



**Future  
Skills  
Centre**

Centre des  
**Compétences  
futures**

## RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# ArtWorksTO



### **PARTENAIRES**

Toronto Arts Foundation Ontario  
– Neighbourhood Arts  
Network  
City of Toronto  
OCAD University  
The Remix Project



### **EMPLACEMENTS**



### **FONDS VERSÉS**

1 035 470 \$



### **PUBLIÉ**

Octobre 2024



### **COLLABORATEUR**

Laura McDonough,  
*Directrice associé de la  
mobilisation des  
connaissances*

## **Sommaire**

Pour mieux refléter la diversité de la population, le secteur des arts et de la culture sollicite fortement des artistes ayant droit à l'équité. Toutefois, les carrières dans ce secteur supposent le plus souvent des emplois non traditionnels, si bien que les professionnels acceptent de multiples possibilités d'emploi (travail autonome, entrepreneuriat, emplois contractuels en entreprise). Les modèles de parcours professionnels traditionnels qui mènent à des emplois durables à plein temps doivent être repensés pour que les artistes autochtones, noirs ou de couleur et/ou 2SLGBTQIA+ en début de carrière puissent réussir dans le secteur des arts et de la culture.

Le projet visait à mettre en relation des artistes autochtones, noirs ou de couleur et/ou 2SLGBTQIA+ en début de carrière avec des clients ayant besoin de talents créatifs (dont plusieurs services de la Ville de Toronto), de manière à créer un vivier de talents proposant des expériences d'apprentissage inclusives, adaptées, accréditées et intégrées au travail.

Malgré les difficultés liées à la nécessité de basculer en distanciel, le projet a facilité la conclusion de contrats rémunérés avec des partenaires dans le domaine de la création, dont plusieurs services de la Ville de Toronto, ainsi que l'organisation de multiples activités d'apprentissage, dont des ateliers d'élaboration de portfolios et de propositions, des séances d'accompagnement professionnel individualisées, une formation à l'acquisition de compétences de base et des cours accrédités de production médiatique, de conception et de perfectionnement des compétences commerciales pour les professionnels de la création.

Au cours des deux années d'existence du programme, 61 personnes – qui étaient toutes autochtones, noires ou de couleur et dont plus de la moitié étaient également de genre et d'orientation sexuelle divers (2SLGBTQIA+) – ont travaillé avec 19 partenaires dans le cadre de contrats rémunérés.

Le projet est porteur d'enseignements pour les décideurs ayant à cœur d'appuyer le développement de la main-d'œuvre dans le secteur des arts et de la culture, étant donné que les modèles de parcours professionnels qui connaissent un large succès doivent être repensés pour les secteurs où l'emploi atypique est la norme.

#### PERSPECTIVES CLÉS

- 1 En tout, 19 partenaires ont accueilli 61 contrats, ce qui a donné lieu à 75 projets différents, dont des projets d'illustration numérique, de vidéo numérique, de conception graphique et de photographie et des campagnes de marketing sur les médias sociaux.
- 2 Collectivement, les participants ont suivi plus de 200 cours de formation continue à l'Université de l'EADO.
- 3 Les résultats auraient pu être meilleurs si les partenaires accueillant des contrats rémunérés avaient suivi une formation sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation afin de mieux épauler les participants dans le cadre de leurs fonctions.

## ▶ L'enjeu

Les parcours vers l'emploi dans le secteur des arts et de la culture sont complexes et non linéaires, et exigent du temps et des investissements s'inscrivant dans la durée. Contrairement aux programmes de développement de la main-d'œuvre reposant sur des formations qui conduisent à des postes ou à des catégories d'emploi spécifiques, les professionnels des arts médiatiques sont à l'affût de multiples possibilités d'emploi (travail autonome, entrepreneuriat, emplois en entreprise). Les secteurs de la création à forte demande offrent d'importantes possibilités d'emploi, mais il s'agit là de modalités d'emploi non traditionnelles. La demande concernant des artistes ayant droit à l'équité est encore plus importante dans les secteurs où il est nécessaire d'accroître la représentation.

Étant donné que les secteurs de la création reposent souvent sur des projets et des contrats, et non sur un travail salarié à plein temps, et qu'ils font largement appel à des réseaux pour ce qui est de trouver des possibilités d'emploi, les parcours d'emploi et de perfectionnement professionnel doivent être repensés pour pouvoir s'appliquer à ces secteurs.

Des modèles prometteurs ont été mis au point dans d'autres provinces et pays, notamment en Colombie-Britannique, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Ces modèles s'appuient sur une variété d'intervenants intersectoriels afin de répondre aux besoins particuliers des artistes ayant droit à l'équité et de remédier aux difficultés fréquemment rencontrées par les employeurs du secteur.



## Ce que nous examinons

Le projet avait pour objectif principal d'améliorer l'accès des artistes en début de carrière, notamment les jeunes gens autochtones, noirs ou de couleur et/ou 2SLGBTQIA+, au marché du travail des secteurs des arts médiatiques et de la création. Il visait à mettre en relation des artistes en début de carrière, motivés et aptes au travail avec des clients ayant besoin de talents créatifs, de manière à créer un vivier de talents proposant des expériences d'apprentissage inclusives, adaptées, accréditées et intégrées au travail. Voici quelques-uns des clients du projet :

- les divisions de la Ville de Toronto (dont la division de l'urbanisme, le bureau du greffier de la Ville et la Toronto Community Housing Corporation);
- les principaux partenaires et leurs entités affiliées (comme l'Université de l'EADO, la Toronto Arts Foundation et Mobilisation culturelle);
- de petites entreprises locales du secteur de la création (Toronto Community Housing Corporation Corex Creative Inc., LOOP: Design for Social Good Inc. et Xvxy Photo).

Le projet a facilité la conclusion de contrats rémunérés avec des partenaires dans le domaine de la création et l'organisation de multiples activités d'apprentissage, dont des ateliers d'élaboration de portfolios et de propositions, des séances d'accompagnement professionnel individualisées, une formation à l'acquisition de compétences de base et des cours accrédités de production médiatique, de conception et de perfectionnement des compétences commerciales pour les professionnels de la création.

En outre, une table ronde sur le développement de la main-d'œuvre dans le secteur des arts et de la culture, organisée sous l'égide du partenariat Skills for a Creative Future, a été organisée en septembre 2022.

## ✓ Ce que nous apprenons

Les 61 personnes ayant pris part au projet au cours de ses deux années d'existence étaient toutes autochtones, noires ou de couleur, et plus de la moitié d'entre elles étaient également de genre et d'orientation sexuelle divers (2SLGBTQIA+). Collectivement, elles ont suivi plus de 200 cours de formation continue à l'Université de l'EADO, si bien que 14 ont obtenu un certificat en compétences commerciales pour les professionnels de la création et 23 autres l'ont obtenu avant la fin de 2022. Des financements contractuels de plus de 244 000 dollars ont été directement octroyés aux participants. En tout, 19 partenaires ont accueilli 61 contrats, ce qui a donné lieu à la création de 75 ressources médiatiques, produits et campagnes dans divers formats (illustration numérique, vidéo numérique, conception graphique, photographie, campagnes de marketing sur les médias sociaux).

### **La pandémie a poussé à la création d'un poste d'agent de liaison pour les jeunes**

En raison du contexte sanitaire, l'équipe du projet a été forcée de proposer les activités sous forme virtuelle, ce qui a eu des conséquences négatives sur la charge mentale du personnel et des participants. Compte tenu de ces difficultés, l'équipe du projet a créé un poste d'agent de liaison, dont les attributions étaient de fournir des services d'information et d'accompagnement afin de favoriser la réussite des participants et de remplacer les échanges continus et informels que les activités en classe et sur place permettaient habituellement. Bien que la pandémie ait mis à rude épreuve la capacité des partenariats et influé sur le travail des participants, les interactions régulières avec l'agent de liaison pour les jeunes ont permis aux participants d'obtenir des résultats positifs.

### **Les injustices mondiales ont renforcé l'engagement du projet en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la réconciliation**

Le projet a été exécuté dans le contexte des manifestations qui ont eu lieu partout dans le monde après le décès de George Floyd, aux États-Unis, et de Regis Korchinski-Paquet, à Toronto. Ces faits et les manifestations qui ont suivi ont eu un fort retentissement sur les partenaires et les participants et ont abouti à des changements qui témoignent de l'engagement du projet à faire progresser l'inclusion et l'appartenance. Comme suite aux commentaires formulés par les participants et les communautés, il a été décidé d'apporter les changements suivants :

- faire explicitement référence aux personnes autochtones, noires ou de couleur (au lieu d'utiliser le sigle PANDC, qui était employé auparavant);
- désigner les personnes bispirituelles au début de l'acronyme couramment utilisé pour désigner la diversité sexuelle et de genre (2SLGBTQ+ au lieu de LGBTQ2S+);
- qualifier les personnes au moyen du verbe « être » au lieu d'utiliser la tournure « s'identifiant comme » dans les documents du projet, y compris dans les communications internes et externes, afin d'appuyer plus clairement la légitimité des revendications identitaires (en particulier pour les participants 2SLGBTQIA+);
- faire référence aux communautés en utilisant les expressions « ayant droit à l'équité » ou « privé d'équité » (au lieu de l'expression « en quête d'équité »);
- privilégier des expressions comme « artistes en début de carrière », « professionnels en début de carrière » ou « professionnels émergents », plutôt que « jeunes créatifs », pour remettre en question les postulats âgistes et erronés concernant l'expérience professionnelle et l'expertise technique des jeunes.

## Investir dans le renforcement des relations et l'appui aux partenaires permettrait d'obtenir de meilleurs résultats

Il aurait été utile que le projet prévoie plus de temps pour favoriser activement l'établissement de partenariats entre les principaux partenaires dès le début du projet (par exemple au moyen d'un séminaire-retraite entre dirigeants) et permettre aux partenaires de collaborer à la conception et à la mise au point du programme, notamment en organisant des ateliers de réflexion en présentiel, en mettant sur pied des comités et en corédigeant un manuel des politiques ou un manuel opérationnel. Il aurait aussi été possible d'obtenir de meilleurs résultats si les partenaires accueillant des contrats rémunérés avaient suivi une formation sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation afin de mieux épauler les participants dans le cadre de leurs fonctions.

## ★ Pourquoi c'est important

Le projet est porteur d'enseignements utiles pour les décideurs qui souhaiteraient favoriser le développement de la main-d'œuvre dans le secteur des arts et de la culture. Bien que les modèles de parcours professionnels aient fait la preuve de leur efficacité dans de nombreux secteurs, il importe de les repenser pour qu'ils puissent s'appliquer aux secteurs où l'emploi atypique est la norme.

Le projet apporte également des enseignements sur les moyens d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de développement de la main-d'œuvre pour les personnes autochtones, noires ou de couleur et/ou 2SLGBTQIA+ en début de carrière. Il est primordial de tenir compte des principes d'inclusion dans la terminologie et la communication des programmes ainsi que dans la sélection des mentors ou présentateurs et des employeurs. Lorsqu'elles sont planifiées sans tenir expressément compte des questions d'équité, de diversité, d'inclusion et de réconciliation, les initiatives de développement de la main-d'œuvre destinées à ces groupes sont moins susceptibles de parvenir à aider ces groupes à surmonter les obstacles supplémentaires auxquels ils se heurtent.



### État des compétences : Exploiter les compétences des nouveaux arrivants

La qualité et l'intensité de l'engagement des employeurs sont essentielles à la réussite globale des interventions visant à soutenir les nouveaux arrivants.

[Lire le rapport](#)

## ► Prochaines étapes

Pour l'avenir, ArtWorksTO souhaite élargir ses programmes grâce à des financements de la Ville de Toronto, de la Guilde canadienne des réalisateurs et de Desjardins inc. Il s'agira de développer le réseau d'anciens participants pour offrir à ces derniers des possibilités de réseautage, de perfectionnement professionnel et d'emploi contractuel. Les partenaires de ce réseau d'anciens participants comprennent Warner Music Canada, la Fondation Wealthsimple, SmartSimple Software Inc. et le Social Procurement Vendor Portal Directory de l'Université York.

En outre, les responsables du programme ArtWorksTO participeront à l'élaboration du plan culturel sur 10 ans de la Ville de Toronto afin de donner la priorité au développement de la main-d'œuvre dans les domaines des arts et de la culture.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### **Comment Citer Ce Rapport**

McDonough, L. (2024) Rapport de perspectives de projet : ArtworksTO. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/artworksto-2/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



ArtWorksTO est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures