relativement bas et du taux élevé de travail indépendant dans le domaine, la

¹¹ Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

possibilité que certains travailleuses et travailleurs ne se retrouvent pas dans le Registre des entreprises est plus élevée que pour les autres domaines.

Parmi près de 5 900 établissements des arts de la scène au Canada en 2016, 67 p. 100 étaient situés en Ontario et au Québec. De plus, 44 des 63 grands établissements (ayant plus de 100 employés) se retrouvaient aussi dans ces deux provinces.

Tableau 4.2.2.1 : Emploi dans les établissements des arts de la scène

Indicateur	
Total emploi, 2017	59 897
Employés	28 318
Travailleuses et travailleurs autonomes	31 579 (52,7 % de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	50,6 %
Femmes	49,4 %
Situation de l'emploi	
Plein temps	30,8 %
Temps partiel	69,2 %
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	40 019 \$
Temps partiel	20 094 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.

Note : Veuillez consulter l'Annexe pour la liste complète des industries incluses.

Tableau 4.2.2.2 : Nombre d'établissements d'arts de la scène, 2016

	Indéterminé*	Petits (1–9)	Moyens (10–99)	Grands (100+)	Total
Canada	17 560	3 051	488	63	21 162
Terre-Neuve et Labrador	118	36	16	-	170
Île-du-Prince-Édouard	43	17	3	1	64
Nouvelle-Écosse	278	70	13	1	362
Nouveau-Brunswick	145	51	12	-	208
Québec	4 919	890	155	22	5 986
Ontario	7 083	1 035	134	22	8 274
Manitoba	394	51	22	3	470
Saskatchewan	276	37	14	-	327
Alberta	1 253	194	42	7	1 496
Colombie-Britannique	3 030	657	75	7	3 769
Territoires	21	13	2	-	36

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

4.2.3 Domaine des arts visuels et appliqués

Les arts visuels et appliqués sont l'un des domaines les plus diversifiés, comprenant non seulement toute une variété d'artistes et d'établissements qui créent, distribuent et vendent des œuvres d'art originales, mais aussi la partie artistique et créative de la publicité, de l'architecture et du design. Les produits finis sont de nature visuelle et peuvent avoir de multiples facettes comme le dessin, la peinture, la photographie, la gravure, l'art textile, l'installation d'art, la performance d'art et une myriade d'autres formes similaires d'expression artistique. La main-d'œuvre de ce domaine est principalement composée d'artistes indépendants, d'architectes, de designers et d'artisans et artisans—près du quart font du travail autonome.

En raison de la nature indépendante des industries des arts visuels et appliqués, plusieurs artistes qui travaillent dans ce domaine sont grandement responsables de générer leurs propres revenus, que ce soit par la distribution et les ventes de leurs propres œuvres d'art ou par la recherche d'autres sources de financement comme les programmes gouvernementaux. L'Internet a ouvert de nombreuses possibilités de marketing et de vente pour les artistes, mais vendre en ligne n'est pas une tâche facile parce que cela exige des compétences en technique et en marketing que les artistes ne possèdent pas nécessairement. Cela divise également le temps des artistes entre la production en studio et les tâches administratives leur laissant moins de temps pour se consacrer à leur art.

En 2017, les établissements d'arts visuels et appliqués ont généré près de 15 milliards \$ en revenus et employé plus de 116 800 travailleuses et travailleurs.¹² En 2016, la main-d'œuvre y était principalement masculine (59 p. 100) et plus de la moitié (57 p. 100) travaillaient à plein temps. Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps de ce domaine était de 73 500 \$ en 2015 tandis que les travailleuses et travailleurs à temps partiel gagnaient 35 800 \$.

Il y avait près de 47 000 établissements d'arts visuels et appliqués au Canada en 2016 dont près des deux-tiers se situaient en Ontario et au Québec. Un autre 28 p. 100 se trouvaient en Colombie-Britannique et en Alberta et les autres étaient dispersés dans le reste des provinces.

¹²Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

Tableau 4.2.3.1 : Emploi dans les établissements des arts visuels et appliqués

Indicateur	
Total emploi, 2017	116 835
Employés	88 494
Travailleuses et travailleurs autonomes	28 341 (24,3 % de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	59,3 %
Femmes	40,7 %
Situation de l'emploi	
Plein temps	56,5 %
Temps partiel	43,5 %
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	73 487 \$
Temps partiel	35 796 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

Tableau 4.2.3.2 : Nombre d'établissements d'arts visuels et de métiers d'art, 2016

	Indéterminé*	Petits (1-9)	Moyens (10-99)	Grands (100+)	Total
Canada	32 513	12 340	1 829	110	46 792
Terre-Neuve et Labrador	146	86	14	0	245
Île-du-Prince-Édouard	51	34	4	0	90
Nouvelle-Écosse	444	152	33	2	631
Nouveau-Brunswick	235	135	19	1	389
Québec	7 603	2 343	476	27	10 448
Ontario	13 728	5 567	744	53	20 093
Manitoba	570	237	49	2	859
Saskatchewan	530	175	34	1	740
Alberta	3 910	1 676	175	13	5 775
Colombie-Britannique	5 248	1 908	273	13	7 442
Territoires	47	26	7	-	81

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles.

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

4.2.4 Domaine de la création littéraire et de l'édition

Le domaine de la création littéraire et de l'édition représente toute une variété de publications : les livres, les périodiques, les journaux, etc. Comme dans plusieurs autres industries culturelles, les établissements canadiens du domaine de la création littéraire et de l'édition doivent faire face à un énorme changement dans la façon dont les consommateurs ont accès à leurs produits. L'expansion rapide des marchés numériques a forcé les industries de l'édition à adopter à toute vitesse de nouvelles stratégies de génération de revenus pour répondre aux goûts changeants des consommateurs. Les éditeurs de journaux et de magazines distribuent du contenu en ligne et conçoivent de nouveaux modèles pour les abonnements et la publicité afin de contrer le déclin des ventes de copies physiques. Les éditeurs de livres deviennent aussi des adeptes du marketing, de la promotion et de la vente de leurs produits en ligne en se positionnant pour répondre au marché de masse des livres électroniques et aux choix des lectrices et lecteurs.

Bien que ce qui a changé dans le domaine de la création littéraire et de l'édition au cours des cinq à dix dernières années proviennent des tendances de consommation, le domaine a également subi un coup important dans ses revenus après la mise en application de la *Loi sur la modernisation du droit d'auteur* en novembre 2012.¹³ On a rapporté que les redevances ont subi une baisse rapide en raison des exceptions qui touchent les établissements d'enseignement dans la *Loi* et de la façon dont ces exceptions ont été appliquées dans la pratique. Cela a eu de grosses conséquences non seulement sur les activités associées à l'édition scolaire mais aussi sur les revenus des écrivaines et écrivains, des auteures et auteurs et des illustratrices et illustrateurs canadiens.¹⁴

Malgré ces difficultés, les établissements de la création littéraire et de l'édition ont généré près de 16 milliards \$ en revenus et employé environ 102 000 travailleuses et travailleurs en 2017.¹⁵ De ceux-ci, près du quart (24,4 p. 100) étaient des travailleuses et travailleurs autonomes, 47 p. 100 étaient des hommes et un peu plus de la moitié (52 p. 100) travaillaient à plein temps. Le revenu moyen de ces derniers était d'un peu plus de 58 000 \$ en 2015, tandis que les travailleuses et travailleurs à temps partiel gagnaient tout juste au-dessus de 27 000 \$.

Des 18 900 établissements de création littéraire et d'édition que comptait le Canada en 2016, plus des deux-tiers (69 p. 100) se trouvaient au centre du Canada, plus du quart (27 p. 100) en Colombie-Britannique et dans les Prairies et le reste dans la région de l'Atlantique. Les établissements de la création littéraire et de l'édition sont généralement plus petits : seulement 10 p. 100 d'entre eux employaient plus de dix travailleuses et travailleurs.

¹³ PricewaterhouseCoopers LLP, *Economic Impacts of the Canadian Educational Sector's Fair Dealing Guidelines*.

¹⁴ PricewaterhouseCoopers LLP, pp. 7 et 10. f

¹⁵ Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

Tableau 4.2.4.1 : Emploi dans les établissements de la création littéraire et de l'édition

Indicateur	
Total emploi, 2017	102 063
Employés	77 127
Travailleuses et travailleurs autonomes	24 936 (24,4 % de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	46,8 %
Femmes	53,1 %
Situation de l'emploi	
Plein temps	51,7 %
Temps partiel	48,3 %
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	58 052 \$
Temps partiel	26 777 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

Tableau 4.2.4.2: Nombre d'établissements en création littéraire et en édition, 2016

	Indéterminé*	Petits (1-9)	Moyens (10-99)	Grands (100+)	Total
Canada	11 538	5 466	1 715	141	18 860
Terre-Neuve et Labrador	54	67	19	1	141
Île-du-Prince-Édouard	22	15	5	-	43
Nouvelle-Écosse	219	126	46	6	398
Nouveau-Brunswick	133	90	47	-	271
Québec	3 568	1 440	408	35	5 450
Ontario	4 634	2 113	663	69	7 478
Manitoba	248	196	57	8	510
Saskatchewan	160	127	45	2	334
Alberta	845	510	164	5	1 523
Colombie-Britannique	1 635	772	248	15	2 669
Territoires	20	10	12	-	43

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles.

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

4.2.5 Audiovisuel et médias interactifs

Le domaine de l’audiovisuel et des médias interactifs représente toute une gamme d’entreprises de contenu pour la production et la diffusion de films, de radio, de télévision et de médias interactifs. Le domaine a subi des transformations dignes de mention au cours des récentes années, surtout en raison des changements dans les comportements des consommateurs et de l’avancement technologique. Effectivement, à mesure que les Canadiennes et Canadiens ont adopté l’Internet pour les films, la radio et les services télévision, les entreprises canadiennes de médias ont modifié considérablement leurs modèles d’affaires, de là la montée en flèche de plusieurs plateformes de distribution numériques. L’industrie des médias interactifs a donc été témoin d’une croissance rapide au cours de la dernière décennie grâce à l’émergence des sports électroniques et des jeux mobiles.

Les industries du cinéma, de la radio, de la télévision et de la radiotélédiffusion ont dû relever un certain nombre de défis dans les dernières années en raison des changements dans la technologie. Le plus notable de ces défis se retrouve dans la distribution puisque l’utilisation très répandue de l’Internet a complètement remodelé la façon dont les Canadiennes et Canadiens consomment le contenu médiatique et cela a eu des implications importantes sur les revenus de l’industrie, les forçant à adopter des plateformes de distribution numériques pour satisfaire la nouvelle demande.

De plus, dans l’industrie canadienne de la production de films, d’émissions de télévision et de vidéo, les revenus reposent grandement sur la production étrangère et les services de production, particulièrement celle des États-Unis. Comme le taux de change demeure favorable aux productions étrangères, cette source de revenu devrait continuer à croître. En plus de cela, grâce à des crédits d’impôt et des fonds incitatifs, le soutien renouvelé des gouvernements (fédéral et provinciaux), aidera le Canada à solidifier sa position comme lieu de production de choix.

Malgré la hausse des services audio basés sur Internet, la majorité de la population canadienne demeure fidèle à la radio. En 2017, 88 p. 100 des Canadiennes et des Canadiens âgés de 18 ans et plus écoutaient la radio chaque mois. En moyenne, les adultes écoutaient environ 15 heures de radio par semaine en 2017. La santé de l’industrie vient en partie du fait qu’elle est grandement consolidée et que, par conséquent, elle bénéficie des économies d’échelle. En fait, les cinq plus grands opérateurs de radio ont déclaré 65 p. 100 des revenus de toutes les radios commerciales en 2017.¹⁶

Avec l’arrivée de nouvelles technologies comme la réalité virtuelle et la popularité de plus en plus grande des jeux compétitifs et des jeux mobiles, l’industrie des médias interactifs a connu une expansion rapide au cours des dernières années. De plus, les marchés éducatifs et institutionnels représentent d’importantes possibilités pour l’industrie puisque la ludification a été reconnue comme une composante importante de la technologie éducative.¹⁷ Sur cette lancée et avec près de la moitié de leurs revenus provenant de l’étranger, les entreprises canadiennes de médias interactifs continueront à bénéficier de la croissance rapide de l’industrie mondiale des jeux vidéo.

¹⁶ CRTC, *Rapport de surveillance des communications*, 2018.

¹⁷ Ontario Creates, *Interactive Industry Profile*.

En 2017, les établissements du domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs ont généré près de 29,7 milliards de \$ en revenus¹⁸ et employé 128 000 travailleuses et travailleurs. Parmi ces derniers, 12 p. 100 faisaient du travail autonome et près de la moitié travaillaient à plein temps (48 p. 100). Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps était de 70 400 \$ en 2016, tandis que les travailleurs et travailleuses à temps partiel gagnaient un peu moins que la moitié de ce salaire moyen soit 33 000 \$.

En 2026, parmi environ 25 000 établissements du domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs, 86 p. 100 étaient situés en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

Tableau 4.2.5.1 : Emploi dans les établissements de l'audiovisuel et des médias interactifs

Indicateur	
Total emploi, 2017	127 979
Employés	112 335
Travailleuses et travailleurs autonomes	15 644 (12,2 % de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	61,1 %
Femmes	38,9%
Situation de l'emploi	
Plein temps	48,0 %
Temps partiel	52,0 %
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	70 409 \$
Temps partiel	33 328 \$

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.
Note : Veuillez consulter l'Annexe D pour la liste complète des industries incluses.

¹⁸ Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

Tableau 4.2.5.2 : Nombre d'établissements en audiovisuel et médias interactifs, 2016

	Indéterminé*	Petits (1–9)	Moyens (10–99)	Grands (100+)	Total
Canada	16 811	5 490	2 117	252	24 669
Terre-Neuve et Labrador	102	42	32	2	177
Île-du-Prince- Édouard	28	21	10	-	59
Nouvelle- Écosse	400	93	76	2	570
Nouveau- Brunswick	99	80	41	1	220
Québec	3 930	1 299	580	71	5 880
Ontario	7 736	2 306	702	102	10 845
Manitoba	378	137	57	6	578
Saskatchewan	187	81	68	5	341
Alberta	871	305	220	23	1 419
Colombie- Britannique	3 038	1 109	318	40	4 505
Territoires	43	18	13	-	75

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles
Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016.
Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

L'augmentation de la consolidation des entreprises dans ce domaine ne fait qu'ajouter à la difficulté de définir les activités distinctes et le rendement financier qui y est associé pour chacun des sous-domaines. En théorie, nous pouvons conceptualiser la division entre les divers sous-domaines. En pratique, toutefois, il existe un chevauchement considérable des activités. À titre d'exemple, les données disponibles pour le sous-domaine de la radio comprennent la production d'émissions de radio ainsi que la diffusion d'émissions de radio. De même, certaines données du sous-domaine de la télévision incluent des activités associées à la radiotélédiffusion, tandis que des données du domaine de la radiotélédiffusion incluent des activités de production de télévision.

La radiotélédiffusion est une activité des plus difficiles à isoler en raison de la façon dont les données sur la radiotélédiffusion sont recueillies, particulièrement en raison du chevauchement avec d'autres sous-domaines—surtout la radio et la télévision. Bien que nous ayons fait tous les efforts nécessaires pour isoler les activités et le rendement financier de chacun des sous-domaines, il faut faire preuve de précaution dans l'interprétation des résultats de la partie suivante.

Sous-domaine du cinéma et de la vidéo

Pour l'année 2017, les revenus des établissements de cinéma et de vidéo sont estimés à 37 p. 100 des revenus du domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs et à 42 p. 100 de l'emploi. Dans ces établissements, la répartition des genres était la même que celle de l'ensemble des domaines. Toutefois, le pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes et de travailleuses et travailleurs à temps partiel était plus élevé dans les établissements de cinéma et de vidéo soit, 19 p. 100 pour le cinéma et la vidéo contre 12 p. 100 pour l'ensemble des domaines et de 62 p. 100 contre 52 p. 100 pour

le travail à temps partiel. Comme plus de travailleuses et travailleurs du domaine du cinéma et de la vidéo font du travail autonome, leur revenu moyen y est plus bas que dans l'ensemble des domaines, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel.

En 2016, il y avait 19 672 établissements de cinéma et de vidéo au Canada dont 88 p. 100 se trouvaient en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Incidemment, ce sont les trois provinces qui offrent les crédits d'impôt les plus généreux pour les entreprises canadiennes qui produisent du contenu canadien.

Sous-domaine de la radiotélédiffusion

Selon les estimations, les établissements de radiotélédiffusion comptent pour 47 p. 100 des revenus et 29 p. 100 des emplois du domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs. La répartition des genres y est semblable à celle de l'ensemble des domaines. Par contre, 68 p. 100 des personnes qui y travaillent sont à plein temps et il n'est pas nécessairement surprenant que la plupart soient des employés (97 p. 100). Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps et à temps partiel de la radiotélédiffusion est donc plus élevé que dans l'ensemble des domaines.

Après plusieurs rondes de consolidation dans l'industrie de la radiotélédiffusion, l'un des éléments prédominants de ce sous-domaine est que les grands organismes y sont plus nombreux. En effet, 32 p. 100 des établissements de ce sous-domaine emploient plus de dix travailleuses ou travailleurs. Comme dans d'autres sous-domaines, la majorité des établissements de radiotélédiffusion (76 p. 100) se retrouvent en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

Sous-domaine des médias interactifs

On estime que les établissements de médias interactifs contribuent pour 16 p. 100 des revenus et 29 p. 100 de l'emploi de tout le domaine. Les parts de travailleuses et travailleurs à plein temps et de femmes dans les établissements de médias interactifs sont les mêmes que pour l'ensemble du domaine. Fait intéressant, bien que le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps du sous-domaine soit au même niveau que dans l'ensemble du domaine, les travailleuses et travailleurs à temps partiel des établissements de médias interactifs gagnent beaucoup moins que la moyenne générale soit 23 000 \$ pour les médias interactifs contre 33 000 \$ pour le domaine en général.

Il y a 2 063 établissements de médias interactifs au Canada. Près de 80 p. 100 d'entre eux sont situés en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique. Les établissements de médias interactifs sont habituellement de petite taille. Parmi les 26 grands établissements, 19 se retrouvent en Ontario et au Québec.

4.2.6 Domaine de l'enregistrement sonore

La révolution numérique a eu un impact important sur le domaine de l'enregistrement sonore au Canada et partout dans le monde. Écouter sa musique préférée est plus facile que jamais. En 2017, presque chaque Canadienne et Canadien (93 p. 100) a écouté de la musique enregistrée alors que ce chiffre était de 89 p. 100 en 2016.¹⁹ La croissance s'explique en partie par à l'accès plus facile qu'offrent les canaux mobiles comme les téléphones intelligents et les tablettes.

L'émergence de services de musique en continu a révolutionné la façon dont les Canadiennes et Canadiens écoutent de la musique. Contrairement aux anciens moyens d'écouter de la musique, où les consommateurs devaient acheter la piste ou l'album de leur choix, les services en continu leur donnent accès à une bibliothèque de musique comportant des millions de chansons pour un forfait mensuel. Par conséquent, la musique en continu a eu une croissance exponentielle puisque 45 p. 100 des consommateurs du monde écoutent de la musique en continu.²⁰ Au Canada, l'audio sur demande en continu représente maintenant plus de la moitié (53 p. 100) de la consommation totale d'audio.²¹

Le domaine canadien de l'enregistrement sonore comprend une vaste gamme de joueurs allant de petits organismes et artistes indépendants jusqu'aux grandes multinationales. L'industrie se compose de musiciennes et musiciens, de parolières et paroliers, de maisons de disques, de gérantes et gérants, de promoteurs de concert et d'éditeurs de musique qui, ensemble, créent de la musique canadienne, en font la promotion et la commercialisent. Les industries de la production et de la distribution de la musique sont dominées par les grandes compagnies, mais le Canada possède également un secteur fort et indépendant où l'on retrouve surtout de petits et de moyens producteurs. L'ensemble de l'industrie doit faire face au défi de créer et d'adapter de nouveaux modèles d'affaires pour s'assurer de naviguer avec succès dans cette période de changement rapide.

En 2017, les établissements de musique ont généré environ 1,3 milliard \$ en revenus et ont employé 10 170 travailleuses et travailleurs.²² De ceux-ci, 20 p. 100 étaient des travailleuses et travailleurs autonomes, 58 p. 100 étaient des hommes et un peu plus de la moitié (53 p. 100) travaillaient à plein temps. Le revenu moyen des travailleuses et travailleurs à plein temps dépassait 57 000 \$ en 2015 alors que pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel, il était tout juste au-dessus de 26 000 \$.

Pour l'année 2016, la grande majorité des 2 300 établissements de musique (62 p. 100) étaient situés en Ontario et au Québec. Pour la même année, l'ensemble des grands établissements (ceux qui ont plus de 100 employés) se situaient en Ontario.

¹⁹ Nielsen Canada, *Music 360 Canada Report 2017*.

²⁰ International Federation of the Phonographic Industry, *2017 Music Consumer Insight Report*.

²¹ Nielsen Canada, *Music 360 Canada Report 2017*.

²² Statistique Canada, *Compte satellite de la culture*.

Tableau 4.2.6.1 : Emploi dans les établissements d'enregistrement sonore

Indicateur	
Total emploi, 2017	10 170
Employés	8 124
Travailleuses et travailleurs autonomes	2 046 (20,1% de l'emploi)
Taux de syndicalisation	S/O
Répartition des genres	
Hommes	58,3%
Femmes	41,7%
Situation de l'emploi	
Plein temps	52,7%
Temps partiel	47,3%
Revenu moyen, 2015	
Plein temps	\$57 431
Temps partiel	\$26 272

Source : Statistique Canada, Recensement 2016 et Compte satellite de la culture.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

Tableau 4.2.6.2 : Nombre d'établissements en enregistrement sonore, 2016

	Indéterminé*	Petits (1-9)	Moyens (10-99)	Grands (100+)	Total
Canada	1 569	525	164	4	2 262
Terre-Neuve et Labrador	17	12	1	-	30
Île-du-Prince-Édouard	5	6	-	-	11
Nouvelle-Écosse	44	10	5	-	59
Nouveau-Brunswick	27	12	3	-	42
Québec	309	125	24	-	458
Ontario	676	203	65	4	948
Manitoba	51	11	7	-	69
Saskatchewan	31	16	5	-	52
Alberta	140	46	20	-	206
Colombie-Britannique	264	85	35	-	384
Territoires	4	-	-	-	4

* Les établissements indéterminés incluent les établissements qui n'ont pas de compte de paie, soit les propriétaires uniques, les entreprises familiales et les établissements qui fonctionnent uniquement avec des relations contractuelles.

Source : Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2016.

Note : Veuillez consulter l'Annexe A pour la liste complète des industries incluses.

5. Rendement financier des domaines culturels

Le présent chapitre porte sur les profils du rendement financier et de la santé des entreprises qui composent les six domaines de base de la culture. Ces renseignements sont importants pour comprendre le marché du travail culturel qui a des effets directs sur l'offre et la demande de travailleuses et travailleurs dans le secteur ainsi que sur l'offre et la demande de biens et de services culturels. Ces profils sont utiles pour les organismes du secteur culturel et pour les personnes qui travaillent ou prévoient travailler dans le secteur. Pour de plus amples détails sur la composition de chacun des domaines culturels, veuillez consulter l'Annexe A.

Les profils comportent un bref aperçu du rendement financier de chacun des domaines et une présentation des plus récents indicateurs financiers clés disponibles pour chaque domaine.

Il faut signaler que des difficultés et des lacunes dans les données ont émergé lors de l'élaboration de ces profils. Par conséquent, il y a des discordances dans le nombre de données financières présentées pour chacun des domaines. Le Chapitre 9 présente une analyse plus détaillée sur ces lacunes et ces difficultés.

Tableau 5.1 : Composition du revenu du secteur culturel canadien

Domaines	Soutien de l'État*	Exportations	Consommation intérieure et autres
Patrimoine et bibliothèques**	2,2 %	14,1 %	83,7 %
Arts de la scène	20,8 %	22,0 %	57,2 %
Arts visuels et appliqués	2,9 %	51,7 %	45,4 %
Création littéraire et édition	3,1 %	10,6 %	86,3 %
Audiovisuel et médias interactifs	13,5 %	11,5 %	75,0 %
Enregistrement sonore	5,3 %	38,5 %	56,2 %
Multidomains	6,4 %	40,3 %	53,4 %
Produits culturels	16,8 %	18,6 %	64,6 %

Sources : Statistique Canada, Compte satellite de la culture; Enquête sur les dépenses des administrations provinciales/territoriales au titre de la culture; Enquête sur les dépenses d'administration fédérale au titre de la culture; Enquête sur les dépenses des ménages; Produit national brut provincial et territorial par revenu et par allocations de dépenses, compilé par le Conference Board du Canada.

* Le soutien de l'État été calculé à partir des données les plus récentes datant de l'année financière 2009–2010 et pourraient ne pas donner un portrait complet du soutien de l'État dans tous les domaines.

** Conformément au Compte satellite de la culture, le domaine du patrimoine et des bibliothèques n'inclut que les établissements privés.

5.1 Patrimoine et bibliothèques

Malheureusement, Statistique Canada a cessé de publier son Enquête annuelle sur les industries de service : établissements du patrimoine en 2011. Les données financières les plus récentes datent donc de 2010. Malgré cela, les données peuvent encore aider à tracer un portrait du rendement financier général des entreprises dans ce domaine.

En excluant les bibliothèques et les archives, le revenu de fonctionnement total pour les établissements canadiens du patrimoine a augmenté à un rythme annuel de 2,4 p. 100 entre 2008 et 2010. Dans les sous-domaines des établissements du patrimoine, ce sont les musées et les galeries d'art qui ont eu le taux de croissance annuelle le plus élevé à 4,2 p. 100. Les revenus du patrimoine naturel (jardins zoologiques et botaniques) sont toutefois demeurés égaux. La rentabilité des sous-domaines a été inégale et celles des musées et du patrimoine naturel ont réussi à se maintenir à flot entre 2008 et 2010.

Tableau 5.1.1 : Rendement des établissements du patrimoine

Indicateur	2008	2009	2010
Revenu d'exploitation (millions \$)	1 195	1 232	1 282
Musées et galeries d'art	256	281	290
Musées	596	613	642
Sites historiques et patrimoniaux	88	85	92
Jardins zoologiques et botaniques	255	253	258
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 173	1 203	576
Musées et galeries d'art	266	285	124
Musées	575	590	293
Sites historiques et patrimoniaux	89	83	45
Jardins zoologiques et botaniques	244	245	114
Salaires, rémunérations et avantages sociaux (millions \$)	521	547	1 242
Musées et galeries d'art	111	123	287
Musées	255	272	622
Sites historiques et patrimoniaux	41	40	90
Jardins zoologiques et botaniques	114	111	243
Marge de profit d'exploitation			
Musées et galeries d'art	-4,0 %	-1,2 %	0,9 %
Musées	3,6 %	3,7 %	3,1 %
Sites historiques et patrimoniaux	-0,7 %	2,3 %	2,1 %
Jardins zoologiques et botaniques	4,6 %	3,1 %	5,9 %

Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : Établissements du patrimoine.

Note : Il n'y a pas actuellement de données recueillies régulièrement sur le rendement financier des bibliothèques et des archives au Canada. Cette enquête a été abandonnée en 2011; les dernières données disponibles sont celles de 2010.

5.2 Arts de la scène

Le domaine des arts de la scène dépend largement du soutien de l'État. Au cours de l'année financière 2009–2010, près de 21 p. 100 du total des revenus provenaient du soutien de l'État, alors que dans l'ensemble du secteur culturel ils étaient de 17 p. 100. Tous les ordres de gouvernement ont soutenu les arts de la scène en 2009–2010 et c'est le gouvernement fédéral qui en a financé la plus grande part.

Le total des revenus de fonctionnement des compagnies d'arts de la scène a augmenté de 5,8 p. 100 entre 2014 et 2016. Les taux de croissance les plus élevés se retrouvaient chez les groupes musicaux et les artistes (12 p. 100) et les compagnies de danse (8,1 p. 100). La marge de profit de l'exploitation des industries des arts de la scène a augmenté légèrement entre 2014 et 2016, passant de 11,7 p. 100 à 12,0 p. 100. La courbe n'était toutefois pas la même pour les différents sous-domaines. En 2016, les groupes musicaux et les artistes ont obtenu la marge de profit la plus élevée alors que dans les agrégats, les compagnies de musique et de danse ont enregistré des pertes records.

De plus, l'Enquête annuelle des industries de service de Statistique Canada : sports de spectacle, promotion d'événements, artistes et industries connexes donne les indicateurs de rendement pour trois segments de l'industrie qui se retrouvent en partie dans le domaine des arts de la scène : promoteurs (diffuseurs) d'événements artistiques et sportifs et d'événements similaires (SCIAN 7113), agents et représentants d'artistes, d'athlètes, et d'autres personnalités publiques (SCIAN 7114) et artistes, auteurs et interprètes indépendants (SCIAN 7115).

Les données les plus récentes suggèrent qu'en agrégats, les revenus des promoteurs (SCIAN 7113) et des agents (SCIAN 7114) sont demeurés relativement stables entre 2013 et 2017. De leur côté, les revenus d'exploitation pour les artistes, auteurs et interprètes indépendants (SCIAN 7115) ont augmenté à un rythme intéressant depuis 2013. **Bien que la marge de profit d'exploitation ait navigué aux environs de 40 p. 100, il faut souligner que les heures non rémunérées que les artistes indépendants et les autres artistes de scène consacrent à la pratique et à la préparation sont souvent sous-représentées et que, par conséquent, cela gonfle la rentabilité.**

Tableau 5.2.1 : Rendement des établissements des arts de la scène

Indicateur financier	2014*	2016
Total des compagnies des arts de la scène		
Revenu d'exploitation (millions \$)	2 038	2 157
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 800	1 897
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	514	490
Marge de profit d'exploitation	11,7 %	12,0%
Compagnies de théâtre (sauf les comédies musicales)		
Revenu d'exploitation (millions \$)	511	546
Dépenses d'exploitation (millions \$)	499	537
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	170	176
Marge de profit d'exploitation	2 %	2 %
Compagnie de comédies musicales et d'opéra		
Revenu d'exploitation (millions \$)	171	173
Dépenses d'exploitation (millions \$)	165	175
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	54	56
Marge de profit d'exploitation	4 %	-2 %
Compagnies de danse		
Revenu d'exploitation (millions \$)	160	173
Dépenses d'exploitation (millions \$)	138	153
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	52	56
Marge de profit d'exploitation	13 %	12 %
Groupes musicaux et artistes		
Revenu d'exploitation (millions \$)	785	879
Dépenses d'exploitation (millions \$)	616	673
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	121	121
Marge de profit d'exploitation	22 %	23 %

Source : Statistiques Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : arts de la scène

* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

Tableau 5.2.2 : Rendement des promoteurs et des agents, artistes indépendants, écrivains et artistes de spectacle

Indicateur financier	2013	2014	2015	2016	2017
Promoteurs (présentateurs) des arts de la scène, de sports et d'événements similaires					
Revenu d'exploitation (millions \$)	3 319	3 507	3 253	3 253	3 481
Dépenses d'exploitation (millions \$)	3 245	3 385	3 263	3 251	3 500
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	673	719	705	715	772
Marge de profit d'exploitation	2 %	4 %	0%	0%	-1 %
Agents et gérants d'artistes, d'athlètes, d'artiste de spectacle et autres personnalités publiques					
Dépenses d'exploitation (millions \$)	337	331	336	325	367
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	112	106	99	93	104
Marge de profit d'exploitation	18 %	20 %	19 %	21 %	21 %
Artistes indépendants, écrivains et artistes de spectacle					
Revenu d'exploitation (millions \$)	1 628	1 652	1 788	2 086	2 140
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 004	1 008	1 115	1 278	1 297
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	200	195	224	268	274
Marge de profit d'exploitation	38 %	39 %	38 %	39 %	39 %
Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : Sports-spectacle, promoteurs d'événements, artistes et industries connexes.					

5.3 Arts visuels et appliqués

Les ménages canadiens ont dépensé en moyenne 161 \$ en produits des arts visuels et appliqués en 2017, une hausse par rapport aux 130 \$ de l'année précédente. De leur côté, les exportations de produits des arts visuels et appliqués ont enregistré l'une des plus fortes croissances du secteur culturel entre 2012 et 2016, passant à un taux annuel de 9,4 p. 100. En 2016, une valeur de près de 7,2 milliards \$ de produits canadiens d'arts visuels et appliqués ont été exportés ce qui représente plus de la moitié (52 p. 100) du total des exportations de produits culturels pour cette même année.

Comme dans plusieurs domaines culturels, le soutien de l'État n'est pas une source majeure de revenus pour le domaine des arts visuels et appliqués. Pour l'année financière 2009–2010, seulement 2,9 p. 100 du total des revenus dans le domaine provenaient du soutien de l'État.

Il n'existe pas actuellement de données complètes à Statistique Canada sur le rendement financier des établissements du domaine des arts visuels et appliqués (de là l'absence de tableaux de données à ce sujet). Cette absence de données vient du fait que le domaine est surtout composé d'artistes visuels et d'artistes et artisans qui travaillent à leur propre pratique plutôt que dans de petites entreprises ou autres.

5.4 Création littéraire et édition

Les dépenses des ménages canadiens en création littéraire et en édition ont décliné au cours des récentes années. En 2017, les dépenses moyennes des ménages pour des livres a chuté à 101 \$ alors qu'elles étaient de 120 \$ en 2013. De leur côté, les dépenses moyennes des ménages pour des journaux, des magazines et des périodiques sont passées à 36 \$ alors qu'elles étaient de 47 \$ en 2013.

Avec une tendance à la baisse dans les dépenses des ménages, les exportations de l'industrie de la création littéraire et de l'édition sont devenues une nouvelle source de croissance. En 2016, ces exportations totalisaient 1,7 milliard \$ au Canada, une hausse de 31 p. 100 par rapport à 2012.

En général, le domaine de la création littéraire et de l'édition ne dépend pas du soutien de l'État. Pour l'année financière 2009–2010, seulement 3,1 p. 100 de tous les revenus générés dans le domaine provenaient du soutien de l'État.

Les revenus de fonctionnement de l'industrie de l'édition de livres, de l'édition de périodiques et de l'édition de journaux a suivi une trajectoire descendante au cours des récentes années, bien que la rentabilité soit demeurée stable. Même si la lecture demeure l'activité de loisirs la plus populaire au Canada,²³ le déclin des revenus est la preuve que les préférences des consommateurs changent rapidement. De plus, bien que les livres conventionnels (imprimés) demeurent la forme la plus populaire de tous les livres expédiés en 2016 (74 p. 100), les ventes de livres électroniques et de livres audio sont à la hausse.

Tableau 5.4.1 : Rendement des établissements d'édition de livres

Indicateur financier	2014	2016
Revenu d'exploitation (millions \$)	1 659	1 649
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 500	1 480
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	387	380
Marge de profit d'exploitation	10 %	10 %
Canaux de vente (partie des ventes totales)		
Ventes de titres imprimés par Internet	11 %	12 %
Ventes de livres électroniques	12 %	14 %
Ventes de titres imprimés (autre que par Internet)	76 %	74 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur les industries de service : édition de livres.

Tableau 5.4.2 : Rendement des établissements d'édition de périodiques

Indicateur financier	2013*	2015	2017
----------------------	-------	------	------

²³ BookNet Canada, "What Are Canadians up to in Their Free Time?"

Revenu d'exploitation (millions \$)	1 968	1 591	1 307
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 791	1 388	1 172
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	581	456	401
Marge de profit d'exploitation	9 %	13 %	10 %
Source : Statistique Canada, Enquête sur les industries de service : édition de périodiques.			
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.			

Tableau 5.4.3 : Rendement des établissements d'édition de journaux

Indicateur financier	2014*	2016
Revenu d'exploitation (millions \$)	3 964	3 180
Dépenses d'exploitation (millions \$)	3 596	3 001
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	1 319	1 126
Marge de profit d'exploitation	9 %	6 %
Statistiques détaillées du fonctionnement		
Revenu d'exploitation		
Vente de publicité	64 %	63 %
Ventes en circulation	21 %	23 %
Ventes d'impressions sur commande	2 %	3 %
Distribution de dépliants et d'insertions	10 %	9 %
Tous les autres revenus	3 %	3 %
Dépenses d'exploitation		
Coût des biens vendus	13 %	13 %
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux	37 %	38 %
Dépenses de bureau et d'informatique	10 %	6 %
Ensemble des autres coûts et dépenses	40 %	43 %
Source : Statistique Canada, Enquête sur les industries de service : édition de journaux		
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.		

5.5 Audiovisuel et médias interactifs

La croissance du domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs s'est faite de manière régulière au cours des dernières années, tant sur le plan des revenus que de la rentabilité. En effet, le Canada a eu un succès considérable dans l'exportation de sa production de biens et de services cinématographiques et télévisuels, dans les ventes de spectacles canadiens à des réseaux internationaux et dans la production de séries télévisées et de films étrangers qui ont été tournés au Canada (qui sont comptés comme des exportations). De plus, puisqu'il est le siège de près de 600 studios de jeux vidéo dont plusieurs font partie des meilleurs développeurs de jeux vidéo dans le monde, le Canada exporte un nombre considérable de produits numériques intégratifs chaque année.²⁴ D'après les estimations, les exportations de produits d'audiovisuel et de médias interactifs totalisaient près de 3,3 milliards \$ en 2016.

Le soutien de l'État est également une source de revenus importante dans ce domaine. On estime que 13,5 p. 100 du total des revenus générés dans ce domaine proviennent du soutien de l'État. Chaque année, environ la moitié des dépenses du gouvernement fédéral en culture va au sous-domaine de la radiotélédiffusion, principalement à la Société Radio-Canada (CBC). Les gouvernements, celui du fédéral et ceux des provinces et des territoires soutiennent aussi toute une gamme d'autres programmes grâce à de l'investissement direct ou par divers crédits d'impôt.

En tant que nouveau joueur dans le secteur culturel, l'industrie des médias interactifs a reçu de plus en plus de soutien de la part de tous les ordres de gouvernement. Divers programmes gouvernementaux sont en place pour soutenir les entreprises canadiennes de médias interactifs dont le Fonds des médias du Canada du gouvernement fédéral et l'Ontario Creates Interactive media Fund du gouvernement de l'Ontario. En plus du financement public, certains gouvernements provinciaux offrent également du soutien au moyen d'allègements fiscaux.

Les industries de la production de films, d'émissions de télévision et de vidéo et de la postproduction ont vécu une forte croissance dans leurs revenus en 2017 tout en maintenant leur rentabilité. De son côté, l'industrie de la distribution de films et de vidéo a eu une plus forte croissance de revenus en 2017, mais ses dépenses ont augmenté ce qui a érodé les marges d'exploitation de l'industrie.

Avec l'arrivée des services en continu en ligne, les revenus de l'industrie de la télédiffusion est en déclin constant depuis un record en 2013. Le changement dans les habitudes de consommation a forcé les diffuseurs à adopter de nouvelles stratégies de distribution, soit en rendant des épisodes d'émissions conventionnelles disponibles sur internet ou en lançant leurs propres plateformes de diffusion en continu.

Des tendances similaires ont également été constatées dans l'industrie de la radiodiffusion. Depuis leur point culminant en 2013, les revenus et la rentabilité sont sur une pente descendante constante. Le

²⁴ Association canadienne du logiciel de divertissement, *L'industrie du jeu vidéo du Canada 2017*.

nombre de stations de radio n'a toutefois beaucoup pas diminué ce qui démontre la résilience et la popularité de la radio chez les auditeurs canadiens.

Tableau 5.5.1 : Rendement des établissements de production de cinéma, de télévision et de vidéo

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	5 217	6 738	8 262
Dépenses d'exploitation (millions \$)	4 905	6 164	7 536
Salaires, rémunérations et avantages sociaux (millions \$)	1 720	2 045	2 661
Marge de profit d'exploitation	6,0 %	8,5 %	8,8 %

Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : production de cinéma, de télévision et de vidéo.
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

Tableau 5.5.2 : Rendement des établissements de distribution de films et de vidéo

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	1 912	2 151	2 269
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 547	1 787	1 974
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	116	118	136
Marge de profit d'exploitation	19 %	17 %	13 %
Distribution des statistiques d'exploitation			
Revenu d'exploitation			
Revenu de la distribution de titres de films et de vidéo	75 %	82 %	87 %
Vente en gros de vidéo préenregistrée	24 %	17 %	13 %
Ensemble des autres revenus de fonctionnement	1 %	1 %	1 %
Dépenses d'exploitation			
Coût des biens vendus	27 %	26 %	24 %
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux	8 %	7 %	7 %
Royautés, frais de franchise et frais d'adhésion	31 %	35 %	39 %
Publicité, marketing, promotions, repas et divertissements	19 %	18 %	20 %
Ensemble des autres coûts et dépenses	17 %	15 %	11 %

Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : distribution de cinéma, de télévision et de vidéo.
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

Tableau 5.5.3 : Rendement des établissements de postproduction du cinéma, de la télévision et de la vidéo

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	832	1 107	1 403
Dépenses d'exploitation (millions \$)	755	996	1 260
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	364	525	717
Marge de profit d'exploitation	9 %	10 %	10 %
Distribution des statistiques d'exploitation			
Revenu d'exploitation			
Services de montage pour les produits audiovisuels	9 %	6 %	8 %
Services d'effets visuels et d'animation pour les produits audiovisuels	45 %	54 %	59 %
Services d'effets visuels et d'animation 3D pour les produits audiovisuels	10 %	11 %	11 %
Services de sous-titrage, de titrage et de sous-titrage pour malentendants	3 %	2 %	1 %
Service de montage de la bande sonore et de design	5 %	5 %	3 %
Ensemble des autres revenus de fonctionnement	27 %	21 %	18 %
Dépenses d'exploitation			
Coût des biens vendus	11 %	7 %	8 %
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux	48 %	53 %	57 %
Ensemble des autres coûts et dépenses	41 %	40 %	35 %
Source : Statistique Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : postproduction de cinéma, de télévision et de vidéo.			
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.			

Tableau 5.5.4 : Rendement des établissements de télédiffusion

Indicateur financier	2013	2014	2015	2016	2017
Revenu d'exploitation millions \$)	7 593	7 569	7 421	7 485	7 123
Dépenses d'exploitation (millions \$)	6 521	6 733	6 688	6 634	6 183
Salaires et autres avantages du personnel (millions \$)	1 675	1 653	1 591	1 527	1 356
Revenu net d'exploitation (millions \$)	955	729	575	672	777
Source : Statistique Canada, Enquête sur la radiodiffusion et la télédiffusion.					

Tableau 5.5.5 : Rendement des établissements de radiodiffusion

Indicateur financier	2013	2014	2015	2016	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	2 000	1 968	1 951	1 916	1 892
Dépenses d'exploitation (millions \$)	1 669	1 681	1 653	1 619	1 613
Revenu net d'exploitation (millions \$)	939	927	910	877	870
Salaires et autres avantages du personnel (millions \$)	315	266	273	272	253
Nombre de stations	941	924	929	939	952

Source : Statistique Canada, Enquête sur la radiodiffusion et la télédiffusion.

5.6 Enregistrement sonore

Bien que presque l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens (93 p. 100) aient écouté de la musique enregistrée au cours de l'année 2017, les dépenses des ménages en produits de l'enregistrement sonore ont baissé considérablement entre 2013 et 2017. En 2017, ils ont dépensé un peu moins que la moitié qu'en 2012 pour du contenu musical. Cette chute des dépenses coïncide avec la montée des services de musique en continu qui offrent un plus grand choix de musique pour un forfait mensuel. De plus, un plus grand nombre de Canadiennes et de Canadiens vont sur YouTube pour écouter de la musique : 84 p. 100 des utilisateurs canadiens de YouTube selon un rapport de La Fédération internationale de l'industrie phonographique (IFPI).²⁵

Malgré la tendance générale à la baisse dans les dépenses des Canadiennes et Canadiens, la trajectoire des exportations de produits d'enregistrement sonore a connu une hausse constante. Les exportations des produits de l'industrie de l'enregistrement sonore ont totalisé près de 470 millions \$ en 2016 alors qu'elles étaient de 390 millions \$ cinq ans plus tôt. De son côté, le soutien des divers ordres de gouvernement est demeuré stable.

Les revenus d'exploitation de la production canadienne de disques (et de la production et distribution intégrée) est passée à 577 millions \$ en 2017, un bond de 28 p. 100 si l'on compare à 2015. Pour la même période, la rentabilité est demeurée stable.

L'industrie canadienne de l'édition de la musique a connu un rythme de croissance élevé, enregistrant des revenus de 329 millions \$ en 2017. Entre 2013 et 2017, les revenus d'exploitation ont grimpé à un taux annuel de 4,9 p. 100.

L'industrie de l'enregistrement sonore a elle aussi connu une croissance saine. Les revenus d'exploitation ont augmenté régulièrement entre 2013 et 2017. Même si les dépenses d'exploitation ont également augmenté mais à un rythme plus lent, ce qui fait que les marges de profit ont monté à 17 p. 100 en 2017.

²⁵ Fédération internationale de l'industrie phonographique, *Music Consumer Insight Report.*, 2017

Tableau 5.6.1 : Rendement des établissements de production de disques, de production intégrée de disques et de distribution

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	510	451	577
Dépenses d'exploitation (millions \$)	488	426	540
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	64	61	78
Marge de profit d'exploitation	4 %	6 %	6 %

Source : Statistiques Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : enregistrement sonore et édition de musique
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

Tableau 5.6.2 : Rendement des établissements d'édition de musique

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	259	281	329
Dépenses d'exploitation (millions \$)	230	249	294
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	50	54	62
Marge de profit d'exploitation	11 %	11 %	11 %

Source : Statistiques Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : enregistrement sonore et édition de musique
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

Tableau 5.6.3 : Rendement des établissements d'enregistrement sonore

Indicateur financier	2013*	2015	2017
Revenu d'exploitation (millions \$)	121	131	140
Dépenses d'exploitation (millions \$)	105	112	115
Salaires, rémunérations, commissions et avantages sociaux (millions \$)	33	36	35
Marge de profit d'exploitation	14 %	14 %	17 %

Source : Statistiques Canada, Enquête annuelle sur les industries de service : enregistrement sonore et édition de musique
* Cette enquête est effectuée tous les deux ans.

6. Portrait économique du secteur culturel

Le présent chapitre donne un aperçu économique du secteur culturel basé sur les données économiques et financières les plus récentes qui sont disponibles. Ces renseignements sont importants pour comprendre le marché du travail de la culture puisque la santé économique et financière du secteur touche directement l'offre et la demande actuelles et futures de main-d'œuvre ainsi que la disponibilité de biens et de services culturels. De plus, les unités de mesure utilisées sont celles sur lesquelles le gouvernement, les entreprises et autres entités qui y sont liées financièrement se fient pour prendre des décisions en se basant sur des paramètres comparables.

Le chapitre débute avec les indicateurs économiques qui ont la plus grande influence sur le rendement économique culturel : la production valeur ajoutée réelle du secteur (le produit intérieur brut ou PIB), les dépenses des ménages canadiens en biens et services culturels, les exportations canadiennes en biens et services culturels et le soutien de l'État pour le secteur culturel. Le produit intérieur brut réel (PIB) est une mesure standardisée de la production de l'industrie et il est égal à la valeur totale que crée l'industrie. Il s'agit donc d'une mesure de la contribution de l'industrie à la croissance économique. Plus précisément, la valeur ajoutée ou production nette est la différence entre le total des revenus générés et la somme des dépenses en pièces, matériel et services utilisés dans le processus de production.

Vient ensuite le rendement financier des six domaines de base qui constituent le secteur culturel selon la définition et la portée décrites au Chapitre 2. Cette partie présente le rendement financier récent de chaque domaine. Elle précise également certaines possibilités et difficultés auxquelles les établissements de ces domaines devront faire face à court terme.

Pour une liste des types d'établissements et d'industries de chaque domaine culturel, veuillez consulter l'Annexe A.

6.1 Production réelle valeur ajoutée (PIB) du secteur culturel

Dans l'ensemble, la production réelle valeur ajoutée du secteur culturel canadien a augmenté de 5 p. 100 entre 2013 et 2017 (un taux annuel de 1 p. 100). Étant donné que le secteur culturel se compose de plusieurs industries hétérogènes, la croissance diffère d'un domaine à l'autre. Parmi les domaines culturels de base, c'est le domaine de l'enregistrement sonore qui a eu la plus forte croissance au cours de cette période de cinq ans, atteignant un taux de croissance annuelle de 6,6 p. 100. Viennent ensuite le domaine du patrimoine et des bibliothèques et celui des arts de la scène dont les taux étaient de 4,3 p. 100 et de 3,2 p. 100 respectivement. Par contre, le PIB du domaine de la création littéraire et de l'édition était de 13,3 p. 100, soit plus bas en 2017 qu'en 2013 (une baisse annuelle de 2,8 p. 100), ce qui illustre bien les difficultés importantes provenant des changements dans les habitudes des consommateurs et la chute des publications physiques.

Tableau 6.1 : Production réelle de la valeur ajoutée (PIB) du secteur culturel, Perspective de l'industrie, 2013–2017 (millions \$)

Domaines	Sous-domaines	2013	2014	2015	2016	2017
Patrimoine et bibliothèques	Total	492	514	561	602	608
	Archives	7	7	8	9	9
	Bibliothèques	27	30	36	40	40
	Patrimoine culturel	296	314	345	372	371
	Patrimoine naturel	162	163	172	182	188
Arts de la scène	Total	1 915	2 009	2 128	2 206	2 241
	Arts de la scène	1 790	1 878	1 988	2 060	2 094
	Festivals et célébrations	125	130	140	145	147
Arts visuels et appliqués	Total	6 773	7 282	7 552	7 671	7 903
	Art visuel original	180	187	194	202	208
	Reproductions d'art	38	39	38	39	42
	Photographie	529	580	610	622	641
	Métiers d'art	251	242	257	262	247
	Publicité	1 617	1 749	1 876	1 856	1 871
	Architecture	1 365	1 472	1 444	1 443	1 496
	Design	2 792	3 013	3 132	3 246	3 398
Création littéraire et édition	Total	8 679	8 300	7 972	7 709	7 521
	Livres	852	810	745	689	642
	Périodiques	1 093	1 029	959	905	855
	Journaux	2 342	2 139	1 958	1 776	1 602
	Autres publications	116	109	102	96	92
	Recueils de renseignements	226	210	197	186	177
	Multidomaines et sous-domaines	4 050	4 003	4 011	4 056	4 154
Audiovisuel et médias interactifs	Total	12 400	13 350	12 361	12 485	12 723
	Cinéma et vidéo	3 545	4 387	3 258	3 397	3 503
	Radiotélédiffusion	6 455	6 310	6 442	6 362	6 308
	Médias interactifs	2 400	2 652	2 661	2 727	2 911
Enregistrement sonore	Total	396	441	471	506	543
	Enregistrement sonore	68	76	82	87	90
	Édition de musique	328	365	388	419	453
Éducation et formation		3 378	3 494	3 602	3 696	3 826
Gouvernance, financement et soutien professionnel		7 517	7 825	7 866	7 910	8 191
Multidomaines*		638	658	697	716	723
Total des produits culturels		42 189	43 872	43 209	43 501	44 279
Ensemble des autres produits **		12 269	13 174	13 556	13 979	14 570
Total des industries culturelles		54 458	57 045	56 765	57 480	58 849

Statistique Canada, Compte satellite de la culture.

*Multidomaines fait référence aux industries qui produisent des biens et des services ne pouvant pas être classés dans un domaine unique comme les magasins de livres, de périodiques et d'articles de musique (SCIAN 4512).

** L'ensemble des autres produits comprend tous les produits autres que culturels qui sont produits dans les industries culturelles.

6.2 Consommation des ménages en biens et services culturels

Les dépenses des ménages canadiens en biens et services culturels ont diminué de 3,4 p. 100 entre 2016 et 2017. Au cours de la même année, le total des dépenses courantes des ménages (moins les taxes, les épargnes et les cadeaux ou contributions) ont augmenté de 2,5 p. 100. La même tendance a persisté sur une plus longue période : les Canadiennes et Canadiens ont moins dépensé en biens et services culturels en 2017 qu'en 2013 (10 p. 100 de moins). En comparaison, le total des dépenses courantes des ménages a augmenté de 8,8 p. 100 au cours de ces cinq ans.

Dans les domaines culturels de base, la tendance est semblable, sauf pour les arts visuels et appliqués où l'on a vu une hausse de 5,2 p. 100 au cours de ces cinq années. **La baisse la plus marquée s'est produite dans le domaine de l'enregistrement sonore : en 2017, les ménages canadiens ont dépensé un peu moins de la moitié de ce qu'ils dépensaient cinq ans auparavant en biens et services du domaine de l'enregistrement sonore (une baisse de 59 p. 100 comparée à 2013).** Cela coïncide avec la montée des services continus en ligne des récentes années dont le modèle d'affaires semi-payant offre aux Canadiennes et Canadiens une façon moins coûteuse d'écouter de la musique (offrir gratuitement des services de base alors que les éléments supplémentaires comme de faire disparaître la publicité sont payants).

Tableau 6.2 : Dépenses des consommateurs canadiens, 2013–2017 (millions \$)

Domaines	2013	2014	2015	2016	2017
Patrimoine et bibliothèques	1 194	636	969	1 148	972
Arts de la scène	1 763	1 627	1 858	2 238	1 451
Arts visuels et appliqués	2 220	2 034	1 858	1 865	2 336
Création littéraire et édition	5 024	3 998	4 610	4 419	4 483
Audiovisuel et médias interactifs	10 728	10 520	10 396	10 229	10 142
Enregistrement sonore	1 207	828	780	674	493

Source : Statistique Canada, Enquête sur les dépenses des ménages, compilation du Conference Board du Canada

6.3 Exportations de produits culturels

Les exportations de produits culturels canadiens ont enregistré une bonne croissance entre 2012 et 2016, atteignant 6,8 p. 100 par année. Dans tous les domaines, les exportations de produits ont augmenté beaucoup; les domaines des arts visuels et appliqués et du patrimoine et des bibliothèques ont augmenté à un rythme annuel de plus de 9 p. 100 au cours de cette période de cinq ans.

Tableau 6.3.1 : Exportations de produits culturels, 2002–2016 (millions \$)

Domaines	Sous-domaines	2012	2013	2014	2015	2016
Patrimoine et bibliothèques	Total	114	140	134	159	178
	Archives	1	1	2	2	2
	Bibliothèques	2	4	5	9	10
	Patrimoine culturel	91	107	99	113	125
	Patrimoine naturel	20	28	29	34	41
Arts de la scène	Total	652	833	716	861	978
	Arts de la scène	625	805	686	825	937
	Festivals et célébrations	26	29	31	36	42
Arts visuels et appliqués	Total	4 574	6 392	5 955	7 039	7 182
	Art visuel original	54	67	69	86	95
	Reproductions d'art	-	-	-	-	-
	Photographie	7	4	4	5	6
	Métiers d'art	2 871	4 386	3 948	4 967	5 054
	Publicité	367	383	357	502	506
	Architecture	590	682	662	626	623
	Design	685	870	917	852	899
Création littéraire et édition	Total	1 297	1 342	1 538	1 778	1 701
	Livres	336	320	399	431	437
	Périodiques	134	125	151	164	153
	Journaux	119	89	122	158	151
	Autres publications	70	70	71	84	59
	Recueils de renseignements	86	70	67	78	54
Audiovisuel et médias interactifs	Total	2 651	2 905	2 983	3 336	3 287
	Cinéma et vidéo	1 868	1 877	1 945	2 344	2 087
	Radiotélédiffusion	141	94	101	104	108
	Médias interactifs	642	934	937	888	1 092
Enregistrement sonore	Total	387	409	389	492	469
	Enregistrement sonore	129	143	132	149	125
	Édition de musique	257	267	257	343	343
Éducation et formation		313	332	402	443	458
Gouvernance, financement et soutien professionnel		1 121	1 164	1 174	1 210	1 250
Multidomaines*		419	466	410	478	504
Total secteur culturel		11 527	13 983	13 702	15 797	16 007

Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut provincial et territorial par revenu et par comptes de dépenses.

6.4 Soutien de l'État au secteur culturel

Le soutien financier direct du secteur culturel par les gouvernements, le fédéral, les provinces, les territoires et les municipalités a augmenté régulièrement entre les années financières 2005–2006 et 2009–2010 à un taux de croissance annuel de 4,1 p. 100. Au cours de l'année financière finissant en 2010, les dépenses des trois ordres de gouvernement totalisaient plus de 9,6 milliards \$. Cela comprend les dépenses de fonctionnement et les dépenses en capital ainsi que les subventions, les contributions et les transferts, mais ne comprend pas les crédits d'impôts.

Il faut souligner que les crédits d'impôt sont une composante clé du soutien de l'État, en particulier pour les entreprises qui font partie du sous-domaine du cinéma et de la télévision. Ces crédits sont disponibles au Fédéral et dans tous les gouvernements provinciaux et territoriaux, mais le niveau de soutien varie d'une année à l'autre selon le nombre d'établissements et de programmes culturels admissibles aux crédits d'impôt.

Le gouvernement fédéral a donné un total de 4,1 milliards \$ au secteur culturel au cours de l'année financière 2009–2010. Plus de la moitié du soutien fédéral (55 p. 100) est allé à la radiotélédiffusion (principalement à la Société Radio-Canada - CBC), tandis que 35 p. 100 a été alloué au patrimoine (musées, parcs et sites historiques) et aux bibliothèques nationales.

Au cours de cette même année financière, le soutien des gouvernements provinciaux et territoriaux pour la culture totalisait 2,9 milliards \$ et les gouvernements municipaux ont aussi contribué à la hauteur de 2,9 milliards \$. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont alloué la plus grande part de leurs dépenses culturelles aux bibliothèques (32 p. 100), suivies du patrimoine (22 p. 100). Au niveau municipal, la vaste majorité des dépenses dans le secteur culturel a été consacrée aux bibliothèques.

Pour avoir une perspective du degré de dépendance du secteur culturel canadien au financement des divers gouvernements, nous avons utilisé les données sur les dépenses gouvernementales pour calculer la proportion du revenu des entreprises culturelles attribuée au financement gouvernemental. Bien que les données de Statistique Canada sur ce degré de dépenses gouvernementales datent de longtemps (2009–2010 étant la publication la plus récente), elles peuvent quand même aider à donner une image du rôle que jouent les divers ordres de gouvernement dans le fonctionnement du secteur. En agrégat, le financement du gouvernement est estimé à 16,8 p. 100 du total des revenus du secteur culturel du Canada. (Voir Tableau 5.4.1.)

Le plus récent rapport des *Dépenses publiques au titre de la culture*, qui a servi pour recueillir les données de cette partie, ne montre pas la part du soutien de l'État pour les nouveaux domaines que l'on retrouve depuis peu dans le secteur culturel, dont les médias numériques interactifs. De plus, dans le cadre conceptuel du Compte satellite de la culture, le domaine du patrimoine et des bibliothèques ne comprend que les établissements privés, le Conference Board a donc créé une catégorie distincte pour les établissements du patrimoine et des bibliothèques publiques afin de pouvoir tenir compte du soutien de l'État pour les établissements publics. Puisque les revenus, des établissements publics du patrimoine, des archives et des bibliothèques ne sont pas disponibles dans

le Compte satellite de la culture, les chiffres de leur dépendance au soutien de l'État ne sont donc pas disponibles.

Tableau 6.4.1 : Dépendance du secteur culturel canadien au soutien de l'État, 2009–2010 (millions \$)

Domaines	Gouv. fédéral	Gouv. provincial	Gouv. municipal	Tous les ordres	Dépendance (en % du revenu total)
Patrimoine et bibliothèques*	3	5	12	19	2,2 %
Arts de la scène	264	244	154	662	20,8 %
Arts visuels et appliqués	57	118	154	328	2,9 %
Création littéraire et édition	203	137	258	597	3,1 %
Audiovisuel et médias interactifs	2 345	457	310	3 111	13,5 %
Enregistrement sonore	30	12	14	56	5,3 %
Patrimoine et bibliothèques publics **	1 226	1 885	2 036	5 147	S/O
Multidomains	16	31	13	60	6,4 %
Total du secteur culturel	4 142	2 889	2 950	9 981	16,8 %

Source : Statistique Canada, Compte satellite de la culture; Enquête sur les dépenses des administrations provinciales/territoriales au titre de la culture; Enquête sur les dépenses de l'administration fédérale au titre de la culture.

* En conformité avec le Compte satellite de la culture, les domaines du patrimoine et des bibliothèques ne comprennent que les établissements privés.

** Les domaines du patrimoine et des bibliothèques publics comprennent les bibliothèques, la culture et le patrimoine naturel et les archives publiques gérés par le gouvernement.

7. Consultations du secteur culturel

Contrairement à la façon dont le secteur culturel est perçu de l'extérieur, le présent chapitre porte sur la vision que le secteur culturel a de lui-même. Le point de vue des travailleuses et travailleurs, des entreprises et des organismes culturels représente une source vitale d'information sur le marché du travail du secteur culturel. Cette vision a été obtenue grâce à deux questionnaires en ligne, une série de groupes de discussion régionaux et plusieurs entrevues.

Les consultations avec les participantes et participants et les organismes du secteur culturel apportent des éléments de grande valeur sur les enjeux régionaux et professionnels touchant le secteur culturel canadien, aujourd'hui et dans les prochaines années. Les résultats de ces consultations de l'industrie nous ont aidés à modeler les projections finales pour les prévisions à long terme de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans le secteur culturel canadien.

7.1 Groupes de discussion

La phase des groupes de discussion a été une étape importante dans la préparation de la partie qualitative de ce rapport d'information sur le marché du travail et nous a permis de mieux interpréter les analyses quantitatives. Au début, nous avons prévu d'organiser six groupes de discussion, un dans chacune des villes suivantes : Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax. Les villes de Moncton, Charlottetown, St. John's, Regina et Whitehorse se sont ajoutées après consultations. Cela a permis au CRHSC et au Conference Board de consulter plus de 160 travailleuses et travailleurs et employeurs du secteur culturel provenant de l'ensemble du pays et travaillant dans diverses disciplines.

Les discussions ont débuté avec une rétrospective du rendement du secteur culturel à partir de la perspective du Compte satellite de la culture et des projections préliminaires du Conference Board sur le modèle d'offre et de demande de main-d'œuvre. Dans ce contexte, les participantes et participants ont ouvertement discuté d'une grande variété d'enjeux et de préoccupations qui ont non seulement affecté leurs carrières dans le secteur mais qui ont aussi touché le secteur lui-même. Deux grands thèmes sont revenus dans tous les groupes de discussion. Ils sont endémiques dans tout le secteur et pervertissent la relation économique: la rareté des ressources et l'abondance de la production disponible. Le présent rapport explore ces deux thèmes ainsi que la vulnérabilité du secteur aux forces économiques. Les réflexions des groupes de discussion portent sur le défi idéologique qui se retrouve tant dans la nomenclature utilisée dans les outils d'information actuels que dans la précision avec laquelle ils décrivent, ou minent, l'information sur le travail culturel.

7.1.1 Rareté des ressources

Questions d'argent

Les questions d'argent—dont le manque de revenus, la difficulté d'offrir des salaires concurrentiels, la précarité du travail et la difficulté générale à garantir le financement et les sources de revenus—semblent être un dénominateur commun dans toutes les discussions entre les organismes à but lucratif et sans but lucratif et les travailleuses et travailleurs. Cette question se confirme dans les conclusions de la présente étude : alors que 3,6 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne a travaillé dans le secteur

culturel au cours de l'année 2015, le secteur n'a contribué que pour 2,7 p. 100 du total du PIB canadien pour cette même année.

D'autre part, bien que plusieurs employeurs aient souligné que leurs employés étaient satisfaits et engagés dans le travail et les tâches à accomplir, ils avaient de la difficulté à retenir le personnel en raison du peu d'avantages qu'ils pouvaient leur offrir et de la réduction des heures de travail rémunérées pour compenser des budgets insuffisants. De plus, les participantes et participants ont dit que les organismes culturels étaient souvent en sous-effectifs et que les travailleuses et travailleurs devaient donc faire des heures supplémentaires pour venir à bout de leurs responsabilités.²⁶ Le résultat : « les gens quittent constamment le secteur pour avoir un meilleur salaire ailleurs. »²⁷

Dans plusieurs groupes de discussion, on a dit que les budgets limités empêchaient les organismes d'embaucher davantage de personnel qualifié qui pourraient assumer plus de responsabilités ce qui laisse un vacuum en matière d'expérience entre la haute direction de l'organisme et le personnel de premier échelon.²⁸ Le résultat : le personnel de haute direction doit souvent assumer une plus grande charge de travail.

La citation suivante, tirée d'une rencontre d'un groupe de discussion donne une perspective intéressante sur la rareté des ressources et la façon dont elle se traduit dans le quotidien du travail culturel : « L'État *devrait* subventionner les arts.... Pourtant, c'est le secteur sans but lucratif qui subventionne l'État en faisant le travail de la culture à déficit ! [Le] secteur culturel sans but lucratif se substitue au secteur culturel à but lucratif. »²⁹

Pénurie de personnel qualifié

La rareté des ressources monétaires limite la capacité des organismes d'attirer du personnel qualifié et de maintenir leur effectif. La nécessité de jouer simultanément des rôles multiples a fréquemment été signalée partout au pays comme un moyen dissuasif de fidéliser le personnel.

De plus, le déséquilibre de ressources disponibles entre les régions urbaines et les régions rurales et d'autres facteurs démographiques peuvent exacerber la difficulté. Comme le soulignait une personne à Winnipeg : « Il faut une masse critique d'activité artistique dans une région pour qu'on puisse y trouver certains types de compétences : personnel de soutien logistique pour les tournées, bibliothécaires en musique classique, musiciennes et musiciens classiques qualifiés et disponibles. »

À plusieurs occasions, la planification de la relève a été désignée comme l'enjeu clé des organismes. L'écart entre l'expérience et l'autorité de la personne qui occupe le poste de direction et la personne qui pourrait occuper ce poste par la suite est trop grand et le problème est prévalent. Ce phénomène est principalement attribuable à deux facteurs. Premièrement, il n'y a pas assez de personnel qualifié pour

²⁶ Groupe de discussion d'Halifax.

²⁷ Groupe de discussion de Winnipeg.

²⁸ Groupes de discussion de Winnipeg et de St. John's.

²⁹ Groupe de discussion d'Halifax.

monter les échelons et prendre le rôle de gestionnaire sénior ou de D.G. Deuxièmement, il arrive souvent que le personnel qualifié ne soit pas intéressé à changer de rôle en raison des lourdes responsabilités que cela implique, du temps qu'il faut y consacrer et des attentes très élevées sans obtenir un salaire qui corresponde au travail exigé.

L'enjeu du maintien de l'effectif est le même pour les travailleuses et travailleurs de rang moyen ou à mi-carrière. Le manque de mobilité vers le haut pourrait venir du fait que les postes de haute direction sont occupés indéfiniment par les mêmes personnes pour l'une des raisons dont nous avons déjà parlées : le manque d'avantages sociaux qui se limite à peu ou pas de régime de retraite. Les cadres supérieurs ne peuvent tout simplement pas prendre leur retraite. Les travailleuses et travailleurs et les gestionnaires d'expérience doivent donc travailler plus longtemps ce qui crée un étranglement pour les jeunes qui veulent avancer dans leur carrière.

Une autre difficulté est revenue souvent dans les discussions : même au premier échelon, les attentes sont élevées en matière de rendement et de compétences attendues. L'insuffisance de la formation avant d'entrer dans le marché du travail a également été soulignée. L'apprentissage en cours d'emploi est perçu comme étant un atout indispensable qui semble être, d'une certaine façon, plus avantageux pour la travailleuse ou le travailleur que pour l'organisme.

Dans certaines provinces on a indiqué qu'il n'y avait pas d'accès à la formation en gestion des arts et de la culture.³⁰

Dépendance à la bonne volonté

Plusieurs personnes d'organismes culturels qui ont participé aux groupes de discussion ont mentionné leur dépendance à la main-d'œuvre non payée : « Nous avons créé une attente de bénévolat. »³¹

« Le bénévolat fournit beaucoup de travail culturel non rémunéré. Souvent, il s'agit de personnes qui nous aident à faire le travail de bureau et, d'autres fois, ce sont des personnes ayant des connaissances spécialisées qui acceptent de travailler gratuitement ou de travailler plus que leurs heures normales de travail ». ³² Dans plusieurs groupes de discussion, on a souligné que beaucoup de personnes travaillent tout simplement toutes les heures nécessaires quel que soit le salaire, surtout les gestionnaires.

7.1.2 Vulnérabilité aux forces économiques

Le secteur culturel est vulnérable à chacune des cinq forces décrites par Porter³³ et cela a été exprimé en termes variés partout au pays. Les paragraphes suivants résument certaines des discussions au sujet du cadre conceptuel voulant que cinq forces concurrentielles façonnent chaque industrie.

La *menace de substitution* s'applique au secteur culturel et aussi à d'autres secteurs. En d'autres mots, les industries culturelles sont non seulement en concurrence les unes avec les autres (production de

³⁰ Groupes de discussion d'Halifax, de Winnipeg, de Calgary et de Moncton.

³¹ Groupe de discussion de Whitehorse.

³² Groupe de discussion de Winnipeg.

³³ Porter, "How Competitive Forces Shape Strategy."

ballet contre production d'orchestre) mais elles sont également en « concurrence avec les événements sportifs »³⁴ (ouverture d'une galerie d'art contre une partie de hockey). La concurrence intersectorielle est une caractéristique distincte du secteur culturel puisque les autres secteurs de l'économie n'ont habituellement pas ce type de concurrence quand ils veulent attirer les consommateurs.

La perméabilité du secteur permet aux travailleuses et travailleurs d'autres secteurs d'entrer et de sortir des activités du secteur culturel à condition d'en avoir la capacité, même modeste, c'est *la menace d'une nouvelle entrée*. (Par exemple, un menuisier à plein temps pourrait aussi jouer de la guitare dans un bar les fins de semaine ou une enseignante au primaire pourrait aussi vendre des œuvres d'art.) Ce facteur est exacerbé par les nouvelles plateformes de technologie qui rendent le contenu artistique et les produits culturels plus faciles à télécharger, à vendre, à distribuer ou à passer de l'entreprise au consommateur ou d'une entreprise à l'autre et qui facilitent les arrangements entre pairs.

Cela augmente le *pouvoir de l'acheteur*, une autre des cinq forces. Alors qu'il y a une multitude d'acheteurs pour les produits culturels, le volume considérable de travailleuses et travailleurs disponibles, la précarité du travail et les faibles salaires inhérents dont nous avons déjà parlé contribuent à dévaloriser les achats culturels. Les modèles « Payez ce que vous pouvez »³⁵ sont de plus en plus prévalents, tout simplement parce qu'ils permettent aux artistes de continuer à produire.

Bien qu'il ne s'agisse pas de la plus influente des cinq forces pour le secteur culturel, on doit également tenir compte du *pouvoir du fournisseur*. Une peintre ou un sculpteur est vulnérable aux fluctuations des prix (que ce soit l'inflation ou d'autres facteurs). Peu de peintres réussissent à atteindre des économies d'échelle en faisant des achats de matériel en gros. Cela démontre aussi les difficultés intrasectorielles et intersectorielles « revenus contre coûts de production qui sont prohibitifs », pour de grands projets en particulier.³⁶ Les productions artistiques—un opéra, par exemple—exigent d'engager de très grosses dépenses pour commencer le travail mais sans aucune garantie de retour financier.

La dernière, mais non la moindre, la *rivalité compétitive* est élevée, en raison du grand nombre d'offres et de la saturation apparente du marché. Une offre constamment disponible dans un environnement économique basé sur la demande signifie que les organismes du secteur culturel doivent différencier leurs offres pour que cela se transforme en valeur ajoutée pour l'acheteur ou le consommateur plutôt que de créer des marges élevées pour les travailleuses et travailleurs culturels et artistiques qui, ultimement, veulent gagner leur vie.

7.1.3 Abondance de production disponible

Comme nous l'avons vu plus haut, la production et l'offre créatives sont presque infinies. Il n'y aura probablement jamais de pénurie de créateurs et d'artistes de spectacle. L'expression « économie de *gig* » saisit bien cette tendance : plusieurs travailleuses et travailleurs canadiens—culturels ou autres—ne sont pas engagés dans un seul emploi ou un seul poste.

³⁴ Groupe de discussion de Winnipeg.

³⁵ Groupe de discussion de Calgary et de Vancouver.

³⁶ Groupe de discussion de Toronto.

Dans les données, plusieurs résultats sur le statut d'emploi de la main-d'œuvre culturelle sont renforcés par des preuves anecdotiques. Comme le soulignait quelqu'un dans un des groupes de discussion : « en création, l'emploi est surtout de type *gig*, à court terme, à temps partiel ou irrégulier, ce qui n'est pas une caractéristique des relations traditionnelles entre l'employeur et l'employé. Cette main-d'œuvre est très instruite mais a moins de chance d'avoir un revenu stable, des avantages sociaux ou une sécurité financière à long terme. Les personnes qui font partie de la main-d'œuvre créative sont plus portées à travailler dans d'autres industries (par choix ou parce qu'elles doivent compléter leur revenu). Donc, cette main-d'œuvre créative instruite devient aussi un atout dans toutes les autres industries qui veulent profiter pleinement de l'économie, particulièrement là où l'innovation est nécessaire. »³⁷

Les participantes et participants ont répété que la nécessité est la mère de l'invention. De par leur nature, les personnes créatives trouveront toujours les moyens de créer quel que soit le besoin : « nous sommes des agents de changement ». ³⁸ Se référant aux professions des arts de la scène comme les danseuses et danseurs, les actrices et acteurs et les musiciennes et musiciens, une personne du groupe de discussion de Vancouver disait : « Tous les jours, je peux être dans un de ces rôles. » La passion de créer ou de jouer et le besoin économique de base de trouver des revenus signifient que : « en tant qu'artistes, nous sommes toujours en transition. »³⁹

« —preneurs »

Le secteur culturel est un « vaste réseau de micro-entrepreneurs ». ⁴⁰ Beaucoup de travailleuses et travailleurs indépendants qui doivent créer leur propre espace de marché et qui doivent constamment adapter, ce qui a donné naissance à la notion de « multi-preneurs et de solo-preneurs ». ⁴¹ Ils doivent déjà gérer leur travail dans le secteur culturel et comme ils ont souvent un deuxième emploi ou une autre source de revenu, ils doivent de plus en plus acquérir diverses compétences qui ne se limitent pas à la pratique artistique. Cela peut parfois éloigner les travailleuses et travailleurs culturels des œuvres qu'ils voudraient entreprendre. Comme le soulignait une personne du groupe de St. John's, « plusieurs passent d'un emploi à l'autre ».

7.1.4 Nomenclature et précision de la collecte actuelle de l'information

Pour beaucoup de participantes et participants aux divers groupes de discussion, la nomenclature utilisée par les sources officielles est désuète. Les titres d'emploi, tels que définis par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la Classification nationale des professions (CNP) sont considérés comme « statiques » ⁴² et incompréhensibles. Comme le disait une personne du groupe de Toronto : « Le paradigme du modèle de l'emploi continu ne s'applique pas au secteur culturel. » Ces systèmes de classification des industries et des professions étaient impopulaires dans tous les groupes de discussion, partout au Canada. Une personne du groupe de Regina pensait qu'il

³⁷ Groupe de discussion du Manitoba.

³⁸ Groupe de discussion de Vancouver.

³⁹ Groupe de discussion de Vancouver.

⁴⁰ Groupe de discussion d'Halifax.

⁴¹ Groupe de discussion de Regina.

⁴² Groupe de discussion de Whitehorse.

serait préférable de « discuter de compétences plutôt que de descriptions d'emploi ». Les participantes et participants des différentes villes décrochaient régulièrement et discutaient des difficultés liées à l'embauche parce que les critères des programmes de soutien gouvernementaux sont trop sévères et qu'ils ne correspondent pas aux besoins actuels.

Une fois de plus, en raison des multiples rôles que doivent assumer spontanément plusieurs travailleuses et travailleurs culturels, beaucoup de personnes proposaient d'éliminer les barrières entre l'industrie et la profession. L'illustration la plus facile de ce phénomène, ce sont les musiciennes et musiciens. Ils ne sont pas nombreux à travailler *seulement* sur une scène ou à travailler *uniquement* dans des studios d'enregistrement. Plusieurs composent ou font également des arrangements ou deviennent gestionnaires. Le cadre conceptuel statistique actuel exclut qu'une personne puisse travailler en dehors du secteur. Les danseuses et danseurs, par exemple, ont des carrières sur scène moins longues et doivent aussi enseigner pendant les années où ils dansent pour gagner suffisamment d'argent pour survivre.⁴³ Quelqu'un soulignait que : « si les barrières entre les disciplines diminuaient, il est possible que les barrières du secteur culturel et les pratiques professionnelles ou la manière dont nous tentons de les définir aient aussi besoin d'être transformées. »⁴⁴

L'ensemble des participantes et participants s'entendent pour dire que les méthodes de collecte de données actuelles créent plusieurs « angles morts » en classant les travailleuses et travailleurs sous un titre d'emploi spécifique dans une seule industrie. Cette préoccupation de la collecte et de l'exactitude de l'information a également été soulevée à St. John's : « en tant qu'artiste autogéré ou spectacle ne comportant qu'une seule personne, on se paie soi-même comme acteur, mais pas comme producteur ou metteur en scène, (donc) les chiffres peuvent être dévalués. » Il y avait un consensus dans les groupes : si les outils de collecte d'information correspondaient mieux à la réalité du secteur, il ne serait plus nécessaire de faire autant d'enquêtes.

⁴³ Groupes de discussion de Winnipeg, de Calgary, de Vancouver, de Montréal, de Toronto, de Moncton, de Charlottetown et de St John's.

⁴⁴ Groupe de discussion de Montréal.

Une perspective personnelle sur la main-d'œuvre culturelle

L'histoire d'une danseuse professionnelle de renommée internationale illustre plusieurs des thèmes qui sont ressortis lors des groupes de discussion : la rareté des ressources, la nécessité d'avoir plusieurs emplois et d'acquérir des compétences en affaires, l'abondance de production et de créativité et les difficultés de recueillir des données exactes sur la main-d'œuvre culturelle.

Après une formation en ballet au cours de ses études secondaires, T.C. est devenue une professionnelle en danse latine et elle fait maintenant des compétitions internationales. Ce statut international lui amène des invitations à se produire à d'autres événements et l'aide à attirer des étudiantes et étudiants et à augmenter ses tarifs de professeure.

Mais les coûts reliés au maintien de ce statut annulent presque complètement les revenus que cela génère. La reconnaissance de professionnelle de classe mondiale s'obtient en s'inscrivant à des compétitions internationales qui coûtent autant que les revenus provenant des invitations qu'elle reçoit à danser dans d'autres productions. Et elle n'a pas de rémunération pour les heures de préparation pour les compétitions et les spectacles. De plus, les demandes pour les classes de danse se font généralement en dehors des horaires de « neuf à cinq » ce qui affecte son équilibre travail-vie.

Comme elle a déjà acquis une formation et de expériences en gestion ainsi que des compétences en design créatif et des compétences en couture, T.C. a su reconnaître une possibilité de marché et elle a démarré sa propre entreprise de design et de production de costumes de danse latine. Elle voit cette initiative entrepreneuriale comme un régime de retraite puisque sa carrière actuelle ne lui donne pas d'avantages sociaux. Le temps que T.C. consacre à cette entreprise et les revenus qu'elle en retire dépassent souvent le temps et les revenus provenant de la danse ou de l'enseignement. Par conséquent, avec les méthodes actuelles de Statistique Canada pour recueillir des données, T.C. serait classée dans le domaine des arts visuels et appliqués dans la catégorie « Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques » — au lieu d'être dans le domaine des arts de la scène en tant que « danseuse », ce qui est la compétence de base de sa carrière.

7.2 Enquêtes en ligne

Afin de recueillir des renseignements directement du secteur culturel pour l'étude d'information sur le marché du travail, nous avons fait deux enquêtes dans l'ensemble du pays entre novembre 2018 et mars 2019—une pour les travailleuses et travailleurs culturels et l'autre pour les entreprises culturelles. Le but de ces enquêtes était de déterminer quels étaient les tendances et les enjeux en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre; de lacunes dans les compétences et la formation; de rémunération et avantages sociaux ainsi que la situation des groupes d'équité parmi les travailleuses et travailleurs et les organismes culturels, par région et par domaine.

Un total de 1 867 personnes et de 311 entreprises ont répondu aux questionnaires en ligne de 2018–2019. Les tableaux 7.2.1 et 7.2.2 présentent la distribution des répondantes et répondants dans les divers domaines culturels. Ces derniers choisissaient le domaine qui correspondait le mieux à leur rôle dans le secteur culturel.

Tableau A : Réponses au questionnaire—Travailleuses et travailleurs culturels, 2018–2019

Domaines	Répondants	Pourcentage
Patrimoine et bibliothèques	381	20,4 %
Arts de la scène	374	20,0 %
Arts visuels et appliqués	369	19,8 %
Création littéraire et édition	147	7,9 %
Audiovisuel et médias interactifs	277	14,8 %
Enregistrement sonore	34	1,8 %
Éducation et formation	118	6,3 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel	144	7,7 %
Tous les domaines ci-dessus	23	1,2 %
Total	1 867	100,0 %

Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Tableau B : Réponses au questionnaire—Entreprises culturelles, 2018–2019

Domaines	Répondants	Pourcentage
Patrimoine et bibliothèques	53	17,0 %
Arts de la scène	77	24,8 %
Arts visuels et appliqués	62	19,9 %
Création littéraire et édition	36	11,6 %
Audiovisuel et médias interactifs	25	8,0 %
Enregistrement sonore	4	1,3 %
Éducation et formation	20	6,4 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel	29	9,3 %
Tous les domaines ci-dessus	5	1,6 %
Total	311	100,0 %

Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire des employeurs, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Les résultats n'ont pas été pondérés pour tenir compte des différences entre les régions et les industries et devraient donc être interprétés qualitativement. Voici un sommaire des conclusions clés des résultats de l'enquête.

7.2.1 Résultats de l'enquête—Perspective des travailleuses et travailleurs culturels

Tendances et enjeux les plus importants touchant les travailleuses et travailleurs culturels

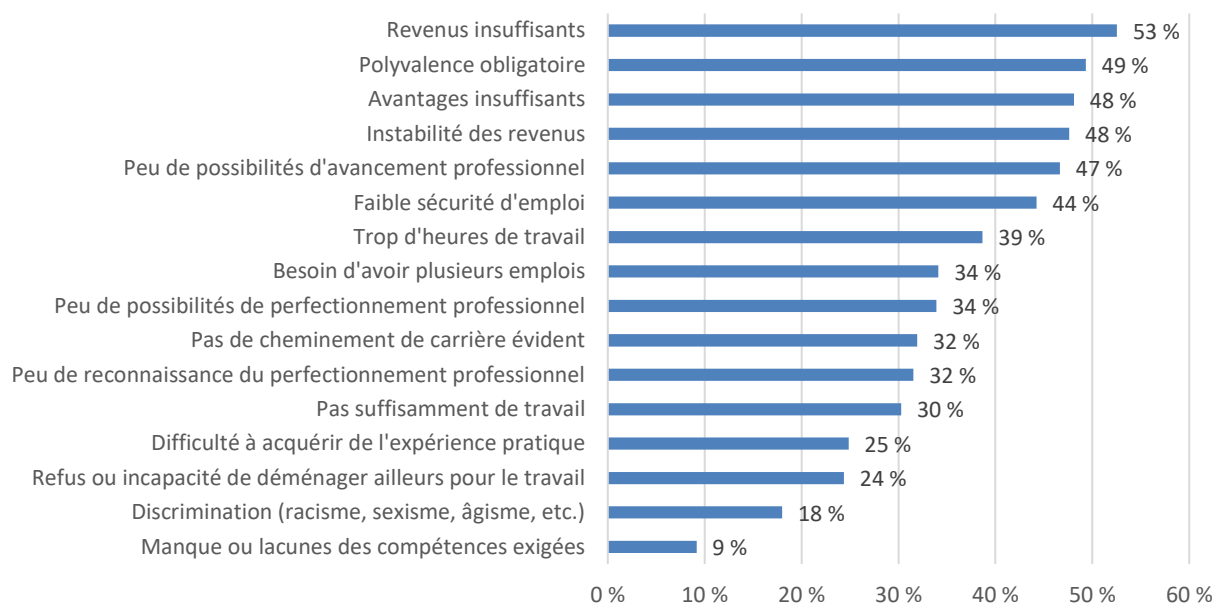
Les questions portaient sur les difficultés les plus importantes touchant le travail dans le secteur culturel. Puisque le secteur culturel se compose d'une variété hétérogène d'arrangements et d'activités de travail, la difficulté reliée au travail la plus importante variait jusqu'à un certain point selon le domaine. Toutefois, les difficultés généralement liées au travail autonome et au travail à temps partiel sont celles qui ont été mentionnées le plus souvent dans la plupart des domaines.

Les résultats de l'enquête suggèrent que les revenus et les avantages sociaux insuffisants sont deux des difficultés les plus importantes que vivent les travailleuses et travailleurs culturels, citées par 53 p. 100 et 45 p. 100 respectivement par l'ensemble des répondantes et répondants. Ces difficultés semblent exercer davantage de pression dans les domaines qui se caractérisent par un taux élevé de travail autonome et d'arrangements de travail à temps partiel comme les arts de la scène, les arts visuels et appliqués, la création littéraire et l'édition et l'enregistrement sonore. En fait, près de 80 p. 100 des travailleuses et travailleurs en enregistrement sonore ont cité les revenus et les avantages sociaux insuffisants comme des obstacles dans leur vie professionnelle.

Par contre, seulement le tiers des travailleuses et travailleurs du domaine du patrimoine et des bibliothèques ont indiqué des difficultés liées à l'insuffisance des revenus et des avantages sociaux, ce qui ne devrait pas être surprenant puisque la part de travail autonome dans ce domaine est la plus basse dans l'ensemble du secteur culturel.

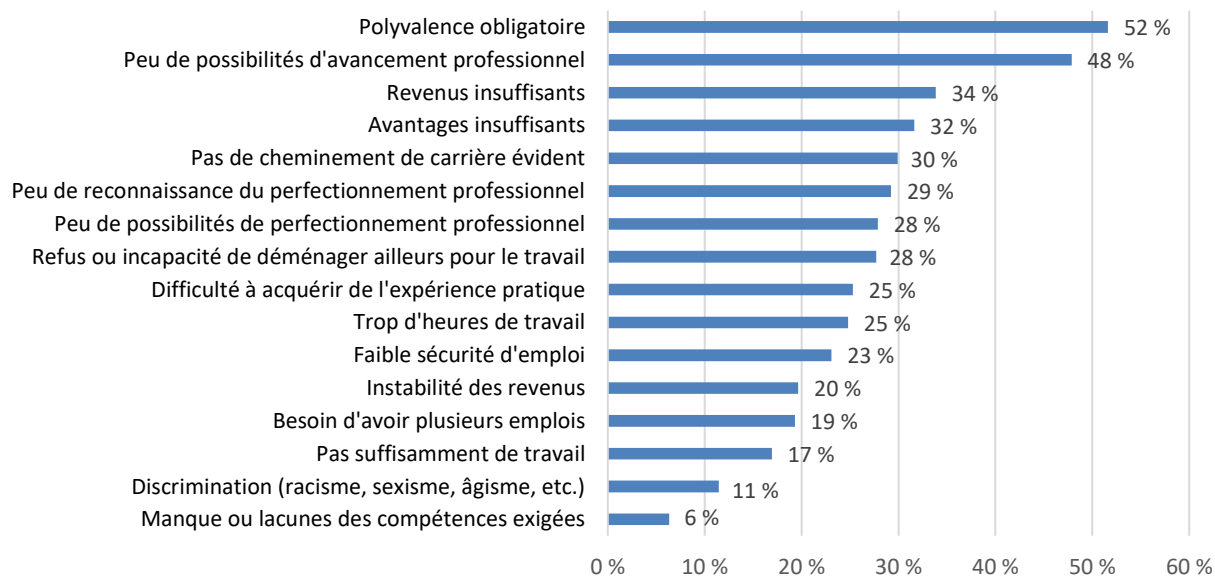
De plus, l'obligation de polyvalence semble être également une difficulté importante pour les travailleuses et travailleurs culturels, citée par près de la moitié (49 p. 100) des répondantes et répondants. La prévalence de l'obligation de polyvalence peut être attribuée à la complexité des tâches que comportent habituellement les professions culturelles. De plus, cette difficulté peut aussi être attribuée au pourcentage élevé de travailleuses et travailleurs autonomes dans le secteur culturel dans la mesure où plusieurs d'entre eux sont responsables non seulement de la production artistique et créative, mais aussi des tâches reliées au commerce comme le marketing et les ventes.

Graphique 7.2.1a : Difficultés liées à l'emploi - Secteur culturel



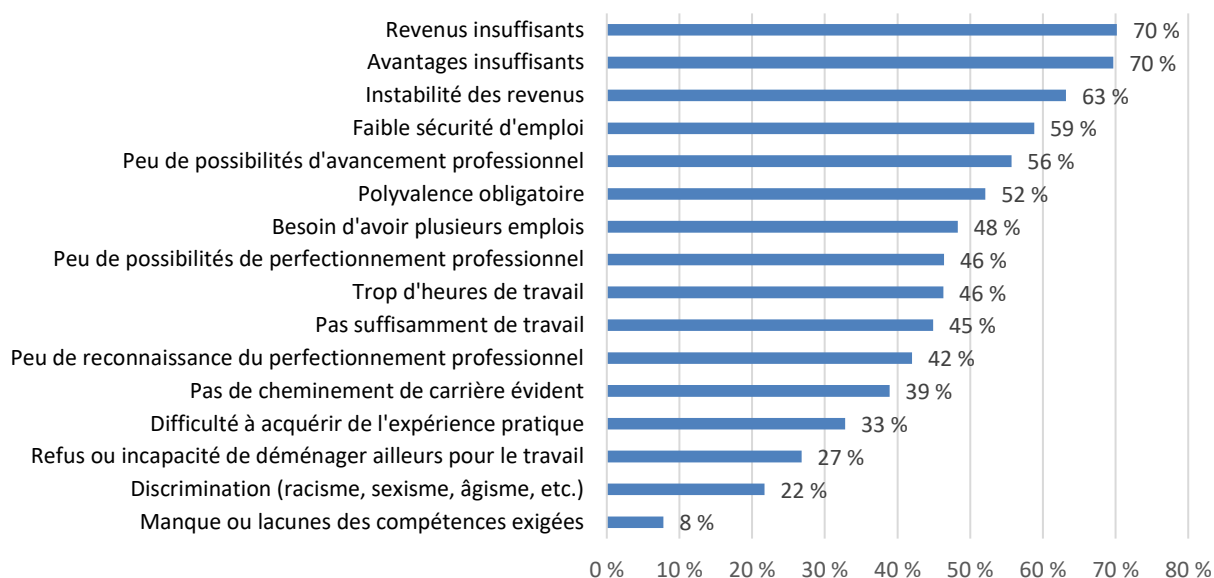
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1B: Difficultés liées à l'emploi - Patrimoine et bibliothèques



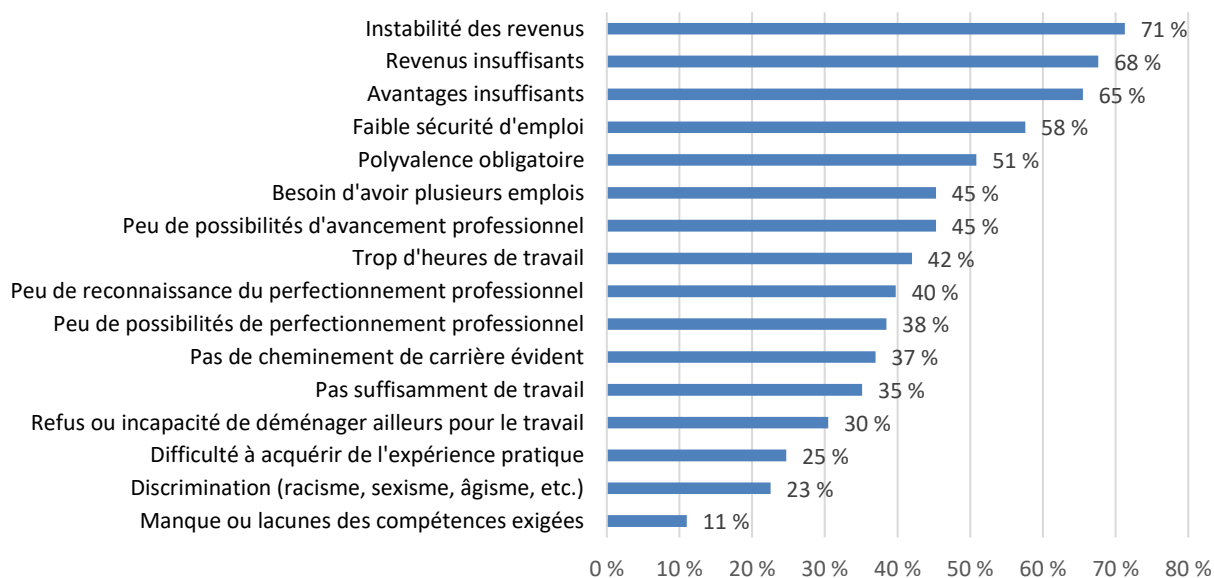
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1C : Difficultés liées à l'emploi - Arts de la scène



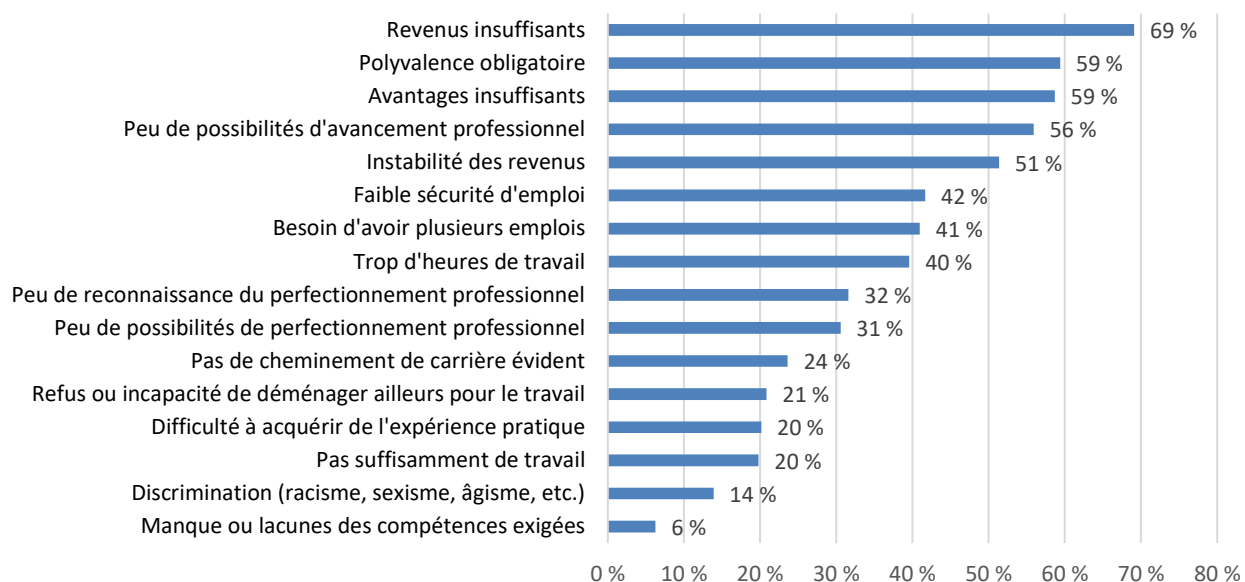
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1D : Difficultés liées à l'emploi - Arts visuels et appliqués



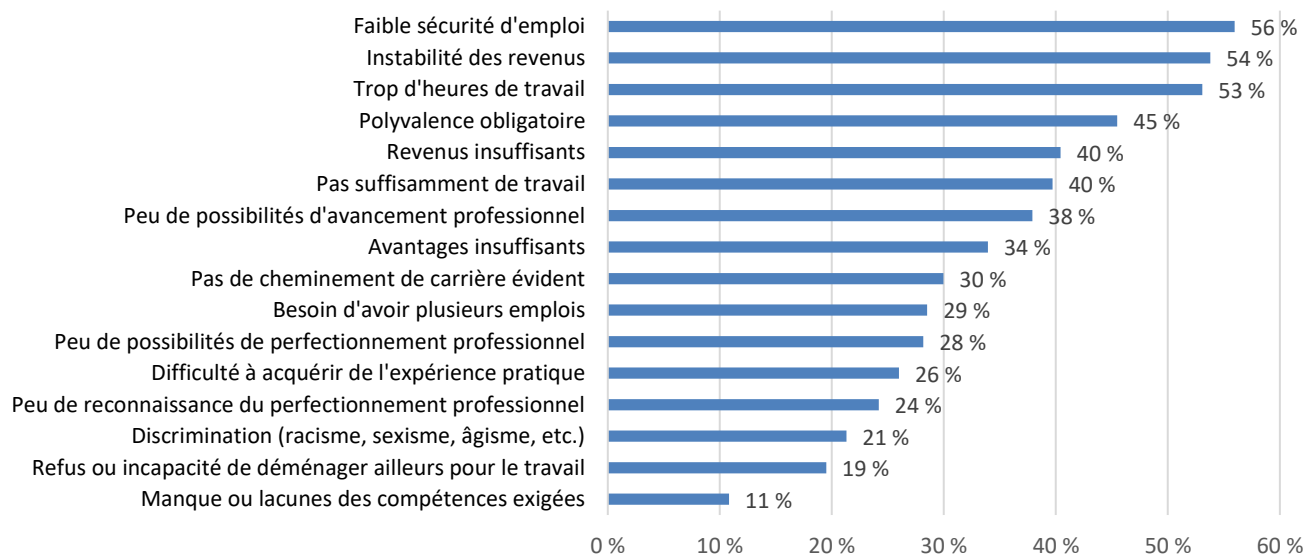
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1E : Difficultés liées à l'emploi - Création littéraire et édition



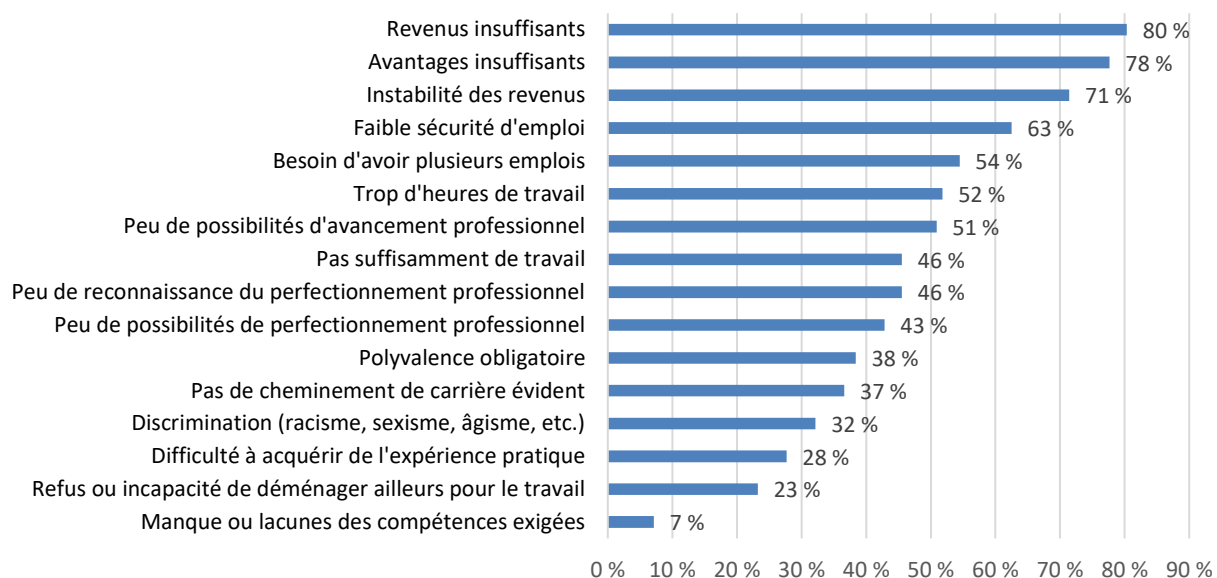
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1F : Difficultés liées à l'emploi - Audiovisuel et médias interactifs



Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1G : Difficultés liées à l'emploi - Enregistrement sonore



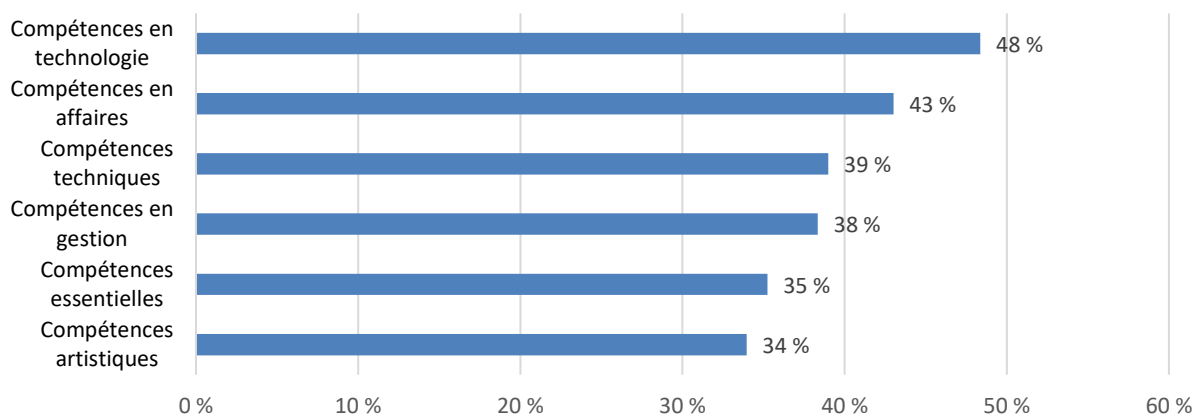
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Lacunes dans les compétences et formation

Un autre point central de l'information sur le marché du travail que nous devons vérifier avec le questionnaire individuel était de déterminer quelles compétences sont cruciales pour les travailleuses et travailleurs culturels pour maintenir la compétitivité dans leur milieu de travail. Les réponses au questionnaire indiquent que les compétences reliées à l'utilisation de la technologie comme les nouveaux logiciels et les nouveaux médias sont les compétences dont ils ont le plus besoin, citées par près de 48 p. 100 des répondantes et répondants. Les travailleuses et travailleurs des domaines du patrimoine et des bibliothèques, de l'enregistrement sonore et des arts visuels et appliqués ont indiqué un niveau élevé de lacunes en compétences technologiques, ce qui illustre la transformation numérique radicale qui a cours en ce moment dans ces domaines. En effet, la numérisation est essentielle pour les produits de ces domaines afin de rejoindre un plus grand auditoire, mais aussi pour aider à améliorer l'efficacité et la productivité à l'interne. Bien que les jeunes travailleuses et travailleurs de ces domaines aient été habituellement exposés à la nouvelle technologie dès leurs premières années d'école, les travailleuses et travailleurs plus expérimentés ont plus de difficulté à s'adapter aux nouvelles technologies.

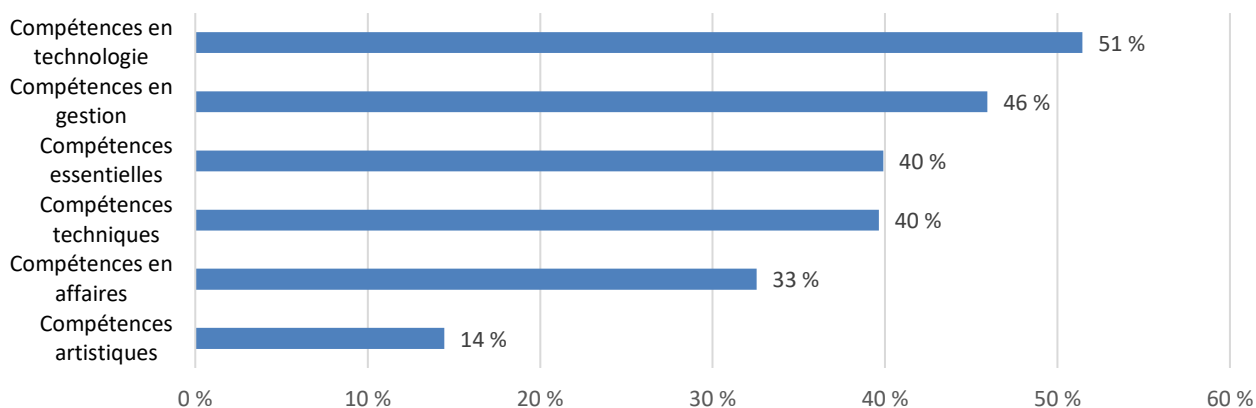
La nécessité d'acquérir des compétences en affaires est très largement reconnue dans l'ensemble du secteur, particulièrement dans les domaines caractérisés par le travail autonome comme les arts visuels et appliqués et la création littéraire et l'édition parce que les personnes qui font du travail autonome doivent équilibrer la production créative et artistique avec les tâches reliées à la gestion de leur propre entreprise dont le marketing, les ventes et la comptabilité.

Graphique 7.2.1H : Lacunes dans les compétences - Secteur culturel



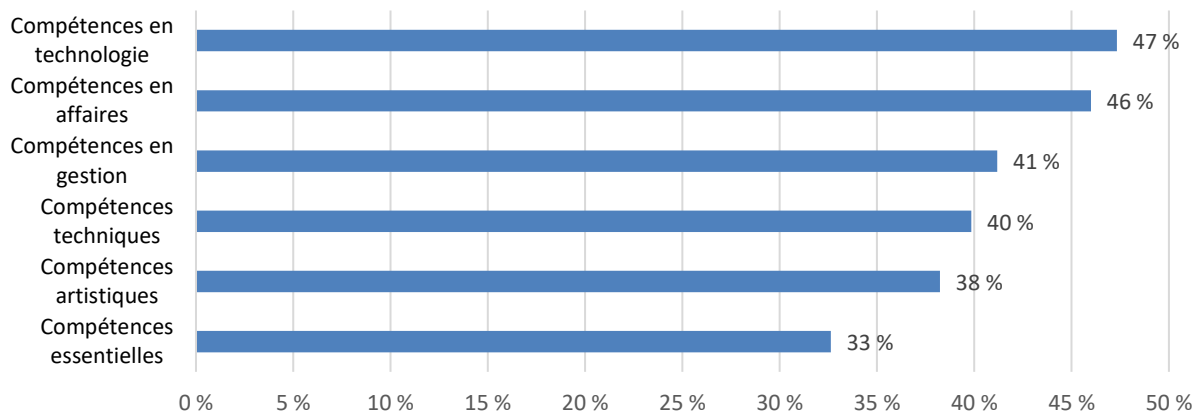
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1I : Lacunes dans les compétences - Patrimoine et bibliothèques



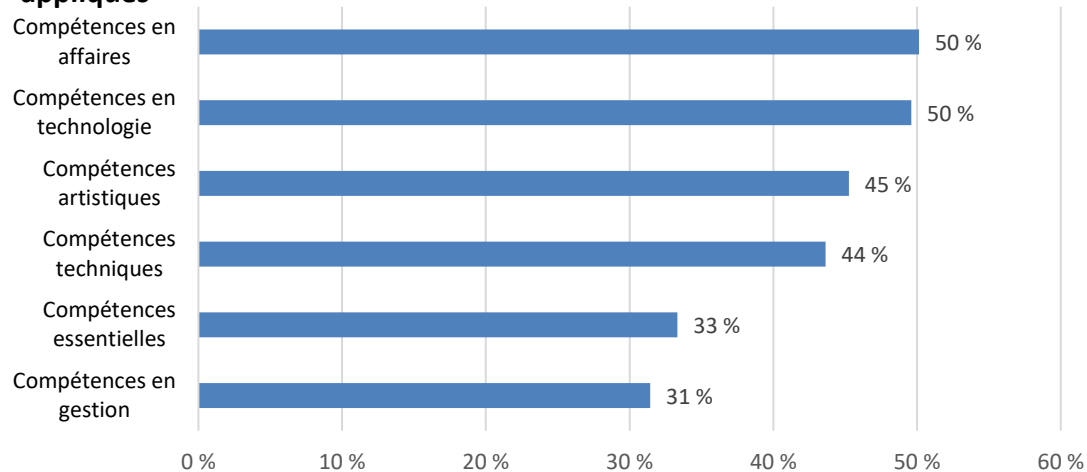
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1J : Lacunes dans les compétences - Arts de la scène



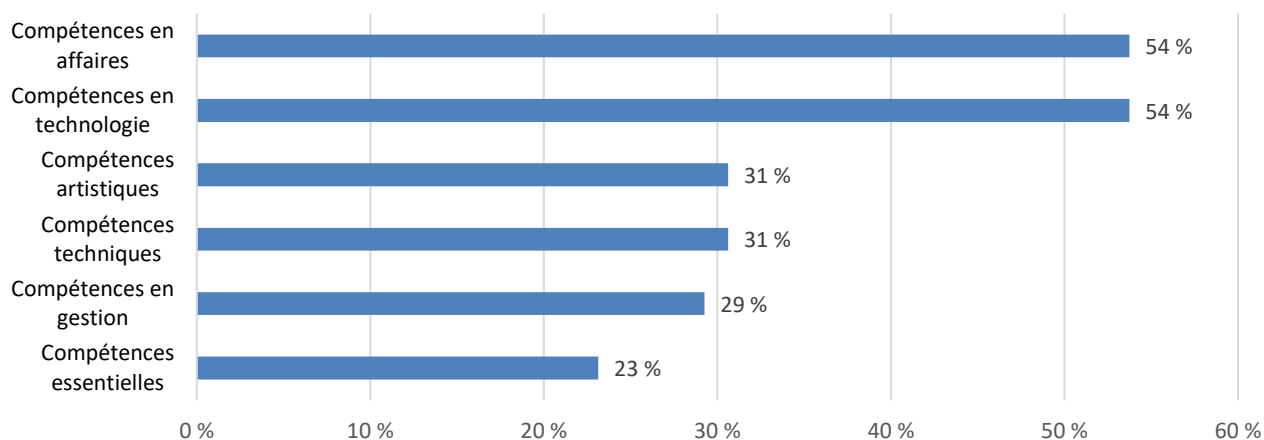
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1K : Lacunes dans les compétences - Arts visuels et appliqués



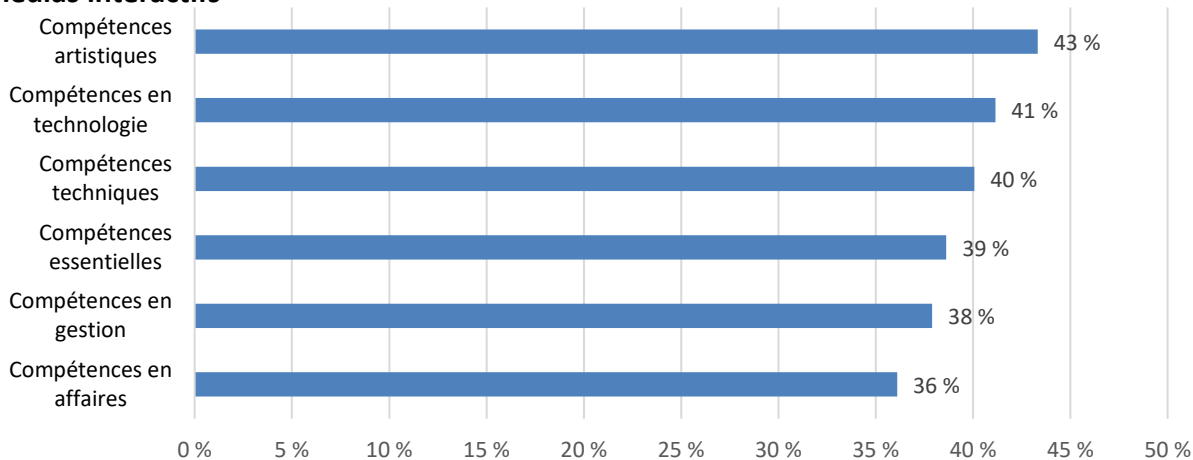
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1L : Lacunes dans les compétences - Création littéraire et édition



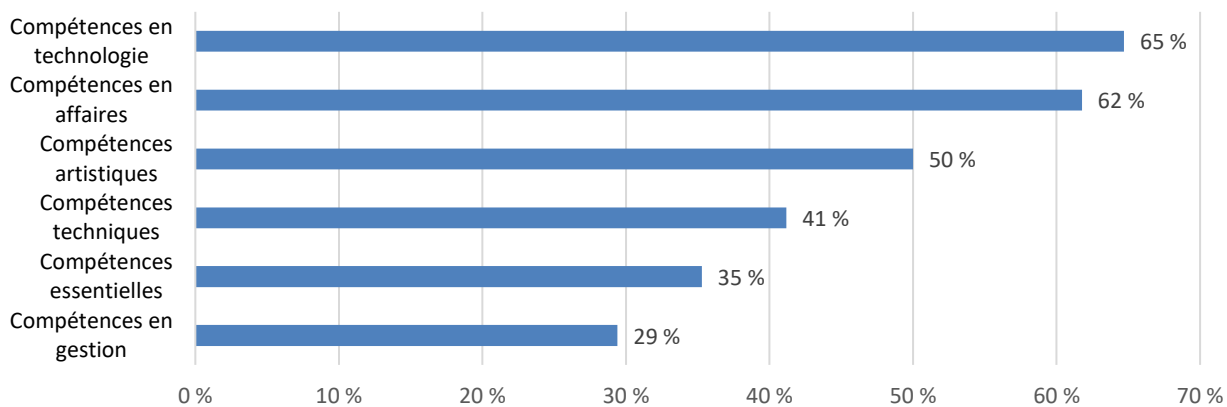
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1M : Lacunes dans les compétences - Audiovisuel et médias interactifs



Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.1N : Lacunes dans les compétences - Enregistrement sonore



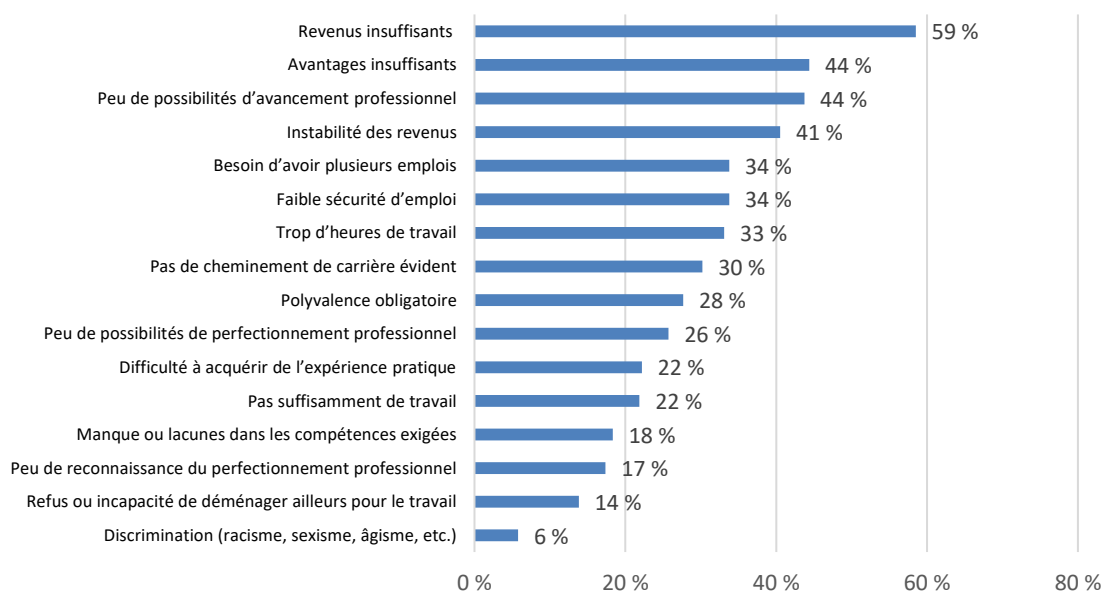
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

7.2.2 Résultats de l'enquête—Perspective des entreprises culturelles

Tendances et enjeux les plus importants touchant les entreprises culturelles

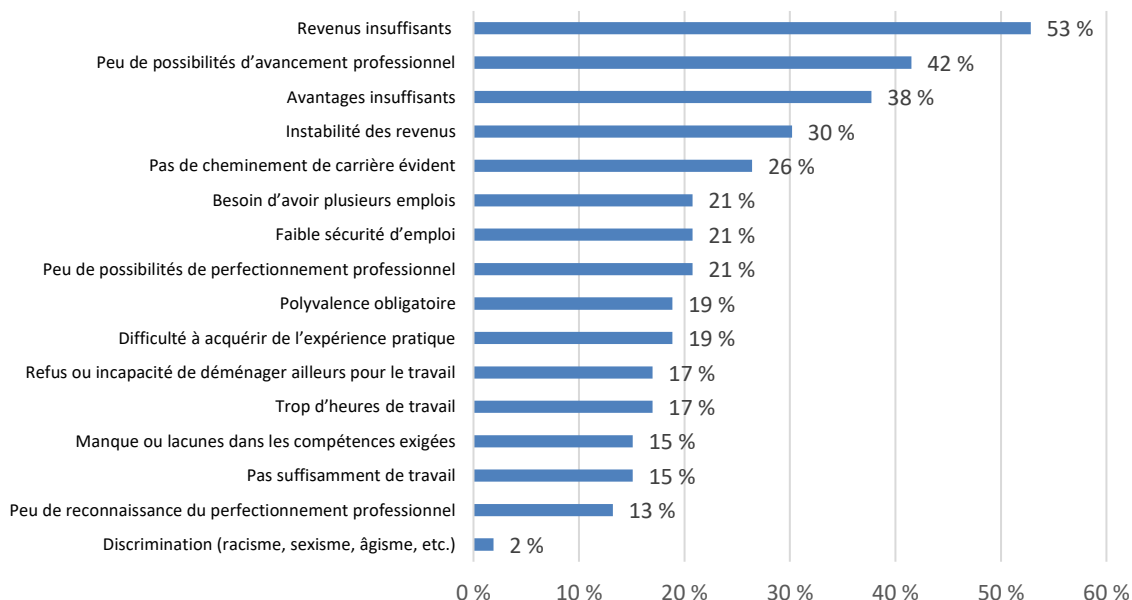
Les répondantes et répondants au questionnaire pour les entreprises devaient indiquer quelles étaient les difficultés importantes auxquelles ils devaient faire face pour attirer des travailleuses et travailleurs qualifiés et les maintenir en emploi. Comme pour le questionnaire individuel, les résultats suggèrent que les difficultés qui exercent le plus de pression portent sur les salaires et les avantages sociaux. Près de 60 p. 100 des entreprises culturelles ont indiqué que les salaires insuffisants du secteur affectent leur capacité d'attirer des travailleuses et travailleurs qualifiés et de maintenir l'effectif. Les avantages insuffisants sont également liés au peu de possibilités d'avancement professionnel qui se classent au deuxième rang en importance : 44 p. 100 des répondantes et répondants ont indiqué que les deux sont des facteurs qui limitent l'attrait des candidatures et le maintien de l'effectif. (Voir Graphique 7.2.2A.)

Graphique 7.2.2A : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Secteur culturel



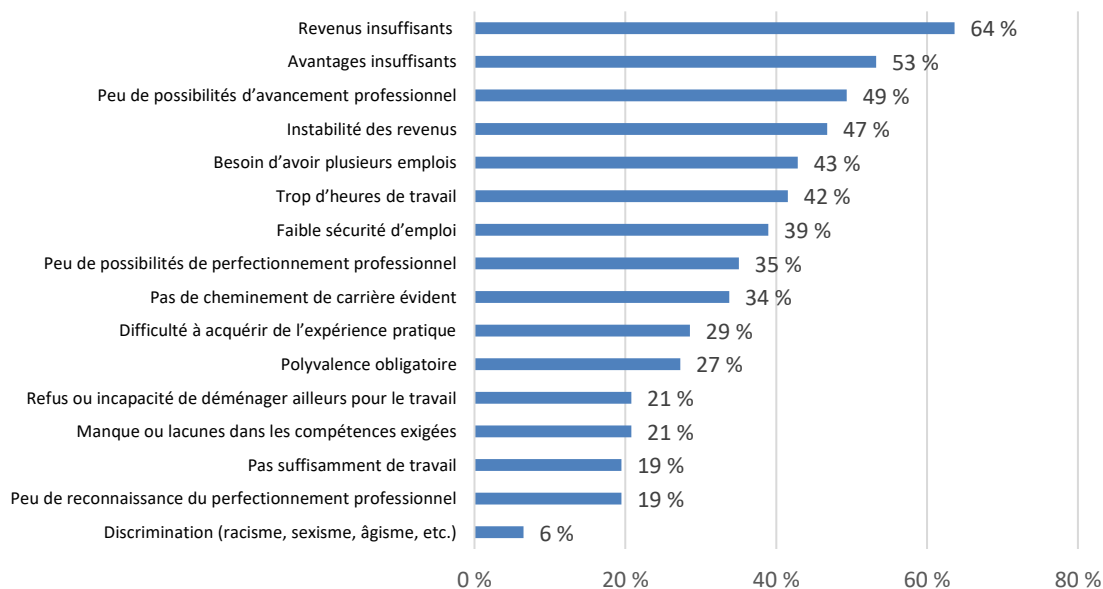
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2B : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Patrimoine et bibliothèques



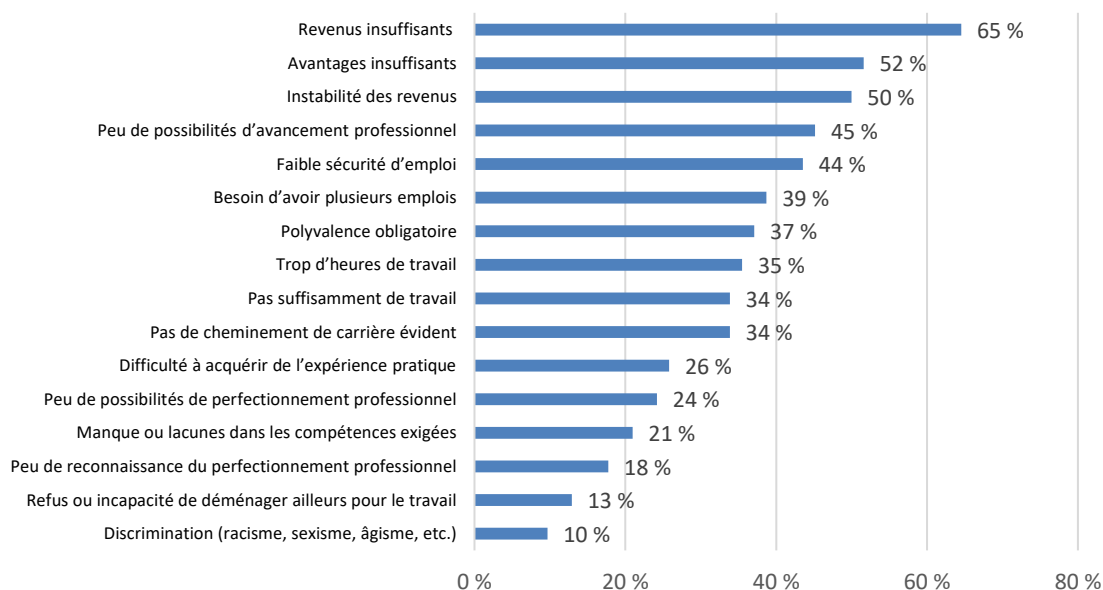
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2C : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Arts de la scène



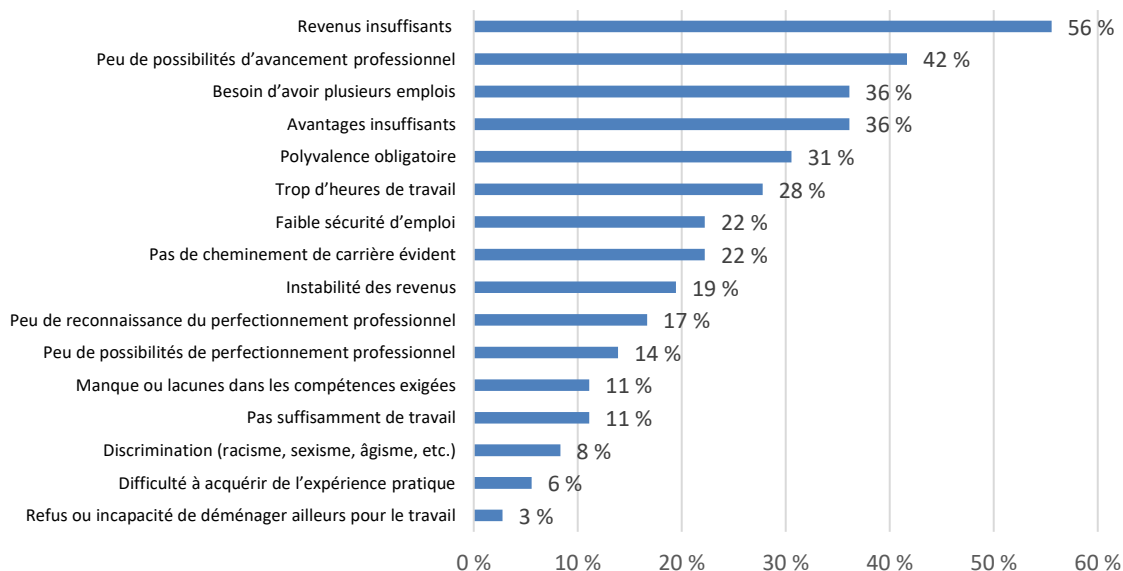
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2D : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Arts visuels et appliqués



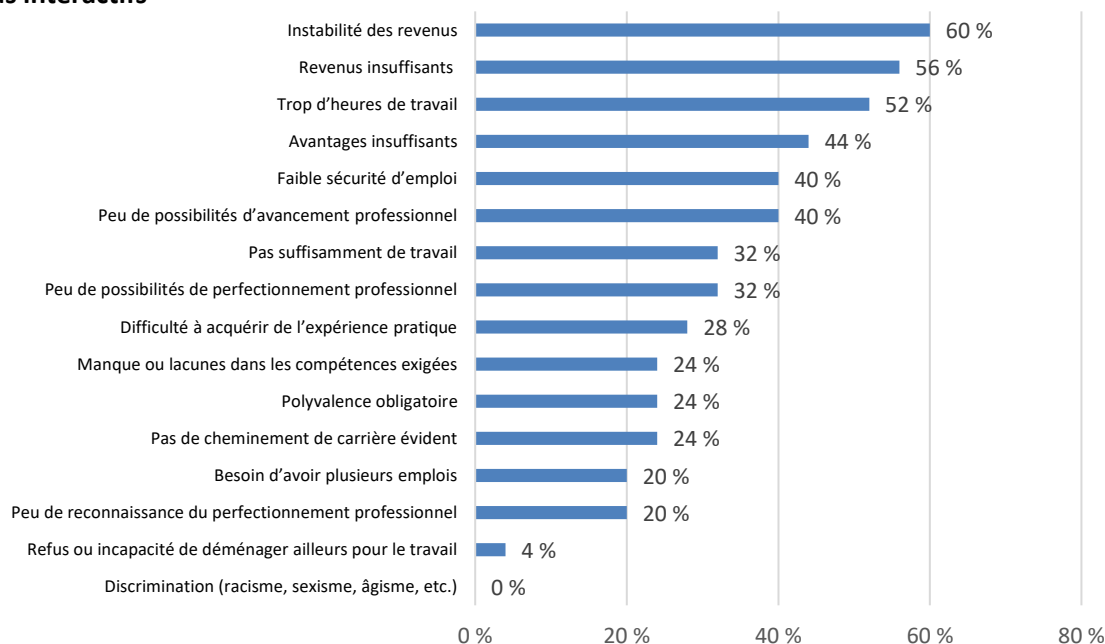
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2E : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Création littéraire et édition



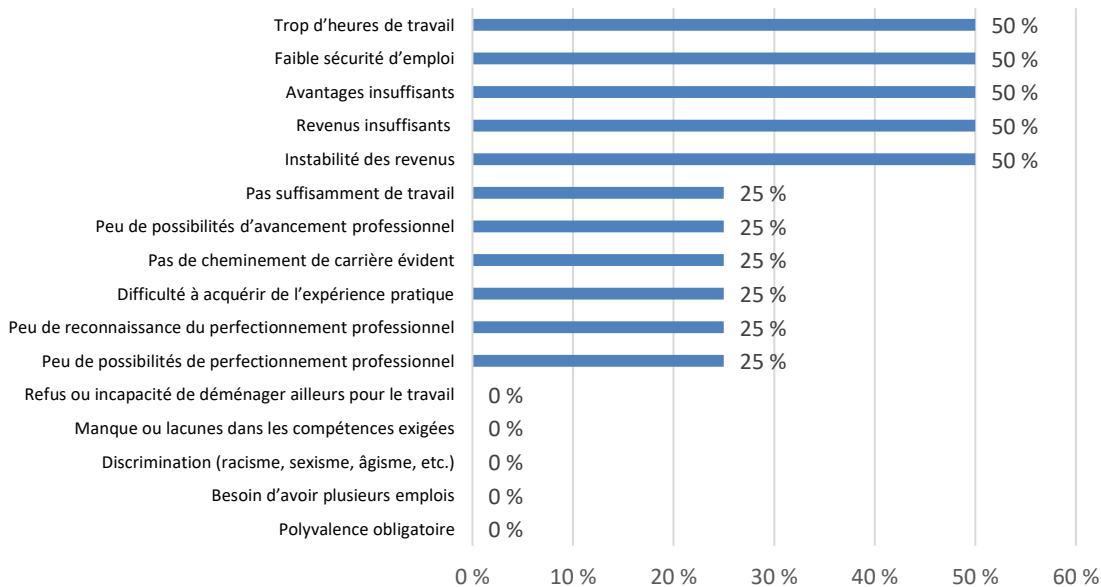
Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2F : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Audiovisuel et médias interactifs



Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

Graphique 7.2.2G : Difficultés à attirer et à garder du personnel qualifié – Enregistrement sonore



Source : Le Conference Board du Canada, Questionnaire individuel, Information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018-2019

7.3 Entrevues avec les partenaires clés

Le secteur culturel canadien prospère, mais il doit faire face à des difficultés importantes. Dans les entrevues que nous avons effectuées pour la présente étude, plusieurs personnes ont souligné des difficultés qui s'appliquent au secteur culturel dans son ensemble (comme la mentalité de pauvre) ainsi que des difficultés qui sont uniquement liées aux groupes d'équité (comme le racisme et le capacitisme). L'aperçu des résultats des entrevues suivant sépare les difficultés et les solutions selon leur applicabilité : ensemble du secteur ou groupes d'équité.

1. Difficultés, tendances, réalités et recherche de l'équité dans le secteur :

Ensemble du secteur :

- Presque toutes les personnes interviewées ont mentionné que la « **mentalité de pauvre** » est répandue partout dans le secteur culturel canadien; la mentalité de pauvre se manifeste par les **faibles salaires** (qu'offrent les organismes et auxquels s'attendent les bailleurs de fonds), le **manque d'avantages sociaux** pour la plupart des employés (pas de régime de retraite, pas d'assurance-maladie supplémentaire, etc.), et l'intérêt limité des Canadiennes et Canadiens de **payer les artistes à la valeur réelle de leurs œuvres** (les gens pourraient se plaindre de devoir payer pour la préparation que doit faire l'artiste avant un spectacle). Ces difficultés touchent toutes les dimensions de la vie des artistes, y compris mais ne se limitant pas à l'**insécurité du revenu et à l'insécurité alimentaire**, à leur capacité d'avoir **accès à du logement abordable** et à leur **bien-être physique et mental**.
- Le **manque de formation** sur la gestion de la culture dans l'ensemble du pays contribue à certaines difficultés du secteur comme la budgétisation, les activités de financement, la planification de projets ou d'événements et la planification de la relève.
- Le **coût élevé des espaces de bureau et des salles de spectacle** demeure un défi important pour plusieurs organismes et artistes du secteur culturel.
- Les **effets des technologies émergentes**—par exemple, remplacer ou restructurer des emplois, modifier la façon dont le secteur culturel partage ses biens et ses services et permettre de nouvelles formes d'expérimentation qui ne peuvent pas encore garantir le financement—sont revenus souvent dans plusieurs entrevues.
- Il y a des difficultés au sujet de la **participation des régions rurales et éloignées par rapport aux régions urbaines**, dont le manque d'accès à une infrastructure adéquate, le manque de soutien (financier et autre), le manque d'accès aux talents (par exemple, il est plus difficile de réunir un orchestre complet au Manitoba rural qu'à Toronto).
- Les **bénévoles sont souvent attirés par les grands organismes**, ce qui laisse les petits organismes en pénurie de bénévoles de soutien alors qu'ils sont déjà en manque de ressources.
- Dans les organismes sans but lucratifs, les **interactions entre le personnel de l'organisme et le conseil d'administration créent des tensions**, spécialement si les rôles sont mal définis; le Réseau d'arts médiatiques de l'Ontario (RAMO) a commandité de la recherche à ce sujet.⁴⁵

⁴⁵ Media Arts Network of Ontario, "Studies."

Groupes d'équité :

- Il existe un **manque criant de formation** qui tient compte des groupes d'équité, par exemple, au Canada, il n'y a pas de formation en gestion de la culture pour les personnes sourdes ou malentendantes. Le racisme systémique réduit également l'accessibilité à certains programmes de formation pour les travailleuses et travailleurs culturels qui sont des personnes noires, autochtones ou de couleur.
- Le **manque de logements abordables** touche davantage les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les personnes noires, autochtones ou de couleur du secteur culturel, créant des difficultés supplémentaires pour leur bien-être physique et mental.
- L'**âgisme** demeure un enjeu majeur dans le secteur culturel canadien; il y a beaucoup moins de rôles pour les artistes aînés qui doivent aussi faire face à des problèmes physiques qui viennent avec l'âge.
- Le **capacitisme** prend plusieurs formes dans le secteur; les bailleurs de fonds ne reconnaissent pas la nécessité de donner plus de soutien aux personnes en situation de handicap (perte de l'ouïe ou de la vue, utilisation d'un fauteuil roulant, incapacité mentale) et ne reconnaissent que rarement la valeur des cultures uniques qui se sont développées dans les milieux de personnes en situation de handicap (les bailleurs de fonds ne comprennent pas la culture sourde, par exemple). Le fardeau de soutenir les artistes ayant des capacités diverses repose souvent sur les épaules des artistes en situation de handicap eux-mêmes.
- **Le racisme, le sexisme et la politique de coopération symbolique** demeurent des enjeux réels pour plusieurs travailleuses et travailleurs; ces problèmes deviennent visibles dans le manque de diversité sur les scènes, sur les tablettes des librairies, dans les programmes d'études, dans les conseils d'administration et dans les organismes. **Plusieurs travailleuses et travailleurs qui font partie des groupes d'équité sont en première ligne dans la lutte contre le nationalisme blanc, le patriarcat et le colonialisme au Canada**—particulièrement parce que le secteur culturel s'adresse au grand public (le harcèlement peut être plus facile si vous avez un profil public).
- **Les travailleuses et travailleurs autochtones ne sont pas embauchés proportionnellement**; les organismes qui doivent respecter des exigences en matière d'équité font également beaucoup de « maraudage » auprès du personnel autochtone, ce qui parfois représente des coûts importants pour les organismes autochtones qui ont investi dans la formation de leurs pairs.
- Il y a un **manque de transparence autour des programmes d'équité**, à qui profitent-ils ? et que font les organismes pour garantir l'équité à long terme dans le secteur ? Par exemple, on a accordé beaucoup de financement à court terme pour Canada 150 et à la suite du premier rapport de la Commission vérité et réconciliation, mais très peu de choses nous prouvent que le financement s'est poursuivi après les efforts de décolonisation de la Commission.

2. Solutions et améliorations possibles :

Ensemble du secteur :

- Plusieurs personnes interviewées ont mentionné qu'il faudrait un **changement de mentalité** partout au Canada; Les Canadiennes et les Canadiens doivent **apprendre à valoriser les arts, à célébrer les artistes du pays et à soutenir le travail d'avant-garde**. Pour favoriser ce changement, le gouvernement et les organismes du secteur culturel devraient mettre l'accent sur l'importance du secteur culturel, investir dans les programmes de formation et même

penser à établir une politique d'engagement formelle pour soutenir le secteur culturel (comme le renouvellement de la politique culturelle du Nouveau-Brunswick).

- Le **logement abordable** doit être une priorité pour les villes et les municipalités de tout le Canada; des partenariats entre les développeurs et les organismes du secteur culturel pourraient être une façon de s'assurer que les travailleuses et travailleurs du secteur culturel aient accès à du logement abordable (voir les projets de logement PAL Canada).
- Le gouvernement fédéral pourrait instaurer un ajustement d'impôt pour les personnes travaillant dans le secteur culturel; par exemple, le gouvernement fédéral pourrait accorder une exemption d'impôt allant jusqu'à 60 000 \$ aux artistes.
- Le secteur devrait réfléchir à de **nouveaux modèles économiques**; les membres du secteur culturel pourraient étudier le secteur privé et se demander : « que pouvons-nous apprendre de leurs pratiques ? »
- La **formation des alliées et alliés** et un **dialogue franc sur le sexisme, le capacitisme, le racisme, et la politique de coopération symbolique** devrait aller de soi pour tout le monde; cette formation et ce dialogue aideraient le secteur à soutenir plus pleinement la diversité de ses travailleuses et travailleurs.
- Le secteur devrait penser à **aller plus loin que l'étiquette de la recherche de l'équité**, qui est un peu archaïque et encourage le nivellement de la diversité parmi les personnes noires, autochtones et de couleur, les personnes en situation de handicap, les minorités linguistiques et les personnes âgées.
- Le secteur devrait **adopter une éthique de bienveillance** qui valorise leurs employées et employés, leurs moyens de subsistance, leur bien-être physique et mental et leur futur avancement professionnel.

Groupes d'équité :

- Les personnes interviewées ont dit que les **programmes de mentorat** pour les travailleuses et travailleurs des groupes d'équité devraient être subventionnés ou soutenus autrement; ces programmes seraient utiles pour bâtir la capacité artistique et ouvrir de nouvelles possibilités de collaboration. Ces programmes pourraient être destinés à l'ensemble des travailleuses et travailleurs ou seulement aux travailleuses et travailleurs des groupes d'équité.
- La **formation des alliées et alliés devrait être obligatoire pour les bailleurs de fonds** afin qu'ils puissent mieux comprendre les groupes d'équité qu'ils veulent desservir; ils devraient apprendre ce qu'est la culture sourde, l'importance d'aller au-delà des énoncés à l'emporte-pièce de reconnaissance du territoire⁴⁶ et les intérêts des collectivités qui ne sont pas desservies, entre autres sujets.
- Les bailleurs de fonds et les organismes devraient **payer pour les interprètes, investir dans une infrastructure accessible pour les fauteuils roulants** et soutenir les besoins uniques des travailleuses et travailleurs du secteur culturel qui sont âgés ou en situation de handicap.
- Les bailleurs de fonds pourraient **démontrer plus clairement leurs engagements envers l'équité** (entre autres, en publiant des données ouvertes sur l'utilisation des fonds); s'ils ont fait un engagement envers l'équité, est-ce que leurs pratiques de financement ou d'embauche respectent bien cet engagement ?
- Les organismes doivent embaucher davantage **de personnes noires, autochtones ou de couleur, en situation de handicap et âgées dans le secteur culturel**; ils doivent travailler pour

⁴⁶ Maga, "How Can Theatre Companies Get Indigenous Land Acknowledgements Right?"

comprendre que toutes les personnes noires, autochtones ou de couleur, les personnes en situation de handicap, les minorités linguistiques et les personnes âgées ne sont pas pareilles. Il y a de la diversité dans les groupes d'équité.

- Les organismes devraient **réduire les obstacles pour obtenir du financement**, comme d'avoir déjà réussi à garantir du financement, avoir été créé depuis une certaine période, ne pas soutenir certains types de projets, etc.
- Les organismes devraient **adopter la réciprocité**; ils devraient travailler à établir des ententes de réciprocité avec leur personnel, les organismes semblables au leur et à bâtir la bienveillance et la collaboration dans leur éthique.

8. Prédiction de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans les professions culturelles

Le présent chapitre dresse le portrait non seulement du rendement récent du secteur mais aussi de la direction dans laquelle il se dirige. Le principal objectif des projections sur le marché du travail est de prévoir la situation future de l'emploi et des professions à partir de l'état actuel de l'information. Les projections peuvent donner une idée valable de la façon dont les forces économiques et démographiques forment le marché du travail et leur incidence sur certaines industries et professions. En effet, des facteurs comme la démographie, le changement technologique, la croissance économique, la mondialisation et le comportement des consommateurs peuvent grandement influencer la situation du marché du travail. Le nombre et les types d'emplois de l'économie de demain dépendront grandement de ces facteurs.

Les projections sur le marché du travail peuvent donner un bon aperçu des domaines où se retrouveront potentiellement les emplois à l'avenir. Toute personne peut se servir de ces renseignements pour faire un choix de carrière informé, les établissements d'enseignement peuvent ajuster leurs programmes d'études à la demande et les gouvernements peuvent en profiter tant pour leurs propres besoins de main-d'œuvre que pour établir des politiques adéquates et des priorités de dépenses. Les entreprises peuvent aussi étudier les possibilités qui les aideront à maximiser leurs profits en investissant dans des domaines où les compétences dont elles ont besoin sont abondantes. Les projections sur le marché du travail peuvent contribuer à adoucir les effets des changements cycliques et à atténuer les coûts sociaux et économiques d'un chômage élevé.

La valeur qu'ont des marchés du travail efficaces pour l'économie ne peut pas être sous-estimée. Un marché du travail qui fonctionne bien génère de la prospérité pour l'économie, mène à des niveaux élevés de production et de revenus. Par contre, un marché du travail inefficace ne peut qu'être coûteux pour l'économie et le bien-être de la population et mener à des baisses de production, à une hausse du chômage et à des pertes de revenus.

8.1 Rendement récent du secteur culturel

Il faut tenir compte des prévisions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre pour le secteur culturel et s'appuyer sur le rendement récent du secteur tel qu'il apparaît dans le Compte satellite de la culture de Statistique Canada. Si l'on tient compte de l'inflation, il est estimé que les revenus réels du secteur sont passés de 97,7 milliards \$ en 2012 à 105,7 milliards \$ en 2017 (en dollars de 2012). Cette croissance de 8,2 p. 100 en revenus réels au cours de la période a eu pour effet de stimuler le PIB réel du secteur de près de 8 p. 100 (7,9 p. 100). Alors que la croissance du PIB était légèrement plus basse que la croissance de l'économie dans son ensemble (10,3 p. 100), le rendement variait dans les divers domaines (et sous-domaines) du secteur. Dans l'ensemble, la croissance la plus forte se retrouvait dans les domaines du patrimoine et des bibliothèques, des arts de la scène, des arts visuels et appliqués et de l'enregistrement sonore.

Bien que la croissance du PIB réel ait traîné légèrement derrière celle de l'ensemble de l'économie entre 2012 et 2017, la croissance de l'emploi (7,7 p. 100) a dépassé celle de l'ensemble de l'économie (5,6 p. 100) au cours de cette période. En général, la croissance la plus forte dans l'emploi se retrouvait dans les domaines du patrimoine et des bibliothèques, des arts de la scène, de l'enregistrement sonore et de l'audiovisuel et des médias interactifs.

En grande partie, certains des avantages associés à une croissance forte de l'emploi dans le secteur résultent d'une croissance de la productivité relativement faible. En utilisant la formule simple de la production (revenus) par emploi, il n'est sans doute pas étonnant de constater que la croissance de la productivité dans le secteur culturel qui est un secteur surtout basé sur les services traîne considérablement derrière celle de l'ensemble de l'économie. En fait, entre 2012 et 2017, la croissance annuelle moyenne de la productivité (0,1 p. 100) était beaucoup plus basse que la croissance annuelle moyenne de l'ensemble de l'économie qui était de 1,5 p. 100. (Voir Tableau 8.1.1.)

**Tableau 8.1.1 : Rendement de la récente productivité du secteur culturel
(Productivité = revenus en milliers \$ de 2012 par emploi)**

Domaines	Sous-domaines	Productivité 2012	Productivité 2017	Croissance annuelle moyenne de la productivité
Secteur culturel, ensemble des produits et services		147	148	0,1 %
Produits et services culturels seulement		142	141	-0,2 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	80	76	-1,1 %
	Archives	133	110	-3,8 %
	Bibliothèques	180	143	-4,5 %
	Patrimoine culturel	79	75	-0,9 %
	Patrimoine naturel	72	69	-0,9 %
Arts de la scène	Total	72	71	-0,3 %
	Arts de la scène	72	71	-0,3 %
	Festivals et célébrations	75	73	-0,6 %
Arts visuels et appliqués	Total	111	120	1,5 %
	Art visuel original	61	66	1,6 %
	Reproductions d'art	79	82	1,0 %
	Photographie	117	122	0,9 %
	Métiers d'art	186	155	-3,6 %
	Publicité	111	117	1,0 %
	Architecture	154	146	-1,0 %
	Design	96	117	4,0 %
Création littéraire et édition	Total	151	146	-0,7 %
	Livres	204	165	-4,1 %
	Périodiques	199	171	-3,0 %
	Journaux	162	134	-3,7 %
	Autres publications	192	173	-2,0 %
	Recueils de renseignements	199	171	-3,0 %
	Multidomains et sous-domaines	127	142	2,2 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	216	217	0,0 %
	Cinéma et vidéo	160	156	-0,6 %
	Radiotélédiffusion	320	361	2,4 %
	Médias interactifs	152	170	2,3 %
Enregistrement sonore	Total	151	143	-1,1 %
	Enregistrement sonore	100	102	0,4 %
	Édition de musique	168	155	-1,6 %
Éducation et formation		90	87	-0,8 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		151	155	0,6 %
Multidomains*		241	200	-3,7 %
Autres produits et services		171	178	0,7 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

8.2 Projection du rendement futur du secteur culturel

Dans notre projection, nous estimons que les revenus potentiels des industries culturelles du Canada pourraient passer des 105,7 milliards \$ de 2017 à plus de 123,1 milliards \$ d'ici 2026 (en utilisant les dollars de 2012 ajustés à l'inflation). (Voir Tableau 8.2.1.)

**Tableau 8.2.1 : Projection des revenus potentiels du secteur culturel
(Revenus, en millions \$ de 2012)**

Domaines	Sous-domaines	2017	2026	Croissance 2017-2026
Secteur culturel, ensemble des produits et des services		105 721	123 145	16,5 %
Produits et services culturels seulement		81 752	95 640	17,0 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	1 188	1 369	15,2 %
	Archives	17	20	23,2 %
	Bibliothèques	75	101	34,9 %
	Patrimoine culturel	741	808	9,0 %
	Patrimoine naturel	355	440	23,8 %
Arts de la scène	Total	4 244	5 015	18,2 %
	Arts de la scène	3 964	4 713	18,9 %
	Festivals et célébrations	280	302	8,0 %
Arts visuels et appliqués	Total	13 966	17 261	23,6 %
	Art visuel original	385	493	28,2 %
	Reproductions d'art	79	94	18,0 %
	Photographie	1 200	1 226	2,1 %
	Métiers d'art	698	708	1,3 %
	Publicité	3 301	4 256	2,9 %
	Architecture	2 106	1 840	-12,6 %
	Design	6 197	8 645	39,5 %
Création littéraire et édition	Total	14 895	16 040	7,7 %
	Livres	1 388	1 220	-12,1 %
	Périodiques	1 802	1 632	-9,4 %
	Journaux	2 839	1 850	-34,8 %
	Autres publications	190	209	9,9 %
	Recueils de renseignements	368	344	-6,6 %
	Multi-sous-domaine	8 308	10 784	29,8 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	27 716	32 608	17,7 %
	Cinéma et vidéo	10 311	12 411	20,4 %
	Radiotélédiffusion	13 065	14 529	11,2 %
	Médias interactifs	4 340	5 669	30,6 %
Enregistrement sonore	Total	1 184	1 425	20,4 %
	Enregistrement sonore	193	211	9,6 %
	Édition de musique	991	1 214	22,5 %
Éducation et formation		4 750	5 338	12,4 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		13 804	15 198	10,1 %
Multidomaines*		1 189	1 385	16,5 %
Autres produits et services		23 969	27 505	14,8 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

Cette croissance projetée des revenus (16,5 p. 100) dans les revenus au cours de la période devrait stimuler la contribution du secteur au PIB réel par plus de 15 p. 100 (15,4 p. 100) d'ici 2026. (Voir Tableau 8.2.2.) Cette croissance est projetée de façon à atteindre à peu près celle de l'ensemble de l'économie (16,1 p. 100). La croissance la plus forte est projetée dans les domaines des arts visuels et appliqués, de l'audiovisuel et des médias interactifs et de l'enregistrement sonore.

**Tableau 8.2.2 : Projection du PIB potentiel du secteur culturel
(PIB en millions de \$ de 2012)**

Domaines	Sous-domaines	2017	2026	Croissance 2017–2026
Secteur culturel, ensemble des produits et des services		52 727	60 856	15,4 %
Produits et services culturels seulement		40 080	46 474	16,0 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	524	599	14,4 %
	Archives	8	13	75,0 %
	Bibliothèques	34	67	99,2 %
	Patrimoine culturel	322	339	5,4 %
	Patrimoine naturel	161	179	11,6 %
Arts de la scène	Total	1 985	2 150	8,3 %
	Arts de la scène	1 854	2 011	8,5 %
	Festivals et célébrations	131	139	6,2 %
Arts visuels et appliqués	Total	7 256	9 174	26,4 %
	Art visuel original	181	193	6,6 %
	Reproductions d'art	36	36	2,5 %
	Photographie	569	560	-1,5 %
	Métiers d'art	240	281	17,2 %
	Publicité	1 750	2 172	24,1 %
	Architecture	1 347	1 359	0,8 %
	Design	3 132	4 572	46,0 %
Création littéraire et édition	Total	7 437	7 504	0,9 %
	Livres	695	628	-9,6 %
	Périodiques	895	745	-16,7 %
	Journaux	1 827	1 434	-21,5 %
	Autres publications	95	112	17,6 %
	Recueils de renseignements	183	173	-5,8 %
	Multi-sous-domaine	3 742	4 413	17,9 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	11 531	13 521	17,3 %
	Cinéma et vidéo	3 039	3 134	3,1 %
	Radiotélédiffusion	6 010	6 791	13,0 %
	Médias interactifs	2 482	3 595	44,8 %
Enregistrement sonore	Total	439	508	15,7 %
	Enregistrement sonore	77	80	3,8 %
	Édition de musique	362	428	18,3 %
Éducation et formation		3 360	3 843	14,4 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		7 338	8 335	13,6 %
Multidomains*		650	840	29,2 %
Autres produits et services		12 647	14 382	13,7 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

Pour estimer la croissance future de l'emploi dans le secteur, il faut d'abord établir les estimations de la productivité de la main-d'œuvre. Ces projections tiennent compte non seulement du rendement récent de chacun des domaines et des sous-domaines mais incorpore aussi les effets potentiels qu'auront des marchés du travail plus resserrés sur la hausse de la productivité. De plus, les avancées constantes de la technologie et l'évolution des changements et des processus affecteront la demande de main-d'œuvre en exerçant une pression supplémentaire sur la productivité de la main-d'œuvre. En raison des influences collectives, entre 2017 et 2026, la croissance annuelle moyenne de la productivité dans le secteur devrait passer à 0,9 p. 100. (Voir Tableau 8.2.3.) Bien que les projections soient encore moindres que pour l'ensemble de l'économie (1,1 p. 100), l'écart devrait se réduire considérablement.

**Tableau 8.2.3 : Projection du rendement de la productivité potentielle du secteur culturel
(Productivité = revenus en milliers \$ de 2012 par emploi)**

Domaines	Sous-domaines	Productivité 2017	Productivité 2026	Productivité annuelle moyenne
Secteur culturel, ensemble des produits et des services		148	160	0,9 %
Produits et services culturels seulement		141	153	0,9 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	76	74	-0,2 %
	Archives	110	114	0,4 %
	Bibliothèques	143	150	0,5 %
	Patrimoine culturel	75	72	-0,5 %
	Patrimoine naturel	69	70	0,2 %
Arts de la scène	Total	71	73	0,4 %
	Arts de la scène	71	73	0,4 %
	Festivals et célébrations	73	72	-0,3 %
Arts visuels et appliqués	Total	120	139	1,7 %
	Art visuel original	66	77	1,7 %
	Reproductions d'art	82	93	1,3 %
	Photographie	122	136	1,2 %
	Métiers d'art	155	154	-0,1 %
	Publicité	117	138	1,9 %
	Architecture	146	126	-1,7 %
	Design	117	151	2,9 %
Création littéraire et édition	Total	146	162	1,2 %
	Livres	165	152	-0,9 %
	Périodiques	171	169	-0,1 %
	Journaux	134	110	-2,2 %
	Autres publications	173	184	0,7 %
	Recueils de renseignements	171	162	-0,6 %
	Multidomains et sous-domaines	142	177	2,5 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	217	222	0,3 %
	Cinéma et vidéo	156	148	-0,6 %
	Radiotélédiffusion	361	457	2,7 %
	Médias interactifs	170	185	0,9 %
Enregistrement sonore	Total	143	157	1,1 %
	Enregistrement sonore	102	112	1,0 %
	Édition de musique	155	169	1,0 %
Éducation et formation		87	88	0,2 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		155	164	0,6 %
Multidomains*		200	199	-0,1 %
Autres produits et services		178	189	0,7 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

En général, la combinaison de la croissance projetée des revenus et des estimations de la productivité de la main-d'œuvre suggère que l'emploi dans le secteur passera à un peu moins de 8 p. 100 (7,7 p. 100) d'ici 2026. (Voir Tableau 8.2.4.) Il est projeté que cette croissance sera légèrement derrière celle de l'économie dans son ensemble (9,7 p. 100) au cours de la période. La croissance la plus forte est prévue dans les domaines du patrimoine et des bibliothèques, des arts de la scène, de l'audiovisuel et des médias interactifs et dans l'enregistrement sonore.

**Tableau 8.2.4 : Projection du potentiel d'emploi du secteur culturel
(Emploi, nombre d'emplois)**

Domaines	Sous-domaines	2017	2026	Croissance 2017-2026
Secteur culturel, ensemble des produits et des services		715 384	770 487	7,7 %
Produits et services culturels seulement		580 524	624 978	7,7 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	15 682	18 402	17,3 %
	Archives	151	180	19,0 %
	Bibliothèques	522	674	29,0 %
	Patrimoine culturel	9 824	11 242	14,4 %
	Patrimoine naturel	5 186	6 307	21,6 %
Arts de la scène	Total	59 897	68 398	14,2 %
	Arts de la scène	56 072	64 173	14,4 %
	Festivals et célébrations	3 825	4 225	10,5 %
Arts visuels et appliqués	Total	116 834	123 759	5,9 %
	Art visuel original	5 870	6 438	9,7 %
	Reproductions d'art	963	1 007	4,6 %
	Photographie	9 824	9 039	-8,0 %
	Métiers d'art	4 495	4 586	2,0 %
	Publicité	28 309	30 926	9,2 %
	Architecture	14 379	14 625	1,7 %
	Design	52 993	57 136	7,8 %
Création littéraire et édition	Total	102 062	98 765	-3,2 %
	Livres	8 423	8 041	-4,5 %
	Périodiques	10 539	9 649	-8,4 %
	Journaux	21 142	16 817	-20,5 %
	Autres publications	1 096	1 134	3,5 %
	Recueils de renseignements	2 156	2 127	-1,3 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	127 982	146 645	14,6 %
	Cinéma et vidéo	66 284	84 135	26,9 %
	Radiotélédiffusion	36 233	31 821	-12,2 %
	Médias interactifs	25 464	30 689	20,5 %
Enregistrement sonore	Total	8 285	9 061	9,4 %
	Enregistrement sonore	1 885	1 881	-0,2 %
	Édition de musique	6 400	7 180	12,2 %
Éducation et formation		54 710	60 338	10,3 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		89 139	92 634	3,9 %
Multidomains*		5 933	6 975	17,6 %
Autres produits et services		134 860	145 509	7,9 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

8.3 Examen de la dynamique de l'offre et de la demande en main-d'œuvre dans le secteur culturel

Pour comprendre si et comment la dynamique de la main-d'œuvre dans le secteur pourrait changer à l'avenir et potentiellement limiter la croissance du secteur, il est important de comprendre d'abord la situation actuelle. À plusieurs égards, le secteur culturel est unique, particulièrement en raison de la prévalence du travail autonome.

Il est possible de prendre quelques perspectives distinctes pour établir quantitativement la situation actuelle du marché du travail du secteur et la situation projetée. Une perspective reposerait sur les classifications de l'industrie qui sont reconnues comme faisant partie du secteur culturel. La difficulté est de prévoir jusqu'à quel point les enjeux de la main-d'œuvre pourraient affecter le rendement futur (et pourraient **déjà** affecter le rendement) et cela se complique parce que plusieurs emplois du secteur ne sont pas des professions culturelles. Donc, pour les professions autres que culturelles, les principaux moteurs de la demande et de l'offre pour ces postes se retrouvent vraisemblablement en dehors du secteur culturel. Malheureusement, pour le moment, le niveau et la composition de ces emplois sont inconnus. **Par conséquent, l'une des recommandations pour l'avenir est de réfléchir à l'élaboration d'un module de ressources humaines pour le Compte satellite de la culture.**

Une autre perspective serait d'examiner la situation du marché du travail en se concentrant seulement sur les professions qui ont été définies comme culturelles en vertu de la Classification nationale des professions (CNP). Ici encore, la difficulté serait que les prévisions sur la demande dans ces professions exigent de bien comprendre combien de ces travailleuses et travailleurs occupent ces emplois en dehors du secteur culturel. Malheureusement, on ne connaît pas le nombre de travailleuses et travailleurs occupant des postes dans des professions culturelles en dehors du secteur culturel (ou même dans le secteur). Un autre avantage d'un module de ressources humaines pour le Compte satellite de la culture serait de combler certaines lacunes dans la compréhension.

