

Plan EDIA 2026-2031

**Tableau sommaire
des actions
prioritaires
avec résultats
mesurables**

18 premiers mois du plan

Juillet 2026

EDIA : Équité, Diversité, Inclusion et Accessibilité.

Ce tableau sommaire des actions prioritaires, avec les résultats mesurables, décrit comment les engagements énoncés dans le **Plan d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) de 2026-2031 de Téléfilm** seront traduits en mesures concrètes, suivies au fil du temps et évaluées en fonction de leur impact.

Structuré autour des trois rôles clés de Téléfilm, c'est-à-dire ceux de bailleur de fonds, d'employeur et d'institution publique, ainsi que de leader et de catalyseur sectoriel, il identifie des actions spécifiques, les résultats attendus et les indicateurs de progrès.

Les résultats présentés dans ce tableau couvrent les 18 premiers mois d'application. À mesure que Téléfilm continue de renforcer la collecte et la communication des données relatives à l'EDIA, un travail déjà en cours, nous serons en mesure d'établir des références plus solides pour orienter les objectifs futurs et éclairer notre action tant au sein de l'industrie qu'au sein même de Téléfilm. Ces mesures ont été élaborées en collaboration avec les experts en programmes et en ressources humaines de Téléfilm, et s'appuient sur les données recueillies auprès de l'industrie.

Le Plan EDIA de Téléfilm s'appuie sur l'engagement de l'organisme à promouvoir l'excellence inclusive dans l'ensemble du secteur audiovisuel canadien et au sein même de Téléfilm, et le renforce.

Fondé sur la vision selon laquelle les membres des communautés historiquement sous-représentées peuvent s'épanouir, être reconnus et apporter pleinement leur contribution, ce Plan présente une feuille de route visant à favoriser un changement significatif et durable.

Conjointement avec le Plan d'accessibilité et le Plan de réconciliation autochtone de Téléfilm, ces mesures s'inscrivent dans le cadre des efforts continus visant à éliminer les obstacles, à favoriser l'inclusion et à faire progresser le changement systémique.

Première phase – horizon de 18 mois				
Objectif	Impact attendu	Leviers du plan	Actions	Résultats mesurables
Favoriser la progression et l'accès des personnes issues de groupes historiquement sous-représentés à l'ensemble de nos programmes de financement, en mettant l'accent sur les personnes en milieu de carrière.	Réduire les obstacles qui empêchent certaines personnes d'accéder aux ressources disponibles, et les aider à bâtir des parcours plus stables et durables, particulièrement pour les groupes historiquement sous-représentés.	1.1. Poursuivre l'adaptation des mécanismes de financement pour renforcer l'accès et la progression vers des projets à budgets plus élevés, plus visibles et à fort impact.	Suivre - À mesure que chaque programme est réévalué, intégrer l'EDIA¹ et la collecte de données dans les principes directeurs du programme. - Suivre les demandes de financement et les résultats obtenus par les entreprises EDIA dans le cadre des différents programmes de financement.	- Accroître la représentation des sociétés majoritairement détenues ou contrôlées par des personnes issues de groupes historiquement sous-représentés. Le niveau de référence pour 2026 représente 30 % du financement alloué pour l'ensemble des programmes. - En 2028-2029, tous les programmes de financement révisés dans le cadre de la Révision stratégique des programmes comprendront les indicateurs EDIA définis. <u>(voir la page d'examen stratégique des programmes)</u> - Des objectifs mesurables, contrôlés et évalués chaque année, favorisent une meilleure représentation et l'accès à des budgets plus importants.
		1.2. Approfondir l'intégration intentionnelle de l'EDIA dans nos programmes et initiatives de financement, tant nationaux qu'internationaux.	Bâtir - Co-conceptualiser un volet Développement personnes noires et de couleur révisé, avec la participation de partenaires clés du secteur, incluant des contributions significatives de la communauté des personnes en situation de handicap. - Passer à un modèle de prise de décision sélective pour le Programme de développement de carrière, au lieu d'un modèle préapprouvé. - Développer l'accès stratégique aux marchés et festivals internationaux.	- Un accès accru de l'EDIA aux financements de développement, entraînant des demandes de production plus compétitives et des entreprises plus solides, cette première phase étant axée sur les créateurs francophones issus de communautés historiquement sous-représentées, ainsi que sur les créateurs noirs. - Un soutien plus solide et mieux ciblé grâce au Programme révisé de développement de carrière, entraînant des demandes plus solides et un meilleur développement de carrière pour les communautés EDIA. - Renforcement de la présence internationale et des partenariats.
		1.3. Renforcer les relations avec les membres de l'industrie pour mieux soutenir la progression de carrière et le développement professionnel.	Partager - Élaborer un document décrivant un processus transparent et accessible de collecte d'informations, qui précise la manière dont nous allons collaborer avec l'industrie, y compris les échéanciers. - Accroître les occasions offertes aux collectivités de l'EDIA de participer à des séances d'information organisées par l'industrie sur les programmes de Téléfilm.	- D'ici mars 2027, publier un document décrivant un processus accessible de collecte d'informations qui renforce la cohérence et la transparence de nos interactions avec l'industrie. - Organiser des réunions annuelles avec certaines organisations de l'EDIA afin de partager les résultats des programmes, de rendre compte des progrès réalisés par l'EDIA et de consigner les améliorations apportées, en commençant par le Programme de développement de carrière. - Accroître la sensibilisation aux programmes de Téléfilm et aider les communautés historiquement sous-représentées à se préparer à présenter des demandes.

1. Dans le présent document, l'acronyme EDIA est utilisé conformément aux définitions et à la terminologie énoncées dans le Plan EDIA de Téléfilm.

Première phase – horizon de 18 mois

Objectif	Impact attendu	Leviers du plan	Actions	Résultats mesurables
Consolider l'intégration de l'EDIA dans nos pratiques internes, en misant sur la cohérence organisationnelle, la culture d'apprentissage et l'imputabilité partagée.	Solidifier la cohérence, l'intégrité et l'engagement de Téléfilm Canada comme institution publique responsable, en continuant d'intégrer l'EDIA dans les fondements de notre gouvernance, de nos communications et de nos pratiques de gestion.	2.1. Renforcer la collecte de données internes, quantitatives, qualitatives et intersectionnelles, afin de mieux guider les prises de décisions et de s'adapter aux réalités vécues par le personnel.	Suivre - Recueillir des commentaires qualitatifs par le biais de séances d'écoute régulières ou de sondages auprès de groupes historiquement sous-représentés. - Élaborer et utiliser des outils EDIA pour éclairer la prise de décision en interne. - Consulter des analyses qualitatives et quantitatives afin d'évaluer la planification de la relève, d'identifier les obstacles à l'avancement des groupes sous-représentés et d'orienter les efforts visant à renforcer le développement inclusif des talents.	- Suivre l'évolution de la culture d'entreprise à l'aide des données EDIA internes, ainsi que des références mises à jour sur les groupes sous-représentés, afin d'éclairer les décisions relatives aux politiques et procédures internes. - Créer des tableaux de bord EDIA et exploiter les informations qu'ils fournissent pour orienter les décisions, en impliquant régulièrement les ressources humaines et le comité de direction afin de favoriser l'amélioration continue. - Mesurer les écarts entre la diversité du personnel et le bassin de talents interne afin de favoriser des avancements inclusifs.
		2.2. Poursuivre la consolidation d'une culture d'équité, en favorisant une gouvernance à responsabilité partagée en EDIA, impliquant la haute direction, les gestionnaires et tous les membres du personnel.	Bâtir - Mettre à jour et lancer des formations sur l'EDIA et les biais inconscients à l'intention de l'ensemble du personnel de Téléfilm. - Intégrer les compétences et les responsabilités en matière d'EDIA dans l'évaluation des performances des cadres.	- La formation annuelle obligatoire sur l'EDIA et les biais inconscients fera l'objet d'un suivi afin de garantir la conformité. - Le formulaire d'évaluation de la performance mis à jour pour la période 2027-2028 inclut de nouvelles compétences liées à l'EDIA.
		2.3. Intégrer intentionnellement l'EDIA de manière transversale dans les politiques et processus internes, afin de renforcer l'imputabilité et de promouvoir un leadership inclusif à tous les niveaux de l'organisation.	Inclure - Vérifier la conformité des politiques clés avec le Plan EDIA. - Revoir les principaux processus de ressources humaines en fonction des priorités de l'EDIA.	- Évaluer et relancer les principales politiques internes dont la révision est prévue sous l'angle de l'EDIA, grâce à des directives et des formations actualisées. - Évaluer et relancer les principaux processus de ressources humaines dont la révision est prévue sous l'angle de l'EDIA, grâce à des directives et des formations actualisées.

