



Reelworld

## Changer de Récit

Le statut des personnes noires,  
autochtones et des personnes racialisées  
dans l'industrie canadienne  
des écrans en 2020

Première partie : Constats d'une enquête  
nationale, marché anglophone

Étude commandée par :

Reelworld Film Festival  
Reelworld Screen Institute  
[www.reelworld.ca](http://www.reelworld.ca)

Réalisée par :

communications  
**mdr**

Maria De Rosa and  
Marilyn Burgess

[www.communicationsmdr.com](http://www.communicationsmdr.com)

Financée par :



ONTARIO  
CREATES | ONTARIO  
CRÉATIF

TELEFILM  
CANADA



Fonds des médias  
du Canada

INSPIRIT  
FOUNDATION



FONDATION  
INSPIRIT

***Dans ce document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger la lecture et la compréhension. De plus, le sigle « NAPR » (personnes noires, autochtones et personnes racialisées) a été adopté pour désigner « BIPOC » (Black, Indigenous, and people of colour) afin d'également faciliter la lecture.***

## **Mentions**

---

Le Festival du film Reelworld et le Reelworld Screen Institute aimeraient remercier Ontario Créatif, Téléfilm Canada, le Fonds des médias du Canada et la Fondation Inspirit pour leur généreux soutien à cette étude. Nous tenons également à remercier les associations suivantes pour la promotion de notre sondage portant sur les professionnels issus de communautés NAPR auprès de leurs membres ainsi que pour leur précieuse collaboration : l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision (ACCT), le Bureau de l'écran autochtone (BEA), l'ACTRA, la Guilde canadienne des réalisateurs (GCR), la Writers Guild of Canada (WGC), l'IATSE, NABET 700-M, le Festival et l'Institut ImagineNATIVE et l'Association canadienne des producteurs médiatiques (CMPA).

Toutes les opinions, conclusions et recommandations formulées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions d'Ontario Créatif, du gouvernement de l'Ontario, de Téléfilm Canada, du Fonds des médias du Canada ou de la Fondation Inspirit. Ni les gouvernements de l'Ontario et du Canada ni la Fondation Inspirit ne sont liés par les recommandations formulées dans ce document.

## Résumé

---

Le Festival du film Reelworld et le Reelworld Screen Institute ont mandaté Communications MDR afin de mesurer et d'évaluer les conditions de travail des personnes noires, autochtones et des personnes racialisées (NAPR) au Canada, ainsi que d'analyser la mesure dans laquelle elles participent équitablement au secteur de la production et à la création de contenu.

Cette étude se fonde sur une revue de la littérature relative à certaines juridictions, 13 entrevues avec des professionnels NAPR à la pige et des représentants de l'industrie, ainsi qu'un sondage de 663 professionnels à la pige qui travaillent dans le secteur des écrans partout au pays et qui se définissent comme des personnes issues de communautés NAPR. Le sondage a été promu par différentes associations de l'industrie, dont l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision (ACCT), le Bureau de l'écran autochtone, l'Association canadienne des producteurs médiatiques (CMPA), l'ACTRA, la Guilde canadienne des réalisateurs (GCR), la Writers Guild of Canada (WGC), l'IATSE, NABET 700-M, le Festival du film Reelworld, le Reelworld Screen Institute ainsi que le Festival et l'Institut ImagineNATIVE.

### Constats

#### Emploi

Les professionnels NAPR occupent un large éventail d'emplois relatifs à la création, la production et la gestion ainsi que des postes techniques, administratifs et de soutien. Leur principale source de revenu provient de leur emploi dans le secteur, ayant travaillé une moyenne de 105 jours rémunérés au cours de la dernière année. Il est important de noter que 40 % de ces professionnels ont également travaillé sans rémunération.

Plus du quart des répondants rapportent que la discrimination ouverte est un obstacle à l'emploi. Un des défis identifiés par les répondants est le biais cognitif (préjugé inconscient) des cadres décideurs qui pourraient croire que des professionnels NAPR qualifiés, particulièrement les producteurs, les scénaristes et les réalisateurs, sont peu nombreux. Il se pourrait que les producteurs et les cadres responsables de l'embauche ne soient pas au courant des professionnels NAPR qui possèdent les compétences dont ils ont besoin. Certains répondants soulignent aussi l'impression qu'ont les cadres décideurs qu'une émission de télévision avec une distribution NAPR pour les rôles principaux n'aurait pas de succès.

Les perceptions des agents d'artistes et des gérants sont cruciales. Les interprètes NAPR ont mentionné ne pas être convoqués en audition pour des rôles qui ne sont pas écrits spécifiquement pour des personnages NAPR. Environ la moitié des interprètes, des réalisateurs, des scénaristes et des compositeurs qui ont répondu au sondage sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant. Le tiers de ces répondants ont éprouvé des difficultés à se faire représenter. Quelques-uns seulement sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant qui se définit comme une personne NAPR.

Selon les répondants, augmenter le nombre de professionnels NAPR dans des postes de décideurs et de direction pourrait mener à un recrutement accru de pigistes NAPR. Des programmes de sensibilisation pour les décideurs et des formations de développement professionnel pour les agents d'artistes et les gérants ont été proposés comme moyens pour renforcer les processus de recrutement.

Le manque d'histoires NAPR et de professionnels NAPR dans les postes de création clés (*showrunners*, réalisateurs ou producteurs) est vu comme un obstacle à l'embauche des artistes et des

professionnels NAPR. Il existe du financement pour les créateurs émergents, mais les créateurs plus établis éprouvent des difficultés à en obtenir pour le développement ou la production de leurs films et de leurs émissions de télévision.

Parmi les répondants, 20 % ont l'intention de quitter le Canada dans le but de poursuivre leur carrière dans l'industrie ailleurs. Une meilleure rémunération et un meilleur accès au travail sont les raisons principales invoquées.

### Accès aux syndicats, aux guildes et aux réseaux professionnels

Le tiers des répondants n'ont pas accès aux syndicats et aux guildes professionnelles. 14 % éprouvent des difficultés à acquérir une expérience suffisante pour se qualifier ou trouvent la cotisation trop élevée. Les difficultés rencontrées pour remplir les critères d'admissibilité à un syndicat ou une guildes peuvent être liées au manque d'accès à l'emploi dû à la discrimination ouverte ou aux biais cognitifs.

La discrimination et les biais cognitifs limitent l'accès des professionnels NAPR aux réseaux professionnels et leurs relations d'affaires avec des employeurs potentiels. Par conséquent, les professionnels NAPR sont moins bien informés des possibilités d'emploi.

### Éducation et formation

Le sondage révèle que les professionnels NAPR sont très éduqués et très expérimentés, et qu'ils travaillent dans un large éventail de métiers dans l'industrie du cinéma et de la télévision. Plus de la moitié des répondants ont obtenu un diplôme universitaire et la grande majorité d'entre eux possèdent au moins cinq ans d'expérience.

Le quart des répondants n'ont jamais reçu de formation professionnelle. Les professionnels NAPR qui n'ont pas accès aux réseaux professionnels ne sont pas toujours au courant des possibilités de perfectionnement ou leurs candidatures ne sont pas retenues. Le manque de temps, la distance et les obligations personnelles ou familiales figurent parmi les autres obstacles cités.

## **Orientations futures**

### Suivis et rapports à l'échelle de l'industrie

Très peu de données sont disponibles à propos de l'embauche des professionnels NAPR à la pigne dans l'industrie. Le manque d'accès à des données fiables complique la mesure et l'évaluation des politiques et des programmes conçus pour favoriser leur participation dans l'industrie des écrans. Il serait possible de produire de meilleurs rapports : beaucoup de données sont potentiellement accessibles puisque l'industrie est largement subventionnée et, par conséquent, redevable envers plusieurs agences fédérales et provinciales.

Le Canada pourrait s'inspirer du Creative Diversity Network au Royaume-Uni, un réseau d'organismes de financement, de diffuseurs et de compagnies de production qui ont développé le projet Diversity Analysis Monitoring Data (DIAMOND) afin de recueillir, vérifier et partager des données sur l'embauche des professionnels NAPR.

Les répondants aux entrevues ont appuyé avec enthousiasme le développement d'un outil de veille semblable à DIAMOND qui permettrait d'évaluer et de mesurer la participation des professionnels NAPR dans l'industrie, devant et derrière la caméra. Reelworld pourrait envisager de prendre l'initiative d'un tel projet.

### Mesures incitatives et cibles

Selon les scénaristes, les réalisateurs et les producteurs interviewés pour cette étude, la mise en place de cibles de financement par les agences publiques et les diffuseurs pourrait constituer une stratégie efficace pour faciliter l'accès à l'emploi.

Le British Film Institute (BFI) a établi des cibles de financement en développement et en production pour que les scénaristes, les réalisateurs et les producteurs racialisés aient des débouchés. Les cibles du BFI, proportionnelles à la population active, sont de 20 % pour les personnes s'identifiant comme membres d'un groupe ethnique sous-représenté, c'est-à-dire d'origine asiatique ou britannique asiatique, noire, africaine, caribéenne ou noire britannique, mixte ou d'appartenances ethniques multiples ou d'un autre groupe ethnique<sup>1</sup>.

Le BFI a également établi les *Diversity Standards*, des critères de diversité qui doivent être satisfaits pour accéder à la majorité du financement public disponible pour le cinéma au Royaume-Uni. Aucune initiative comparable n'existe présentement au Canada. Les répondants aux entrevues ont noté qu'une telle mesure incitative pourrait avoir des retombées importantes, particulièrement si les critères de diversité devenaient un préalable de financement pour les maisons de production, les distributeurs et les établissements de formation.

### Une main-d'œuvre plus inclusive grâce au soutien des syndicats et des guildes

Les syndicats, les guildes et les associations fournissent des occasions d'emploi significatives à leurs membres. Ils jouent un rôle clé dans l'identification, le recrutement et la représentation des professionnels NAPR qui souhaitent devenir membres de leur organisme. Les répondants aux entrevues sont d'avis que des catégories spéciales d'adhésion pourraient faciliter l'accès à ces organismes pour les personnes NAPR.

Selon les répondants aux entrevues, les activités de perfectionnement professionnel sont difficiles d'accès pour les professionnels NAPR à la pîge au Canada, surtout au début de leur carrière. Ils souhaiteraient voir plus d'initiatives ciblées pour aider des professionnels talentueux issus de communautés NAPR à gravir les échelons de l'industrie, ce qui faciliterait l'accès pour d'autres professionnels NAPR.

Les associations de l'industrie pourraient également offrir des programmes de sensibilisation à leurs membres.

### Une infrastructure de développement de carrière renforcée

L'infrastructure de développement de carrière pourrait être renforcée en vue de mieux soutenir les professionnels talentueux et hautement qualifiés qui font le succès de l'industrie canadienne des écrans. Les chefs de file de l'industrie interrogés ont souligné le manque de perfectionnement professionnel axé sur l'emploi et sur le développement de carrière, ce qui peut nécessiter de la coordination entre les joueurs. Selon les répondants aux entrevues, il faut également renforcer les capacités des agents d'artistes et des gérants du Canada. Les répondants aux entrevues ont déclaré qu'il s'avère essentiel d'encourager la croissance et le développement de réseaux de professionnels

---

<sup>1</sup> BFI, « Diversity and inclusion : How we're doing », [www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing](http://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing), consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2019.

NAPR. Des répertoires de professionnels NAPR à la pige contribueraient au développement de ces réseaux.

## Table des matières

---

<b>MENTIONS</b>	<b>2</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>3</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>9</b>
<b>I. UN PORTRAIT STATISTIQUE DES PROFESSIONNELS NAPR À LA PIGE DU SECTEUR DES ÉCRANS</b>	<b>10</b>
1. TENDANCES D'EMPLOI CLÉS	10
2. TENDANCES D'EMPLOI DES PROFESSIONNELS NAPR AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE	17
3. OBSERVATIONS SOMMAIRES	20
<b>II. PERSPECTIVES SUR LES OBSTACLES ET LES STRATÉGIES RELATIFS AUX POSSIBILITÉS D'EMPLOI</b>	<b>22</b>
1. OBSTACLES À L'EMPLOI	22
2. STRATÉGIES RECOMMANDÉES POUR AMÉLIORER L'ACCÈS À L'EMPLOI	29
3. OBSERVATIONS SOMMAIRES	32
<b>III. CONCLUSION ET ORIENTATIONS FUTURES</b>	<b>34</b>
1. LES PROFESSIONNELS NAPR LANCENT UN APPEL AU CHANGEMENT AU CANADA	34
<b>ANNEXE 1 : INITIATIVES DANS D'AUTRES JURIDICTIONS</b>	<b>38</b>
<b>ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DE SONDAGE</b>	<b>42</b>
<b>ANNEXE 3 : LISTE DES RÉPONDANTS AUX ENTREVUES</b>	<b>46</b>



## Introduction

---

### 1. Préambule

Le secteur canadien des écrans est une source majeure d'activité économique et d'emploi, et a contribué 12,8 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) canadien en 2017<sup>2</sup>. En 2017-2018, 802 séries de télévision, 105 longs métrages et 223 productions de médias numériques convergents ont été réalisés, représentant un volume de production de 3 milliards en contenus canadiens<sup>3</sup>. Le Festival du film Reelworld et le Reelworld Screen Institute ont mandaté Communications MDR afin de mesurer et d'évaluer les conditions de travail des personnes noires, autochtones et des personnes racialisées (NAPR) au Canada, ainsi que d'analyser la mesure dans laquelle elles participent équitablement au secteur de la production et à la création de contenus.

### 2. Démarche et méthodologie

L'objectif de cette étude était de comprendre les caractéristiques d'emploi des professionnels NAPR à la pige dans le secteur indépendant des écrans dans le marché anglophone au Canada. Ce secteur inclut la production et la postproduction dans les domaines du long métrage, de la télévision et des médias numériques. Dans cette optique, l'étude a eu recours aux sources de données suivantes : une revue de la littérature, un sondage auprès des professionnels NAPR et des entrevues avec des intervenants NAPR ciblés.

La revue de la littérature s'est concentrée sur certaines juridictions étrangères qui pourraient permettre de tirer des leçons pour le Canada. Parmi ces juridictions se trouvent les États-Unis (É.-U.), le Royaume-Uni (R.-U.) et l'Australie. L'analyse a porté sur un échantillon d'initiatives des syndicats, des guildes, des associations, des diffuseurs et des agences de financement publiques qui améliorent les possibilités d'emploi pour les professionnels NAPR. L'annexe 1 contient une description de ces initiatives.

Les consultantes ont sondé 663 professionnels à la pige d'un large éventail de métiers du secteur des écrans partout au pays et qui se définissent comme des personnes NAPR. Le but de ce sondage était de mieux comprendre l'accès à l'emploi dans le secteur ainsi que de dresser la liste des obstacles et de trouver des solutions qui amélioreraient cet accès. L'étude a bénéficié du soutien de différentes associations de l'industrie telles que l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision (ACCT), le Bureau de l'écran autochtone, l'Association canadienne des producteurs médiatiques (CMPA), l'ACTRA, la Guilde canadienne des réalisateurs (GCR), la Writers Guild of Canada (WGC), l'IATSE, NABET 700-M, le Festival du film Reelworld, le Reelworld Screen Institute ainsi que le Festival et l'Institut ImagineNATIVE. L'annexe 2 contient les questions du sondage.

La vaste majorité des professionnels interrogés ont déclaré qu'ils travaillent dans le secteur de la télévision et du cinéma. Le nombre de répondants des secteurs du contenu interactif et du jeu vidéo n'a pas pu produire un échantillon statistiquement valable. Cette étude se concentre donc sur les secteurs du cinéma et de la télévision.

Les professionnels NAPR à la pige qui ont répondu au sondage se sont définis ainsi : 35 % comme des personnes noires; 15 % comme des personnes d'origine asiatique; 13 % comme des personnes

---

<sup>2</sup> Association canadienne des producteurs médiatiques, *Profile 2018: Economic Report on the Screen-based Media Production Industry in Canada*, Ottawa, 2019.

<sup>3</sup> Ibid.



d'origine sud-asiatique; 13 % comme des personnes autochtones; 6 % comme des personnes d'origine latino-américaine (*latinx*); 4 % comme des personnes du Moyen-Orient et 13 % comme des personnes racialisées d'un autre groupe (personnes de couleur). La majorité des répondants résident en Ontario (69 %), 16 % en Colombie-Britannique et 7 % au Québec. Les professionnels NAPR qui ont participé à l'étude demeuraient également en Alberta, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan, au Yukon et à l'Île-du-Prince-Édouard. Les consultants ont effectué 13 entrevues avec des professionnels NAPR à la pige et des représentants du secteur des écrans. Les entrevues ont fourni des indices qualitatifs sur les obstacles à l'emploi et les solutions potentielles, et ont complété les constats de l'étude. L'annexe 3 fournit la liste des interviewés.

### Limites

Déterminer le nombre total des travailleurs dans le secteur des écrans au Canada s'avère difficile. Le profil sectoriel dressé par l'Association canadienne des producteurs médiatiques (CMPA) estime que 70 400 emplois équivalents temps plein (ETP) directs ont été créés dans les industries canadiennes de la télévision et du cinéma en 2017-2018<sup>4</sup>. Cette estimation reflète le volume de production; elle est obtenue en divisant la masse salariale totale par un salaire moyen approximatif de tous les emplois de l'industrie, mais elle ne permet pas d'établir le nombre exact de travailleurs du secteur. Conséquemment, cette étude ne quantifie pas le pourcentage de professionnels NAPR à la pige dans l'industrie.

En outre, étant donné que les catégories employées par Statistique Canada diffèrent de celles utilisées dans cette étude pour désigner les professionnels s'identifiant comme des personnes NAPR, il est impossible de comparer l'échantillon de cette étude aux données populationnelles rapportées par Statistique Canada.

Les contraintes imposées par la législation relative à la collecte de renseignements personnels (par exemple, ceux relatifs aux cadres et aux gestionnaires avec qui travaillent les répondants) limitent également l'étendue de l'étude.

Ce rapport fournit une analyse comparative des conditions d'emploi des professionnels NAPR à la pige dans l'industrie canadienne des écrans qui pourront servir de repère pour des études à venir.

### *3. Structure*

Ce rapport est divisé en trois sections :

- La section I dresse un portrait statistique des professionnels NAPR à la pige du secteur des écrans.
- La section II présente les perspectives des professionnels NAPR en ce qui concerne les obstacles à l'emploi et les stratégies proposées pour améliorer l'accès à l'emploi.
- La section III conclut l'étude et présente des orientations que l'industrie pourra prendre en considération pour l'avenir.

---

<sup>4</sup> Ibid.

## I. Un portrait statistique des professionnels NAPR à la pige du secteur des écrans

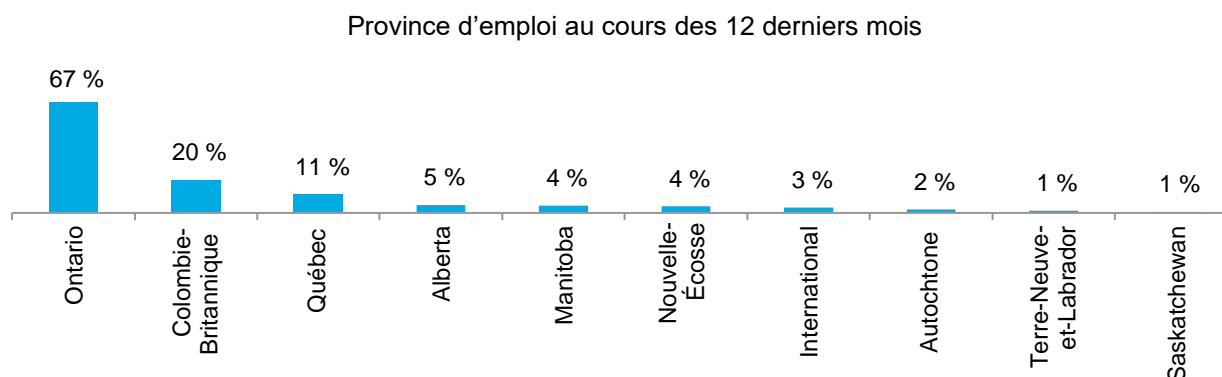
Cette section fournit les résultats de l'enquête nationale auprès des professionnels NAPR à la pige dans le secteur des écrans.

### 1. Tendances d'emploi clés

#### 1.1 Les répondants travaillent principalement dans les secteurs de la télévision et du cinéma

La grande majorité des répondants (92 %) travaille dans le secteur canadien du cinéma et de la télévision. Les répondants habitent principalement en Ontario (67 %), en Colombie-Britannique (20 %) et au Québec (11 %), puisque ce sont les centres de production principaux de l'industrie. Ceci dit, les répondants travaillent aussi dans toutes les provinces et les territoires et nations autochtones, sauf l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick.

Graphique 1 : Province d'emploi au cours des 12 derniers mois



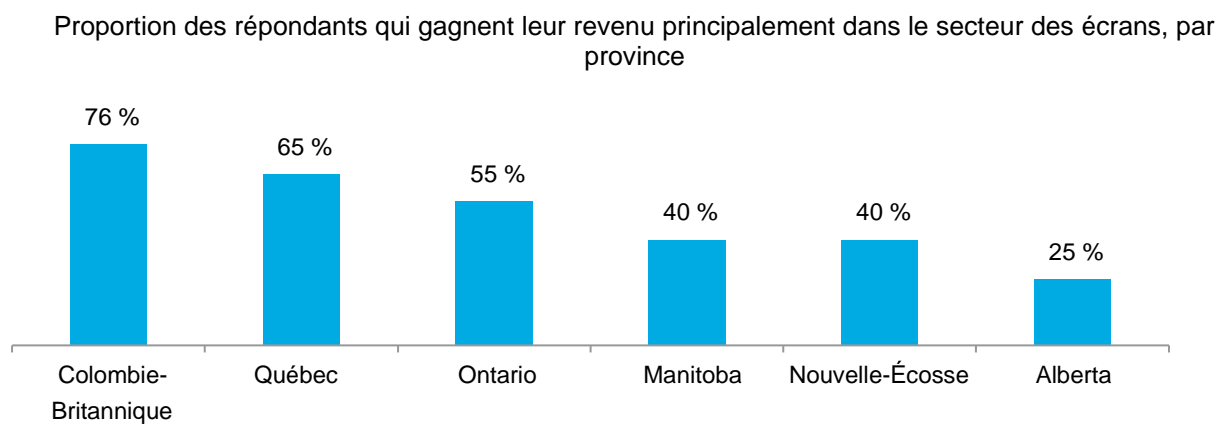
#### 1.2 Le revenu des répondants provient principalement de leur emploi dans le secteur

58 % des répondants déclarent que leurs revenus proviennent principalement de leur emploi dans le secteur des écrans.

Les répondants de la Colombie-Britannique, du Québec et de l'Ontario sont les plus susceptibles de gagner au moins la moitié de leur revenu dans le secteur (76 %, 65 % et 55 % des répondants, respectivement).

Les répondants qui occupent des postes en affaires commerciales, des postes de comptabilité et des postes de production (y compris les producteurs) sont les plus susceptibles de gagner leur vie principalement dans le secteur.

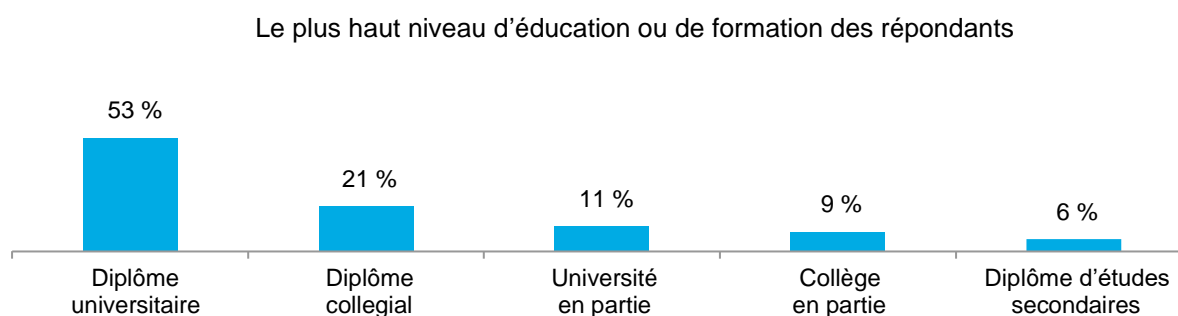
Graphique 2 : Proportion des répondants qui gagnent leur revenu principalement dans le secteur des écrans, par province



### 1.3 Les répondants sont très instruits

Parmi les répondants, 53 % ont obtenu un diplôme universitaire et 21 % détiennent un diplôme collégial. Les proportions d'éducation de niveau universitaire étaient moins élevées chez les personnes noires (44 %) et autochtones (36 %).

Graphique 3 : Le plus haut niveau d'éducation ou de formation des répondants



Parmi les répondants, 51 % ont fait leurs études dans un domaine lié au secteur des écrans. Le tiers des répondants (33 %) ont obtenu une formation professionnelle de l'industrie au niveau universitaire ou collégial et 18 % ont fréquenté un établissement de formation professionnelle reconnu tel que le Canadian Film Centre, le National Screen Institute (NSI), l'Institut national de l'image et du son (INIS) et la Vancouver Film School.

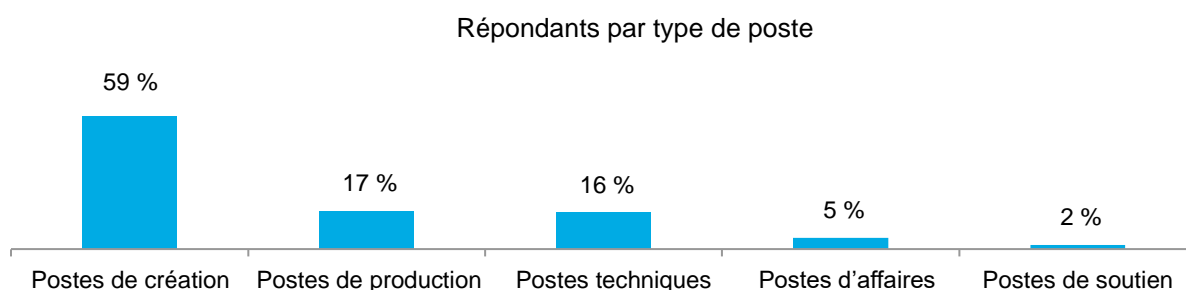
Par ailleurs, 25 % des répondants ont bénéficié d'autres types de formation professionnelle, dont des formations offertes par des syndicats, des guildes, des associations et d'autres organismes au Canada (notamment des centres d'artistes, des agences d'artistes et des entreprises privées). Plusieurs répondants ont suivi des cours privés (surtout d'art dramatique) et d'autres ont participé à des programmes de perfectionnement à l'étranger (plus précisément aux États-Unis et au Royaume-Uni).

Certains répondants détiennent une formation dans des domaines connexes tels que les arts visuels, le théâtre, l'industrie de la mode, la gestion ou le droit.

#### 1.4 Les répondants occupent un large éventail de postes

La majorité des répondants occupent des postes de création clés comme interprètes, réalisateurs, producteurs ou scénaristes. On ignore si l'échantillon est proportionnel à la main-d'œuvre NAPR dans l'industrie. Environ le tiers des répondants travaillent en production ou occupent des postes techniques. Enfin, 5 % des répondants occupent des fonctions d'affaires et 2 %, œuvrent dans les services de soutien.

Graphique 4 : Répondants par type de poste



Graphique 5 : Ventilation des répondants par liste de postes

Catégories de postes des répondants	Pourcentage des répondants	Nombre de répondants
<b>Postes de création</b>		
Scénariste	5,3 %	30
Réalisateur	12,2 %	69
Producteur	7,1 %	40
Showrunner	0,2 %	1
Interprète	33,7 %	191
Développement (rédacteur et consultant en scénarisation)	0,9 %	5
<b>Sous-total</b>	<b>59,3 %</b>	
<b>Postes en production</b>		
Production (directeur de production, régisseur général, assistant réalisateur, directeur technique), monteur, chef scénariste, adjoint à la production	<b>17,3 %</b>	<b>98</b>
<b>Postes techniques</b>		
Services de la décoration (accessoires, peintre de décor, animateur, stagiaire)	1,8 %	10
Directeur artistique	1,2 %	7

Caméra	1,2 %	7
Compositeur	0,7 %	4
Costume	1,4 %	8
Costumier	0,2 %	1
Directeur de la photographie	0,5 %	3
Coiffure et maquillage	0,9 %	5
Interactif (designer, concepteur de jeu, programmeur)	0,7 %	4
Éclairage et électricité	2,8 %	16
Éclairagiste	0,2 %	1
Chef décorateur	0,5 %	3
Décorateur de plateau	0,9 %	5
Concepteur de décors	0,5 %	3
Décorateur-ensemblier	1,4 %	8
Son	0,5 %	3
Concepteur sonore	0,2 %	1
Effets spéciaux	1,4 %	8
<b>Sous-total</b>	<b>15,7 %</b>	
<b>Postes d'affaires</b>		
Comptable	0,7 %	4
Agent d'artistes	0,4 %	2
Affaires commerciales, services juridiques et financiers	1,8 %	10
Directeur de casting	0,5 %	3
Bureau de production (directeur de la mise en marché, gestionnaire du développement communautaire, coordonnateur des réseaux sociaux)	1,2 %	7
<b>Sous-total</b>	<b>4,6 %</b>	
<b>Soutien à la production</b>		
Soutien (traiteur, transport, construction)	<b>1,8 %</b>	<b>10</b>
<b>Nombre total de réponses</b>	<b>98,7 %*</b>	<b>567<sup>5</sup></b>

\* En raison des arrondissements, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100.

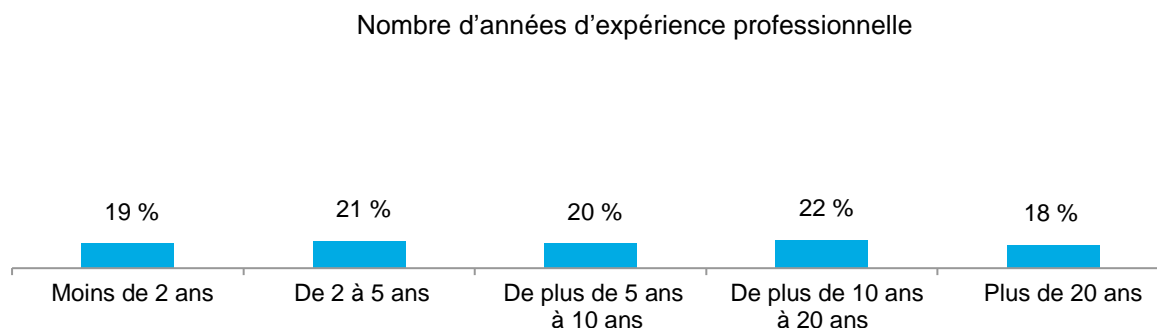
Les répondants qui se définissent comme des personnes d'origine latino-américaine ou noires étaient les moins susceptibles de travailler comme réalisateurs (6 % et 8 %, respectivement). Les répondants qui se définissent comme des personnes noires étaient les moins susceptibles d'être scénaristes (4 % de ces derniers).

### 1.5 Les répondants sont très expérimentés

<sup>5</sup> Renvoie au nombre total de réponses reçues des répondants occupant ces postes.

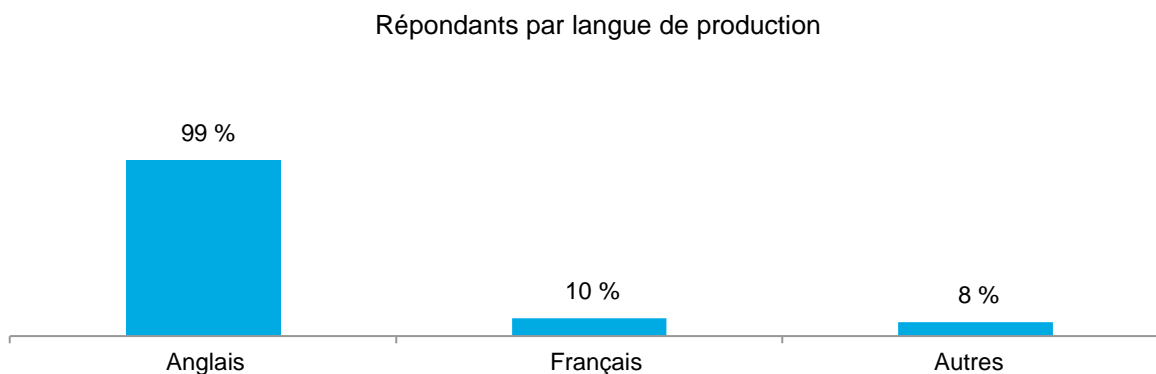
Les répondants sont très expérimentés dans l'industrie des écrans : 60 % d'entre eux cumulent plus de cinq ans d'expérience et 40 % ont plus de dix ans d'expérience.

Graphique 6 : Nombre d'années d'expérience professionnelle



La majorité des répondants travaillent à des productions de langue anglaise. Une minorité aussi, à des productions soit de langue française, soit d'une autre langue. Parmi les 62 répondants qui travaillent en français, tous travaillent également en anglais sauf deux.

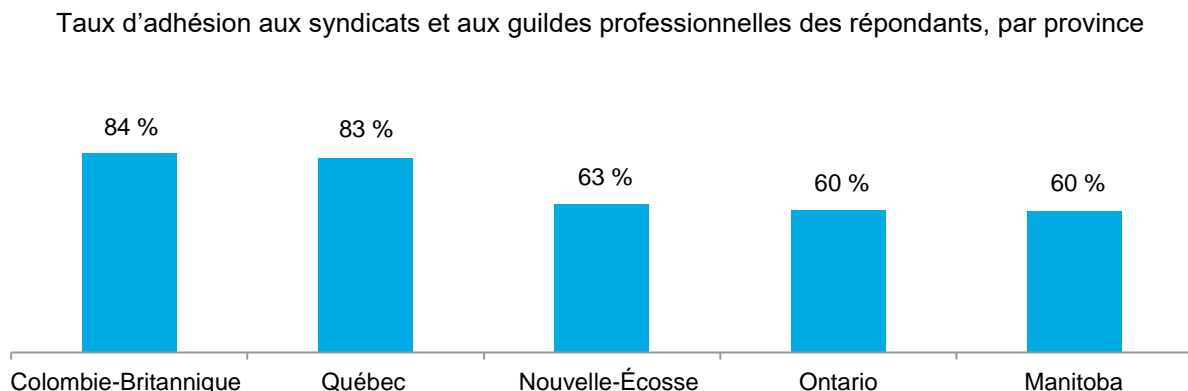
Graphique 7 : Répondants par langue de production



### **1.6 Le tiers des répondants n'ont pas accès à des syndicats ou à des guildes professionnelles**

Environ les deux tiers (66 %) des répondants sont membres d'un syndicat ou d'une guilde professionnelle dans le secteur des écrans. La proportion la plus élevée des répondants qui sont membres d'un syndicat ou d'une guilde se trouve en Colombie-Britannique (84 %), suivi du Québec (83 %) et de l'Ontario (60 %).

Graphique 8 : Taux d'adhésion aux syndicats et aux guildes professionnelles des répondants, par province

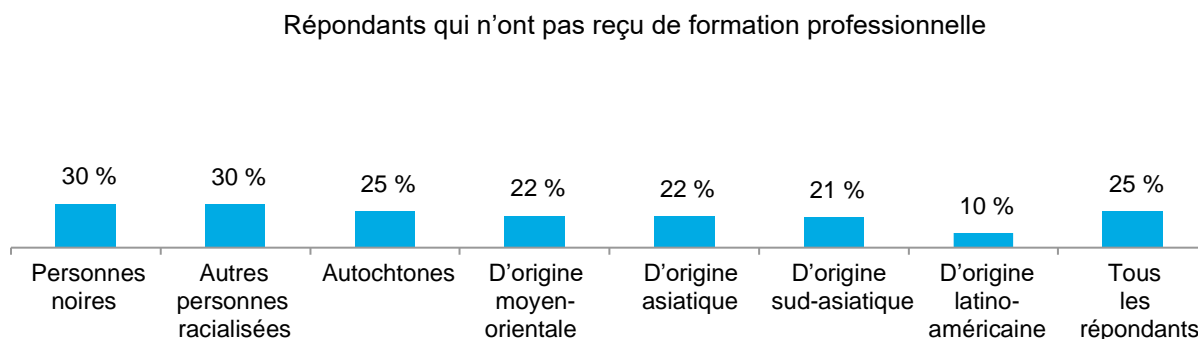


Dans l'ensemble, 14 % des répondants ont éprouvé des difficultés à devenir membres d'un syndicat ou d'une guilde. Les répondants ont souligné l'impossibilité d'acquérir une expérience suffisante et les cotisations trop élevées parmi les obstacles à l'adhésion. Certains répondants ont dit qu'ils n'avaient pas été contactés pour devenir membres d'un syndicat ou ne connaissaient personne qui en était membre, tandis que d'autres se sont questionnés sur les avantages d'une adhésion, particulièrement en raison du manque d'occasions d'emploi.

### 1.7 Le quart des répondants n'ont pas reçu de formation professionnelle

Le quart des répondants (25 %) n'ont jamais reçu de formation professionnelle fournie par un collègue, une université ou un établissement de formation reconnu. Les répondants se définissant comme noirs, autochtones et d'un autre groupe racialisé étaient les plus susceptibles de répondre qu'ils n'avaient jamais reçu de formation professionnelle. Environ 30 % des personnes noires et 25 % des personnes autochtones interrogées n'ont pas reçu de formation professionnelle. Cette proportion s'élève à 30 % chez les autres personnes racialisées et 10 % chez les personnes d'origine latino-américaine. Ces données pourraient révéler des difficultés plus importantes pour les personnes noires et autochtones quant à l'accès aux occasions de formation.

Graphique 9 : Répondants qui n'ont pas reçu de formation professionnelle



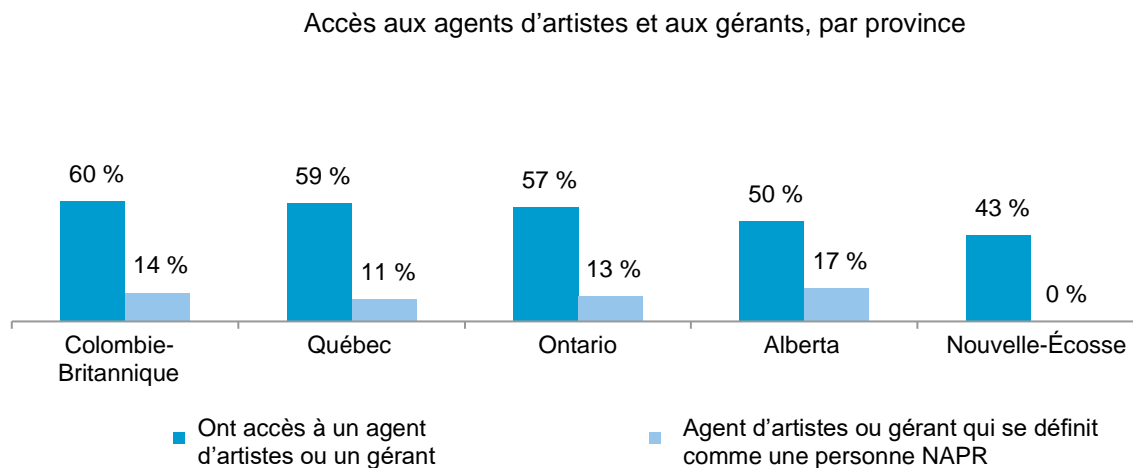


### 1.8 Presque la moitié des répondants qui occupent des postes de création ne sont pas représentés par un agent d'artistes ou un gérant

Parmi les répondants artistiques, c'est-à-dire les interprètes, les compositeurs, les réalisateurs et les scénaristes, 55 % sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant. Les artistes autochtones interrogés étaient les moins susceptibles d'être représentés (36 %) par un agent d'artistes ou un gérant.

Peu de répondants qui occupent des postes artistiques travaillent avec des gérants ou des agents d'artistes qui se définissent comme des personnes NAPR (12 %). En Alberta, 17 % des répondants représentés par un agent d'artistes disent que ce dernier se définit comme une personne NAPR, suivi de 14 % en Colombie-Britannique, de 13 % en Ontario et de 11 % au Québec. Seulement deux des répondants au sondage se définissent comme des agents d'artistes NAPR.

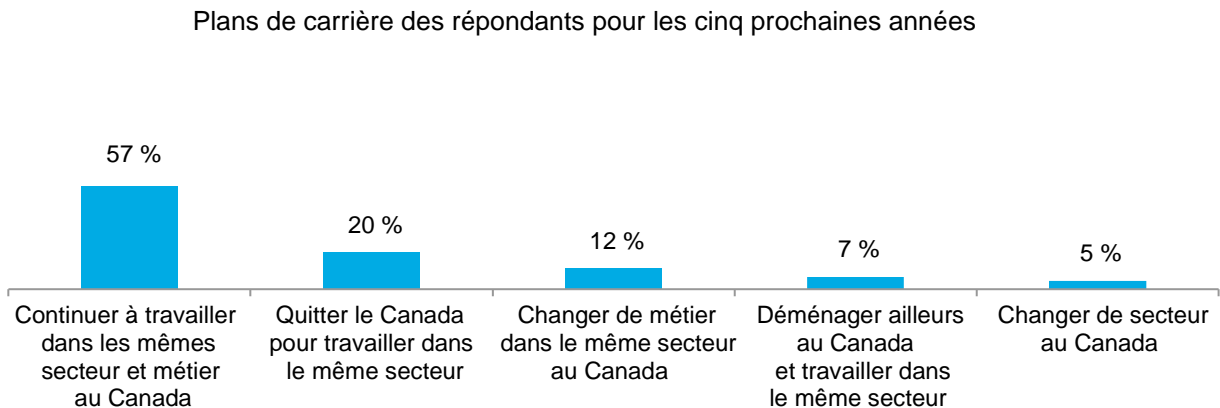
Graphique 10 : Accès aux agents d'artistes ou aux gérants, par province



### 1.9 Une proportion importante des répondants ont l'intention de déménager ou de changer de métier

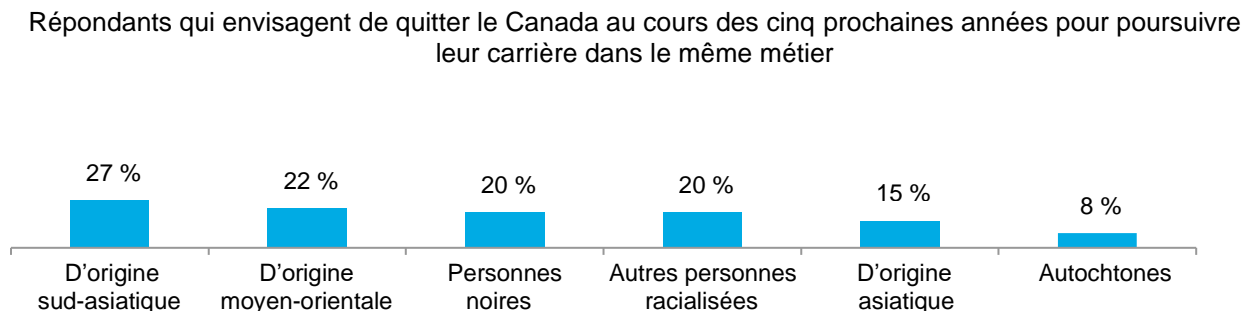
De l'ensemble des répondants, 43 % ont l'intention soit de déménager, soit de changer de métier pour pouvoir continuer à travailler : 12 % des répondants ont l'intention de changer de métier tout en restant dans le secteur des écrans; 7 % entendent poursuivre le même métier ailleurs au Canada; 5 % ont l'intention de quitter le secteur des écrans; et 20 % envisagent de rester dans le secteur mais à l'extérieur du Canada. Les occasions d'emploi (62 %) et une meilleure rémunération (38 %) figuraient parmi les raisons principales qui motivaient leurs plans de carrière.

Graphique 11 : Plans de carrière des répondants pour les cinq prochaines années



La proportion de répondants qui ont l'intention de quitter le Canada s'élève à 27 % chez les personnes d'origine sud-asiatique, 20 % chez les personnes noires, 22 % chez les personnes d'origine moyen-orientale et 15 % chez les personnes d'origine asiatique. Il n'y a que 8 % des répondants autochtones qui envisagent de quitter le Canada pour poursuivre leur carrière.

Graphique 12 : Répondants qui envisagent de quitter le Canada au cours des cinq prochaines années pour poursuivre leur carrière dans le même métier

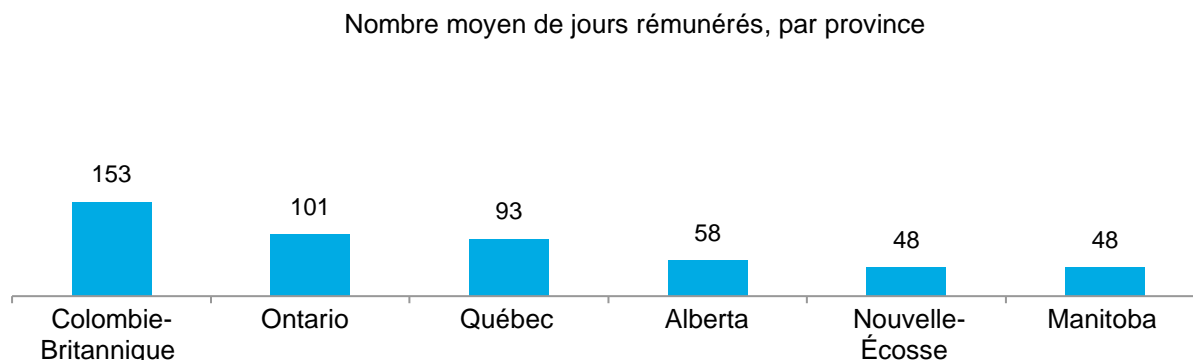


## 2. Tendances d'emploi des professionnels NAPR au cours de la dernière année

### 2.1 En moyenne, les répondants ont travaillé 105 jours rémunérés au cours de la dernière année

Un total de 454 répondants ont fourni de l'information sur le nombre de jours travaillés dans la dernière année : en moyenne, ils ont travaillé 105 jours rémunérés. Le nombre médian de jours rémunérés de travail était de 53, ce qui signifie que la moitié des répondants ont travaillé plus de 53 jours, et l'autre moitié, moins de 53 jours. Par ailleurs, 23 % ont travaillé un minimum de 200 jours. Le nombre moyen de jours rémunérés était le plus élevé en Colombie-Britannique (153) et le moins élevé était en Nouvelle-Écosse et au Manitoba (48 jours pour chacune de ces provinces).

Graphique 13 : Nombre moyen de jours de travail rémunérés, par province



Ces données révèlent que peu de répondants travaillent à longueur d'année<sup>6</sup>. En moyenne, ils ont travaillé moins de six mois de l'année.

Les répondants qui occupent des postes de gestion et d'affaires ont travaillé plus de jours en moyenne. En ce qui concerne les postes de création clés, les réalisateurs ont travaillé en moyenne 131 jours rémunérés, alors que les scénaristes en ont travaillé 128. Les interprètes ont travaillé le moins de jours rémunérés, avec une moyenne de 21 jours.

Graphique 14 : Moyenne de jours rémunérés des répondants, par métier

	Moyenne du nombre de jours de travail rémunérés	Nombre de répondants
Comptable	288	4
Concepteur de costumes	285	1
Affaires commerciales, services juridiques et financiers	277	6
Interactif	259	3
Bureau de production	231	5
Directeur de casting	212	2
Soutien	206	8
Costumes	183	7
Services de la décoration	182	7
Directeur artistique	177	7
Effets spéciaux	168	7
Décorateur de plateau	165	5

<sup>6</sup> Au Canada, il y a 251 jours civils ouvrables par année (après avoir retiré de 365 les fins de semaine et les jours fériés).

Éclairage et électricité	165	14
Producteur	164	31
Coiffure et maquillage	160	5
Concepteur de décors	160	3
Éclairagiste	150	1
Agent d'artistes	144	2
Accessoiriste-ensemblier	144	7
Production	140	84
Compositeur	137	2
Réalisateur	131	44
Scénariste	128	21
Chef décorateur	118	3
Concepteur sonore	101	1
Son	61	3
Caméra	51	5
Développement	43	5
Directeur de la photographie	25	3
Interprète	21	158
<b>Nombre total de réponses</b>	<b>105</b>	<b>454<sup>7</sup></b>

Par rapport à l'année précédente, 36 % des répondants rapportent une augmentation du nombre de jours de travail rémunérés. Ce nombre est demeuré identique à l'année précédente pour 30 % des répondants. Le quart des répondants ont rapporté une diminution des jours de travail rémunérés.

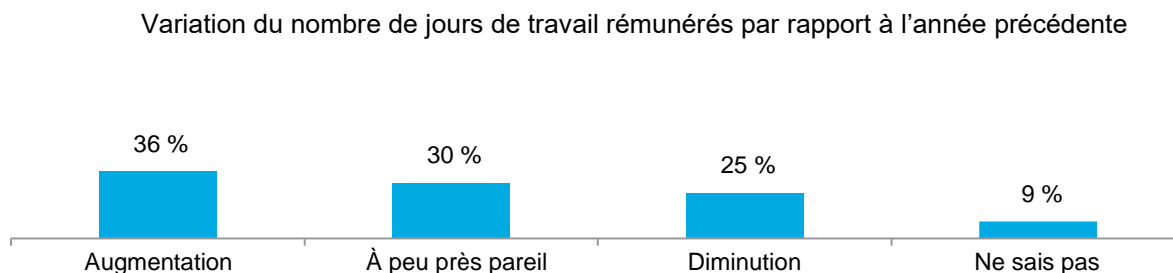
La plus grande proportion des répondants qui ont rapporté une augmentation du nombre de jours de travail rémunérés se définissent comme des personnes autochtones et d'autres personnes racialisées (41 % pour chacune de ces catégories), ainsi que des professionnels qui se définissent comme des personnes noires (40 %).

Les répondants du Manitoba étaient les susceptibles de déclarer une augmentation du nombre de jours de travail rémunérés (60 % des répondants), suivis de ceux de l'Alberta (45 %).

---

<sup>7</sup> Renvoie au nombre total de réponses reçues des répondants sur le nombre de jours travaillés l'année précédente.

Graphique 15 : Variation du nombre de jours de travail rémunérés par rapport à l'année précédente

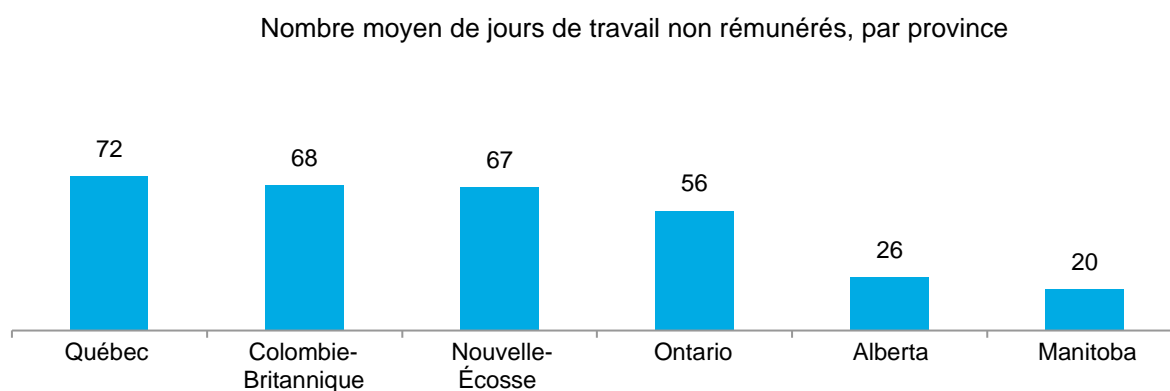


## **2.2 40 % des répondants ont effectué du travail non rémunéré au cours de la dernière année**

Dans l'ensemble, 40 % des répondants disent avoir travaillé sans rémunération au cours de la dernière année (c'est-à-dire dans le cadre d'un stage, d'un mentorat ou de bénévolat), ce qui laisse croire qu'ils suivent peut-être des formations non rémunérées.

Ces répondants ont travaillé 57 jours sans rémunération en moyenne. Le nombre moyen de jours de travail non rémunérés est le plus élevé au Québec (72 jours), suivi de la Colombie-Britannique (68 jours) et de la Nouvelle-Écosse (67 jours).

Graphique 16 : Nombre moyen de jours de travail non rémunérés, par province



### **3. Observations sommaires**

Les professionnels NAPR sont très instruits et expérimentés, et travaillent dans un large éventail de métiers. Plus de la moitié des répondants ont principalement gagné leur revenu grâce à leur emploi dans le secteur. En revanche, ils travaillent en moyenne moins que la moitié de l'année, et une partie importante effectue aussi du travail non rémunéré.

Une partie importante des professionnels NAPR n'ont pas reçu de formation professionnelle.

Les deux tiers des répondants sont membres d'un syndicat ou d'une guilde. Mais 14 % éprouvent des difficultés à acquérir une expérience suffisante pour s'y qualifier ou trouvent les cotisations trop élevées.

La moitié des artistes de l'étude (interprètes, réalisateurs, scénaristes et compositeurs) sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant. Environ le tiers des artistes ont éprouvé des difficultés à se faire représenter. Peu de ces professionnels sont représentés par un agent d'artistes ou un gérant qui se définit comme une personne NAPR.

Des répondants, 20 % ont l'intention de quitter le Canada dans le but de poursuivre leur carrière dans l'industrie ailleurs.

## II. Perspectives sur les obstacles et les stratégies en lien avec les possibilités d'emploi

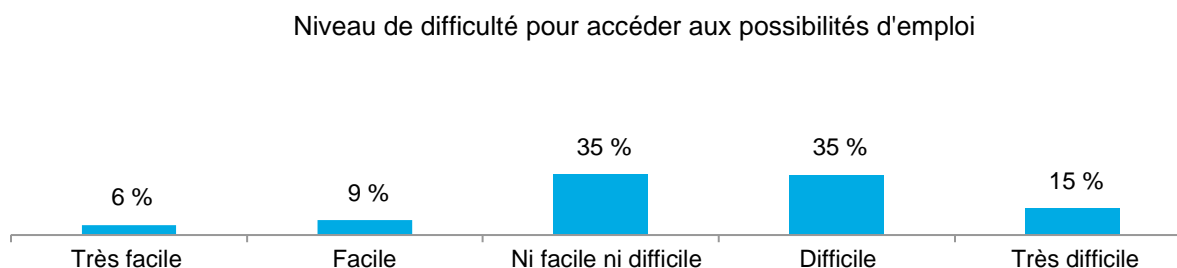
Cette section présente les perspectives recueillies des professionnels NAPR à la pîge grâce aux réponses fournies au sondage ainsi qu'au moyen d'entrevues effectuées auprès de professionnels NAPR et de représentants de l'industrie.

### 1. Obstacles à l'emploi

#### 1.1 Une multitude d'obstacles à l'emploi

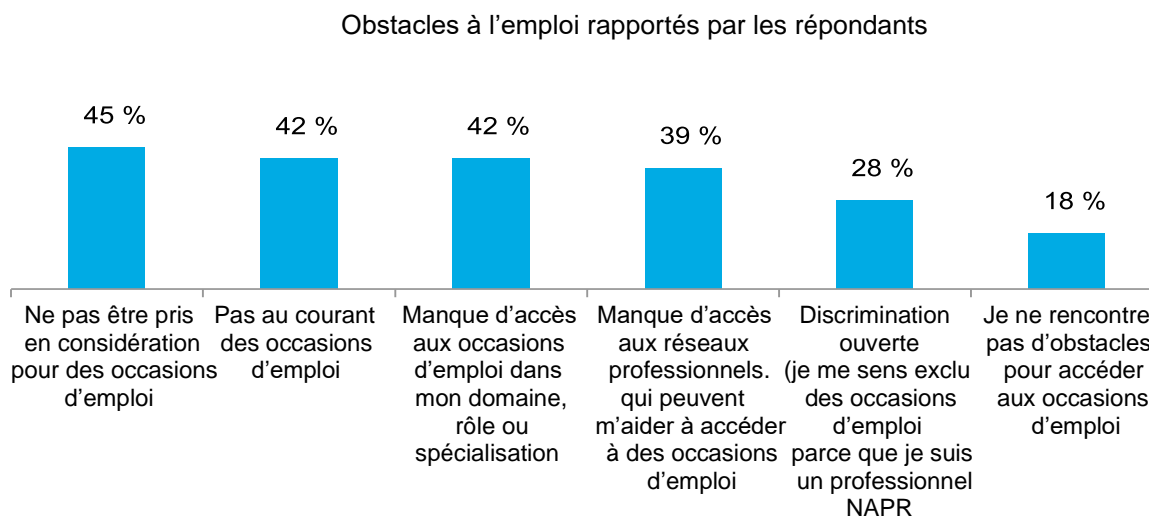
La moitié des répondants (50 %) ont qualifié leur accès aux possibilités d'emploi soit de difficile, soit de très difficile.

Graphique 17 : Niveau de difficulté pour accéder aux possibilités d'emploi



Les professionnels NAPR qui ont participé à cette étude rencontrent plusieurs obstacles à l'emploi dans le secteur des écrans.

Graphique 18 : Obstacles à l'emploi rapportés par les répondants





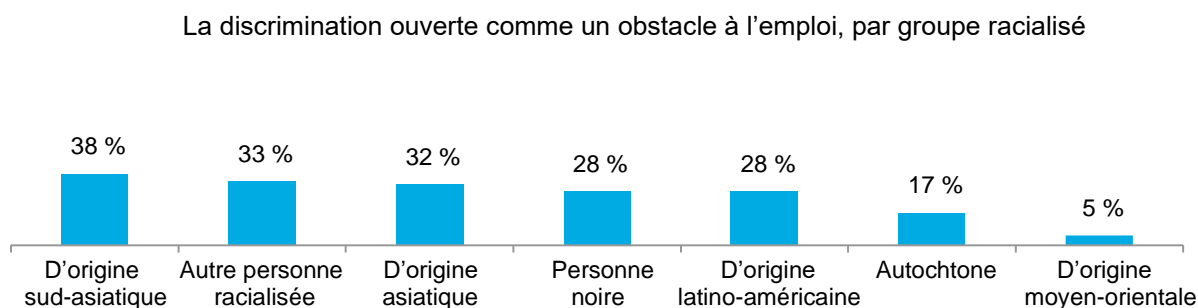
Les répondants qui se définissent comme des personnes du Moyen-Orient étaient les plus susceptibles d'avoir rencontré des obstacles à l'emploi dans leur domaine de spécialisation (63 %). Ceux qui se définissent comme des personnes d'origine sud-asiatique étaient les plus susceptibles de rapporter qu'ils ne sont pas pris en considération pour des possibilités d'emploi (56 %).

Les répondants noirs ont cité le manque d'accès à l'emploi dans leur domaine de spécialisation (38 %) ainsi que le manque d'accès aux réseaux professionnels (41 %).

## 1.2 La discrimination ouverte et le biais cognitif

La discrimination ouverte a été soulignée comme obstacle à l'emploi par 28 % des répondants. Ceux qui se définissent comme des personnes d'origine sud-asiatique étaient les plus susceptibles de subir de la discrimination ouverte (38 %), suivis de ceux qui se définissent comme d'autres personnes racialisées (33 %) et qui se définissent comme des personnes d'origine asiatique (32 %).

Graphique 19 : La discrimination ouverte comme un obstacle à l'emploi, par groupe racialisé



Nos entrevues révèlent que les professionnels NAPR de l'industrie subissent de la discrimination ouverte dans diverses professions. Le biais cognitif des cadres décideurs, qui croient que les professionnels NAPR suffisamment qualifiés, particulièrement les réalisateurs, les scénaristes et les producteurs, sont peu nombreux, est un défi clé pour certains répondants. Ces derniers rapportent qu'au contraire les professionnels NAPR sont talentueux et très expérimentés.

Certains ont remarqué que les mythes se rattachant à la distribution de rôles à des interprètes NAPR à la télévision doivent être réfutés. Il existe une croyance selon laquelle une émission de télévision avec une distribution NAPR pour les rôles principaux n'aurait pas de succès.

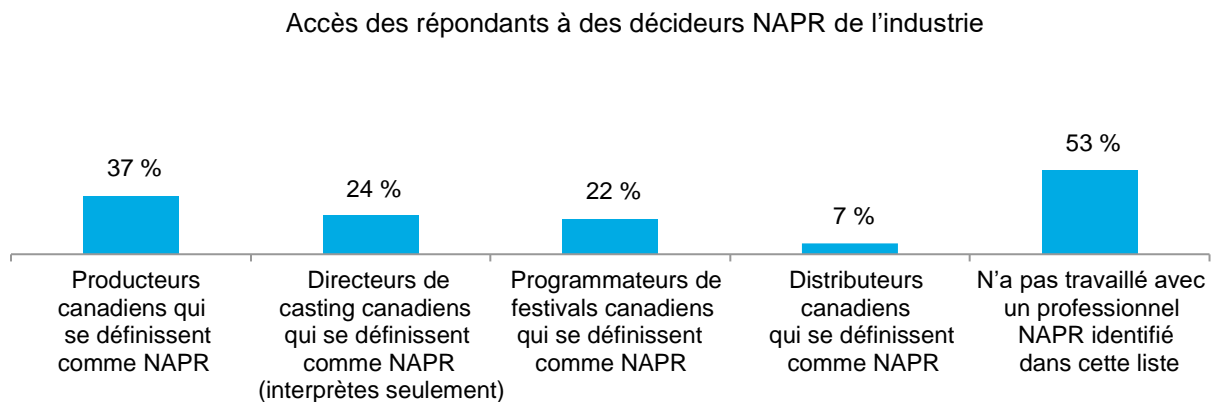
Les interprètes NAPR ont rapporté ne pas être convoqués en audition pour des rôles qui ne sont pas écrits spécifiquement pour des personnages NAPR, ce qui limite les occasions d'emploi. Il a été mentionné que les risques perçus quant à l'embauche d'un interprète NAPR sont exagérés. Il n'est pas nécessaire que les émissions populaires soient entièrement ou majoritairement blanches.

Certains répondants aux entrevues, y compris des producteurs et des interprètes, ont ressenti l'obligation de créer et de produire leurs propres œuvres afin de développer leur carrière en raison du manque d'accès à l'emploi. Plusieurs attribuent leur succès à leur persévérance.

### 1.3 Peu de cadres décideurs NAPR dans l'industrie

Près de la moitié des répondants (47 %) ont travaillé avec des producteurs, des distributeurs, des directeurs de casting ou des programmeurs de festivals qui se définissent comme des personnes NAPR. Par ailleurs, 37 % des répondants ont travaillé avec des producteurs NAPR, 27 % avec des directeurs de casting NAPR, 22 % avec des programmeurs de festival NAPR et 7 % avec des professionnels NAPR en distribution.

Graphique 20 : Accès des répondants à des décideurs NAPR de l'industrie

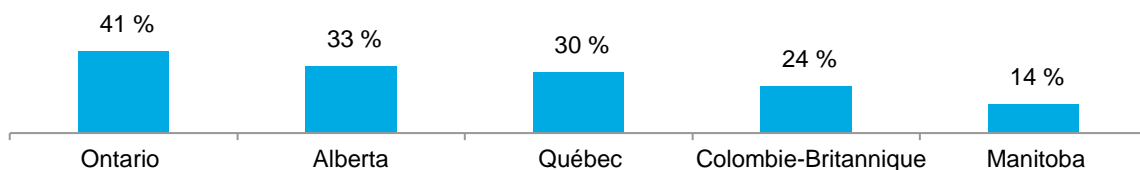


### 1.4 Difficultés pour accéder à un agent d'artistes ou à un gérant

Dans l'ensemble, 36 % des interprètes, des compositeurs, des réalisateurs et des scénaristes ont éprouvé des difficultés à se faire représenter par un agent d'artistes ou un gérant. Les répondants de l'Ontario étaient les plus susceptibles d'avoir éprouvé ces difficultés (41 %), suivi de l'Alberta (33 %) et du Québec (30 %).

Graphique 21 : Difficultés des répondants à se faire représenter par un gérant d'artistes ou un gérant, par province

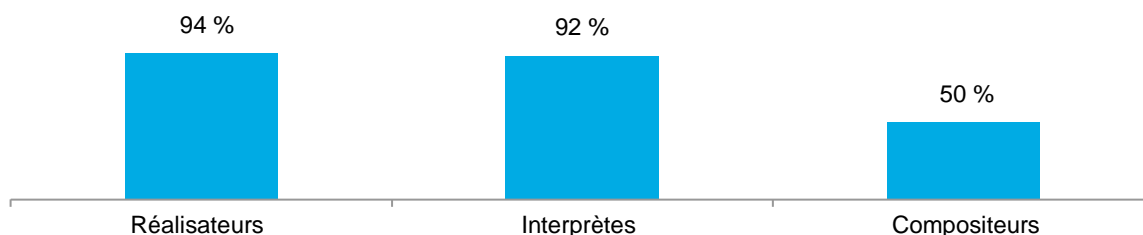
Difficultés des répondants à se faire représenter par un agent d'artistes ou un gérant, par province



La plus grande partie des répondants qui ont éprouvé des difficultés à accéder à un agent d'artistes ou à un gérant sont les réalisateurs et les interprètes.

Graphique 22 : Répondants ayant éprouvé des difficultés à se faire représenter par un agent d'artistes, par métier

Répondants ayant éprouvé des difficultés à se faire représenter par un agent d'artistes, par métier



On rapporte que les préjugés envers les interprètes NAPR sont souvent la cause de ces difficultés. Peu de chances sont offertes aux artistes NAPR, particulièrement les réalisateurs et les interprètes. Il est donc plus difficile d'attirer l'attention d'un agent d'artistes ou d'un gérant. Voici quelques commentaires fournis par les répondants\*.

(\* Ces commentaires ont été traduits de l'anglais. La forme masculine a été employée lorsque le texte original ne permet pas d'identifier l'identité sexuelle rapportée par le répondant. Cette forme ne se veut aucunement discriminatoire et vise à respecter la confidentialité des répondants et de leurs renseignements personnels.)

#### Commentaires d'interprètes :

« 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. »

« Je me suis fait dire qu'ils avaient déjà un acteur de couleur (noire) dans leur liste. »

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

« Moins d'intérêt de la part d'agents d'artistes en raison du nombre limité de rôles disponibles. »

« Même si je suis membre de l'ACTRA, il est difficile d'avoir un agent d'artistes pour des rôles principaux puisqu'on préfère les normes de beauté européenne ou métissée. »

« Me faire dire qu'ils ont déjà une femme noire dans leur liste. »

« Il m'a fallu 5 ans pour obtenir de la représentation puisque les agents d'artistes avaient déjà quelqu'un qui me ressemblait dans leurs listes. »

« S'ils ont déjà quelques femmes de couleur dans leurs listes, ils le mentionnent et refusent de me représenter. »

### Commentaires de réalisateurs :

« 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. »

« Les agents d'artistes blancs ont un réseau principalement blanc. [C'est ainsi que] les scénarios que je reçois sont conçus presque exclusivement par des scénaristes blancs et présentent des histoires centrées sur la perspective des personnes blanches. »

« Je n'avais pas la possibilité de monter un showreel qui attirerait un agent d'artistes. »

« Aucun agent ne me représenterait parce que je ne suis pas assez "établi". »

« J'ai plus de difficulté que beaucoup de mes collègues à me faire représenter. »

« Malgré mes 13 années d'expérience dans l'industrie, un showreel solide, de solides réalisations en écriture et des ventes à des diffuseurs, un agent d'artistes de renom a quand même refusé de me représenter. J'en ai contacté d'autres, et je n'ai eu aucune réponse. »

« Certains représentants m'ont dit qu'ils avaient déjà assez de réalisatrices [dans leurs listes]. »

« On m'a carrément qualifié d'artiste insignifiant. Des producteurs m'ont dit que ça ne valait pas la peine de trouver un agent d'artistes avant de décrocher un contrat dans une grosse production, comme une série de télévision, etc. »

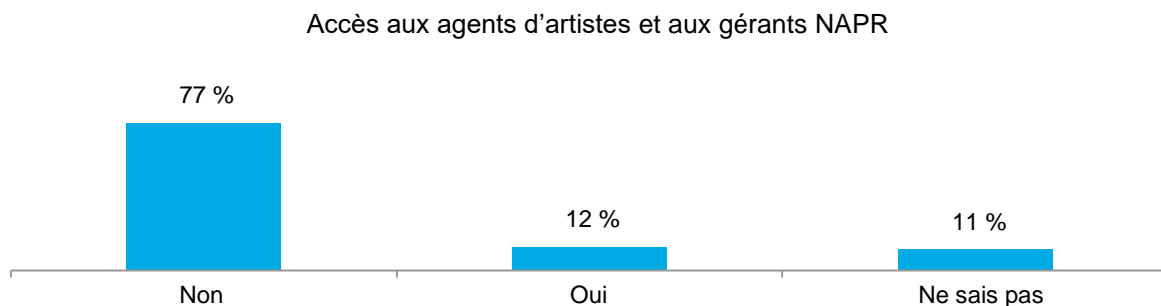
### Commentaires de compositeurs :

« Une décennie plus tard, je ne suis toujours pas représenté. »

« 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. »

Seulement 12 % des répondants ont accès à un agent d'artistes ou un gérant qui se définit comme une personne NAPR; 77 % disent ne pas avoir accès à un agent d'artistes ou un gérant qui se définit comme une personne NAPR.

### Graphique 23 : Accès aux agents d'artistes et aux gérants NAPR



Certains répondants aux entrevues ont noté que les professionnels NAPR souhaitent avoir accès à des agents d'artistes ou des gérants NAPR parce qu'ils sont plus conscients des obstacles encourus par les artistes NAPR et, par conséquent, plus aptes à gérer leur développement de carrière. Les répondants ont également constaté qu'il y a très peu de gérants au Canada et qu'une très faible proportion de ceux-ci sont NAPR. La comparaison a été faite avec les États-Unis, où les agents d'artistes et les gérants assument un rôle clé dans la gestion et l'avancement de la carrière de leurs clients.

Le travail des agents et des gérants consiste à développer des relations entre les artistes et les studios. Les producteurs, quant à eux, contribuent au développement des carrières des artistes et au succès de l'industrie du film et de la télévision. Aux États-Unis, un agent d'artistes trouve des occasions d'emploi et négocie des ententes pour son client. Il travaille en collaboration avec le gérant qui, lui, soutient et positionne la carrière de l'artiste de manière stratégique. Selon les répondants aux entrevues, ce modèle américain devrait être développé au Canada dans le but de créer une infrastructure plus solide pour tous les artistes (NAPR ou non) de l'industrie.

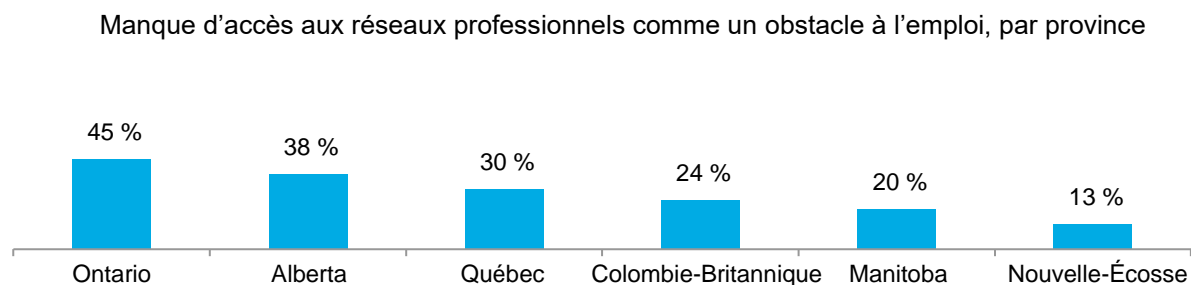
### 1.5 Le manque d'accès aux réseaux professionnels

Des répondants d'un large éventail de métiers ont signalé un manque d'accès aux réseaux professionnels qui aideraient à décrocher des emplois, notamment des répondants œuvrant dans les domaines du son, de la musique et des effets spéciaux, des cadresurs, des scénaristes et consultants en scénarisation, des réalisateurs, des directeurs de la photographie ainsi que des professionnels des domaines commerciaux, juridiques et administratifs.

L'accès aux réseaux des employeurs est primordial. Les personnes interrogées ont noté que les responsables de l'embauche — les diffuseurs, les responsables du financement et des acquisitions, les producteurs — ne cherchent pas d'artistes à l'extérieur de leurs réseaux habituels. Les répondants aux entrevues ont également constaté que les processus de recrutement de pigistes sont généralement informels. La majorité des emplois sont décrochés par le truchement de recommandations personnelles. Les possibilités demeurent donc dans un réseau fermé. Par exemple, dans le cas des réalisateurs, les décisions d'embauche pourraient être basées sur la connaissance préalable de leur œuvre et non sur leurs compétences. Travailler à une émission connue contribue considérablement à l'avancement professionnel.

Les répondants de l'Ontario (45 %) et de l'Alberta (38 %) étaient plus susceptibles de manquer d'accès aux réseaux professionnels, suivi des répondants du Québec (30 %) et de la Colombie-Britannique (24 %).

Graphique 24 : Manque d'accès aux réseaux professionnels comme un obstacle à l'emploi, par province



## 1.6 Les obstacles pour accéder aux syndicats, aux guildes ou aux associations

Les personnes interviewées ont noté que leur adhésion aux syndicats, aux guildes et aux associations a contribué à leur développement professionnel. Elles ajoutent que ces derniers permettent d'accéder à des réseaux professionnels d'envergure. Toutefois, plusieurs d'entre elles rencontrent des obstacles pour en devenir membres, principalement les cotisations. Pour certains interviewés, les prérequis généraux d'adhésion représentent également un obstacle à surmonter.

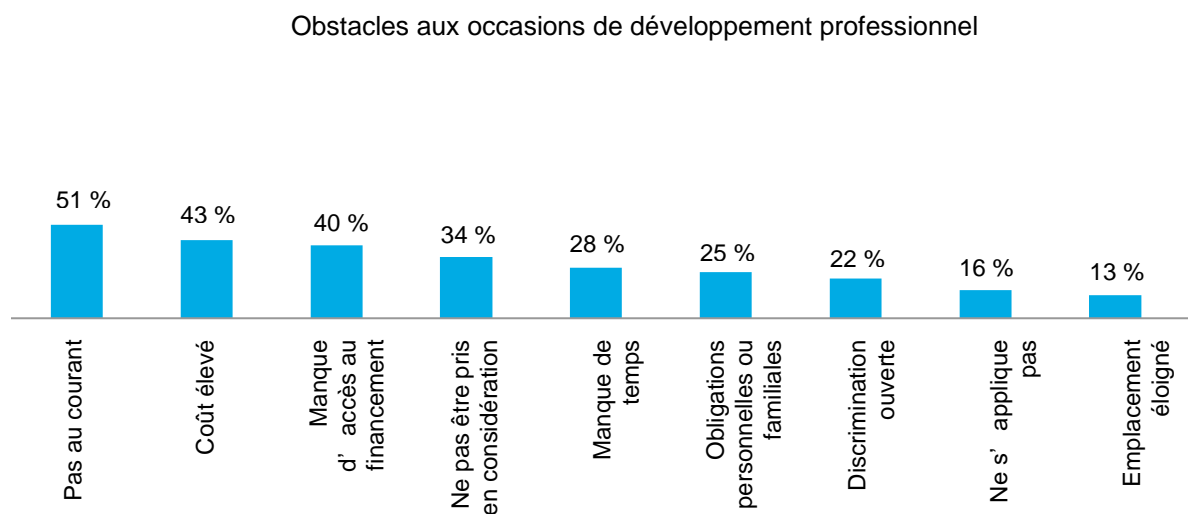
Selon certains répondants aux entrevues, l'adhésion des professionnels NAPR serait facilitée en créant plus d'occasions d'emploi. Les mentorats offerts par les syndicats, les guildes et les associations sont précieux et contribuent au succès des professionnels NAPR. Quelques interviewés n'étaient pas au courant des programmes de mentorat ou de formation offerts par ces syndicats, guildes et associations.

Les personnes interrogées ont remarqué que les syndicats, les guildes et les associations doivent davantage informer les professionnels NAPR. Des bases de données consultables qui dressent la liste des membres NAPR ainsi que leurs compétences devraient être rendues accessibles aux employeurs potentiels qui cherchent à recruter ces derniers.

## 1.7 Obstacles aux occasions de développement professionnel

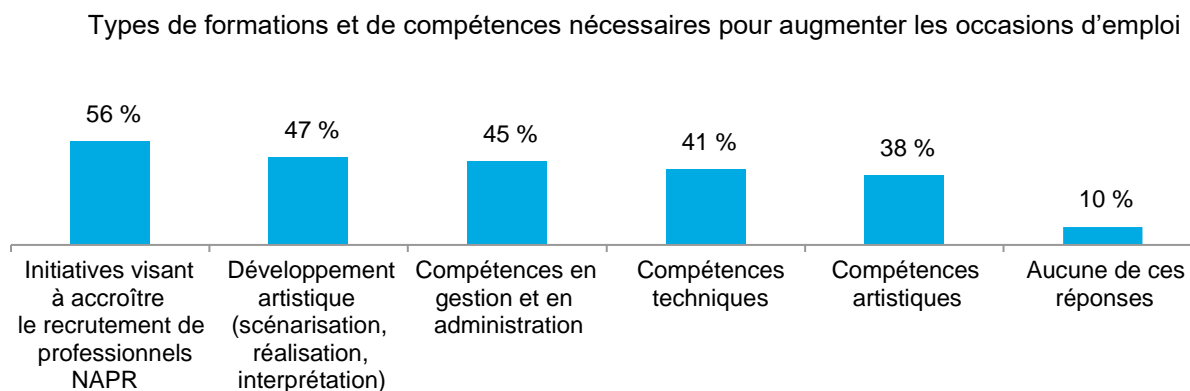
Un peu plus de la moitié des personnes sondées (51 %) n'étaient pas toujours au courant des occasions de développement professionnel offertes. Le coût élevé de ces activités constitue un obstacle pour 43 % d'entre elles. Le manque d'accès au financement, le fait de ne pas être pris en considération pour des occasions de développement professionnel, le manque de temps et les obligations personnelles et familiales figurent parmi les autres obstacles. Certaines personnes interrogées ont subi de la discrimination ouverte et d'autres éprouvent des difficultés à accéder aux occasions en raison de leur éloignement.

Graphique 25 : Obstacles aux occasions de développement professionnel



Les sondés ont identifié une variété de besoins en matière de formation et de développement de compétences pour faciliter l'accès à l'emploi. Plus de la moitié des répondants (56 %) souhaiteraient voir davantage d'initiatives visant à faire croître leur recrutement. Le manque d'accès aux occasions de développement artistique a été soulevé par 47 % des sondés, suivi par les compétences en gestion et en administration (45 %). Dans l'ensemble, 41 % des répondants ressentent le besoin de perfectionner leurs compétences techniques.

Graphique 26 : Types de formations et de compétences nécessaires pour augmenter les occasions d'emploi



### 1.8 Difficultés pour accéder au financement de développement et de production d'histoires NAPR

Les répondants aux entrevues ont noté que le financement pour le développement et la production de films ou d'émissions de télévision est difficilement accessible pour les professionnels NAPR. On remarque qu'un montant disproportionné du financement est accordé aux artistes blancs. Les artistes NAPR sont donc obligés d'accepter de plus petites enveloppes destinées aux talents émergents. Alors que certains programmes qui financent les premiers longs métrages offrent des occasions aux cinéastes NAPR, ces artistes n'accèdent pas aux programmes de financement réguliers.

Une des raisons invoquées pour expliquer le manque d'accès au financement serait l'absence de professionnels NAPR au sein des comités chargés de prendre les décisions. Les personnes interviewées ont noté qu'une des faiblesses du système de financement serait que les décideurs ne sont pas représentatifs de la population. Les comités de financement et les cadres décideurs ne sont pas bien informés des créateurs NAPR ou de leurs histoires. L'industrie demeurera principalement blanche s'il n'y a pas davantage de professionnels NAPR dans des postes de décision clés, et continuera de produire des histoires blanches avec une distribution et une équipe de tournage principalement composée de professionnels blancs.

## 2. Stratégies recommandées pour améliorer l'accès à l'emploi

### 2.1 Un éventail de stratégies destinées aux employeurs et aux professionnels

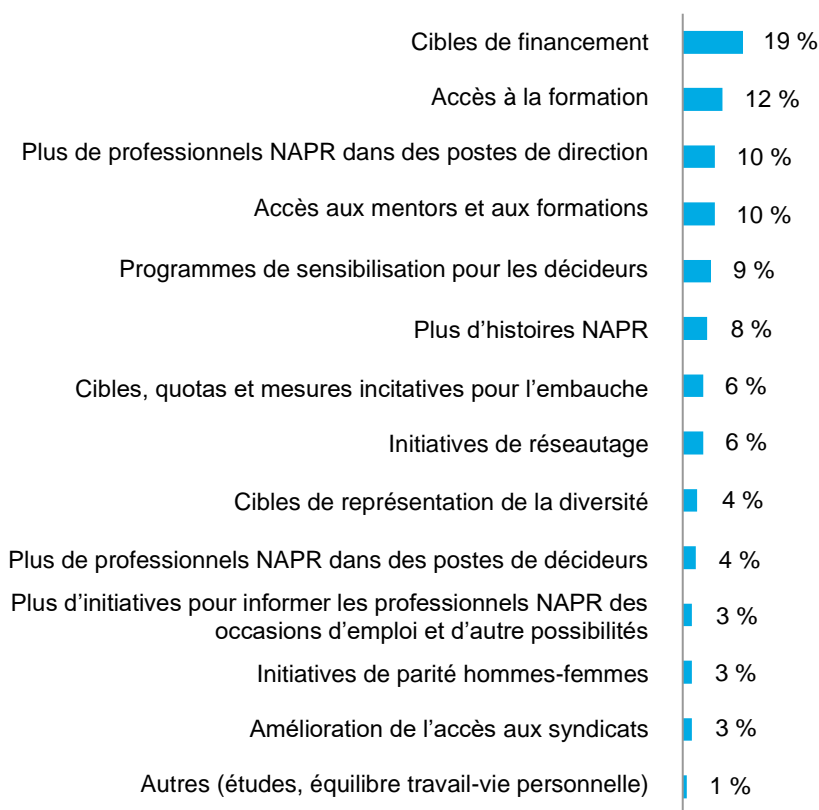
Les répondants ont proposé une série de mesures qui amélioreraient leur accès aux possibilités d'emploi. Ces mesures visaient les employeurs, les agences de financement, les syndicats, les guildes



et les organismes qui offrent des activités de développement professionnel. Des cibles de financement pour les bailleurs de fonds ont été proposées par 19 % des répondants. Les besoins de formation ont été soulevés par 12 %. Parmi les répondants, 10 % ont noté le besoin d'avoir des professionnels NAPR dans des postes de cadre et de direction ainsi que l'accès aux mentors et aux stages. Des programmes de sensibilisation pour les décideurs, le financement pour la production d'histoires NAPR et la mise en place de cibles et de mesures incitatives pour l'embauche figuraient parmi les autres mesures qui ont été suggérées.

Graphique 27 : Mesures proposées pour améliorer l'accès à l'emploi pour les professionnels NAPR à la pige

Mesures proposées pour améliorer l'accès à l'emploi pour les professionnels NAPR à la pige



## 2.2 Cibles de financement et mesures incitatives pour les professionnels NAPR

Parmi les stratégies proposées pour améliorer l'accès à l'emploi pour les professionnels NAPR à la pige, la mise en place de cibles de financement était la mesure la plus citée par les répondants. Ces derniers ont suggéré que les cibles destinées aux professionnels NAPR soient établies par les agences de financement pour les projets de cinéma et de télévision. Ceci inclut également des cibles de financement pour les projets de producteurs NAPR.

Les personnes interviewées pour l'étude ont noté que les agences de financement devraient établir des cibles afin d'assurer qu'un pourcentage des fonds soit disponible aux producteurs NAPR. De plus, elles

ont mentionné que ces cibles devraient ressembler à celles qui sont établies pour la parité hommes-femmes et devraient refléter la proportion de personnes NAPR dans la population canadienne.

Le British Film Institute a remarqué que ces cibles représentent une mesure incitative tandis que les quotas de financement peuvent amener les gens à « définitivement faire preuve de discrimination volontaire, ce qui est illégal. Par ailleurs, nous pouvons véhiculer la diversité dans les films que nous soutenons grâce aux cibles de financement. Nous assurons ainsi la vitalité et la pertinence culturelles, en plus du développement commercial<sup>8</sup>. »

L'absence d'histoires NAPR est vue comme un obstacle à l'embauche des artistes et des professionnels NAPR. La représentation des personnages NAPR et les occasions offertes aux artistes de raconter leurs histoires peuvent trouver un écho chez les personnes NAPR autant que chez un public plus élargi et sont essentielles pour améliorer les possibilités d'emploi.

Les répondants aux entrevues ont noté que les diffuseurs canadiens ont la responsabilité de représenter notre société autant devant que derrière la caméra. Ils ont suggéré que le CRTC mette en place des cibles de financement pour les diffuseurs afin de soutenir des programmes de développement professionnel et d'accès à l'industrie pour les professionnels NAPR à la pige. Ils ont aussi suggéré que les diffuseurs aient l'obligation de mesurer et de communiquer leur progrès en la matière et que CBC-Radio-Canada, en tant que radiodiffuseur public, joue un rôle de leader à cet égard.

### **2.3 Un accès facilité aux syndicats et aux guildes**

Les professionnels NAPR consultés souhaiteraient que leurs communautés soient davantage informées par les syndicats et les guildes. Ils aimeraient également que l'adhésion à ces derniers soit plus abordable, vu la difficulté d'accéder aux occasions d'emploi.

### **2.4 Plus de professionnels NAPR dans des postes de création de haut niveau**

Les sondés souhaiteraient qu'il y ait davantage de professionnels NAPR dans des postes de création de haut niveau, dont des producteurs, des réalisateurs et des *showrunners*. L'accès à l'emploi serait facilité pour d'autres professionnels NAPR et cela offrirait d'importantes occasions de mentorat.

### **2.5 Programmes de sensibilisation pour les cadres décideurs**

La nécessité de programmes de sensibilisation a été soulevée, autant par les personnes interviewées que par les sondés. Ces programmes visent à augmenter le respect et le traitement de tous les travailleurs<sup>9</sup>. Ces programmes visent les cadres décideurs qui sont responsables de l'embauche, notamment les cadres responsables de la diffusion, les producteurs et les cadres des départements des ressources humaines.

Une plus grande transparence de la part des décideurs est nécessaire en ce qui concerne le recrutement. Certains répondants disent qu'une des solutions serait de faire augmenter le nombre de professionnels NAPR dans des postes de décideurs.

### **2.6 Cibles et mesures incitatives liées au recrutement pour faciliter l'accès aux employeurs**

---

<sup>8</sup> BFI, [www.bfi.org.uk/news-opinion/news-bfi/features/bfi-film-fund-changes](http://www.bfi.org.uk/news-opinion/news-bfi/features/bfi-film-fund-changes).

<sup>9</sup> What is Workplace Sensitivity Training for Employees? – Definition & Overview, <https://study.com/academy/lesson/what-is-workplace-sensitivity-training-for-employees-definition-lesson-quiz.html>.

Les personnes interviewées et les sondés ont fait valoir que les décideurs devraient établir des cibles de recrutement et des mesures incitatives. On a notamment suggéré d'inciter les producteurs à embaucher plus de professionnels NAPR par le truchement du système de pointage des contenus canadiens ou de clauses d'inclusion (*inclusion risers*) dans les contrats<sup>10</sup>. Les répondants aux entrevues ont également proposé des cibles de recrutement pour les productions financées par les agences publiques des domaines du cinéma et de la télévision. Il a souvent été souligné que les cibles de recrutement devraient aussi garantir l'accès aux postes de niveau supérieur aux professionnels NAPR.

## **2.7 Les activités de mentorat et les stages rémunérés pour accélérer le développement professionnel**

L'accès aux mentors et aux stages rémunérés est une priorité chez les répondants aux entrevues et les sondés. Ces programmes financés aident les professionnels NAPR à bâtir une relation avec les employeurs. Selon plusieurs répondants aux entrevues, l'encadrement par des mentors et l'accompagnement (*shadowing*) de professionnels plus expérimentés permet d'acquérir de l'expérience. De plus, les stages rémunérés doivent offrir un salaire décent.

Les syndicats, les guildes et les associations jouent un rôle clé en ce qui concerne le mentorat et les stages. Ces organismes offrent déjà ce type d'activités à leurs membres. En proposant des activités spécifiquement développées pour les clientèles NAPR, elles permettront aux professionnels NAPR d'acquérir plus d'expérience et encourageront une meilleure représentativité de la main-d'œuvre.

Selon tous les répondants aux entrevues, le mentorat est particulièrement précieux puisqu'il permet aux professionnels d'étendre leurs réseaux et d'acquérir de l'expérience. Les personnes interviewées ont noté qu'elles ont pu bâtir des relations avec les employeurs et mieux prendre connaissance des possibilités d'emploi grâce au mentorat. Cet effet de réseautage est particulièrement important, considérant le fait que les employeurs dans l'industrie sont plus enclins à embaucher les professionnels qu'ils connaissent.

## **2.8 Un large éventail de besoins quant au développement professionnel**

Beaucoup de répondants ont proposé des mesures qui amélioreraient l'accès au développement professionnel. Parmi ces suggestions, on retrouve : l'accès plus abordable, gratuit ou subventionné aux activités; la formation technique et de développement artistique; les stages d'apprenti; les formations axées sur le cheminement de carrière et la bonification du curriculum vitæ; les initiatives plus spécifiquement destinées aux professionnels noirs, hommes et femmes; la formation destinée aux professionnels émergents et à mi-carrière; et, de manière plus générale, un plus grand engagement de la part des syndicats et des guildes dans l'offre de formation et de développement de carrière à l'intention des professionnels NAPR.

## **3. Observations sommaires**

Les professionnels NAPR à la pige interrogés rapportent qu'il existe des obstacles à l'emploi en raison de leur identité racialisée. L'accès aux réseaux professionnels est limité par la discrimination et les

---

<sup>10</sup> Ces clauses, exigées par certains artistes renommés dans leurs contrats, prescrivent une meilleure représentation de la diversité dans les équipes de production, par exemple, en fixant des seuils d'embauche pour les professionnels issus de groupes sous-représentés. Voir : « Woman behind “inclusion rider” explains Frances McDormand’s Oscar speech », *The Guardian*, 5 mars 2018, [www.theguardian.com/film/2018/mar/05/what-is-an-inclusion-rider-frances-mcdormand-oscar-speech](http://www.theguardian.com/film/2018/mar/05/what-is-an-inclusion-rider-frances-mcdormand-oscar-speech).

biais cognitifs, ce qui entraîne une méconnaissance des possibilités d'emploi et le fait de ne pas être pris en considération pour des postes.

Les professionnels NAPR n'ont souvent pas de relations professionnelles établies avec les employeurs potentiels, et ce, dans un secteur où, dit-on souvent, il est primordial d'avoir les « bons contacts ». Selon les répondants, l'embauche de pigistes NAPR pourrait être encouragée par : un plus grand nombre de professionnels NAPR dans des postes de décideurs; un changement dans les perceptions des agents d'artistes et des gérants; une meilleure sensibilisation des producteurs et des cadres quant au bassin de professionnels NAPR qui possèdent les compétences dont ils ont besoin. Par ailleurs, les professionnels NAPR 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 activités de développement professionnel, en raison du manque d'information, de la cotisation trop élevée ou des biais cognitifs.

Le manque d'histoires NAPR est perçu comme un obstacle à l'embauche des artistes et des professionnels NAPR. Il existe du financement pour les créateurs émergents, mais les créateurs mieux établis éprouvent des difficultés à accéder au financement pour le développement et la production de leurs films et de leurs émissions de télévision.

Plusieurs stratégies ont été proposées pour améliorer l'accès à l'emploi pour les professionnels NAPR. Ces dernières comprennent : les cibles de financement et les mesures incitatives pour améliorer l'accès au financement; davantage de professionnels NAPR dans des postes de direction; des programmes de sensibilisation pour les décideurs; des cibles et des mesures incitatives pour les productions de contenu canadien; du mentorat et des stages rémunérés; et plus de possibilités de développement professionnel.

### III. Conclusion et orientations futures

---

#### 1. Les professionnels NAPR lancent un appel au changement au Canada

Dans ce sondage, on remarque que des changements importants sont nécessaires afin d'améliorer l'accès à l'emploi et d'accroître l'égalité pour les professionnels NAPR dans le secteur canadien des écrans.

Le nombre de Canadiens qui se définissent comme des personnes racialisées s'élevait à 7,7 millions en 2016, ce qui représente 22 % de la population. Le nombre de personnes noires a franchi le cap du million cette année-là. Si la tendance se maintient, les personnes racialisées pourraient représenter entre 31 % et 36 % de la population canadienne d'ici 2036<sup>11</sup>. Environ 5 % de la population canadienne, soit 1,7 million de personnes, est autochtone. Cette proportion pourrait grimper de 50 % pour atteindre 2,5 millions de personnes dans les deux prochaines décennies<sup>12</sup>. Ces statistiques compilées par le gouvernement fédéral incitent à redoubler d'efforts afin d'assurer un accès à l'emploi équitable dans l'industrie des écrans.

Notre analyse des initiatives développées aux États-Unis (É.-U.), au Royaume-Uni (R.-U.) et en Australie révèle de nombreux éléments que l'on pourrait mettre en place au Canada. Ces initiatives sont décrites dans l'annexe 1. Certaines de ces mesures sont évoquées dans les sections qui suivent.

#### 1.1 Suivis et rapports à l'échelle de l'industrie

Très peu de données sont disponibles à propos de l'emploi des professionnels NAPR à la pige. Le manque d'accès à des données fiables complique la mesure et l'évaluation des politiques et des programmes conçus pour favoriser l'inclusion de ces professionnels dans le secteur. Il serait possible de produire de meilleurs rapports; beaucoup de données sont potentiellement disponibles puisque l'industrie est largement subventionnée et, par conséquent, redevable envers plusieurs agences fédérales et provinciales.

Les organismes de réglementation et les agences de financement clés ne sont pas tenus de mesurer le soutien financier offert pour les productions des communautés sous-représentées. L'information sur l'emploi des personnes racialisées dans les postes de création clés — information qui pourrait servir au développement des politiques publiques et à leur ajustement au fil du temps — n'est pas disponible au Canada. Les principales institutions publiques qui pourraient fournir des rapports sur les mesures d'inclusion et de diversité sont : le CRTC, le Bureau de certification des produits audiovisuels canadiens (BCPAC), l'Office national du film, CBC-Radio-Canada, Téléfilm Canada, le Fonds des médias du Canada ainsi que les agences de financement provinciales.

Des mesures novatrices développées au R.-U. seraient particulièrement instructives dans le contexte canadien. Les agences de financement publiques, les diffuseurs et les compagnies de production au R.-U. ont créé un réseau visant à soutenir les professionnels NAPR du secteur des écrans. Le Creative Diversity Network a mené le projet DIAMOND (Diversity Analysis Monitoring Data), qui compile les données des compagnies de production sur tous les travailleurs, autant devant que derrière la caméra.

---

<sup>11</sup> Statistique Canada, Immigration and ethnocultural diversity : Key results from the 2016 Census, 25 octobre 2017, [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-eng.htm).

<sup>12</sup> Statistique Canada, Aboriginal peoples in Canada : Key results from the 2016 Census, 25 octobre 2017, [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025a-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025a-eng.htm).

Cette plateforme en ligne entend uniformiser la collecte de données. Tous les diffuseurs du R.-U. collaborent à la compilation et à la publication de ces données. Les producteurs encouragent toutes les personnes participant à une production à consentir à la collecte d'informations et à s'y joindre.

*Il n'existe présentement aucun comité au Canada semblable au Creative Diversity Network du R.-U., qui rassemble les diffuseurs, les agences de financement, les syndicats, les guildes, les associations et les établissements de formation. Reelworld pourrait envisager d'être le chef de file pour la création d'un tel comité. Les répondants aux entrevues ont appuyé avec enthousiasme le développement d'un outil de veille semblable à DIAMOND qui permettrait d'évaluer et de mesurer la participation des professionnels NAPR dans l'industrie, devant et derrière la caméra.*

Le British Film Institute (BFI) a également instauré les *Diversity Standards*, des normes de diversité qui doivent être satisfaites pour accéder à la majorité du financement public disponible pour le cinéma au R.-U. Ces normes font partie des critères d'admissibilité pour deux prix BAFTA, celui du Meilleur film britannique et celui du Meilleur nouveau scénariste, réalisateur ou producteur britannique. Les normes de diversité du BFI encouragent l'égalité des chances et une meilleure représentativité dans l'industrie des écrans. Elles constituent un cadre flexible que l'on peut appliquer aux longs métrages, aux contenus en ligne et télévisuels ainsi qu'aux événements publics tels que les festivals de films et les lancements. Les normes sont obligatoires dans le cadre de tous les programmes de financement du BFI, incluant les fictions et les documentaires financés par l'entremise de partenaires. Pour satisfaire aux normes, les projets admissibles doivent promouvoir l'inclusion et remplir au moins deux des quatre critères suivants :

- représentation à l'écran, dans les thèmes et dans les récits;
- direction créative et équipe de production;
- accès aux 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.*

## **1.2 Cibles pour un accès plus équitable au financement et à la représentation**

Lorsqu'on a demandé aux répondants les initiatives nécessaires pour favoriser l'emploi, un nombre important d'entre eux ont proposé la mise en place de cibles de financement pour les professionnels NAPR, à l'instar des cibles établies pour d'autres groupes de professionnels (femmes, autochtones). Selon les scénaristes, les réalisateurs et les producteurs interviewés, les agences publiques et les diffuseurs pourraient faciliter l'accès équitable à l'emploi de manière efficace grâce aux cibles.

Le British Film Institute a fixé des cibles de financement en développement et en production pour que les scénaristes, les réalisateurs et les producteurs racialisés aient davantage d'occasions d'emploi. Les cibles du BFI, proportionnelles à la population active, sont de 20 % pour les personnes qui se définissent comme des membres d'un groupe ethnique sous-représenté, c'est-à-dire d'origine

asiatique ou britannique asiatique, noire, africaine, caribéenne ou noire britannique, mixte ou appartenances ethniques multiples, ou d'un autre groupe ethnique<sup>13</sup>.

*Selon les répondants aux entrevues, les décideurs en matière de programmation ont un rôle important à jouer dans le développement d'une programmation représentative du caractère multiculturel de la société canadienne, incluant les communautés NAPR. Ils ont également noté que CBC/Radio-Canada, en tant que diffuseur public, devrait être un chef de file et fixer des cibles (emploi, production, représentativité) pour les professionnels et les histoires NAPR, comme il aspire à le faire pour les communautés autochtones et les femmes. Cette perspective fait écho aux constats du sondage, les répondants ayant observé qu'il n'y a pas assez de décideurs NAPR et que des formations de sensibilisation devraient être entreprises par les cadres ne se définissant pas comme NAPR. La revue de la littérature a, quant à elle, permis de reconnaître une étude américaine qui démontre que l'embauche de showrunners NAPR a un effet d'entraînement sur l'embauche d'autres professionnels NAPR<sup>14</sup>.*

### **1.3 Une main-d'œuvre plus inclusive grâce au soutien des syndicats et des guildes**

Les syndicats, les guildes et les associations facilitent l'accès à l'emploi pour leurs membres.

Les initiatives entreprises par ces organismes professionnels aux É.-U., au R.-U. et en Australie peuvent servir d'exemple. Elles incluent :

- des comités qui mesurent la représentation des professionnels de diverses communautés et les progrès accomplis, notamment en matière d'accès équitable à l'emploi;
- des bases de données consultables qui mettent de l'avant ces professionnels;
- des programmes de mentorat et de formation, y compris ceux destinés aux professionnels NAPR à mi-carrière ou établis;
- des activités visant à faciliter et à accélérer le recrutement et l'embauche (occasions de réseautage avec des producteurs et des diffuseurs, galas soulignant l'excellence des professionnels NAPR).

*Des initiatives similaires au Canada pourraient s'avérer très utiles, entre autres, pour mieux informer les professionnels NAPR des possibilités d'emploi qui s'offrent à eux. Ce besoin d'information a été souligné par les répondants au sondage.*

Le mentorat en particulier est vu comme un levier important pour l'avancement de la carrière, car il facilite les relations informelles avec les personnes qui peuvent fournir des conseils, de l'information et des possibilités de réseautage.

Selon les répondants aux entrevues, les activités de perfectionnement professionnel sont difficilement accessibles pour les professionnels NAPR à la pige au Canada, surtout au début de leur carrière. Ils souhaiteraient voir plus d'initiatives ciblées pour aider des professionnels talentueux issus de

---

<sup>13</sup> BFI, *Diversity and Inclusion : How We're Doing*, [www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing](http://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing), consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2019.

<sup>14</sup> Darnell Hunt, UCLA, *Race in the Writers Room : How Hollywood WhiteWashes the Stories that Shape America*, octobre 2017.



communautés NAPR à gravir les échelons de l'industrie, ce qui faciliterait l'accès pour d'autres professionnels NAPR.

*Les syndicats, les guildes et les associations assument un rôle clé dans l'identification, le recrutement et la représentation des professionnels NAPR qui souhaitent devenir membres de leur organisme. Les répondants aux entrevues sont d'avis que des catégories spéciales d'adhésion pourraient faciliter l'accès à ces organismes pour les personnes NAPR. La revue de la littérature vient appuyer cet avis et démontre qu'une plus grande diversité chez les scénaristes, les réalisateurs, les producteurs, les artisans et les interprètes est essentielle en ce qui concerne le développement de contenus novateurs, de haute qualité et concurrentiels à l'échelle mondiale. Par contre, 20 % des professionnels NAPR ont l'intention de quitter le pays dans le but de poursuivre leur carrière.*

*Dans la littérature, on note que le manque de diversité dans la main-d'œuvre et à l'écran limite les possibilités de créer des récits novateurs et plus variés qui sauraient rejoindre des publics plus larges, ici et à l'étranger. Nous soulignons également qu'un « paysage narratif » diversifié et représentatif, enraciné dans la vaste gamme d'expériences canadiennes, est fondamental pour les objectifs de la politique culturelle canadienne dans l'industrie des écrans.*

*Les associations pourraient également offrir des programmes de sensibilisation à leurs membres.*

#### **1.4 Une infrastructure de développement de carrière renforcée**

En conclusion, nous retenons de nos entrevues que l'infrastructure de développement de carrière pourrait être renforcée en vue de mieux soutenir les professionnels talentueux et très qualifiés qui font le succès de l'industrie canadienne des écrans.

*Les chefs de file de l'industrie interrogés ont souligné le manque de perfectionnement professionnel axé sur l'emploi et sur le développement de carrière, ce qui assurerait l'égalité des chances d'avancement professionnel pour tous les professionnels talentueux et qualifiés. Cela nécessiterait de la coordination entre les organismes offrant des programmes de développement professionnel, les employeurs et les bailleurs de fonds.*

*Selon les personnes interrogées, il est également nécessaire de renforcer la capacité des agents d'artistes et des gérants travaillant au Canada à prendre en charge des clients NAPR et non NAPR. Les agents et les gérants doivent disposer des compétences commerciales et juridiques nécessaires, et travailler en équipe pour faire progresser la carrière de leurs clients. Davantage de professionnels NAPR ayant une formation en droit et en affaires doivent également être encouragés à devenir agents et gérants.*

*Enfin, les personnes interrogées ont déclaré qu'il est impératif d'encourager la croissance et le développement de réseaux de professionnels NAPR dans le secteur. Des annuaires répertoriant les professionnels NAPR à la pige pourraient grandement contribuer au développement de réseaux plus solides. Les sondés ont également proposé d'augmenter les possibilités de mentorat et de formation pour faire progresser la carrière des professionnels NAPR.*



## Annexe 1 : Initiatives dans d'autres juridictions

---

### A. États-Unis

#### 1. Directors Guild of America (DGA)<sup>15</sup>

<b>Comités sur la diversité</b>	La DGA a créé des comités sur la diversité pour les personnes américano-asiatiques et afro-américaines, les personnes d'origine latino-américaine et d'autres groupes. Ces comités organisent des événements avec les producteurs, les réseaux de diffusion et les représentants de studios dans le but de présenter les réalisateurs aux décideurs clés. Ils organisent également des séminaires et des galas soulignant le travail des réalisateurs racialisés.
<b>Base de données consultable</b>	Une base de données consultable offre la possibilité de rechercher des membres racialisés.
<b>Programmes</b>	Les réalisateurs en début de carrière sont jumelés avec des réalisateurs chevronnés du milieu de la télévision qui leur servent de guides professionnels tout au long d'une saison. Les participants sont jumelés en fonction de leur expérience de travail, affinités et intérêts communs dans le métier. Les clients du programme peuvent également participer à des séminaires de carrière et à des activités de groupe avec tous les mentors. Ils participent aussi à des ateliers techniques intensifs d'une durée de trois jours dans le cadre de la Director Development Initiative.
<b>Études</b>	La DGA publie des rapports sur les tendances de recrutement qui comprennent une analyse annuelle de l'ethnicité des réalisateurs de productions télévisuelles. La DGA a aussi publié une analyse de la diversité ethnique des nouveaux réalisateurs de séries de fiction sur une période de huit ans. Une étude portant sur l'ethnicité des réalisateurs de longs métrages lancés en 2017 aux É.-U. a aussi été effectuée.
<b>Initiatives spéciales</b>	Le DGA Diversity Award rend hommage au <i>leadership</i> en matière de recrutement des personnes racialisées dans les catégories de la DGA.

#### 2. Writers Guild of America, West (WGAW)<sup>16</sup>

<b>Comités sur la diversité</b>	La WGAW a créé des comités pour les personnes américano-asiatiques, noires, autochtones et les personnes d'origine latino-américaine. Ces comités ont le mandat d'encourager, d'habiliter et de recruter des scénaristes. Par conséquent, ils améliorent leur visibilité et multiplient les possibilités de réseautage et d'emploi.
<b>Base de données consultable</b>	Une base de données consultable offrant la possibilité de rechercher des membres racialisés est accessible en ligne.
<b>Programmes</b>	Le TV Writer Access Project est un programme pour les scénaristes télévisuels à mi-carrière, sous-employés et appartenant à un groupe ethnique minoritaire. Les scénarios sont relus par des membres de la WGAW hautement expérimentés dans le domaine.
<b>Études</b>	La Writers Guild of America West étudie les tendances en matière d'emploi et de salaire pour les scénaristes racialisés à Hollywood. Cet examen se fonde sur les rapports d'emploi et de salaire des membres.

#### 3. Writers Guild of America, East (WGAE)<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Directors Guild of America, [www.dga.org](http://www.dga.org).

<sup>16</sup> Writers Guild of America, [www.wga.org](http://www.wga.org).

<sup>17</sup> Writers Guild of America, East, [www.wgaeast.org](http://www.wgaeast.org).

<b>Comités sur la diversité</b>	Le comité sur la diversité de la WGAE élabore un projet de loi dans le domaine télévisuel sans précédent dans l'État de New York. Ce projet de loi prévoit un incitatif fiscal pour le recrutement de femmes et de personnes racialisées en scénarisation et en réalisation télévisuelle dans l'État. Cette législation est la première du genre au pays. Le projet de loi a été adopté par la New York State Assembly et le Sénat en juin 2017 avant d'être livré à Andrew Cuomo, gouverneur de l'État de New York, qui a opposé son veto en décembre. Le comité sur la diversité continue de faire pression pour que des mesures législatives soient adoptées.
<b>Base de données consultable</b>	Base de données consultable avec la possibilité de rechercher des membres racialisés.
<b>Programmes</b>	<p><u>Writers Training Program</u> Les employés peuvent établir des programmes de formation pour les scénaristes sous-représentés et leur offrir une rémunération à taux réduit, en vertu de l'article 38(f) du Minimum Basic Agreement (MBA).</p> <p><u>Made in New York Writers Room</u> Le Made in New York Writers Room (MINY), créé par la WGAE, est un <i>fellowship</i> qui offre une formation intensive de six mois à l'intention des scénaristes de la ville de New York. Ce fellowship comprend des formations, des programmes et du mentorat offert par des <i>showrunners</i> de la ville. Les participants bénéficient également d'occasions de développement professionnel et de feed-back de l'industrie. L'objectif est de développer des pilotes (dramatique ou comédie).</p>

## B. Royaume-Uni

### 1. Directors UK<sup>18</sup>

<b>Études</b>	Directors UK a commandé des rapports sur la représentation des réalisateurs de cinéma et de télévision noirs, d'origine asiatique et racialisés partout au Royaume-Uni.
---------------	---

### 2. Pact<sup>19</sup>

<b>Programmes</b>	<p><u>Pact Indie Diversity Training Scheme</u> Le Indie Diversity Training Scheme est un stage rémunéré de six mois dans des maisons de production indépendantes créé à l'intention des artistes émergents, qu'ils soient diplômés ou non. Les apprentis entreprennent un stage de six mois avec une maison de production indépendante, sont jumelés avec un mentor chevronné et suivent des formations sur le droit d'auteur, la scénarisation et les techniques de caméra.</p>
-------------------	--

### 3. Les diffuseurs

<b>Programmes</b>	Le Commissioner Development Programme du Creative Diversity Network est un programme de Channel 4, de Channel 5, de ITV, de Sky et de la BBC. Ce programme vise à élargir la diversité de la programmation en travaillant avec les décideurs. Les genres visés sont le documentaire, les dramatiques, le sport et le divertissement non scénarisé.
<b>Études</b>	La BBC, ITV, Sky, Channel 4 et Channel 5 collectent des données sur la diversité dans leur programmation par l'entremise de DIAMOND. DIAMOND (Diversity Analysis Monitoring Data) collecte des données sur tous les travailleurs des maisons de production, devant et derrière la caméra. Les travailleurs sont encouragés par les

<sup>18</sup> Directors UK, [www.directors.uk.com/campaigns/bame-directors](http://www.directors.uk.com/campaigns/bame-directors).

<sup>19</sup> Pact, <http://diversity.pact.co.uk/>.

producteurs à y inscrire leur adresse courriel afin de pouvoir être contactés par le système DIAMOND. Cette plateforme Web a été créée dans le but d'uniformiser la collecte de données.
--

#### 4. British Film Institute (BFI)

<b>Initiatives spéciales</b>	<p><u>Cibles de diversité</u> Le BFI a fixé des cibles en matière de diversité pour les projets qu'il finance. Les cibles sont proportionnelles à la population active du R.-U. et sont de 20 % parmi les personnes qui se définissent comme des membres d'un des groupes sous-représentés suivants : les personnes noires, africaines, caribéennes ou noires britanniques, les personnes d'origine asiatique ou asiatiques britanniques, les personnes mixtes ou d'appartenance ethnique multiple et les personnes racialisées<sup>20</sup>.</p> <p><u>Normes de diversité</u> En plus de fixer des cibles, le BFI a établi des normes de diversité qui ont été également adoptées par Film4 et BBC Films. Ces normes doivent être respectées pour avoir accès à la majorité du financement public en cinéma au R.-U. Les BAFTA Film Awards s'en servent comme critères d'admissibilité aux prix du Meilleur film britannique et du Meilleur nouveau scénariste, réalisateur ou producteur britannique. Les British Independent Film Awards (BIFA) s'en servent également pour toutes les catégories de prix pour les longs métrages britanniques et le prix du Meilleur court-métrage britannique depuis 2019. Le BFI incite tous les acteurs de l'industrie des écrans britanniques à adopter volontairement les normes d'ici 2022, afin de s'assurer que la main-d'œuvre du secteur et les contenus soient représentatifs de la société britannique. Les normes de diversité du BFI encouragent l'égalité des chances et une meilleure représentativité dans le secteur des écrans. Elles constituent un cadre flexible que l'on peut appliquer aux longs métrages, aux contenus en ligne et télévisuels ainsi qu'aux événements publics tels que les festivals de films et les lancements. Les normes sont obligatoires dans le cadre de tous les programmes de financement du BFI, y compris les fictions et les documentaires financés par l'entremise de partenaires. Les groupes sous-représentés concernés par ces normes sont définis dans l'Equality Act 2010<sup>21</sup>. Pour satisfaire aux normes, les projets admissibles doivent promouvoir l'inclusion et remplir au moins deux des quatre critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● représentation à l'écran, dans les thèmes et dans les récits;</li> <li>● direction créative et l'équipe de production;</li> <li>● accès aux occasions dans l'industrie;</li> <li>● développement des auditoires.</li> </ul> <p><a href="http://www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/uk-film-council-barriers-to-diversity-in-film-2007-08-20.pdf">www.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/uk-film-council-barriers-to-diversity-in-film-2007-08-20.pdf</a></p>
------------------------------	---

### C. Australie

#### 1. Australian Writers Guild (AWG)<sup>22</sup>

<b>Comités sur la diversité</b>	La AWG a établi un comité pour la diversité et l'inclusion.
---------------------------------	---

<sup>20</sup> BFI, [www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing](http://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/how-we-re-doing).

<sup>21</sup> BFI, [www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/bfi-diversity-standards](http://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/bfi-diversity-standards).

<sup>22</sup> Australian Writers Guild, <https://awg.com.au/diversity-and-inclusion-advisory-committee>.

<b>Programmes</b>	<p>Le Spotlight on Emerging Talent Salon met en valeur et présente les scénaristes émergents dans l'industrie. Du micromentorat est offert avant l'événement et avant une session de <i>pitch</i>. Des producteurs, des représentants de maisons de production, des cadres de l'industrie télévisuelle, des agents artistiques, des gérants et des réalisateurs sont invités à participer à cet événement.</p> <p>Le Equal Diversity Showcase se compose d'ateliers, de discussions et de possibilités de développement professionnel. Le point culminant est la présentation des projets développés à un public composé de cadres, de gérants et d'autres professionnels du secteur. À la suite du programme, les scénaristes choisis ont la possibilité d'un mentorat avec un scénariste australien reconnu pour une période de 12 mois.</p> <p>Par l'entremise de CuriousWorks, Behind Closed Doors fait le lien entre les conteurs d'histoires émergents et le talent artistique. Des adhésions au AWG sont offertes aux candidats retenus ainsi qu'un micromentorat avec le scénariste de leur choix.</p>
-------------------	--

## 2. Screen Producers of Australia (SPA)<sup>23</sup>

<b>Programmes</b>	<p><b>Screen Diversity Network (SDIN)</b> SDIN est un réseau de diffuseurs, d'agences de financement, d'associations commerciales, de guildes et d'instituts de formation et d'éducation qui se sont engagés à travailler ensemble et à viser une industrie des écrans plus inclusive et plus variée. SPA est membre du Screen Diversity Network<sup>24</sup>.</p> <p><b>The Everyone Project</b> SPA soutient le Everyone Project, une appli qui invite les gens à se définir à partir d'une série de caractéristiques qui tournent autour de la diversité des artistes et des équipes qui travaillent à leurs projets. Le Everyone Project est sur un sondage volontaire et confidentiel de personnes qui contribuent aux productions financées par SDIN, devant et derrière la caméra.</p>
-------------------	---

## 3. Diffuseurs

<b>Programmes</b>	Les diffuseurs publics et privés en Australie sont membres du Screen Diversity Network.
-------------------	---

## 4. Screen Australia

<b>Programmes</b>	Screen Australia est membre du Screen Diversity Network.
-------------------	--

<sup>23</sup> Screen Producers of Australia, [www.screenproducers.org.au](http://www.screenproducers.org.au).

<sup>24</sup> The Screen Diversity Network, [www.sdin.com.au/about](http://www.sdin.com.au/about).

## Annexe 2 : Questionnaire de sondage

---

1. Êtes-vous citoyen canadien ou avez-vous le droit de travailler légalement au Canada ?
  - Oui
  - Non [*renvoi à la fin du sondage*]
  
2. Avec lequel des choix suivants vous identifiez-vous le plus ? (veuillez choisir la réponse qui vous convient le plus)
  - Personne d'origine asiatique
  - Personne noire
  - Personne autochtone
  - D'origine latino-américaine (*latinx*)
  - D'origine moyen-orientale
  - D'origine sud-asiatique
  - Autre personne de couleur
  - Aucune de ces réponses [*renvoi à la fin du sondage*]
  
3. Quelle est la langue principale des productions auxquelles vous travaillez ?
  - Anglais
  - Français
  - Autre
  
4. Dans quelle province ou territoire demeurez-vous ? [*choix multiple, une seule réponse*]
  - Menu déroulant des provinces, territoires, nations et territoires autochtones
  - Aucune de ces réponses
  
5. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'industrie des écrans ?
  - Moins de 2 ans
  - De 2 à 5 ans
  - De plus de 5 ans à 10 ans
  - De plus de 10 ans à 20 ans
  - 20 ans et plus
  
6. Dans quel secteur travaillez-vous le plus, c'est-à-dire plus de la moitié du temps ? (veuillez choisir la réponse qui vous convient le plus)
  - Cinéma et télévision
  - Médias numériques interactifs (y compris les jeux vidéo)
  - Aucune de ces réponses
  
7. Dans quelle profession du secteur des écrans avez-vous principalement travaillé, c'est-à-dire plus de la moitié du temps ? (choisissez l'une des réponses suivantes)
  - Menu déroulant des postes techniques, de création, en affaires, en production et au soutien
  
8. Êtes-vous représenté par un agent d'artistes ou un gérant ?
  - Oui
  - Non
  
9. Votre agent d'artistes ou gérant se définit-il comme une personne NAPR ?
  - Oui
  - Non
  - Je ne sais pas

10. Avez-vous déjà rencontré des difficultés pour accéder à un agent d'artistes ou un gérant ? [*choix multiple, une seule réponse*]
  - Oui (veuillez préciser)
  - Non
11. Entre le 1<sup>er</sup> novembre 2018 et le 1<sup>er</sup> novembre 2019, combien de contrats de travail temporaire (à la pige) avez-vous exécuté dans le secteur canadien des écrans ? [*boîte numérique*]
12. Quelle était la durée totale de ces contrats ? (votre meilleure estimation suffira) [*échelle de 1 à 365 jours*]
13. Dans quels territoires ces contrats ont-ils été exécutés ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent) [*Menu déroulant des provinces, territoires canadiens et nations et territoires autochtones*]
14. En comparaison avec l'année précédente, est-ce que le nombre de jours travaillés au cours de la dernière année a augmenté, a diminué ou est resté à peu près pareil ?
  - Augmenté
  - Diminué
  - Resté à peu près pareil
  - Je ne sais pas
15. Entre le 1<sup>er</sup> novembre 2018 et le 1<sup>er</sup> novembre 2019, avez-vous effectué du travail non rémunéré dans l'industrie ? (ceci inclut les stages, les mentorats et le bénévolat)
  - Oui
  - Non
16. Environ combien de jours non rémunérés avez-vous travaillé pendant cette période ? [*échelle de 1 à 365 jours*]
17. Selon vous, quel est le niveau de difficulté pour accéder aux occasions d'emploi dans le secteur des écrans ?
  - Très facile
  - Plutôt facile
  - Ni facile ni difficile
  - Plutôt difficile
  - Très difficile
18. En ce qui concerne l'accès à l'emploi dans le secteur des écrans, lesquels des obstacles suivants avez-vous rencontrés ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent) [*Choix multiple*]
  - Ne pas être conscient des occasions d'emploi
  - Le manque d'accès aux occasions d'emploi dans mon domaine de compétence, mon rôle ou ma spécialisation
  - Le manque d'accès aux réseaux professionnels qui faciliteraient l'accès à l'emploi
  - Ne pas être considéré pour les occasions d'emploi
  - La discrimination ouverte (je me sens exclu de l'industrie canadienne des écrans parce que je suis racialisé)
  - Je ne rencontre aucun obstacle à l'emploi dans le secteur canadien des écrans
  - Autre (veuillez préciser)
19. Êtes-vous membre d'un syndicat ou d'une guilde ? (p.ex., GCR, WGC, ACTRA, SCGC, Aiest, NABET)
  - Oui
  - Non

20. L'adhésion à un syndicat, une guilde ou une association du secteur des écrans a-t-elle représenté un défi pour vous ?
- Oui
  - Non
  - Vous pouvez développer votre réponse ici. *[réponse ouverte]*
21. Avec lesquels des types de professionnels suivants avez-vous travaillé ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent)
- Des producteurs canadiens qui se définissent comme des personnes NAPR
  - Des distributeurs canadiens qui se définissent comme des personnes NAPR
  - Des directeurs de casting canadiens qui se définissent comme des personnes NAPR
  - Des directeurs de la programmation de festivals canadiens qui se définissent comme des personnes NAPR
  - Aucune de ces réponses
22. Quel est le plus haut niveau de formation ou d'études que vous avez complété avant de travailler dans l'industrie des écrans ?
- Diplôme d'études secondaires
  - Diplôme d'études collégiales
  - Études collégiales en partie
  - Diplôme universitaire
  - Études universitaires en partie
23. Est-ce que votre formation est liée à l'industrie des écrans ? (ceci inclut le cinéma, la télévision et les contenus interactifs)
- Oui
  - Non
24. Lequel des choix suivants correspond le mieux à la formation professionnelle que vous avez suivie ?
- Une formation professionnelle dans un institut reconnu de l'industrie (Canadian Film Centre, NSI, INIS, Vancouver Film School, etc.)
  - Une formation technique ou professionnelle dans un collège ou une université (Humber College, Toronto Film School, Ryerson University, Seneca College, Université Concordia, Simon Fraser University, Saskatchewan Polytechnic, Southern Alberta Institute of Technology, etc.)
  - Je n'ai pas suivi de formation professionnelle
  - Autre formation professionnelle (veuillez préciser)
25. Lesquelles des compétences suivantes amélioreraient votre accès à l'emploi dans l'industrie des écrans ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent)
- Compétences en affaires
  - Compétences artistiques
  - Développement artistique (scénarisation, réalisation, interprétation)
  - Compétences techniques
  - Des programmes de l'industrie qui visent à améliorer l'accès à l'emploi pour les professionnels NAPR
  - Aucune de ces réponses
26. En ce qui concerne la formation et le développement professionnel, lesquels des obstacles suivants avez-vous rencontrés ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent)
- Le coût trop élevé
  - Une région trop éloignée

- Le manque d'accès aux subventions ou aux bourses pour participer aux programmes de développement professionnel
  - Le manque de temps
  - Ne pas être bien informé des possibilités
  - La situation familiale ou personnelle
  - Ne pas être pris en considération pour les programmes de formation ou de développement professionnel
  - La discrimination ouverte
  - Aucune de ces réponses
27. Veuillez choisir la réponse qui correspond le mieux à votre plan de carrière pour les cinq prochaines années.
- Continuer à travailler dans le même secteur et la même profession au Canada
  - Déménager ailleurs au Canada pour travailler dans le même secteur
  - Changer de profession tout en restant dans le même secteur de l'industrie canadienne
  - Changer d'industrie au Canada
  - Quitter le Canada pour travailler dans le même secteur dans un autre pays
  - Autre (veuillez préciser)
28. Pour lesquelles des raisons suivantes changeriez-vous ou non votre profession ou votre pays de travail ? (veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent)
- Un meilleur salaire
  - De meilleures occasions d'emploi
  - Autre (veuillez préciser)
29. Est-ce que l'industrie des écrans est votre source de revenu principale, c'est-à-dire plus de 50 % ?
- Oui
  - Non
  - Je ne sais pas
  - Je préfère ne pas répondre
30. Le cas échéant, quelles mesures ou initiatives sont nécessaires pour augmenter la participation des professionnels NAPR dans le secteur canadien des écrans ?
- *[Réponse ouverte]*
31. Quel est votre sexe ?
- Femme
  - Homme
  - Autre (p.ex., non-binaire, femme cisgenre ou homme cisgenre, femme transgenre ou homme transgenre)
  - Je préfère ne pas répondre



### **Annexe 3 : Liste des répondants aux entrevues**

---

Cory Bowles (réalisation, interprétation)

Sidney Chiu (production)

Tracey Deer (Women in View)

Bobby Del Rio (interprétation, cinéaste)

Prem Gill (Creative BC)

Marsha Green (scénariste)

Floyd Kane (*showrunner*, production)

Arshad Khan (scénariste)

V.T. Nayani (interprète, réalisation, scénariste)

Alexa Potashnik (réalisation, Afro Prairie Film Festival)

Millie Tom (direction de casting)

Tonya Williams (interprète, Reelworld Film Festival)

Farid Yazdani (interprète, production, scénariste)