

Sous-comité sur la collecte des données
Points clés et faits saillants, Rencontre du 25 septembre 2020

Enjeux d'intérêt pour l'ensemble de l'industrie

- Pour rendre l'écosystème plus équitable, il faut s'attaquer aux barrières et aux problèmes systémiques auxquels les créateurs font face;
- Pour que l'industrie soit viable, vitale et durable, il faut qu'elle soit plus inclusive et qu'elle ouvre grand la porte aux nouveaux talents, et qu'elle rejoigne les auditoires et les marchés mal desservis et inexploités;
- La diversité est essentielle si nous voulons être compétitifs au pays et à l'étranger;
- Pour atteindre l'objectif d'un écosystème équitable et cerner les lacunes et les défis auxquels sont confrontés les créateurs qui sont des Noirs, des personnes racialisées, des personnes LGBTQ2+ et des personnes ayant des invalidités, nous avons besoin d'outils pour recueillir des données intègres qui nous permettront d'évaluer et de comprendre ces défis et ces lacunes;
- Mesurer/identifier les talents dans le bassin (dans notre industrie) est d'une importance capitale puisque cela nous aidera à identifier ceux à qui n'ont pas eu un accès et un soutien équitables. En tant qu'industrie, nous sommes tous d'accord pour dire que nous devons faire mieux, que nous devons être plus inclusifs, et que les données constituent l'un des principaux outils pour nous aider à y arriver.

Motifs de préoccupation

- Comment les producteurs peuvent-ils recueillir des données personnelles sur les membres clés de l'équipe créative d'une manière respectueuse, de façon à ce que les talents tout comme les producteurs se sentent en confiance?
- Comment convaincre les talents de partager des données personnelles?
- Jusqu'où peut-on pousser l'auto-identification et par conséquent, les données recueillies? (Où faut-il mettre la limite?)
- Lorsque le producteur fait appel à un organisme de financement, comme Téléfilm, la décision au sujet de l'équipe créative a déjà été prise. La « demande » d'informations sur le personnel créatif clé est effectuée bien avant la « demande » présentée à Téléfilm, ou à un autre organisme.
 - Ce partage d'informations peut-il être effectué à l'étape de l'embauche?
 - Quel est le moment le plus approprié pour recueillir ces données?
- Défi relatif au processus d'auto-identification et à la collecte des données – il n'y a pas de processus de validation.
 - Est-il possible que ces données non vérifiables fassent en sorte que des groupes soient traités différemment, ou peut-être d'une manière non équitable?
- Comment les données personnelles seront-elles utilisées et stockées? Qui aura la responsabilité de stocker ces données personnelles de manière sécuritaire?

- Serait-il possible de changer la façon dont une personne choisit de s'auto-identifier? Et quelles seraient les répercussions de cette option? Une identité resterait-elle/restera-t-elle statique? Une personne pourrait-elle avoir la possibilité de mettre à jour/changer ses données personnelles?
- Comment inclure les enjeux liés à l'intersectionnalité et comment les traiter?
- Notre industrie peut-elle adopter une approche standardisée de la collecte des données, afin d'uniformiser le vocabulaire et les références?
- Il faut considérer la diversité/l'inclusion de la façon la plus exhaustive possible, et cela inclut les minorités de langue officielle, les défis régionaux et plus.
- Le vocabulaire et les définitions doivent être cohérents dans l'ensemble de l'industrie. La terminologie évolue et une flexibilité est de mise.

Points à considérer

- Pouvons-nous envisager de façon réaliste que les membres clés de l'équipe créative et les producteurs s'auto-identifient et téléversent leurs informations de manière indépendante?
 - Cette possibilité a déjà été étudiée par Téléfilm et le sera davantage. Parmi les défis que cela représente, il y a un risque d'y avoir un décalage pour les producteurs si, dans le contexte d'une demande à un programme spécifique, ils ne peuvent avoir « accès » à ces données personnelles. Il est à noter que cette possibilité ne touche pas les premières étapes de l'engagement, notamment la signature du contrat et l'embauche du personnel créatif clé, avant le dépôt de la demande.
- Pouvons-nous considérer une approche globale qui sera profitable à l'industrie? (Ex. : exigence du CRTC)
 - Des solutions à plus long terme, pour l'ensemble de l'industrie, avec des définitions uniformes et la capacité d'effectuer un suivi.
- Pouvons-nous considérer des approches ou des méthodologies à court et à plus long terme? :
 - L'objectif pour 2021 est d'adopter des mesures immédiates pour faire progresser la collecte des données actuelles à Téléfilm et améliorer la diversité dans notre bassin. Ce n'est qu'une des nombreuses étapes.

Prochaines étapes

- Est-ce que tous les membres de ce sous-comité pourraient indiquer **les trois éléments de la collecte des données** qui sont des priorités clés pour leur organisation respective? Ces éléments pourraient-ils être catégorisés en fonction des paramètres suivants?
 - 1 approche à court terme
 - 1 approche à plus long terme
 - 1 approche idéale (scénario idéal)
- Prochaine réunion en octobre :
 - Séance de travail pratique où nous allons cartographier des possibilités.
 - Regroupement des informations à présenter au Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion.