

SOMMAIRE DU RAPPORT

CHANGER DE RÉCIT

LE STATUT DES PERSONNES AUTOCHTONES, NOIRES ET RACIALISÉES DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DES ÉCRANS EN 2020

CONSTATS D'UNE ENQUÊTE NATIONALE, MARCHÉ ANGLOPHONE

Étude commandée par le Festival du film Reelworld et le Reelworld Screen Institute

Réalisée par:

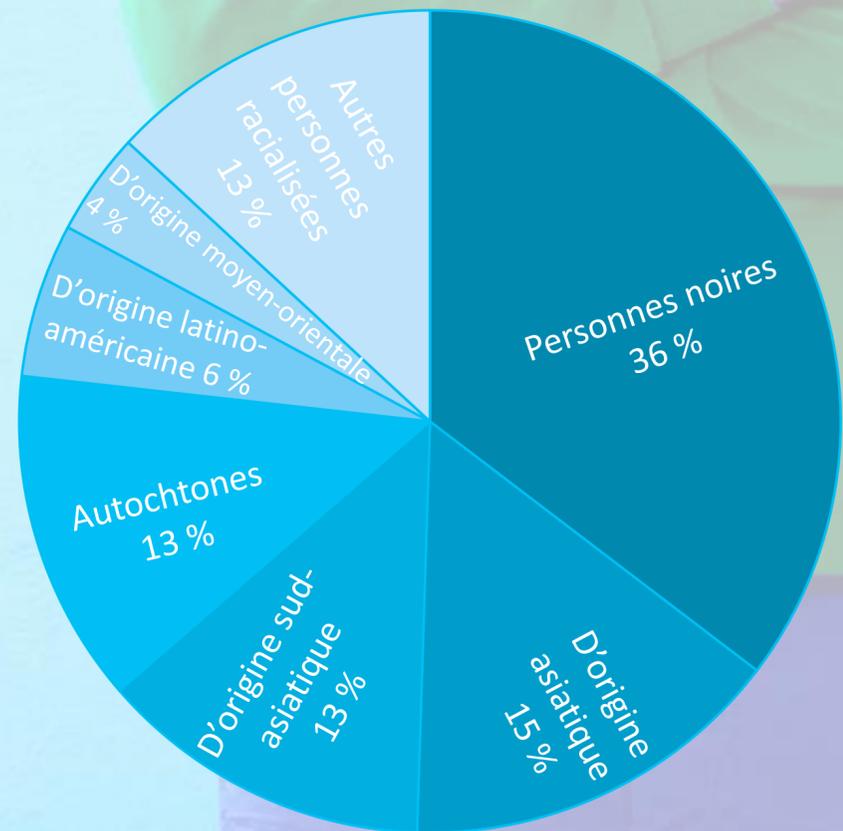
Maria De Rosa et Marilyn Burgess
www.communicationsmdr.com



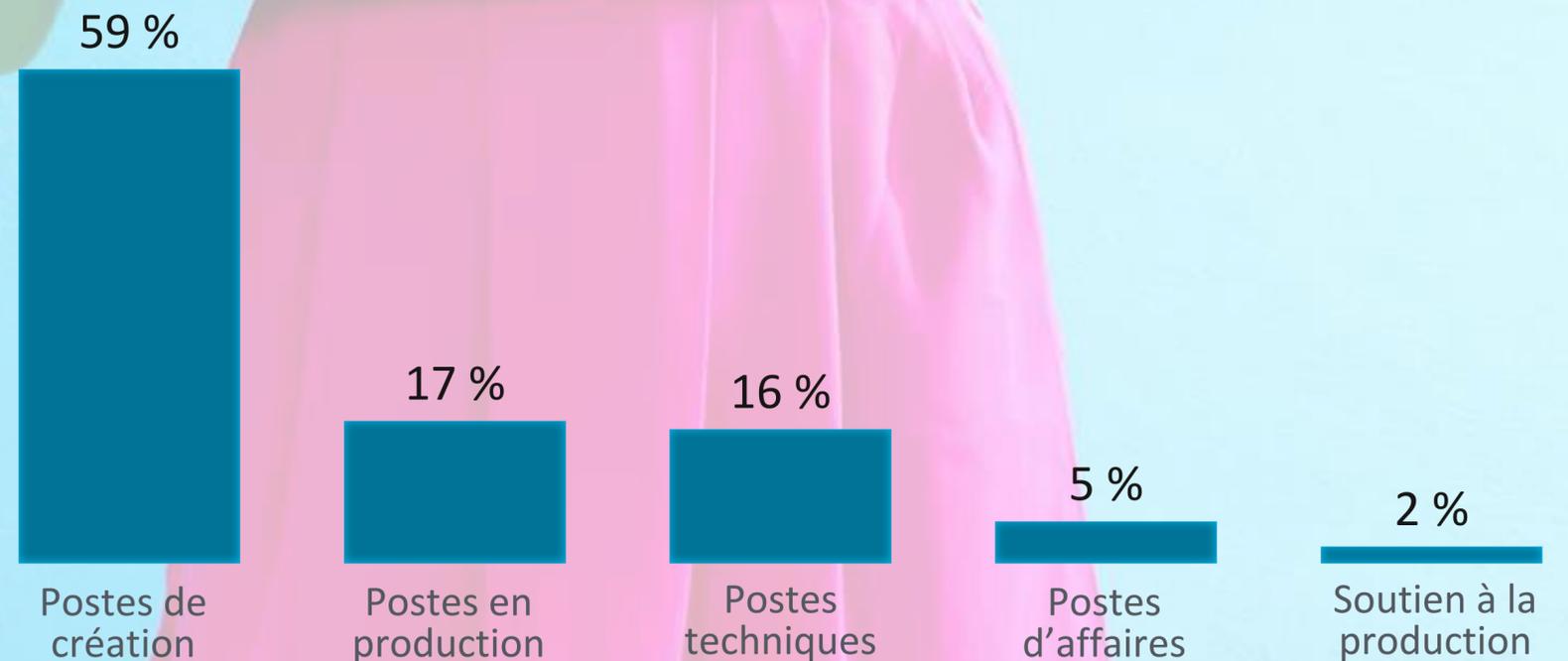
INTRODUCTION

REELWORLD soutient les personnes autochtones, noires et racialisées (PANR) dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision depuis 20 ans. Reelworld a mandaté Communications MDR afin d'évaluer les conditions de travail des professionnels PANR au Canada, ainsi que d'analyser la mesure dans laquelle ils participent équitablement à l'industrie de la production. En 2016, 22 % de la population canadienne se définissaient comme des personnes appartenant à une minorité visible et 5 % comme des personnes autochtones. L'accès équitable à l'emploi et la représentation sont donc des enjeux importants dans le secteur canadien du cinéma et de la télévision. L'étude menée par Communications MDR se fonde sur une revue de la littérature relative à certaines juridictions, 13 entrevues avec des professionnels PANR à la pique et des représentants de l'industrie, ainsi qu'un sondage de 663 professionnels à la pique qui travaillent dans le secteur des écrans partout au pays et qui se définissent comme des personnes issues de communautés PANR. Selon l'étude, des changements importants sont nécessaires afin d'améliorer l'accès à l'emploi et d'accroître l'équité dans l'industrie canadienne des écrans.

RÉPARTITION DES RÉPONDANTS



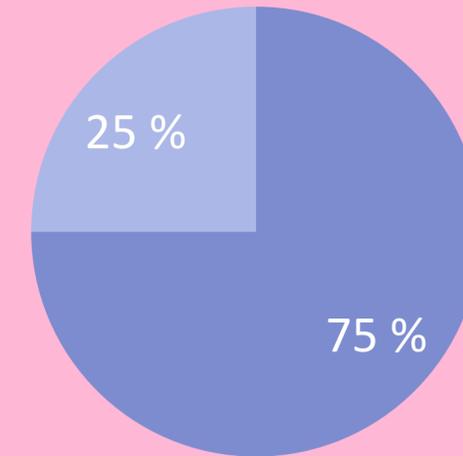
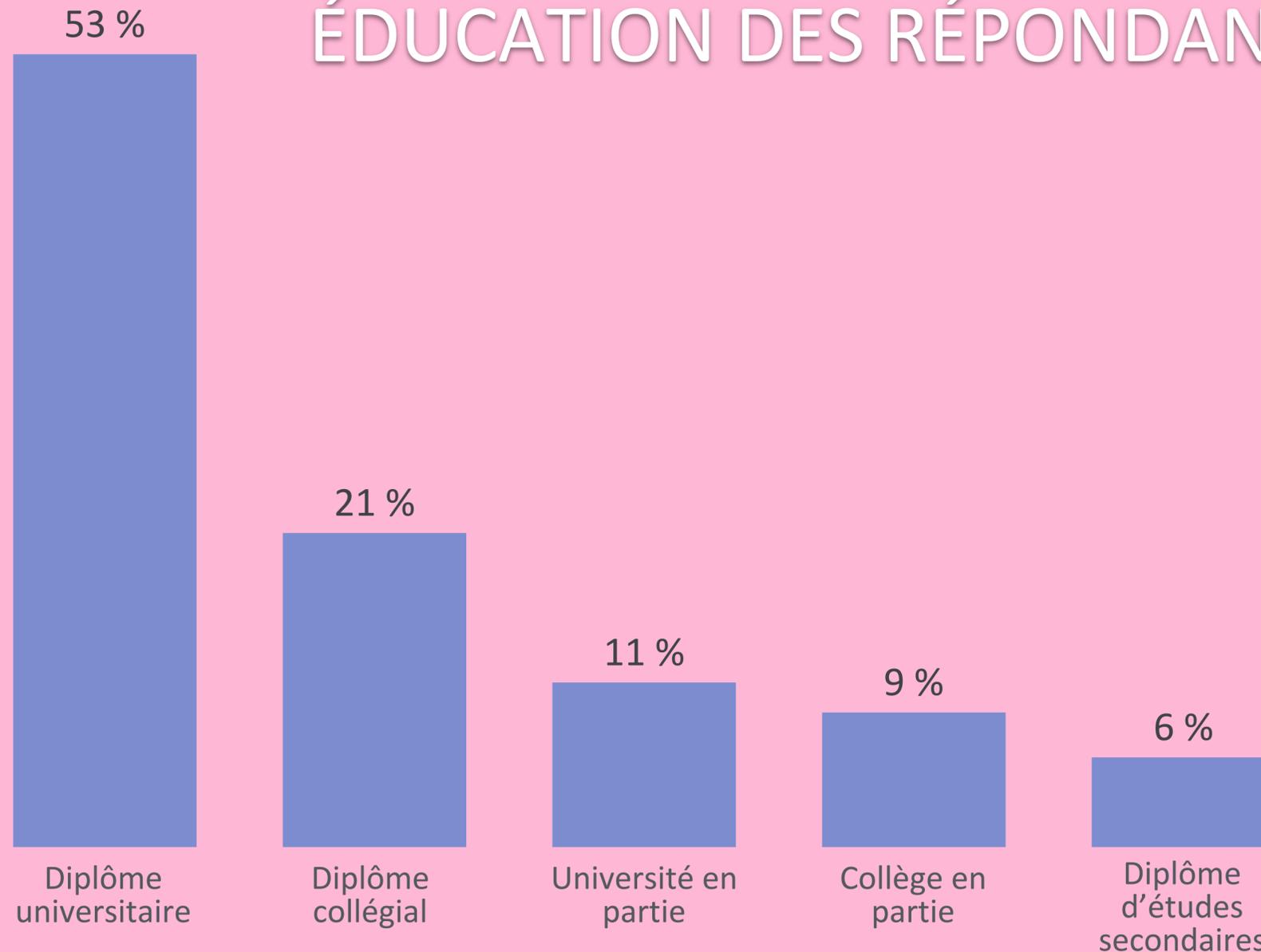
OCCUPATIONS DES RÉPONDANTS



ÉDUCATION ET FORMATION

Le sondage révèle que les professionnels PANR sont très éduqués et très expérimentés, mais qu'ils rencontrent néanmoins des obstacles à l'emploi dus à la discrimination systémique et les biais cognitifs dans l'industrie.

ÉDUCATION DES RÉPONDANTS



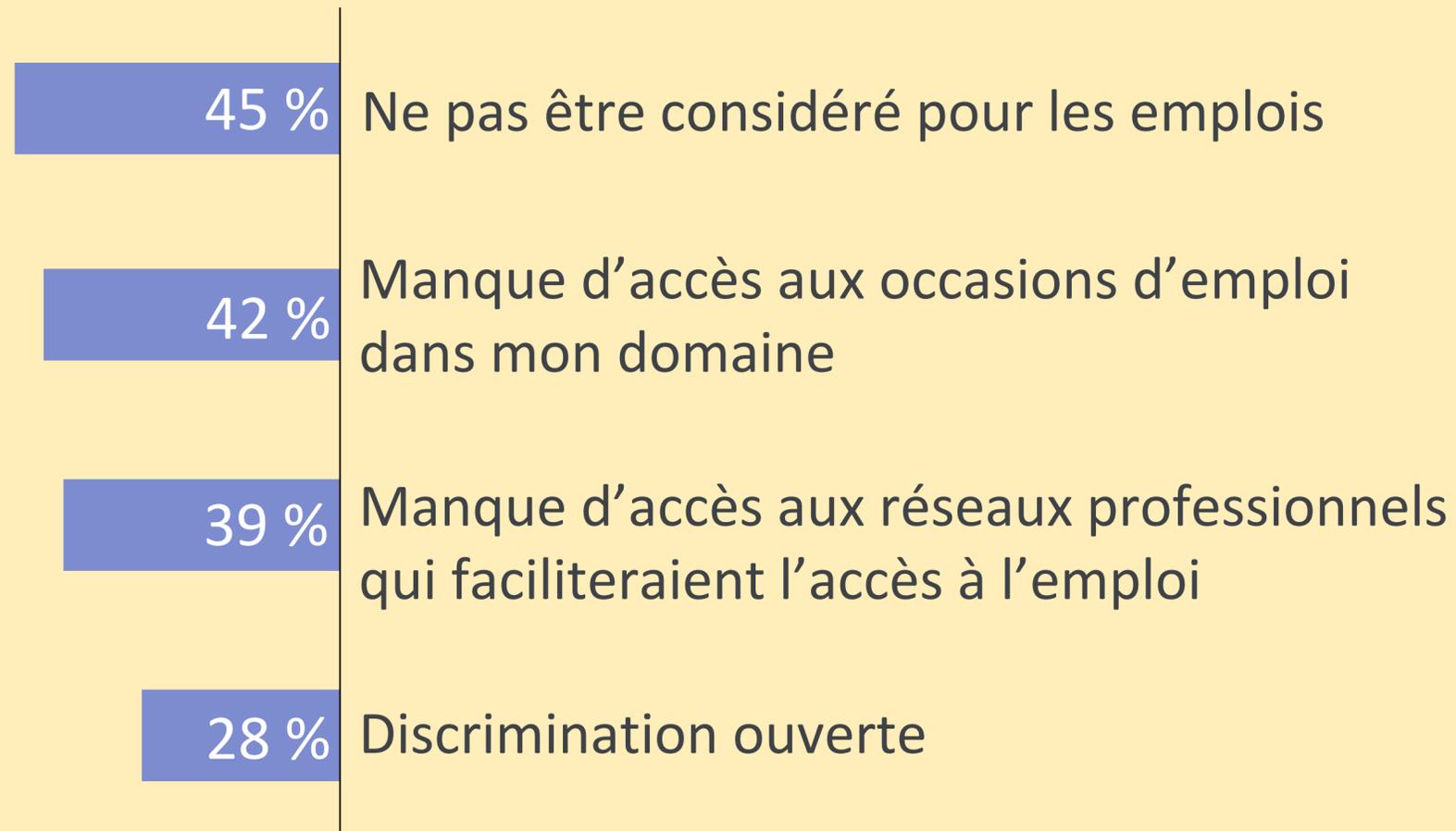
75 % des répondants au sondage ont obtenu une formation professionnelle de l'industrie:

- 33 % dans une université ou un collège;
- 18 % dans un institut tel que le Canadian Film Centre, le National Screen Institute, l'Institut national de l'image et du son ou la Vancouver Film School.

OBSTACLES À L'EMPLOI

L'adhésion aux guildes, aux syndicats et aux réseaux professionnels est cruciale pour accéder aux emplois dans une industrie où il est primordial d'avoir les « bons contacts ». La majorité des emplois sont décrochés par le truchement de recommandations personnelles. Les occasions d'emploi demeurent donc dans un réseau fermé. Les répondants au sondage en sont conscients et deux tiers d'entre eux sont donc membres d'un syndicat ou d'une guilde professionnelle. Toutefois, l'adhésion à ces associations n'améliore pas nécessairement l'accès à l'emploi pour les talents PANR. 45 % des répondants de l'Ontario ont cité le manque d'accès aux réseaux professionnels comme un obstacle majeur à l'emploi.

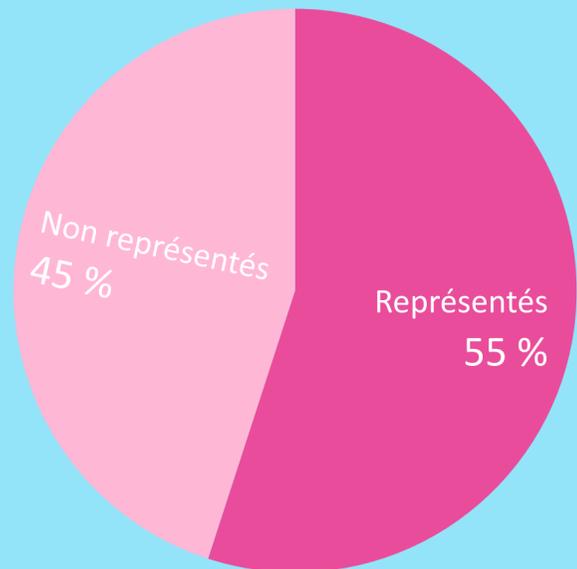
OBSTACLES À L'EMPLOI



Facteurs signalés en matière de discrimination:

- Croyance que les professionnels PANR qualifiés sont peu nombreux;
- Croyance qu'une distribution PANR pour les rôles principaux n'aurait pas de succès;
- Les interprètes PANR ne sont pas considérés pour des rôles non PANR.

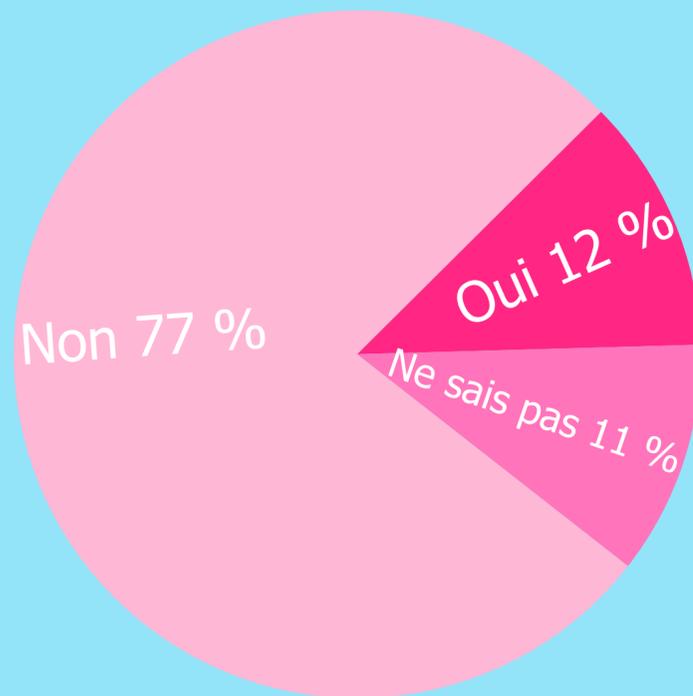
ACCÈS AUX AGENTS D'ARTISTES



Seulement 55 % des artistes qui ont participé au sondage (réalisateurs, compositeurs, interprètes, scénaristes) sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant. Les artistes autochtones sont les moins susceptibles d'être représentés (36 %).

ACCÈS AUX AGENTS D'ARTISTES PANR

Peu de répondants (12 %) ont accès à un agent d'artistes ou un gérant qui se définit comme une personne PANR. Les agents d'artistes PANR comprennent mieux les défis auxquels les artistes PANR sont confrontés et sont donc plus aptes à gérer le développement de leur carrière.



QUELQUES COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS

« Je me suis déjà fait dire “on en a déjà un comme vous” ou “vous feriez concurrence à l’un de nos clients qui vous ressemble”. Alors que leurs listes comptent une quantité infinie d’acteurs blancs. »

« Ils ne me présenteront que pour des rôles de “minorités” et non pour des rôles qui correspondent à ma tranche d’âge. »

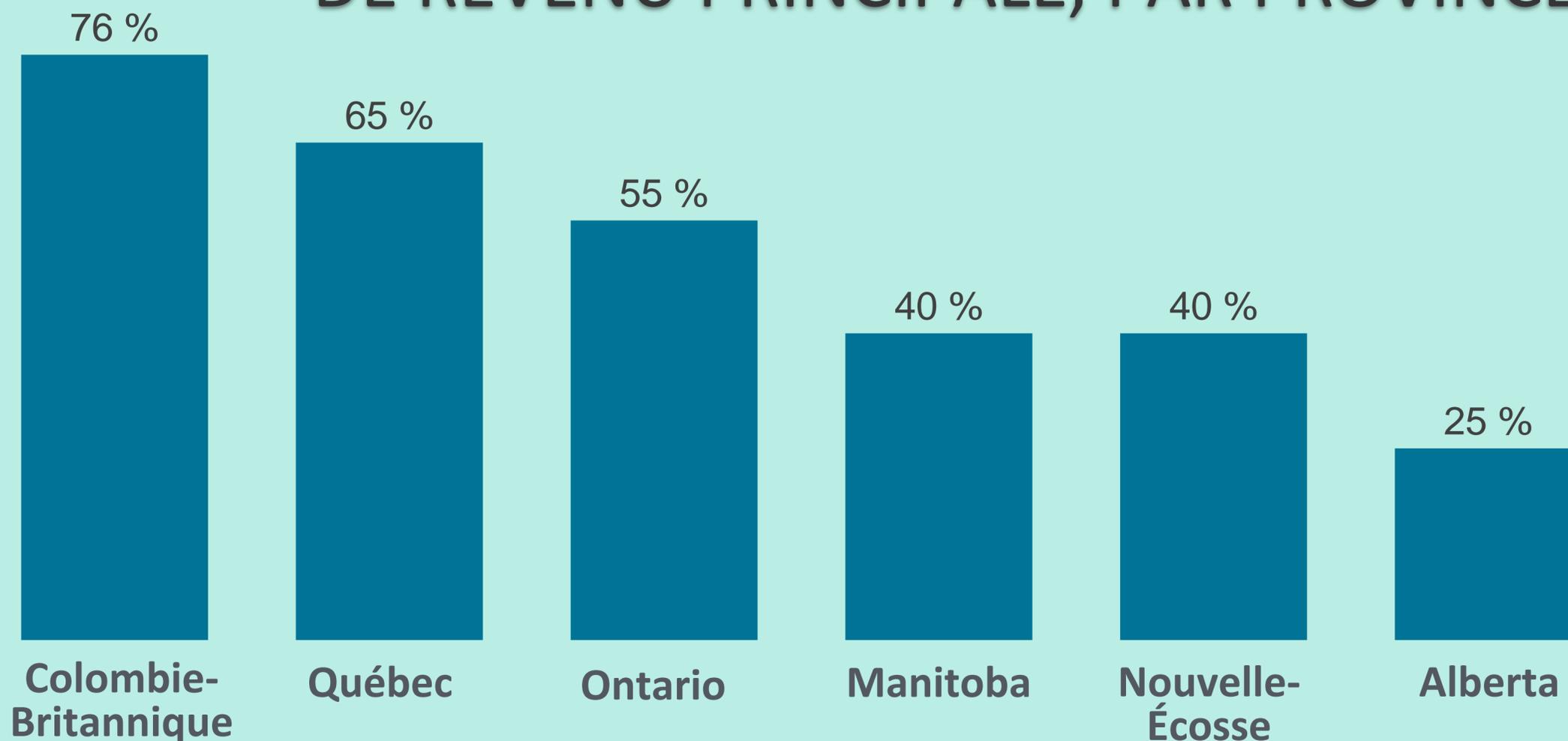
« Je n’ai pas pu trouver de réalisateur ou créateur de contenus, gérant ou agent d’artistes, mais, mis à part quelques individus, je ne saurais où chercher. »

« En tant que personne noire, j’ai été ignoré et je n’ai pas été pris en considération par beaucoup de maisons torontoises et de gérants blancs. »

REVENUS ET TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

Le travail est parfois instable, non rémunéré et n'est pas nécessairement une source de revenu principale pour ceux et celles qui accèdent à des occasions d'emploi.

RÉPONDANTS DONT L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DES ÉCRANS EST LA SOURCE DE REVENU PRINCIPALE, PAR PROVINCE



En moyenne, au cours de l'année précédente...

- 40 % des répondants ont effectué du travail non rémunéré;
- 57 jours de travail non rémunérés.

FINANCEMENT

Les répondants sont d'avis qu'une part disproportionnée du financement est accordé aux artistes blancs et que les artistes PANR doivent se contenter de plus petites enveloppes destinées aux talents émergents. Une des raisons invoquées pour expliquer le manque d'accès au financement : la faible représentation des professionnels PANR au sein des comités chargés de prendre les décisions.



CIBLES DE FINANCEMENT

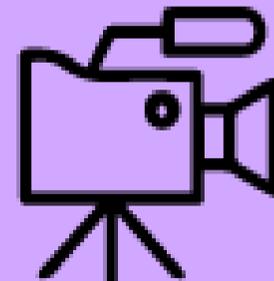
La mise en place de cibles de financement était la mesure la plus citée par les répondants pour améliorer les occasions d'emploi des professionnels PANR. Il est donc suggéré que les agences établissent des cibles pour le financement des histoires et des artistes PANR.

NORMES DE DIVERSITÉ: L'EXEMPLE DU BFI

Les *Diversity Standards* du British Film Institute sont des normes qui doivent être satisfaites pour accéder à la majorité du financement public au Royaume-Uni. Les récipiendaires doivent s'engager à promouvoir l'inclusion et remplir deux des quatre critères suivants :



Représentation à l'écran



Direction creative et équipe de production



Accès au occasions dans l'industrie



Développement des auditoires

Aucune initiative comparable n'existe présentement au Canada. Les répondants aux entrevues ont noté qu'une telle mesure incitative pourrait avoir des retombées importantes dans l'ensemble de l'industrie, particulièrement si les normes de diversité devenaient un critère de financement pour les compagnies de production, les distributeurs et les établissements de formation.

RECOMMANDATIONS

MESURES QUI AMÉLIORERAIENT L'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES PROFESSIONNELS PANR

- Cibles de financement
- Initiatives ciblées (par ex. événements de réseautage et galas soulignant le travail des professionnels PANR)
- Catégories spéciales d'adhésion aux syndicats et aux guildes
- Mentorat et stages rémunérés
- Occasions d'emploi et soutien pour les professionnels PANR dans des postes de niveau supérieur
- Formation technique et de développement artistique
- Mesures incitatives et cibles d'embauche
- Professionnels PANR dans des postes de décideurs
- Mécanismes de contrôle pour assurer le respect des normes de diversité

IMPORTANCE DES DÉCIDEURS PANR

Les perceptions des décideurs (agents d'artistes, gérants, producteurs, comités de financement) sont cruciales. Or, plusieurs de ces décideurs ont des biais cognitifs ou ne sont pas au courant des professionnels PANR qui possèdent les compétences dont ils ont besoin. Par ailleurs, les professionnels PANR peinent à se qualifier pour l'adhésion aux syndicats et aux guildes en raison du manque d'occasions d'emploi. Les professionnels sondés se sentent exclus de plusieurs réseaux professionnels et activités de développement malgré leur expérience et leurs compétences étendues.

Selon les répondants, augmenter le nombre de professionnels PANR dans des postes de décideurs pourrait mener à un recrutement accru de pigistes PANR :

- La participation accrue de professionnels PANR aux comités de financement permettrait de mieux sensibiliser les parties prenantes et d'accroître les possibilités pour les histoires et les artistes PANR.
- Les agents d'artistes et les gérants PANR sont plus conscients des difficultés rencontrées par les artistes PANR et, par conséquent, mieux outillés pour les représenter.
- Les producteurs PANR peuvent créer des histoires PANR qui contribuent autant à l'embauche de professionnels PANR qu'à la réduction des préjugés qui font obstacle à une meilleure inclusion.

RECOMMANDATIONS

IMPORTANCE DE LA COLLECTE DE DONNÉES

Le manque d'accès à des données fiables complique l'évaluation des politiques et des programmes conçus pour favoriser l'inclusion des professionnels PANR. Beaucoup de données sont potentiellement accessibles puisque l'industrie est largement subventionnée et, par conséquent, redevable envers plusieurs agences fédérales et provinciales.

Pour les employeurs potentiels, les données peuvent également être répertoriées sous forme d'annuaires de professionnels PANR et de leurs compétences. Les personnes interrogées ont déclaré qu'il est impératif d'encourager la croissance et le développement de réseaux de professionnels PANR dans le secteur. Ces annuaires pourraient grandement contribuer au développement de réseaux plus solides.

En plus de Reelworld, les principales institutions publiques qui pourraient compiler des données sur l'inclusion et la diversité sont : CBC/Radio-Canada, le CRTC (crédit d'impôt pour production cinématographique ou magnétoscopique canadienne), l'ONF, le FMC et Téléfilm Canada.

Initiatives dans d'autres pays

Les programmes développés par des organismes aux É.-U., au R.-U. et en Australie (DGA, WGAW, WGAE, Directors UK, PACT, BFI, AWG, SPA, Screen Australia, télédiffuseurs) peuvent servir d'exemple. Ces organismes proposent des initiatives ciblées, recueillent des données, fixent des cibles de financement, créent des occasions d'emploi et facilitent l'accès des professionnels PANR à des postes de décideurs

Reelworld a lancé **Access Reelworld**, une base de données en ligne pour les professionnels PANR à la pige dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision qui se retrouve sur le site Web de Reelworld :

www.reelworld.ca



CONCLUSION

- Le sondage révèle que les professionnels PANR sont très éduqués et très expérimentés, et qu'ils rencontrent des obstacles à l'emploi basés sur la discrimination et les biais cognitifs. En raison de ces obstacles, les professionnels PANR ont un accès limité aux réseaux professionnels, ne sont pas informés de toutes les opportunités d'emploi et ne sont pas pris en considération pour des postes.
- Très peu de données sont disponibles sur l'embauche des professionnels PANR à la pige dans l'industrie. Il serait essentiel de produire de meilleurs rapports qui permettraient de mieux comprendre les enjeux relatifs à l'emploi des professionnels PANR, ainsi que de déterminer les mesures les plus efficaces pour améliorer la situation.
- En plus de la collecte de données, un virage institutionnel est primordial, en commençant par des cibles de financement pour les projets PANR et des normes de diversité guidant l'octroi de financement aux compagnies de production, aux distributeurs et aux établissements de formation. Les initiatives ciblées, le réseautage et l'augmentation du nombre de professionnels PANR dans des postes de décideurs sont également essentiels pour mieux soutenir la production d'histoires PANR et l'emploi des professionnels PANR.
- Une plus grande diversité chez les scénaristes, les réalisateurs, les producteurs, les artisans et les interprètes est essentielle au développement de contenus novateurs, de haute qualité et concurrentiels à l'échelle mondiale. Il est temps de passer à l'action, de mettre en œuvre des plans et des gestes concrets pour encourager la diversité et l'inclusion dans notre industrie des écrans.

MERCI À TOUS NOS PARTENAIRES !

Partenaires financiers



Partenaires de réseautage