Une approche hybride (utilisée dans le présent rapport) associe les projections spécifiques des professions culturelles avec les projections du domaine culturel et les projections du sous-domaine qui semblent les plus pertinentes. Pour ce faire, toutefois, il faut se servir du plus récent cadre des professions pour le secteur culturel. Pour le moment, le plus récent est le Guide de classification pour le cadre canadien pour les statistiques de la culture (2011) de Statistique Canada.

Ultimement, les relations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui en résulteront pourraient correspondre à la réalité au sein du secteur culturel. Il faut signaler que les niveaux tant de l'offre et que de la demande de main-d'œuvre diffèrent des niveaux de l'emploi révélés dans le Compte satellite de la culture parce que la première base de comparaison ce sont les professions culturelles plutôt que les industries culturelles.

Le tableau suivant montre l'emploi dans les professions culturelles selon l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada (Recensement 2016). (Voir Tableau 8.3.1.) Dans l'ensemble, juste un peu moins de 800 000 personnes travaillaient dans une profession culturelle au cours de l'année de référence (2015).

**Tableau 8.3.1 : Professions culturelles
(Emploi, nombre d'emplois)**

Domaines	Sous-domaines	2015
Ensemble des professions culturelles		798 305
Patrimoine et bibliothèques	Total	84 480
	Archivistes	2 060
	Commis au classement et à la gestion de documents	7 780
	Bibliothécaires	9 835
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	4 850
	Commis de bibliothèque	19 075
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	2 175
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	9 070
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	5 440
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	11 160
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	7 780
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	5 255
Arts de la scène	Total	133 000
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	29 075
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	40 295
	Danseurs/danseuses	11 700
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	15 995
	Autres artistes de spectacle	8 395
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	27 540
Arts visuels et appliqués	Total	355 160
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	24 785
	Photographes	21 030
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	2 725
	Artisans/artisanes	17 285
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	23 570
	Architectes	18 080
	Architectes paysagistes	2 215
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	13 205
	Directrices/directeurs des services en architecture et en sciences	9 295
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	21 290
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	11 325
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	29 755
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	29 020
	Designers industriels/designers industrielles	9 695
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	66 875

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Designers d'intérieur	28 025
	Ensembleurs/ensemblères de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	16 175
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	1 120
	Techniciens/techniciennes en graphisme	9 690
Création littéraire et édition	Total	148 820
	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	31 110
	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	19 170
	Journalistes	13 045
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	19 950
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	1 805
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	3 110
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	17 825
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	7 920
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	2 900
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	5 375
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	26 610
Audiovisuel et médias interactifs	Total	22 080
	Cadreur/cadreuses de film et cadreur/cadreuses vidéo	5 755
	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	6 500
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services	655
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	2 245
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	6 925
Enregistrement sonore	Total	4 550
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	4 550
Multidomains*	Total	50 215
	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	8 185
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	14 315
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	15 875
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	11 840

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture, 2017.

Au cours de cette même année (2015), selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada, il y avait juste un peu plus de 12 300 (12 308) postes vacants dans les professions culturelles. (Voir Tableau 8.3.2.) Ce niveau de vacance représente 1,5 p. 100 de l'ensemble de l'emploi dans les professions culturelles pour cette année. **Par rapport à l'ensemble de l'économie pour cette année (2,9 p. 100), les professions culturelles démontraient un plus faible taux de postes vacants. En grande partie, cela vient du fait qu'un pourcentage très élevé des professions soit occupé par des travailleuses et travailleurs autonomes.**

**Tableau 8.3.2 : Postes vacants dans les professions culturelles, 2015
(Vacance, nombre d'emplois)**

Domaines	Sous-domaines	Postes vacants 2015	Taux de vacance (%)
Ensemble des professions culturelles		12 308	1,5 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	1 198	1,4 %
	Archivistes	12	0,6 %
	Commis au classement et à la gestion de documents	117	1,5 %
	Bibliothécaires	200	2,0 %
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	22	0,4 %
	Commis de bibliothèque	240	1,3 %
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	-	0,0 %
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	115	1,3 %
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	32	0,6 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	210	1,9 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	171	2,2 %
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	79	1,5 %
Arts de la scène	Total	864	0,6 %
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	259	0,9 %
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	-	0,0 %
	Danseurs/danseuses	37	0,3 %
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	-	0,0 %
	Autres artistes de spectacle	46	0,5 %
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	522	1,9 %
Arts visuels et appliqués	Total	7 929	2,2 %
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	-	0,0 %
	Photographes	-	0,0 %
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	-	0,0 %
	Artisans/artisanes	-	0,0 %
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1 234	5,2 %
	Architectes	210	1,2 %
	Architectes paysagistes	-	0,0 %
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	242	1,8 %
	Directrices/directeurs des services en architecture et en sciences	280	3,0 %
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1 863	8,8 %

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	218	1,9 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	717	2,4 %
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	955	3,3 %
	Designers industriels/designers industrielles	280	2,9 %
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	1 431	2,1 %
	Designers d'intérieur	176	0,6 %
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	118	0,7 %
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	-	0,0 %
	Techniciens/techniciennes en graphisme	205	2,1 %
Création littéraire et édition	Total	1 499	1,0 %
	Auteurs/auteurs, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	386	1,2 %
	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	289	1,5 %
	Journalistes	178	1,4 %
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	56	0,3 %
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	-	0,0 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	-	0,0 %
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	221	1,2 %
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	-	0,0 %
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	-	0,0 %
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	88	1,6 %
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	281	1,1 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	392	1,8 %
	Cadreaux/cadreaux de film et cadreaux/cadreaux de vidéo	22	0,4 %
	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	95	1,5 %
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services	1	0,2 %
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	39	1,8 %
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	235	3,4 %
Enregistrement sonore	Total	-	0,0 %
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	-	0,0 %

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Multidomains*	Total	425	0,8 %
	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	194	2,4 %
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	50	0,4 %
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	124	0,8 %
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	58	0,5 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2017.

Bien que les postes vacants aient diminué en 2016, selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada, ils étaient revenus à presque 14 600 (14 559) en 2018. (Voir Tableau 8.3.3.)

Tableau 8.3.3 : Postes vacants dans les professions culturelles, 2016–2018
(Vacance, nombre d'emplois)

Domaines	Sous-domaines	Postes vacants 2016	Postes vacants 2017	Postes vacants 2018
Ensemble des professions culturelles, total		12 049	13 502	14 559
Patrimoine et bibliothèques	Total	1 193	1 630	1 520
	Archivistes	9	-	9
	Commis au classement et à la gestion de documents	157	137	172
	Bibliothécaires	123	87	113
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	16	-	-
	Commis de bibliothèque	240	368	271
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	18	-	48
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	157	311	220
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	9	77	-
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	271	470	511
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	112	127	107
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	79	53	69
Arts de la scène	Total	788	1 308	1 409
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	232	279	306
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	-	85	25
	Danseurs/danseuses	-	83	95
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	-	-	99
	Autres artistes de spectacle	29	80	120
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	527	780	764
Arts visuels et appliqués	Total	7 891	7 856	8 705
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	-	-	94

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Photographes	23	12	18
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	66	-	71
	Artisans/artisanes	-	-	-
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	1 586	1 072	1 012
	Architectes	183	383	487
	Architectes paysagistes	30	35	25
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	309	276	247
	Directrices/directeurs des services en architecture et en sciences	378	233	275
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1 395	895	1 032
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	286	291	450
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	660	886	993
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	857	1 009	1 082
	Designers industriels/designers industrielles	155	269	326
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	1 160	1 284	1 405
	Designers d'intérieur	366	366	499
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	166	190	215
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	-	11	-
	Techniciens/techniciennes en graphisme	268	644	473
Création littéraire et édition	Total	1 324	1 816	1 771
	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	344	504	469
	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	175	228	175
	Journalistes	108	243	221
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	148	144	116
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	26	15	15
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	14	9	23
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	166	211	166

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	-	107	138
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses-rapporteuses et autre personnel de préresse	-	-	41
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	134	134	181
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	209	220	225
Audiovisuel et médias interactifs	Total	408	454	587
	Cadreur/cadreuses de film et cadreur/cadreuses de vidéo	-	-	22
	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	99	107	162
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services	1	1	1
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	18	-	7
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	290	346	394
Enregistrement sonore	Total	-	-	-
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	-	-	-
Multidomains*	Total	444	438	567
	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	226	177	194
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	35	18	79
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	117	184	202
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	67	58	93

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, (2016–2018).

Il faut souligner que dans n'importe quelle année, le niveau général de la demande pour les professions culturelles pourrait dépasser le niveau actuel dans l'économie. En principe, le degré de dépassement potentiel de la demande par rapport à l'offre devrait être égal au nombre de postes qui demeurent vacants. En restant conservateurs, cela pourrait être reflété par le niveau de vacances déclaré dans l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. On peut dire que cela peut être considéré comme conservateur dans la mesure où tous les postes vacants n'apparaîtront pas dans cette source de données. L'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada ne couvre que les postes qui ont été vacants pendant au moins un mois. De plus, pour diverses raisons, les entreprises ou les personnes pourraient recruter sans passer par un processus formel.

Puisque ces pénuries existent déjà dans le secteur culturel (et dans l'ensemble de l'économie) il sera important de s'occuper de ces problèmes de main-d'œuvre. Si le secteur culturel ne réussit pas à régler certains enjeux pour l'avenir, il pourrait avoir de plus en plus de difficulté à recruter du personnel et des contractuels et à les garder—des facteurs qui pourraient limiter la croissance potentielle du secteur.

En plus d'influencer le rendement de n'importe quelle année, les pénuries de main-d'œuvre peuvent affecter les futures décisions sur l'investissement. Notre méthodologie pour estimer jusqu'à quel point les postes vacants réduisent l'investissement potentiel repose sur l'enquête sur les Intentions d'investissement des entrepreneurs canadiens de la Banque de développement du Canada (BDC) (effectuée chaque année depuis 2015), en particulier les réponses aux questions de l'enquête portant sur les facteurs qui limitent les intentions d'investissement des petites entreprises canadiennes. Pour établir une relation, nous avons relié les résultats de l'enquête (précisément la proportion de petites entreprises qui ont indiqué une baisse d'investissement en raison d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée chaque année) et les taux de postes vacants de chaque année.

En prenant 2015 comme année de référence—lorsque la pénurie ne représentait que le niveau de postes vacants—nous pouvons estimer que le niveau de la demande de main-d'œuvre qui existe dans n'importe quelle année, en additionnant l'offre de main-d'œuvre (rendement observé) avec les pénuries (telles que rapportées dans l'Enquête sur les postes vacants et les salaires) à tout potentiel d'effets de report de postes vacants de l'année précédente. Ce processus peut être répété jusqu'à 2018 (la dernière année complète pour laquelle les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires existent). (Voir Tableau 8.3.4.) Dans ce tableau, l'estimation générale de la pénurie de main-d'œuvre (14 704) est plus élevée que celle de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (14 559) pour cette année (comme le montre le Tableau 8.3.3).

Tableau 8.3.4 : Demande, offre et pénurie de main-d'œuvre dans les professions culturelles 2018
(Nombre d'emplois)

Domaines	Sous-domaines	2018 Demande	2018 Offre	2018 Pénurie
Ensemble des professions culturelles		866 159	851 456	14 704
Patrimoine et bibliothèques	Total	97 136	95 593	1 544
	Archivistes	2 305	2 296	9
	Commis au classement et à la gestion de documents	8 955	8 781	174
	Bibliothécaires	11 225	11 111	114
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	5 479	5 479	-
	Commis de bibliothèque	21 801	21 528	273
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	2 430	2 382	48
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	10 158	9 932	226
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	6 322	6 321	2
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	13 485	12 967	519
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	9 149	9 039	109
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	5 827	5 758	70
Arts de la scène	Total	152 650	151 234	1 416
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	33 742	33 435	307
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	46 363	46 338	25
	Danseurs/danseuses	13 550	13 455	96
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	18 492	18 394	99
	Autres artistes de spectacle	9 775	9 654	121
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	30 728	29 960	768
Arts visuels et appliqués	Total	389 685	380 901	8 784
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	28 131	28 037	94
	Photographes	22 062	22 045	18
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	2 958	2 887	71
	Artisans/artisanes	18 426	18 426	-
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	25 623	24 600	1 022
	Architectes	19 749	19 259	490

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Architectes paysagistes	2 376	2 350	27
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	14 258	14 009	250
	Directrices/directeurs des services en architecture et en sciences	10 139	9 861	278
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	23 626	22 586	1 040
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	12 468	12 014	454
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	32 564	31 566	998
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	32 465	31 377	1 088
	Designers industriels/Designers industrielles	10 813	10 482	330
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	73 714	72 307	1 407
	Designers d'intérieur	30 801	30 301	500
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	17 705	17 489	216
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	1 212	1 211	1
	Techniciens/techniciennes en graphisme	10 595	10 097	498
Création littéraire et édition	Total	142 224	140 435	1 789
	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	31 382	30 911	471
	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	19 254	19 077	177
	Journalistes	12 957	12 733	224
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	20 458	20 341	117
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	1 762	1 745	16
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	3 193	3 170	23
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	15 590	15 423	168
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	6 993	6 853	140
	Photogreveurs-clicheurs/photogreveuses-clicheuses, photogreveurs-rapporteurs/photogreveuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	2 550	2 509	41
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	4 836	4 651	186
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	23 249	23 023	226
Audiovisuel et médias interactifs	Total	25 392	24 793	599

	Cadreur/cadreuses de film et cadreur/cadreuses de vidéo	6 598	6 576	22
	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	7 340	7 176	164
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services	742	741	1
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	2 311	2 304	7
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	8 401	7 996	405
Enregistrement sonore	Total	4 927	4 927	-
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	4 927	4 927	-
Multidomains*	Total	54 145	53 573	572
	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	8 929	8 732	197
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	15 351	15 272	79
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	17 140	16 937	203
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	12 725	12 632	94

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, (2016–2018).

Les projections de pénuries de main-d'œuvre devraient continuer de monter à l'avenir pour plusieurs professions parce qu'il est prévu que la demande de main-d'œuvre augmente à un rythme plus rapide que l'offre de main-d'œuvre. (Voir Tableau 8.3.5.) D'ici 2026, selon les prévisions, le niveau de la demande de main-d'œuvre pourrait excéder l'offre de main-d'œuvre de 20 050 emplois. Cela ne suggère pas que le niveau de postes vacants indiqué dans l'Enquête sur les postes vacants et les salaires pour cette même année serait égal à ce nombre. Ce nombre correspond plutôt à l'effet cumulatif des précédentes pénuries de main-d'œuvre résultant du freinage dans l'expansion et des décisions sur l'investissement ainsi que les pénuries de main-d'œuvre absolues de cette même année.

Tableau 8.3.5 : Demande, offre et pénurie de main-d'œuvre dans les professions culturelles, 2026
(Nombre d'emplois)

Domaines	Sous-domaines	2026 Demande	2026 Offre	2026 Pénurie
Ensemble des professions culturelles		933 225	912 650	20 575
Patrimoine et bibliothèques	Total	120 172	114 513	5 659
	Archivistes	2 791	2 657	134
	Commis au classement et à la gestion de documents	11 060	10 737	323
	Bibliothécaires	14 697	13 917	780
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	6 972	6 863	109
	Commis de bibliothèque	26 914	26 324	590
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	2 838	2 681	157
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	11 767	11 180	586
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	7 829	7 511	318
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	16 654	15 409	1 246
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	11 856	10 742	1 114
	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	6 795	6 492	304
Arts de la scène	Total	171 232	169 086	2 145
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	38 581	37 610	971
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	52 149	52 124	25
	Danseurs/danseuses	15 230	15 135	95
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	20 789	20 691	99
	Autres artistes de spectacle	10 980	10 859	120
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	33 503	32 667	836
Arts visuels et appliqués	Total	411 959	402 760	9 199
	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	30 445	30 350	94
	Photographes	22 630	22 612	18
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	2 747	2 676	71
	Artisans/artisanes	19 143	19 080	63
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	27 559	26 547	1 012
	Architectes	20 663	20 175	487

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Architectes paysagistes	2 474	2 449	25
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	14 849	14 602	247
	Directrices/directeurs des services en architecture et en sciences	10 553	10 278	275
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	24 624	23 542	1 083
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	12 973	12 523	450
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	33 895	32 902	993
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	34 566	33 484	1 082
	Designers industriels/designers industrielles	11 606	11 186	420
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	78 567	77 162	1 405
	Designers d'intérieur	32 835	32 336	499
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	19 150	18 663	487
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	1 306	1 292	14
	Techniciens/techniciennes en graphisme	11 375	10 901	473
Création littéraire et édition	Total	132 666	130 895	1 771
	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	31 210	30 741	469
	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	19 121	18 945	175
	Journalistes	12 497	12 275	221
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	21 098	20 982	116
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	1 678	1 662	15
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	3 291	3 268	23
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	12 814	12 648	166
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	5 758	5 620	138
	Photogreveurs-clicheurs/photogreveuses-clicheuses, photogreveurs-rapporteurs/photogreveuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	2 099	2 058	41
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	3 995	3 814	181
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	19 106	18 881	225
Audiovisuel et médias interactifs	Total	29 166	28 294	871

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Cadreur/cadreuses de film et cadreur/cadreuses de vidéo	7 939	7 843	96
	Annonceur/annonceures et autres communicateur/communicatrices de la radio et de la télévision	8 172	7 976	196
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services	884	866	18
	Technicien/techniciennes en radiotélédiffusion	2 190	2 182	7
	Programmeur/programmeuses et développeur/développeuses en médias interactifs	9 982	9 428	554
Enregistrement sonore	Total	5 328	5 328	-
	Producteur/productrices, réalisateur/réalisatrices, chorégraphes et personnels assimilé et chefs d'orchestres, compositeur/compositrices et arrangeur/arrangeuses	5 328	5 328	-
Multidomains*	Total	62 703	61 772	930
	Directeur/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	10 445	10 069	376
	Technicien/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	17 742	17 610	132
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	19 803	19 529	274
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	14 713	14 565	148

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Source : Le Conference Board du Canada.

8.4 Conséquences des pénuries de main-d'œuvre

À partir de la part d'emplois qui n'étaient pas occupés dans chaque domaine, on peut calculer le niveau de la production (revenus) perdue en raison des pénuries de main-d'œuvre. (Voir Tableau 8.4.1.) Les chiffres du Tableau 8.4.1 ne tiennent pas compte des effets des pénuries dans les professions culturelles sur le fonctionnement des domaines transversaux (dont l'éducation et la formation, la gouvernance, le financement et le soutien professionnel) et de la production de biens et de services « non culturels » que fait le secteur culturel. Dans l'ensemble, il est estimé que les pénuries de main-d'œuvre ont déjà réduit la production potentielle dans le secteur de près de 975 000 \$ en 2015 et de plus de 1,2 million \$ en 2018 (en dollars de 2012).

**Tableau 8.4.1 : Conséquences récentes des pénuries sur le secteur culturel (Excluant les produits transversaux et autres)
(Revenus, en milliers de \$ de 2012)**

Domaines	2015	2016	2017	2018
Secteur culturel	974,8	962,5	1 084,0	1 238,3
Patrimoine et bibliothèques	15,8	15,5	20,9	19,4
Arts de la scène	26,1	22,9	37,4	40,5
Arts visuels et appliqués	293,9	295,9	294,2	329,7
Création littéraire et édition	162,0	136,4	192,5	190,8
Audiovisuel et médias interactifs	467,0	481,5	528,9	644,8
Enregistrement sonore	-	-	-	-
Multidomaines*	10,0	10,2	10,0	13,1

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (2016–2018).

Cette fois encore, en se basant sur la partie projetée des emplois de chaque domaine qui pourraient être en pénurie en 2026, on peut générer des estimations pour déterminer le niveau de perte de production (revenus). (Voir Tableau 8.4.2.) Les chiffres du Tableau 8.4.1 ne tiennent pas compte des effets des pénuries dans les professions culturelles sur le fonctionnement des domaines transversaux (dont l'éducation et la formation, la gouvernance, le financement et le soutien professionnel) et de la production de biens et de services « non culturels » que fait le secteur culturel. Dans l'ensemble, il est estimé que les pénuries de main-d'œuvre freineront la production potentielle du secteur par plus de 1,5 million \$ en 2026 (en dollars de 2012).

**Tableau 8.4.2 : Conséquences futures des pénuries sur le secteur culturel (Excluant les produits transversaux et autres)
(Revenus, en milliers de \$ de 2012)**

Domaines	2026
Secteur culturel	1 536,6
Patrimoine et bibliothèques	58,7
Arts de la scène	53,7
Arts visuels et appliqués	387,2
Création littéraire et édition	216,8
Audiovisuel et médias interactifs	779,5
Enregistrement sonore	-
Multidomaines*	40,7

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un domaine unique.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires (2016–2018).

8.5 Sommaire

Malgré les différentes difficultés des données pour projeter de façon précise les tendances du marché du travail pour le secteur culturel, cette partie du rapport nous a situés dans un contexte qui peut nous permettre d'aller de l'avant. En particulier, l'analyse de ce chapitre quantifie le niveau de postes inoccupés dans chaque domaine et qui seront potentiellement vacants à l'avenir. Tout en étant conservateurs, nous estimons que les pénuries de main-d'œuvre ont réduit la production potentielle du secteur culturel de plus de 1,2 million \$ en 2018 seulement (en dollars de 2012). Selon les projections, les pénuries de main-d'œuvre devraient coûter au secteur culturel plus de 1,5 million \$ par année en production perdue d'ici 2016 (en dollars de 2012).

Bien que la question des pénuries de main-d'œuvre soit rarement discutée dans le secteur culturel, en grande partie en raison du très haut pourcentage de professions qui sont occupées par des travailleurs et travailleurs autonomes, l'analyse présentée ici démontre que les pénuries de main-d'œuvre existent bel et bien et qu'il faut prévoir que la situation empirera avec le temps.

9. Difficultés et limites des données

Le présent chapitre décrit les diverses difficultés que représentaient les données dans la production du rapport d'information sur le marché du travail et les limites qui y sont associées. Cette partie porte sur les difficultés spécifiques rencontrées dans la production du rapport. La deuxième partie traite des limites qui en découlent dans les conclusions du rapport. Dans la mesure du possible, le prochain chapitre (Chapitre 10 : Recommandations) propose d'éventuelles solutions pour régler ou minimiser les difficultés associées aux données.

9.1 Difficultés liées aux données

Bien que le recensement de Statistique Canada fournisse les données des plus détaillées sur la démographie des travailleuses et travailleurs culturels et le travail (activité de travail, statut de l'emploi, revenus d'emploi, etc.), l'exécution du recensement exige de saisir un portrait de la main-d'œuvre culturelle durant la semaine où est effectué le recensement (du dimanche 1^{er} mai au samedi 7 mai 2016). En effet, étant donné le taux élevé de travailleuses et travailleurs saisonniers dans le secteur culturel, il y a de fortes chances qu'une période aussi courte soit insuffisante pour saisir complètement de quoi est composée la main-d'œuvre culturelle. Plus précisément, la participation d'un travailleur culturel saisonnier ne peut être captée dans le recensement si cette personne travaillait dans une profession autre que culturelle durant la semaine du recensement.

De plus, puisque le recensement ne sonde que la profession principale de la personne, deux scénarios peuvent se produire et contribuer à sous-estimer la participation de cette personne dans le secteur culturel. Dans le premier scénario, une travailleuse ou un travailleur culturel passe plus d'heures à travailler dans d'autres secteurs, comme cela est courant dans le secteur culturel. Parce que le recensement n'enregistre que la profession à laquelle une personne consacre le plus de temps, cette partie des travailleuses et travailleurs culturels ne sera pas comptée. Le second scénario porte sur le fait qu'il arrive souvent qu'une travailleuse ou un travailleur culturel occupe plusieurs emplois ou joue de multiples rôles. Bien que le recensement évalue et assigne les professions d'une personne selon les deux titres d'emploi ou activités de travail, les chances de ne pas assigner cette profession augmenteraient si une travailleuse ou un travailleur culturel participait à une série d'activités de travail hétérogènes.

Pour estimer jusqu'à quel point la participation individuelle au secteur culturel peut avoir été sous-estimée, dans son questionnaire individuel d'information sur le marché du travail dans le secteur culturel, le Conference Board demandait aux répondantes et répondants de choisir les diverses professions qui représentaient le plus fidèlement leur participation à la culture. Comme le présente le Tableau 9.1, chaque travailleuse ou travailleur culturel occupe en moyenne deux professions, ce qui suggère que la probabilité que le travail d'une personne dans la culture n'ait pas été enregistré soit assez élevée. En fait, dans le domaine de l'enregistrement sonore, chaque personne a en moyenne 3,2 professions.

Tableau 9.1.1 : Nombre moyen de professions déclarées, par domaine

Domaine	Nombre moyen de professions déclarées
Patrimoine et bibliothèques	1,5
Arts de la scène	1,9
Arts visuels et appliqués	2,5
Création littéraire et édition	2,0
Audiovisuel et médias interactifs	1,5
Enregistrement sonore	3,2
Total	2,0

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel (questionnaire individuel), 2018–2019.

Le questionnaire individuel du secteur culturel sondait les répondantes et répondants sur les heures de travail en dehors du secteur culturel, ainsi que sur la nature de l'emploi (s'il s'agissait de travail à plein temps, à temps partiel ou saisonnier) pour la dernière année. Les résultats suggèrent que, en agrégat, près de 8 p. 100 des répondantes et répondants ont travaillé plus d'heures en dehors du secteur culturel et que le recensement pourrait ne pas les avoir classés dans le secteur. Ajoutons que près de 16 p. 100 des répondantes et répondants travaillaient sur une base saisonnière dans le secteur culturel. Bien que la possibilité que ces personnes n'aient pas travaillé dans le secteur culturel pendant la semaine du recensement varie d'une profession à l'autre et d'un domaine à l'autre, cela ajoute certainement une couche de déformation possible vers le bas dans l'estimation de la main-d'œuvre culturelle.

Un portrait encore plus confus a été constaté au niveau du domaine. Seule une petite partie des travailleuses et travailleurs du domaine du patrimoine et des bibliothèques ont indiqué qu'ils avaient passé plus d'heures de travail en dehors de la culture. Mais dans le domaine de l'audiovisuel et des médias interactifs, le pourcentage monte à 20 p. 100 dans le cas des cadreuses et cadres, des scénaristes et des actrices et acteurs. La même chose a été constatée dans les arts de la scène et l'enregistrement sonore où les artistes de cirque et les arrangeuses et arrangeurs ont la probabilité la plus élevée de travailler plus d'heures en dehors de la culture. Le pourcentage le plus élevé de personnes travaillant en dehors du secteur culturel a tendance à égaler la probabilité la plus élevée de sous-estimer la taille de la main-d'œuvre culturelle.

Tableau 9.1.2 : Probabilité de sous-déclaration—Patrimoine et bibliothèques

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Archiviste	3 %	0 %
Designer et planificateur/planificatrice d'expositions	3 %	3 %
Restaurateur/restauratrice et conservateur/conservatrice	2 %	2 %
Travailleur/travailleuse de bibliothèque	1 %	3 %
Bibliothécaire (maitrise ou l'équivalent)	1 %	1 %
Registraire	0 %	7 %
Technicien/technicienne de bibliothèque ou d'archives publiques	0 %	4 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Note : Sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs font plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.

Tableau 9.1.3 : Probabilité de sous-déclaration—Arts de la scène

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Artiste de cirque	25 %	0 %
Chorégraphe	11 %	17 %
Acteur/actrice	10 %	33 %
Dramaturge	10 %	19 %
Comédien/comédienne	9 %	18 %
Musicien/musicienne et chanteur/chanteuse	8 %	27 %
Habilleur/habilleuse	8 %	54 %
Danseur/danseuse	5 %	18 %
Machiniste	4 %	37 %
Présentateur/présentatrice	3 %	37 %
Directeur/directrice (administration, RH, communications, marketing, théâtre, production, etc.)	2 %	12 %
Technicien/technicienne (automation, éclairage, gréage, son, etc.)	1 %	12 %
Chef accessoiriste ou accessoiriste	0 %	31 %
Chef d'orchestre, compositeur/compositrice et arrangeur/arrangeuse	0 %	50 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Note : Sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs font plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.

Tableau 9.1.4 : Probabilité de sous-déclaration—Arts visuels et appliqués

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Forgeron/forgeronne	14 %	19 %
Peintre	9 %	14 %
Illustrateur/illustratrice	9 %	17 %
Sculpteur/sculpteure	6 %	15 %
Artisan/artisane et patronnier/patronnière	6 %	13 %
Artiste visuel	6 %	12 %
Gestionnaire (gestion d'une galerie d'art, administration, RH, communications, marketing, etc.)	5 %	5 %
Designer	4 %	15 %
Graphiste	3 %	16 %
Ensemblier/ensemblère, dessinateur/dessinatrice de mode, concepteur/conceptrice d'expositions et autre designer créatif	0 %	16 %
Photographe	0 %	25 %
Marchand/marchande d'art	0 %	18 %
Technicien/technicienne (graphisme, etc.)	0 %	13 %
Graveur/graveuse	0 %	11 %
Restaurateur/restauratrice	0 %	10 %
Potier/potière	0 %	10 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Note : Sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs font plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.

Tableau 9.1.5 : Probabilité de sous-déclaration—Création littéraire et édition

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Journaliste	13 %	25 %
Auteur/auteure et écrivain/écrivaine	12 %	15 %
Operations et logistique	8 %	0 %
Production/design	5 %	5 %
Éditeur/éditrice et réviseur/révisseuse et rédacteur/rédactrice et chef du service des nouvelles	5 %	5 %
Gestionnaire (administration, RH, communications, etc.)	5 %	0 %
Associé/associée en marketing et en publicité	4 %	4 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.

Note : Sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs font plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.

Tableau 9.1.6 : Probabilité de sous-déclaration—Audiovisuel et médias interactifs

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Cadreur/cadreuse de caméra	20 %	0 %
Scénariste	20 %	27 %
Acteur/actrice	20 %	35 %
Producteur/productrice	15 %	19 %
Annonces/annonceur et autres communicateur/communicatrice de la radio ou de la télévision	14 %	14 %
Réalisateur/réalisatrice	13 %	22 %
Monteur/monteuse	7 %	18 %
Technicien/technicienne (éclairage, son, radiotélédiffusion, enregistrement audio et vidéo, etc.)	4 %	18 %
Directeur/directrice (studio, RH, communications, administration, marketing, production, etc.)	4 %	15 %
Ingénieur/ingénieure (son, etc.)	0 %	33 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.
Note : Sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs faisaient plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.

Tableau 9.1.7 : Probabilité de sous-déclaration—Enregistrement sonore

Profession	Plus d'heures hors du secteur culturel	Base saisonnière
Chef d'orchestre et directeur musical/directrice musicale	100 %*	0 %
Arrangeur/arrangeuse de musique	29 %	14 %
Gestionnaire (direction d'artistes, administration, RH, communications, marketing, etc.)	20 %	11 %
Musicien/musicienne	18 %	10 %
Chanteur/chanteuse (opéra, pop, jazz, etc.)	14 %	14 %
Compositeur/compositrice	13 %	0 %
Auteur-compositeur/auteure-compositrice	8 %	13 %
Éditeur/éditrice de musique	0 %	15 %
Technicien/technicienne (instrument, enregistrement, effets sonores, etc.)	0 %	67 %
Producteur/productrice	0 %	21 %

Source : Le Conference Board du Canada, Enquête d'information sur le marché du travail du secteur culturel, 2018–2019.
Note : sauf les professions pour lesquelles les travailleuses et travailleurs font plus d'heures hors du secteur culturel ou ne travaillaient pas sur une base saisonnière.
* Bien que 100 p. 100 des chefs d'orchestre et des directrices et directeurs musicaux aient indiqué avoir travaillé plus d'heures hors du secteur culturel, le pourcentage n'était pas représentatif puisque seulement un chef d'orchestre et directeur musical a répondu au questionnaire individuel d'information sur le marché du travail.

9.2 Limites des données

Bien que le Conference Board du Canada ait fait de son mieux pour donner un profil complet du secteur culturel, nous tenons à vous avertir que les données comportent certaines limites.

Le premier groupe de limites découle de l'utilisation et de la fiabilité des données du recensement. La présente étude repose particulièrement sur le recensement de Statistique Canada pour recueillir de l'information sur la démographie, la situation de l'emploi, le revenu des travailleuses et travailleurs culturels et sur plusieurs autres aspects liés au travail dans le secteur. Malheureusement, dans la conception du questionnaire du recensement et sa mise en pratique, il faut soigneusement équilibrer le niveau d'analyse possible et le niveau d'effort nécessaire pour convaincre les personnes de remplir le questionnaire. En conséquence, une bonne partie des renseignements sur les arrangements d'emploi distincts de plusieurs travailleuses et travailleurs culturels—y compris l'incidence élevée des emplois multiples, du travail saisonnier ou du travail à la pièce (de type « *gig* »)—ne sont pas enregistrés dans le recensement.

Une autre limite des données du recensement est le fait qu'elles ne tiennent pas compte précisément de l'importance du temps non rémunéré que plusieurs travailleuses et travailleurs culturels consacrent à la pratique et à la préparation. Cette composante manquante contribue non seulement à sous-estimer la taille de la main-d'œuvre culturelle, mais mène également à une potentielle classification erronée de l'activité de travail dans le secteur culturel. De plus, plusieurs titres de professions du système actuel de la Classification nationale des professions sont dépassés, ce qui rend le défi de mesurer précisément la participation au secteur culturel encore plus difficile.

Le deuxième groupe de limites vient du fait que Statistique Canada se sert des données du Registre des entreprises pour compiler le profil de l'employeur. Bien que le Registre des entreprises donne un portrait détaillé de tous les établissements canadiens, une entreprise doit répondre à un des trois critères (a des employés, est incorporée, est inscrite à TPS/TVH) pour être inscrite dans le Registre des entreprises. Il arrive souvent que de petits établissements culturels ne répondent à aucun de ces critères et ne soient pas répertoriés dans le Registre des entreprises, particulièrement ceux qui appartiennent à un propriétaire unique.

Une autre couche de complication est attribuable aux diverses activités d'affaires dans lesquelles sont engagés les établissements culturels. En effet, les grandes entreprises culturelles puisent souvent dans de multiples types d'entreprises associées à la culture. Plusieurs services Internet de diffusion en continu, par exemple, font à la fois de la production et de la diffusion de contenu vidéo. Assigner une entreprise culturelle à multiples facettes à une industrie spécifique, peut donc devenir difficile dans le système actuel de classification de l'industrie et cela reste à la discrétion de Statistique Canada. Le résultat : le profil de l'employeur de la présente étude pourrait être un peu tronqué en raison d'une classification particulière ou singulière du domaine.

Les troisièmes limites viennent du manque de données officielles sur certains domaines ou activités d'affaires. Les statistiques du domaine du patrimoine et des bibliothèques de l'actuel Compte satellite de la culture (et donc du présent rapport) ne représentent que les établissements privés, qui eux, ne

représentent qu'une petite partie de l'ensemble des établissements du patrimoine et des bibliothèques. Si Statistique Canada exclut les établissements publics c'est en raison des difficultés inhérentes à la collecter et à la répartition des données sur les dépenses publiques dans les sous-domaines appropriés du patrimoine et des bibliothèques.

De plus, la montée de la numérisation dans le secteur culturel pose des défis importants pour mesurer la présence numérique des activités culturelles et leur contribution à l'économie canadienne. Puisque Statistique Canada en est encore à la première étape d'estimation de l'activité économique numérique, une partie considérable des biens et des services numériques produits au Canada pourrait ne pas faire partie des conclusions du rapport. Un autre sous-produit de la numérisation est le fait que plusieurs produits culturels consommés par les Canadiennes et les Canadiens viennent de l'extérieur du Canada, notamment, les services de diffusion audio et vidéo en continu. Les emplois que ces entreprises créent au Canada et les revenus qu'elles génèrent à partir du Canada sont difficiles à mesurer parce que ces entreprises appartiennent à des étrangers. Le résultat : il est probable qu'une bonne partie de cette activité ne soit pas incluse dans le présent rapport.

Finalement, malgré tous les efforts nécessaires de la part du Conference Board et de ses partenaires pour diffuser les questionnaires d'information sur le marché du travail dans le secteur culturel, seulement un petit nombre de personnes (n = 34 sur 1 867) et un petit nombre d'employeurs (n = 4 sur 311) ont indiqué faire partie du domaine de l'enregistrement sonore. Le résultat : les conclusions dans ce domaine devraient être utilisées avec précaution.

10. Recommandations

Le présent chapitre propose des recommandations pour renforcer la main-d'œuvre culturelle et pour combler les lacunes dans les données.

10.1 Recommandations pour renforcer la main-d'œuvre culturelle

- 1. Continuer à créer des possibilités de mentorat pour les leaders en émergence et les gestionnaires à mi-carrière et à le soutenir afin de faciliter la planification de la relève et de renforcer l'infrastructure culturelle en général.**

Les personnes qui ont participé aux groupes de discussion nous ont dit que les leaders en émergence et les gestionnaires à mi-carrière manquaient souvent de compétences, de connaissances et de confiance pour assumer les responsabilités de postes plus élevés. Par contre, les personnes qui occupent des postes supérieurs trouvent que les contraintes de temps et de lourdes charges de travail les empêchent de préparer les futurs leaders potentiels en leur transmettant leurs compétences et leurs connaissances. Le mentorat est le meilleur moyen de transmettre des connaissances et la mémoire organisationnelle. Le mentorat et la planification de la relève ne fonctionnent que si les personnes qui occupent les postes supérieurs peuvent consacrer du temps aux leaders en émergence et aux gestionnaires à mi-carrière afin de les équiper des compétences et de la confiance nécessaires pour occuper des postes de haut niveau. Le mentorat donne également aux cadres supérieurs l'occasion de mettre en place la planification de la relève de façon à assurer la force et le succès à long terme de leur organisme.

- 2. Continuer de soutenir les stages et le mentorat pour les travailleuses et travailleurs du niveau d'entrée dans des postes administratifs afin de renforcer l'infrastructure culturelle.**

Les personnes qui ont participé aux groupes de discussion ont fréquemment abordé la question des travailleuses et travailleurs du niveau d'entrée—particulièrement ceux et celles qui occupent des postes administratifs et, éventuellement des postes de gestion—qui doivent s'intégrer rapidement dans des milieux de travail complexes qui exigent d'exécuter de nombreuses tâches et d'assumer plusieurs rôles. Avant de combler les postes de niveau d'entrée les organismes devraient offrir des stages donnant accès à des mentors pour aider les travailleuses et travailleurs du niveau d'entrée à établir une carrière dans le secteur culturel, ce qui, par conséquent aidera à renforcer l'infrastructure culturelle.

- 3. Former le personnel et les membres des conseils d'administration sur les meilleures pratiques de ressources humaines en matière de diversité, d'inclusion et de prévention du harcèlement.**

Étant donné la diversité de plus en plus grande de la main-d'œuvre canadienne, le personnel et les membres des conseils d'administration doivent être à l'avant-garde sur la façon de favoriser des milieux de travail égaux et justes et de préparer des mécanismes adéquats pour protéger toutes les personnes concernées. Être adéquatement préparé à traiter les problèmes après le fait ne suffit plus. Prévoir d'éventuels problèmes et assurer de manière proactive des milieux de travail sécuritaires et inclusifs pour tous et toutes est devenu un impératif. Il faut de la formation et des ressources pour aider à

amener le personnel et les membres du conseil d'administration au niveau de sensibilisation et de préparation nécessaire.

4. Offrir une formation accessible partout au pays dans les compétences en technologie et les compétences en affaires afin de renforcer l'infrastructure culturelle à tous les niveaux.

Selon les résultats des enquêtes d'information sur le marché du travail du Conference Board, les compétences en technologie et en affaires sont parmi celles qui sont les plus nécessaires dans le secteur culturel. Les compétences en technologie sont liées à l'utilisation des technologies en émergence comme les nouveaux logiciels et les nouveaux médias. Les lacunes dans ces compétences sont particulièrement graves dans les domaines qui passent par des processus numériques radicaux. Les compétences en affaires sont liées à la gestion d'une entreprise comme le marketing, les ventes et la comptabilité—des compétences qui sont souvent nécessaires pour les travailleuses et travailleurs autonomes du monde de la culture.

Une offre accessible de formation dans ces deux ensembles de compétences est la clé du succès à long terme de plusieurs personnes et entreprises du secteur culturel. Bien que l'étendue et la profondeur de ces connaissances varient d'un domaine et d'une profession à l'autre, il faudrait mettre en place des cours en ligne gratuits et de la documentation sur les compétences pertinentes pour la communauté artistique et culturelle.

5. Soutenir des projets pour les artistes créateurs afin qu'elles et ils puissent enseigner leurs compétences dans des milieux d'apprentissage pour les jeunes.

L'abondance de talent artistique et de créativité au sein de la main-d'œuvre culturelle pourrait profiter aux jeunes, surtout là où les coupures de fonds publics ont touché les offres de programmes en art et en culture. Plusieurs travailleuses et travailleurs culturels sont très instruits et pourraient partager leur art dans le milieu de l'éducation. La recherche montre que les jeunes qui font des activités culturelles réussissent mieux en général à l'école.⁴⁷

Offrir aux travailleuses et travailleurs qui font de la création la possibilité de contribuer à l'éducation au pays, spécialement au primaire et au secondaire, permettrait aux élèves de vivre une expérience réelle d'apprentissage tout en offrant aux travailleuses et travailleurs culturels divers environnements et plateformes pour pratiquer leur art, préférablement en étant rémunérés. Les agences de financement des arts pourraient incorporer cela à titre de prérequis pour toutes les activités financées par l'État. Un tel programme pourrait également contribuer à la pérennité d'une économie plus vaste. Les jeunes

⁴⁷ Coalition canadienne des arts, "Children and the Arts."

doivent être exposés aux arts et à la culture pour devenir un jour des consommatrices et consommateurs avertis qui, en retour, valoriseront le travail culturel pour les générations futures.

6. Aider les travailleuses et travailleurs autonomes de la culture à pouvoir s’inscrire à l’assurance-emploi et à être admissibles aux prestations.

Bien que l’on pense généralement le contraire, les travailleuses et travailleurs autonomes de la culture, peuvent avoir droit à des prestations spéciales en s’inscrivant à la Commission de l’assurance-emploi du Canada. Les partenaires nationaux, provinciaux et régionaux (organismes de services dans le domaine des arts, associations professionnelles, syndicats, guildes et agences de soutien et de financement) devraient mettre en place un plan de communication pour dissiper ce mythe. Il serait possible de préparer de l’information, des trousseaux, des ateliers ou des séminaires et de la distribuer afin donner aux travailleuses et travailleurs autonomes les connaissances et les outils nécessaires pour avoir accès au processus.

7. Revoir les lois sur le droit d’auteur pour trouver des moyens qui permettront aux artistes visuels et autres artistes de récolter les profits de leur production créative.

Contrairement aux musiciennes et musiciens qui peuvent toucher des redevances plusieurs années après avoir composé ou enregistré une chanson, les artistes visuels et les artisans et artisanes n’ont aucun droit d’auteur. En d’autres mots, une peinture vendue aujourd’hui 500 \$ et revendue deux ans plus tard à 800 \$ ne donne aucune redevance à l’artiste peintre sur la valeur accrue de son œuvre. Une révision des lois sur le droit d’auteur pourrait aider à établir des moyens permettant aux artistes visuels et autres artistes d’obtenir régulièrement des bénéfices sur leur production créative.

8. Effectuer une enquête et une étude sur les compétences nécessaires que devraient apporter les bénévoles aux organismes culturels.

La généreuse contribution des bénévoles est la clé du succès de plusieurs organismes sans but lucratif. En fait, les bénévoles de la culture travaillent en moyenne plus d’heures que les bénévoles d’autres domaines.⁴⁸ De plus, elles et ils respectent davantage leur engagement de bénévolat et restent longtemps dans le même organisme.⁴⁹

Il vaut la peine de souligner toutefois, que les activités auxquelles participent généralement les bénévoles—comme être membre d’un comité ou d’un conseil d’administration, organiser des activités ou des événements ou effectuer du travail administratif—exigent souvent des compétences en affaires, en communication et en organisation que les bénévoles n’ont pas nécessairement. Il serait avantageux de préciser quelles sont les compétences les plus nécessaires et d’offrir une formation qui permettrait

⁴⁸ Hill Strategies, *Les bénévoles et donateurs du secteur des arts et de la culture au Canada en 2013*.

⁴⁹ Ibid.

aux bénévoles d'acquérir ces compétences ou de les perfectionner. En retour, cette formation serait un incitatif supplémentaire pour les personnes qui désirent acquérir de telles compétences et consacrer davantage de temps au bénévolat.

9. Valoriser les heures que les bénévoles consacrent au secteur.

Cette étude d'information sur le marché du travail a permis de confirmer le besoin endémique d'avoir recours au travail bénévole et aux heures non rémunérées pour maintenir les organismes culturels à flot. À la suite de l'enquête sur les compétences nécessaires (recommandation n° 8 de la présente liste) une question souvent soulevée par la main-d'œuvre non rémunérée, on pourrait créer un projet-pilote pour valoriser le travail qui est fait gratuitement en reconnaissant ces contributions de travailleuses et travailleurs qualifiés. Les employeurs pourraient émettre un type de bordereau pour reconnaître les heures de bénévolat, les heures travaillées, mais non rémunérées pourraient compléter les heures rémunérées assurables et ainsi, aider à créer un filet de sécurité et permettre aux travailleuses et travailleurs de se qualifier pour l'assurance-emploi quand ils manquent de travail.

Un tel programme exclurait les engagements et les tâches des membres des conseils d'administration. Il inclurait les contributions de travail qualifié à la valeur du marché comme des contributions en gestion (supervision ou prise de décision à un niveau supérieur), du travail spécialisé (conservatrice ou conservateur de musées, artiste de studio d'enregistrement, spécialiste de l'éclairage, spécialiste en comptabilité ou en droit) de l'administration et des services généraux (tenue de livres, marketing, administratrice ou administrateur de liste de nouvelles). Le programme inclurait également du travail de soutien moins spécialisé comme des placeuses ou placeurs de théâtre, des machinistes et des préposés au casse-croûte.

10. Créer un registre national des artistes.

La création d'un registre national indépendant servant de mécanisme de soutien pour toutes les recommandations et les résultats attendus pourrait améliorer la collecte d'information provenant des travailleuses et travailleurs, des entreprises et des organismes culturels et des agences gouvernementales ainsi que faire connaître cette information aux divers partenaires du secteur culturel.

10.2 Recommandations pour combler les lacunes dans les données

11. En utilisant le secteur culturel comme étude de cas, Statistique Canada devrait entreprendre un projet pilote de plusieurs années pour évaluer de nouvelles façons de recueillir des données sur la main-d'œuvre culturelle afin de combler les lacunes actuelles dans les données et d'améliorer les rapports sur l'économie de « *gig* ».

Les difficultés liées aux données qui ont émergé lors de la préparation de la présente étude démontrent que les programmes statistiques actuels de Statistique Canada ne sont pas suffisants pour obtenir un portrait complet de la main-d'œuvre culturelle en raison de ses nombreuses caractéristiques distinctes. La vie de travail des travailleuses et travailleurs culturels se caractérise souvent par des emplois multiples et du travail à la pièce (de type *gig*). Le recensement—la meilleure source de données disponible sur la démographie, la fréquentation scolaire, le statut d'emploi et le revenu—ne tient compte que de la principale profession d'une personne (définie comme la profession dans laquelle une personne a travaillé le plus grand nombre d'heures pendant la semaine de référence), laissant de côté l'emploi dans d'autres professions. De plus, bien que l'exactitude des données sur les revenus d'emploi se soit améliorée dans les derniers recensements grâce à l'utilisation des dossiers sur l'impôt personnel et les avantages sociaux, la composition du revenu demeure imprécise.

Au lieu de modifier le questionnaire du recensement pour tenir compte des multiples professions et sources de revenu d'une personne, ce qui pourrait aussi s'appliquer aux personnes travaillant dans d'autres secteurs, la meilleure solution serait de se servir du secteur culturel comme étude de cas et d'entreprendre un projet pilote pour évaluer les meilleures pratiques dans la collecte de données. Cela pourrait se faire par des consultations au sein de l'industrie et des enquêtes adaptées aux caractéristiques uniques des travailleuses et travailleurs culturels. Les questionnaires pourraient, par exemple, permettre aux participantes et participants de déclarer toutes les professions occupées et le temps passé à travailler dans chaque profession ainsi que le revenu provenant de chaque emploi. L'étude de cas proposée pourrait non seulement combler les lacunes dans les enquêtes actuelles, mais aussi améliorer à l'avenir la collecte de données dans une économie de *gig*.

12. Statistique Canada devrait créer un module de ressources humaines pour le secteur culturel dans le Compte satellite de la culture.

Bien que le Compte satellite de la culture fournisse un important portrait de l'emploi dans le secteur culturel et de sa contribution à l'ensemble de l'économie, il y a place à l'amélioration du cadre comptable, particulièrement les statistiques sur l'emploi. Plus précisément, en vertu du cadre actuel, un emploi à temps partiel et un travail à plein temps sont traités de la même façon, quelles que soient les différences dans le nombre d'heures travaillées au cours de la semaine. De plus, un emploi saisonnier qui n'existe que quelques mois est converti en une fraction d'un emploi annuel (si un emploi existe pour trois mois au cours de l'année, il est compté comme un quart d'emploi). Par conséquent, la statistique d'emploi n'est pas la mesure idéale des facteurs travail de la production dans la mesure où il s'agit d'une combinaison d'emplois dont la capacité varie.

De plus, puisque le cadre comptable du Compte satellite de la culture assemble les diverses professions en domaines selon la nature de l'activité créative et les résultats au lieu du domaine dans lequel la personne travaille, dans certains domaines, les statistiques de l'emploi sont faussées. Les actrices et acteurs, par exemple, peuvent travailler en cinéma, en vidéo, en radiotélédiffusion et en arts de la scène, mais l'agrégation les place dans le domaine des arts de la scène parce que leur production créative est principalement reliée au jeu. L'engagement des actrices et acteurs dans d'autres domaines est par conséquent exclus et la taille et les contributions économiques de ces domaines respectifs sont faussées.

Ces lacunes pourraient toutefois être comblées en créant un module de ressources humaines pour le Compte satellite de la culture. En se servant de sources de données supplémentaires dont le Système de comptabilité nationale, le Recensement, l'Enquête sur la population active et l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, le module de ressources humaines pourrait faire d'une pierre deux coups. Le premier serait d'améliorer les mesures de l'emploi comme le total des heures travaillées pour chaque profession, les revenus d'emploi ainsi que les emplois équivalents temps plein (les emplois à temps partiel seraient convertis en emplois à plein temps sur la base du nombre réel d'heures travaillées; par exemple, deux emplois à temps partiel de 20 heures par semaine seraient convertis en un emploi à plein temps de 40 heures par semaine). Le second serait d'associer précisément les travailleuses et travailleurs culturels et leur production aux domaines appropriés en se basant sur les domaines dans lesquels ils travaillent présentement plutôt que sur la nature de leur travail et sur leur production.

13. Statistique Canada devrait engager les partenaires du secteur culturel (particulièrement les divers domaines) à mettre à jour et à améliorer la nomenclature actuellement utilisée pour décrire le secteur.

Le cadre actuel des statistiques culturelles a été publié par Statistique Canada en 2011. Plusieurs domaines ont depuis subi des changements majeurs. Par exemple, plusieurs nouvelles professions ont été créées à mesure que la technologie avançait et que la demande des consommateurs se déplaçait. Les professions du cadre conceptuel doivent donc être mises à jour pour tenir compte de ces changements. Certains domaines devraient être repensés en profondeur, entre autres, les métiers d'art et les médias interactifs. Le domaine des métiers d'art est constitué d'une multitude d'activités créatives et artistiques hétérogènes; la modification de la liste des professions (et de préférence de la Classification nationale des professions) pourrait être faite de façon à mieux correspondre à l'échelle et à la portée des pratiques de métiers d'art. Le secteur des médias interactifs a subi des changements très rapides au cours des récentes années et plusieurs des professions nouvellement créées ne font partie de la liste actuelle des professions.

Améliorer la nomenclature utilisée pour décrire le secteur culturel est également essentiel pour la création du module de ressources humaines proposé, dans la mesure où les données des partenaires du secteur culturel sont nécessaires pour déterminer l'engagement inter-domaines de certaines professions. Par exemple, les partenaires de l'industrie pourraient aider à documenter Statistique Canada au sujet de l'engagement d'une musicienne ou d'un musicien dans des domaines autres que les spectacles en direct.

11. Bibliographie

- BookNet Canada. "What Are Canadians up to in Their Free Time?" Site consulté le 10 juin 2019.
<https://www.booknetcanada.ca/blog/2018/4/25/what-are-canadians-up-to-in-their-free-time>.
- Coalition canadienne des arts, "Children and the Arts." Site consulté le 30 juillet 2019.
<http://www.canadianartscoalition.com/resources/children-and-the-arts/>.
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, *Rapport de surveillance des communications 2018*, Ottawa: CRTC, 16 août 2018.
<https://crtc.gc.ca/fra/publications/reports/policymonitoring/2018/index.htm>.
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel et Mercer (Canada) Limited. 2017, *Étude nationale sur la rémunération des gestionnaires et des administrateurs des organismes sans but lucratif du domaine des arts*, Ottawa: CRHSC et Mercer: 2017.
- Entertainment Software Association of Canada. *Canada's Video Game Industry 2017*. Entertainment Software Association of Canada, Septembre 2017. Site consulté le 10 juin 2019.
<http://theesa.ca/resource/canadas-video-industry-2017/>.
- Delong, Kathleen. *Étude Redux des 8R sur les ressources humaines dans les bibliothèques de l'ABRC*
Ottawa : Association des bibliothèques de recherche du Canada, Mai 2015. <http://www.carl-abrc.ca/news/release-8rs-redux-carl-bibliothèques-human-resources-study/>.
- Ministère du Patrimoine canadien, *Social Impacts and Benefits of Arts and Culture: A Literature Review*. Ottawa: Gouvernement du Canada, Février 2016.
<http://publications.gc.ca/site/eng/9.851555/publication.html>.
- Emploi et Développement social Canada, Système de projections des professions au Canada (SPPC).
<http://professions.esdc.gc.ca/sppc-cops>
- Hill Strategies, *Les bénévoles et donateurs du secteur des arts et de la culture au Canada en 2013*.
<https://hillstrategies.com/resource/volunteers-and-donors-in-arts-and-culture-organizations-in-canada-in-2013/>
- International Federation of the Phonographic Industry. *2017 Music Consumer Insight Report*. Site consulté le 10 juin 2019. <https://www.ifpi.org/news/IFPI-releases-2017-music-consumer-insight-report>.
- Nielsen Canada. *Music 360 Canada Report 2017*. Site consulté le 10 juin 2019.
<http://www.nielsen.com/ca/en/insights/reports/2017/nielsen-music-360-canada-report-2017>.
- Maga, Carly. "How Can Theatre Companies Get Indigenous Land Acknowledgements Right?" *The Toronto Star*, 9 avril 2019.
<https://www.thestar.com/entertainment/stage/opinion/2019/04/09/how-can-theatre-companies-get-indigenous-land-acknowledgments-right.html>.

Maranda, Michael, *Le salaire de la culture : un rapport sur la situation socioéconomique des artistes visuels canadiens*, Site consulté le 10 juin 2019. <https://hillstrategies.com/2014/12/10/le-salaire-de-la-culture-un-rapport-sur-la-situation-socioeconomique-des-artistes-visuels-canadiens/?lang=fr>.

Réseau d'arts médiatiques de l'Ontario, "Studies." Site consulté le 29 juillet 2019. <http://manoramo.ca/resources/studies/>

Porter, Michael E. "How Competitive Forces Shape Strategy." *Harvard Business Review*, 1^{er} mars 1979. <https://hbr.org/1979/03/how-competitive-forces-shape-strategy>.

PricewaterhouseCoopers LLP, *Economic Impacts of the Canadian Educational Sector's Fair Dealing Guidelines*. Juin 2015.
https://www.accesscopyright.ca/media/94983/access_copyright_report.pdf

Ontario Creates. *Interactive Industry Profile*. Site consulté le 29 avril, 2019.
http://www.omdc.on.ca/collaboration/research_and_industry_information/industry_profiles/IDM_Industry_Profile.htm#footnote-1.

Statistique Canada. *Cadre canadien pour les statistiques de la culture*, 30 octobre 2018.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/87-542-x/87-542-x2011001-fra.htm>.

— — —. *Compte satellite de la culture*, 20 juin 2018.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610045301>.

Annexe A : Définitions des domaines

Pour mesurer le rendement du secteur culturel, il est utile de déterminer quels sont les segments distincts de l'industrie ou « domaines » du secteur culturel qui partagent des caractéristiques semblables. La partie suivante dresse la liste de chaque domaine du secteur culturel et des principaux sous-domaines qui le composent ainsi que des codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) correspondants. Ces domaines sont semblables à ceux que l'on retrouve dans le cadre conceptuel pour les statistiques de la culture de Statistique Canada.⁵⁰

La liste des industries qui composent le secteur culturel exclut presque toute la distribution en gros et au détail des biens et des services culturels. Dans bien des cas, les biens et les services culturels sont vendus dans toute une gamme de commerce en gros et au détail et, par conséquent, il est difficile de les répertorier. De plus, dans la plupart des cas, la part de biens et de services culturels vendue dans ces commerces serait très petite.

Patrimoine et bibliothèques

Tableau A.1 : Patrimoine et bibliothèques

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN
Archives	519122	Archivistes
Bibliothèques	519121	Bibliothèques
Patrimoine culturel	712111	Musées et galeries d'art publics
	712115	Musées d'histoire et de sciences
	712119	Autres musées
	712120	Lieux historiques et d'intérêt patrimonial
Patrimoine naturel	712130	Jardins zoologiques et botaniques
	712190	Parcs naturels et autres établissements similaires

⁵⁰ Statistique Canada, « Cadre conceptuel pour les statistiques de la culture, 2017 ».

Arts de la scène

Tableau A.2 : Arts de la scène

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN
Arts de la scène	711111	Compagnies de théâtre (sauf de comédie musicale)
	711112	Compagnies de comédies musicales et d'opéra
	711120	Compagnies de danse
	711130	Formations musicales et musiciens
	711190	Autres compagnies des arts de la scène
	711311	Exploitants de théâtres et autres diffuseurs d'événements artistiques avec installations
	711321	Promoteurs (diffuseurs) d'événements artistiques sans installations
Festivals et célébrations	711512	Acteurs, comédiens et interprètes indépendants
	711322	Festivals sans installations

Arts visuels et appliqués

Tableau A.3 : Arts visuels et appliqués

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN	Partiel	Notes
Art visuel original	453920	Marchands d'art		
	711511	Artistes visuels et artisans indépendants		
Reproductions d'art	442292	Magasins de matériel d'encadrement		
Photographie	519190	Tous les autres services d'information	*	Firmes d'archives photographiques
	541920	Services photographiques		
	812921	Laboratoires de développement et de tirage de photos (sauf le service en une heure)		
	812922	Développement et tirage de photos en une heure		
Métiers d'art	313	Usines de textile	*	Production d'artisanat seulement
	314	Usines de produits textiles	*	Production d'artisanat seulement
	315	Fabrication de vêtements	*	Production d'artisanat seulement
	316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues	*	Production d'artisanat seulement
	321	Fabrication de produits en bois	*	Production d'artisanat seulement
	323113	Sérigraphie commerciale	*	Sérigraphies d'art, vêtements, affiches
	327	Fabrication de produits minéraux non métalliques	*	Production d'artisanat seulement
	332	Fabrication de produits métalliques	*	Production d'artisanat seulement

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	337	Fabrication de meubles et de produits connexes	*	Production d'artisanat seulement
	339	Activités diverses de fabrication	*	Production d'artisanat seulement
	4143	Grossistes-marchands d'accessoires de maison	*	Grossistes de produits artisanaux seulement
Métiers d'art	414410	Grossistes-marchands de bijoux et de montres	*	Grossistes de produits artisanaux seulement
	4483	Bijouteries et magasins de bagages et de maroquinerie	*	Production d'artisanat seulement
	453220	Magasins de cadeaux, d'articles de fantaisie et de souvenirs	*	Production d'artisanat seulement
Publicité	541810	Agences de publicité	*	Seulement les établissements qui font principalement de la création de contenu publicitaire
	541850	Publicité par affichage	*	Seulement les établissements qui font principalement de la création de contenu publicitaire
	541860	Publipostage	*	Seulement les établissements qui font principalement de la création de contenu publicitaire
	541891	Distributeurs de publicité par objet	*	Seulement les établissements qui font principalement de la création de contenu publicitaire
	541899	Tous les autres services liés à la publicité	*	Seulement les établissements qui font principalement de la création de contenu publicitaire
Architecture	541310	Services d'architecture		
	541320	Services d'architecture paysagère		
	541340	Services de dessin technique		
Design	541410	Services de design d'intérieur		
	541420	Services de design industriel		
	541430	Services de design graphique		
	541490	Autres services spécialisés de design		
	541510	Conception de systèmes informatiques et services connexes	*	Conception de sites Web seulement

Création littéraire et édition

Tableau A.4 : Création littéraire et édition

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN	Partiel	Notes
Livres	511130	Éditeurs de livres		
Périodiques	511120	Éditeurs de périodiques		
Journaux	511110	Éditeurs de journaux		
	519110	Agences de presser		
Autres publications	511190	Autres éditeurs		
Recueils de renseignements	511140	Éditeurs d'annuaires et de répertoires		
Non attribué	323119	Autres activités d'impression	*	Impression de livres, d'œuvres d'art, de calendriers, de magazines, de journaux, etc.
	323120	Activités de soutien à l'impression	*	Impression de livres, d'œuvres d'art, de calendriers, de magazines, de journaux, etc.
	414420	Grossiste-marchands de livres, de périodiques et de journaux		
	419120	Agents et courtiers du commerce de gros	*	Grossistes de livres et périodiques
Non attribué	451210	Librairies et marchands de journaux		
	541930	Services de traduction et d'interprétation	*	Services de traduction seulement
	711513	Écrivains et auteurs indépendants		

Audiovisuel et médias interactifs

Tableau A.5 : Audiovisuel et médias interactifs

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN	Partiel	Notes
Cinéma et vidéo	414450	Grossistes-marchands d'enregistrement vidéo		
	512110	Production de films et de vidéo		
	512120	Distribution de films et de vidéo		
	512130	Présentation de films et de vidéo		
	512190	Postproduction et autres industries du film et de la vidéo		
	532230	Location de bandes et de disques vidéo		
Radiotélédiffusion	515110	Radiodiffusion		
	515120	Télédiffusion		
	515210	Télévision payante et spécialisée		
	517112	Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision		
Médias interactifs	451120	Magasins d'articles de passe-temps, de jouets et de jeux	*	Vente au détail de jeux vidéo seulement
	511210	Éditeurs de logiciels	*	Développement de jeux vidéo seulement

Enregistrement sonore

Tableau A.6 : Enregistrement sonore

Sous-domaine	Code SCIAN	Titre SCIAN	Partiel	Notes
Enregistrement sonore	414440	Grossistes- marchands d'enregistrements sonores		
	451220	Magasins de bandes préenregistrées, de disques compacts et de disques		
	512210	Production d'enregistrements sonores		
	512220	Production et distribution d'enregistrements sonores de manière intégrée		
	512240	Studios d'enregistrement sonore		
	512290	Autres industries de l'enregistrement sonore		
Édition de musique	451140	Magasins d'instruments et de fournitures de musique	*	Établissements vendant de la musique en feuille
	512230	Éditeurs de musique		

Annexe B : Statistiques détaillées sur l'emploi

Tableau B1 : Profil d'emploi de la main-d'œuvre de la culture (Recensement 2016 et 2011)

Domaine	Sous-domaine	Code Classification nationale des professions (CNP)	Titre CNP	Emploi		
				2011	2016	
Patrimoine et bibliothèques	Archives	5113	Archivistes	2 730	2 060	
		1253	Techniciens/techniciennes à la gestion des documents	8 760	7 780	
		Bibliothèques	5111	Bibliothécaires	14 695	9 835
			1213	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	7 055	4 850
			1451	Commis de bibliothèque	20 560	19 075
	Patrimoine culturel	5112	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	2 035	2 175	
		5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	8 270	9 070	
	Patrimoine naturel	2224	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	6 465	5 440	
		2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	12 205	11 160	
		2223	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	8 860	7 780	
Non attribué	511	Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	4 790	5 255		
	1451	Commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les archives				
Arts de la scène	Arts de la scène	5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	24 125	29 075	
		5133	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	37 920	40 295	
		5134	Danseurs/danseuses	9 490	11 700	
		5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	12 560	15 995	
		5232	Autres artistes de spectacle	5 770	8 395	
	Festivals et célébrations	1226	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	24 940	27 540	
Arts visuels et appliqués	Art visuel original	5136	Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts visuels	18 555	24 785	
	Photographie	5221	Photographes	18 250	21 030	
		9474	Développeurs/développeuses de films et de photographies	5 895	2 725	
	Métiers d'art	5244	Artisans/artisanes	14 980	17 285	

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Publicité	1123			
			Architectes	16 685	18 080
	Architecture	2151	Architectes paysagistes	1 910	2 215
		2152	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	11 660	13 205
		2153	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences	8 095	9 295
		212	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	19 065	21 290
		2225	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	10 150	11 325
		2251	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	35 015	29 755
		2253	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	25 960	29 020
	Design	2175	Designers industriels/designers industrielles	8 190	9 695
		2252	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	61 060	66 875
	Design	5241	Designers d'intérieur	25 535	28 025
		5242	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	13 725	16 175
		5243	Patronniers/patronnières – Produits de textile, de cuir et de fourrure	1 095	1 120
		5245	Techniciens/techniciennes en graphisme	10 900	9 690
		5223	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	28 385	31 110
Création littéraire et édition	Non attribué	5121	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-révisseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	19 875	19 170
		5122	Journalistes	14 805	13 045
		5123	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	19 805	19 950
		5125	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	2 325	1 805
		1423	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	4 675	3 110
		7303	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	16 025	17 825
		7381	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	13 750	7 920
		9471	Photographeurs-clicheurs/photographeuses-clicheuses, photographeurs-rapporteurs/photographeuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	4 790	2 900
		9472	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	8 965	5 375
		9473	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	29 975	26 610
		1452	Cadreurs/cadreuses de film et cadreurs/cadreuses de vidéo	4 890	5 755

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Audiovisuel et Médias interactifs	Cinéma et vidéo	5222	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	7 885	6 500
	Radiotélédiffusion	5231	Cadres supérieurs/cadres supérieures – Commerce, radiotélédiffusion et autres services n.c.a.	644	655
		15	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	3 305	2 245
			5224	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	6 690
	Médias interactifs	2174	Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	3,685	4,550
Enregistrement sonore	Édition de musique	5132	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion, et arts de la scène	11 775	8 185
Multidomains	S/O	512	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	14 500	14 315
		5225	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	11 230	15 875
		5226	Personnel de soutien du cinéma, de la photographie et des arts de la scène	8 500	11 840
		5227	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	19 037	23 570

Annexe C : Méthodologie des prévisions sur l'offre et la demande pour les professions culturelles

Pour calculer les projections sur les professions dans le secteur culturel, nous avons incorporé les prévisions macro-économiques et industrielles à long terme les plus récentes du Conference Board. Ces prévisions sont généralement très proches de celles qu'utilise Emploi et Développement social Canada pour le Système de projection des professions du Canada (SPPC). Bien que notre approche génère des estimations distinctes pour l'augmentation de la demande de main-d'œuvre, plusieurs des variables associées publiées dans le SPPC sont incorporées dans l'analyse. Elles incluent spécifiquement les taux de retraite, de décès, d'émigration, d'immigration et de fins des études (les diplômés et autres qui entrent sur le marché du travail). Étant donné que nos propres estimations sur l'augmentation de la demande de main-d'œuvre diffèrent de celles du SPPC, les projections associées à la mobilité professionnelle sont également uniques.

Le processus initial harmonisait les prévisions du PIB par domaine et par sous-domaine culturel avec la catégorie de l'industrie la plus proche de notre prévision nationale à long terme. L'étape suivante permettait d'examiner la relation historique (basée sur les indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture de Statistique Canada) entre le produit (les revenus) et le PIB pour obtenir les mesures reliées aux produits (revenus). Ces prévisions étaient ensuite ajustées selon la tendance du rendement et la rétroaction reçue lors des consultations avec l'industrie (les groupes de discussion, les questionnaires en ligne et les entrevues avec les partenaires). Ultiment, l'ensemble des produits (revenus) devaient tenir compte du total des revenus des domaines et des sous-domaines provenant de l'ensemble des sources de financement y compris les ventes directes de l'organismes, les gouvernements, les exportations, les commandites et toutes les autres sources.

Une fois les estimations du PIB réel et du produit réel établies, les estimations de la productivité de la main-d'œuvre étaient introduites pour obtenir une prévision sur l'emploi. La productivité de la main-d'œuvre était mesurée simplement avec le produit (revenu) par travailleuse ou travailleur et la tendance était basée sur l'historique fourni par les Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture de Statistique Canada. Dans chaque domaine et sous-domaine, l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre devrait être influencée par la tendance générale de la productivité de la main-d'œuvre des prévisions économiques à long terme du Conference Board.

Le Tableau C.1 montre la croissance annuelle moyenne pour le secteur, les domaines et les sous-domaines pour la période de 2012 à 2017 et la prévision de croissance annuelle moyenne projetée pour la période de 2017 à 2026.

Tableau C.1

Rendement actuel et potentiel de rendement projeté pour le secteur culturel

(Croissance annuelle en revenus)

Domaines	Sous-domaines	Croissance annuelle moyenne (2012–2017)	Croissance annuelle moyenne (2017–2026)
Secteur culturel, ensemble des produits et services		1,6 %	1,7 %
Produits et services culturels seulement		0,9 %	1,8 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	5,1 %	1,6 %
	Archives	1,9 %	2,3 %
	Bibliothèques	4,0 %	3,4 %
	Patrimoine culturel	4,5 %	1,0 %
	Patrimoine naturel	6,8 %	2,4 %
Arts de la scène	Total	4,6 %	1,9 %
	Arts de la scène	4,7 %	1,9 %
	Festivals et célébrations	3,6 %	0,9 %
Arts visuels et appliqués	Total	2,8 %	2,4 %
	Art visuel original	4,9 %	2,8 %
	Reproductions d'art	1,4 %	1,9 %
	Photographie	3,8 %	0,2 %
	Métiers d'art	-4,2 %	0,1 %
	Publicité	4,6 %	2,9 %
	Architecture	-2,4 %	-1,5 %
	Design	4,7 %	3,8 %
Création littéraire et édition	Total	-4,2 %	0,8 %
	Livres	-7,0 %	-1,4 %
	Périodiques	-6,2 %	-1,1 %
	Journaux	-10,5 %	-4,6 %
	Autres publications	-5,6 %	1,1 %
	Recueils de renseignements	-6,6 %	-0,8 %
	Multi-sous-domaine	0,2 %	2,9 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	2,3 %	1,8 %
	Cinéma et vidéo	5,1 %	2,1 %
	Radiotélédiffusion	-0,3 %	1,2 %
	Médias interactifs	4,8 %	3,0 %
Enregistrement sonore	Total	3,0 %	2,1 %
	Enregistrement sonore	2,6 %	1,0 %
	Édition de musique	3,1 %	2,3 %
Éducation et formation		1,9 %	1,3 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		0,8 %	1,1 %
Multidomains*		1,9 %	1,7 %
Autres produits et services		4,4 %	1,5 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Pour traduire les projections de revenu en emplois, l'analyse devait tenir compte des projections de productivité de la main-d'œuvre (les revenus par emploi). Le Tableau C.2 montre la croissance annuelle moyenne calculée en productivité pour le secteur, les domaines et les sous-domaines pendant la période de 2012 à 2017 et la prévision annuelle moyenne projetée en productivité de la main-d'œuvre pour la période de 2017 à 2026.

Tableau C.2

Productivité actuelle de la main-d'œuvre et potentiel de productivité projetée pour le secteur culturel

(Croissance annuelle de la productivité de la main-d'œuvre, %)

Domaines	Sous-domaines	Croissance annuelle moyenne (2012–2017)	Croissance annuelle moyenne (2017–2026)
Secteur culturel, ensemble des produits et services		0,1 %	0,9 %
Produits et services culturels seulement		-0,2 %	0,9 %
Patrimoine et bibliothèques	Total	-1,1 %	-0,2 %
	Archives	-3,8 %	0,4 %
	Bibliothèques	-4,5 %	0,5 %
	Patrimoine culturel	-0,9 %	-0,5 %
	Patrimoine naturel	-0,9 %	0,2 %
Arts de la scène	Total	-0,3 %	0,4 %
	Arts de la scène	-0,3 %	0,4 %
	Festivals et célébrations	-0,6 %	-0,3 %
Arts visuels et appliqués	Total	1,5 %	1,7 %
	Art visuel original	1,6 %	1,7 %
	Reproductions d'art	1,0 %	1,3 %
	Photographie	0,9 %	1,2 %
	Métiers d'art	-3,6 %	-0,1 %
	Publicité	1,0 %	1,9 %
	Architecture	-1,0 %	-1,7 %
	Design	4,0 %	2,9 %
Création littéraire et édition	Total	-0,7 %	1,2 %
	Livres	-4,1 %	-0,9 %
	Périodiques	-3,0 %	-0,1 %
	Journaux	-3,7 %	-2,2 %
	Autres publications	-2,0 %	0,7 %
	Recueils de renseignements	-3,0 %	-0,6 %
	Multi-sous-domaines	2,2 %	2,5 %
Audiovisuel et médias interactifs	Total	0,0 %	0,3 %
	Cinéma et vidéo	-0,6 %	-0,6 %
	Radiotélédiffusion	2,4 %	2,7 %
	Médias interactifs	2,3 %	0,9 %
Enregistrement sonore	Total	-1,1 %	1,1 %
	Enregistrement sonore	0,4 %	1,0 %
	Édition de musique	-1,6 %	1,0 %
Éducation et formation		-0,8 %	0,2 %
Gouvernance, financement et soutien professionnel		0,6 %	0,6 %
Multidomains*		-3,7 %	-0,1 %
Autres produits et services		0,7 %	0,7 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Même si jusqu'ici, le processus servait à générer des projections de demande de main-d'œuvre pour un domaine ou un sous-domaine, ces projections ne correspondaient pas tout à fait aux professions culturelles spécifiques. Il fallait donc une transformation pour établir jusqu'à quel point les projections sur la demande de main-d'œuvre dans un domaine ou un sous-domaine pouvaient se traduire en projections pour une profession. Cette transformation était nécessaire afin que les déséquilibres potentiels dans l'offre de main-d'œuvre puissent être décelés.

Effectuer cette transformation exigeait certaines hypothèses clés. La première est que le principal moteur de la demande de main-d'œuvre pour chaque profession culturelle (définie dans le cadre conceptuel) soit le domaine auquel appartient la profession. Pour s'assurer que les projections professionnelles qui en résultent (s'il y a lieu) incorporent les projections plus spécifiques sur la demande de main-d'œuvre au niveau du sous-domaine, d'autres hypothèses étaient nécessaires pour distribuer la part de travailleuses et travailleurs par profession dans chacun des sous-domaines de ce domaine. Bien que nous ayons fait des efforts pour faire une distribution raisonnable de chacune des professions dans chacun des sous-domaines, il faut reconnaître qu'il s'agit d'une composante où un module de ressources humaines pourrait faire une distribution plus définitive.

À partir de la distribution dans les sous-domaines, le Tableau C.3 montre la croissance annuelle moyenne projetée de la demande de main-d'œuvre pour la période de 2017 à 2026.

Tableau C.3

Croissance projetée pour l'offre et la demande des professions culturelles

(Croissance annuelle de la demande de main-d'œuvre, %)

Domaines	Sous-domaines	2017–2026	
Total des professions culturelles		0,9 %	
Patrimoine et bibliothèques	Total	2,6 %	
	Archivistes	2,3 %	
	Commis au classement et à la gestion des documents	2,7 %	
	Bibliothécaires	3,3 %	
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	3,0 %	
	Commis de bibliothèque	2,6 %	
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	2,0 %	
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	1,6 %	
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	2,5 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	2,5 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	3,0 %	
	Directeurs/directrices de bibliothèques, d'archives, de musées et de galeries d'art	1,9 %	
	Arts de la scène	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	1,4 %
		Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	1,6 %
Danseurs/danseuses		1,5 %	
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes		1,5 %	
Autres artistes de spectacle		1,6 %	
Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements		1,5 %	
Arts visuels et appliqués	Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts visuels	1,1 %	
	Photographes	0,7 %	
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	1,1 %	
	Artisans/artisanes	0,3 %	
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	-0,6 %	
	Architectes	0,5 %	
	Architectes paysagistes	0,9 %	
	De l'utilisation et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	0,7 %	
	Directeurs/directrices en architecture et en sciences	0,5 %	
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	0,5 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	0,6 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	0,6 %	
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	0,7 %	
	Designers industriels/designers industrielles	0,6 %	
Graphistes et illustrateurs/illustratrices	0,8 %		
Designers d'intérieur	0,9 %		

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	0,8 %
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	0,9 %
	Techniciens/techniciennes en graphisme	1,0 %
Création littéraire et édition	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	0,8 %
	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	0,8 %
	Journalistes	-0,9 %
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	-0,1 %
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	-0,1 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	-0,4 %
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	0,4 %
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	-0,6 %
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	0,5 %
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	-2,4 %
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	-2,3 %
		-2,2 %
Audiovisuel et médias interactifs	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	-2,2 %
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services qui ne sont pas classés ailleurs	-2,4 %
	Techniciens/taconiennes en radiotélédiffusion	1,7 %
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	2,3 %
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel et chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	1,4 %
	Directeurs/directrices-publicité, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	2,1 %
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	-0,6 %
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	2,1 %
Enregistrement sonore	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	1,0 %
	Archivistes	1,0 %
Multidomains*	Commis à la gestion et au classement de documents	1,9 %
	Bibliothécaires	2,0 %
	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	1,9 %
	Commis de bibliothèque	1,8 %
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	1,8 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Afin d'isoler complètement toute incohérence potentielle entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de main-d'œuvre, toutes les composantes tant de la demande que de l'offre doivent être exposées. Le tableau précédent portait purement sur la demande expansionniste (ou réductionniste dans le cas où les taux étaient négatifs). Cela mis à part toutefois, individuellement, les entreprises et les travailleuses et travailleurs autonomes chercheront à combler les postes vacants à la suite de retraites, de l'émigration et de toute autre forme d'attrition. De plus, des postes seront disponibles à mesure que des personnes quitteront pour occuper des postes ailleurs dans l'économie. Les postes qui devront être comblés sont désignés comme « ouvertures de postes ». Sur son site Web, Emploi et Développement social Canada donne les estimations du total des ouvertures de postes prévues pour chaque profession entre 2017 et 2026.⁵¹

En termes de candidates et candidats potentiels pour combler ces postes, l'offre viendra des personnes qui quittent l'école, de l'immigration et de la mobilité entre les professions. En agrégat, c'est le terme « candidatures » qui désigne le potentiel d'offre de travailleuses et travailleurs.

Dans les agrégats, les composantes de la demande de main-d'œuvre représentent une estimation du nombre d'ouvertures de postes pour la période de 2017 à 2026. D'un autre côté, les composantes de l'offre de main-d'œuvre révèlent le nombre de candidates et candidats qui devraient répondre au niveau d'ouvertures de postes. Voir Tableau C.4.

⁵¹ Emploi et Développement social Canada, « Système de projection des professions du Canada ».

Tableau C.4

Projection du nombre d'ouvertures de postes et de candidatures pour les professions culturelles, 2017–2026

(basé sur le niveau d'emploi de 2017 pour chaque profession)

Domaines	Profession	Ouvertures de postes	Candidatures	Écart potentiel
Patrimoine et bibliothèques	Archivistes	47,5 %	42,7 %	4,8 %
	Commis au classement et à la gestion des documents	56,5 %	54,7 %	1,8 %
	Bibliothécaires	56,9 %	51,3 %	5,7 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	57,6 %	55,6 %	2,0 %
	Commis de bibliothèque	57,6 %	56,1 %	1,5 %
	Restaureurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	44,3 %	39,9 %	4,3 %
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	40,6 %	37,6 %	3,1 %
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	39,7 %	34,7 %	5,0 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	36,0 %	31,1 %	5,0 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	39,7 %	27,7 %	12,0 %
Arts de la scène	Directeurs/directrices de bibliothèques, d'archives, de musées et de galeries d'art	51,9 %	47,5 %	4,4 %
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	31,1 %	28,9 %	2,2 %
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	41,3 %	35,2 %	6,1 %
	Danseurs/danseuses	41,3 %	35,2 %	6,1 %
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	41,3 %	35,2 %	6,1 %
	Autres artistes de spectacle	34,1 %	33,9 %	0,2 %
Arts visuels et appliqués	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	42,9 %	43,0 %	-0,1 %
	Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts visuels	37,1 %	34,2 %	2,9 %
	Photographes	21,0 %	27,6 %	-6,6 %
	Développeurs/développeuses de films et de photographies	20,1 %	20,5 %	-0,4 %
	Artisans/artisanes	29,3 %	29,0 %	0,3 %
	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	27,6 %	30,3 %	-2,6 %
	Architectes	35,5 %	37,2 %	-1,7 %
	Architectes paysagistes	34,4 %	38,5 %	-4,2 %
	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	34,4 %	38,5 %	-4,2 %
	Directeurs/directrices en architecture et en sciences	36,6 %	39,5 %	-2,9 %
	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	26,5 %	26,3 %	0,3 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	30,8 %	31,7 %	-0,8 %
Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	30,8 %	31,7 %	-0,8 %	
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	20,6 %	22,2 %	-1,6 %	

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Designers industriels/designers industrielles	33,3 %	32,7 %	0,6 %
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	18,8 %	22,6 %	-3,8 %
	Designers d'intérieur	30,5 %	31,9 %	-1,3 %
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	32,4 %	30,5 %	2,0 %
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	32,4 %	31,2 %	1,3 %
	Techniciens/techniciennes en graphisme	19,7 %	23,0 %	-3,3 %
Création littéraire et édition	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	29,3 %	31,5 %	-2,2 %
	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices- réviseuses et chefs du service des nouvelles	29,2 %	31,4 %	-2,2 %
	Journalistes	26,4 %	29,5 %	-3,1 %
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	39,5 %	39,8 %	-0,3 %
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	26,4 %	27,1 %	-0,7 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	34,6 %	37,0 %	-2,4 %
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	8,9 %	9,9 %	-1,1 %
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	9,5 %	10,5 %	-1,0 %
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses- rapporteuses et autre personnel de prépresse	9,5 %	10,5 %	-1,0 %
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	9,5 %	10,5 %	-1,0 %
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	17,4 %	18,4 %	-1,0 %
Audiovisuel et médias interactifs	Cadreurs/cadreuses de film et cadreurs/cadreuses de vidéo	31,1 %	30,0 %	1,1 %
	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	33,0 %	33,4 %	-0,3 %
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services qui ne sont pas classés ailleurs	31,0 %	27,3 %	3,6 %
	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	6,6 %	12,8 %	-6,2 %
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	36,3 %	35,7 %	0,6 %
Enregistrement sonore	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnels assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	54 %	51,7 %	2,7 %
Multidomains*	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	27,0 %	27,2 %	-0,1 %
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	27,0 %	27,2 %	-0,1 %
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	27,0 %	27,2 %	-0,1 %
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	54,4 %	51,7 %	2,7 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classés dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Le Tableau C.4 a été compilé en utilisant nos estimations de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre ainsi que nos propres estimations de la mobilité professionnelle. Le reste des composantes pour les ouvertures de postes et les candidatures proviennent directement des tableaux du SPPC d'Emploi et Développement social Canada. Nous avons fait une analyse de régression pour comprendre la corrélation entre les projections du SPPC sur la mobilité professionnelle et l'augmentation de la demande de main-d'œuvre. Il n'est peut-être pas surprenant (en présumant que tout le reste demeure constant) que les deux soient étroitement liées. En fait, le coefficient de corrélation était de 0,94. Donc, si l'augmentation de la demande de main-d'œuvre pour une profession était de 10 p. 100 plus forte que celle d'une autre profession (toutes choses étant égales), la mobilité professionnelle serait plus forte de 9,4 p. 100.

Cela est important parce que bien que nous ayons présumé que toutes les autres composantes des projections du SPPC demeureraient constantes (malgré une différence dans la projection de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre), nous avons reconnu que le degré d'attrait que pourrait avoir d'autres candidates ou candidats envers une profession ayant une croissance plus forte varierait. Par contre, plutôt que de présumer que la relation était 1:1 (comme la régression générale pourrait suggérer pour toutes les professions), la capacité de recruter dans d'autres professions pourrait être limitée par la nature spécifique du travail. Nous avons fait plusieurs hypothèses pour refléter la capacité probable de recruter dans d'autres professions. Le Tableau C.6 montre la flexibilité professionnelle pour recruter dans d'autres professions. Une flexibilité professionnelle de 100 p. 100 indique que si la demande augmentait de 10 p. 100 (au-delà des prévisions), il est probable qu'il y aurait de nombreuses ressources disponibles pour trouver 10 p. 100 de candidates et candidats qualifiés de plus (basé sur des compétences spécifiques).

Tableau C.5

Estimation de la flexibilité professionnelle dans les professions culturelles

(Capacité à recruter plus de travailleuses et travailleurs en cas de changement dans la demande)

Domaines	Profession	Flexibilité professionnelle	
Patrimoine et bibliothèques	Archivistes	50 %	
	Commis au classement et à la gestion des documents	100 %	
	Bibliothécaires	75 %	
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	100 %	
	Commis de bibliothèque	100 %	
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	25 %	
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	25 %	
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	75 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	35 %	
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	35 %	
	Directeurs/directrices de bibliothèques, d'archives, de musées et de galeries d'art	75 %	
	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	25 %	
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	25 %	
	Danseurs/danseuses	25 %	
Arts de la scène	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	25 %	
	Autres artistes de spectacle	50 %	
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	75 %	
	Arts visuels et appliqués	Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts visuels	25 %
		Photographes	25 %
		Développeurs/développeuses de films et de photographies	100 %
		Artisans/artisanes	10 %
		Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	75 %
		Architectes	75 %
		Architectes paysagistes	25 %
Urbanistes et planificateurs/planificatrices en utilisation des sols		25 %	
Directeurs/directrices en architecture et en sciences		50 %	
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture		100 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en architecture		25 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en dessin		25 %	
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web		100 %	
Designers industriels/designers industrielles		50 %	

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	50 %
	Designers d'intérieur	75 %
	Ensembliers/ensemblères de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	50 %
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	75 %
	Techniciens/techniciennes en graphisme	50 %
Création littéraire et édition	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	75 %
	Réviseurs/révisseurs, rédacteurs-réviseurs/rédactrices- révisseuses et chefs du service des nouvelles	75 %
	Journalistes	75 %
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	75 %
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	100 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	75 %
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	100 %
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	100 %
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses- rapporteuses et autre personnel de prépresse	100 %
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	100 %
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	100 %
Audiovisuel et médias interactifs	Cadreurs/cadreuses de film et cadreurs/cadreuses de vidéo	75 %
	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	50 %
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services qui ne sont pas classés ailleurs	75 %
	Techniciens/taconiennes en radiotélédiffusion	75 %
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	25 %
Enregistrement sonore	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	
Multidomains*	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	25 %
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	25 %
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	25 %
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	25 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Alors que le Tableau C.5 donne un aperçu du degré potentiel de décalage (« écart ») entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de main-d'œuvre pour chaque profession, la question du travail autonome n'est pas directement répertoriée. En particulier, si l'on présume que le concept de « pénuries » ne s'applique pas à la proportion de travailleuses et travailleurs de chaque profession qui font du travail autonome. En fait, comme nous l'avons entendu dans les groupes de discussion, il pourrait arriver que la proportion de travailleuses et travailleurs autonomes représente un surplus de travailleurs (jusqu'à un certain point). Il s'agit d'une impression qui est souvent revenue dans les groupes de discussion. Les participantes et participants ont souligné que les rémunérations moyennes sont souvent très basses parce qu'il y a trop de personnes pour que le marché du travail réussisse à toutes les faire vivre.

Pour établir la proportion du marché du travail où des pénuries pourraient exister, notre approche a tenu compte non seulement de la part de travailleuses et travailleurs autonomes dans chaque profession, mais aussi jusqu'à quel point ces travailleurs autonomes ne seraient pas le résultat d'un surplus de main-d'œuvre (parmi les travailleurs autonomes). Par conséquent dans une situation où un employeur aurait besoin de plus de main-d'œuvre, les travailleuses et travailleurs autonomes pourraient combler une partie (ou toute) la demande. Nous avons fait une estimation pour savoir jusqu'à quel point les travailleuses et travailleurs autonomes contribuaient au surplus de main-d'œuvre pour illustrer le pourcentage de différences entre les salaires moyens des travailleuses et travailleurs autonomes et ceux et celles qui sont des employés. Le Tableau C.6 montre le pourcentage de travailleuses et travailleurs dans chaque profession qui font du travail autonome et la part de salaire de ces derniers comparée à celle des employées et employés. Puisque plusieurs raisons peuvent pousser une personne à faire du travail autonome (au-delà de ne pas avoir la possibilité de travailler pour un employeur), la formule pour illustrer le surplus découlant de la disparité dans le salaire moyen (entre ceux qui sont des travailleurs autonomes et ceux qui ne le sont pas) a été ajustée de 50 p. 100. Par exemple, si les travailleuses et travailleurs autonomes avaient reçu 80 p. 100 du salaire des personnes qui ne sont pas des travailleurs autonomes, on présumait alors que le surplus de main-d'œuvre était de 10 p. 100 plutôt que de 20 p. 100.

Tableau C.6

Travail autonome dans les professions culturelles

(Pourcentage des travailleuses et travailleurs dans chaque profession)

Domaines	Profession	Taux de travail autonome	Rémunération du travail autonome (% des employées et employés)
Patrimoine et bibliothèques	Archivistes	0 %	S/O
	Commis au classement et à la gestion des documents	2 %	61 %
	Bibliothécaires	0 %	59 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	1 %	25 %
	Commis de bibliothèque	0 %	S/O
	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	13 %	50 %
	Personnel technique des musées et des galeries d'art	10 %	38 %
	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	0 %	S/O
	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	4 %	45 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	7 %	55 %
	Directeurs/directrices de bibliothèques, d'archives, de musées et de galeries d'art	9 %	53 %
Arts de la scène	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	38 %	75 %
	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	61 %	84 %
	Danseurs/danseuses	36 %	64 %
	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	44 %	56 %
	Autres artistes de spectacle	47 %	71 %
	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	17 %	52 %
	Arts visuels et appliqués	Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts visuels	67 %
Photographes		70 %	59 %
Développeurs/développeuses de films et de photographies		13 %	66 %
Artisans/artisanes		59 %	60 %
Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques		59 %	59 %
Architectes		29 %	67 %
Architectes paysagistes		27 %	60 %
Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols		9 %	62 %
Directeurs/directrices en architecture et en sciences		6 %	74 %

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	23 %	49 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	16 %	61 %
	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	10 %	65 %
	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	28 %	54 %
	Designers industriels/designers industrielles	20 %	59 %
	Graphistes et illustrateurs/illustratrices	31 %	62 %
	Designers d'intérieur	40 %	61 %
	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	34 %	65 %
	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	23 %	42 %
	Techniciens/techniciennes en graphisme	19 %	59 %
Création littéraire et édition	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	51 %	53 %
	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	30 %	50 %
	Journalistes	17 %	67 %
	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	41 %	45 %
	Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé	14 %	73 %
	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	9 %	81 %
	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer	7 %	70 %
	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	5 %	65 %
	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-rapporteurs/photograpeuses-rapporteuses et autre personnel de prépresse	4 %	65 %
	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	4 %	57 %
	Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé	4 %	58 %
Audiovisuel et médias interactifs	Cadreurs/cadreuses de film et cadreurs/cadreuses de vidéo	33 %	73 %
	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision	17 %	77 %
	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services qui ne sont pas classés ailleurs	40 %	96 %

Conseil des ressources humaines du secteur culturel

	Techniciens/taconiennes en radiotélédiffusion	5 %	72 %
	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	10 %	58 %
Enregistrement sonore	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnels assimilé et chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	54 %	68 %
Multidomains*	Directeurs/directrices—édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	22 %	72 %
	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	28 %	71 %
	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	13 %	69 %
	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	12 %	72 %

* Comprend les industries culturelles qui touchent plus d'un domaine culturel et qui ne peuvent être classées dans un seul domaine.

Sources : Le Conference Board du Canada; Statistique Canada, Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture (2017).

Pour établir le rendement relatif des domaines et sous-domaines au niveau provincial, nous avons téléchargé les données des Indicateurs provinciaux et territoriaux de la culture de Statistique Canada sur les emplois, le PIB et le produit (revenus). Les estimations du PIB et du produit ont ensuite été corrigés (en utilisant les prix à la consommation) en valeurs réelles approximatives (en dollars de 2012). À partir des prévisions provinciales à long terme du Conference Board du Canada pour les industries de l'information et de la culture et pour les industries des arts, du divertissement et des loisirs, les estimations de la croissance de l'emploi ont été déterminées pour les six domaines culturels de base dans chacune des provinces et pour les années 2017 à 2026. Tous les domaines ont été comparés au rendement des industries de l'information et de la culture à l'exception des arts de la scène qui ont été comparés avec les industries des arts, du divertissement et des loisirs.

La première composante des prévisions provinciales détermine les estimations de rendement pour le secteur culturel à partir des mesures de l'emploi, du PIB et du produit (revenus). Ces estimations sont alors utilisées (comme dans les prévisions nationales) comme des facteurs de production dans l'analyse de la demande et de l'offre de main-d'œuvre dans les professions culturelles au niveau provincial. Les mêmes hypothèses servent à déterminer la transformation au niveau provincial comme dans le processus de prévisions du national—nommément, que le principal moteur de la demande de main-d'œuvre pour chaque profession culturelle (définie dans le cadre conceptuel) est présumé être le domaine auquel appartient chaque profession culturelle. De plus, la distribution des travailleuses et travailleurs par profession dans chacun des sous-domaines est la même que celle qui existe au niveau national. Encore une fois, bien que nous ayons fait des efforts pour faire une distribution raisonnable de

chacune des professions dans chacun des sous-domaines, il faut reconnaître qu'il s'agit d'une composante où un module de ressources humaines pourrait faire une distribution plus définitive. Dans le cas présent, le module de ressources humaines exigerait une répartition provinciale et territoriale des données.