Première phase – horizon de 18 mois

Objectif	Impact attendu	Leviers du plan	Actions	Résultats mesurables
Stimuler des changements systémiques et durables par la collaboration, le partage de connaissances et la gouvernance partagée au sein de l'écosystème audiovisuel et cinématographique canadien.	Créer des conditions sectorielles propices à l'équité dans l'écosystème audiovisuel en misant sur la collaboration, le partage et l'innovation sociale, notamment par des partenariats structurants comme la stratégie conjointe sur trois ans établie avec le Fonds des médias du Canada pour favoriser l'inclusivité au sein de l'industrie.	3.1. Favoriser l'accès et la diffusion des données EDIA à travers le secteur audiovisuel, en misant sur des pratiques de gouvernance ouvertes et collectives avec les parties prenantes.	Suivre Présenter chaque année au secteur un rapport sur les données EDIA concernant l'ensemble des programmes et des initiatives internationales, y compris les résultats critiques et commerciaux des films financés et des talents soutenus.	Élaborer un rapport EDIA spécifique afin de permettre aux partenaires d'accéder à des ensembles de données plus complets, favorisant ainsi une collaboration plus étroite entre Téléfilm et le secteur.
		3.2. Renforcer l'avancement des carrières au sein de l'industrie dans les initiatives de développement professionnel, de mentorat, de réseautage et d'accès aux marchés tout en reconnaissant la pluralité des parcours.	Bâtir - Normaliser les définitions des étapes de carrière et de développement des talents dans le cadre du partenariat entre le Fonds des médias du Canada et Téléfilm, en collaboration avec le Bureau de l'écran des Noirs et le secteur. - Implémenter le nouveau modèle sélectif du Programme de développement de carrière afin d'améliorer les possibilités d'avancement.	- Adopter des définitions normalisées des niveaux de carrière d'ici 2027, en collaboration avec le Fonds des médias du Canada. - Un accès accru à un soutien spécifique à l'évolution de carrière à toutes les étapes, en mettant l'accent sur les personnes en milieu de carrière.
		3.3. Contribuer à la mobilisation des membres de l'industrie pour favoriser le partage des connaissances et des pratiques afin de mettre en lumière les initiatives porteuses du secteur.	Partager - Établir des partenariats avec des bailleurs de fonds clés à travers le pays afin de mieux soutenir les communautés EDIA au stade du développement. - Renforcer l'inclusivité, harmoniser les formations, exploiter la prise de décision fondée sur les données et développer les partenariats grâce à la collaboration entre le Fonds des médias du Canada et Téléfilm pour les communautés des personnes, noires et de couleur.	- Lancer des partenariats dans le cadre du Programme de développement avec des organismes provinciaux à travers le Canada. L'objectif est d'en mettre en place 2 à 3 par année. - Poursuivre les travaux visant à harmoniser les données démographiques avec celles du Fonds des médias du Canada.

telefilm.ca    

TELEFILM
CANADA

Canada