

Sous-comité de développement de carrière du Groupe de travail de diversité et d'inclusion

Faits saillants et points clés – Rencontre du 22 septembre 2020

Accent sur le développement de carrière

- Des efforts et un soutien substantiels de mentorat sont requis pour encadrer les talents, que ce soit sur le plateau, dans les sociétés de production, non seulement pour les productions en amont, mais aussi dans tous les secteurs de la production, et tout au long de la chaîne pour inclure les régisseurs de distribution, les agences et la direction.
 - Ce mentorat doit avoir des objectifs clairs et entraîner une compensation et une reconnaissance viables.
 - Le mentorat doit être accessible et véritablement offert (et non symbolique)
 - Étudier la possibilité de mentorat inversé, où un talent établi et reconnu passe du temps à encadrer et à conseiller un talent qui souhaite percer dans le milieu. Le talent établi doit être compensé pour son temps. Il faut un engagement concret avec des résultats clairs, définis à l'avance. Le talent qui bénéficie du mentorat doit en recevoir le crédit.
 - Les mentors doivent être issus de diverses communautés, et pas seulement de la communauté blanche établie. Nous pouvons également nous tourner vers l'étranger et veiller à ce que le talent formé en reçoive le crédit.
 - Pouvons-nous nous assurer que ces programmes mènent à de véritables emplois, ou à des offres d'emploi? C'est excellent de reconnaître la valeur de la formation, mais les gens ont besoin d'emplois réels, pas que d'une formation.
- Ces initiatives de mentorat seront effectuées en collaboration avec des partenaires expérimentés et compétents de l'industrie, qui ont l'infrastructure et les moyens de concrétiser ces offres d'emploi.

Programme Talents en vue : défis et avantages

- Offrir aux talents la possibilité de réaliser un premier film leur donne une belle vitrine, mais plusieurs croient que cela encourage le talent à travailler avec de très petits budgets, qui ne sont pas viables à long terme. Nous devons aider les talents à travailler avec des budgets plus durables et complets.
 - Le temps de préparation pour les partenaires TEV est plutôt long. Les partenaires TEV passent une quantité incalculable d'heures et de jours à préparer leur présentation. Les talents ne sont pas prêts à se présenter chez Téléfilm. Les partenaires pourraient-ils recevoir une compensation pour leurs efforts? Maintenant plus que jamais, alors que les festivals ne sont plus que des vitrines pour les œuvres, mais aussi des lieux de réseautage, ainsi que des conseillers financiers et de carrière.
 - Les paramètres actuels du programme doivent être révisés.

- Les talents ne sont pas prêts à répondre aux exigences des principes directeurs de Téléfilm. Le langage utilisé dans ces principes directeurs peut sembler confus et intimidant pour certains.

Amener l'industrie à se concentrer sur les enjeux importants

- L'industrie, et surtout celle du Canada anglais, n'a pas de star-système. Nous avons besoin du soutien des radiodiffuseurs pour promouvoir et reconnaître le talent.
- Lier les talents au marché : nous avons besoin de diffuseurs et de distributeurs pour soutenir les talents nouveaux et émergents.
 - Prenons par exemple le succès des talents autochtones, qui collaborent avec APTN. Pouvons-nous amener les diffuseurs à collaborer?
- Traités de coproductions : que pouvons-nous faire pour que Patrimoine Canadien envisage des coproductions avec d'autres pays comme la Jamaïque? Pouvons-nous envisager de l'étendre à d'autres pays des Caraïbes, ainsi qu'au Nigeria, au Ghana, etc.
- Les jurys de l'ensemble de l'organisation doivent être plus diversifiés et inclusifs.
- Pour la Feuille de route et l'Indice de réussite, pouvons-nous considérer mettre à jour la liste des festivals admissibles, ou assouplir l'exigence voulant que les films soient présentés en première dans les festivals admissibles?
- Développement : L'industrie doit chercher à améliorer le soutien au développement des scénarios. Nous avons besoin de plus de ressources en développement pour rendre les scénarios plus solides et compétitifs, et les talents doivent être rémunérés pour leurs efforts de développement.

Autre

- Exploration de moyens additionnels de communiquer les principes directeurs et autres informations essentielles de Téléfilm – méthodes concises et conviviales pour rejoindre davantage de créateurs émergents

Prochaines étapes

- La prochaine réunion d'octobre sera une séance de travail pratique où nous établirons les options et les occasions à saisir
- Les idées générées seront ensuite présentées au Groupe de travail principal